

Le progressioni economiche nel comparto sanità dopo le recenti riforme.

Applicabilità del c.d. blocco del trattamento economico previsto dal D.l. 78/2010

Il tema delle progressioni riveste un indubbio interesse per tutto il personale del pubblico impiego tenuto conto dei notevoli mutamenti legislativi intervenuti negli ultimi anni sia in riferimento alle progressioni giuridiche che economiche.

Per quanto concerne gli aspetti squisitamente giuridici, non si può non tener conto degli artt.23 e 24 del D.lgs.n.150/2009 (c.d. decreto Brunetta), mentre in riferimento a quelli economici, giova rammentare che il D.l. n.78/2010 convertito nella L.n.122 /2010, ha operato un congelamento degli effetti economici sino al 2013, sia in riferimento alle progressioni c.d. verticali che orizzontali.

Per quanto concerne l'istituto delle progressioni economiche nel Comparto sanità, la norma istitutiva va rinvenuta innanzitutto nel CCNL per il quadriennio giuridico 1998-2001 del 7 aprile 1999. A ben vedere infatti la sua disciplina è evincibile in primo luogo, nelle norme relative alla "classificazione del personale", con particolare riferimento all'art 17 che stabilisce "criteri e procedure per i passaggi all'interno di ciascuna categoria"; detta norma in particolare, quanto a criteri di selezione, procedure e modalità di svolgimento, rinvia alla disciplina regolamentare che le singole aziende o enti dovranno preventivamente individuare con propri atti regolamentari (cfr. art.17 c.4). La successiva disposizione dell'art.30, al co.1 lett b, stabilisce altresì che " nel periodo di permanenza del dipendente nella propria categoria, lo sviluppo economico si realizza mediante la previsione dopo il trattamento economico iniziale, di altre quattro fasce retributive".

Norma di particolare rilievo è poi l'art.35 sempre del CCNL 1998-2001 che, nel rinviare, nel co.1 la disciplina delle progressioni orizzontali, alla competenza della contrattazione integrativa sulle risorse finanziarie esistenti e disponibili nel fondo previsto dall'art. 39 , fissa invece i " criteri per la progressione economica orizzontale", da integrare in sede di contrattazione integrativa che distingue tra passaggi alla prima, seconda e terza fascia retributiva, (previa valutazione selettiva in base ai risultati ottenuti, alle prestazioni rese con più elevato arricchimento professionale, all'impegno e alla qualità della prestazione individuale cfr. lett a); passaggi all'ultima fascia di ciascuna categoria, (previa valutazione selettiva basata sugli elementi di cui al precedente punto a), utilizzati anche disgiuntamente cfr. lett. b).

Detti passaggi sempre secondo il co.1 dell'art .35, devono tener conto, " del diverso impegno, manifestato anche in attività di tutoraggio e di inserimento lavorativo dei neo assunti, della qualità delle prestazioni svolte, con particolare riferimento ai rapporti con l'utenza; del grado di coinvolgimento nei processi aziendali, di capacità di adattamento ai cambiamenti organizzativi, di partecipazione effettiva alle esigenze di flessibilità, con disponibilità dimostrata ad accettare forme di mobilità programmata per l'effettuazione di esperienze professionali plurime collegate alle tipologie operative del profilo di appartenenza ; dell'iniziativa personale e della capacità di proporre soluzioni innovative o migliorative dell'organizzazione del lavoro ovvero che richiedano la definizione in piena autonomia di atti aventi rilevanza esterna. Da non sottovalutare l' importanza del

successivo c. 3 che nel disporre "per utilizzare gli elementi previsti dal precedente comma 1, punto b), in ogni azienda ed ente sono adottate metodologie per la valutazione permanente delle prestazioni e dei risultati dei singoli dipendenti", sembra anticipare in qualche modo le disposizioni in tema di ciclo di gestione della performance introdotte dal D.lgs.n.150/2009 (c.d. riforma Brunetta). Il successivo co.4 prevede poi la "decorrenza" dei passaggi economici, stabilendo che "I passaggi da una fascia retributiva a quella immediatamente successiva avvengono con decorrenza fissa dal 1° gennaio di ogni anno per tutti i lavoratori - ivi compresi quelli che ricoprono una posizione organizzativa ai sensi dell'art. 21 - selezionati in base ai criteri del presente articolo", ed inoltre che "a tal fine le aziende pianificano i citati passaggi tenuto conto delle risorse presenti nel fondo - a consuntivo - al 31 dicembre di ciascun anno precedente. Il numero dei dipendenti che acquisiscono la fascia economica secondo le procedure descritte nei commi precedenti è stabilito in funzione delle risorse finanziarie disponibili.

Ancora in materia di criteri per la progressione economica orizzontale va tenuto conto dell'art 3 del CCNL 2006-09 (B.E. 2006/07 del 10 aprile 2008) che al c.1 ha previsto, quale requisito indispensabile per l'accesso alle progressioni economiche orizzontali un periodo di permanenza minimo. A tal proposito dispone che " ai fini della progressione economica orizzontale di cui al comma 4 dell'art. 35 del CCNL 7.4.1999, dalla data di entrata in vigore del presente contratto, i dipendenti devono essere in possesso del requisito di un periodo minimo di permanenza nella posizione economica in godimento pari a ventiquattro mesi". Ciò detto appare evidente che, anche in riferimento al comparto Sanità, non si possa più tener conto delle sole norme contrattuali per la corretta individuazione della disciplina applicabile all'istituto, essendo intervenute in materia le norme di cui all'art 23 d.lgs n.150 del 27 ottobre 2009 (c.d. riforma Brunetta). Ed infatti detta disposizione, rubricata proprio alle progressioni economiche ha infatti previsto al primo comma che " Le amministrazioni pubbliche riconoscono selettivamente le progressioni economiche di cui all'articolo 52, comma 1-bis, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n.165, come introdotto dall'articolo 62 del presente decreto, sulla base di quanto previsto dai contratti collettivi nazionali e integrativi di [lavoro](#) e nei limiti delle risorse disponibili; nel successivo co. 2 che " le progressioni economiche sono attribuite in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti, in relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati individuali e collettivi rilevati dal sistema di valutazione. Infine al c. 3 che " la collocazione nella fascia di merito alta ai sensi dell'articolo 19, comma 2, lettera a), per tre anni consecutivi, ovvero per cinque annualità anche non consecutive, costituisce titolo prioritario ai fini dell'attribuzione delle progressioni economiche".

Dall'esame delle disposizioni si ricava in primo luogo, il contenuto particolarmente innovativo della disciplina pubblicistica, dovuto alla ricentralizzazione delle materie del rapporto di [lavoro](#) nel pubblico impiego, particolarmente incisivo anche in tema di progressioni orizzontali secondo le previsioni del nuovo art 40 del D.lgs n.165/2001 dopo la riforma Brunetta. A tal proposito nel primo comma il legislatore dispone una prima delega a favore della contrattazione, confermando il principio della selettività (e non del concorso pubblico come invece fatto per le progressioni giuridiche nell'art 24 del D.lgs. n.150/2009). Novità di maggior rilievo è certamente rappresentata dal peso specifico attribuito alle risultanze dei " sistemi di valutazione " volute dalla riforma Brunetta, atteso che il riconoscimento della "progressione economica appare sempre più legata al raggiungimento degli obiettivi individuali attribuiti ai singoli dipendenti secondo la verifica annuale affidata al ciclo di gestione della performance voluta dal legislatore. Tale peso

appare talmente rilevante fino al punto da diventare, anche titolo prioritario secondo la disposizione.

Per tali ragioni, appare indispensabile una attività di adeguamento dei regolamenti aziendali, coerenti con le nuove disposizioni di legge qui menzionate. Quanto agli effetti economici delle progressioni, si fa rilevare come l'art 9 c.21 del d.l.n.78/2010 convertito nella L. 122/2010, che aveva introdotto il "c.d. blocco dei meccanismi di adeguamento retributivo e della progressione economica del trattamento retributivo complessivo per il triennio 2011-2013 è da ritenersi applicabile, alla luce di un ampio dibattito interpretativo circa l'ambito di applicazione del concetto di trattamento economico complessivo senza possibilità di successivi recuperi, anche alle c.d. progressioni orizzontali.

Tale processo interpretativo della norma, operato prima dalla Ragioneria Generale (cfr. nota circolare n.12 del 15 aprile 2011), che recentemente dalla Corte dei Conti a sezioni riunite (cfr. deliberazione n.27 del 24 ottobre 2012), ha chiarito che nel corso degli esercizi 2011, 2012 e 2013, le amministrazioni pubbliche dovranno interrompere la corresponsione di questi emolumenti nei confronti di tutto il personale interessato dagli automatismi stipendiali, " la cui naturale data di maturazione subirà uno slittamento di tre anni a decorrere dal 1° gennaio 2011".

Maurizio Danza