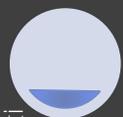


# LA DIRIGENZA MEDICA E VETERINARIA OGGI E L'EVOLUZIONE NORMATIVA NEL PUBBLICO IMPIEGO

Il rinnovo contrattuale 2016 – 2018



## Nozione e fonti

D. Lgs. 30.3.2001,  
n. 165

D. Lgs. 30.12.1992  
n. 502

I CCNL

Riforma assetti  
contrattuali



## La risorsa umana

La risorsa come  
capitale umano

Le novità  
introdotte dal D.  
Lgs. 150/2009



## Evoluzione ruolo Dirigenza

Dai livelli agli  
incarichi

Graduazione  
delle funzioni

Tipologie di  
incarico

Valutazione dei  
dirigenti



## La gestione dei fondi

Il fondo di  
posizione

Il fondo per il  
trattamento  
accessorio

Il fondo per la  
retribuzione di  
risultato

La gestione degli  
incarichi



## Difficoltà e limiti applicativi

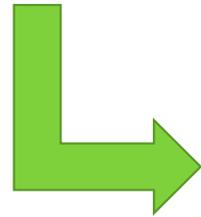
Evoluzione  
normativa

D.L. 78/2010

Leggi stabilità  
2014 e 2015

# Il rinnovo contrattuale 2016 – 2018

13 luglio 2016: primi atti di indirizzo del Comitato di Settore



10 agosto 2016: Rilievi MEF (rif. Prot. 42136 P-4.17.1.14 DFP)



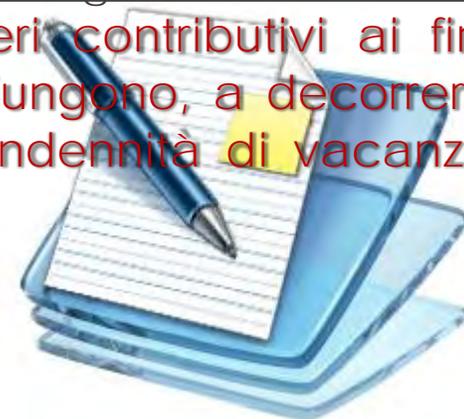
Settembre 2016: atti di indirizzo del Comitato di Settore dopo rilievi MEF



# Il rinnovo contrattuale 2016 – 2018

DPCM 18.4.2016 (quantificazione degli oneri per rinnovi contrattuali):

«Gli oneri per la contrattazione collettiva nazionale per il triennio 2016-2018 del personale dipendente da amministrazioni, istituzioni ed enti pubblici diversi dall'amministrazione statale, da porre a carico dei rispettivi bilanci, sono determinati, a decorrere dal 2016, per l'intero triennio 2016-2018, da ciascuna delle amministrazioni, istituzioni ed enti pubblici interessati, nella misura dello 0,4 per cento del "monte salari" utile ai fini contrattuali e costituito dalle voci retributive a titolo di trattamento economico principale e accessorio rilevate dai più recenti dati inviati in sede di conto annuale (Nota: alla data del DPCM il riferimento è al Conto Annuale del 2014) ai sensi dell'articolo 60, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, al Ministero dell'Economia e delle Finanze, al netto della spesa per l'indennità di vacanza contrattuale nei valori vigenti a decorrere dall'anno 2010. **Gli importi come sopra quantificati maggiorati degli oneri contributivi ai fini previdenziali e dell'imposta regionale sulle attività produttive (IRAP), si aggiungono, a decorrere dall'anno 2016, a quelli già determinati per il pagamento della predetta indennità di vacanza contrattuale.**



# Il rinnovo contrattuale 2016 – 2018

13 luglio 2016:

Gli incrementi da riconoscere nell'ambito dei rinnovi contrattuali erano pari, per ogni area e per il triennio, **allo 0,4% del monte salari relativo alle voci fisse della retribuzione, al netto dell'indennità di vacanza contrattuale, e allo 0,4% del monte salari relativo alle voci variabili. Il tutto è quantificato in 300 mln di €.**

NOTA: alla percentuale individuata vanno aggiunte le attuali risorse erogate sotto forma di vacanza contrattuale

11 ottobre 2016:

Nuove ipotesi circa il finanziamento del rinnovo del CCNL, ora quotato a 900 mln di €: il rinnovo contrattuale resterebbe triennale (2016-2018), ma il finanziamento sarebbe esteso di un altro anno. Una delle ipotesi allo studio è la copertura finanziaria spalmata su quattro anni fino al 2019. In questo modo l'impatto sulla finanza pubblica permetterebbe di caricare l'aumento retributivo sul bilancio dello Stato in un orizzonte temporale più ampio, ma risponderebbe comunque al rinnovo 2016-2018.



# Il rinnovo contrattuale 2016 – 2018

13 luglio 2016: CCNQ definizione comparti di contrattazione

I dipendenti delle amministrazioni pubbliche di cui all'art. 1, comma 1, disciplinati dai contratti collettivi nazionali relativi al rapporto di lavoro pubblico sono aggregati, fermo restando quanto stabilito dall'art. 74, comma 3 del d.lgs. 150 del 2009, nei seguenti comparti di contrattazione collettiva:

- A) Comparto delle Funzioni centrali;
- B) Comparto delle Funzioni locali;
- C) Comparto dell'Istruzione e della ricerca;
- D) Comparto della Sanità.



# Il rinnovo contrattuale 2016 – 2018

13 luglio 2016: CCNQ definizione comparti di contrattazione

## Comparto della Sanità

Dirigenza Medica e Veterinaria  
Dirigenza Sanitaria non Medica  
Dirigenza delle Professioni Sanitarie  
Personale del Comparto (tutti i ruoli)

## Comparto delle Funzioni Locali

Dirigenza dei Ruoli PTA

Riorganizzazione inquadramenti



# Il rinnovo contrattuale 2016 – 2018

Input Comitato di Settore attraverso atti indirizzo

1. nell'ottica di "alleggerimento" dell'organizzazione e della sua architettura vanno meglio delineati i contenuti delle strutture semplici e a valenza dipartimentale;
2. semplificare l'attuale sistema di individuazione e conferimento degli incarichi, legando i passaggi tra i vari livelli di graduazione delle funzioni a parametri oggettivi basati su fasi di sviluppo professionale specifici e misurabili;
3. individuare e disciplinare, nei tratti generali, la procedura di assegnazione degli incarichi, prevedendo la comparazione delle esperienze professionali e formative e garantendo la valutazione di tutto il servizio svolto sia a tempo indeterminato sia a tempo determinato. Le disposizioni che prevedono la valutazione del tempo determinato ed indeterminato, già previste nella normativa contrattuale all'art. 12 comma 3, lettera B, CCNL biennio economico 2000-2001 dell'area della dirigenza medica-veterinaria e all'art. 11, comma 4, lettera B CCNL biennio economico 2000-2001 dell'area della dirigenza sanitaria, deve dar corso al superamento del disallineamento tra l'equiparazione e l'assegnazione degli incarichi dirigenziali dopo il quinquennio di base.

# Il rinnovo contrattuale 2016 – 2018

Input Comitato di Settore attraverso atti indirizzo

4. Delineare e definire un sistema premiale che sappia coniugare la necessità e positività del meccanismo di valutazione con la peculiarità specifica dei professionisti rientranti in quest'area negoziale;
5. semplificare la struttura retributiva del personale dirigente;
6. disciplinare le modalità di conferimento degli incarichi dirigenziali alle posizioni di responsabilità delle professioni sanitarie, ai sensi della Legge n. 251/2000;
7. dare certezza nei tempi, nella procedura e nella definizione di uno schema di contratto individuale che sia veramente uno strumento di certezze e rappresenti realmente un patto di lavoro assoluto tra datore di lavoro e professionista con reali contenuti e vincoli.

# Il rinnovo contrattuale 2016 – 2018

Prime riflessioni

**L'Avvocatura** generale dello Stato nelle memorie depositate per la Sentenza 175/2015 ha scritto che *"se i contratti nazionali del pubblico impiego fossero stati rinnovati per tutti i dipendenti, durante gli anni che vanno dal 2010 al 2015, i costi non sarebbero stati inferiori a 35 miliardi di euro"*.

- Le OOSS inizialmente chiedevano 7 mld di € per rinnovi contrattuali
- Il Governo ha messo sul piatto inizialmente lo 0,4% del MS (per complessivi 300 mln di €)
- Successivamente il Governo ha innalzato le risorse a 900 mln di €

# Nozioni e Fonti



D.lgs. 30.3.2001, n. 165

“Norme generali sull’ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche” ovvero la madre di tutte le norme relative all’ordinamento del lavoro nelle pubbliche amministrazioni a prescindere dal comparto di contrattazione pubblico, con il quale il legislatore ha inteso accrescere l’efficienza delle stesse, razionalizzarne il costo del lavoro pubblico in un’ottica di contenimento della spesa per il personale entro i vincoli di finanza pubblica e realizzare la migliore utilizzazione delle risorse umane nella PA con garanzia di condizioni uniformi fra lavoratori del settore pubblico e privato: tali finalità peraltro sono rinvenibili proprio nell’art. 1, comma 1 della norma citata.

Il D.lgs. 165 del 31 marzo 2001 prevede inoltre il principio di distinzione in ogni Amministrazione pubblica, e quindi comprese le amministrazioni afferenti al Servizio sanitario nazionale, tra la direzione di governo e la direzione amministrativa e gestionale dell’Azienda

# Nozioni e Fonti



D.lgs. 30.3.2001, n. 165

Come si può notare vi è una netta distinzione tra le funzioni previste dagli organi di indirizzo (comma 1) e quelle previste per i dirigenti che esercitano funzioni amministrative o dirigenziali (comma 2). La riforma attuata attraverso il citato decreto legislativo mira pertanto a stabilire una metodologia per l'attività delle pubbliche Amministrazioni che può essere riassunta nei seguenti punti:

1. stabilire a monte gli obiettivi ritenuti prioritari e conseguente emanazione di atti di indirizzo coerenti con tali obiettivi e di risorse adeguate al raggiungimento degli stessi;
2. attuazione delle azioni conseguenti volte al raggiungimento degli obiettivi stabiliti;
3. verifica del raggiungimento degli obiettivi (completo, parziale o meno) attraverso i meccanismi di verifica e valutazione da parte degli organismi di verifica.

# Nozioni e Fonti



D.lgs. 30.3.2001, n. 165

Il rapporto intercorrente fra l'organo di governo (o di indirizzo politico-amministrativo) e la dirigenza con compiti amministrativi e gestionali è di natura fiduciaria che *«non può intendersi come affinità di idee personali o politiche, o generica compatibilità o simpatia, ma deve consistere, per quanto possibile, nella ricerca di dati obiettivi, con riferimento alla probabilità di svolgimento ottimale di mansioni pubbliche, secondo i normali criteri della fedeltà del pubblico impiegato rispetto agli organi di vertice e della neutralità delle persone titolari di tali organi, nonché all'avvicinarsi al governo delle correnti politiche»*.

La dirigenza è preposta al conseguimento, in posizione di autonomia, di risultati prestabiliti dall'organo di indirizzo politico-amministrativo: se così non fosse infatti, difficilmente si otterrebbero dei risultati. Quello in esame del pubblico impiego è uno dei punti più critici del nuovo assetto tra la direzione del governo e direzione amministrativa-gestionale: l'ampio potere, della prima, di conferire, modificare e revocare gli incarichi dirigenziali, se supera i vecchi problemi derivanti dall'inerzia e dai ritardi della burocrazia, può tuttavia istituire una nuova forma di gerarchia o comunque più incisiva supremazia dell'organo di governo nei confronti dei dirigenti, tendenzialmente aspiranti a incarichi prestigiosi, più remunerativi o comunque interessati alla conferma di precedenti incarichi.

# Nozioni e Fonti



D.lgs. 30.3.2001, n. 165

Una supremazia ancora più forte e penetrante di quella derivante dalla gerarchia che il riformatore ha voluto sopprimere: infatti, il principio gerarchico comportava che l'operato della burocrazia fosse giuridicamente riferito alla competenza e alla responsabilità dell'organo di governo (delle singole amministrazioni), mentre nell'ordinamento attuale il dirigente risponde personalmente del proprio operato anche se di fatto condizionato dal vertice.

Il problema, in questa prospettiva, consiste nell'accertare se e da quali garanzie sia caratterizzato il potere dell'organo di governo di conferire, modificare e revocare incarichi fiduciari nei riguardi della dirigenza più elevata. Sono esplicite le norme nel definire come autonoma la dirigenza nel rapporto con l'organo di vertice dell'amministrazione: alla formula della gerarchia si sostituisce quella della direzione che comporta pur sempre una posizione di sovraordinazione dell'organo di governo rispetto alla dirigenza, ma non alla stregua dei tradizionali e rigorosi poteri gerarchici, bensì di quelli di direttive che, secondo la nota formula descrittiva di cui si suole fare ricorrente uso, deve essere seguita, non eseguita, in quanto non pone un ordine o comando, ma fissa i risultati da realizzare e al più le relative modalità generali, salva l'autonomia del soggetto destinatario della direttiva per ciò che attiene ai criteri di conseguimento di quei risultati.

# Nozioni e Fonti



D.lgs. 30.3.2001, n. 165

I dirigenti sono responsabili in via esclusiva dell'attività amministrativa, della gestione e dei conseguenti risultati, come sancito nell'ultima preposizione del comma 2 dell'art. 4 (ndr: D.lgs. 165/2001); e il comma successivo rafforza la disposizione, assicurando la prevalenza della stessa rispetto a quelle precedenti e alle eventuali future norme legislative in materia: «*Le attribuzioni dei dirigenti indicate dal comma 2 possono essere derogate soltanto espressamente e ad opera di specifiche disposizioni legislative*». Per l'eventuale modifica delle attribuzioni dirigenziali la competenza è riservata, in tal modo, alla legge che si presenti con carattere di specificità; alla legge, cioè, che miri in modo espresso a questa modifica, con esclusione quindi della possibilità, per il futuro legislatore, di apportare variazioni in materia in via generale o implicita, o in occasione e per effetto della regolazione di altri oggetti e, ovviamente, con esclusione di fonti secondarie (In *Il personale delle aziende sanitarie*, S. Dragonetti, seconda edizione, Giuffrè Editore, pagg. 390-391).

# Nozioni e Fonti



D. Lgs. 30.12.1992 n. 502

Con tale norma il Legislatore nazionale ha inteso trasformare le unità sanitarie locali in aziende con personalità giuridica pubblica e autonomia imprenditoriale e modificarne la loro organizzazione ed il loro funzionamento attraverso atto aziendale di diritto privato. Il D. Lgs. 30 dicembre 1992 n. 502 può, senz'altro, definirsi una pietra miliare nell'ambito dell'organizzazione del Servizio Sanitario Nazionale: dopo l'adozione della L. 23 dicembre 1978 n. 833 istitutiva del S.S.N., il D. Lgs. 502 costituisce il primo vero intervento legislativo volto a riorganizzare in maniera più efficiente il Servizio Sanitario Nazionale. I tratti salienti della norma in questione sono:

- **la separazione dell'attività di programmazione e di finanziamento da quella di gestione dell'attività sanitaria:** la programmazione è affidata al Governo cui compete l'adozione di un Piano Sanitario Nazionale di durata triennale volto a assicurare un'assistenza uniforme su tutto il territorio nazionale mentre il compito programmatico spetta alle Regioni con l'adozione del Piano Sanitario Regionale il cui compito è quello di garantire a livello regionale l'assistenza, in riferimento alle esigenze ed agli interessi locali.

# Nozioni e Fonti



D. Lgs. 30.12.1992 n. 502

- la trasformazione delle UU.SS.LL. in Aziende Sanitarie Locali dotate di autonomia patrimoniale, contabile e tecnica, concepite in tal modo secondo un modello imprenditoriale di tipo privatistico;
- il ruolo unico della dirigenza sanitaria differenziando i dirigenti attraverso il meccanismo della graduazione delle funzioni; i contratti collettivi avrebbero poi provveduto a normare l'attribuzione dell'incarico, la sua valutazione e il relativo collegamento con il sistema premiante sulla base dei risultati raggiunti dal dirigente.

# Nozioni e Fonti



D. Lgs. 30.12.1992 n. 502

- **l'esclusività del rapporto di lavoro per il dirigente sanitario:** i dirigenti degli altri ruoli infatti non avevano la possibilità di esercitare all'esterno la propria attività. Il d.lgs. 229, innovando il D. Lgs. 502 ha poi previsto che i contratti stipulati dal dirigente successivamente alla data del 31.12.1998 siano solamente di tipo esclusivo, salvo poi per effetto della Legge 138/2004 (c.d. Legge Sirchia) avere la possibilità di optare entro il 30 novembre di ogni anno al regime intra ed extramoenia desiderato per l'anno successivo. Nell'ipotesi di esercizio da parte dei dirigenti a rapporto esclusivo – e previa autorizzazione da parte dell'Azienda – di esercizio di attività intramoenia, anche in équipe, oltre il l'orario di lavoro contrattualmente previsto, l'attività è effettuate all'interno dell'azienda nell'ambito delle strutture da essa individuate con apposito atto.

# Nozioni e Fonti



## I Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro

Nell'ambito del processo di accrescimento dell'efficienza delle PP.AA. e nell'ottica del contenimento del costo del personale è stato dato avvio, sulla base del protocollo sulla politica dei redditi e dell'occupazione, sugli assetti contrattuali, sulle politiche del lavoro e sul sostegno al sistema produttivo sottoscritto il 3 luglio 1993, alla riforma degli assetti contrattuali che ha previsto un contratto collettivo nazionale di lavoro di categoria di durata quadriennale per la materia normativa e biennale per la materia economica, prevedendo per quanto riguarda la parte economica, che le risorse messe a disposizione per il primo biennio da parte dello Stato siano agganciate al TIP (tasso di inflazione programmato) previsto dai documenti di finanza pubblica mentre il secondo biennio economico doveva prevedere il recupero del differenziale fra tasso di inflazione reale rilevato dall'Istat e il TIP previsto per il secondo biennio economico.

# Nozioni e Fonti



Riforma degli assetti contrattuali

Parte normativa	Parte economica	Annualità	Risorse
<b>Quadriennio normativo</b>	I biennio economico	Anno 1	Risorse per contrattazione: TIP (tasso inflazione programmato)
	I biennio economico	Anno 2	
	II biennio economico	Anno 3	Risorse per contrattazione: recupero differenziale inflazione reale - TIP 1° biennio + TIP (tasso inflazione programmato) 2° biennio
	II biennio economico	Anno 4	

# Nozioni e Fonti



## Riforma degli assetti contrattuali

La contrattazione nazionale che ha previsto la nascita dei CCNL ha avuto avvio con il quadriennio normativo 1994-1997 attraverso la sottoscrizione del primo contratto nazionale per la dirigenza medica e veterinaria il 5.12.1996.

I successivi quadrienni normativi stipulati a livello nazionale sono stati il 1998-2001, il 2002-2005 e il 2006-2009, ultimo quadriennio – peraltro attualmente in *prorogatio* – prima della sottoscrizione della nuova intesa per l'applicazione *dell'Accordo quadro sulla riforma degli assetti contrattuali del 22 gennaio 2009 relativo ai comparti contrattuali* del settore pubblico che definisce un sistema di relazioni sindacali e un assetto della contrattazione collettiva che con carattere sperimentale e per la **durata di 4 anni** sostituisce le regole pattizie. Tale nuovo assetto contrattuale ha **decorrenza dal 2010** e le novità di detto nuovo assetto sono sostanzialmente la convergenza fra la durata triennale tanto per la parte normativa quanto per la parte economica del CCNL e **l'adozione dell'IPCA in luogo del TIP.**

# Nozioni e Fonti



Riforma degli assetti contrattuali

Parte normativa	Parte economica	Annualità	Risorse
Triennio normativo	Triennio economico	Anno 1	IPCA (indice dei prezzi al consumo armonizzato in ambito europeo per l'Italia), al netto dei prodotti energetici importati
		Anno 2	
		Anno 3	

Nell'ambito del nuovo accordo quadro il calcolo delle risorse da destinare agli incrementi contrattuali si baserà, come anticipato, sull'indice IPCA (indice dei prezzi al consumo armonizzato in ambito europeo per l'Italia), al netto dei prodotti energetici importati: tale indice assicura una misura dell'inflazione comparabile tra i diversi paesi europei, attraverso l'adozione di un impianto concettuale, metodologico e tecnico condiviso da tutti i paesi: esso viene infatti assunto come indicatore per verificare la convergenza delle economie dei paesi membri dell'Unione europea. Tale indice viene calcolato, pubblicato e inviato mensilmente dall'Istat a Eurostat secondo un calendario prefissato.

# Nozioni e Fonti



Riforma degli assetti contrattuali

Eurostat, a sua volta, diffonde gli indici armonizzati dei singoli paesi dell'UE ed elabora e diffonde l'indice sintetico europeo, calcolato sulla base dei primi. La composizione dell'indice IPCA oggi è la seguente:

Tipologia	Peso %
Prodotti alimentari e bevande analcoliche	17,3363
Bevande alcoliche e tabacchi	3,3588
Abbigliamento e calzature	9,1398
Abitazione, acqua, elettricità e combustibili	11,5541
Mobili, articoli e servizi per la casa	8,4314
Servizi sanitari e spese per la salute	3,5444
Trasporti	15,0222
Comunicazioni	2,4406
Ricreazione, spettacoli e cultura	6,3379
Istruzione	1,2188
Servizi ricettivi e di ristorazione	12,0946
Altri beni e servizi	9,5211
<b>Totale</b>	<b>100,0000</b>

Fonte: Istat, Nota informativa sulla composizione e ponderazione degli indici, Anno 2014

# Nozioni e Fonti



## INFLAZIONE IPCA AL NETTO DEGLI ENERGETICI IMPORTATI: PREVISIONE 2016-2019 (var %)\*

	2016	2017	2018	2019
IPCA al netto energetici importati	0,5	1,0	1,2	1,4

\*Tenuto conto della media dei pesi dei beni energetici nel paniere IPCA nel decennio 2007-2016, il peso applicato per depurare la dinamica del prezzo degli energetici importati è pari a 1,60%.

La previsione è realizzata tenendo conto dei risultati del modello macroeconomico sviluppato dall'Istat, MeMo-It (si veda il comunicato stampa "Le prospettive per l'economia italiana nel 2016" diffuso il 17 maggio 2016). Per il triennio 2017-2019 si aggiungono ulteriori ipotesi sugli andamenti dei prezzi dei beni energetici, in assenza dell'applicazione delle clausole di salvaguardia.

La previsione è stata effettuata con le informazioni disponibili al 27 maggio 2016.

Fonte: Istat

# Nozioni e Fonti



**Contrattazione di 1° livello  
(nazionale)**

**livello intermedio di  
confronto:  
Coordinamento regionale**

**Contrattazione integrativa  
di 2° livello (aziendale)**

**non costituisce  
un nuovo livello  
di contrattazione**

# La Risorsa Umana



## La risorsa come capitale umano (1/2)

La pubblica Amministrazione negli ultimi anni è stata al centro e oggetto di mutamenti normativi importanti che hanno radicalmente cambiato la loro organizzazione;

**nell'ambito** della pubblica Amministrazione il settore sanitario, caratterizzato da specifiche peculiarità, continua ad essere oggetto di attenzione sia da parte del Legislatore nazionale sia di quello regionale. Le peculiarità del settore sanitario sulle quali le risorse umane possono e devono esprimersi al meglio sono da ricercarsi nella copertura dei servizi di assistenza su 24 ore, la copertura dei turni di servizio (a loro volta contenenti problematiche relative a malattie, Legge 104, *part time*, maternità, permessi e ferie).

## La risorsa come capitale umano (2/2)

Fondamentale dunque, per l'**azienda** sanitaria, il fatto che la gestione della risorsa umana sia quanto più efficace possibile in modo tale da permettere di generare un capitale umano: esso è la realtà, il vero patrimonio aziendale, anche se il più problematico da amministrare per effetto **dell'infinita** varietà e imprevedibilità **dell'agire** umano.

E un'**azienda** sanitaria fornisce servizi esclusivamente attraverso persone.

## Cosa si intende per Capitale Umano?

Il termine "capitale umano" fu coniato dall'economista T. Schultz, il quale evidenziò come i concetti tradizionali dell'economia non avessero finora preso in considerazione questo aspetto molto importante e può essere descritto come la combinazione di:

1. caratteristiche individuali apportate dalla persona nel proprio lavoro: intelligenza, energia, attitudine positiva, affidabilità, impegno;
2. capacità di imparare: prontezza, immaginazione, creatività e senso pratico;
3. motivazione nel condividere le informazioni e le cognizioni: spirito di squadra e orientamento verso gli obiettivi.

# Le novità introdotte dal D. Lgs. 150/2009

Con l'introduzione del D. Lgs. 29.10.2009, n. 150 (c.d. Decreto Brunetta), decreto delega per effetto della legge 4 marzo 2009, n. 15, il Legislatore ha voluto dare una risposta alle problematiche del pubblico impiego introducendo alcuni concetti quali:

- passaggio dalla cultura del provvedimento a quella del risultato;
- revisione di processi produttivi per ottenere maggiore soddisfazione dei cittadini ed economicità di gestione;
- avvicinamento dei modelli gestionali a quelli del privato prevedendo una maggiore autonomia e una minore attività di legiferazione;
- revisione modelli gestione relazioni industriali;
- sistemi di selezione, valutazione e gestione improntati al merito e alla trasparenza

# Le novità introdotte dal D. Lgs. 150/2009

Le direttrici assunte dalla norma come obiettivi sono state:

- potenziare e valutare con criteri moderni e trasparenti l'operato del personale delle amministrazioni pubbliche (Titolo II);
- riconoscere e premiare il merito (Titolo III);
- ridefinire diritti e doveri del dipendente pubblico, restituendo dignità e prestigio a questo ruolo e consentendo di sanzionare chi lo svilisce con un comportamento scorretto (Titolo IV Capo V);
- rivalutare ruolo e compiti del dirigente pubblico (Titolo IV Capo II);
- potenziare la funzionalità delle amministrazioni attraverso la contrattazione collettiva e integrativa anche al fine di consentire la riorganizzazione dei luoghi di lavoro in accordo con i modelli dell'organizzazione del lavoro ad alta performance (Titolo IV Capo IV).

# Le novità introdotte dal D. Lgs. 150/2009

La valutazione della dirigenza rappresenta dunque il primo tassello dell'intero sistema di valutazione di tutto il personale: una delle principali conseguenze della nuova valutazione dovrà essere un'effettiva differenziazione delle retribuzioni di risultato dei dirigenti su base esclusiva del merito superando in tal modo la situazione di appiattimento e di valutazione collettiva che fino ad allora, con poche e limitate eccezioni, si era assistito.

Si prevede inoltre con tale provvedimento un rafforzamento dell'autonomia e della responsabilità dell'Azienda, ovvero del datore di lavoro pubblico, nella gestione delle risorse umane, riconoscendole una competenza esclusiva in materia di valutazione del personale, progressione economica, riconoscimento della produttività e mobilità.

# Evoluzione del ruolo della Dirigenza



# Evoluzione del ruolo della Dirigenza

Dai livelli agli incarichi

Il personale dirigente, a seguito della novella del D. Lgs. 502/1992 ad opera del D. Lgs. 229/1999, è oggi inquadrato in un unico ruolo, distinto per profili e in un'unico livello dirigenziale. A questa tipologia di inquadramento si è arrivati per successive tappe:

- il DPR 384 del 28.11.1990 (pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n° 84 del 19-12.1990) prevedeva ancora per tale tipologia di personale, una distinzione per livelli, rispettivamente IX (assistente), X (aiuto) e XI livello (primario);
- l'art. 26 comma 2, 2bis e 2 ter del D.Lgs. 29/1993 (ora D.Lgs. 165/2001) prevedeva l'inquadramento in una qualifica dirigenziale (di I livello) il personale già appartenenti alle posizioni funzionali di IX e X livello, mantenendo il personale dirigenziale già di ex XI livello a sé stante e inquadrandolo come qualifica dirigenziale di II livello: conseguentemente la qualifica dirigenziale era articolata, sino alla sottoscrizione del primo CCNL, in due fasce economiche corrispondenti al trattamento economico in godimento, rispettivamente dei livelli X e XI.

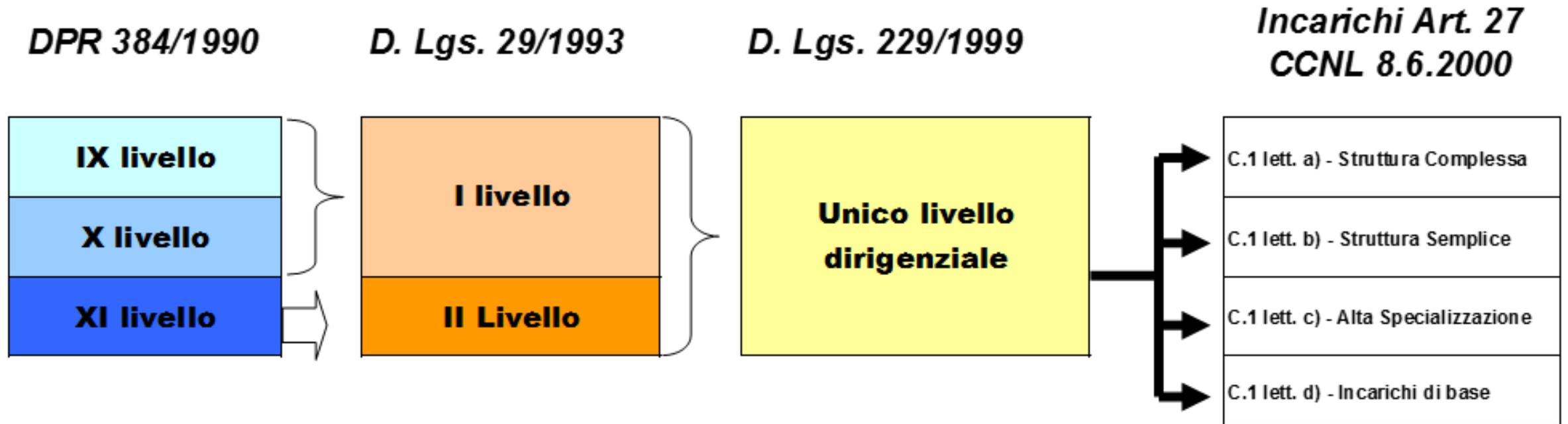
# Evoluzione del ruolo della Dirigenza

Dai livelli agli incarichi

- Il decreto legislativo n° 229 del 19.6.1999 (c.d. riforma Bindi) ha introdotto, come già anticipato, il ruolo unico della dirigenza sanitaria differenziando i dirigenti attraverso il meccanismo della graduazione delle funzioni demandando la normazione dell'istituto ai contratti collettivi hanno provveduto a normare l'attribuzione dell'incarico, la sua valutazione e il relativo collegamento con il sistema premiante sulla base dei risultati raggiunti dal dirigente.

Riassumendo, il processo di trasformazione della dirigenza può essere rappresentato nel seguente modo:

# Evoluzione del ruolo della Dirigenza



# Evoluzione del ruolo della Dirigenza

Graduazione delle funzioni, tipologie di incarico e valutazione dei dirigenti (1/2)

Il nuovo disegno della dirigenza del SSN intrapresa dal 1993 in avanti ridisegna attribuzioni, responsabilità e verifiche della dirigenza nonché il sistema dei rapporti interni fra i soggetti, l'organizzazione del lavoro, ecc.. In tale contesto il dirigente viene collocato in una posizione di centralità divenendo un punto di riferimento delle attività amministrative e gestionali. In ogni amministrazione il vertice aziendale è chiamato a verificare i risultati dell'azione amministrativa e della gestione dei dirigenti, per analizzarne la conformità agli indirizzi impartiti e agli obiettivi prefissati; i dirigenti rispondono pertanto al vertice non tanto per l'assunzione del singolo atto adottato bensì dei risultati complessivi raggiunti per l'attività svolta e per le scelte effettuate nel corso dell'esercizio sia nel periodo di attribuzione dell'incarico.

Il cambiamento del meccanismo di verifica è dovuto all'inadeguatezza della precedente metodologia di controllo preventivo sugli atti, riferito quasi esclusivamente a meri profili di legittimità, ma con scarsa attenzione agli effetti sostanziali di efficacia ed efficienza dell'attività svolta da questa presa di coscienza della inutilità di tale tipologia di controlli ne è scaturita la valutazione dell'eliminazione dei controlli esterni introducendo al loro posto verifiche interne attraverso lo strumento del nucleo di valutazione o, in alternativa, dei servizi di controllo interno.

# Evoluzione del ruolo della Dirigenza

Graduazione delle funzioni, tipologie di incarico e valutazione dei dirigenti (2/2)

L'introduzione della responsabilità per risultati attua una svolta decisiva nell'ordinamento burocratico ed è facile capirne l'importanza rispetto al personale del ruolo sanitario, da sempre quale effettivo ma inconsapevole ordinatore di spesa; questa responsabilità presuppone una contabilità analitica per centri di costo, presupposto dell'affidamento delle risorse umane, tecniche e finanziarie da gestire in conformità a prestabiliti parametri e *budget*.

La definizione delle strutture aziendali è stabilita con atto aziendale di diritto privato emanato dal direttore generale, come previsto dall'art. 3 del d.lgs. 502/1992: la conseguente definizione degli incarichi all'interno delle singole strutture avviene su proposta del dirigente responsabile della struttura con atto scritto e motivato, valutati e se conformi alla struttura che l'Azienda ha deciso di dotarsi, adottati dalla stessa.

# Evoluzione del ruolo della Dirigenza

## Tipologie di Incarico

I contratti collettivi della dirigenza medica e veterinaria, stipulati in data 8.6.2000, peraltro successivamente integrati da successivi contratti nazionali, all'art. 27 hanno introdotto 4 tipologie di incarico conferibili ai dirigenti e hanno normato inoltre le situazioni nelle quali non sia ancora stato emanato l'atto aziendale. Le tipologie di incarico previste dal CCNL sono le seguenti:

**incarico di direzione di struttura complessa**: sono attribuiti con le procedure previste dal DPR 484/97 e nel limite massimo stabilito nell'atto aziendale; si può definire struttura complessa la *struttura per l'attuazione di processi organizzativi integrati*. In tale tipologia rientrano anche gli incarichi di direttore di dipartimento, in quanto requisito necessario per l'attribuzione di detto incarico è la direzione di struttura complessa.

E' opportuno ricordare che fino all'entrata in vigore della Legge 138/2004 non potevano essere affidati incarichi di direzione di struttura complessa ai dirigenti a rapporto di lavoro non esclusivo.

# Evoluzione del ruolo della Dirigenza

## Tipologie di Incarico

Nelle more della definizione dell'atto aziendale il CCNL prevede si considerino strutture complesse tutte quelle già riservate ai dirigenti del ruolo sanitario di ex II livello; gli incarichi di struttura complessa hanno durata da cinque a sette anni, rinnovabili, anche per un periodo inferiore e il contratto stipulato con l'Azienda disciplina la durata, il trattamento economico, oggetto e obiettivi da raggiungere, mentre le risorse occorrenti al raggiungimento degli obiettivi annuali sono definite annualmente attraverso la metodica di budget. La verifica positiva dei risultati raggiunti è condizione per il mantenimento dell'incarico affidatogli e per l'erogazione della retribuzione di risultato.

L'accertamento di risultati negativi di gestione o l'inosservanza delle direttive impartite dall'Azienda sono causa di revoca dell'incarico, la quale avviene con atto scritto e motivato; ciò comporta per il dirigente l'attribuzione di un incarico di lettera b) o c), la riduzione dell'indennità di esclusività e la perdita della retribuzione di risultato, in tutto o in parte. Il responsabile di struttura complessa infine, assume il nome di *Direttore* (Precisazione prevista dall'articolo 4, comma 1, primo alinea del CCNL 6.5.2010)

# Evoluzione del ruolo della Dirigenza

## Tipologie di Incarico

**incarico di direzione di struttura semplice**: per struttura semplice si intende **un'articolazione interna della struttura complessa**; anche in questo caso era preclusa la possibilità di affidamento di detta tipologia di incarico ai dirigenti a rapporto di lavoro non esclusivo. Sino all'emanazione dell'atto aziendale si considerano incarichi di struttura semplice gli ex moduli. L'incarico di direzione di struttura semplice, ed in particolare quella dipartimentale, include necessariamente la responsabilità di gestione di risorse umane e strumentali, che deve essere prevalente rispetto agli altri criteri e parametri. Ove previsto dagli atti di organizzazione interna, lo stesso può comportare, inoltre, la responsabilità di gestione diretta di risorse finanziarie.

Gli incarichi di direzione di struttura semplice hanno durata da tre a cinque anni con facoltà di rinnovo; la verifica positiva triennale o al termine dell'incarico costituisce condizione per il mantenimento dell'incarico assegnato o per l'assunzione di un incarico di maggior rilievo o gestionali e dà titolo per la corresponsione della retribuzione di risultato. Il responsabile di struttura semplice, assume il nome di *Responsabile* (Precisazione prevista dall'articolo 4, comma 1, secondo alinea del CCNL 6.5.2010)

# Evoluzione del ruolo della Dirigenza

## Tipologie di Incarico

incarico di alta specializzazione, di studio, ricerca, consulenza, con compiti ispettivi e di controllo: sono incarichi che comportano competenze tecnico professionali elevate e che danno luogo a prestazioni quali-quantitative complesse; detta tipologia di incarico poteva – sia prima che dopo l’emanazione della legge 145 del 2004 - essere affidata al personale dirigente a rapporto esclusivo sia al personale a rapporto non esclusivo.

Tale tipo di incarico prevede in modo prevalente rispetto agli altri criteri e parametri, responsabilità tecnico-specialistiche.

# Evoluzione del ruolo della Dirigenza

## Tipologie di Incarico

*incarico di alta specializzazione, di studio, ricerca, consulenza, con compiti ispettivi e di controllo:*  
Anche in questo caso l'incarico ha durata da tre a cinque anni con facoltà di rinnovo; la verifica positiva triennale o al termine dell'incarico. Sino all'emanazione della legge 138 del 2004 tuttavia, la valutazione positiva:

- per i dirigenti a rapporto esclusivo: costituiva condizione per il mantenimento dell'incarico assegnato e dava titolo per la corresponsione della retribuzione di risultato o per l'assunzione di un incarico di maggior rilievo o di tipo gestionale;
- per i dirigenti a rapporto non esclusivo: costituiva condizione per il mantenimento dell'incarico assegnato o per l'assunzione di un incarico di maggior rilievo ma non per l'assunzione di incarichi gestionali poiché espressamente prevista dal CCNL l'impossibilità di assegnazione di incarichi di direzione di struttura semplice o complessa a detti dirigenti. Essi inoltre erano sono soggetti alle penalizzazioni dell'art. 47, ovvero alla non corresponsione della retribuzione di risultato.

# Evoluzione del ruolo della Dirigenza

## Tipologie di Incarico

**incarichi di natura professionale di base:** conferiti ai dirigenti di prima assunzione o con un'esperienza professionale inferiore ai 5 anni con precisi ambiti di autonomia all'interno della struttura di appartenenza definiti dal responsabile della stessa. I dirigenti, al compimento del quinto anno di attività, sono sottoposti a verifica:

- se la verifica ha esito positivo: sono conferibili incarichi di direzione di struttura semplice (tale condizione era riservata esclusivamente ai dirigenti a rapporto esclusivo) o incarichi di alta specializzazione, di studio, ricerca, su proposta del responsabile della struttura di appartenenza con atto scritto e motivato, di durata da tre a cinque anni con facoltà di rinnovo, la cui successiva verifica triennale o al termine dell'incarico avrà gli effetti descritti per gli incarichi di alta specializzazione. Viene applicato inoltre l'istituto dell'equiparazione, ovvero il livellamento di tipo economico della retribuzione di posizione fra i dirigenti ex IX livello ed ex X livello non qualificato e viene inoltre attribuita la fascia superiore dell'indennità di esclusività per i dirigenti sanitari a rapporto esclusivo;

# Evoluzione del ruolo della Dirigenza

Tipologie di Incarico

incarichi di natura professionale di base:

- se la verifica ha esito negativo: questo comporta la non attribuzione di un incarico come sopra definito (ovvero incarichi art. 27 c.1 lett. b) o c)) e il mancato passaggio alla fascia superiore dell'indennità di esclusività per i dirigenti sanitari a rapporto esclusivo, fino alla successiva verifica triennale, se positiva; viene tuttavia applicato l'istituto dell'equiparazione.

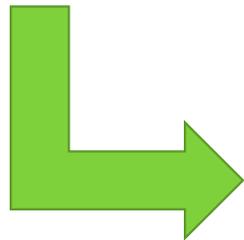
Sulla base di quanto sopra esposto è possibile riassumere sinteticamente lo sviluppo storico dell'evoluzione della dirigenza medica e veterinaria nel passaggio dai livelli agli incarichi normati secondo CCNL unitamente al livello economico stabilito per l'indennità di esclusività nonché le dizioni modificate per effetto del D. Lgs. 28.7.2000, n. 254:

# Evoluzione del ruolo della Dirigenza

## Quali sono le novità introdotte dalla Legge 122/2010?

Art. 9, comma 32:

«A decorrere dalla data di entrata in vigore del presente provvedimento (31.5.2010) le pubbliche amministrazioni di cui all'art. 1, comma 2, del decreto legislativo n. 165 del 2001 che, *alla scadenza di un incarico di livello dirigenziale, anche in dipendenza dei processi di riorganizzazione, non intendono, anche in assenza di una valutazione negativa, confermare l'incarico conferito al dirigente, conferiscono al medesimo dirigente un altro incarico, anche di valore economico inferiore*. Non si applicano le eventuali disposizioni normative e contrattuali più favorevoli. ...omissis..»



Oggi dunque **l'Azienda** può attribuire un incarico di minor valore economico, in antitesi con quanto disposto dalle norme del CCNL, superate per effetto della norma di carattere imperativo nazionale (D. Lgs. 150/2009)

# Evoluzione del ruolo della Dirigenza

E' oggi possibile attribuire un incarico diverso, anche di valore economico inferiore, nel corso dell'incarico del dirigente:

In questo caso si configura la fattispecie prevista dall'art. 1, comma 18 del D.L. 13 agosto 2011 n.138, convertito con modificazioni con legge 14 settembre 2011, n.148 il quale prevede che **l'Azienda può disporre, prima della scadenza dell'incarico ricoperto, l'assegnazione ad altro incarico** tra quelli ricompresi nell'art. 27 comma 1, lett. a) b) e c) del C.C.N.L. 8.6.2000 e conserva, sino alla data di scadenza del precedente incarico il trattamento economico in godimento purché vi sia la compatibilità finanziaria nell'apposito fondo contrattuale per la retribuzione di posizione.

# Evoluzione del ruolo della Dirigenza

	TIPOLOGIA DI INCARICO CCNL 5.12.1996	TIPOLOGIA DI INCARICO CCNL 8.6.2000 *	TIPO INCARICO ART. 27	INDENNITA' DI ESCLUSIVITA' (valori annui per 12 mesi)		DENOMINAZIONE
<b>DIRIGENTE EX II LIVELLO</b>	Dirigente di struttura complessa, caratterizzato dalla presenza contestuale di più criteri e parametri di elevata consistenza (art. 56, comma 1, lett. a)); a titolo esemplificativo: direzione di Dipartimento, di Distretto o di Presidio Ospedaliero.	Direttore di struttura complessa (art. 27, comma 1, lett. a)); a titolo esemplificativo: direzione di Dipartimento, di Distretto o di Presidio Ospedaliero.	A	€ 17.052,27		<b>Direttore**</b>
<b>DIRIGENTE EX I LIVELLO</b>	Dirigente di Struttura Semplice o articolazione interna di struttura complessa (art. 56 comma 1 lett. b)); a titolo esemplificativo: moduli funzionali di cui all'art. 116 DPR 384/1990.	Incarico di Direzione di Struttura Semplice (art. 27, comma 1, lett. b)).	B	Anzianità oltre 15 anni € 12.791,61	Anzianità fra 5 e 15 anni € 9.385,84	<b>Responsabile**</b>
<b>DIRIGENTE EX I LIVELLO</b>	Attività o compiti di rilevanza aziendale o di rilevante competenza professionale o specialistico-funzionale (art. 57 comma 3 lett. c)); a titolo esemplificativo: settori o moduli previsti dall'art. 116 del DPR 384/1990.	Incarichi di natura professionale anche di alta specializzazione, di consulenza, di studio e ricerca, ispettivi, di verifica e di controllo (art. 27, comma 1, lett. c)).	C	Anzianità oltre 15 anni € 12.791,61	Anzianità fra 5 e 15 anni € 9.385,84	Dirigente
<b>DIRIGENTE EX I LIVELLO</b>	Incarico di rilevanza interna alla Struttura di appartenenza, ovvero di competenza professionale o specialistico-funzionale di base (art. 57 comma 3 lett. b)).	Incarichi di natura professionale conferibili ai dirigenti con meno di 5 anni di attività (art. 27, comma 1, lett. d)).	D	€ 2.325,41		Dirigente

\* le presenti tipologie di incarico valgono sino all'adozione dell'atto aziendale (art. 3, comma 1 bis D.lgs 502 del 1992 e successive modificazioni e integrazioni).

\*\* Art. 15 *terdecies* D. Lgs. 502/1992, come integrato dal D.Lgs. 28 luglio 2000, n. 254.

# Evoluzione del ruolo della Dirigenza

NOTA:

E' appena il caso di evidenziare come la formulazione del CCNL relativa alla possibilità o meno di attribuzione di un incarico di lettera c) **dell'art. 27** sia stata oggetto di molte discussioni nel corso del tempo: la prima stesura prevedeva la *possibilità* di attribuzione di un incarico di lettera b) o c) al compimento del quinquennio, ferma la valutazione positiva; nel corso della stesura del CCNL 3.11.2005 tuttavia, la formulazione utilizzata è stata quella che al compimento del quinquennio **l'Azienda attribuisce** un incarico di lettera b) o c), la cui lettura porta ad affermare che vi è un obbligo di attribuzione di un incarico superiore.

A ben vedere tuttavia, ciò si sposa anche con il fatto che un dirigente può in tal modo essere utilizzato più correttamente, dopo aver effettuato un primo quinquennio di esperienza in Azienda.

# I Fondi Aziendali



# I Fondi Aziendali

## Perché nascono i fondi?

I fondi aziendali sono stati costituiti per la prima volta con la prima tornata contrattuale 1994-1997

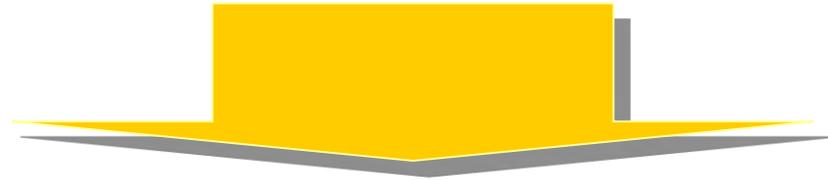
I fondi aziendali rispondono alle seguenti esigenze:

-trasparenza

-certezza della spesa

# I Fondi Aziendali

I fondi devono essere interamente spesi.



Se ciò non accade, il residuo di ciascun fondo è portato temporaneamente al fondo della produttività/risultato nell'anno di riferimento, mentre i fondi di origine sono ricostituiti all'1 gennaio di ciascun anno.

# I Fondi Aziendali

## Costituzione e utilizzo dei Fondi aziendali

### Provvedimento annuale definizione fondi



I fondi aziendali sono costituiti secondo i dettati contrattuali e il loro ammontare è definito con cadenza ANNUALE.

La costituzione dei fondi è oggetto di **INFORMAZIONE** alle OO.SS.

**Tuttavia**



Le modalità di utilizzo delle risorse così definite sono oggetto di **CONTRATTAZIONE** con le OO.SS:

# I Fondi Aziendali

fondi spesano le voci ivi previste per 13 mensilità, e la loro esposizione avviene al netto degli oneri riflessi a carico dell'Azienda.



# I Fondi Aziendali

## Attenzione!

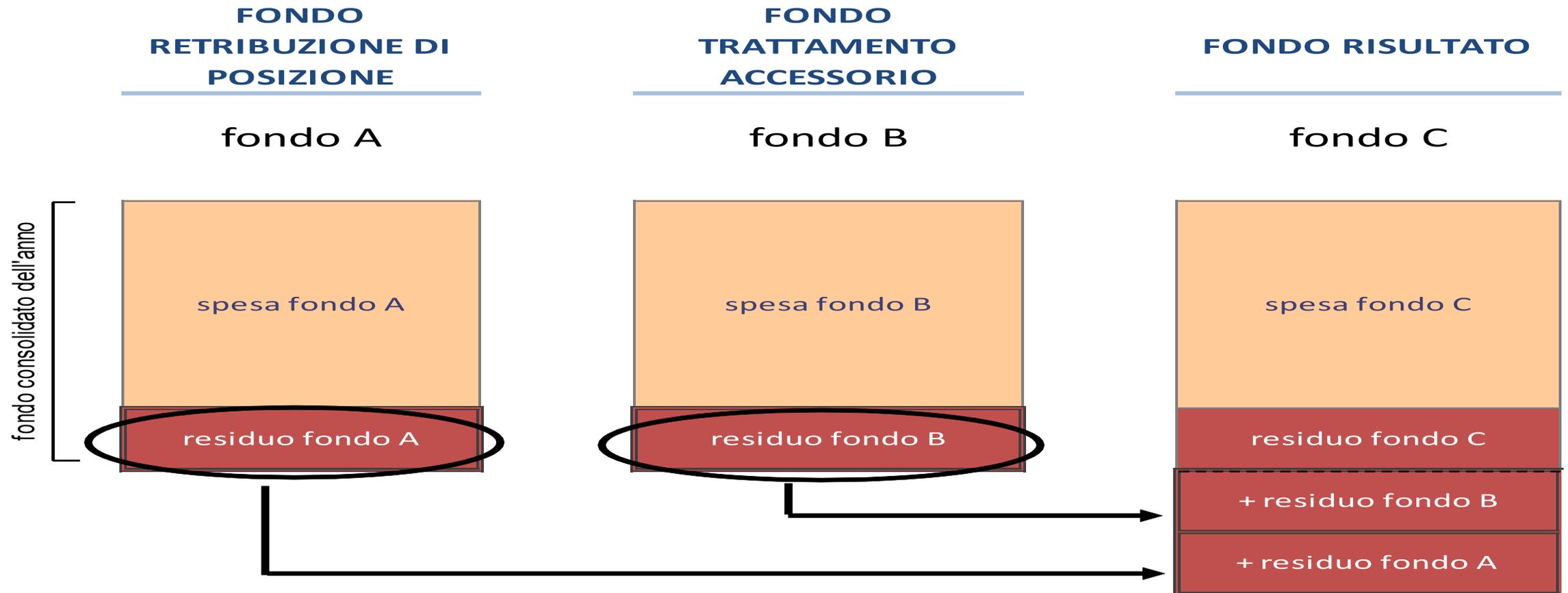
Un principio non scritto che si desume dall'obbligo della loro piena utilizzazione è quello della loro salvaguardia, nel senso che **non possono essere utilizzati per ripianare i**

**debiti dell'Azienda**

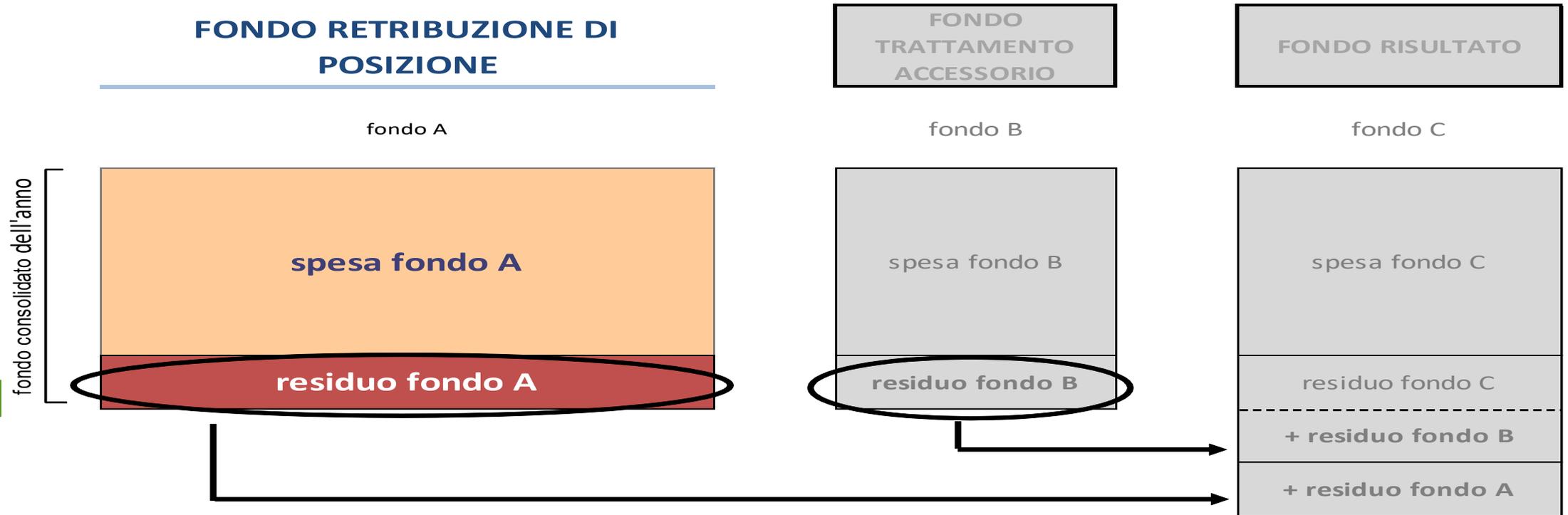
**in quanto sono stati formati da risorse contrattuali a destinazione vincolata**

# I Fondi Aziendali

## *Funzionamento dei fondi Aziendali Area della Dirigenza*



# I Fondi Aziendali



- Indennità di Incarico di Struttura Complessa**
- Indennità di Specificità Medica**
- Indennità di Specifico Trattamento**
- Indennità di Specificità Veterinaria**
- Retribuzione di Posizione Fissa CCNL (rapporti ad esaurimento)**
- Retribuzione di Posizione Minima Unificata**
- Retribuzione di Posizione Variabile CCNL (rapporti ad esaurimento)**
- Retribuzione di Posizione Variabile Aziendale**
- Retribuzione di Posizione Differenza sui minimi**

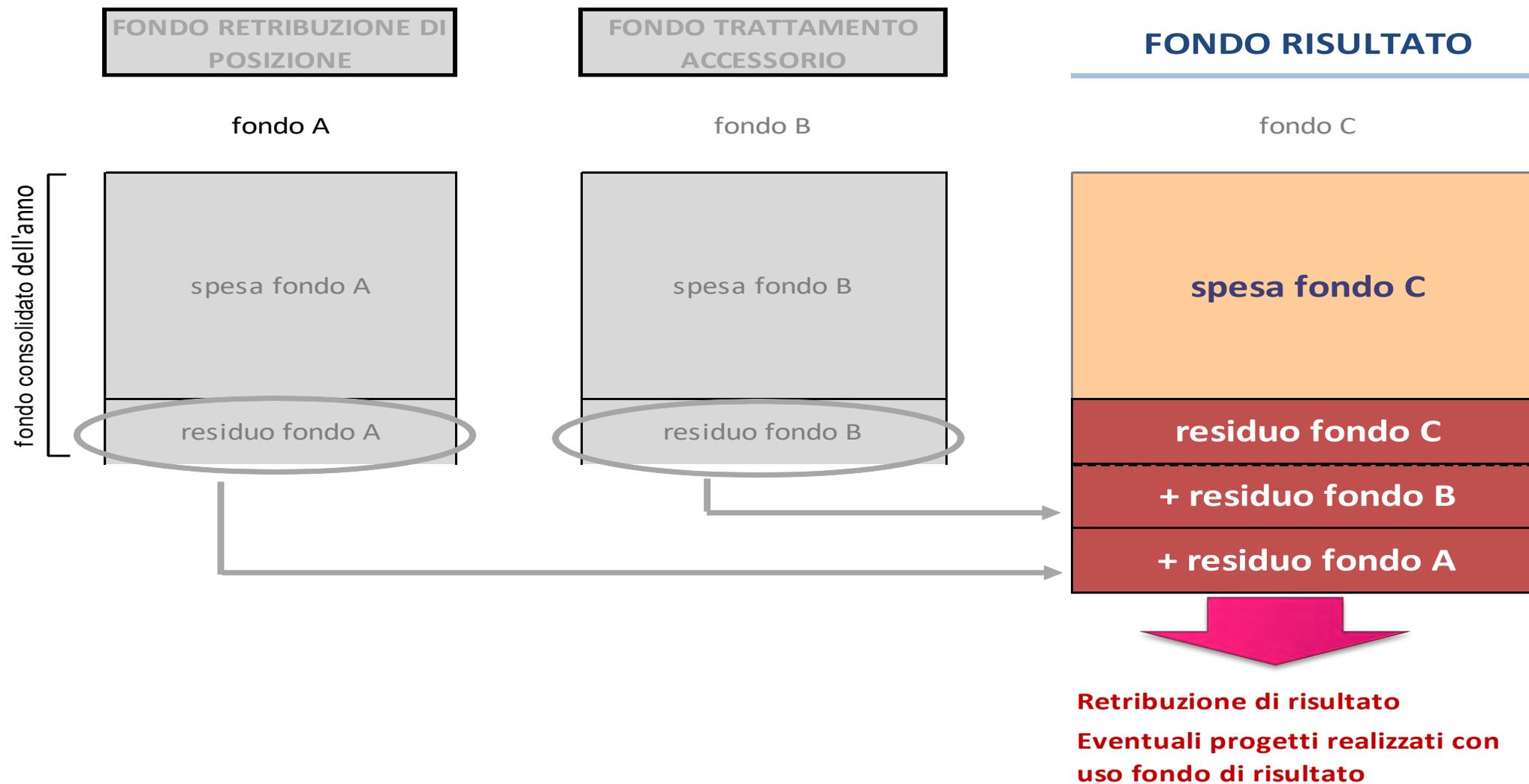
# I Fondi Aziendali



**Lavoro Straordinario Feriale**  
**Lavoro Straordinario Feriale Supplementare (P.T.)**  
**Lavoro Straordinario Notturmo**  
**Lavoro Straordinario Festivo**  
**Lavoro Straordinario Notturmo e Festivo**

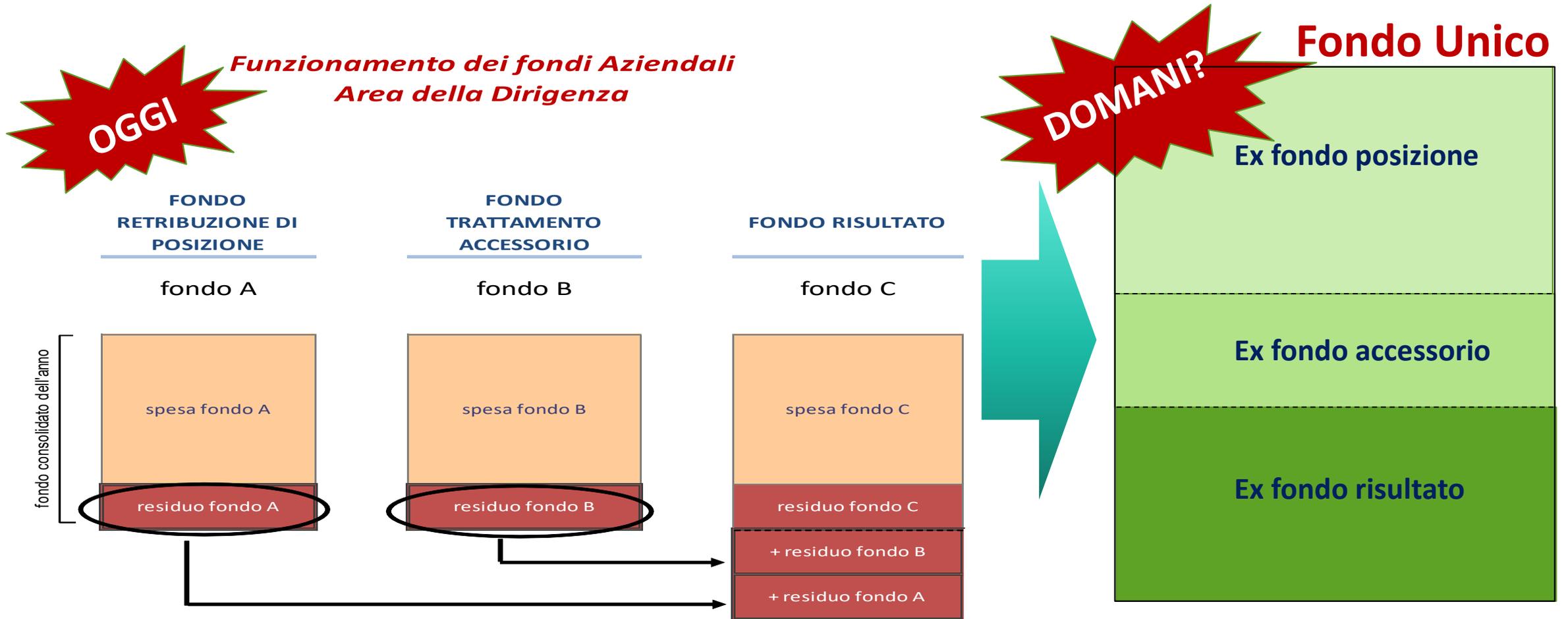
**Indennità di Polizia Giudiziaria**  
**Indennità di Servizio Notturmo**  
**Indennità Guardia Notturna**  
**Indennità di Servizio Festivo**  
**Indennità di Rischio Radiologico/Ind. Prof.le Specifica**  
**Indennità Profilassi Antitubercolare**

# I Fondi Aziendali



# I Fondi Aziendali

Ipotesi allo studio sulla base dell'atto di indirizzo del Comitato di Settore



# I Fondi Aziendali

## *Dirigenti medici e veterinari a rapporto esclusivo*

<b>DIRIGENTI STRUTTURA COMPLESSA</b>	<b>DIRIGENTI</b>
<b>TRATTAMENTO FONDAMENTALE</b>	<b>TRATTAMENTO FONDAMENTALE</b>
Stipendio tabellare Indennità integrativa speciale RIA, ove acquisita Assegno personale  <b>Indennità di Specificità Medica</b>  <b>Retribuzione di posizione minima, parte fissa e variabile</b>	Stipendio tabellare Indennità integrativa speciale RIA, ove acquisita ---  <b>Indennità di Specificità Medica</b>  <b>Retribuzione di posizione minima, parte fissa e variabile</b>
<b>TRATTAMENTO ACCESSORIO</b>	<b>TRATTAMENTO ACCESSORIO</b>
<b>Retribuzione di posizione, parte variabile aziendale, ove attribuita</b>  <b>Retribuzione di risultato</b>  <b>Retribuzione per particolari condizioni di lavoro, ove spettante</b>  Assegno per il nucleo familiare, ove spettante <b>Indennità incarico di struttura complessa</b>  <b>Specifico trattamento economico</b> , assegno personale per dirigenti di II livello con incarico quinquennale al 30.7.1999, se in godimento	<b>Retribuzione di posizione, parte variabile aziendale, ove attribuita</b>  <b>Retribuzione di risultato</b>  <b>Retribuzione per particolari condizioni di lavoro, ove spettante</b>  Assegno per il nucleo familiare, ove spettante --- ---
<b>ELEMENTO DISTINTO DELLA RETRIBUZIONE</b>	<b>ELEMENTO DISTINTO DELLA RETRIBUZIONE</b>
Indennità di esclusività	Indennità di esclusività

# I Fondi Aziendali

Perché è importante la gestione degli incarichi?

**Costo  
dirigente  
100%**



<i><b>fondi 40%</b></i>	posizione	30%
	accessorio	2%
	risultato	8%
bilancio 60%		

Quasi la metà del trattamento economico di un dirigente può essere gestito dall'Azienda

# I Fondi Aziendali



# I Fondi Aziendali

## Esempio di pianificazione incarichi

Azienda

UOC Risorse Umane

Criteria di  
valutazione  
aziendali

DIPARTIMENTO => 212 ONCOLOGICO

STRUTT. COMPLESSA => 47 EMATOLOGIA

MATR	COGNOME	NOME	INCARICO ATTRIBUITO	LETT.	FISSO	A	B	C	D	E	TOT.	Scadenza	Area
<b>INCARICHI DI DIREZIONE DI STRUTTURA COMPLESSA</b>													
17507	CINQUE	LEOPOLDO	DIRETTORE DI EMATOLOGIA	A	38	6	5	6	8	13	76	31/12/2013	M
<b>INCARICHI DI DIREZIONE DI STRUTTURA SEMPLICE DI UNITA' OPERATIVA</b>													
17512	ANTONIANI	GIORGIO	TRAPIANTO DI MIDOLLO OSSEO	B2	15	4	6	6	8	13	52	31/07/2011	M
<b>INCARICHI DI ALTA SPECIALIZZAZIONE</b>													
05503	GIORGIO	ALESSANDRO	RESPONSABILITA' E ORGANIZZAZIONE ATTIVITA' DI EMATOLOGIA	C1	10	6	5	6	8	13	48	30/07/2011	M
<b>INCARICHI PROFESSIONALE SPECIALISTICO</b>													
07700	VIGORELLA	ANITA	RESPONSABILE SEZIONE DEGENZE	C2	5	6	5	6	8	13	43	06/11/2010	M
07577	BOUSTON	BARBARA	ATTIVITA' SPECIALISTICA DI EMATOLOGIA	C2	5	6	5	6	8	13	43	30/07/2011	M
07578	BARBI	FRANCESCO	RESPONSABILITA' E ORGANIZZAZIONE ATTIVITA' DI EMATOLOGIA	C2	5	6	5	6	8	13	43	30/07/2011	M
07509	FRANCESCO	ROBERTO	ATTIVITA' DI EMATOLOGIA	C2	5	6	5	6	8	13	43	31/01/2010	M
04500	FRANCESCO	ANNA MARIA	ATTIVITA' DI EMATOLOGIA	C2	5	6	5	6	8	13	43	30/07/2011	M
<b>INCARICHI DI NATURA PROFESSIONALE</b>													
05100	ROCCO	FILIPPO	RESPONSABILE PAZIENTI RICOVERATI IN SEZIONE DEGENZE. RESPONSABILE PROTOCOLLI ANTIBIOTICO-TERAPIA	D	0	6	5	6	8	13	38	15/03/2014	M

# I Fondi Aziendali

Esempio applicazione economica della valorizzazione della posizione  
Dirigente equiparato

**Attribuzione Incarico di struttura complessa area chirurgica**

Punti: 72

Valore punto: € 355,13

Peso complessivo della posizione: € 355,13 x 72 pt = 25.569,70 € (compresa 13<sup>^</sup>)

Importo su 12 mesi:  $25.569,70 / 13 \times 12 = 23.602,80$

# I Fondi Aziendali

	annuale	mensile
<b>Valore complessivo</b> 23.602,80		
minima unificata	4.458,96	371,58
differenza sui minimi	9.801,80	816,80
variabile aziendale	9.342,24	778,52

# I Fondi Aziendali

STIPENDIO DI FEBBRAIO 2015		
MATRICOLA	CODICE FISCALE	
00000	00000000000000000000	
DATA DI NASCITA	DATA ASSUNZIONE	DATA CESSAZIONE
14/11/66	1/08/03	
POSIZIONE FUNZIONALE/DISCIPLINA O MANSIONE		
Dirigente medico a rapp.esclusivo (5-15) MEDICINA INTERNA Rapporto di lavoro : T.PIENO		
SEDE DI LAVORO		
Dipartimento Medicina Medicina Generale - medici		
MODALITA' DI PAGAMENTO		
paese: I abi: cab: 34210 - V.SFORZA BASIGLIO MI 3		

DOTT.

(VE)

# I Fondi Aziendali

CODICE VOCE	DESCRIZIONE VOCE	GG.ORE/NUM.	IMPORTO UNITARIO	TIPO	IMPORTO	SCADENZA O RIFERIMENTO
100	STIPENDIO BASE			+	3.331,61	
800	INDENNITA' VACANZA CONTRATTUALE			+	24,21	
1000	RETRIBUZIONE INDIVIDUALE ANZIANITA'			+	368,91	
1300	IND. INCAR. STRUTT. COMPLESSA			+	786,00	
1600	MEDICO SPECIALISTICA / R.I.A.			+	32,54	
1700	TEMPO PIENO / R.I.A.			+	255,96	
1800	IND.DIRIGENZA/SPECIFICITA' MEDICA			+	645,57	
2300	IND. DI ESCLUSIVITA'			+	1.421,02	
4110	RETRIB. POSIZIONE MINIMA UNIFICATA			+	371,58	
4400	RETRIB. POSIZIONE VARIABILE (AZIENDALE)			+	778,52	
	850 PARTE ENTE					
4410	RETRIB. POSIZIONE DIFFERENZA SUI MINIMI			+	816,80	
7200	ATT.LIBERO PROF.LE AMB.- DIRIGENZA			+	229,96	12/2014
	866 LIB. PROFESSIONE INDIVIDUALE					
7200	ATT.LIBERO PROF.LE AMB.- DIRIGENZA			+	2.714,73	1/2015
	866 LIB. PROFESSIONE INDIVIDUALE					
7400	COMPENSO CONSULENZA DIRIG.MED. NON MED.			+	482,66	8/2014
	866 LIB. PROFESSIONE INDIVIDUALE					
7400	COMPENSO CONSULENZA DIRIG.MED. NON MED.			+	965,32	10/2014
	866 LIB. PROFESSIONE INDIVIDUALE					
7400	COMPENSO CONSULENZA DIRIG.MED. NON MED.			+	344,76	11/2014
	866 LIB. PROFESSIONE INDIVIDUALE					
7400	COMPENSO CONSULENZA DIRIG.MED. NON MED.			+	551,61	11/2014
	866 LIB. PROFESSIONE INDIVIDUALE					
35800	RETRIB.RISULTATO MEDICI/VETERINARI			+	184,00	2/2015
40000	ARROTONDAMENTO MESE PRECEDENTE			+	,30	
47200	REC. ATT.LIBERO PROF.LE AMB.MEDICI			-	89,50	1/2015
	866 LIB. PROFESSIONE INDIVIDUALE					



# Il cuneo fiscale

<b>Tipologia</b>	<b>Quota</b>
Cassa Pensione Sanitari	23,80%
Inadel	2,88%
Irap	8,50%
Inail	variabile
<b>Totale</b>	<b>35,18%</b>

# Difficoltà e limiti applicativi



# Difficoltà e limiti applicativi

La contemporaneità della presenza dei **fattori organizzativi** (turni e giorni di copertura), **umani** (maggioranza di personale femminile) e **professionali** (formazione universitaria e dirigenza) determina la complessità del comparto Sanità, acuita dall'evoluzione strutturale e dal processo di aziendalizzazione. La storia della contrattazione collettiva del settore sanitario, sin dagli anni Settanta per poi passare prima per i regolamenti contrattuali degli anni Ottanta e poi agli attuali CCNL, è evoluta notevolmente tanto nei contenuti quanto nel modello. Essa si è sviluppata attraverso le normali fasi contrattuali producendo CCNL molto avanzati nell'ambito della PA, soprattutto nell'ambito dei temi della valutazione e sul sistema degli incarichi.

Un fenomeno significativo riscontrato relativo ai punti centrali individuati dalla contrattazione collettiva nazionale (individuazione e governo delle risorse, certezza della spesa prevista a livello nazionale, sistema degli incarichi, remunerazione adeguata del disagio e valorizzazione del merito, impegno e risultati raggiunti) avevano una ottima base teorica contrattuale purtuttavia nella loro applicazione pratica aziendale hanno risentito e risentono fortemente di alcune difficoltà.

Tra le più importanti possiamo citare, fra le altre, la complessità applicativa, la carenza delle risorse **disponibili, l'impreparazione dei soggetti negoziali aziendali (tanto aziendali quanto sindacali) che** possono mettere in crisi il modello contrattuale se persistenti.

# Difficoltà e limiti applicativi

## Complessità applicativa (1/2)

Essa deriva da due oggettive cause che sono la necessità del contratto nazionale di rispondere e di dare attuazione all'assetto normativo riguardante la materia:

- una tipologia riguarda ad esempio all'esclusività del rapporto di lavoro prima voluta e poi negata dal Legislatore, al tempo ridotto, alla stessa funzione dirigenziale;
- una seconda tipologia è relativa alla complessità di aver a che fare con una base contrattuale pensata per essere applicata in maniera omogenea sull'intero territorio italiano, trattando le oltre 300 Aziende Sanitarie come fossero un'unica realtà aziendale e negando, come previsto fra l'altro nel dispositivo del D. Lgs. 165/2001, un terzo livello di confronto regionale che potrebbe assumere in sede programmatica regionale anche scelte diverse da quelle nazionali, a volte più aderenti alle necessità regionali che potrebbero differire fra diversi territori, anche limitrofi.

# Difficoltà e limiti applicativi

Complessità applicativa (2/2)

Tale situazione comporta l'elaborazione di testi contrattuali complessi (si veda ad es. alle oltre 150 pagine del CCNL 3.11.2005 per la normazione di un quadriennio normativo e di un solo biennio economico), in qualche caso anche contraddittori e comunque di non semplice applicazione.

Tale aspetto di complessità contrattuale nazionale tuttavia, sconta una generale – salve rare eccezioni - impreparazione dei soggetti a livello aziendale: **tanto più è forte l'impreparazione dei** soggetti negoziali aziendali tanto più forte è la tendenza dei soggetti seduti al tavolo nazionale di normare sin nei particolari i singoli istituti contrattuali.

# Difficoltà e limiti applicativi

Impreparazione dei soggetti aziendali deputati alla contrattazione decentrata

Il cambiamento strutturale voluto dal Legislatore italiano e il cui percorso è stato avviato con il D. Lgs. 29/1993, più volte aggiornato nel corso degli ultimi anni ha imposto un cambio di approccio da parte dei soggetti deputati all'applicazione in sede aziendale, mediante la contrattazione aziendale del contratto nazionale in maniera più aderente alle caratteristiche e necessità della singola Azienda Sanitaria.

Spesso invece si è assistito alla mera applicazione asettica del CCNL: la soluzione a questa criticità sta nella crescita culturale dei soggetti deputati alla negoziazione individuando inoltre un modello negoziale che obblighi gli stessi a ricercare soluzioni aziendali pur nel rispetto dei vincoli e limiti imposti a livello nazionale

# Difficoltà e limiti applicativi

Carenza di risorse (1/2)

Con tale locuzione si fa riferimento principalmente alle risorse disponibili per la contrattazione aziendale di secondo livello: qui infatti dovrebbero integrarsi le disposizioni e le risorse definite nel contratto collettivo nazionale affinché il testo nazionale risponda alle esigenze riscontrabili a livello aziendale.

**Di fatto dette risorse** (e le disposizioni rinviate a livello aziendale) **si sono sempre più assottigliate nel corso dell'evoluzione contrattuale del comparto sanitario** e tale fenomeno è avvenuto per due ordini di motivi peraltro intrinsecamente interrelati:

- Un primo motivo è che **la parte sindacale ha inteso sempre più operare cercando di assicurare uguali trattamenti e benefici sul territorio nazionale** e fra comparti della pubblica amministrazione, di fatto negando l'esistenza di differenze organizzative fra le diverse Aziende Sanitarie del territorio nazionale sminuendo in tal modo anche la natura e le finalità della contrattazione integrativa aziendale;

# Difficoltà e limiti applicativi

Carenza di risorse (1/2)

- Il secondo motivo, rinvenibile da parte pubblica, è relativo alle modalità applicative della contrattazione nazionale in azienda limitandosi alla **mera traslazione burocratica delle norme e non propositiva tale da portare valore aggiunto integrativo attraverso la contrattazione integrativa**. Ciò accade soprattutto a causa del fatto che la parte pubblica tende a ricercare la **cosiddetta “pace sociale”** e spesso vorrebbe poter contare su risorse da poter assegnare in maniera discrezionale, intendendosi con questa locuzione il significato di “arbitrario”.

# Difficoltà e limiti applicativi

## Principali interventi normativi operati nell'ambito dei fondi

D.L. 112/2008 – Art. 71 (riduzione per malattia) e Art. 73 (mancato inserimento risparmi part time)

Legge 122/2010 - Articolo 9, c. 1 (Congelamento fondi)

Legge 122/2010 - Articolo 9, c. 2bis (riduz. Ris. tratt. accessorio in proporzione alla riduzione del personale in servizio)

Legge 147 del 27.12.2013 - Proroga al 2014 riduzione risorse trattamento accessorio

**Circolare MEF n. 20 dell'8.5.2015** – Modalità consolidamento riduzioni dal 2015

Legge 190 del 23.12.2014 – Art. 1, comma 254 - Proroga al 2015 riduzione risorse tratt. accessorio

Legge 28.12.2015, n. 208 – Art. 1, comma 236 – Limite risorse 2016 pari a quelle del 2015 e ripristino dal 2016 riduzione risorse trattamento accessorio

# Difficoltà e limiti applicativi

## Decreto Legge 31.5.2010 convertito in Legge 30 luglio 2010 n. 122

Misure urgenti in materia di stabilizzazione finanziaria e di competitività economica

Articolo 9, comma 1

Per gli anni 2011, 2012 e 2013 il trattamento economico complessivo dei singoli dipendenti anche di qualifica dirigenziale ivi compreso il trattamento accessorio, previsto dai rispettivi ordinamenti delle amministrazioni pubbliche inserite nel conto economico consolidato della pubblica amministrazione, come individuate dall'Istituto nazionale di statistica (ISTAT) ai sensi del comma 3 dell'articolo 1 della legge 31 dicembre 2009, n. 196, **non può superare, in ogni caso, il trattamento ordinariamente spettante per l'anno 2010** al netto degli effetti derivanti da eventi straordinari della dinamica retributiva, ivi incluse le variazioni dipendenti da eventuali arretrati, conseguimento di funzioni diverse in corso **d'anno**, fermo in ogni caso quanto previsto dal comma 21, terzo e quarto periodo, per le progressioni di carriera comunque denominate, maternità, malattia, missioni svolte **all'estero**, effettiva presenza in servizio, fatto salvo quanto previsto dal comma 17, secondo periodo, e **dall'** articolo 8, comma 14.

# Difficoltà e limiti applicativi

**Per l'anno 2014**

**Legge 147 del 27.12.2013**

Disposizioni per la formazione del bilancio annuale e pluriennale dello Stato (legge di stabilità 2014)

Comma 456: All'articolo 9, comma 2-bis, del decreto-legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito, con modificazioni, dalla legge 30 luglio 2010, n. 122, le parole: «e sino al 31 dicembre 2013» sono sostituite dalle seguenti: «e sino al 31 dicembre 2014». Al medesimo comma è aggiunto, in fine, il seguente periodo: «**A decorrere dal 1° gennaio 2015, le risorse destinate annualmente al trattamento economico accessorio sono decurtate di un importo pari alle riduzioni operate per effetto del precedente periodo**».



**Le riduzioni diventano STRUTTURALI**

# Difficoltà e limiti applicativi

**Per l'anno 2015**

**Legge n. 190 del 23.12.2014**

Disposizioni per la formazione del bilancio annuale e pluriennale dello Stato (legge di stabilità 2015)

Comma 254: “All’art. 9, comma 17, secondo periodo, del d.l. 78/2010 convertito con modificazione nella legge 122/2010 e successive modificazioni, le parole “negli anni 2013 e 2014” sono sostituite dalle seguenti “negli anni 2013, 2014 e 2015”.

**Il comma 254 proroga al 31.12.2015 il blocco economico della contrattazione con la possibilità dei rinnovi contrattuali solo per la parte normativa.**

# Difficoltà e limiti applicativi

## Per l'anno 2016

### Legge 28.12.2015, n. 208 – Art. 1, comma 236

Disposizioni per la formazione del bilancio annuale e pluriennale dello Stato (legge di stabilità 2016)

Nelle more dell'adozione dei decreti legislativi attuativi degli articoli 11 e 17 della legge 7 agosto 2015, n. 124, con particolare riferimento all'omogeneizzazione del trattamento economico fondamentale e accessorio della dirigenza, tenuto conto delle esigenze di finanza pubblica, **a decorrere dal 1° gennaio 2016 l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, anche di livello dirigenziale**, di ciascuna delle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e successive modificazioni, **non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2015 ed è, comunque, automaticamente ridotto in misura proporzionale alla riduzione del personale in servizio**, tenendo conto del personale assumibile ai sensi della normativa vigente.

**Si ripropone, dunque, per l'anno 2016**

**la norma di cui all'articolo 9, comma 2-bis, del D.L. n. 78/2010**

(in tal senso si è espressa anche la Corte dei Conti Abruzzo – rif. Del. 120/2016, pag. 19)

# Difficoltà e limiti applicativi

Es. applicazione articolo 9, c. 1 Legge 122/2010 - fondo posizione

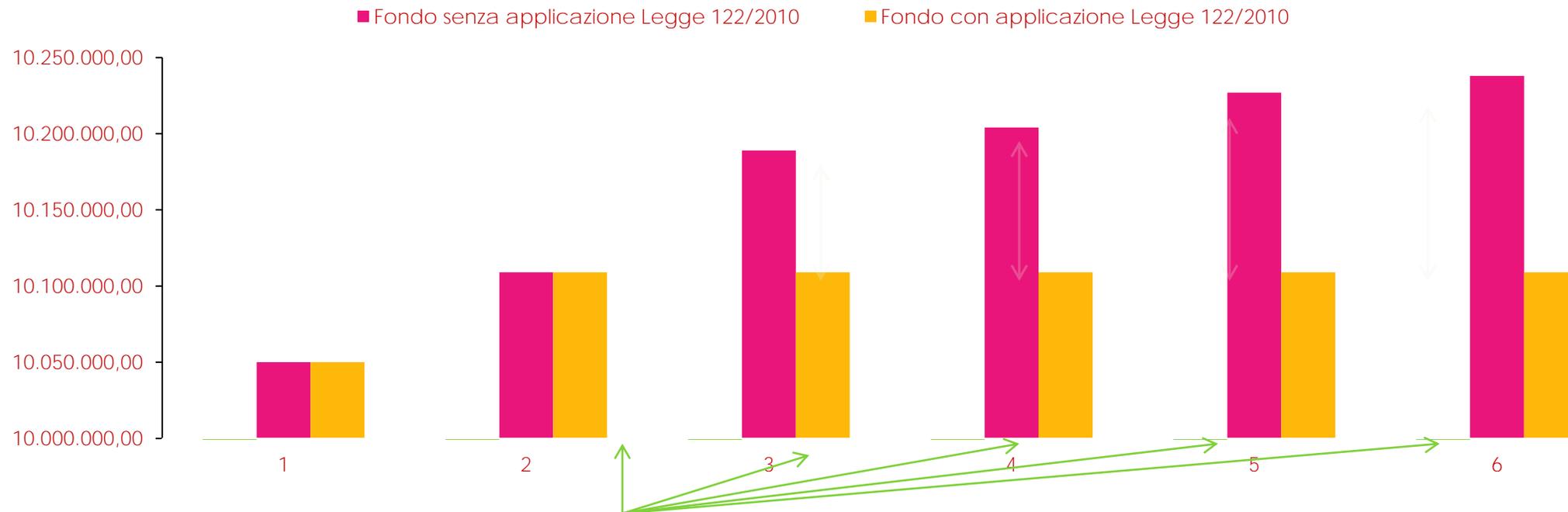
Descrizione Voci	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Fondo Consolidato Dirigenza Medica e Veterinaria	10.000.000,00	10.050.000,00	10.109.000,00	10.109.000,00	10.109.000,00	10.109.000,00
Consolidamento della RIA per ogni Dirigente cessato dal servizio al netto della RIA riconosciuta al personale entrato in servizio	50.000,00	59.000,00	80.000,00	95.000,00	118.000,00	129.000,00
Congelamento della RIA del personale cessato per effetto dell'articolo 9, comma 2bis della Legge 122/2010			-80.000,00	-95.000,00	-118.000,00	-129.000,00
<b>Totale Fondo di Posizione</b>	<b>10.050.000,00</b>	<b>10.109.000,00</b>	<b>10.109.000,00</b>	<b>10.109.000,00</b>	<b>10.109.000,00</b>	<b>10.109.000,00</b>

valore corrispondente ai risparmi della RIA dell'anno e non al valore dell'anno intero

Esempio

# Difficoltà e limiti applicativi

Es. applicazione articolo 9, c. 1 Legge 122/2010 - fondo posizione



**Stabilità delle risorse disponibili**

Esempio

# Difficoltà e limiti applicativi

## Articolo 9, comma 2-bis Legge 30 luglio 2010, n. 122

(Legge Tremonti)

Calcolo Valore medio personale presente nell'anno: (rif. Circolare Ministero dell'Economia n. 12 del 15.4.2011)	formule	Anno 2010	Anno 2011	Anno 2012	Anno 2013
Personale presente all'1 gennaio	A	1519	1518	1516	
Personale presente al 31 dicembre	B	1518	1518	1519	
Valore medio	$C=(A+B)/2$	1518,5	1518	1517,5	0
Variazione % valore medio rispetto al 2010			-0,03%	-0,07%	-100,00%

### Area Dirigenza Medica e Veterinaria

<b>Somme da destinare alla remunerazione degli incarichi di reggenza degli uffici temporaneamente privi di titolare (es. indenn. Sostituzione)</b>		10.000.000,00	10.000.000,00	10.000.000,00
<b>Fondo per il trattamento accessorio</b>		3.500.000,00	3.500.000,00	3.500.000,00
<b>Fondo di risultato</b>		7.800.000,00	7.800.000,00	7.800.000,00
<b>Riduzione da apportare nell'anno al fondo della posizione</b>			-3.292,72	-6.585,45
<b>Riduzione da apportare nell'anno al fondo del trattamento accessorio</b>			-1.152,45	-2.304,91
<b>Riduzione da apportare nell'anno al fondo di risultato</b>			-2.568,32	-5.136,65

Nota:

le riduzioni operate ai sensi del comma 2-bis non costituiscono economie accantonabili ai fini del loro utilizzo per il periodo 2011-2013

# Difficoltà e limiti applicativi

La legge di stabilità 2015 – n. 190 del 23 dicembre 2014, ai commi 254, 255 e 256 riferiti alle materie del pubblico impiego, propone diverse novità sullo scenario che si dovrebbe aprire in rapporto alla liberalizzazione dei vincoli e congelamento dei fondi contrattuali e di altre materie collegate.

In particolare, con le norme riportate nei predetti commi, tornano ad essere liberi da vincoli e congelamenti e precisamente:

- il tetto del trattamento ordinariamente spettante al dipendente (comma 1);
- la definizione del trattamento economico complessivo del dirigente rispetto al predecessore (comma 2);
- l'ammontare dei fondi per il trattamento accessorio (comma 2-bis);
- le progressioni di carriera comunque denominate (comma 21).

Anche le progressioni orizzontali (c.d. fasce economiche) costituiscono una svolta in assenza del rinnovo contrattuale.

# Difficoltà e limiti applicativi

## **Il comma 255 proroga al 2018 l'indennità di vacanza contrattuale.**

Riprende, in effetti, quanto stabilito:

- dal dL n. 78/2010 convertito nella legge 122/2010 e cioè l'erogazione dell'indennità di vacanza contrattuale prevista dalla legge 203/2008 a decorrere dal 2010, senza alcun indennità da corrispondere in luogo del mancato rinnovo dei CCNL per il triennio 2010/2012. Questa previsione comprende ovviamente anche "la tutela retributiva" prevista dall'articolo 47 bis del DLgs n. 165/2001;
- dal DPR n. 122/2013 art. 1 comma 1 lettera d) che bloccava la predetta indennità di vacanza contrattuale per il biennio 2013/2014.
- dal comma 452 della legge 147/2013 che stabiliva che la indennità di vacanza contrattuale per il periodo 2015/2017 "da computare quale anticipazione dei benefici complessivi che saranno attribuiti all'atto del rinnovo contrattuale" sia quella in godimento da parte dei dipendenti pubblici alla data del 31 dicembre 2013.

**Ciò significa (come già avvenuto per il triennio 2010/2012) che anche per il periodo compreso tra il 2013 ed il 2018 non è consentita la erogazione di indennità di vacanza contrattuale.**

# Sentenza Corte Costituzionale

## 175/2015

½

Le motivazioni che hanno indotto la Consulta a ritenere fondate le censure sul congelamento della parte economica delle procedure contrattuali e negoziali dei contratti pubblici (scattato per il 2013-2014 ed esteso fino al 2015) prendono le mosse dalla violazione **dell'art.** 39, primo comma, della Costituzione.

Si tratta infatti per il giudice delle leggi di un blocco negoziale protratto nel tempo, con un susseguirsi **“senza soluzione di continuità”** di norme, tale da rendere evidente la violazione della libertà sindacale. Sia le norme impugnate dai giudici rimettenti che quelle sopravvenute della legge di stabilità 2015 sono accomunate dalla medesima direzione finalistica, quella di imporre il blocco agli aumenti che quindi va **“colto in una prospettiva unitaria”** per la sua incidenza sui valori costituzionali coinvolti.

Valori che non ineriscono **all'art.** 36 della Costituzione sul diritto ad **un'equa** retribuzione, come sostenuto dalle censure, perché spiega la Corte le misure di contenimento, programmate triennialmente, rispondono **“all'esigenza** di governare una voce rilevante della spesa pubblica, che aveva registrato una crescita incontrollata, sopravanzando **l'incremento** delle retribuzioni del settore **privato”**.

# Sentenza Corte Costituzionale 175/2015

2/2

Tuttavia, osserva il giudice delle leggi le esigenze di mantenere l'equilibrio del bilancio dello Stato vanno contemperate con il diritto alla libertà sindacale.

E se è vero che i periodi di sospensione delle procedure negoziali e contrattuali non possono ancorarsi “al rigido termine di un anno”, **è altrettanto vero che questi periodi devono essere comunque definiti, non potendo protrarsi ad libitum.**

***Grazie per l'attenzione!***



per contatti  
Dott. Marco Rizzato  
mail [rimar1972@yahoo.it](mailto:rimar1972@yahoo.it)