

Segreterie Regionali

Prot. 9237/UNI

Palermo, 12/01/2012

PEREQUAZIONE DEI FONDI CONTRATTUALI AZIENDALI

DICHIARAZIONE A VERBALE

Dall'esame delle tabelle inviate alle OO.SS., è emerso quale dato oggettivo, l'individuazione delle risorse complessive destinate al finanziamento dei fondi contrattuali. In conformità a dette risorse è stata definita una proposta di rideterminazione dei fondi per ogni singola azienda, basata sulla perequazione degli stessi avuto riguardo al numero di unità – distinto nelle quattro aree: dirigenza medica e veterinaria, sanitaria, PTA e comparto – rilevato attraverso i provvedimenti di rideterminazione delle dotazioni organiche.

Stante la complessità e, al contempo, la delicatezza della problematica concernente, la perequazione dei fondi contrattuali, anche riguardo ai conseguenti effetti ricadenti sul livello territoriale delle decisioni che saranno assunte in sede di confronto regionale, si ritiene utile offrire, con il presente documento che si produce a verbale, alcuni elementi di riflessione.

L'analisi che segue è stata sviluppata in tre fasi sequenziali:

- a) determinazione delle risorse complessive regionali;
- b) rideterminazione dei fondi contrattuali per effetto della rideterminazione delle dotazioni organiche;
- c) perequazione dei fondi contrattuali.

Essa non si propone quale mera critica al lavoro svolto da codesto Assessorato, piuttosto vuole evidenziare le differenti modalità d'analisi della questione concernente i fondi contrattuali, riguardo al punto d'osservazione proprio delle OO.SS., per la tutela d'interessi non necessariamente confliggenti e per una valutazione onnicomprensiva di tutti gli aspetti, sia essi di natura squisitamente tecnica, d'opportunità, di diritto o d'effetto sull'organizzazione dei servizi e degli uffici ed infine per la tutela primaria dell'efficace garanzia delle prestazioni sanitarie all'utenza, nel rispetto di tutti i lavoratori impegnati nel relativo processo di produzione/erogazione.

A) DETERMINAZIONE DELLE RISORSE COMPLESSIVE REGIONALI

Il dato fornito si fonda sul presupposto della corretta composizione dei fondi contrattuali da parte di ciascun'azienda sanitaria della Regione.

Dall'esame delle quote pro capite (seppure individuate troppo genericamente) le evidenti differenze, inducono a rivedere la correttezza dell'originaria costituzione dei fondi ed il loro aggiornamento sulla base delle norme contrattuali e degli accordi regionali ed aziendali intervenuti nel tempo; si auspica quindi che l'Assessorato provveda anche all'acquisizione delle certificazioni contabili, nel tempo rilasciate dai Revisori dei Conti.

Solo in esito a detta certificazione del dato stesso, anche attraverso la costituzione di un'apposita commissione paritetica, sarà possibile proseguire il confronto regionale.

La prima parte delle tabelle presentate, contiene un dettaglio delle risorse complessivamente disponibili su scala regionale, da destinare al finanziamento dei fondi contrattuali e dei correlati istituti per ciascuna singola azienda.

Segreterie Regionali

Dette risorse definite "Fondi anni 2010/2011 ridotti" ammonterebbero, per le quattro aree di riferimento – nel loro importo definitivo – ad € **648.251.199,00** con una decurtazione complessiva di € **32.506.522,38** rispetto ai fondi contrattuali anno 2010 pari, pertanto, ad una media percentuale del **4,78%**.

Dal primo prospetto riepilogativo emergerebbe quale dato corretto che, a fronte di una riduzione del numero d'unità di personale per effetto della rideterminazione delle dotazioni organiche (da 56.596 unità del 2006 a 52.458 delle dotazioni organiche rideterminate) pari **al 7,31%**, la relativa decurtazione ammonterebbe invero ad € **49.771.506,48**, dando luogo quindi ad un "delta" positivo, per le aziende, pari ad € **17.264.984,10**.

Riguardo a quanto sopra esposto e ad ogni altro elemento indicato nella specifica parte in tabella si è potuto rilevare che:

1. gli incrementi dei fondi contrattuali dell'anno 2010 rispetto all'anno 2009 (**circa 10,2 milioni di Euro**) fanno riferimento a risorse finalizzate a remunerare – sulla base delle indicazioni contenute nei contratti collettivi di lavoro - incrementi del valore economico di elementi fissi della retribuzione del personale (valore della componente minima della retribuzione di posizione, valore delle fasce retributive) ed i loro conseguenti effetti su altri elementi retributivi e, pertanto, non possono essere oggetto di nuovi abbattimenti. La decurtazione complessiva rispetto ai fondi contrattuali anno 2010 dovrebbe essere pari ad € **31.797.109,94** e non di € **32.506.522,38**;
2. relativamente al "presunto" delta in favore delle aziende, detto dato a parere delle OO.SS. non è rispondente al vero. In quanto, ancorché in presenza, di una riduzione di un numero unità di personale pari al **7,31%** la procedura di rideterminazione dei fondi, non può considerarsi meramente proporzionale, oppure da eseguirsi sulla base dell'aggregazione di tutto il personale senza considerare le peculiarità, la storia e l'attualità di ogni singola area di contrattazione (medica e veterinaria – dirigenza STPA – personale non dirigente), ma deve seguire criteri e logiche che fanno, innanzi tutto, riferimento ai modelli organizzativi di ciascuna azienda, per come scaturiti dagli atti aziendali e dai provvedimenti di rideterminazione delle dotazioni organiche, e soprattutto alle modalità di erogazione dei servizi. Sovvengono in tal senso in ausilio, seppur in maniera indiretta, la Circolare del Ministero dell'Economia e delle Finanze – Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato – n. 12 del 15 aprile 2011 ed il documento della Conferenza delle Regioni e delle Province Autonome 11/17/CR06/C1 di *"Interpretazione delle disposizioni del Decreto Legge 31 maggio 2010, n. 78, in materia di contenimento delle spese di personale delle amministrazioni pubbliche per i dipendenti delle Regioni e delle Province Autonome e del Servizio Sanitario Nazionale, convertito nella legge 30 luglio 2010, n. 122"* del 10 febbraio 2011, come modificato il 13 ottobre 2011.

In considerazione di quanto sopra esposto e della specifica riserva di cui al punto 1, si prende atto dal documento prodotto in allegato all'odierna convocazione dell'entità delle risorse regionali complessivamente destinate al finanziamento dei fondi contrattuali.

B) RIDETERMINAZIONE DEI FONDI CONTRATTUALI PER EFFETTO DELLA RIDETERMINAZIONE DELLE DOTAZIONI ORGANICHE

A tutt'oggi, i fondi contrattuali anno 2011 sono stati rideterminati dalle Aziende Sanitarie della Regione in ossequio a specifiche direttive assessoriali ma in forma del tutto provvisoria, dando luogo al mero abbattimento del 5% dei fondi storicamente determinati da ciascuna azienda ai sensi dei vigenti contratti collettivi nazionali di lavoro.

Segreterie Regionali

Posto che non è possibile applicare nessun metodo perequativo su fondi contrattuali aventi carattere di provvisorietà, detta perequazione deve indispensabilmente essere preceduta dalla loro rideterminazione definitiva, sulla scorta delle nuove dotazioni organiche aziendali.

Inoltre la rideterminazione dei fondi contrattuali deve necessariamente essere effettuata - per ciascuna area contrattuale - nel rispetto delle disposizioni contrattuali a tutt'oggi vigenti che indicano in maniera chiara e puntuale i meccanismi, oltre che in osservanza degli accordi regionali in materia, in precedenza sottoscritti in sede di confronto regionale e che ancor oggi sono, a pieno titolo, in vigore (Cfr. D.A. n°1792/09 - linee d'indirizzo ex art. 5 CCNL 17/10/2008).

Per quanto riguarda, in particolare, i fondi per il trattamento accessorio che finanziano le prestazioni lavorative correlate a situazioni di disagio, pericolo o danno occorrerà tenere presente il sistema aziendale di organizzazione dei servizi e di erogazione delle prestazioni, al fine di evitare situazioni e condizioni di disagio e/o disservizio nei confronti dell'utenza.

A titolo meramente esemplificativo, nel caso di un aumento dei servizi senza incremento di nuove assunzioni di personale, si dovrebbe prevedere ad esempio un incremento del fondo contrattuale precitato. La tabella riepilogativa trasmessa alle OO.SS. evidenzia, inoltre, dati aggregati che non consentono di valutare adeguatamente l'impatto, sul comparto, sulla dirigenza medica e sulla dirigenza STPA, delle variazioni quantitative e qualitative per i periodi presi a riferimento e, pertanto, non consentono di individuare gli effetti delle variazioni (riduzioni) nel tempo (anno per anno) delle consistenze di personale ai fini della rideterminazione dei fondi contrattuali di riferimento (es. variazione personale non dirigente ed effetti sui relativi fondi):

	Consistenza anno 2006	Consistenza anno 2009	D.O. definitiva
Personale a T.I.	36.547	34.449	37.905
Personale a T.D.	?	?	
TOTALE			
Dirigenza STPA a T.I.	1.846	1.752	2.234
Dirigenza STPA a T.D.	?	?	
TOTALE			

E' inoltre necessario tenere nel debito conto che le dotazioni organiche, per come rideterminate, evidenziano la presenza di una consistenza numerica del personale del comparto e della dirigenza SPTA sottodimensionata rispetto agli standard minimi previsti ed al fabbisogno delle varie aziende (Ad es: infermieri, OSS, Psicologi ecc.) e di tale dato occorrerà tener conto nella fase di rideterminazione dei fondi contrattuali.

Codesto Assessorato della Salute sicuramente riterrà opportuno intervenire con direttive - previo confronto - che indicheranno i criteri di rideterminazione dei fondi contrattuali, ma con la consapevolezza di dovere esercitare un attento controllo - anche attraverso contraddittorio con le aziende - dei provvedimenti di rideterminazione dei fondi, finalizzato ad evitare che l'entità complessiva dei fondi determinati superi le risorse disponibili su scala regionale.

Si reputa, altresì, opportuno iniziare a considerare nella determinazione dei fondi contrattuali, con specifici oneri aggiuntivi a carico del SSR, il computo dei cosiddetti lavoratori contrattualizzati di cui al recente protocollo d'intesa del 21/12/2011. A detti lavoratori, infatti, compete, sino alla loro definitiva immissione in ruolo, quantomeno la partecipazione al fondo per la produttività, poiché, seppure non organicamente, di fatto, sono inseriti nel processo di produzione/erogazione delle prestazioni sanitarie. Del resto la spesa

Segreterie Regionali

sostenuta per le retribuzioni di detto personale è già stata computata nella massa finanziaria di ciascuna azienda.

Appare di tutta evidenza che, la rideterminazione dei fondi deve, altresì, tenere conto di quanto già concordato a livello aziendale ed erogato sulla base della contrattazione aziendale.

C) PEREQUAZIONE DEI FONDI CONTRATTUALI

Operata la rideterminazione dei fondi contrattuali in ossequio alle superiori direttive solo allora si potrà procedere alla loro perequazione su scala regionale, previa concertazione con le OO.SS..

In questa fase, l'ipotesi\proposta contenuta nelle tabelle fornite suscita – nel metodo e nel merito – serie perplessità, rispetto alle quali si intendono in questa sede fornire utili spunti di riflessione.

La proposta presentata risente della scelta metodologica di voler procedere alla rideterminazione dei fondi contrattuali ed alla loro contestuale perequazione su scala regionale.

In considerazione di ciò la posizione che si esprime con il presente documento, è che:

1. la procedura di perequazione è successiva e non contestuale alla rideterminazione dei fondi contrattuali in conseguenza della rideterminazione delle dotazioni organiche;
2. l'analisi sulla consistenza\congruità dei fondi delle singole aziende va eseguita, oltre che per area contrattuale, per singolo fondo (risultato-produttività, posizione-fasce, disagio-straordinario) e non per consistenza complessiva dei fondi di area. Solo attraverso la valutazione dell'incidenza in termini percentuali di ciascun fondo contrattuale sull'entità complessiva dei fondi di area, è possibile effettuare una prima generica verifica sulle scelte effettuate dalle singole aziende - attraverso la destinazione delle risorse per la contrattazione integrativa – in materia di politiche del personale e valutare, conseguentemente, sotto quest'aspetto, la relativa fenomenologia. Tutto deve essere considerato, altresì, rispetto alle variazioni quantitative e qualitative intervenute nel tempo nelle dotazioni organiche per singola area contrattuale;
3. ampliando, per come si ritiene opportuno, il raggio delle conoscenze utili ai fini dell'individuazione dei meccanismi perequativi, la procedura di perequazione dovrà necessariamente essere preceduta da una indagine conoscitiva, promossa dall'Assessorato - e che con il presente documento si richiede sin d'ora - sulle modalità di utilizzo, nell'arco temporale di un quinquennio, dei fondi stessi e sullo stato di attuazione degli istituti contrattuali correlati. In particolare, con tale indagine – ed attraverso l'utilizzazione di modelli di rilevazione già collaudati, sarà possibile verificare la congruità dei fondi, al di là del semplice dato numerico della dotazione organica, con riferimento alla gestione\attuazione dei diversi istituti finanziati. Sarà pertanto possibile acquisire la conoscenza e la consapevolezza della "cultura" che in ciascuna azienda ha sorretto, nel recente passato, il sistema premiante nel suo complesso, operando una netta distinzione fra aziende in cui detto sistema è stato considerato una leva fondamentale nello sviluppo delle risorse umane ed aziende in cui lo stesso è stato considerato alla stregua di un "ammortizzatore sociale". Di tale condizione occorrerà tenere conto in sede di definizione dei criteri di perequazione in quanto non si possono azzerare le scelte di una azienda in materia di politiche del personale nel momento in cui le stesse, legittimamente collocate in un contesto finanziario e normativo di riferimento, hanno determinato efficienza, efficacia, produttività e qualità dei servizi;
4. In sede di perequazione dei fondi contrattuali, occorrerà altresì evitare il determinarsi della mancata possibilità di rifinanziare elementi retributivi ormai consolidati ed acquisiti nel trattamento economico del dipendente, trasformando così, di fatto, ed illegittimamente, il principio del divieto di incremento delle retribuzioni nel pubblico impiego introdotto dall'art. 9 del D.L.78/2010, in una riduzione delle stesse. A tal fine si suggerisce di utilizzare, ai fini della

Segreterie Regionali

perequazione dei fondi contrattuali, i criteri già indicati nella Circolare della Ragioneria Generale dello Stato n. 12 e nel documento della Conferenza delle Regioni e delle Province Autonome, sopra richiamati, prevedendo pertanto l'esclusione, dalla perequazione, delle risorse destinate alla corresponsione dei seguenti elementi retributivi:

- **posizioni\fasce economiche del personale** in quanto, pur se erogati con risorse decentrate, fanno parte del trattamento economico fondamentale;
 - degli **importi relativi alla retribuzione di posizione per gli incarichi dirigenziali**, ove gli stessi coincidono con gli assetti organizzativi aziendali e con gli organigrammi definiti da ciascuna azienda con l'atto aziendale e conseguenti provvedimenti attuativi;
 - degli **importi relativi alla indennità di funzione per gli incarichi di posizione organizzativa e di coordinamento**, ove gli stessi coincidono con gli assetti organizzativi aziendali e con gli organigrammi definiti da ciascuna azienda con l'atto aziendale e conseguenti provvedimenti attuativi;
 - degli **importi relativi alle indennità di disagio, di rischio, di turno, di reperibilità**.
5. Si ritiene, infine, necessario evidenziare come, nell'area della dirigenza PTA, prima di procedere alla perequazione dei fondi occorrerebbe effettuare la perequazione degli organici. Dall'esposizione in tabella si evince infatti, risultandone incomprensibili i motivi, come, in alcune aziende, il rapporto nr. Dirigenti PTA\dotazione organica complessiva, sia pari quasi al doppio della media regionale.
6. Infine si ritiene opportuno correlare - dopo la rideterminazione dei fondi contrattuali in armonia con le dotazioni organiche - l'effettiva media procapite regionale all'eventuale media nazionale.

f.to

FP CGIL
Caterina Tusa

CISL FP
Roberta La Rocca

UIL FPL
Vincenzo Tango