

Lunedì 12 MARZO 2018

Contratto comparto sanità. Carriera e competenze specialistiche. Ecco cosa cambia

Si introduce, per la prima volta nella storia dei contratti del personale del Ssn una carriera, anche di tipo professionale, che esalta e valorizza la potenziale capacità di implementare e specializzare le competenze professionali in relazione e per il soddisfacimento degli obiettivi e bisogni di salute individuali e collettivi

Il 23 febbraio 2018, dopo un'estenuante trattativa di oltre 30 ore si è giunti [alla firma dell'ipotesi di Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro](#) relativo al personale del Comparto Sanità per il triennio 2016/2018; è stato certamente un negoziato articolato e complesso avendo come presupposti la moratoria contrattuale durata oltre 9 anni, una legislazione che, salvo recenti novità, ha teso a ridurre il ruolo delle relazioni sindacali ed ultimo i recenti mutamenti all'interno del SSN: le Aziende sanitarie di oggi per dimensioni, atti aziendali, organizzazione del lavoro...sono enormemente differenti rispetto a quelle dell'ultimo decennio.

Di questi presupposti se ne era fatto carico l'Atto di indirizzo che aveva dettato le direttive all'ARAN per questo rinnovo contrattuale emanato dal Comitato di Settore Regioni Sanità offrendo analisi e proposte che hanno trovato una sua traduzione e declinazione nell'ipotesi di accordo: la più rilevante novità è, certamente, la profonda e discontinua rivisitazione del sistema degli incarichi in forma originale rispetto agli altri comparti pubblici.

Questo elemento per la parte pubblica costituiva e costituisce la questione prioritaria che coniuga la complessità specifica dell'organizzazione del lavoro in sanità soprattutto in relazione agli obiettivi strategici previsti dal vigente Patto per la Salute tra Stato e Regioni, conseguenza anche del mutato quadro demografico ed epidemiologico del Paese, con la potenzialità, in gran parte non appieno utilizzata, delle professioni sanitarie e sociosanitarie, nel caso specifico quelle che per effetto delle leggi 42/99, 251/00, 43/06 e 3/18 hanno avuto riconosciuto una esaltante e dirompente evoluzione formativa ed ordinamentale che non ha pari in altre realtà professionali.

Quanto contenuto nell'ipotesi di pre-intesa pare aver colto questa esigenza oltre a ridisegnare le tipologie di incarichi gestionali si introduce, per la prima volta nella storia dei contratti del personale del SSN una carriera anche, di tipo professionale che esalti e valorizzi la potenziale capacità di implementare e specializzare le competenze professionali in relazione e per il soddisfacimento degli obiettivi e bisogni di salute individuali e collettivi, carriera che per la tipologia delle prestazioni erogate dal SS, diventa e diventerà, direi soprattutto la carriera nei confronti della quale è opportuno e proficuo che le Aziende Sanitarie pongano l'opportuna attenzione.

Si dà vita, quindi, per la prima volta nella storia contrattuale del comparto sanità anche a una carriera professionale, insieme alla preesistente gestionale ed organizzativa, raggiungendo un obiettivo indicato addirittura, per le professioni infermieristiche da specifiche raccomandazioni del Consiglio d'Europa nel 1983, contenuto in tutti i decreti istitutivi ex art.6, comma 3, del D.lgs 502/92 dei 22 profili professionali, inattuato sinora, nell'art. 6 della legge 43/06, inattuato sinora, sino alle richieste in materia delle Regioni, inattuate sinora etc, etc, etc.

L'ipotesi d'intesa, quindi, disconosce il principio errato del professionista sanitario e sociosanitario unico e polivalente e ne riconosce, invece la sua complessità di competenze che attraverso un percorso, concertato, concordato e condiviso, può implementarsi e specializzarsi, usando una perifrasi questi professionisti sono timonieri di imbarcazioni che possono navigare non solo nel mar Mediterraneo ma varcare le colonne d'Ercole per inoltrarsi nell'Oceano aperto ma con una rotta certa, un addestramento preventivo e sicuro nonché la giusta strumentazione di bordo...

Quindi l'ipotesi di pre-intesa contrattuale, sviluppando le indicazioni dell'Atto di indirizzo in materia, ridisegna per tutto il personale appartenente alla categoria D, cioè quella che ha per requisito di accesso il possesso del diploma di laurea, che, in questo comparto è la componente maggioritaria, il sistema degli incarichi prevedendo all'art.14:

1) Sono istituiti, nei ruoli sanitario, tecnico, amministrativo e professionale, i seguenti incarichi di funzione:

- Incarico di organizzazione;
- Incarico professionale

Gli specifici contenuti e requisiti dei suddetti incarichi in relazione ai diversi ruoli di appartenenza sono quelli descritti negli articoli seguenti.

2) Gli incarichi richiedono anche lo svolgimento di funzioni con assunzione diretta di elevate responsabilità aggiuntive e/o maggiormente complesse rispetto alle attribuzioni proprie della categoria e del profilo di appartenenza.

3) Le Aziende o Enti provvederanno a definire il sistema degli incarichi in conformità a quanto previsto nel presente CCNL.

Quindi due tipologie di incarichi per due diverse, ma di pari dignità, carriere, una gestionale ed una professionale, come del resto il Comitato di Settore ha previsto anche per il personale della dirigenza medica e sanitaria: una giusta intuizione rispondente alla specifica complessità delle professioni e del personale laureato del SSN ed alla missione di "produttori di salute".

Per quanto attiene ai laureati delle professioni sanitarie infermieristiche, tecniche, della riabilitazione, della prevenzione nonché della professione di ostetrica ed ai laureati in servizio sociale si disegna l'incarico professionale in una modalità che ne apprezza il ruolo nel nuovo processo di aziendalizzazione sia in ambito territoriale che ospedaliera in grado di gestire l'aumento della complessità dipartimentale e distrettuale.

Mi preme sottolineare, pertanto, che emerga come centralità del rinnovo contrattuale e che per la sua valenza costituisca l'architettura innovativa del rinnovo e l'idea forza dello stesso, la scelta di dar corso all'inquadramento economico e normativo di chi, appartenente alle professioni sanitarie e di assistente sociale, eserciti o eserciterà ulteriori competenze avanzate e specialistiche.

Si attua, così la scelta adottata dal Comitato di Settore Regioni-Sanità, quindi condivisa da Governo e Regioni, di affrontare attraverso la via contrattuale, che è poi quella naturale e che non si è potuta intraprendere prima per la ricordata vigenza del blocco contrattuale, la questione aperta di come "inquadrare economicamente e normativamente le ulteriori competenze avanzate e specialistiche delle professioni sanitarie infermieristiche-ostetrica, tecniche, della prevenzione e della riabilitazione" già attivate nelle Regioni nelle quali il sistema sanitario è più avanzato e per le quali vi è la necessità che abbiano una omogenea ed uniforme dimensione nazionale di sistemazione delle loro nuove competenze.

Questa scelta va oltre il destino, purtroppo mai concluso dell'ipotesi di Accordo Stato- Regioni

sulle competenze avanzate e specialistiche degli infermieri e delle altre professioni sanitarie, che, comunque, anche venisse approvato, sarebbe solo un atto propedeutico a questa scelta contrattuale; anzi la direttiva lo supera sostanzialmente e formalmente in quanto quell'ipotesi di accordo avrebbe risolto solo le competenze avanzate e rimandato ad un successivo accordo Stato-Regioni la definizione delle competenze specialistiche.

Quindi con questa ipotesi di accordo, dopo anni di blocco e di conflitti interprofessionali si mettono in condizioni le Regioni e quindi le Aziende Sanitarie di dar il via all'attuazione generalizzata ed uniforme sul territorio nazionale delle competenze avanzate e specialistiche delle professioni sanitarie: è un risultato storico per le professioni interessate, ma anche e soprattutto per chi usufruisce dei servizi sanitari e di chi li amministra che finalmente possono avvalersi di professionisti con ulteriori e più avanzate e specialistiche competenze con maggiore efficacia ed efficienza del SSN, in tutte le Regioni.

Ricordo che per ben due rinnovi contrattuali precedenti fu rinviata l'attuazione del professionista specialista mentre la questione delle competenze avanzate e specialistiche degli infermieri e delle altre professioni sanitarie fu assunta come scelta strategica sin dal 2012 da Governo e Regioni per rendere, finalmente, esigibile, in forma estensiva e non riduttiva, le competenze delle professioni sanitarie per effetto della loro evoluzione ordinamentale e formativa, perlopiù non utilizzate appieno nel loro reale potenziale progressivo.

Invece l'attuale ipotesi di intesa contrattuale con molta chiarezza e senza tentennamenti o rinvii, recependo le direttive del Comitato di Settore Regioni Sanità da l'inquadramento normativo ed economico (con un'indennità annua graduabile da euro 3.000 a euro 12.000) al professionista sanitario e sociosanitario che svolga le competenze avanzate e specialistiche:

Art. 16

Contenuto e requisiti degli incarichi di funzione per il personale del ruolo sanitario e dei profili di collaboratore professionale assistente sociale ed assistente sociale senior.

1) Per il personale del ruolo sanitario e dei profili di collaboratore professionale assistente sociale ed assistente sociale senior gli incarichi di funzione sono declinati secondo i criteri e i requisiti definiti nei commi seguenti.

2) L'incarico di organizzazione comporta l'assunzione di specifiche responsabilità nella gestione dei processi assistenziali e formativi connessi all'esercizio della funzione sanitaria e sociosanitaria.

3)

L'incarico di organizzazione va graduato secondo i criteri di complessità definiti dalla regolamentazione di ogni singola Azienda o Ente.

4) La funzione di coordinamento prevista dalla Legge n. 43 del 2006 è confermata e valorizzata all'interno della graduazione dell'incarico di organizzazione, anche in relazione all'evoluzione dei processi e modelli organizzativi ed all'esperienza e professionalità acquisite.

5) Per l'esercizio della sola funzione di coordinamento, è necessario il possesso dei requisiti di cui all'art. 6, comma 4 e 5 della legge n. 43/2006. Il requisito richiesto per il conferimento degli ulteriori incarichi di organizzazione è il possesso di almeno cinque anni di esperienza professionale nella categoria D. La laurea magistrale specialistica rappresenta un elemento di valorizzazione ai fini dell'affidamento degli incarichi di maggiore complessità.

6) L'incarico professionale, in attuazione del dettato di cui all'articolo 6 della Legge n. 43/06 nonché di quanto contenuto nei decreti istitutivi dei profili professionali ex terzo comma dell'art.6 del D.Lgs. n. 502/92 può essere di "professionista specialista" o di "professionista esperto". Nell'ambito delle specifiche aree di intervento delle professioni sanitarie infermieristiche, tecniche, della riabilitazione, della prevenzione nonché della professione di ostetrica e in relazione alle istituende aree di formazione complementare post diploma, sono istituiti incarichi professionali per l'esercizio di compiti derivanti dalla specifica organizzazione delle funzioni delle predette aree prevista nell'organizzazione aziendale. Tali compiti sono aggiuntivi e/o maggiormente complessi e richiedono significative, elevate ed innovative competenze professionali rispetto a quelle del profilo posseduto.

7) Il requisito per il conferimento dell'incarico di "professionista specialista" è il possesso del master specialistico di primo livello di cui all'art. 6 della Legge n. 43/06 secondo gli ordinamenti didattici universitari definiti dal Ministero della Salute e il Ministero dell'Università, su proposta dell'Osservatorio nazionale per le professioni sanitarie, ricostituito presso il MIUR con il decreto interministeriale 10 marzo del 2016 e sentite le Regioni.

8) Il requisito per il conferimento dell'incarico di "professionista esperto" è costituito dall'aver acquisito, competenze avanzate, tramite percorsi formativi complementari regionali ed attraverso l'esercizio di attività professionali riconosciute dalle stesse regioni.

9) Gli incarichi di organizzazione di cui al comma 3, relativi all'unità di appartenenza, sono sovraordinati agli incarichi di "professionista specialista" e di "professionista esperto".

Quindi la carriera professionale si sviluppa all'interno delle aree di formazione post laurea complementare e specialistica di tali professioni, riconoscendole finalmente e dandone attuazione in incarichi di professionista esperto e professionista specialista, istituiti da subito senza rinvii; l'ipotesi contrattuale sancisce che il contenuto dei nuovi compiti siano sia aggiuntivi che e/o maggiormente complessi richiedendo "significative, elevate ed innovative competenze professionali rispetto a quelle del profilo posseduto" quindi siamo in presenza dell'apprezzamento e del riconoscimento di una crescita ed operatività professionale diversa e distinta da quella di base e pertanto da valorizzare adeguatamente.

Come ha indicato l'Atto di indirizzo, il requisito per l'incarico di professionista esperto è costituito dall'aver acquisito un'implementazione delle proprie competenze attraverso percorsi formativi regionali, ovviamente attivabili anche con il concorso delle università, quindi riconoscendo quanto dalla vicenda "See and treat" in poi già si è avviato in alcune Regioni e permettendo alle altre di dar corso a tale innovazione.

Diversamente l'incarico di professionista specialista, avendo predefinito per legge il requisito, ha la sua concreta attuazione condizionata dall'individuazione da parte del Miur di concerto con il Ministero della Salute, di quali master siano abilitanti ad esercitare le nuove competenze specialistiche.

La fase successiva è demandata alla "Commissione paritetica per la revisione del sistema di classificazione professionale" prevista dall'ipotesi d'intesa che dovrà entro il prossimo mese di luglio, formulare proposte organiche per meglio declinare le competenze dei professionisti specialisti e di quelli esperti per coniugare la loro valorizzazione alla diversa organizzazione del lavoro sanitaria e sociosanitaria così come si sta realizzando per le scelte strategiche e programmatiche nazionali e regionali tenendo conto dell'evoluzione sia formativa ed ordinamentale delle professioni che di quella scientifica e tecnologica.

Comunque si parte, una vicenda che ha avuto una gestazione troppo lunga e travagliata, ha finalmente un punto fermo da cui avviare non più la progettazione ma l'attuazione reale.

Saverio Proia