

**LAVORO & PROFESSIONE**A PAG. **20** **RIFORMA BRUNETTA/1.** Tempi e modi di applicazione delle nuove regole nel SsnA PAG. **21** **RIFORMA BRUNETTA/2.** Circolare della Funzione pubblica: stipendi on line per i managerA PAG. **22** **PREVIDENZA.** Fondi pensione: settore in crescita ma il pubblico impiego resta escluso*Medici e dirigenti danno un'ultima chance all'Aran per chiudere il secondo biennio economico 2008-2009***Contratti, sindacati alla resa dei conti****I nodi da sciogliere: aspetti economici e orario di lavoro - Si decide in settimana**

**A**ncora nulla di fatto all'incontro della scorsa settimana all'Aran per il rinnovo del secondo biennio economico 2008-2009 di medici e dirigenti. E martedì 9 febbraio sarà una giornata davvero decisiva: se non si porranno i presupposti per la firma i sindacati non hanno intenzione di proseguire oltre. In caso contrario il contratto potrebbe essere chiuso in un paio di giorni.

Le distanze si sono avvicinate solo per la conferma dell'erogazione dello 0,8% di risorse regionali da destinare alla produttività (v. Il Sole-24 Ore Sanità n. 4/2009), ma di problemi sul tappeto ne restano ancora molti.

Per quanto riguarda la parte normativa e le "code" contrattuali, c'è la questione delle sanzioni su cui i sindacati hanno preso atto del lavoro del tavolo tecnico

che «rappresenta un notevole miglioramento rispetto alla "legge Brunetta" ma richiede ancora di puntualizzare alcuni aspetti come il reintegro sul posto di lavoro dopo un'assoluzione, ritenuto irrinunciabile per sottoscrivere il contratto. Poi c'è da definire il ruolo del Comitato dei garanti, la previsione di una censura scritta e l'elenco delle infra-

zioni disciplinari sanzionabili con sospensioni variabili fino a sei mesi.

Ancora sulle norme Aran e Regioni hanno dato una parziale disponibilità a farsi carico di un monitoraggio e di una più stretta vigilanza sulla contrattazione decentrata. Ma non va invece per quanto riguarda l'orario di lavoro: la versione dell'Aran, secondo i sindacati, tende a giustificare con il salario di risultato qualunque superamento dell'orario di lavoro. Una posizione non prevista dall'atto di indirizzo e che l'Aran ha introdotto su sollecitazione delle Regioni.

Altre questioni aperte sono: ferie radiologiche, anzianità convenzionale dei medici transitati alla dipendenza dalla medicina convenzionata, caratteristiche delle strutture semplici dipartimentali e di unità operativa.

Un capitolo aperto è poi quello delle assicurazioni. L'Aran ha espresso l'intenzione di riportare solo in minima parte e in modo «insoddisfacente», secondo i sindacati, nel contratto il lavoro svolto dalla Commissione Aran-Regioni-sindacati e per definire meglio la materia è stata convocata

una ulteriore riunione del tavolo tecnico sulle assicurazioni lunedì 8 febbraio.

Ci sono poi gli aspetti economici. Sulla richiesta "pregiudiziale" di rivalutare l'indennità di esclusività e di inserirla nella massa salariale Aran e Comitato di settore formuleranno una proposta finale sulle risorse necessarie all'adeguamento.

A proposito dello 0,8% in più, l'esigibilità delle risorse e la loro ripartizione tra le voci variabili della retribuzione (risultato, disagio e straordinario) saranno decise nel tavolo di coordinamento di singola Regione.

Pesa ancora però sul capitolo economico la richiesta di tutti i sindacati di utilizzare la maggior parte del 3,2% degli aumenti contrattuali per valorizzare le voci stipendiali fisse. In questo senso Aran e Regioni si sono mantenute sulla posizione dell'atto di indirizzo che prevede la destinazione di parte di questi aumenti ai trattamenti accessori.

Secondo i sindacati esistono le condizioni per proseguire la trattativa, ma a una condizione: che siano rimossi gli ostacoli su indennità di esclusività di rapporto e orario di lavoro e sugli aspetti ancora controversi del codice disciplinare.

**P.D.B.**

© RIPRODUZIONE RISERVATA

**CONVENZIONI****Mmg&Co: tavolo caldo sugli aumenti**

**S**palmare tutto l'aumento del 3,2% (sulla spesa 2007) sull'Accordo nazionale e concedere un ulteriore 0,8%, come già avvenuto per i dipendenti. I sindacati dei medici convenzionati con il Ssn si presentano compatti, martedì 9 febbraio, al primo round con la Sisac per il rinnovo del 2° biennio economico 2008-2009. Che rischia di incagliarsi proprio sui soldi: nel mirino di Mmg, specialisti ambulatoriali e pediatri c'è la quota dell'1,2% di incrementi che le linee di indirizzo del Comitato di settore destinano al finanziamento degli accordi regionali.

«Chiediamo che tutta la percentuale del 3,2% sia riservata all'Acn - dice il segretario Fimmg, **Giacomo Milillo** - e che lo 0,8% concesso dalle Regioni al comparto sia la parte destinata agli accordi regionali». Dello stesso avviso Snam e Smi, che hanno firmato una nota congiunta, ma anche Fp-Cgil medici e i pediatri di Fimp e Cipe. Media il Sumai: secondo il segretario, **Roberto Lala**, si potrebbe accettare anche un 2,8% sull'Accordo nazionale, a patto che arrivi l'integrazione dello 0,8 per cento. «In questo modo - spiega - sarebbe comunque fatto salvo l'1,2% per le intese regionali». Le posizioni divergono sui ritocchi alla parte normativa proposti nella piattaforma Sisac. Il solo "no" unanime è quello alla revisione dell'indennità informatica, per legarla ad altre funzioni, come il patient summary. Sul resto la Fimmg è disposta a confrontarsi, mentre il presidente Snam, **Angelo Testa**, avverte: «Non si pensi a modificare alcunché». La Sisac aspetta le osservazioni formali dei sindacati. Ma il coordinatore, **Franco Rossi**, frena: «Riferirò al Comitato di settore. Ma eventuali modifiche delle linee di indirizzo comporterebbero la necessità di una nuova approvazione da parte del Consiglio dei ministri». E i tempi si allungherebbero.

**M.Per.****MARTINI (EX SNAMI) MIGRA TRA GLI SPECIALISTI ASL****Sumai apre ai dottori di famiglia**

**G**randi manovre in casa Sumai. Il sindacato unico degli specialisti ambulatoriali apre una "costola" per i medici di famiglia, che comprenderà anche i 600 camici dei servizi già iscritti, Mmg al 40-45 per cento. A guidarla sarà **Mauro Martini**, appena "spodestato" dalla presidenza dello Snam e sempre più lontano dalle posizioni battaglierie e "di rottura" della sigla autonoma, solidamente radicata in Lombardia, da cui proviene.

Il "matrimonio" risponde «a una logica costruttiva», spiega **Roberto Lala**, segretario generale Sumai-Asprop: «La strada imboccata è or-

mai quella che vede gli operatori del territorio individuare percorsi strategici e obiettivi comuni. L'apertura ai medici di famiglia ci permetterà di comprendere meglio l'attività dei colleghi per proporre soluzioni efficaci per la presa in carico globale dei pazienti».

Martini è d'accordo. Non rinnega il passato ma rivendica la sua coerenza: «In Snam si avvertiva una tensione continua nel voler tornare indietro, nel voler riproporsi come il "sindacato del no". Alla fine, seppur di misura, ha prevalso

quella linea. Ma io sono convinto che il territorio vada ricostruito e, per farlo, reputo indispensabile lavorare sull'integrazione tra gli operatori della Sanità territoriale. Nasce da qui la comunione di intenti con il Sumai».

Nozze «fisiologiche», che venerdì sono state ratificate dalla segreteria Sumai. L'obiettivo realistico è quello di aumentare di circa un migliaio gli iscritti. Target che accrescerebbe il peso del sindacato guidato da Lala all'interno di Intesa sindacale (in cui sono presenti anche Cisl

medici, Fp-Cgil medici e Simet), che ha una rappresentatività del 5,58% ed è il quarto sindacato della medicina generale. Al congresso di ottobre saranno valutate le eventuali modifiche statutarie necessarie. Nel frattempo, Martini siede già al tavolo per il rinnovo del secondo biennio economico. E già ripropone la via dell'intersindacale: «Trovare i punti comuni, inderogabili, rafforzare tutta la categoria davanti alla parte pubblica. E permette di difendere ciò che sta a cuore a tutti: la nostra professionalità».

**Manuela Perrone****LE SCADENZE FISCALI DI FEBBRAIO**

DI ALBERTO SANTI

**Martedì 16****■ Sostituti d'imposta - Versamento ritenute alla fonte**

Scade il termine entro il quale i sostituti d'imposta devono versare le ritenute alla fonte operate nel corso del mese di gennaio sui redditi di varia natura corrisposti, quali redditi di lavoro dipendente e assimilati, redditi di lavoro autonomo, provvigioni ad agenti e rappresentanti di commercio, redditi di capitale e assimilati ecc. Per i versamenti diretti al concessionario della riscossione i contribuenti, titolari o meno di partita Iva, utilizzano il modello F24. Il modello deve essere presentato con modalità telematiche per i titolari di partita Iva, ovvero, a un'azienda di credito convenzionata, al concessionario della riscossione o a un ufficio postale abilitato, per i non titolari di partita Iva.

**■ Sostituti d'imposta - Redditi di lavoro dipendente e assimilati - Versamento addizionali regionale e comunale**

Le addizionali regionale e comunale sui redditi di lavoro dipendente e assimilati sono dovute al momento in cui vengono eseguite le operazioni di conguaglio, con possibilità di avvalersi al massimo di undici rate (il versamento è dovuto invece in unica soluzione allorché cessi il rapporto di lavoro).

**■ Iva - Versamento mensile**

Ultimo giorno per eseguire il versamento, da parte dei contribuenti mensili, dell'Iva a debito, risultante dalla differenza fra l'imposta esigibile del mese precedente risultante dalle operazioni attive registrate o da registrare e l'imposta risultante dai documenti di acquisto registrati. Il versamento, se di importo superiore a 25,82 euro, deve essere effettuato mediante il modello F24; se l'ammontare del debito verso l'Erario non supera tale limite, il versamento si opera unitamente a quello del mese di febbraio.

**■ Iva - Versamento trimestrale**

Scade oggi il termine per eseguire il versamento dell'Iva a

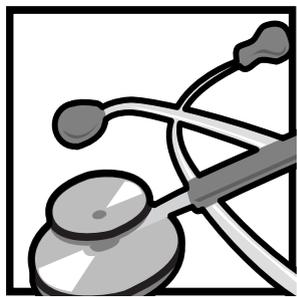
debito risultante dalla liquidazione relativa al quarto trimestre del 2009, al netto dell'acconto versato, con la prescritta maggiorazione a titolo di interesse pari all'1% da parte dei contribuenti che abbiano esercitato l'opzione di cui all'articolo 33 del Dpr 633/1972.

**■ Iva - Società ed enti controllanti e controllati - Liquidazione di gruppo - Comunicazione all'ufficio**

Per gli enti e società controllanti scade il termine per dichiarare all'ufficio delle entrate competente in relazione al proprio domicilio fiscale e a quelli competenti per le società controllate, l'intenzione di avvalersi del regime previsto per le società controllanti e controllate, cosiddetta «liquidazione di gruppo» (articolo 73 del Dpr 633/1972).

**■ Iva - Comunicazione dei dati contenuti nelle dichiarazioni d'intento ricevute**

I soggetti che cedono beni o forniscono servizi nei confronti di contribuenti che si avvalgono della facoltà di effettuare acquisti senza applicazione dell'imposta, hanno l'obbligo di comunicare all'agenzia delle Entrate i dati contenuti nelle dichiarazioni d'intento ricevute. Il modello di comunicazione va inviato esclusivamente per via telematica.



RIFORMA BRUNETTA/ Applicazione "ritardata" per le norme che riguardano le performance

# Valutazioni light per il Ssn

Adeguamenti a fine 2010 - Controlli individuali: resta il nodo degli oneri

La prima parte della riforma Brunetta non riguarda per adesso aziende ed enti del Ssn in quanto tutte le previsioni degli artt. da 1 a 30 dovranno essere oggetto di recepimento e adeguamento da parte delle Regioni: così infatti recita espressamente l'art. 31, «conquistato» in Conferenza unificata. Il dettaglio della varia tempistica di entrata in vigore del decreto 150 è riassunto nella tabella. Rinviando a un successivo articolo l'esame delle innovazioni sulla contrattazione collettiva, riguardo all'adeguamento da parte delle Regioni va preliminarmente segnalato un piccolo giallo nella formulazione degli artt. 16 e 31.

Il "giallo" della norma transitoria. In quest'ultimo articolo si afferma che «le Regioni, anche per quanto concerne i propri enti e le amministrazioni del Ssn, 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». La formulazione è ripetuta nei commi 2 e 3 ma non nel comma 4. La circostanza non può che essere un rifiuto, per varie motivazioni.

Innanzitutto, in presenza di una anomalia simile fermarsi all'interpretazione letterale sarebbe errato. Utilizzando allora l'interpretazione sistematica non si rinviene un solo motivo giuridico o politico, ma logico per cui il Ssn sia espressamente ricompreso nel processo di adeguamento in ben tre commi e non in quello che detta la norma transitoria. Inoltre, se davvero il quarto comma non si applicasse anche al Ssn ci sarebbe da chiedersi quale sia la normativa di riferimento medio-tempore, visto che non è ancora in vigore la nuova disciplina adeguata e non sussisterebbe la norma transitoria che fa salva quella «vigente all'entrata in vigore del presente decreto». Infine, con lettura riduttiva si porrebbero evidenti problemi di incostituzionalità e la giurisprudenza ci ha insegnato che il giudice (e, prima di lui, l'interprete) ha il dovere di verificare se la norma, per essere indenne da una pronuncia di illegittimità, consenta un'interpretazione costituzionalmente orientata.

## I compiti delle Regioni con il Dlgs 150/2009

Con l'entrata in vigore del Dlgs n. 150 del 27 ottobre 2009 si è concluso il lungo percorso fortemente voluto dal Governo per riformare il lavoro pubblico (o forse sarebbe meglio dire: i lavoratori pubblici). In realtà l'intervento non è del tutto terminato in quanto per il 2010 è in cantiere, in particolare, la cosiddetta "Carta dei doveri" ed è in discussione il disegno di legge n. 1167 che riprende parecchi argomenti dai permessi e aspettative all'orario di lavoro, dal part-time alla legge 104/1992. Al di là di questi trascinati appena citati, va detto che non tutto il decreto n. 150 è già applicabile o a regime.

Il decreto 150/2009 può essere diviso ideal-

mente in quattro parti: la prima rivisita il sistema di valutazione e la premialità per i pubblici dipendenti; la seconda introduce delle modificazioni al decreto 165/2001 in tema di prerogative dirigenziali e organizzazione del lavoro; la terza interviene pesantemente sulla contrattazione collettiva, sia nazionale che integrativa; la quarta, infine, si occupa di sanzioni disciplinari e responsabilità. Per le aziende sanitarie la seconda e la quarta parte sono entrate già in vigore, con le precisazioni indicate nell'art. 74 del decreto. La terza parte comincerà a produrre effetti dal momento della partenza della tornata contrattuale 2010-2012 e, per alcuni aspetti, addirittura dopo il 1° gennaio 2013.

Lo schema è sostanzialmente ripetuto nel precedente art. 16, anche se i commi sono solo due. Per completezza si segnala che il rifiuto è ripetuto anche nell'art. 65, comma 4, sebbene la scrittura sia più tecnica: infatti in questa norma si parla di «comparto Regioni e autonomie locali» che è locuzione senz'altro più ristretta di quelle utilizzate negli artt. 16 e 31 e finalizzata soltanto a delimitare la contrattazione collettiva. Le considerazioni fatte sopra valgono anche per l'art. 65 anche se potrebbe sostenersi - con molta fantasia, peraltro - che il Legislatore abbia intenzionalmente voluto prescrivere alle aziende ed enti del Ssn un periodo più breve (il 1° gennaio 2011 come per le amministrazioni centrali) per la disapplicazione delle norme difformi contenute nei contratti integrativi.

Le competenze contestate. I titoli II e III del decreto saranno oggetto di adeguamento entro il 31 dicembre 2010 meno le norme di immediata applicazione che costituiscono esercizio della potestà legislativa esclusiva dello Stato.

A tale proposito si suggerisce la lettura dell'art. 74 che costituisce un sintetico manuale di diritto costituzionale e fornisce con chiarezza e immediatezza i riferimenti applicativi della riforma del Titolo V della Costituzione. Non si era mai letto in un atto normativo una così esauriente elencazione di competenze esclusive statali e di vincoli all'adeguamento. La riserva riferita all'ordinamento civile e alla garanzia dei livelli essen-

ziali dei diritti civili e sociali e il richiamo ai principi costituzionali di legalità, imparzialità e buon andamento sono scritti oggettivamente e formalmente molto bene. Con questo non si vuol certo dire che anche nei contenuti le scelte del Legislatore siano condivisibili, tanto è vero che in Conferenza unificata è stato fortemente contestato l'art. 60 e che la Regione Toscana ha già impugnato alla Corte Costituzionale gli artt. 40, 48 e 49 del decreto.

Qualora non venisse rispettata la data del 31 dicembre 2010 per l'adeguamento formale ai principi del decreto, dal 1° gennaio 2011 saranno applicate direttamente le norme del decreto fino alla data di emanazione della disciplina regionale e locale. Il termine è quindi perentorio ma non definitivo.

Applicazione soft per il Ssn. Il fatto che per le aziende sanitarie ci sia una sorta di atterraggio morbido è particolarmente importante in quanto basta leggere i termini dell'art. 19 per comprendere come il medesimo appaia impensabile delle aziende sanitarie. Graduatorie individuali rigide, livelli di performance blindati (il già famoso 25-50-25), il principio che circa 170.000 operatori non percepirebbero «alcun trattamento accessorio collegato alla performance individuale» suggeriscono alle Regioni di valutare bene le decisioni da adottare. D'altro canto la stessa formulazione del secondo comma dell'art. 31 consente di ritenere presenti ampi spazi per non sconvolgere il siste-

ma, anche in relazione ai riflessi che può avere una valutazione individuale completamente negativa sull'avviamento derivante per il medico dal proprio diritto soggettivo alla libera professione.

Proprio per non sconvolgere il sistema e prevenire innovazioni troppo spregiudicate, pochi giorni fa è stato sottoscritto un protocollo d'intesa tra ministero della Funzione pubblica, Agenas, Foromez da una parte e Fiaso e 17 aziende sanitarie dall'altra per la sperimentazione della riforma Brunetta con particolare riguardo alla valutazione del personale. L'iniziativa è apprezzabile e sarà un sicuro punto di riferimento per l'adozione delle leggi regionali. Vediamo brevemente alcuni punti rilevanti del protocollo. Anzitutto il target di applicazione e i tempi. La sperimentazione riguarderà tutto il personale in relazione alla valutazione della prestazione individuale di lavoro. Il processo avrà durata di 4 mesi a iniziare da subito e si concluderà entro il 31 agosto 2010. È già programmato per il 18 novembre prossimo un Convegno nazionale per illustrarne i risultati. Il lavoro sarà svolto sul campo utilizzando, per simulare la valutazione dei dirigenti, i dati disponibili del 2008 e, per il comparto, andando più al buio. Lo strumento consiste in una scheda con una ventina di items e una scala di punteggio da 1 a 5. Sinceramente nulla di particolarmente rivoluzionario. Sulla base della tempistica indicata nell'accordo si può credibilmente ritenere che le leggi regionali arriveran-

L'entrata in vigore	
15 novembre 2009	Tutto il decreto
15 novembre 2009	Modifiche al Dlgs 165/2001 e sanzioni
13 febbraio 2010	Obbligo cartellino identificativo
30 aprile 2010	Abrogazione parte Dlgs 286/1999
Entro la tornata successiva	Nuove norme sulla contrattazione collettiva
31 dicembre 2010	Adeguamento sistema di valutazione e premialità
31 dicembre 2010	Adeguamento contratti integrativi (meno autonomie e Ssn)

no tutte sul filo di lana del termine finale per l'adeguamento.

Gli oneri per le valutazioni. Un altro aspetto da sottolineare è che l'adeguamento regionale al Dlgs Brunetta e la connessa sperimentazione riguardano esclusivamente la valutazione individuale mentre quella collettiva - fondamentale nelle aziende sanitarie - non viene rivisitata. Allora viene spontanea una considerazione. Poiché il decreto stesso stabilisce che «non devono derivare nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica» e visto che i fondi specifici oggi presenti nelle aziende sono indistinti tra produttività (o risultato per i dirigenti) collettiva e individuale, con quali risorse sarà realizzata concretamente la valutazione della prestazione individuale di lavoro? È evidente che il nodo di tutto il percorso è la contrattazione collettiva che è la sola che può (deve) nella prima tornata utile agire sui fondi consolidati e riportarli a una separazione che - si ricorderà - era formale fino agli anni 1999-2000. È bene allora che il Comitato di settore annoti fin da ora la questione per la predisposizione degli indirizzi per il contratto 2010-2012.

Se però le risorse destinate al merito individuale saranno come quelle dei primi contratti collettivi (qualcuno forse ricorderà lo 0,2% del cosiddetto "fondino") allora il tutto si risolverà in un grandioso bluff. A ben vedere nulla impedisce alla contrattazione integrativa aziendale di individuare risorse del Fondo generale dedicate alla produttività individuale e

molte aziende già praticano da anni questa soluzione. È però ovvio che una norma inderogabile e chiara nel contratto darebbe di più il segno del cambiamento.

Gli adeguamenti regionali. A conclusione di questa breve analisi della prima parte del Dlgs Brunetta, vorrei segnalare che le parti oggetto di adeguamento regionale sono ben circoscritte dall'art. 31 mentre alcune (art. 11, commi 1 e 3, da 28 a 30) sono immediatamente in vigore e ritenute inderogabili. Altre ancora, infine, non sono citate nell'art. 31 né nel primo comma dell'art. 74, essendo norme di legge ordinaria senza particolare qualificazione.

Tra queste, richiamo l'attenzione sui contenuti degli artt. 10 e 11 perché gli adempimenti introdotti sono veramente notevoli e impegnativi. Non tutti sono immediatamente attuabili (a esempio, per adottare il Programma per la trasparenza e l'integrità si deve attendere le linee-guida della Commissione di cui all'art. 13). Attenzione invece agli obblighi di pubblicazione indicati nel comma 8 dell'art. 11 e alle direttive della circolare Fp n. 1/2010: non sostituiscono quelli della legge 69/2009 ma si sovrappongono a essi.

Il Nucleo di valutazione cambia nome. Un'ultima parola sull'Organismo indipendente di valutazione. Anche in questo caso nulla di rivoluzionario. L'organismo prenderà il posto del precedente Nucleo di valutazione, senza innovare più di tanto ruolo e funzioni. Va comunque dato atto al decreto che per la prima volta in assoluto troviamo in un testo normativo con forza di legge ordinaria dei riferimenti certi su questo importante soggetto istituzionale. In tal senso oggi non vi sono più dubbi sulla durata, sul numero dei componenti, sulla loro terzietà rispetto all'azienda, sulle incompatibilità soggettive e conflitto di interessi. I requisiti di elevata professionalità ed esperienza li dovrà declinare la Commissione per la trasparenza ma non credo ci si possa aspettare particolari sorprese.

Stefano Simonetti

(prima di due puntate)

© RIPRODUZIONE RISERVATA

## MANCANO I CRITERI

### Professioni sanitarie in cerca di rappresentatività

Rappresentatività: le professioni sono in so-

speso per sapere quali sono le categorie chiamate a designare i due componenti delle professioni nelle sessioni di esame di Stato finale delle professioni sanitarie.

A farlo dovrebbe essere un decreto del ministero della Salute e il primo risale al 2004, poi aggiornato nel 2006.

Avrebbero dovuto seguire aggiornamenti annuali, ma poi la Salute ha rinviato per evitare contestazioni nei casi di doppia sigla su una stessa categoria.

La via più semplice sarebbe quella dell'istituzione di albi e Ordini, visto che nella prima versione la rappresentatività del 100% della categoria era solo per infermieri, infermieri pediatrici, assistenti sanitari, ostetriche, tecnico di radiologia, tutte professioni con albo.

Ma il vero problema da risolvere è che manca in realtà un criterio per la rappresentatività così come è per i sindacati della dipendenza che sono rappresentativi se superano il 5% di deleghe nella loro categoria specifica a livello nazionale. In prima battuta si pensava di riferirsi al numero maggiore di iscritti all'associazione. Poi anche in questo caso sono nate contestazioni sull'elenco degli iscritti: unico dato certo (v. tabella) è per ora quello degli operatori e della loro incidenza nelle singole aree.

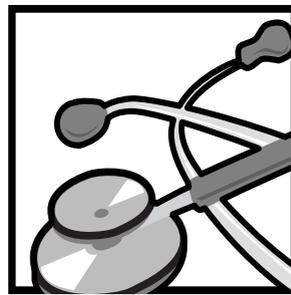
## Quanti per area

<b>Infermieristica-ostetrica</b>	<b>367.088</b>	<b>66,0%</b>	<b>Tecnico diagnostiche</b>	<b>53.700</b>	<b>9,7%</b>
• Infermiere	340.787	61,0%	• Tecnico audiometrista	1.200	0,2%
• Infermiere pediatrico	9.801	2,0%	• Tecnico laboratorio	30.000	5,4%
• Ostetrica	16.500	3,0%	• Tecnico neurofisiopat.	1.500	0,3%
<b>Riabilitative</b>	<b>84.200</b>	<b>15,1%</b>	• Tecnico radiologia	21.000	3,8%
• Educatore professionale	25.000	4,5%	<b>Tecnico assistenziali</b>	<b>14.400</b>	<b>2,6%</b>
• Fisioterapista	40.000	7,2%	• Dietista	3.000	0,5%
• Logopedista	8.000	1,4%	• Igienista dentale	2.200	0,4%
• Ortottista	3.000	0,5%	• Tecnico audioprotesista	3.200	0,6%
• Podologo	1.200	0,2%	• Tecnico fisiopatologia cardiocircolatoria	3.000	0,5%
• Tecnico riabilitazione psichiatrica	3.000	0,5%	• Tecnico ortopedico	3.000	0,5%
• Terapista neuropsicomotricità età evolutiva	3.000	0,5%	<b>Prevenzione</b>	<b>36.388</b>	<b>6,5%</b>
• Terapista occupazionale	1.000	0,2%	• Assistente sanitario	6.388	1,1%
			• Tecnico prevenzione	30.000	5,4%
			<b>Totale</b>	<b>555.776</b>	
			• Con Albo	394.476	71%
			• Senza Albo	161.300	29%

RIFORMA BRUNETTA/ Circolare della Funzione pubblica sugli stipendi on line dei direttori generali

# Manager in mostra sul web

## Nel mirino l'erogazione della retribuzione di risultato dei dirigenti aziendali



Come è noto la legge 18 giugno 2009, n. 69 entrata in vigore il 4 luglio, all'articolo 21, comma 1, al fine di realizzare i principi di trasparenza e di buona amministrazione, ha introdotto l'obbligo per tutte le Pubbliche amministrazioni di pubblicare, sui propri siti Internet i curricula e i compensi annuali dei dirigenti, nonché i tassi di assenza e di maggiore presenza di ciascun ufficio dirigenziale.

Dopo tre circolari già emanate nel 2009 (la n. 3, la n. 5 e la n. 7), arrivano ulteriori istruzioni per l'uso delle norme sulla trasparenza nelle pubbliche amministrazioni. Con la circolare n. 1 del 14 gennaio 2010 la Funzione pubblica prova a mettere ordine nel susseguirsi di leggi e di disposizioni attuative che - come era inevitabile - richiedono continui chiarimenti.

**Platea dei destinatari ampliata.** L'ultima recentissima circolare estende l'obbligo della pubblicazione dei curricula anche ai funzionari titolari di posizioni organizzative che non erano inizialmente contemplati dall'articolo 21 della legge

68/2009, in ossequio a quanto disposto dall'articolo 11, comma 8, lettere f) e h), del Dlgs 150/2009 e dei curricula e delle retribuzioni di «colore che rivestono incarichi di indirizzo politico amministrativo», in pratica per le aziende sanitarie del Ssn si intendono i direttori generali, sanitari e amministrativi, cosa che alcune aziende avevano, peraltro, già provveduto a fare.

**Tipologie di retribuzioni da pubblicare.** La Funzione pubblica con la circolare n. 3 del 17 luglio 2009 nel fornire le prime indicazioni operative al fine di consentire alle Pubbliche amministrazioni di applicare le sopra richiamate misure di trasparenza e pubblicità aveva anche chiarito che gli emolumenti da pubblicare riguardavano sia il trattamento fondamentale, sia l'accessorio, secondo le voci previste dal contratto individuale di lavoro.

Ora l'ultima circolare n. 1 del 14 gennaio 2010 impone di evidenziare specificamente le componenti retribuibili variabili e quelle legate al risultato. Vale la pena ricordare che

sono ricompresi dalla norma tutti i dirigenti del Ssn, senza nessuna esclusione di sorta, sia i titolari di incarichi di funzione, sia i titolari di funzioni di staff e di incarichi di studio e di ricerca.

**Curricula.** Il curriculum vitae dovrà essere compilato e aggiornato periodicamente da ciascun dirigente secondo lo schema presente sul sito del Dipartimento della Funzione pubblica, seguendo le modalità indicate. Rimane fermo il compito della singola Pubblica amministrazione di verificare che i dati riportati nei c.v. dei propri dirigenti corrispondano a verità e soprattutto che non si tramutino in un sorta di autopromozione utilizzando per giunta il sito Internet istituzionale.

**Telefoni e indirizzi e mail.** Non da dimenticare è l'obbligo di pubblicare sul sito aziendale anche gli indirizzi di posta elettronica e i numeri telefonici dei dirigenti, ciò in modo da agevolare anche l'accesso e il contatto da parte degli utenti/cittadini, probabilmente sempre più in una logica di accesso non solo agli atti amministrativi ma anche ai responsabili di procedimento.

**Sanzioni.** La circolare n. 1 del 14 gennaio 2010 evidenzia come il Dlgs 150 del 2009, articolo 11, comma 9, abbia espressamente previsto uno

speciale regime sanzionatorio per il caso di mancato assolvimento degli obblighi di pubblicazione in commento, che consiste nel divieto di erogare la retribuzione di risultato ai dirigenti preposti agli uffici coinvolti, in particolare dei dirigenti degli uffici del personale ai quali è affidata la competenza di tali adempimenti. Questi ultimi, si raccomanda la Funzione pubblica, dovranno porre la massima cura e puntualità nell'effettuare le pubblicazioni richieste.

**Tassi di assenza e di presenza.** Per quanto riguarda l'obbligo di pubblicare i tassi di assenza dei dirigenti e del personale di qualsivoglia ufficio o unità organizzativa dirigenziale per contrastare l'assenteismo da un lato, e incentivare la produttività dall'altro, essi si dovranno concretizzare, in pratica, nella percentuale di ogni mese di assenza ottenuta dividendo il numero dei giorni di assenza al numero dei giorni lavorativi del mese. Per assenza si intende qualsiasi tipo, sia dovuta a malattia, ferie, permessi, aspettativa, e ad altro motivo.

**Apposita sezione del sito.** La

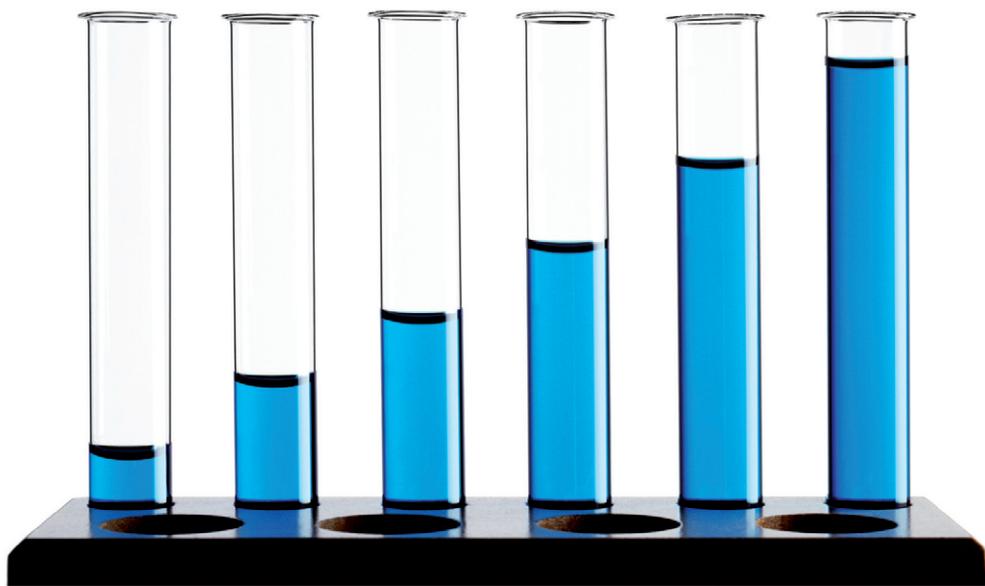
pubblicazione dei dati sopra riportati sui siti web delle pubbliche amministrazioni deve avvenire nel modo più immediato e accessibile possibile, con l'evidenziazione sull'"home page" di una sezione appositamente denominata «Trasparenza, valutazione e merito», è pertanto superata la vecchia denominazione "operazione trasparenza".

**Conclusioni.** È evidente l'obiettivo perseguito dalla Funzione pubblica, con l'ultima circolare di gennaio, di evidenziare le sanzioni previste dalla riforma Brunetta (Dlgs 150/2009) in caso di inadempimento del rispetto di tali obblighi di pubblicazione al fine, finalmente, di avere una situazione di perfetta trasparenza estesa a tutto il territorio nazionale, cosa che dal luglio 2009 (inizio dell'obbligo) a oggi non era avvenuta. Lo strumento utilizzato è quello di responsabilizzare i dirigenti capi del personale mettendo in discussione l'erogazione della loro retribuzione di risultato.

Pier Paolo Balzamo

© RIPRODUZIONE RISERVATA

## La ricerca è vitale per accrescere le nostre conoscenze.



La Società Italiana di Nefrologia (SIN), da sempre impegnata a sostenere la ricerca, è lieta di annunciare il progetto

**Ricercando**

Tale iniziativa consiste in 3 grant, destinati a studi clinici in ambito nefrologico. La scadenza per la presentazione delle domande è il 25/02/2010. Per realizzare il progetto, la SIN si è avvalsa del contributo incondizionato messo a disposizione da Shire.

Per saperne di più collegati al sito [www.sin-italy.org](http://www.sin-italy.org) o [www.shireitalia.it](http://www.shireitalia.it).

**Shire**  
Sponsor della  
ricerca indipendente

**SIN** Società Italiana  
di Nefrologia