

## 24/6 - Corte Conti: per spesa sanitaria deficit di almeno 2,5mld

*Pubblichiamo di seguito uno stralcio del giudizio di parificazione del Rendiconto generale dello Stato relativo all'esercizio finanziario 2004 del Procuratore Generale della Corte dei Conti, Vincenzo Apicella relativi al personale pubblico, alla sanità e alla previdenza.*

### **Il Personale**

Alcune problematiche connesse alla gestione del personale pubblico nel 2004.

In merito agli strumenti previsti dalla finanziaria 2004 per contenere l'entità ed il costo del personale pubblico (blocco delle assunzioni, obbligo di riduzione del personale, limiti finanziari per le assunzioni a termine e per le collaborazioni esterne), è da rilevare come l'ampiezza delle esenzioni e delle deroghe al divieto di assumere a tempo indeterminato, e l'allentamento dei suddetti vincoli per una cospicua serie di categorie di personale e di enti, rischia di vanificare tale obiettivo.

Dalla relazione, presentata al Parlamento dalle Sezioni Riunite della Corte dei conti, relativa al costo del lavoro negli anni 2001-2002, si evince come la politica di riduzione del personale pubblico non dirigenziale a tempo indeterminato, nel periodo 1998-2002, non abbia raggiunto, nel complesso, i risultati attesi, evidenziando un incremento del 4,2% (anche se gli indici di crescita risultano inferiori per il 2001 (0,6%) ed il 2002 (0,4%), e che, nel quadriennio considerato, la spesa per la retribuzione complessiva del settore pubblico ha registrato un aumento del 19,1%).

Inoltre, la mancata effettuazione di concorsi pubblici, per fasce caratterizzate da elevata professionalità specifica, costituisce fattore di stimolo per un ricorso a temporanee collaborazioni esterne, a volte non giustificate, che non solo tende ad annullare sostanzialmente gli obiettivi di risparmio del blocco delle assunzioni, ma impedisce anche la crescita di un personale interno qualificato, da utilizzare in un tempo avvenire.

Tale ultimo rischio potrebbe accentuarsi nel caso in cui l'affidamento di incarichi dirigenziali ad esperti esterni all'amministrazione non venga visto come strumento da utilizzare esclusivamente quando le relative funzioni richiedano quella particolare specializzazione che non è facilmente reperibile con gli ordinari strumenti di provvista.

Non sembra, poi, soddisfare finalità di pianificazione del fabbisogno di personale il ripetersi delle proroghe annuali di contratti a termine, dei contratti di lavoro a tempo indeterminato, delle convenzioni e delle collaborazioni coordinate e continuative stipulate da alcuni Ministeri, e dei contratti di formazione e lavoro.

Non dovrebbe, poi, creare effetti di duplicazione di strutture e di personale il processo di trasformazione dell'amministrazione statale, di cui si è detto, che ha visto, com'è noto, la progressiva costituzione di enti societari a totale partecipazione pubblica, per lo svolgimento di servizi di interesse generale, lo sviluppo dell'ambito di azione delle autorità indipendenti, il nuovo assetto delle competenze fra Stato, Regioni ed enti locali e la possibilità delle c.d. esternalizzazioni.

Invece, non sembra andare in tal senso il comma 60 dell'art. 3 della legge finanziaria per il 2004, che non prevede, in caso di trasferimento di funzioni e competenze statali alle Regioni ed agli enti locali, un uso esclusivo delle assegnazioni di personale statale, ma anche la possibilità di trasferimenti erariali per finanziare nuove assunzioni.

A tal fine, dovrebbero essere individuate, sia a livello normativo che contrattuale, procedure maggiormente semplificate per favorire i processi di mobilità del personale.

Le Sezioni Riunite della Corte dei conti, in sede della predetta relazione al Parlamento sul costo del lavoro pubblico, hanno stigmatizzato i notevoli ritardi nella stipula degli accordi collettivi che comportano, oltre alla protrazione di una situazione di conflittualità sociale, gravi e numerosi inconvenienti, quali, ad es., difficoltà nella quantificazione dell'effettivo costo di una specifica tornata contrattuale, ed il fatto che il tempo trascorso dalla individuazione del quadro delle compatibilità, rende difficile mantenere la contrattazione nei limiti del tasso di inflazione programmato (situazione che sembra trovare conferma nelle recenti trattative per il rinnovo dei contratti

dei dipendenti statali).

....

### **La Previdenza e la Sanità.**

Intendo riferirmi ai settori della Previdenza e della Sanità. Essi si collocano sulla linea del tormentato confine tra ciò che si vorrebbe e ciò che concretamente si può fare. Dirò solo che la Previdenza richiede più che mai le drastiche decisioni che ho auspicato nei giudizi sui rendiconti degli scorsi anni, quelle decisioni che l'allungarsi della vita media attiva richiedono. In sintesi, occorre che sia ristabilito un più equilibrato rapporto tra vita attiva e quella coperta da pensione.

La spesa sanitaria segna di anno in anno sempre maggiori livelli. Per l'anno in corso, senza un notevole recupero di efficienza, si prevede un deficit di almeno 2 miliardi e mezzo di euro, dovuto anche all'assistenza gratuita, pur se umanamente giustificata, agli immigrati.

In definitiva, nonostante gli sforzi fatti, la Sanità delle cosiddette tre "T" (tetti di spesa, tagli e tickets) non ha dato i risultati sperati. A maggior ragione appare improponibile ritenere che il sistema possa essere governato solo da criteri aziendalistici e dall'esigenza di far quadrare i conti, perché all'apice della sua attività deve restare la centralità della persona malata. Il problema che si ripropone, dunque, ancora una volta non è tanto quello di ridurre la spesa, ma di riqualificarla, operando un più proficuo utilizzo di risorse oggi spesso male impiegate.

Mi riferisco ad una migliore utilizzazione dei macchinari di diagnosi e cura, ad un maggiore controllo dei tempi di degenza, ad un uso più razionale del ricorso a medicinali, all'eliminazione di sprechi, in definitiva ad una più puntuale organizzazione dei mezzi materiali e di quelli professionali.