

ANALISI DELLE CRITICITA' DELLO SCHEMA DI DECRETO LEGISLATIVO DI ATTUAZIONE DELLA LEGGE DELEGA 4 MARZO 2009 N. 15 in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni

1) UNA RIFORMA CHE NON TIENE CONTO DELLA SPECIFICITA' DEL SERVIZIO SANITARIO NAZIONALE CHE HA GIA' PROVVEDUTO DA TEMPO AD INTRODURRE SISTEMI DI VERIFICA E DI FLESSIBILITA' NELL'INTERESSE DEI CITTADINI UTENTI.

La dirigenza del servizio sanitario nazionale ha già provveduto con il contratto nazionale del lavoro del 7 dicembre 1996 a realizzare un sistema di norme contrattuali che hanno consentito flessibilità in termini di orario di erogazione delle prestazioni ai cittadini, un sistema di valutazione dei dirigenti sia per quanto riguarda i compiti istituzionali che per quanto riguarda la verifica di obiettivi, la periodica verifica annuale per quanto concerne il raggiungimento degli obiettivi sia dal punto di vista professionale che gestionale, la verifica triennale per quanto riguarda gli incarichi dirigenziali, l'abolizione degli automatismi contrattuali e la variabilità del salario in funzione delle valutazioni e del raggiungimento degli obiettivi.

Inoltre le Regioni hanno già insediato da tempo gli 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 la pubblica amministrazione, nel caso della dirigenza del SSN rischia di duplicare la normativa esistente con quella già in atto con moltiplicazione degli organismi e degli adempimenti burocratici e ritardo nella programmazione degli obiettivi e della loro valutazioni oltre che alla quantificazione e liquidazione del salario accessorio.

2) UNA RIFORMA CHE NON TIENE CONTO DELLE COMPETENZE DELLE REGIONI IN MATERIA DI ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO.

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 neppure 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 accessoria collegata al fondo per il disagio) vengono aggiunti ulteriori voci stipendiali (bonus annuale delle eccellenze, premio annuale per l'innovazione) e si ipotizzano nuove forme di progressioni economiche, di carriera e di accesso riservato a percorsi di alta formazione. Tutto questo si dovrebbe sovrapporre all'impianto contrattuale esistente senza ulteriori oneri per la finanza pubblica, ovvero senza nuove risorse, ma semplicemente frantumando le già scarse risorse esistenti. Ne deriva che il cosiddetto sistema premiale sarebbe autofinanziato dagli stessi dirigenti che rinunciarebbero a voci stipendiali fisse già acquisite per alimentare con le proprie risorse un sistema di premi e penalizzazioni. Da tale spartizione deriverebbe una tale inconsistenza delle risorse disponibile da vanificare del tutto l'effetto premiale della contrattazione decentrata. Le prerogative delle Regioni e delle Aziende sarebbero del tutto confinate in un rigido schema economico e normativo. Emblematico

l'allungamento degli obiettivi da annuali a triennali con verifiche e liquidazione delle spettanze entro il 30 giugno dell'anno successivo. Si tratta di un differimento e di una diluizione del sistema degli obiettivi attualmente in vigore nel SSN, su base annuale, che non può che contribuire ad una perdita totale di credibilità del sistema.

3) ATTACCO ALL'INDIPENDENZA ED ALL'AUTONOMIA DEI DIRIGENTI PUBBLICI

Il ruolo del Dirigente della pubblica amministrazione è quello di mero esecutore delle direttive politiche.

Infatti gli obiettivi sono programmati e definiti "dagli organi di indirizzo politico- amministrativo" (art.5), monitorizzati e verificati dagli "organi di indirizzo politico- amministrativo" (art.6) tramite un "organismo indipendente di valutazione", talmente indipendente da essere nominato esclusivamente "dall'organo di indirizzo politico-amministrativo" (art.14). L'organo di indirizzo politico-amministrativo naturalmente verifica il conseguimento effettivo degli obiettivi strategici (art.15). L'art.52 completa il quadro modificando la legge 165/01 precisando che "sono, in particolare, escluse dalla contrattazione collettiva le materie attinenti all'organizzazione degli uffici, (...), la materia del conferimento e della revoca degli incarichi dirigenziali". In definitiva mano libera al potere "politico-amministrativo" su incarichi, premi e retribuzioni.

4) SOSTITUZIONE DEL SISTEMA BASATO SUL RAGGIUNGIMENTO DEI RISULTATO CON UN SISTEMA RIGIDO DI PREMI INDIVIDUALI.

Il sistema del raggiungimento dei risultati viene completamente stravolto: i risultati non vengono più valutati in quanto tali a consultivo ma viene redatta una graduatoria dei risultati raggiunti in cui i dipendenti e dirigenti vengono divisi in tre classi di merito a prescindere dalla percentuale di raggiungimento degli obiettivi: la prima fascia costituita dal 25% dei soggetti divide il 50% del fondo, la seconda costituita dal 50% dei soggetti divide il restante 50% del fondo, mentre un 25% viene collocato a prescindere nella terza fascia priva di salario accessorio. Poco importa chi è meritevole o demerita l'importante è essere più bravo o avere meno demeriti rispetto ai colleghi. Lo stesso concetto di risultato viene stravolto in quanto si prescinde da dati obiettivi e ci si limita a dividere in fasce di merito il personale. 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 inoltre la necessità di un lavoro di équipe in organizzazioni complesse come sono le strutture pubbliche 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. Anziché perseguire il raggiungimento degli obiettivi da parte di tutti nell'interesse dei cittadini si istituisce per legge una differenziazione rigida ed obbligatoria a prescindere dai risultati ottenuti. Si ribadisce un'ideologia che dietro un'apparente meritocrazia sostiene l'affermazione dei più forti e la penalizzazione dei più deboli in un sistema in cui i giudizi e le sentenze sono inappellabili e unicamente formulate dall'organo di vertice. Nessuno spazio quindi alle valutazioni collegiali, al giudizio di organi esterni all'amministrazione (fatta salva l'ennesima authority nazionale) a criteri condivisi nella contrattazione decentrata e allo stesso giudizio degli utenti chiamati quasi esclusivamente a formulare reclami da utilizzare in senso punitivo. La presunzione del Dirigente "politico-amministrativo" al vertice della struttura inteso come datore di lavoro, ancorché sprovvisto di capitale di rischio proprio, pervade l'intera ideologia del sistema, con un'assimilazione impropria con l'imprenditore privato. Del tutto "ancillare" e relegato in un ruolo

di mero prestatore d'opera risulta il compito del dirigente non gestionale ovvero dei professionisti che operano nella struttura pubblica.

5) SVUOTAMENTO DELLA CONTRATTAZIONE SINDACALE

L'ultima stesura del decreto delegato recepisce un suggerimento formulato in sede di dibattito parlamentare ovvero la non necessità dell'accordo sindacale in sede di contratto integrativo decentrato e la facoltà dell'amministrazione di procedere unilateralmente.

E' il senso della modifica dell'articolo 40 della Legge 165/01 al 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 interessata 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-finanziarie". E' il colpo finale di una contrattazione già svuotata di competenze che perfino nel trattamento accessorio è stata contingentata sia nelle risorse economiche che nella loro ripartizione.

6) STRAVOLGIMENTO DELLE RELAZIONI SINDACALI

L'articolo 63 interviene pesantemente sulle relazioni sindacali, viene prorogata la validità della rappresentatività valida per il 2008-2009 al triennio successivo, in tal modo la rilevazione in corso delle deleghe al 31/12/2008 viene privata di qualunque validità. Non solo, ma prorogando per il successivo triennio gli organismi di rappresentanza unitaria del personale viene cancellata per il comparto una scadenza elettorale prevista. La riduzione a soli due aree e comparti distrugge le molte specificità e le specializzazioni di molti comparti pubblici riconducendoli ad un modello unico rigido e non adeguato ai diversi servizi da erogare ai cittadini. L'area medica e veterinaria viene ricondotta come sezione contrattuale alla dirigenza del ruolo sanitario.

7) ACCANIMENTO CONTRO I MEDICI: FALSE CERTIFICAZIONI MEDICHE EQUIPARATE AI DELITTI PIU' GRAVI

Senza spiegare quante certificazioni mediche siano state accertate come false in questi anni, il Ministro Brunetta ha diffuso nell'opinione pubblica il falso convincimento di una loro numerosità tale da costituire allarme sociale. In realtà la quasi totalità dei certificati di malattia sono confermati dalle visite di controllo. Non solo, ma l'assurdo obbligo della visita di controllo sin dal primo giorno di malattia, solo per i dipendenti pubblici oggetto di regime discriminatorio, sta producendo costi assai elevati per tutte le amministrazioni. Sarebbe interessante quantificare il costo sostenuto per le visite di controllo e quali divergenze si sono riscontrate tra queste ed i certificati rilasciati in prima istanza. Su questo terreno si deve valutare l'efficacia del provvedimento. L'equiparazione della falsa certificazione medica ai delitti più efferati, senza specificare le modalità di accertamento di tali falsità e la loro consistenza, sono un elemento inquietante per la categoria.