

Riforma Brunetta: cosa cambierà per gli Infermieri?

Il D. Lgs. 150/2009 di attuazione della legge n.15 del 2009 in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza della P.A., entrato in vigore il 15 novembre '09, si propone di migliorare l'organizzazione attraverso il merito, la selettività, la concorsualità, l'autonomia dirigenziale, l'efficienza, stabilire gli ambiti riservati alla legge e alla contrattazione sindacale. Sostanzialmente tratta 4 importanti temi che in gran parte troveranno delle specifiche per il comparto sanitario attraverso accordi tra Stato e Regioni e anche tra regioni e regioni. Sul sito www.nursind.it troverai il testo integrale del provvedimento.

Misurazione delle performance, Merito e premi

Ogni azienda è necessario che si doti di un sistema di valutazione e misurazione della performance individuale e di struttura, per la distribuzione della produttività e dei premi. In mancanza di meccanismi di valutazione, è vietato ogni automatismo delle progressioni economiche e del riconoscimento di premi. Ciò significa che la produttività non sarà più distribuita a tutti e in egual misura. Si tratta per la cat. D di una mensilità circa (la cifra è diversa da azienda ad azienda in base a come è stato utilizzato negli anni il fondo della produttività), comprensiva degli acconti mensili, dei saldi e delle RAR.

La valutazione individuale sarà svolta dai dirigenti responsabili degli uffici/reparti/servizi sulla base del raggiungimento di specifici obiettivi di gruppo o individuali e dalla qualità del contributo assicurato alla performance dell'unità organizzativa di appartenenza, alle competenze dimostrate e ai comportamenti professionali e organizzativi.

Ogni azienda dovrà fissare il **Piano della Performance**, documento programmatico triennale, redatto annualmente entro il 31 gennaio, che stabilisce gli obiettivi da raggiungere. In ogni azienda, un organismo indipendente dovrà "sorvegliare" sui meccanismi di valutazione, compreso il tener conto delle rilevazioni che il personale valutato potrà fare sui superiori.

Verremo classificati in tre o più fasce di merito (A-B-C).

Il ruolo della contrattazione aziendale, entro i limiti previsti dalla legge, sarà determinante sulla definizione delle percentuali di personale e di risorse per la distribuzione dei premi. Saranno di certo fatte delle graduatorie annuali e non necessariamente il 25% del personale sarà escluso dal sistema incentivante. Per legge i periodi di congedo di maternità, di paternità e parentale non possono essere considerati ai fini della valutazione individuale.



Come funzionerà tutto il sistema di valutazione?

Il Governo nominerà entro il 16 dicembre 2009 la Commissione Nazionale composta da 5 componenti che resteranno in carica per 6 anni. La Commissione avrà il compito di emanare linee guida dei modelli di valutazione e di supportare in sede locale o regionale gli "Organismi Indipendenti di Valutazione" (in sostituzione degli organi interni di controllo), che avranno il compito di: verificare l'adozione del sistema di valutazione; proporre la valutazione dei dirigenti; indagare annualmente sul sistema valutativo e relazionare i risultati tenendo conto anche delle osservazioni dei "valutati".

La valutazione servirà quindi per assegnare, in sede aziendale, i seguenti premi:

1. la produttività;
2. il Bonus annuale delle eccellenze (assegnato ad aprile al 5% della fascia alta);
3. il Premio annuale per l'innovazione (progetto individuale o di gruppo di pari valore del bonus annuale, attribuito dall'organismo indipendente);

4. le Progressioni economiche;
5. le Progressioni di carriera;
6. l'attribuzione di incarichi di responsabilità (Posizioni Organizzative e Coordinamenti);
6. l'accesso a percorsi di alta formazione e crescita professionale;
7. il Premio di efficienza (in presenza di risparmi certificati).

Tali norme sono inderogabili e dovranno essere parte integrante del prossimo CCNL 2010-2012.

Le Regioni, e quindi i dipendenti del SSN, dovranno adeguare i propri ordinamenti e i contratti aziendali alle norme previste, entro il 31/12/2010, pena l'applicazione rigida dei criteri della stessa Riforma.

Le amministrazioni pubbliche, a decorrere dal 1° gennaio 2010, copriranno i posti disponibili nella dotazione organica per la progressione di carriera attraverso concorsi pubblici, con riserva non superiore al 50% a favore del personale interno. Il passaggio di fascia sarà attribuito a una quota limitata di dipendenti e anche in presenza di disponibilità del fondo non potrà essere dato a tutti.

Dirigenza e poteri datoriali

La Riforma prevede una radicale modifica del D. Lgs 165/2001 che regola il trattamento dei dipendenti pubblici e le relazioni sindacali nei comparti della P.A. (31 artt. modificati e 11 nuovi). Nel sito www.nursind.it troverete il testo aggiornato con le modifiche.

Le determinazioni per l'organizzazione degli uffici e le misure inerenti alla gestione dei rapporti di lavoro sono assunte in via esclusiva dagli organi preposti alla gestione con la capacità e i poteri del privato datore di lavoro, fatta salva la sola informazione ai sindacati, ove prevista nei contratti. Rientrano, in particolare, nell'esercizio dei poteri dirigenziali le misure inerenti la gestione delle risorse umane nel rispetto del principio di pari opportunità nonché la direzione e l'organizzazione del lavoro nell'ambito degli uffici (art. 34).

Viene pertanto limitato alla sola informazione il ruolo del sindacato nelle scelte organizzative interne aziendali, mentre in precedenza era sog-

getto a concertazione nella misura in cui, tali scelte avevano un riflesso sul rapporto di lavoro. E' ipotizzabile che si aprirà quindi una nuova stagione delle vertenze sindacali e/o legali, con poche possibilità di modificare le scelte verticistiche.

Il dirigente avrà piena autonomia e responsabilità nella gestione delle proprie risorse umane e nella individuazione dei profili necessari allo svolgimento dei compiti istituzionali e al raggiungimento degli obiettivi (art. 39).

Sarà quindi in capo al dirigente stabilire quanti Infermieri e Oss sono necessari a garantire l'assistenza (salvo diversa determinazione aziendale o regionale).

Se il dirigente ometterà di vigilare sull'effettiva produttività del suo personale, subirà una decurtazione del proprio trattamento accessorio (premio di risultato).

In assenza di una valutazione individuale della performance, il dirigente potrà essere accusato di dolo o colpa grave, e potrà vedersi non rinnovare l'incarico. Se un dirigente chiudesse un occhio di fronte all'evidenza dell'inutilità di un proprio dipendente, potrà essere accusato di danno erariale.

La mobilità del personale tra le aziende della P.A. è confermata e sarà vincolata al parere favorevole del dirigente presso cui il dipendente verrà assegnato, sulla base della professionalità e del posto da ricoprire (art. 49). L'accesso ai pubblici uffici potrà essere vincolato anche al luogo di residenza del candidato, specie se tale requisito fosse necessario per espletare al meglio il proprio compito lavorativo. Le graduatorie concorsuali saranno valide fino a 3 anni (art. 51).

Non potranno essere nominati dirigenti, soggetti che negli ultimi 2 anni abbiano avuto cariche in partiti o sindacati o vi abbiano comunque collaborato (art. 52).

Nuovo Modello dei Contratti

I contratti pubblici come quelli privati avranno durata triennale sia per la parte normativa che economica anziché quadriennale per la parte normativa e biennale per la parte economica, come lo erano in precedenza.

Alcune importanti materie non potranno più essere oggetto di contrattazione sindacale. In particolare: la gestione delle risorse umane; la direzione e l'organizzazione del lavoro; il potere disciplinare; l'individuazione delle competenze e delle professionalità; la mobilità all'interno degli uffici.

Le sanzioni disciplinari, la valutazio-

ne, la mobilità e le progressioni economiche potranno essere trattate dalla contrattazione esclusivamente entro i limiti stabiliti dalla legislazione nazionale (art. 54).

Saranno ridotti i Comparti della contrattazione, dagli attuali 12 a 4, due per i dipendenti dello Stato e due per le autonomie. Saranno garantite anche 4 delle 9 attuali aree dei contratti della dirigenza. Un'apposita sezione contrattuale di un'area dirigenziale riguarda la dirigenza del ruolo sanitario del Servizio sanitario nazionale.

Nell'ambito dei comparti di contrattazione possono essere costituite apposite sezioni contrattuali per specifiche professionalità. Su questo versante ci stiamo battendo e ci batteremo come sindacato di categoria, perché ci venga riconosciuto finalmente un nostro specifico contratto, quello infermieristico.



Viene riconosciuta all'ambito regionale un'autonomia di contrattazione, sempre però limitata ai vincoli della finanza pubblica e a quelli stabiliti dalla contrattazione nazionale.

La riforma attribuisce un potere di iniziativa unilaterale alle amministrazioni: qualora non si raggiungano gli accordi entro i termini stabiliti, le amministrazioni potranno provvedere unilateralmente nelle materie di mancato accordo. E' questa la pietra tombale della forza sindacale che viene depotenziata parecchio.

Inoltre, nel caso di amministrazioni che concordino con i sindacati materie non previste dalla contrattazione o svincolate dai limiti della finanza pubblica, tali accordi saranno nulli. Le amministrazioni hanno l'obbligo di pubblicare sul proprio sito internet i contratti integrativi stipulati e la relazione tecnico-finanziaria certificata dagli organismi di controllo.

Se entro aprile dell'anno di scadenza del contratto nazionale, le parti non avranno ancora raggiunto l'ipotesi di

accordo, le amministrazioni procederanno comunque a erogare una somma (Indennità di Vacanza Contrattuale) che sarà poi riassorbita alla definitiva sottoscrizione del contratto (art. 59).

I vertici Aran saranno rinominati e l'agenzia sarà rinnovata entro il 15 dicembre 2009 (art. 58).

I soggetti sindacali accreditati per la prossima tornata contrattuale saranno transitoriamente gli stessi del biennio 2008-2009. Quindi a firmare il prossimo contratto saranno ancora una volta CGIL-CISL-UIL-FIALS-FSI.

In seguito, per il contratto 2013-2015, si terranno in considerazione i risultati delle elezioni del rinnovo delle RSU che dovranno svolgersi nel novembre 2010 (art. 65).

A tal riguardo è importantissimo che alle elezioni del 2010 gli infermieri sappiano convogliare i loro voti sul sindacato di categoria in tutte le aziende sanitarie del Paese, per sperare così di poter partecipare di diritto alla contrattazione del triennio 2013-2015.

Sanzioni disciplinari e responsabilità dei dipendenti

È la parte che trova applicazione immediata nella realtà lavorativa quotidiana e non necessita di nessun recepimento: dal 15 novembre 2009 questa è nuova disciplina per i procedimenti disciplinari. In data 27/11/09 il ministro ha già emanato una circolare, la n°9 del 2009, che chiarisce alcuni aspetti sulla disciplina transitoria.

I procedimenti disciplinari non potranno più essere sospesi in attesa del giudizio della magistratura. Solo in seguito, qualora la magistratura avesse deciso diversamente dall'azienda, potranno essere riaperti e rivalutati (su richiesta del dipendente).

La pubblicazione del codice disciplinare può avvenire sul sito internet e non è più obbligatoria la sola affissione (art. 68).

Strumenti di contrasto all'assenteismo:

A) Sono previsti vari tipi di sanzioni per i casi di false attestazioni di presenza o di falsi certificati medici:

-per il dipendente, licenziamento disciplinare e obbligo del risarcimento del danno;

-specifica fattispecie di reato per il dipendente stesso e per gli eventuali "complici", compreso il medico;

-per il medico, inoltre, radiazione dall'albo professionale e, se dipendente o convenzionato con il SSN, licenzia-

mento o decadenza dalla convenzione.

B) Sono confermate le misure relative al controllo delle assenze:

- obbligo di certificazione da parte di un medico dell'SSN;
- invio telematico della certificazione dal medico all'INPS;
- controlli a domicilio anche per un solo giorno di assenza.

Le nuove fasce di malattia saranno determinate con Decreto del Ministro e non più per legge. Le fasce di reperibilità saranno complessivamente portate a 7 ore.

Definizione di ulteriori infrazioni che comportano il licenziamento:

- protrazione o ripetizione di assenze ingiustificate;
- ingiustificato rifiuto di trasferimento;
- falsità documentali o dichiarative per l'assunzione o per la progressione in carriera;
- reiterazione di condotte aggressive, moleste o offensive;
- condanna per reati contro la p.a. o per altri reati gravi;
- prolungato insufficiente rendimento.

Ipotesi di responsabilità nei confronti dell'amministrazione:

- il dipendente è assoggettato a sanzione disciplinare se determina la condanna della P.A. al risarcimento del danno;
- il dipendente è collocato in disponibilità se cagiona grave danno all'ufficio di appartenenza per inefficienza o incompetenza professionale;
- il dirigente o il funzionario che determina per colpa la decadenza

dell'azione disciplinare è assoggettato a sanzione disciplinare.

Limitazione della responsabilità per l'esercizio dell'azione disciplinare: -in relazione all'esercizio dell'azione disciplinare, la responsabilità civile del dirigente è limitata ai casi di dolo o colpa grave.

Cambieranno anche le competenze degli organi del procedimento disciplinare.

E' importantissimo che alle elezioni del nov. 2010 gli infermieri sappiano convogliare i loro voti sul sindacato di categoria in tutte le aziende sanitarie del Paese, per sperare così di poter partecipare di diritto alla contrattazione del triennio 2013-2015.

Il dirigente d'ufficio potrà decidere per sanzioni fino a 10 giorni di sospensione. All'Ufficio per i procedimenti disciplinari compete l'assegnazione delle sanzioni superiori ai 10 giorni di sospensione e fino al licenziamento senza preavviso. In tal caso, il responsabile deve trasmettere entro 5 gg. la segnalazione all'ufficio (e contestualmente anche all'interessato), che provvederà a contestare l'addebito al dipendente entro i successivi 40 gg. ed a convocarlo con preavviso di 20 gg. Tutto il procedimento si dovrà concludere entro 120 gg.

Contro tali sanzioni non ci si potrà più avvalere dei collegi arbitrali o degli arbitri unici previsti dal CCNL, bensì

solo dal giudice ordinario, previa impugnazione entro 20 gg. presso l'ufficio di conciliazione della Direzione Provinciale del Lavoro.

In alternativa si potrà far ricorso alla "conciliazione preventiva" non obbligatoria, ad esclusione del licenziamento. In tal caso, la richiesta andrà fatta ed il procedimento dovrà concludersi entro 30 gg. dalla contestazione, ma in seguito, non la si potrà più impugnare davanti al giudice.

La comunicazione al dipendente interessato potrà avvenire tramite Posta Elettronica Certificata (PEC) o consegna a mano o fax o raccomandata.

In caso di false testimonianze o di rifiuto di testimoniare (colleghi presenti al fatto) gli stessi potranno essere sospesi fino a 15 gg.

Motivi che giustificano il Licenziamento disciplinare CON preavviso:

1. Assenza priva di valida giustificazione (+ di 3 gg nel biennio o + di 7 gg nel decennio o mancata ripresa del servizio entro il termine fissato)
2. Ingiustificato rifiuto del trasferimento disposto per giustificate esigenze di servizio
3. Valutazione di insufficiente rendimento nel biennio

Licenziamento SENZA preavviso:

1. Falsa attestazione della presenza in servizio o giustificazione medica falsa;
2. Falsità documentali o dichiarative all'instaurazione del rapporto di lavoro o progressioni di carriera;
3. Reiterazioni di gravi condotte aggressive o moleste o minacciose o

SANZIONI	
Licenziamento CON preavviso	Assenza ingiustificata per più di 3 gg nel biennio o più di 7 gg in 10 anni; mancata ripresa del servizio dell'assenza ingiustificata entro il termine fissato dalla PA
	Ingiustificato rifiuto del trasferimento
	Valutazione di insufficiente rendimento nel biennio
Licenziamento SENZA preavviso	Falsa attestazione della presenza in servizio (alterazione di rilevamento della presenza) ovvero giustificazione dell'assenza con certificazione falsa
	Falsità documentali o dichiarative per ottenere l'assunzione o l'avanzamento di carriera
	Reiterazione di gravi condotte aggressive o moleste o minacciose o ingiuriose o comunque lesive dell'onore e della dignità personale altrui
	Condanna penale definitiva con interdizione perpetua dai pubblici uffici
Sospensione dal servizio (fino a 15 gg)	Rifiuto ingiustificato a testimoniare o a collaborare a un procedimento disciplinare in corso anche presso altra PA
Sospensione dal servizio (da 3 gg a 3 mesi)	Violazione degli obblighi della prestazione lavorativa che abbia comportato condanna per la PA al risarcimento del danno
Sospensione dal servizio (fino a max 3 mesi e dell'indennità di risultato)	Mancato esercizio o decadenza dell'azione disciplinare per omissione o ritardo ingiustificati
Collocamento in disponibilità	Grave danno al normale funzionamento dell'ufficio di appartenenza, per inefficienza o incompetenza professionale

IMPUGNAZIONI

Le controversie sono risolte dal giudice ordinario	Le sanzioni non sono impugnabili attraverso i collegi arbitrali.
La sanzione può essere impugnata entro 20 gg davanti al collegio di conciliazione e arbitrato costituito tramite la direzione provinciale del lavoro.	In tal caso la sanzione non è impugnabile
I contratti possono disciplinare procedure di conciliazione non obbligatoria da concludersi entro 30 gg	

ingiuriose o lesive della dignità personale;

4. Condanna definitiva con interdizione perpetua dai pubblici uffici

La sospensione dal servizio da 3 gg fino a 3 mesi senza retribuzione: condotte pregiudizievoli che hanno provocato la condanna della PA al risarcimento danni derivante dalla violazione di obblighi della prestazione

Il collocamento in disponibilità e declassamento di qualifica:

Lavoratore che cagiona grave danno al normale ufficio di appartenenza per inefficienza o incompetenza

Per i dirigenti, privazione dello stipendio fino a 3 mesi e della retribuzione di risultato per 6 mesi per mancato esercizio o decadenza dell'azione disciplinare per omissione o ritardo da parte del dirigente. Anche ai non dirigenti per i motivi sopra.

Obbligo d'identificazione.

I dipendenti delle amministrazioni pubbliche che svolgono attività a contatto con il pubblico sono tenuti a rendere conoscibile il proprio nominativo mediante l'uso di cartellini identificativi o di targhe da apporre presso la postazione di lavoro.

Ampliamento dei poteri ispettivi.

A controllare che tutto il meccanismo della Riforma venga rispettato, ci saranno degli ispettori presso il Dipartimento della Funzione Pubblica, i quali potranno agire anche su segnalazione da parte di cittadini o pubblici dipendenti circa presunte irregolarità, ritardi o inadempienze delle amministrazioni che dovranno rispondere entro quindici giorni. A conclusione degli accertamenti, seguiranno

eventuali sanzioni o anche denunce alla Procura della Repubblica.

In conclusione abbiamo:

1. un forte ridimensionamento della contrattazione (con la possibilità di procedere unilateralmente da parte dell'azienda) e del peso sindacale soprattutto nell'ambito organizzativo del lavoro: si continua con il metodo di colpire tutti per colpire le storture del sistema, così facendo si elimina il dialogo su aspetti importanti delle relazioni sindacali. Per la nostra professione, gli aspetti organizzativi hanno forse più valore in molti casi (per la ricaduta diretta del profilo di responsabilità penale) degli aspetti economici. Probabilmente i luoghi della "cogestione" non cambieranno in quanto le relazioni informali continueranno a scapito di quelle formali.

2. I principi della selettività e del merito sono già presenti nei contratti e sono alla base della riforma del PI degli anni '90 (aziendalizzazione), ora vengono ripresi ad agganciati ad un sistema di responsabilità dirigenziale più forte come gli aspetti disciplinari.

3. C'è sicuramente un problema di fondi per premiare il merito. Il merito sarà premiato a isorisorse, qualcuno si potrà vedere diminuire lo stipendio altri aumentare, in una situazione di retribuzione già ampiamente insufficiente per le responsabilità e i disagi

che comporta la professione. Sarà necessario vedere la nuova contrattualistica in merito alla composizione dei vari fondi (parte del fondo delle fasce potrebbe andare alla produttività: es. RIA, indennità infermieristica)

4. La ripubblicizzazione di molti aspetti lega ancor più il sistema alla politica sottraendoli al potere sindacale e amplia i ricorsi ai TAR (progressioni di carriera). Si era proceduto alla contrattualizzazione perché le aziende chiedono più flessibilità, ma la regolamentazione per legge, in questo ambito, produrrà più rigidità e burocrazia.

5. Premiare la performance risulta oltremodo difficoltoso in uno stato di cronica carenza di personale. Il raggiungimento degli obiettivi rischia di mettere in primo piano la quantità di prestazioni piuttosto che la sicurezza dei pazienti e dei lavoratori.

6. Un inasprimento delle sanzioni disciplinari con possibili risvolti di utilizzo improprio dello strumento e di un aumento dei ricorsi giudiziari. Un inasprimento degli orari di malattia chiaramente punitivo.

7. In sostanza un utilizzo strumentale e demagogico delle parole "merito" "premio" "fannullone"

8. Si può ipotizzare un aumento dei contenziosi extracontrattuali.

Sanzioni di competenza del dirigente dell'ufficio	
Rimprovero verbale	Non necessita di contestazione scritta e deve essere applicata entro 20 gg dalla conoscenza del fatto.
Rimprovero scritto	Contestazione scritta entro 20gg.
Multa fino a 4 ore	Convocazione per la difesa con preavviso di 10 gg.
Sospensione fino a 10 giorni	Il procedimento si conclude entro 60gg
Sanzioni di competenza dell'Ufficio per i Procedimenti Disciplinari	
Sospensione superiore a 10 giorni	I termini di cui sopra sono raddoppiati
Licenziamento con preavviso	Il termine per la contestazione decorre dalla data di ricezione degli atti
Licenziamento senza preavviso	Il responsabile deve trasmettere gli atti entro 5 gg dalla notizia del fatto
Tutte le sanzioni se il responsabile non ha qualifica dirigenziale	
In caso di violazione dei termini da parte dell'amministrazione decade l'azione disciplinare, se è commessa dal dipendente decade il diritto di difesa	