

## **LA RIFORMA BRU(NE)TTA**

*LA RIFORMA DEL PUBBLICO IMPIEGO È ORMAI LEGGE*

Dopo diversi interventi legislativi succedutisi negli anni, ma rimasti ancorati alle disposizioni introdotte inizialmente dal Dlgs. 29 del 1992 ed esplicate soprattutto dal Dlgs. 165 del 2001, la nuova disposizione sconvolge quanto negli anni si era concretizzato e divenuto certezza.

Da un tentativo, anche se timido, di decentramento si torna ad un sistema centralista che riduce fortemente le prerogative sindacali a vantaggio di una maggiore discrezionalità politica.

Uno degli aspetti più innovativi è rappresentato dalla rivisitazione delle procedure di contrattazione sia nazionale che decentrata. I contratti pubblici rivedono le materie oggetto di trattativa e si limitano a quattro comparti a cui corrispondono altrettante aree per la dirigenza. Di fatto l'area medica viene diluita in una area dirigenziale che comprenderà le regioni e le autonomie locali, anche se viene prevista un'apposita sezione contrattuale relativa alla dirigenza del ruolo sanitario. Nel merito, la contrattazione potrà operare solamente sulle materie pertinenti al rapporto escludendo i temi dell'organizzazione. Quanto questo potrà incidere negativamente, in un sistema complesso come è quello delle strutture sanitarie, è facilmente comprensibile. Dovremo assistere ad un forzato ridimensionamento dei livelli che hanno contraddistinto e reso più responsabile e professionalmente più valido il lavoro dei medici. Il contratto diventa triennale e non è più richiesto il parere del Consiglio dei ministri sulle ipotesi dei contratti.

A livello locale, qualora non si dovesse pervenire ad un accordo integrativo, l'amministrazione interessata potrà provvedere, in via provvisoria - conosciamo cosa significa provvisorio in Italia - sulle materie oggetto del mancato accordo, fino alla successiva sottoscrizione. Questo principio, a dir poco castratorio per le organizzazioni sindacali, inciderà, anche, sulle materie che sono direttamente implicative dell'erogazione delle risorse destinate al trattamento economico. Il sindacato viene spogliato di ogni potere di intervento, lasciando all'amministrazione pieno campo d'azione senza alcun obbligato confronto con le OO.SS.. La ricaduta principale di questa nuova metodologia si ha nel sistema premiante. Il titolo II del decreto è intitolato, infatti, "Misurazione, valutazione e trasparenza della performance". In verità solamente alcune parti di queste norme interesseranno la Sanità.

Ma è evidente che nel prossimo futuro le disposizioni introdotte per gli enti locali e le regioni avranno un'inevitabile ricaduta anche nel settore. Basta, a questo riguardo, rilevare che qualora gli enti (Regioni e Enti Locali) non dovessero adeguarsi ai nuovi principi, entro il 31 dicembre 2010, la conseguenza sarà l'applicabilità diretta delle norme in questione fino all'effettivo adeguamento. E a quel punto l'estensione a tutti, anche al settore sanità, sarà inevitabile. Il titolo successivo, il III, disciplina il merito ed i premi e di conseguenza il trattamento accessorio legato alle performance individuali sia per le regioni, gli enti locali e la sanità. Una limitazione che esclude la sanità dalle famigerate graduatorie con premi - al migliore 25% del personale il 50% delle risorse; il restante 50% del personale godrà del rimanente 50% delle risorse; senza risorse il rimanente 25% del personale anche nel caso non siano stati inefficienti - ci sembra, anch'essa, solamente transitoria. E quando si pensi che, per i dirigenti (anche in questo caso vengono esclusi i medici, ma per quanto?), la retribuzione di risultato dovrà costituire il 30% della retribuzione complessiva e che almeno il 50% del trattamento accessorio dovrà essere costituito dalla retribuzione di risultato a scapito, quindi, della retribuzione di posizione, queste nuove norme incideranno, anche e pesantemente, sul trattamento pensionistico e sulla liquidazione. Ricordiamo che nel sistema retributivo il risultato ricade nella quota B del trattamento complessivo. Quota che è calcolata sulla retribuzione media complessiva dell'ultimo decennio e che quindi è soggetta a variazioni nel tempo tali da ridurre la portata. Mentre la retribuzione di posizione ricadendo nella quota A del trattamento pensionistico viene, invece, calcolata integralmente rispetto all'importo in godimento alla data di cessazione del rapporto di lavoro.

### **Sede Legale**

Via XX Settembre, 98/E - 00187 Roma  
telefono 06 47825272 - fax 06 23328733  
e-mail: [segreteria@aaroieamac.it](mailto:segreteria@aaroieamac.it)

### **Sede Amministrativa**

Via E. Suarez, 12 - 80129 Napoli  
tel. 081 5585160 - fax 081 3606204  
e-mail: [aaroieamac@aaroieamac.it](mailto:aaroieamac@aaroieamac.it)

**Website:** [www.aaroieamac.it](http://www.aaroieamac.it)  
**Partita Iva:** 07156580636  
**Codice Fiscale** 80062360633

Tutte le amministrazioni pubbliche dovranno utilizzare il sito internet per dare il massimo di trasparenza. Si assisterà alla “messa in piazza” di un’ampia messe di notizie sul funzionamento, sull’organizzazione delle pubbliche amministrazioni e sul personale. La mancata pubblicazione è sanzionata con il divieto dell’erogazione dell’indennità di risultato per i dirigenti direttamente responsabili. Ma le sanzioni rappresentano un vero e proprio sistema di “regole di ingaggio”: la reintroduzione di sanzioni disciplinari conservative per i dirigenti; la pubblicazione del codice disciplinare sul sito web dell’amministrazione; la procedibilità, anche in pendenza del penale; l’abrogazione dell’impugnazione delle sanzioni davanti al Collegio arbitrale; un lungo e micidiale “catalogo” di fattispecie di licenziamento fra cui l’assenza ingiustificata di tre giorni nel biennio; i nuovi e pesanti reati in tema di false attestazioni di malattia; la nuova responsabilità disciplinare per condotte pregiudizievoli per la Pubblica Amministrazione; il certificato di malattia solo per via telematica; le fasce orarie restrittive di reperibilità per i dipendenti malati; le conseguenze derivanti dalla permanente inidoneità psicofisica; il cartellino obbligatorio. Troppa demagogia. La riforma Brunetta del pubblico impiego va avanti. E l’Italia? Va indietro.

#### **Sede Legale**

Via XX Settembre, 98/E - 00187 Roma  
telefono 06 47825272 - fax 06 23328733  
e-mail: [segreteria@aarioemac.it](mailto:segreteria@aarioemac.it)

#### **Sede Amministrativa**

Via E. Suarez, 12 - 80129 Napoli  
tel. 081 5585160 - fax 081 3606204  
e-mail: [aarioemac@aarioemac.it](mailto:aarioemac@aarioemac.it)

**Website:** [www.aarioemac.it](http://www.aarioemac.it)  
**Partita Iva:** 07156580636  
**Codice Fiscale** 80062360633

## LA LEGGE BRUNETTA IN PILLOLE

Il rispetto delle disposizioni del decreto è condizione necessaria per l'erogazione dei premi legati al merito e alle performance (art. 3, c. 5).

Le amministrazioni garantiscono la trasparenza nella gestione delle performance (art. 11, c. 3).

È istituita la Commissione nazionale per la valutazione, trasparenza e integrità della pubblica amministrazione (art. 13, c. 1).

Ogni amministrazione si dota di un Organismo di valutazione delle performance (art. 14, c. 1).

I componenti dell'Organismo non possono essere soggetti politici, partitici o sindacali (art. 14, c. 8).

La graduatoria delle valutazioni individuali prevede tre fasce (art. 19):

- Alta: 50 % delle risorse per il 25% del personale;
- Intermedia: 50 % delle risorse per il 50% del personale;
- Bassa: nessun trattamento accessorio.

L'assunzione avviene per concorso pubblico con riserva per il personale interno non superiore al 50% e la collocazione per tre anni consecutivi ovvero per 5 annualità non consecutive costituisce titolo rilevante ai fini della progressione di carriera (art. 24).

I vincitori del concorso sono tenuti a un periodo di formazione in uno Stato dell'Unione Europea.

Viene considerato il luogo di residenza condizione favorente l'accesso ai pubblici uffici (art. 51).

Il mancato raggiungimento degli obiettivi comporta il non rinnovo dell'incarico dirigenziale (art. 41).

Il trattamento di risultato deve essere almeno del 30% della retribuzione complessiva (art. 45).

La contrattazione prevede quattro comparti con quattro separate aree per la dirigenza di cui una per la dirigenza del ruolo sanitario del servizio sanitario nazionale (art. 54, c. 2).

Qualora non si raggiunga l'accordo per la contrattazione integrativa le amministrazioni possono provvedere in via provvisoria sulle materie soggette alla contrattazione (art. 54, c. 3-ter).

La contrattazione collettiva non può istituire procedure di impugnazione dei provvedimenti disciplinari (art. 68, c. 3).

Il procedimento disciplinare è proseguito e concluso anche in pendenza di procedimento penale.

Il licenziamento è previsto:

- per giusta causa e per giustificato motivo,
- per falsa attestazione della presenza in servizio,
- per assenza ingiustificata di tre giorni nel biennio,
- per ingiustificato rifiuto di trasferimento per esigenze di servizio,
- per falsità documentali o dichiarative,
- per reiterati condotte aggressive o moleste,
- per condanna penale definitiva con interdizione dai pubblici uffici,
- per valutazione insufficiente nel biennio.

Chi attesta falsamente la propria presenza in servizio ovvero giustifica l'assenza con certificazione falsa è punito con la reclusione da uno a cinque anni.

La medesima pena si applica al medico con la radiazione dall'albo e, se dipendente pubblico o convenzionato con il Ssn, con il licenziamento o la decadenza dalla convenzione (art. 69).

*Claudio Testuzza*

### Sede Legale

Via XX Settembre, 98/E - 00187 Roma  
telefono 06 47825272 - fax 06 23328733  
e-mail: [segreteria@aarioemac.it](mailto:segreteria@aarioemac.it)

### Sede Amministrativa

Via E. Suarez, 12 - 80129 Napoli  
tel. 081 5585160 - fax 081 3606204  
e-mail: [aarioemac@aarioemac.it](mailto:aarioemac@aarioemac.it)

Website: [www.aarioemac.it](http://www.aarioemac.it)  
Partita Iva: 07156580636  
Codice Fiscale 80062360633