

# La delega " Brunetta "

( legge n. 15/2009 )

**di Giorgio Cavallero**

# Decreti delegati

I decreti delegati “Brunetta” devono dare attuazione alla delega che il governo ha ottenuto in Parlamento (con il voto favorevole della maggioranza e l’astensione dell’opposizione) per la cosiddetta “riforma del pubblico impiego”

# La manovra "Brunetta"

Decreto legislativo di attuazione della Legge 4 marzo 2009 n.15 in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni

La legge delega ( L.15/09 )

In sede di approvazione della Legge

delega l'Anaa ha ottenuto:

# Emendamenti alla Legge delega ottenuti dall'Anaaao

- La non applicazione, solo per la dirigenza sanitaria, dell'obbligo della trasformazione del 30% del salario complessivo in salario di risultato (senza oneri aggiuntivi per l'Azienda).

# Emendamenti alla Legge delega ottenuti dall'Anaaao

La correzione della facoltà delle Amministrazioni di licenziare, pensionando coattivamente, i dipendenti con 40 anni di contribuzione, limitandolo a quanti hanno 40 anni di servizio effettivo .

# Applicabilità alla Dirigenza medica della "Brunetta"

- **Le norme sulla Dirigenza sono applicabili al servizio sanitario nazionale, solo previa intesa con la conferenza unificata Stato-Regioni.**

**Tale pronunciamento della conferenza unificata non è stato ancora espresso**

- **Le norme sulla contrattazione, sulle sanzioni disciplinari e responsabilità dei dipendenti pubblici sono applicabili senza l'assenso della conferenza unificata**

# Iter del provvedimento

Oltre al parere della Conferenza unificata i decreti delegati richiedono, unicamente, il parere delle commissioni parlamentari limitatamente ai seguenti aspetti:

- Costituzionalità dei provvedimenti
- Aderenza tra i contenuti dei decreti delegati e i dettami della delega.
- Ulteriori decreti correttivi potranno essere emanati entro due anni dalla delega ( 4 marzo 2009)

# Svuotamento della contrattazione sindacale

Il decreto delegato recepisce un emendamento già respinto in sede di dibattito parlamentare: la non necessità dell'Accordo sindacale in sede di contratto integrativo decentrato e la facoltà dell'Amministrazione di procedere unilateralmente.

**Art.52 comma 3-ter : “Al fine di assicurare la continuità e il migliore svolgimento della funzione pubblica, qualora non si raggiunga l'accordo per la stipulazione di un contratto collettivo integrativo, l'amministrazione può provvedere, in via provvisoria, sulle materie oggetto del mancato accordo, fino alla successiva sottoscrizione. Agli atti adottati unilateralmente si applicano le procedure di controllo di compatibilità economico-finanziaria ..”.**

# Decentrata con accordo facoltativo

- ***Decentrata con accordo facoltativo a cui si aggiunge la decadenza dei contratti integrativi in vigore che ai sensi dell'articolo 63 comma 2 :***
- ***“in caso di mancato adeguamento cessano la loro efficacia dal 1° gennaio 2011 “***
- ***E' il colpo finale per una contrattazione già svuotata di competenze e che è stata contingentata sia nelle risorse economiche che nella loro ripartizione***

# Svuotamento della contrattazione

***una serie di disposizioni con “carattere imperativo” , che non possono essere derogate dalla contrattazione collettiva e sono inserite di diritto nei contratti collettivi , a decorrere dal periodo contrattuale successivo a quello in corso alla data di entrata in vigore del presente decreto” (Art.19)***

# “Norme imperative” 1

**Art. 33 : “le determinazioni per l’organizzazione degli uffici e le misure inerenti alla gestione dei rapporti di lavoro sono assunte in via esclusiva dagli organi preposti alla gestione con la capacità ed i poteri del privato datore di lavoro, fatta salva la sola informazione ai sindacati , ove prevista nei contratti. Rientrano, in particolare, nell’esercizio dei poteri dirigenziali la gestione delle risorse umane , l’organizzazione del lavoro negli ambiti degli uffici”.**

# “Norme imperative” 2

- Articolo 52 :” Sono, in particolare, escluse dalla contrattazione collettiva le materie attinenti all’organizzazione degli uffici,.., la materia del conferimento e della revoca degli incarichi dirigenziali”.
- “Nelle materie relative alle sanzioni disciplinari,
- alla valutazione delle prestazioni ai fini della corresponsione del trattamento accessorio,
- della mobilità e
- delle progressioni economiche,
- la contrattazione collettiva è consentita negli esclusivi limiti previsti dalle norme di legge”.

Il risultato diventa "premio"

***Il sistema del raggiungimento degli obiettivi viene completamente stravolto : i risultati non vengono più valutati in quanto tali a consuntivo, ma viene redatta una graduatoria dei risultati raggiunti in cui i dipendenti vengono divisi in tre classi di merito a prescindere dalla percentuale di raggiungimento degli obiettivi. La prima fascia costituita dal 25% dei dipendenti divide il 50% del fondo, la seconda fascia costituita dal 50% dei dipendenti divide il 50% del fondo, mentre l'ultimo 25% viene collocato a prescindere in terza fascia priva di salario accessorio. Art.19***

# Il risultato diventa “premio”

Si tratta di un risultato misurato a priori in termini meramente relativi e comparativi. Lo stesso dettato costituzionale (articolo 36 :”il lavoratore ha diritto ad una retribuzione proporzionata alla quantità e qualità del suo lavoro”), viene sacrificato alla necessità di realizzare una competizione tra dipendenti e dirigenti finalizzata al raggiungimento di un premio .

Si ignora la necessità di un lavoro di équipe in organizzazioni complesse come le strutture sanitarie nelle quali il soddisfacimento delle esigenze del cittadino non può che essere il frutto di un lavoro coordinato di più soggetti che relazionano tra di loro, non certo impegnati in ancestrali competizioni individuali.

Nessun spazio per valutazioni collegiali , criteri di valutazioni concertati in contrattazione e allo stesso giudizio di organi esterni alla Direzione aziendale e allo stesso giudizio degli utenti stimolati unicamente a formulare reclami da utilizzare in senso punitivo.

# Ma i medici hanno già dato

*La dirigenza del SSN ha già provveduto con il contratto del 7 dicembre 1996 :*

- *Alla flessibilità degli orari dell'erogazione delle prestazioni*
- *All'organizzazione di un sistema di valutazioni sia per quanto riguarda i compiti istituzionali che per la verifica del raggiungimento degli obiettivi sia dal punto di vista professionale che gestionale*
- *All'abolizione degli automatismi contrattuali*
- *Alla previsione di variabilità del salario in funzione di valutazioni e raggiungimento di obiettivi*

## Sovrapposizione di norme nazionali e regionali

*Le Regioni hanno già insediato da tempo organismi di verifica e di controllo: collegi tecnici e nuclei di valutazione esterni all'amministrazione.*

*La proposta contenuta nei decreti delegati , ancorché rispondente alla necessità di modernizzare alcuni settori della P.A. rischia di duplicare la normativa esistente con moltiplicazione di organismi ed adempimenti burocratici e con ulteriore ritardo nella programmazione , valutazione degli obiettivi e liquidazione del salario accessorio.*

# Una legge centralista

Nonostante l'impostazione federalista della legislatura e la recente approvazione del federalismo fiscale , i decreti delegati impongono un modello unico di dirigenza pubblica anche in termini di organizzazione del lavoro non tenendo in considerazione il fatto che la tutela della salute è oggetto di legislazione concorrente già nell'attuale assetto costituzionale.

Anche gli istituti contrattuali vengono centralizzati e disposti attraverso la legificazione.

Agli istituti contrattuali già previsti nella contrattazione integrativa decentrata ( retribuzione di posizione variabile aziendale, retribuzione di risultato, premio per la qualità della prestazione individuale, retribuzione collegata al fondo accessorio guardie ,straordinari e reperibilità) vengono Aggiunte nuove voci stipendiali (bonus annuale per le eccellenze, premio annuale per l'innovazione).

Si ipotizzano nuove forme di progressione economica, di carriera e di accesso riservato a percorsi di alta formazione

# Una riforma senza finanziamenti

*I nuovi istituti contrattuali come pure le nuove responsabilità dirigenziali in materia disciplinare , di responsabilità gestionale ed erariale non sono finanziati .*

Il tutto si dovrebbe sovrapporre all'impianto contrattuale esistente senza ulteriori risorse, ma semplicemente frantumando le disponibilità esistenti

*Un sistema premiale interamente finanziato dagli stessi dirigenti che dovrebbero rinunciare a voci stipendiali fisse già acquisite per alimentare di tasca propria un sistema di premi e penalizzazioni.*

*Tale sistema sarebbe poi gestito a totale discrezione degli "Organi di indirizzi politico-amministrativo".*

# L'area medica diventa sezione sanitaria

- Il decreto prevede una sola area per tutto il servizio sanitario nazionale e gli enti locali.
- All'interno di questa area è prevista una sezione distinta della dirigenza sanitaria in cui confluiscono i contratti dei medici e veterinari e quello della dirigenza sanitaria.

# Nuovo assetto delle aree contrattuali

- Attuale:
- Contratto dirigenza medica e veterinaria
- +
- Contratto dirigenza sanitaria tecnica professionale ed amministrativa
- Previsto:
- Contratto unico della dirigenza sanitaria

# L'ideologia " Brunetta "

***L'obiettivo della delega si concretizza in termini di convergenza degli assetti regolativi del lavoro pubblico con quelli del lavoro privato, con particolare riferimento al sistema delle relazioni sindacali.***

- ***si introduce, nell'ambito del riordino della contrattazione collettiva nazionale, il dovere di operare in coerenza con il settore privato;***

# La "Brunetta"

## presentata agli utenti

- *si prevedono mezzi di tutela giurisdizionale degli interessati nei confronti delle amministrazioni che si discostino dagli standard qualitativi ed economici fissati;*
- *si favorisce il coinvolgimento degli utenti nella valutazione delle amministrazioni e la valutazione è estesa anche ai comportamenti organizzativi dei dirigenti;*
- *viene istituito, un organismo con il compito di indirizzare, coordinare e sovrintendere all'esercizio delle funzioni di valutazione;*
- *è introdotto un regime di tutela giurisdizionale nei confronti delle amministrazioni, qualora la violazione degli standards qualitativi ed economici abbia determinato la lesione di interessi rilevanti. I giudizi relativi sono devoluti alla giurisdizione esclusiva del giudice amministrativo;*
- MA LA CLASS ACTION E' STATA RINVIATA

# Il dirigente secondo " Brunetta "

- *si stabilisce che, all'esito dell'accertamento della responsabilità, al dirigente non sia corrisposto il trattamento economico accessorio;*
- *è introdotta una limitazione della responsabilità civile dei dirigenti alle sole ipotesi di dolo e di colpa grave in caso di attivazione di provvedimento disciplinare. Viceversa sono previste sanzioni fino a tre mensilità per i dirigenti che omettano consapevolmente di avviare il procedimento disciplinare;*

Premi : decide il capo

**Salario di risultato :**

Sostituito dai premi

**Chi deciderà chi merita e chi no ?**

I criteri stabiliti da una specifica autorità.

La decisione attribuita al dirigente.

# Licenziamento disciplinare 1

**L'art. 55 quater prevede il licenziamento disciplinare x**

- **Falsa attestazione della presenza in servizio ovvero giustificazione dell'assenza dal servizio mediante una certificazione medica falsa o che attesta falsamente uno stato di servizio**
- **Assenza priva di valida giustificazione per un numero di giorni, anche non continuativi, superiore a tre nell'arco di un biennio o comunque per più di sette nel corso degli ultimi dieci anni.**
- **Falsità documentali o dichiarative connesse all'instaurazione del rapporto di lavoro ovvero di progressioni di carriera**
- **Ingiustificato rifiuto del trasferimento disposto dall'Amministrazione per motivate esigenze di servizio**

## Licenziamento disciplinare 2

- **Falsità documentali o dichiarative connesse all'instaurazione del rapporto di lavoro ovvero di progressioni di carriera**
- **Reiterazione nell'ambiente di lavoro di gravi condotte aggressive o moleste o minacciose o ingiuriose o comunque lesive dell'onore e della dignità personale altrui.**
- **Condanna penale in relazione alla quale è prevista l'interdizione perpetua dai pubblici uffici.**

# Licenziamento per insufficiente rendimento

- Il comma 2 del articolo 55 quater prevede inoltre:
- ” il licenziamento in sede disciplinare è disposto, altresì, nel caso di prestazione lavorativa riferibile ad un arco temporale di un biennio, per il quale l'Amministrazione di appartenenza formula una valutazione di insufficiente rendimento e questo è dovuto alla reiterata violazione degli obblighi concernenti la prestazione stessa, stabiliti da norme legislative o regolamentari, dal contratto collettivo o individuale, da atti e provvedimenti dell'amministrazione di appartenenza o dai codici di comportamento”.

# Licenziamento per inidoneità fisica

- **Nel caso di accertata inidoneità psico fisica al servizio l'amministrazione può risolvere il rapporto di lavoro.**

# Rapporti tra disciplina e procedimento penale

- Anche in caso di assoluzione il provvedimento disciplinare può essere confermato.

# Certificazioni mediche 1

- Art.55 quinquies:” il lavoratore che attesta l'assenza dal servizio mediante certificazione medica falsa o falsamente attestante uno stato di malattia è punito con la reclusione da uno a cinque anni e con la multa da euro 400 ad euro 1.600. La medesima pena si applica al medico.

# Certificazioni mediche 2

- La falsa certificazione o la falsa attestazione di malattia comporta per il medico:
- La radiazione dall'albo
- Se dipendente il licenziamento per giusta causa
- Se convenzionato la decadenza della convenzione

# Altre punizioni

Il dirigente che non vigila sulla qualità e l'efficienza del personale rischia la decurtazione fino all'80% dello stipendio.

E' prevista la responsabilità erariale del dirigente in caso di mancata segnalazione di esubero di personale e di danni materiali e di immagine dell'amministrazione

E' istituito l'Ispettorato per la funzione pubblica