



IL SINDACATO DEI MEDICI

# Il profilo giuridico del medico dipendente

Riccardo Cassi

Presidente CMO

70° Congresso FIMMG – Forte Village (CA)

# IL RUOLO UNICO DELLA DIRIGENZA

LA DIRIGENZA SANITARIA È COLLOCATA IN UN UNICO RUOLO, DISTINTO PER PROFILI PROFESSIONALI, ED IN UN UNICO LIVELLO, ARTICOLATO IN RELAZIONE ALLE DIVERSE RESPONSABILITÀ PROFESSIONALI E GESTIONALI.

IN SEDE DI CONTRATTAZIONE COLLETTIVA NAZIONALE SONO DEFINITI CRITERI GENERALI PER LA GRADUAZIONE DELLE FUNZIONI DIRIGENZIALI NONCHÉ PER L'ASSEGNAZIONE, VALUTAZIONE E VERIFICA DEGLI INCARICHI DIRIGENZIALI E PER L'ATTRIBUZIONE DEL RELATIVO TRATTAMENTO ECONOMICO ACCESSORIO CORRELATO ALLE FUNZIONI ATTRIBUITE ED ALLE CONNESSE RESPONSABILITÀ DEL RISULTATO

# LE TIPOLOGIE DI INCARICHI CONFERIBILI AD UN DIRIGENTE MEDICO

LE TIPOLOGIE DI INCARICHI CONFERIBILI AI DIRIGENTI  
MEDICI :

- a) INCARICO DI DIREZIONE DI STRUTTURA COMPLESSA
- b) INCARICO DI DIREZIONE DI STRUTTURA SEMPLICE
- c) INCARICHI DI NATURA PROFESSIONALE ANCHE DI  
ALTA SPECIALIZZAZIONE, DI CONSULENZA, DI STUDIO,  
E RICERCA, ISPETTIVI, DI VERIFICA E DI CONTROLLO
- d) INCARICHI DI NATURA PROFESSIONALE CONFERIBILI  
AI DIRIGENTI CON MENO DI CINQUE ANNI DI  
ATTIVITÀ

# L'IMPRORIA ATTRIBUZIONE DELLA QUALIFICA DIRIGENZIALE

LA NORMATIVA VIGENTE ATTRIBUISCE AL  
MEDICO DIPENDENTE DAL SERVIZIO SANITARIO  
NAZIONALE LA QUALIFICA DI DIRIGENTE A  
PRESCINDERE DALLA TITOLARITÀ DI POTERI  
DIRETTIVI IN SENSO PROPRIO

IN QUANTO È IL POSSESSO DEI REQUISITI  
RICHIESTI IN SEDE DI SELEZIONE PER L'ACCESSO  
AL RAPPORTO DI DIPENDENZA LA CONDIZIONE  
COSTITUTIVA PER L'ATTRIBUZIONE E L'ESERCIZIO  
DELLE FUNZIONI DIRIGENZIALI

# L'IMPRORIA ATTRIBUZIONE DELLA QUALIFICA DIRIGENZIALE

- I RAPPORTI TRA I DIVERSI INCARICHI DIRIGENZIALI NON SONO RIGIDAMENTE GERARCHICI, IN QUANTO A TUTTA LA DIRIGENZA MEDICA È RICONOSCIUTA AUTONOMIA TECNICO PROFESSIONALE, NONCHÉ LA RESPONSABILITÀ DEL RISULTATO DELL'ATTIVITÀ SVOLTA.
- LA DISSOCIAZIONE TRA L'APPARTENENZA AL RUOLO DELLA DIRIGENZA E L'EFFETTIVO SVOLGIMENTO DI FUNZIONI DIRIGENZIALI COSTITUISCE UNA CONTRADDIZIONE CHE PREGIUDICA IL CORRETTO FUNZIONAMENTO DEL SISTEMA ORGANIZZATIVO

# LA CONNOTAZIONE INTRINSECAMENTE PROFESSIONALE DELLE FUNZIONI SVOLTE DAL MEDICO DIPENDENTE

TUTTI I MEDICI PUBBLICI DIPENDENTI SONO DEI  
PROFESSIONISTI:

- ❑ PERCHÉ PROFESSIONALE È LA LORO FORMAZIONE E CULTURA,
- ❑ PERCHÉ PROFESSIONALI SONO I TITOLI RICHIESTI PER L'ACCESSO AL RAPPORTO DI LAVORO (DIPLOMA DI LAUREA, DIPLOMA DI SPECIALIZZAZIONE, ISCRIZIONE ALL'ALBO PROFESSIONALE),
- ❑ PERCHÉ SULLA BASE DELL'ESPERIENZA E QUALIFICAZIONE PROFESSIONALE SI FONDA LA SUA ATTIVITA'

# LE CONTRADDIZIONI INSITE NELLA FIGURA DEL MEDICO MANAGER

LA FIGURA DEL MEDICO MANAGER È UN'ASTRAZIONE PIENA DI CONTRADDIZIONI E PRIVA DI CONCRETA ATTUAZIONE PER UN SERIE DI MOTIVAZIONI

- ❑ MANCA UNA FORMAZIONE MANAGERIALE DEI MEDICI
- ❑ MANCANO ADEGUATI SISTEMI DI VERIFICA E RESPONSABILIZZAZIONE
- ❑ L'OGGETTO DELL'ATTIVITÀ DEL MEDICO È **CENTRATO SULLA PERSONA**, MENTRE L'OGGETTO DELL'ATTIVITÀ DI UN MANAGER È **CENTRATO SULL'ORGANIZZAZIONE E SULLE RISORSE**
- ❑ AL MEDICO SI CHIEDE **UN'ALTA SPECIALIZZAZIONE** TECNICA, MENTRE AL MANAGER SI CHIEDE UN CERTO GRADO DI **DESPECIALIZZAZIONE**, OVVERO LA CAPACITÀ DI NON CONCENTRARSI SUI SINGOLI ASPETTI PER AVERE UNA VISIONE SISTEMICA E STRATEGICA DELLA ORGANIZZAZIONE

# L'ESIGENZA DI RIPORTARE L'ATTO MEDICO AL CENTRO DEL SISTEMA

LA CARRIERA DEL MEDICO DIPENDENTE DAL SERVIZIO SANITARIO NAZIONALE DEVE TENER CONTO DELLE EFFETTIVE PECULIARITÀ DEL PROFESSIONISTA, CHE DERIVANO NON SOLO DA UN PERCORSO FORMATIVO DI ELEVATA SPECIALIZZAZIONE MA SOPRATTUTTO DA **UN'ATTIVITÀ CHE RICHIEDE ELEVATE COMPETENZE TECNICHE CON DIRETTE RESPONSABILITÀ DI NATURA GESTIONALE STRETTAMENTE LEGATE AI PROCESSI DECISIONALI DI NATURA CLINICO ASSISTENZIALE**

# L'ESIGENZA DI RIPORTARE L'ATTO MEDICO AL CENTRO DEL SISTEMA

IN PARTICOLARE VISTA LA SPECIFICITÀ DELL'ATTIVITÀ DEL  
MEDICO ED I RELATIVI LIVELLI DI RESPONSABILITÀ IL  
DIRIGENTE MEDICO DEVE RIACQUISIRE

**LA PIENA AUTONOMIA DECISIONALE NEI PROCESSI DI  
PREVENZIONE, CURA E RIABILITAZIONE DELLE MALATTIE  
FISICHE E PSICHICHE DELLE PERSONE**

**LA LEADERSHIP NELLE ATTIVITÀ** CHE PUÒ SVOLGERE  
DIRETTAMENTE O IN COLLABORAZIONE CON ALTRO  
PERSONALE SANITARIO, CHE L'OMOLOGAZIONE DELLE  
DIFFERENTI PROFESSIONI SANITARIE NELLA QUALIFICA  
DIRIGENZIALE HA FINITO PER PORRE IN OMBRA

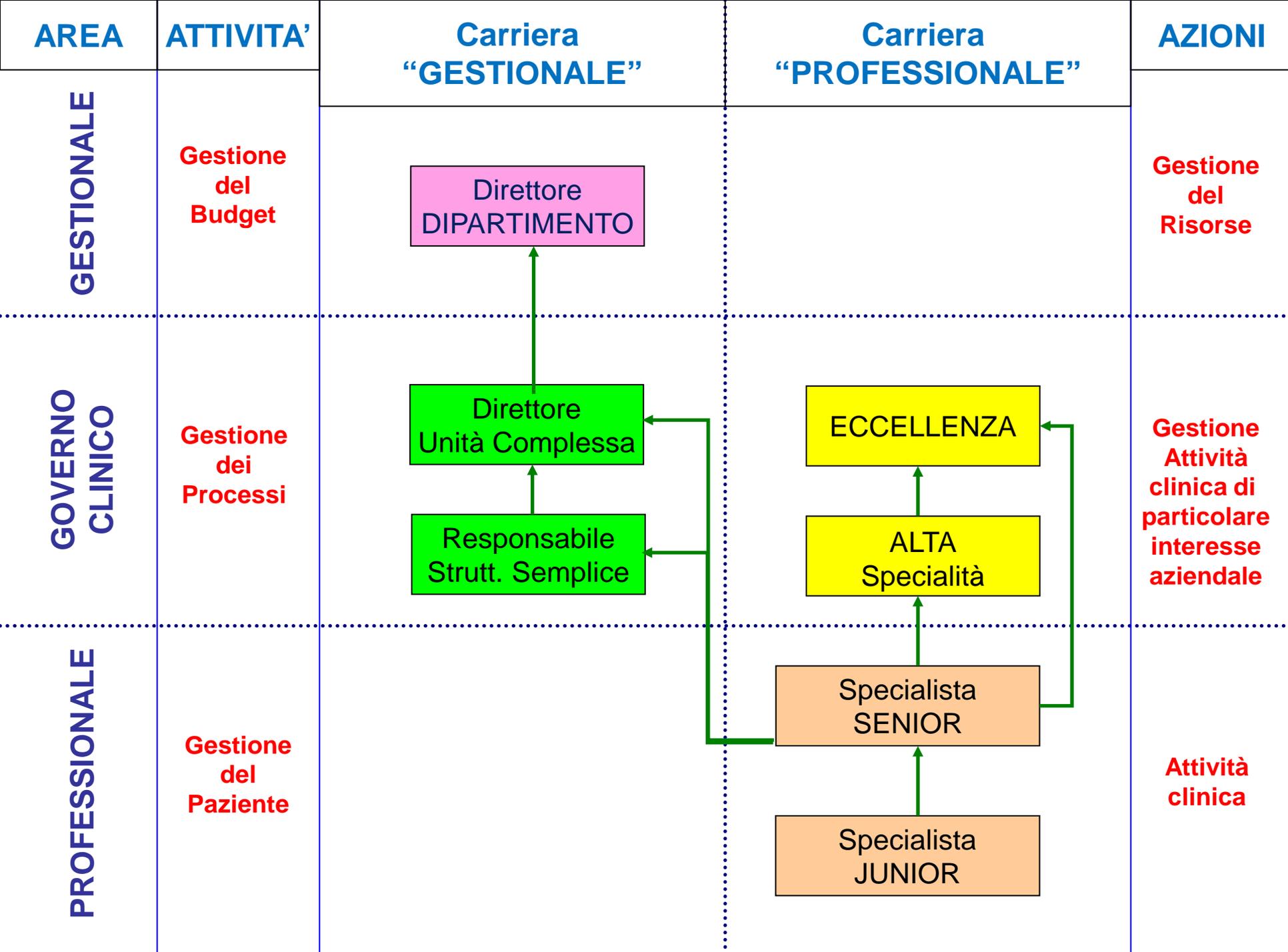
# GLI ELEMENTI CENTRALI DELLA PROPOSTA CIMO DI RIPROGETTAZIONE DELLA CARRIERA DEL MEDICO

SUPERARE L'ATTUALE SISTEMA DI INCARICHI COSIDDETTI DIRIGENZIALI, AVULSI DALL'OPERATIVITA' DELLA PROFESSIONE MEDICA SOSTITUITI

- ❑ DA UNA PROGRESSIONE VERTICALE, CONDIZIONATA DALLA DISPONIBILITÀ DI POSIZIONI IN AZIENDA,
- ❑ DA UNA PROGRESSIONE ORIZZONTALE CHE PREVEDE, DOPO UNA VALUTAZIONE POSITIVA, COMUNQUE UN INCREMENTO ECONOMICO PERCENTUALE, DEFINITO CONTRATTUALMENTE

# GLI ELEMENTI CENTRALI DELLA PROPOSTA CIMO DI RIPROGETTAZIONE DELLA CARRIERA DEL MEDICO

DEFINIRE A LIVELLO NAZIONALE NORME CHIARE ED ORGANICHE CHE DISEGNINO PER IL MEDICO **UN PERCORSO CERTO DI PROGRESSIONE DI CARRIERA, I REQUISITI E LE MODALITÀ DI VERIFICA**, CHE NON POSSONO ESSERE LASCIATI ALLA AUTONOMA DETERMINAZIONE DELLE SINGOLE AZIENDE O DELLE SINGOLE REGIONI, CHE HANNO AMPIAMENTE DIMOSTRATO LA PROPRIA INCAPACITÀ DI PROGETTARE SISTEMI DI VALUTAZIONE COERENTI CON LE SPECIFICITÀ DELLA PROFESSIONE MEDICA E IDONEI A VALUTARE **QUELLO CHE IL MEDICO È IN TERMINI DI IMPEGNO, COMPETENZA E CAPACITÀ INDIVIDUALE.**



INCARICO	GESTIONAL	GOVERNANCE	PROFESSIONAL
<b>DIRETTORE DIPARTIMENTO</b>	<b>Direzione del Dipartimento</b> con affidamento di un budget economico		
<b>DIRETTORE Unità Complessa</b>		<b><u>Direzione del Governo Clinico Struttura :</u></b> - Organizzazione del lavoro - Gestione risorse umane e strumentali - Formazione del personale - Valutazione delle tecnologie (HTA) - Implementazione linee guida, protocolli, EBM	
<b>RESPONSAB Struttura Semplice</b>			
<b>ECCELLENZA</b>			Profilo professionale di assoluta valenza strategica aziendale con competenze specifiche in settori di eccellenza aziendale
<b>ALTA SPECIALITA'</b>			Profilo di specialista con funzioni di formazione e tutoraggio che utilizza procedure e tecnologie innovative
<b>SPECIALISTA SENIOR</b>			Profilo di specialista autonomo
<b>SPECIALISTA JUNIOR</b>			Profilo di specialista autonomo

INCARICO	GESTIONAL	GOVERNANCE	PROFESSIONAL
<b>DIRETTORE DIPARTIM.</b>	Rispetto obiettivi di budget (efficienza, efficacia, economicità) Efficienza ed efficacia organizzazione del lavoro		
<b>DIRETTORE UOC</b>	Rispetto obiettivi di Governo Clinico Gestione delle risorse assegnate Efficienza clinica ed efficacia delle cure		
<b>RESPONS. STR. SEMPL.</b>	Attuazione formazione del personale Implementazione prevenzione rischio clinico Valutazione HTA		
<b>ECCELLENZA</b>	Valutazione della complessità dei casi trattati Utilizzo procedure e tecnologie sanitarie innovative Complessità dei casi trattati, tasso di mobilità attiva, ecc.		
<b>ALTA SPECIALITA'</b>	Valutazione complessiva dei casi trattati Utilizzo di metodiche e procedure di elevata specialità Valutazione complessiva dell'attività specialistica		
<b>SPECIALISTA SENIOR</b>	Casistica clinica e/o chirurgica Indicatori di outcome Attività di formazione sul campo		
<b>SPECIALISTA JUNIOR</b>	Attuazione linee guida e protocolli diagnostico - terapeutici		

# CRITERI DI VALUTAZIONE ED EFFETTI CONSEQUENTI



Grazie per  
l'attenzione

**C**  **IMO**

**IL SINDACATO DEI MEDICI**