

COSMED/ «Pubblico impiego sotto scacco»: seminario di studio il 1° dicembre

Dirigenti, «effetto riforme»

Uno sportello legale si occuperà dei ricorsi anche davanti alla Consulta

Il mix tra riforma Brunetta del pubblico impiego e legge 122/2010 (la manovra estiva) «rende tutti più precari». Questo lo slogan con cui la Cosmed, la confederazione maggiormente rappresentativa della dirigenza sanitaria, ha organizzato a Roma il 1° dicembre un seminario sugli effetti delle nuove norme sul pubblico impiego, con particolare riferimento alla dirigenza (medica e non) del Ssn.

Incarichi professionali bloccati, liquidazione "sotto sequestro", taglio della retribuzione, giudizi e valutazioni e conferma nell'incarico discrezionale anche in presenza di valutazione più che positiva: secondo medici e dirigenti le due manovre hanno il comune denominatore di utilizzare il pubblico impiego come capro espiatorio per coprire altri ammanchi di spesa.

«Il pregiudizio - spiega **Costantino Troise**, segretario nazionale dell'Anaa

o segretario generale della Cosmed - è che il pubblico impiego sia la causa prima del dissesto pubblico e degli eccessi di spesa: non è vero. Se analizziamo i dati Ocse ci accorgiamo che il costo annuo per contribuente del lavoro pubblico in Italia è inferiore a quello della Francia, dei Paesi Bassi, dell'Austria e così via e anche la spesa del pubblico impiego rispetto al Pil è sotto quella degli altri Paesi europei. Il pubblico impiego è additato in maniera indistinta come causa di tutti i mali e quando c'è da ridurre la spesa pubblica è il primo imputato, un bancomat per lo Stato».

Secondo la Cosmed non si distingue più il fatto che il lavoro pubblico contrattualizzato è sottoposto ai tassi di inflazione programmata, mentre quello non contrattualizzato (professori universitari, ambasciatori ecc.) ottiene aumenti decisi anche discrezionalmente dallo Stato.

«Lo stesso Brunetta - sottolinea Troise - a fine maggio e prima della manovra estiva disse che nel pubblico impiego si aveva una crescita nominale dell'1% degli stipendi e che nel decennio 1999-2009 aveva presentato una crescita al di sotto degli altri Paesi europei, non

tà del lavoro medico e del fatto che da oltre un decennio ormai nel settore esistono già un sistema specifico di valutazione e un fondo che premia il lavoro individuale più meritevole. Il nuovo sistema fa «piazza pulita» e si introduce, secondo la Cosmed, un meccanismo quantitativo che provoca «un danno enorme a tutto l'aspetto professionale». E la 122 rincarà la dose laddove taglia i fondi contrattuali e non solo dice che lo stipendio è congelato, ma che è anche destinato di fatto a diminuire perché tagliando i fondi contrattuali in proporzione a chi lascia il servizio attivo e mantenendo inalterati i sistemi di retribuzione collegati al cambio di funzione, farà sì che col passare del tempo i fondi si eroderanno e la progressione di carriera sarà pagata dai medici già in servizio.

Altro esempio è la finestra mobile per i pensionamenti che «condanna a un anno di lavoro

in più oltre il massimo e a versare quindi contributi che non avranno effetto sulla propria pensione», spiega ancora Troise. Questo si incrocia a esempio con il «se-

questro» della liquidazione per il dipendente pubblico e il taglio degli stipendi a seconda del tetto che superano (50 o 90mila euro) e i riflessi che il blocco contrattuale ha sul sistema previdenziale dei giovani: «Bloccando i contratti - aggiunge il segretario generale Cosmed - si blocca anche il versamento dei contributi che dovrebbe servire al sistema previdenziale dei giovani di domani».

«Vorremmo ragionare - spiega Troise - esaminando anche alcuni elementi che si prestano a un profilo di illegittimità costituzionale e soprattutto sulla violazione inaudita che sottopone tutti gli incarichi direzionali alla discrezionalità del direttore generale e quindi della politica, a cui, di fatto, saranno sottoposte le carriere dei dirigenti pubblici. Così si legittima che a prescindere dal valore, dalle competenze professionali e dal merito è discrezione del Dg non confermare l'incarico, anche senza giustificazioni, contraddicendo la stessa riforma Brunetta e tre sentenze della Consulta nel merito».

configurando quindi grandi problemi di virtuosità».

Tra gli esempi immediati degli incroci della legge Brunetta con la 122/2010 che danneggia la dirigenza del Ssn - analizzati nel dettaglio dagli schemi elaborati da **Giuseppe Montante**, responsabile delle politiche contrattuali della segreteria nazionale Anaa, in cima ci sono le performance e i sistemi di valutazione. La legge Brunetta si limita ad aspetti quantitativi e non tiene conto delle specifici-

E proprio su questa scia la Cosmed ha deciso l'apertura di uno sportello legale per tutti coloro che avranno danni dalle due norme, offrendo il supporto del sindacato alle iniziative legali fino a provocare se necessario un incidente costituzionale per le norme più inique come, appunto, la discrezionalità di scelta e di conferma negli incarichi da parte del direttore generale.

Paolo Del Bufalo

È incostituzionale la discrezionalità del Dg di conferma degli incarichi

Gli effetti della legge 122/2010

BLOCCO DEL TRATTAMENTO ECONOMICO

Non rientrano nella definizione del tetto gli eventi straordinari retribuitivi in conseguenza di: pagamenti di arretrati; conseguimento di funzioni diverse; maternità; malattia; missioni svolte all'estero; effettiva presenza in servizio (ore straordinarie, indennità di servizio notturno, indennità di guardia notturna)

STIPENDI DIPENDENTI PUBBLICI

- Taglio somme eccedenti i 90 e i 150mila euro:
- la riduzione di cui sopra non ha effetto ai fini previdenziali;
 - in conseguenza della suddetta riduzione, il trattamento economico complessivo non può essere inferiore a 90.000 euro lordi annui.
- I trattamenti economici complessivi per gli incarichi dirigenziali non possono essere superiori a quelli indicati nel precedente contratto per lo stesso incarico:
- rientrano al fine del calcolo della retribuzione lorda tutte le voci della parte fondamentale e accessoria dello stipendio; non rientrano di conseguenza i proventi da libera professione in regime intra-moenia o intra-moenia allargata, eseguita a qualsiasi titolo, presenti nei cedolini delle buste paga;
 - dal momento che la riduzione non ha effetto ai fini previdenziali, ne consegue che la retribuzione lorda da considerare al fine del conseguimento e/o superamento dei limiti suddetti è pertanto quella risultante al netto degli oneri previdenziali evidenti;
 - il contratto è quello individuale, stipulato all'atto dell'affidamento dello specifico incarico dirigenziale;
 - il rispetto delle limitazioni al trattamento economico presuppone che l'incarico dirigenziale affidato, oggetto del contratto individuale, sia di uguale complessità rispetto a quello precedente equivalente

TRATTAMENTO ACCESSORIO DIPENDENTI PUBBLICI

- L'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale delle amministrazioni pubbliche:
- le voci del trattamento accessorio per i dirigenti sanitari dipendenti del Ssn sono: retribuzione di posizione - parte variabile - eccedente il minimo contrattuale; retribuzione di risultato; retribuzione legata alle particolari condizioni di lavoro; specifico trattamento economico; indennità di incarico di direzione di struttura complessa;
 - solamente il fondo di posizione variabile aziendale rientra nel trattamento accessorio, mentre quello costituito dalle retribuzioni di posizione unificata fa parte di quella fondamentale;
 - l'importo economico eventualmente in decurtazione negli anni suddetti da ciascuno dei fondi inerenti a tali voci è dato dalla moltiplicazione del valore medio pro-capite di ciascuno di questi per il numero di personale in riduzione rispetto a quello in servizio al 31 dicembre 2010;
 - l'indennità di esclusività non fa parte della retribuzione accessoria ma è un'indennità con dignità legislativa e contrattuale a parte che, per le sue caratteristiche (è fissa e ricorrente, corrisposta per 13 mensilità e non soggetta a forme di automatismo), è assimilabile alle voci della parte fondamentale della retribuzione

TETTO ECONOMICO PER I RINNOVI CONTRATTUALI

Gli effetti negativi possibili di questa norma nei riguardi del Ccnl biennio economico 2008-2009 dell'Area della dirigenza sanitaria potrebbero riguardare solamente il finanziamento aggiuntivo regionale, pari allo 0,8% della massa salariale nell'ipotesi che tale finanziamento, la cui erogazione è condizionata alla soddisfazione da parte della Regione di alcune condizioni e al raggiungimento di obiettivi da parte delle Unità operative e/o dei singoli, sia considerato un aumento contrattuale oltre il 3,2 per cento

RETRIBUZIONE INDIVIDUALE DI ANZIANITÀ

Per la Ria rimangono attive le disposizioni contrattuali vigenti che prevedono il suo riversarsi nel fondo sopra citato e gli obiettivi e modalità di utilizzo

BLOCCO DEI RINNOVI CONTRATTUALI PER IL TRIENNIO 2010-2012

- Non impedisce però la contrattazione integrativa aziendale. Gli effetti sono:
- il risparmio di spesa conseguente al blocco del rinnovo dei Ccnl del personale dipendente e convenzionato del Ssn, non rimane alle Regioni per ridurre l'entità del sottofinanziamento ma viene incamerato dallo Stato al livello nazionale malgrado l'organizzazione e la gestione del Ssn sia materia demandata dal federalismo all'autonomia regionale;
 - il blocco per 3 anni del rinnovo dei Ccnl rende impossibile l'attuazione di buona parte delle modifiche della contrattazione introdotte dal Dlgs 150/2009 e in particolare dei principi del sistema della "performance"

ASSUNZIONI A TEMPO DETERMINATO

- Le limitazioni per essere attuate devono passare da uno specifico recepimento formale da parte di queste, saranno probabilmente utilizzate da questi soggetti perché costretti dai seguenti motivi:
- il fatto che costituiscono comunque principi generali per il coordinamento della finanza pubblica a cui comunque adeguarsi;
 - la previsione di una riduzione della spesa sanitaria di 550 milioni di euro per 2010 e di 600 milioni di euro per il 2011;
 - la previsione che la riduzione di spesa sancita per il 2011 (600 milioni di euro) determini una riduzione a monte per pari importo per lo stesso anno del finanziamento sanitario;
 - le disposizioni che prevedono una riduzione dei trasferimenti di risorse finanziarie dallo Stato alle Regioni e Province autonome di 4.500 milioni di euro per il 2011 e di 5.500 milioni di euro a partire dal 2012

INCARICHI DIRIGENZIALI

- In questo comma si dispone che:
1. a decorrere dall'entrata in vigore del decreto è possibile attribuire ai dirigenti, alla scadenza dell'incarico posseduto, un incarico con posizione economica inferiore, anche in assenza di valutazione negativa del dirigente;
 2. tali modifiche possono avvenire anche nell'ambito di processi di riorganizzazione dell'amministrazione;
 3. non si applicano le norme legislative e contrattuali che garantiscono il trattamento economico più favorevole;
 4. il nuovo incarico che viene attribuito deve essere della stessa tipologia di quello precedente e pertanto di livello generale o non generale ovvero di 1° o 2° fascia a seconda degli ordinamenti giuridici. Si consiglia al livello periferico di concordare alcuni principi attuativi di tipo generale.
- L'attuazione delle disposizioni presenti in questo comma deve rispondere in modo rigoroso ai principi fondamentali delle amministrazioni pubbliche e può essere attuata:
- solamente in presenza di ristrutturazione dell'azienda sanitaria, approvata dalla Regione e formalizzata attraverso atto aziendale;
 - quando non sussiste in modo oggettivo alcuna possibilità di assegnare altro incarico di pari tipologia, complessità e posizione economica (nel rispetto della professionalità e competenze del dirigente) all'interno dell'azienda o in altra azienda, mediante mobilità

Dlgs 150/2009: contratti integrativi

MOTIVAZIONI DI AUTOMATICA NULLITÀ

1. Il mancato invio della relazione tecnico-finanziaria e della relazione illustrativa, a corredo della contrattazione decentrata
2. Il non rispetto della compatibilità dei costi e dei vincoli di bilancio
3. La sottoscrizione in sede decentrata di contratti in contrasto con i vincoli e con i limiti risultanti dai Ccnl
4. La sottoscrizione in sede decentrata di contratti che disciplinano materie non espressamente delegate a tale livello negoziale

DOVEROSITÀ E VINCOLI

1. I limiti economici posti dal Ccnl per le risorse integrative locali
2. I parametri di virtuosità posti alle amministrazioni pubbliche per la spesa per il personale dipendente
3. I vincoli di bilancio
4. I limiti posti dal "patto di stabilità"
5. L'obbligo a non erogare incentivi o premi di produttività in maniera indifferenziata o per automatismi in assenza di verifiche
6. L'obbligo a non erogare trattamenti accessori non corrispondenti alle prestazioni effettivamente rese
7. Il rispetto dei principi posti dal "sistema della performance", applicabili alle Regioni e agli Enti locali, in riferimento a: misurazione, valutazione e premio del merito; limiti all'erogazione del premio; ottimizzazione della produttività; misurazione dell'efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni

Dlgs 150/2009: cosa andrà nel nuovo contratto

1. Destinazione di una quota prevalente della retribuzione accessoria alla produttività individuale
2. Modalità di distribuzione delle risorse per la contrattazione integrativa fra le varie amministrazioni, in base alla graduatoria annuale fra queste di "performance organizzativa"
3. Definizione dell'ammontare economico del "bonus annuale per l'eccellenza" e del "bonus annuale per l'innovazione"

Dlgs 150/2009: strumenti per la valorizzazione del merito

1. Premio di performance individuale di risultato: mira a valorizzare il merito di ciascun dipendente in rapporto ai risultati di produttività e di qualità ottenuti rispetto a quelli attesi e dalla posizione conseguita nella graduatoria fra tutti i dipendenti
2. Bonus annuale delle eccellenze: premia il personale che ogni anno si è particolarmente distinto nella valutazione della "performance individuale"
3. Premio annuale per l'innovazione: viene assegnato al miglior progetto realizzato nell'anno, in grado di produrre un significativo cambiamento dei servizi offerti o dei processi interni di lavoro, con un elevato impatto sulla performance dell'organizzazione
4. Progressioni economiche: la progressione economica dei dipendenti delle amministrazioni pubbliche all'interno della fascia funzionale costituisce anch'essa uno strumento per premiare il merito, in relazione allo sviluppo delle competenze professionali e ai risultati individuali e collettivi rilevati dal sistema di valutazione
5. Progressioni di carriera: la progressione di carriera dei dipendenti delle amministrazioni pubbliche con l'attribuzione di un incarico appartenente a una fascia funzionale superiore a quella posseduta costituisce anch'essa uno strumento premiante del merito in relazione allo sviluppo delle competenze professionali e ai risultati individuali rilevati dal sistema di valutazione
6. Attribuzione di incarichi e responsabilità