



Seminario di studio " Relazioni Sindacali e rapporto di lavoro della dirigenza medica alla luce del Dlgs 150/2009 e della legge 122/2010 "

Bologna il 15 Gennaio 2011

Drssa Marta Branca

Dr. Antonio Carbone



Seminario di studio " Relazioni Sindacali e rapporto di lavoro della dirigenza medica alla luce del Dlgs 150/2009 e della legge 122/2010 "

Bologna il 15 Gennaio 2011

Dr. Antonio Carbone

Dal Decreto Brunetta alla Manovra Tremonti



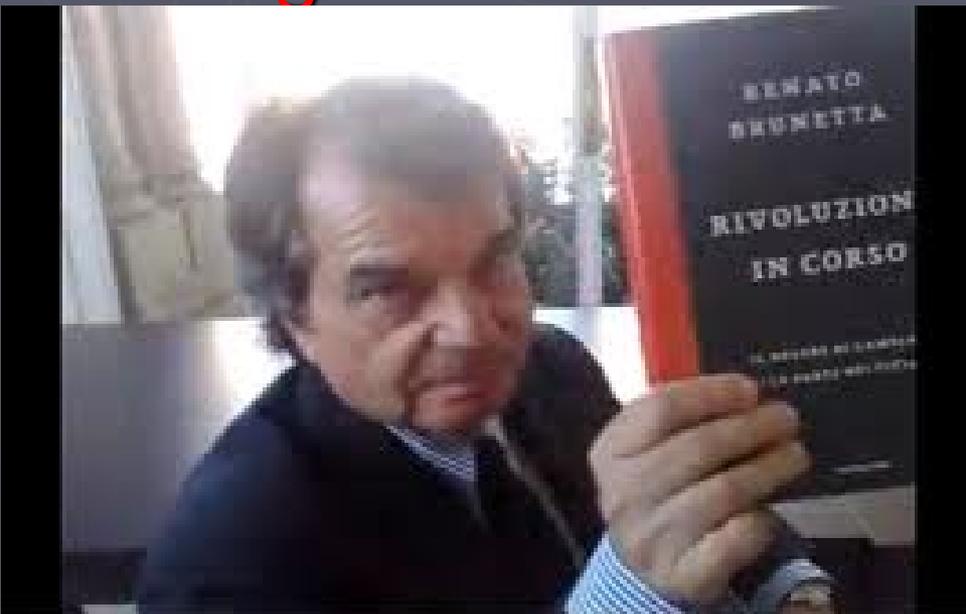


Dal decreto Brunetta alla manovra Tremonti

- ▶ Il mix tra l'attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni **Decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150** (la Riforma Brunetta) e la legge **122/2010 del 30 luglio 2010** di conversione del Dlg 78/2010 (la manovra finanziaria estiva) **"rende tutti più precari"**

Dal decreto Brunetta alla manovra Tremonti

O come emerso nelle riunioni sindacali " ad un vero e proprio TSUNAMI" **provocando profonde modifiche nell'assetto della dirigenza medica.**



AMBITO DI APPLICAZIONE DELLA RIFORMA BRUNETTA

► ART.72

Distinzione tra:

- 1) Norme rientranti nella potestà legislativa esclusiva dello Stato e direttamente applicabili alle Regioni
- 2) norme che costituiscono principi fondamentali dell'ordinamento cui si adeguano le amministrazioni territoriali

AMBITO DI APPLICAZIONE DELLA RIFORMA BRUNETTA

Convergenza con il privato degli assetti regolativi del lavoro pubblico e del sistema delle relazioni sindacali

- Inderogabilità delle disposizioni di legge, regolamento o statuto sulla disciplina dei rapporti di lavoro dei dipendenti pubblici da parte della contrattazione (eccetto nel caso di esplicita indicazione delle norme stesse)

Contratti collettivi

I contratti collettivi definiscono, sulla base della legge, trattamenti economici accessori, collegati:

- alla performance individuale;
- alla performance organizzativa con riferimento all'amministrazione nel suo complesso e alle unità organizzative o aree di responsabilità in cui si articola l'amministrazione;
- all'effettivo svolgimento di attività particolarmente disagiate ovvero pericolose o dannose per la salute

Contrattazione integrativa territoriale

- le pubbliche amministrazioni attivano autonomi livelli di contrattazione integrativa nel rispetto dei vincoli di bilancio risultanti dagli strumenti di programmazione annuale e pluriennale di ciascuna amministrazione;
- la contrattazione integrativa mira ad assicurare adeguati **livelli di efficienza e produttività dei servizi pubblici incentivando la qualità delle prestazioni attraverso l'attribuzione di trattamenti economici accessori**, anche temporanei, legati al raggiungimento di risultati ovvero allo svolgimento di attività che richiedono particolare impegno e responsabilità;
- la contrattazione integrativa si svolge sulle materie, con i vincoli e nei limiti stabiliti dai contratti nazionali.

DECRETO LEGISLATIVO 27 ottobre 2009, N. 150

ATTUAZIONE DELLA LEGGE 4 MARZO 2009, N. 15, IN MATERIA DI OTTIMIZZAZIONE DELLA PRODUTTIVITÀ DEL LAVORO PUBBLICO E DI EFFICIENZA E TRASPARENZA DELLE PUBBLICHE AMMINISTRAZIONI. (G.U. N. 254 del 31/10/2009 – Suppl. Ord. n.197)

Interviene in materia di:

- valutazione delle strutture e del personale delle amministrazioni pubbliche (Titolo II)***
- valorizzazione del merito (Titolo III)***
- ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche (Titolo IV) con particolare riferimento a:***
 - ✓ ***dirigenza pubblica***
 - ✓ ***responsabilità disciplinare***
 - ✓ ***contrattazione collettiva nazionale ed integrativa.***

DECRETO LEGISLATIVO 27 ottobre 2009, N. 150

- ▶ L'articolo 54 prevede la costituzione **di quattro Comparti di contrattazione collettiva nazionale**, cui corrispondono quattro Aree separate per la dirigenza, secondo specifiche procedure.
- ▶ Sono previste apposite aree all'interno della dirigenza per la dirigenza del ruolo sanitario e per i professionisti degli enti pubblici appartenenti alla X qualifica funzionale.
- ▶ Inoltre, possono essere costituite specifiche sezioni contrattuali nell'ambito dei comparti di competenza.

DECRETO LEGISLATIVO 27 ottobre 2009, N. 150

- ▶ **I contratti saranno solo triennali** (sia la parte normativa che economica)
- ▶ **Sono previsti solo quattro Comparti** (per semplificare le trattative)
- ▶ La sanità viene compresa nel gruppo **"Sanità e Regioni"** (questo avrà sicuramente riflessi sul peso della rappresentatività delle singole sigle sindacali)

DECRETO LEGISLATIVO 30 marzo 2001, n. 165

- ▶ **Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche.**
- ▶ (Gazzetta Ufficiale n. 106 del 9 maggio 2001. Testo coordinato ed aggiornato, pubblicato in GU n. 254 del 31-10-2009 - Suppl. Ordinario n. 197).
 - ▶ ***TITOLO III***
Contrattazione collettiva e rappresentatività sindacale
- ▶ **Art. 40.**
Contratti collettivi nazionali e integrativi.

Capo IV

CONTRATTAZIONE COLLETTIVA NAZIONALE E INTEGRATIVA

- ▶ **Cambiano profondamente i rapporti sindacali**
- ▶ ART 54 Modifiche all'ART 40 del **D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165**
- ▶ 1. La contrattazione collettiva determina i diritti e gli obblighi direttamente pertinenti al rapporto di lavoro, nonché le materie relative alle relazioni sindacali. **Sono, in particolare, escluse dalla contrattazione collettiva le materie attinenti all'organizzazione degli uffici,** quelle oggetto di partecipazione sindacale ai sensi dell'articolo 9, quelle afferenti alle prerogative dirigenziali ai sensi degli articoli 5, comma 2, 16 e 17, **la materia del conferimento e della revoca degli incarichi dirigenziali,** nonché quelle di cui all'articolo 2, comma 1, lettera c), della legge 23 ottobre 1992, n. 421. **Nelle materie relative alle sanzioni disciplinari, alla valutazione delle prestazioni ai fini della corresponsione del trattamento accessorio, della mobilità e delle progressioni economiche, la contrattazione collettiva è consentita negli esclusivi limiti previsti dalle norme di legge.**

Capo IV

CONTRATTAZIONE COLLETTIVA NAZIONALE E INTEGRATIVA

- ▶ La delega contenuta nella legge 15/2009 ha operato una parziale rilegificazione delle materie attualmente regolate dalla contrattazione collettiva, ridefinendo gli ambiti della disciplina del rapporto di lavoro pubblico riservati alla contrattazione collettiva e alla legge.
- ▶ **L'articolo 54** ha sostituito i commi dall'1 al 3 dell'articolo 40 del D.Lgs 165/2001 intitolato "*Contratti collettivi nazionali ed integrativi*" **modificandolo sostanzialmente a partire dalle materie che vengono escluse dalla contrattazione che sono:**
- ▶ ***l'organizzazione degli uffici;***
- ▶ ***la partecipazione sindacale ai sensi dell'articolo 9 del D.Lgs. 165;***
- ▶ ***le funzioni connesse agli uffici dirigenziali generali ed ai compiti e poteri propri nell'ambito delle responsabilità di indirizzo;***
- ▶ ***il conferimento e la revoca degli incarichi dirigenziali;***
- ▶ ***l'affidamento delle controversie di lavoro riguardanti i pubblici dipendenti***

Capo IV

CONTRATTAZIONE COLLETTIVA NAZIONALE E INTEGRATIVA

- ▶ Il successivo art. 55 sostituisce l'intero articolo 40-*bis* del T.U. del pubblico impiego, che ora ha come epigrafe "*Controlli in materia di contrattazione integrativa*" a differenza di quella originaria, che era "*Compatibilità della spesa in materia di contrattazione integrativa*".

Capo IV

CONTRATTAZIONE COLLETTIVA NAZIONALE E INTEGRATIVA

L'art. 57 modifica l'art. 45 del D.Lgs 165/2001 e stabilisce che i contratti collettivi definiscono, sulla base della legge, **trattamenti economici accessori**, collegati:

- *alla performance individuale;*
- *alla performance organizzativa con riferimento all'amministrazione nel suo complesso e alle unità organizzative o aree di responsabilità in cui si articola l'amministrazione;*
- *all'effettivo svolgimento di attività particolarmente disagiate ovvero pericolose o dannose per la salute.*

Per premiare il merito e il miglioramento della performance dei dipendenti sono destinate, compatibilmente con i vincoli di finanza pubblica, apposite risorse nell'ambito di quelle previste per il rinnovo del contratto collettivo nazionale di lavoro.

DECRETO LEGISLATIVO 27 ottobre 2009, N. 150



Art. 19.

Criteria per la differenziazione delle valutazioni

- ▶ 1. In ogni amministrazione, l'Organismo indipendente, sulla base dei livelli di performance attribuiti ai valutati **secondo il sistema di valutazione di cui al Titolo II** del presente decreto, compila una graduatoria delle valutazioni individuali del personale dirigenziale, distinto per livello generale e non, e del personale non dirigenziale.

**SALARIO
ACCESSORIO**

**25% DEI DIPENDENTI
POTRA' AVERE
IL PREMIO PER INTERO**

**50% LO AVRA'
DIMEZZATO**

**25% NESSUNA
GRATIFICA**

VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE

CICLO DELLA PERFORMANCE

- Definizione degli obiettivi (rilevanti, specifici, misurabili, sfidanti, tempificati, condivisi e realizzabili)
- Misurazione e valutazione (misurazione delle performance individuale e organizzativa attraverso la valutazione del grado di raggiungimento degli obiettivi)
- Rendicontazione (Performance report) ai fini del controllo interno e esterno (compresi i cittadini)

VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE

Soggetti

- Commissione** • emana le linee guida per adottare i modelli di valutazione sulla base dei requisiti minimi e accredita gli organismi indipendenti di valutazione
- Organismo indipendente** • di valutazione all'interno delle singole pp.aa. verifica l'adozione del sistema di valutazione e certifica il performance report
- Dirigenti**- sono responsabili della valutazione del personale

Art. 19.

Criteria per la differenziazione delle valutazioni

- ▶ 2. In ogni graduatoria di cui al comma 1 il personale e' distribuito in differenti livelli di performance in modo che:
- ▶ a) **il venticinque per cento** e' collocato nella fascia di merito alta, alla quale corrisponde l'attribuzione del cinquanta per cento delle risorse destinate al trattamento accessorio collegato alla performance individuale;
- ▶ b) **il cinquanta per cento** e' collocato nella fascia di merito intermedia, alla quale corrisponde l'attribuzione del cinquanta per cento delle risorse destinate al trattamento accessorio collegato alla performance individuale;
- ▶ c) **il restante venticinque per cento** e' collocato nella fascia di merito bassa, alla quale non corrisponde l'attribuzione di alcun trattamento accessorio collegato alla performance individuale.

Art. 19.

Criteria per la differenziazione delle valutazioni

- ▶ 3. Per i dirigenti si applicano i criteri di compilazione della graduatoria e di attribuzione del trattamento accessorio di cui al comma 2, con riferimento alla retribuzione di risultato.
- ▶ 4. **La contrattazione collettiva integrativa può prevedere deroghe alla percentuale del venticinque per cento** di cui alla lettera *a)* del comma 2 in misura non superiore a cinque punti percentuali in aumento o in diminuzione, con corrispondente variazione compensativa delle percentuali di cui alle lettere *b)* o *c)*. La contrattazione può altresì prevedere deroghe alla composizione percentuale delle fasce di cui alle lettere *b)* e *c)* e alla distribuzione tra le medesime fasce delle risorse destinate ai trattamenti accessori collegati alla performance individuale.

Art. 31.

Norme per gli Enti territoriali e il Servizio sanitario nazionale

- ▶ 1. Le regioni, anche per quanto concerne i propri enti e le amministrazioni del Servizio sanitario nazionale, e gli enti locali adeguano i propri ordinamenti ai principi contenuti negli articoli 17, comma 2, 18, 23, commi 1 e 2, 24, commi 1 e 2, 25, 26 e 27, comma 1.
- ▶ 2. Le regioni, anche per quanto concerne i propri enti e le amministrazioni del Servizio sanitario nazionale, e gli enti locali, nell'esercizio delle rispettive potestà normative, prevedono che una quota prevalente delle risorse destinate al trattamento economico accessorio collegato alla performance individuale venga attribuita al personale dipendente e dirigente che si colloca nella fascia di merito alta e che le fasce di merito siano comunque non inferiori a tre.
- ▶ 3. Per premiare il merito e la professionalità, le regioni, anche per quanto concerne i propri enti e le amministrazioni del Servizio sanitario nazionale, e gli enti locali, oltre a quanto autonomamente stabilito, nei limiti delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa, utilizzano gli strumenti di cui all'articolo 20, comma 1, lettere *c)*, *d)*, *e)* ed *f)*, nonche', adattandoli alla specificità dei propri ordinamenti, quelli di cui alle lettere *a)* e *b)*. Gli incentivi di cui alle predette lettere *a)*, *b)*, *c)* ed *e)* sono riconosciuti a valere sulle risorse disponibili per la contrattazione collettiva integrativa.

Art. 20.

Strumenti

1. **Gli strumenti per premiare il merito e le professionalità sono:**

- a) il bonus annuale delle eccellenze, di cui all'articolo 21;
- b) il premio annuale per l'innovazione, di cui all'articolo 22;
- c) le progressioni economiche, di cui all'articolo 23;
- d) le progressioni di carriera, di cui all'articolo 24;
- e) l'attribuzione di incarichi e responsabilità, di cui all'articolo 25;
- f) l'accesso a percorsi di alta formazione e di crescita professionale, in ambito nazionale e internazionale, di cui all'articolo 26.

2. **Gli incentivi di cui alle lettere a) , b) , c) , ed e) del comma 1 sono riconosciuti a valere sulle risorse disponibili per la contrattazione collettiva integrativa.**

Art. 31.

Norme per gli Enti territoriali e il Servizio sanitario nazionale

- ▶ 3. Per premiare il merito e la professionalità, le regioni, anche per quanto concerne i propri enti e le amministrazioni del Servizio sanitario nazionale, e gli enti locali, oltre a quanto autonomamente stabilito, nei limiti delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa, utilizzano gli strumenti di cui all'articolo 20, comma 1, lettere *c)*, *d)*, *e)* ed *f)*, nonché, adattandoli alla specificità dei propri ordinamenti, quelli di cui alle lettere *a)* e *b)*. Gli incentivi di cui alle predette lettere *a)*, *b)*, *c)* ed *e)* sono riconosciuti a valere sulle risorse disponibili per la contrattazione collettiva integrativa.
- ▶ 4. Nelle more dell'adeguamento di cui al comma 1, da attuarsi entro il 31 dicembre 2010, negli ordinamenti delle regioni e degli enti locali si applicano le disposizioni vigenti alla data di entrata in vigore del presente decreto; decorso il termine fissato per l'adeguamento si applicano le disposizioni previste nel presente titolo fino alla data di emanazione della disciplina regionale e locale.
- ▶ 5. Entro il 31 dicembre 2011, le regioni e gli enti locali trasmettono, anche attraverso i loro rappresentanti istituzionali, i dati relativi alla attribuzione al personale dipendente e dirigente delle risorse destinate al trattamento economico accessorio collegato alla performance individuale alla Conferenza unificata che verifica l'efficacia delle norme adottate in attuazione dei principi di cui agli articoli 17, comma 2, 18, 23, commi 1 e 2, 24, commi 1 e 2, 25, 26 e 27, comma 1, anche al fine di promuovere l'adozione di eventuali misure di correzione e migliore adeguamento.

(art.29).

È da rilevare che a **tutte le disposizioni concernenti gli strumenti premiali viene attribuito carattere imperativo, che queste non possono essere derogate dalla contrattazione collettiva**, e saranno inserite di diritto nei contratti, ai sensi degli articoli 1339 e 1419, comma 2, del codice civile, a decorrere dal periodo contrattuale successivo a quello in corso alla data di entrata in vigore del decreto (art.29).

Art. 69.

Disposizioni relative al procedimento disciplinare

► Art. 69.

- 1. Dopo l'articolo 55 del decreto legislativo n. 165 del 2001 sono inseriti i seguenti:
- «Art. 55-*bis* (*Forme e termini del procedimento disciplinare*). - 1. Per le infrazioni di minore gravità, per le quali e' prevista l'irrogazione di sanzioni superiori al rimprovero verbale ed inferiori alla sospensione dal servizio con privazione della retribuzione per più di dieci giorni, il procedimento disciplinare, se il responsabile della struttura ha qualifica dirigenziale, si svolge secondo le disposizioni del comma 2. Quando il responsabile della struttura non ha qualifica dirigenziale o comunque per le infrazioni punibili con sanzioni più gravi di quelle indicate nel primo periodo, il procedimento disciplinare si svolge secondo le disposizioni del comma 4. Alle infrazioni per le quali e' previsto il rimprovero verbale si applica la disciplina stabilita dal contratto collettivo.

Art. 69.

Disposizioni relative al procedimento disciplinare

- ▶ 2. **Il responsabile, con qualifica dirigenziale, della struttura in cui il dipendente lavora**, anche in posizione di comando o di fuori ruolo, quando **ha notizia di comportamenti punibili con taluna delle sanzioni disciplinari di cui al comma 1**, primo periodo, **senza indugio e comunque non oltre venti giorni contesta per iscritto l'addebito al dipendente medesimo e lo convoca per il contraddittorio a sua difesa**, con l'eventuale assistenza di un procuratore ovvero di un rappresentante dell'associazione sindacale cui il lavoratore aderisce o conferisce mandato, con un preavviso di almeno dieci giorni. Entro il termine fissato, il dipendente convocato, se non intende presentarsi, può inviare una memoria scritta o, in caso di grave ed oggettivo impedimento, formulare motivata istanza di rinvio del termine per l'esercizio della sua difesa.

Art. 69.

Disposizioni relative al procedimento disciplinare

- ▶ Dopo l'espletamento dell'eventuale ulteriore attività istruttoria, il responsabile della struttura conclude il procedimento, con l'atto di archiviazione o di irrogazione della sanzione, **entro sessanta giorni dalla contestazione dell'addebito**. In caso di differimento superiore a dieci giorni del termine a difesa, per impedimento del dipendente, il termine per la conclusione del procedimento e' prorogato in misura corrispondente. Il differimento può essere disposto per una sola volta nel corso del procedimento. **La violazione dei termini stabiliti nel presente comma comporta, per l'amministrazione, la decadenza dall'azione disciplinare** ovvero, per il dipendente, dall'esercizio del diritto di difesa.

Art. 55-ter (Rapporti fra procedimento disciplinare e procedimento penale).

1. Il procedimento disciplinare, che abbia ad oggetto, in tutto o in parte, fatti in relazione ai quali procede l'autorità giudiziaria, e' **proseguito e concluso anche in pendenza del procedimento penale**. Per le infrazioni di minore gravità, di cui all'articolo 55-bis, comma 1, primo periodo, non e' ammessa la sospensione del procedimento. Per le infrazioni di maggiore gravità, di cui all'articolo 55-bis, comma 1, secondo periodo, l'ufficio competente, nei casi di particolare complessità dell'accertamento del fatto addebitato al dipendente e quando all'esito dell'istruttoria non dispone di elementi sufficienti a motivare l'irrogazione della sanzione, può sospendere il procedimento disciplinare fino al termine di quello penale, salva la possibilità di adottare la sospensione o altri strumenti cautelari nei confronti del dipendente.

Art. 55-ter (*Rapporti fra procedimento disciplinare e procedimento penale*).

- ▶ 2. Se il procedimento disciplinare, non sospeso, si conclude con l'irrogazione di una sanzione e, successivamente, il procedimento penale viene definito con una sentenza irrevocabile di assoluzione che riconosce che il fatto addebitato al dipendente non sussiste o non costituisce illecito penale o che il dipendente medesimo non lo ha commesso, l'autorità competente, ad istanza di parte da proporsi entro il termine di decadenza di sei mesi dall'irrevocabilità della pronuncia penale, **riapre il procedimento disciplinare per modificarne o confermarne l'atto conclusivo in relazione all'esito del giudizio penale.**

Art. 55-ter (Rapporti fra procedimento disciplinare e procedimento penale).

- ▶ 3. Se il procedimento disciplinare si conclude con l'archiviazione ed il processo penale con una sentenza irrevocabile di condanna, l'autorità competente riapre il procedimento disciplinare per adeguare le determinazioni conclusive all'esito del giudizio penale. Il procedimento disciplinare e' riaperto, altresì, se dalla sentenza irrevocabile di condanna risulta che il fatto addebitabile al dipendente in sede disciplinare comporta la sanzione del licenziamento, mentre ne e' stata applicata una diversa. 4.

Art. 55-ter (Rapporti fra procedimento disciplinare e procedimento penale).

- ▶ Nei casi di cui ai commi 1, 2 e 3 il procedimento disciplinare e', rispettivamente, ripreso o riaperto entro sessanta giorni dalla comunicazione della sentenza all'amministrazione di appartenenza del lavoratore ovvero dalla presentazione dell'istanza di riapertura ed e' concluso entro centottanta giorni dalla ripresa o dalla riapertura. La ripresa o la riapertura avvengono mediante il rinnovo della contestazione dell'addebito da parte dell'autorità disciplinare competente ed il procedimento prosegue secondo quanto previsto nell'articolo 55-bis. Ai fini delle determinazioni conclusive, l'autorità procedente, nel procedimento disciplinare ripreso o riaperto, applica le disposizioni dell'articolo 653, commi 1 ed 1-bis, del codice di procedura penale.

Art. 55-ter (Rapporti fra procedimento disciplinare e procedimento penale).

- ▶ Art. 55-quater (Licenziamento disciplinare). - 1. Ferma la disciplina in tema di licenziamento per giusta causa o per giustificato motivo e salve ulteriori ipotesi previste dal contratto collettivo, si applica comunque la sanzione disciplinare del licenziamento nei seguenti casi:
 - ▶ a) **falsa attestazione della presenza in servizio**, mediante l'alterazione dei sistemi di rilevamento della presenza o con altre modalità fraudolente, ovvero giustificazione dell'assenza dal servizio mediante una certificazione medica falsa o che attesta falsamente uno stato di malattia;
 - ▶ b) **assenza priva di valida giustificazione per un numero di giorni, anche non continuativi, superiore a tre nell'arco di un biennio** o comunque per più di sette giorni nel corso degli ultimi dieci anni ovvero mancata ripresa del servizio, in caso di assenza ingiustificata, entro il termine fissato dall'amministrazione;

Art. 55-ter (Rapporti fra procedimento disciplinare e procedimento penale).

- ▶ **c) ingiustificato rifiuto del trasferimento disposto dall'amministrazione per motivate esigenze di servizio;**
- ▶ d) falsità documentali o dichiarative commesse ai fini o in occasione dell'instaurazione del rapporto di lavoro ovvero di progressioni di carriera;
- ▶ **e) reiterazione nell'ambiente di lavoro di gravi condotte aggressive o moleste o minacciose o ingiuriose o comunque lesive dell'onore e della dignità personale altrui;**
- ▶ f) condanna penale definitiva, in relazione alla quale e' prevista l'interdizione perpetua dai pubblici uffici ovvero l'estinzione, comunque denominata, del rapporto di lavoro.

Art. 55-ter (Rapporti fra procedimento disciplinare e procedimento penale).

- ▶ 2. Il licenziamento in sede disciplinare e' disposto, altresì, **nel caso di prestazione lavorativa, riferibile ad un arco temporale non inferiore al biennio, per la quale l'amministrazione di appartenenza formula**, ai sensi delle disposizioni legislative e contrattuali concernenti la valutazione del personale delle amministrazioni pubbliche, **una valutazione di insufficiente rendimento e questo e' dovuto alla reiterata violazione degli obblighi concernenti la prestazione stessa**, stabiliti da norme legislative o regolamentari, dal contratto collettivo o individuale, da atti e provvedimenti dell'amministrazione di appartenenza o dai codici di comportamento di cui all'articolo 54.
- ▶ 3. Nei casi di cui al comma 1, lettere *a)*, *d)*, *e)* ed *f)*, il licenziamento e' senza preavviso.

Art. 55-sexies (Responsabilità disciplinare per condotte pregiudizievoli per l'amministrazione e limitazione della responsabilità per l'esercizio dell'azione disciplinare).



Art. 55-sexies (Responsabilità disciplinare per condotte pregiudizievoli per l'amministrazione e limitazione della responsabilità per l'esercizio dell'azione disciplinare).

- ▶ 3. **Il mancato esercizio o la decadenza dell'azione disciplinare, dovuti all'omissione o al ritardo, senza giustificato motivo, degli atti del procedimento disciplinare o a valutazioni sull'insussistenza dell'illecito disciplinare irragionevoli o manifestamente infondate, in relazione a condotte aventi oggettiva e palese rilevanza disciplinare, comporta, per i soggetti responsabili aventi qualifica dirigenziale, l'applicazione della sanzione disciplinare della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione in proporzione alla gravità dell'infrazione non perseguita**, fino ad un massimo di tre mesi in relazione alle infrazioni sanzionabili con il licenziamento, ed altresì la mancata attribuzione della retribuzione di risultato per un importo pari a quello spettante per il doppio del periodo della durata della sospensione. Ai soggetti non aventi qualifica dirigenziale si applica la predetta sanzione della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione, ove non diversamente stabilito dal contratto collettivo.

Art. 55-sexies (Responsabilità disciplinare per condotte pregiudizievoli per l'amministrazione e limitazione della responsabilità per l'esercizio dell'azione disciplinare).

- ▶ **Art. 55-septies (Controlli sulle assenze)** 5. L'Amministrazione dispone **il controllo in ordine alla sussistenza della malattia del dipendente anche nel caso di assenza di un solo giorno, tenuto conto delle esigenze funzionali e organizzative.** Le fasce orarie di reperibilità del lavoratore, entro le quali devono essere effettuate le visite mediche di controllo, sono stabilite con decreto del Ministro per la pubblica amministrazione e l'innovazione.
- ▶ 6. **Il responsabile della struttura in cui il dipendente** lavora nonché il dirigente eventualmente preposto all'amministrazione generale del personale, secondo le rispettive competenze, **curano l'osservanza delle disposizioni del presente articolo, in particolare al fine di prevenire o contrastare, nell'interesse della funzionalità dell'ufficio, le condotte assenteistiche.** Si applicano, al riguardo, le disposizioni degli articoli 21 e 55-sexies, comma 3..

Procedura disciplinare

▶ 3. Il responsabile della struttura, se non ha qualifica dirigenziale ovvero se la sanzione da applicare è più grave di quelle di cui al comma 1, primo periodo, trasmette gli atti, entro cinque giorni dalla notizia del fatto, all'ufficio individuato ai sensi del comma 4, dandone contestuale comunicazione all'interessato.

▶ 4. Ciascuna amministrazione, secondo il proprio ordinamento, individua l'ufficio competente per i procedimenti disciplinari ai sensi del comma 1, secondo periodo. Il predetto ufficio contesta l'addebito al dipendente, lo convoca per il contraddittorio a sua difesa, istruisce e conclude il procedimento secondo quanto previsto nel comma 2, ma, se la sanzione da applicare è più grave di quelle di cui al comma 1, primo periodo, con applicazione di termini pari al doppio di quelli ivi stabiliti e salva l'eventuale sospensione ai sensi dell'articolo 55-*ter*. Il termine per la contestazione dell'addebito decorre dalla data di ricezione degli atti trasmessi ai sensi del comma 3 ovvero dalla data nella quale l'ufficio ha altrimenti acquisito notizia dell'infrazione, mentre la decorrenza del termine per la conclusione del procedimento resta comunque fissata alla data di prima acquisizione della notizia dell'infrazione, anche se avvenuta da parte del responsabile della struttura in cui il dipendente lavora. La violazione dei termini di cui al presente comma comporta, per l'amministrazione, la decadenza dall'azione disciplinare ovvero, per il dipendente, dall'esercizio del diritto di difesa.

▶ 5. Ogni comunicazione al dipendente, nell'ambito del procedimento disciplinare, è effettuata tramite posta elettronica certificata, nel caso in cui il dipendente dispone di idonea casella di posta, ovvero tramite consegna a mano. Per le comunicazioni successive alla contestazione dell'addebito, il dipendente può indicare, altresì, un numero di fax, di cui egli o il suo procuratore abbia la disponibilità. In alternativa all'uso della posta elettronica certificata o del fax ed altresì della consegna a mano, le comunicazioni sono effettuate tramite raccomandata postale con ricevuta di ritorno. Il dipendente ha diritto di accesso agli atti istruttori del procedimento. È esclusa l'applicazione di termini diversi o ulteriori rispetto a quelli stabiliti nel presente articolo.

Procedura disciplinare

- ▶ 6. Nel corso dell'istruttoria, il capo della struttura o l'ufficio per i procedimenti disciplinari possono acquisire da altre amministrazioni pubbliche informazioni o documenti rilevanti per la definizione del procedimento. La predetta attività istruttoria non determina la sospensione del procedimento, ne' il differimento dei relativi termini.
- ▶ 7. Il lavoratore dipendente o il dirigente, appartenente alla stessa amministrazione pubblica dell'incolpato o ad una diversa, che, essendo a conoscenza per ragioni di ufficio o di servizio di informazioni rilevanti per un procedimento disciplinare in corso, rifiuta, senza giustificato motivo, la collaborazione richiesta dall'autorità disciplinare procedente ovvero rende dichiarazioni false o reticenti, e' soggetto all'applicazione, da parte dell'amministrazione di appartenenza, della sanzione disciplinare della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione, commisurata alla gravità dell'illecito contestato al dipendente, fino ad un massimo di quindici giorni.
- ▶ 8. In caso di trasferimento del dipendente, a qualunque titolo, in un'altra amministrazione pubblica, il procedimento disciplinare e' avviato o concluso o la sanzione e' applicata presso quest'ultima. In tali casi i termini per la contestazione dell'addebito o per la conclusione del procedimento, se ancora pendenti, sono interrotti e riprendono a decorrere alla data del trasferimento.
- ▶ 9. In caso di dimissioni del dipendente, se per l'infrazione commessa e' prevista la sanzione del licenziamento o se comunque e' stata disposta la sospensione cautelare dal servizio, il procedimento disciplinare ha egualmente corso secondo le disposizioni del presente articolo e le determinazioni conclusive sono assunte ai fini degli effetti giuridici non preclusi dalla cessazione del rapporto di lavoro.

Legge 122/2010 del 30 luglio 2010 di conversione del Dlg 78/2010 (la manovra finanziaria estiva)

- Stavamo ancora metabolizzando la riforma Brunetta e le sue ricadute quando è arrivato il decreto Tremonti con la manovra economica finanziaria



+



EFFETTI DELLA LEGGE 122/2010

Art. 9 Contenimento delle spese in materia di impiego pubblico



Art. 9 Contenimento delle spese in materia di impiego pubblico

- ▶ 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

Art 9 Comma2

- ▶ Stipendi dei dipendenti pubblici

**Trattenute forzate per le retribuzioni
oltre i 90 e i 150 mila euro del 5%
oltre i 150 mila euro del 10% -**

le trattenute vengono fatte sul
differenziale e non sul totale

Art 9 Comma2

- ▶ Non ha effetto ai fini previdenziali
- ▶ Rientrano al fine del calcolo della retribuzione lorda tutte le voci della parte e accessoria dello stipendio **non rientrano di conseguenza i proventi della libera professione intramoenia**

TRATTAMENTO ACCESSORIO

- ▶ ((2-bis. A decorrere dal 1° gennaio 2011 e sino al 31 dicembre 2013

l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, anche di livello dirigenziale, di ciascuna delle amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, non puo' superare il corrispondente importo dell'anno 2010 ed e', comunque, automaticamente ridotto in misura proporzionale alla riduzione del personale in servizio.

ALLERT

- ▶ È da tenere presente per le delegazioni trattanti a livello regionale che non dovranno essere sottoscritti accordi che prevedono aumento delle prestazioni retribuite nel trattamento accessorio : per esempio le prestazioni aggiuntive perché la legge impedisce di remunerarle a parte

TRATTAMENTO ACCESSORIO

Le voci del trattamento accessorio per i dirigenti medici sono:

Retribuzione di posizione (parte variabile)

Retribuzione di risultato

Retribuzione legata a particolari condizioni di lavoro

Specifico trattamento economico

Indennità di incarico di direzione di struttura complessa

Trattamento accessorio / fondamentale

- ▶ 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'indennità di esclusività non fa parte della retribuzione accessoriosa ma è una indennità con dignità legislativa è assimilabile alle voci della parte fondamentale della retribuzione

Struttura della retribuzione dei dirigenti

- ▶ 1. La struttura della retribuzione dei dirigenti si compone delle seguenti voci:
- ▶ **A) TRATTAMENTO FONDAMENTALE:**
- ▶ 1) stipendio tabellare;
- ▶ 2) indennità integrativa speciale, confermata nella misura attualmente percepita, salvo quanto disposto dall'art. 34;
- ▶ 3) retribuzione individuale di anzianità, ove acquisita;
- ▶ 4) indennità di specificità medico-veterinaria;
- ▶ 5) retribuzione di posizione minima contrattuale - di parte fissa e variabile - prevista dagli articoli da 37 a 40 e artt. 46 e 47 in relazione al rapporto di lavoro in atto, sino al 30 dicembre 2003. Dal 31 dicembre 2003, retribuzione di posizione minima contrattuale unificata ai sensi degli artt. 42 e 43;
- ▶ 6) Assegni personali, ove spettanti, ai sensi delle vigenti norme contrattuali;
- ▶ **B) TRATTAMENTO ACCESSORIO:**
- ▶ 1) retribuzione di posizione - parte variabile aziendale - sulla base della graduazione delle funzioni, ove spettante;
- ▶ 2) indennità di incarico di direzione di struttura complessa, ai sensi dell'art. 40 del CCNL 8 giugno 2000;
- ▶ 3) retribuzione di risultato, ai sensi dell'art. 65, comma 6, del CCNL 5 dicembre 1996;
- ▶ 4) retribuzione legata alle particolari condizioni di lavoro, ove spettante;
- ▶ 5) specifico trattamento economico ove in godimento quale assegno personale (art. 38, comma 3 del CCNL 8 giugno 2000).
- ▶ 2. L'indennità di esclusività costituisce un elemento distinto della retribuzione ai sensi e per gli effetti dell'art. 5, comma 2 del CCNL 8 giugno 2000, II biennio.
- ▶ 3. Ai dirigenti, ove spettante, è corrisposto anche l'assegno per il nucleo familiare, ai sensi della legge 13 maggio 1988, n. 153 e successive modificazioni.

TETTO ECONOMICO PER I RINNOVI CONTRATTUALI

- ▶ Sono **validi** solamente **i contratti** che hanno **rispettato un incremento limite del 3,2%**

Gli effetti di questa norma nei riguardi del Ccnl biennio economico 2008 -2009 riguarda sicuramente la perdita del finanziamento aggiuntivo regionale pari all'0,8% della massa salariale

Blocco dei rinnovi contrattuali per il triennio 2010-2013

Durante tale periodo verrà attribuita solo l'indennità di vacanza contrattuale

Non impedisce la contrattazione integrativa aziendale

Gli effetti sono: Il risparmio economico derivante dal mancato rinnovo dei contratti viene introitato nelle casse dello Stato e non rimane alle Regioni per ridurre l'entità del sottofinanziamento

Criticità

Diventa difficoltoso se non impossibile attuare buona parte delle modifiche della contrattazione introdotte dal Dlgs 150 e in particolare dei principi del sistema della performance

Capo IV

CONTRATTAZIONE COLLETTIVA NAZIONALE E INTEGRATIVA

L'art. 57 modifica l'art. 45 del D.Lgs 165/2001 e stabilisce che i contratti collettivi definiscono, sulla base della legge, **trattamenti economici accessori**, collegati:

- *alla performance individuale;*
- *alla performance organizzativa con riferimento all'amministrazione nel suo complesso e alle unità organizzative o aree di responsabilità in cui si articola l'amministrazione;*
- *all'effettivo svolgimento di attività particolarmente disagiate ovvero pericolose o dannose per la salute.*

Per premiare il merito e il miglioramento della performance dei dipendenti sono destinate, compatibilmente con i vincoli di finanza pubblica, apposite risorse nell'ambito di quelle previste per il rinnovo del contratto collettivo nazionale di lavoro.

Art. 20.

Strumenti

1. **Gli strumenti per premiare il merito e le professionalità sono:**

- a) il bonus annuale delle eccellenze, di cui all'articolo 21;
- b) il premio annuale per l'innovazione, di cui all'articolo 22;
- c) le progressioni economiche, di cui all'articolo 23;
- d) le progressioni di carriera, di cui all'articolo 24;
- e) l'attribuzione di incarichi e responsabilità, di cui all'articolo 25;
- f) l'accesso a percorsi di alta formazione e di crescita professionale, in ambito nazionale e internazionale, di cui all'articolo 26.

2. **Gli incentivi di cui alle lettere a) , b) , c) , ed e) del comma 1 sono riconosciuti a valere sulle risorse disponibili per la contrattazione collettiva integrativa.**

Criticità

La contrattazione nazionale appare obbligatoria per individuare la quota prevalente del fondo al trattamento accessorio collegato alla performance individuale

Il fondo incentivante non può essere aumentato nel prossimo triennio

(Circolare della funzione pubblica del 15 luglio 2010)

Art 9 Comma 32



=



Art 9 Comma 32

32. A decorrere dalla data di entrata in vigore del presente provvedimento le pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 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 piu' favorevoli; a decorrere dalla medesima data e' abrogato l'articolo 19, comma 1-ter, secondo periodo, del decreto legislativo n. 165 del 2001. Resta fermo che, nelle ipotesi di cui al presente comma, al dirigente viene conferito un incarico di livello generale o di livello non generale, a seconda, rispettivamente, che il dirigente appartenga alla prima o alla seconda fascia.

Art. 40.Dlgs 150/2009

Modifica all'articolo 19 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165

- ▶ 1-ter. Gli incarichi dirigenziali possono essere revocati esclusivamente nei casi e con le modalità di cui all'articolo 21, comma 1, secondo periodo. L'amministrazione che, in dipendenza dei processi di riorganizzazione ovvero alla scadenza, in assenza di una valutazione negativa, non intende confermare l'incarico conferito al dirigente, è tenuta a darne idonea e motivata comunicazione al dirigente stesso con un preavviso congruo, prospettando i posti disponibili per un nuovo incarico.»;- comitato dei garanti – contratti collettivi

Comma 32

in questo comma si dispone che:

Alla scadenza dell'incarico è possibile attribuire un incarico con posizione economica inferiore , anche in assenza di valutazione negativa

Tali modifiche possono avvenire anche nell'ambito di processi di riorganizzazione dell'amministrazioni

Non si applicano le norme legislative e contrattuali che garantiscono il trattamento economico piu' favorevole

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

Interpretazioni sindacali

Naturalmente da parte nostra c'è una ferma opposizione a questa norma che se applicata andrebbe ad annullare lo stesso stato giuridico del nostro rapporto di lavoro

Può essere attuata solamente in presenza di ristrutturazione dell'azienda sanitaria , approvata dalla regione e formalizzata seconda l'atto aziendale

Comma 32

Quando non sussiste in modo oggettivo alcuna possibilità di assegnare altro incarico di pari tipologia ,complessità e posizione economica all'interno della stessa azienda o in altra azienda mediante mobilità

Capo III

Contenimento delle spese in materia di impiego pubblico, invalidita' e previdenza

Art. 12

Interventi in materia previdenziale

Tratta di nuova normativa sulla pensionabilità ,sul trattamento di Quiescenza e del TFS (trattamento di fine servizio o liquidazione)

Proposte future

1 CONSERVAZIONE DEL POSTO DI LAVORO

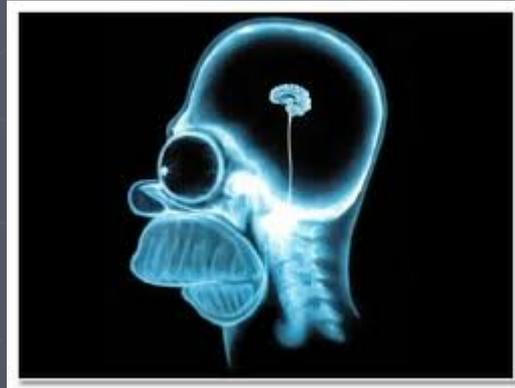
2 PUR RIMANENDO NELL'AREA DI SANITA' PUBBLICA IL DIRETTORE MEDICO DI PRESIDIO DOVRA'ESSERE INSERITO NELLA FASCIA STIPENDIALE OSPEDALIERA

Proposte future

	Retribuzione di posizione in lire			Retribuzione di posizione in euro		
	Fissa	variabile	Totale	fissa	Variabile	Totale
Dirigente incarico struttura complessa: area chirurgica	12.000.000	8.141.000	20.141.000	6.197,48	4.204,47	10.401,95
Dirigente incarico struttura complessa: area medicina	11.000.000	7.049.000	18.049.000	5.681,02	3.640,50	9.321,52
Dirigente incarico struttura complessa: area territorio	10.000.000	7.017.000	17.017.000	5.164,56	3.623,97	8.788,53
Dirigente incarico struttura semplice o ex modulo funzionale DPR 384/1990	11.078.000	7.037.000	18.115.000	5.721,30	3.634,30	9.355,60
Dirigente incarico lett. c) art. 27 CCNL 8 giugno 2000	7.940.000	4.880.000	12.820.000	4.100,66	2.520,30	6.620,96
Dirigente equiparato	2.000.000	10.820.000	12.820.000	1.032,91	5.588,05	6.620,96
Dirigente < 5 anni	2.000.000	4.327.000	6.327.000	1.032,91	2.234,70	3.267,61

Proposte future

3 lo stipendio del direttore medico di presidio non dovrebbe essere inferiore a quello del direttore di dipartimento



ALTRE ALTRE PROPOSTE ?

Grazie per l'attenzione

e spero che non uscirete protestando
così !!! Antonio Carbone

