

Ente/Collegio: AGENZIA DI TUTELA DELLA SALUTE DI BERGAMO

Regione: Lombardia

Sede: via Galliciolli n. 4, Bergamo

Verbale n. 58 del COLLEGIO SINDACALE del 29/12/2021

In data 29/12/2021 alle ore 18.15 si è riunito presso la sede della Azienda il Collegio sindacale regolarmente convocato.

Risultano essere presenti/assenti i Sigg.:

Presidente in rappresentanza della Regione

MAURIZIO MAFFEIS

Presente online

Componente in rappresentanza del Ministero dell'Economia e delle Finanze

FABRIZIO VALENZA

Presente online

Componente in rappresentanza del Ministero della Salute

MASSIMO RESTIVO

Presente online

Partecipa alla riunione

Gli argomenti all'ordine del giorno risultano essere i seguenti:

Argomento n. 1: prosecuzione dell'esame delle ipotesi sull'accordo sulle progressioni economiche orizzontali, comunicate al Collegio a mezzo comunicazione pec del 28.12.2021 prot. n. 126428;

Argomento n. 2: varie ed eventuali.

Argomento n. 1: Prosecuzione dell'esame delle ipotesi sull'accordo sulle progressioni economiche orizzontali, comunicate al Collegio a mezzo comunicazione pec del 28.12.2021 prot. n. 126428

Nel corso della riunione del Collegio del 15.12.2021 è stato avviato l'esame della documentazione trasmessa dall'ATS – con la nota del 2.12.2021, prot. 0118473 - relativa all'accordo sulle progressioni economiche orizzontali (Peo), comprensiva di una relazione illustrativa.

Dopo aver dato atto che con la successiva nota del 10.12.2021, prot. 120878, è stata trasmessa al Collegio la "Preintesa/Accordo sulla Progressione Economica Orizzontale del Personale del Comparto - anno 2021 sottoscritti dalle Sigle Sindacali e dalla Delegazione di parte datoriale.", l'esame è stato concluso con una richiesta di integrazione della documentazione trasmessa. Nel corso della riunione del 28.12.2021 (verbale n. 57) il Collegio ha precisato che, per mero errore materiale, è stato chiesto l'invio di documentazione integrativa per il solo punto 1.1. del verbale e non anche per il punto 1.2.

Con pec del 28.12.2021, prot. 126428, subito dopo la conclusione della riunione del Collegio, è stata trasmessa copia della scheda di valutazione, e copia del CCIA 2002-2005 e 2006-2009 della Asl di Bergamo (ora ATS di Bergamo).

In via preliminare Il Collegio rappresenta che:

- 1) l'art. 35 del CCNL del Comparto del 7.4.1999 prevedeva una "valutazione selettiva" per riconoscere la progressione economica al personale del Comparto;
- 2) l'art. 23 del dlgs 150/2009 (rubricato "progressioni economiche") ha ribadito la necessaria selettività delle progressioni economiche che devono essere "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.”;

3) l'art. 52, comma 1-bis, del Dlgs. n. 165/2001 ha ribadito che “[...] Le progressioni all'interno della stessa area avvengono secondo principi di selettività, in funzione delle qualità culturali e professionali, dell'attività svolta e dei risultati conseguiti, attraverso l'attribuzione di fasce di merito. [...] La valutazione positiva conseguita dal dipendente per almeno tre anni costituisce titolo rilevante ai fini della progressione economica e dell'attribuzione dei posti riservati nei concorsi per l'accesso all'area superiore”;

4) l'art. 81, comma 6, del CCNL del Comparto del 21.5.2018, coerentemente con le previsioni del dlgs 165/2001 sopra richiamate, prevede l'“attribuzione selettiva” della fasce;

5) la circolare della Ragioneria Generale dello Stato 15/2015 nel fornire le istruzioni per la compilazione del Conto Annuale ha affermato che: “nell'ambito della sezione PEO - progressioni economiche orizzontali a valere sul fondo dell'anno di rilevazione è confermata l'indicazione che “riferito ad un numero limitato di dipendenti” è da intendersi riferito a non oltre il 50% degli aventi diritto ad accedere alla procedura”;

6) la nota della Funzione Pubblica 44366/2019, che seppur inerente il CCDI di un Ministero ha una valenza interpretativa di carattere generale, ha chiarito che la locuzione “una quota limitata” per il riconoscimento delle progressioni economiche, utilizzata dall'art. 23, comma 2, del Dlgs. n. 150/2009, deve intendersi riferita a una quota di personale interessato dalla procedura selettiva non maggioritaria (non superiore al 50%) della platea dei potenziali beneficiari, condividendo l'interpretazione precedentemente fornita dalla RgS (nel caso di specie confermata con la nota del 2.7.2019, prot. 179263;

7) sulla stessa linea si è collocata l'Aran con la nota 7560/2019 (che seppur indirizzata ad un ente locale rappresenta una rilevante conferma interpretativa);

8) tale posizione è stata confermata dal parere reso dal Dipartimento della Funzione Pubblica (ufficio relazioni sindacali) della Presidenza del Consiglio dei Ministri in merito all'applicazione dell'art. 23, comma 2, d.lgs 150/2009 in tema di progressioni economiche orizzontali il quale oltre a ribadire che “la locuzione “quota limitata”, di cui al richiamato articolo 23, comma 2, deve intendersi una quota di personale interessato dalla procedura selettiva non superiore al 50 per cento della platea dei potenziali beneficiari.”, chiarisce che “Invero, “la quota limitata”, quale prescrizione normativa, costituisce elemento ineludibile e comunque ulteriore rispetto al criterio di selettività, senza potersi ritenere da esso assorbito. Né può portare a diversa conclusione la semplice circostanza che le risorse che finanziano le progressioni afferiscono al Fondo Premialità e, dunque, dal loro mancato utilizzo per tale finalità non conseguirebbe un risparmio per la finanza pubblica.” (parere trasmesso al Collegio con nota del 10.2.2021, prot. 14406, dalla dirigente dell'Area Risorse Economiche dell'ATS, avente ad oggetto “Progressioni Economiche Orizzontali 2020”).

Il Collegio, considerato che:

1.1. nel documento denominato “Pre-intesa tra la Delegazione Trattante di Parte Pubblica, la RSU e le Organizzazioni Sindacali rappresentative del personale del Comparto in merito all'utilizzo dei fondi contrattuali anno 2021.” si fa riferimento ad un Contratto Collettivo Integrativo Aziendale (CCIA) del 05.11.2021;

1.2. l'efficacia del documento non è subordinata ad alcuna condizione sospensiva, ovvero non opera alcun richiamo al necessario parere del Collegio sindacale;

1.3. dal documento denominato “Ipotesi di Accordo progressioni economiche orizzontali” il passaggio di fascia è riconosciuto anche ai dipendenti con valutazione “sufficiente”, circostanza che non assicura il rispetto del principio di selettività delle progressioni economiche orizzontali richiesto dall'art. 23 del dlgs 150/2009;

1.4. nei documenti non è indicata in quale misura, rispetto ai potenziali aspiranti alle PEO sarà assicurata la progressione economica orizzontale, tenuto conto di quanto previsto dall'art. 23 del dlgs 150/2009, così come chiarito dal parere del Dipartimento della Funzione Pubblica;

1.5. non è stata portata a conoscenza del Collegio l'esistenza di modifiche apportate al regolamento relativo alla scheda di valutazione, sulla quale si è ampiamente espresso nel corso della riunione del 14.12.2020 e del 30.12.2020 nel corso delle quali (verbali n. 27 e 28) ha formulato numerose osservazioni che si intendono integralmente richiamate nel presente verbale;

1.6. La scheda di valutazione, che viene affidata alla responsabilità del dirigente responsabile dell'ufficio nel quale presta la propria attività il dipendente candidato, viene formalmente distinta per le Categorie A-B-BS-C e per le Categorie D-DS e:

- di fatto le schede sono identiche differenziandosi unicamente nel secondo “indicatore” declinato per le prime in “senso di responsabilità” e per le seconde in “autonomia e senso di responsabilità”;
- nessuno degli “indicatori” presenti nelle schede è stato specificato, chiarito, illustrato, o ancorato a elementi oggettivi e misurabili, né nelle schede né nel regolamento;
- sono affidate a valutazione discrezionali del dirigente senza alcun riferimento a elementi oggettivi, ovvero senza che la scala di valutazione sia definita o esplicitata né nella scheda né nel regolamento.

Nella ipotesi di accordo, non è stata definita la “quota limitata” di dipendenti che possono essere destinatari della PEO, né è presente il riferimento al rispetto della percentuale massima (fino al 50%) di unità che potranno beneficiarie della progressione economica orizzontale indicata dal Ministero dell'economia e delle finanze, dalla Funzione Pubblica e dall'Aran, né si dà conto di come l'accordo rispetti le prescrizioni normative.

Dalla Relazione illustrativa non si evince il numero dei soggetti in possesso dei requisiti previsti dal regolamento ma è indicata una spesa complessiva massima di € 164.039,00, e si rappresenta che l'ipotesi di accordo diverrà definitiva solo previo parere positivo del Collegio sindacale.

Il Collegio, considerata,

- 9) l'assenza di puntuali elementi circa il numero massimo di unità alle quali può essere riconosciuta la peo, ovvero l'assenza della indicazione della quota limitata di dipendenti ai quali può essere riconosciuta la peo secondo quanto previsto dall'art. 23 del dlgs 150/2009;
- 10) l'assenza della dimostrazione del rispetto del principio di selettività previsto dalla normativa vigente, così come esplicitato anche dalle indicazioni fornite dal Dipartimento della Funzione Pubblica, dal Ministero dell'economia e delle finanze e dall'Aran;
- 11) l'assenza di elementi oggettivi ai quali ancorare la valutazione per la selezione delle Peo che, di fatto, viene determinata dall'anzianità di servizio e dall'anzianità anagrafica;
- 12) la previsione contenuta nell'art. 40, comma 3-quinquies, del dlgs 150/2009;
- 13) che ovvie ragioni di trasparenza rendono necessario fissare la quota limitata dei dipendenti che potranno vedersi riconosciuta la progressione economica prima della definizione della ipotesi di Accordo sui "criteri per la definizione delle procedure delle progressioni economiche;" (art. 8, comma 5, lett. c) del CCNL del Comparto del 21.5.2018);
- 14) la disponibilità economica del Fondo, e quindi la possibilità di finanziare la progressione economica per tutti i soggetti che possiedono i requisiti per la partecipazione alla selezione, rappresenta un limite esterno della procedura selettiva all'esito della quale "si riconoscono differenziali retributivi, a parità di mansioni, fondati sull'effettivo valore della prestazione in base a criteri meritocratici e non esclusivamente su elementi automatici, come l'anzianità di servizio, da attribuire solo a una percentuale limitata di lavoratori valutati come i migliori; il tutto, evidentemente, nel rispetto delle disponibilità di bilancio;" (Cassazione, sez. Lavoro, ordinanza del 7.12.2020, n. 27932);
- 15) che puntuali indicazioni sulla quantificazione della "quota limitata" prevista dall'art 23 del dlgs 150/2009 sono state fornite dai Ministeri competenti e confermate dall'ARAN (si vedano le note riportate nel verbale del Collegio del 14.12.2020 e il parere del Dipartimento della Funzione Pubblica al quale si rinvia) e che tale misura è stata fissata nel 50% dei soggetti che possiedono i requisiti per la partecipazione alla selezione;
- 16) che non risultano elementi nuovi in merito alle osservazioni svolte dal Collegio nel verbale del 14.12.2020 circa l'assenza di ancoraggio dei criteri a elementi oggettivi, considerato che gli indicatori inseriti nelle schede sono riconducibili a comportamenti organizzativi; oggettività ed imparzialità della valutazione che devono essere assicurati a prescindere dall'esistenza dalla previsione dell'esistenza di un "secondo grado" di giudizio;
- 17) che non risultano elementi nuovi in merito alle osservazioni formulate nel citato verbale del Collegio in ordine alla assoluta prevalenza dell'anzianità di servizio sulla valutazione della professionalità, considerato che i punteggi sono assegnati in base:
- a. alla collocazione del lavoratore, nella medesima categoria e profilo, nella fascia economica orizzontale inferiore (Punteggio da 0 a 12);
 - b. alla maggiore anzianità di servizio nel SSN anche con rapporto di lavoro a tempo determinato (Punteggio da 1 a 13.1 punto per ogni anno di servizio);
 - c. Punteggio anagrafico da 1 a 5 (con punteggio più alto per le fasce di età più alta fino all'età di pensione);
 - d. Schede di valutazione individuale per le quali "In caso di ex-aequo nel punteggio verranno utilizzati i seguenti ulteriori criteri per l'assegnazione del passaggio di fascia: 1. Data di nascita (prevale quella più vecchia); 2. Data di prima assunzione presso ATS Bergamo (prevale quella più vecchia)"

con voto palese e all'unanimità dei presenti:

- 18) esprime parere non favorevole all'ipotesi di accordo ribadendo di fatto le stesse osservazioni formulate nel verbale del 14.12.2020 e il 31.12.2020 sull'Accordo sulle Peo sottoscritto dall'ATS il 5.8.2020;
- 19) chiede aggiornate notizie in merito alla ripresa delle trattative sull'argomento, considerato quanto previsto dall'art. 9, comma 6 del CCNL del Comparto del 21.5.2018 ("6. Il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva integrativa con i vincoli di bilancio e la relativa certificazione degli oneri sono effettuati dall'organo di controllo competente ai sensi dell'art. 40-bis, comma 1 del D. Lgs. 165/2001. A tal fine, l'ipotesi di contratto collettivo integrativo definita dalle parti, corredata dalla relazione illustrativa e da quella tecnica, è inviata a tale organo entro dieci giorni dalla sottoscrizione. In caso di rilievi da parte del predetto organo, la trattativa deve essere ripresa entro cinque giorni.");
- 20) chiede di essere informato sulle eventuali iniziative intraprese per dare anticipata esecuzione all'accordo, anche al fine di tutelare l'integrità economica dell'ATS, considerato anche che un'eventuale avvio della procedura per le peo prima della sottoscrizione definitiva dell'accordo contrasta con la sopra richiamata previsione dell'art. 9, comma 6, del CCNL del Comparto del 21.5.2018 (sul punto si ribadisce il rinvio anche a quanto chiarito dall'Aran con il parere CFL 111 che, pur riferito al Comparto delle funzioni locali, esprime un principio pienamente applicabile anche al Comparto sanità considerata la sostanziale identità delle previsioni contenute nei due CCNL sul punto).

Considerata l'ora e la necessità di svolgere ulteriori approfondimenti, il Collegio decide, all'unanimità dei presenti, di rinviare l'esame della seguente documentazione ad una prossima riunione:

- peo pervenuta il 15.12.2021, prot. 0122274, con la quale l'ATS ha trasmesso copia di una relazione richiesta dal Collegio al Controllo di gestione aziendale;
- pec del 15.12.2021, prot. 122260, con la quale l'ATS ha trasmesso copia della relazione illustrativa in accompagnamento all'Accordo sugli incarichi dirigenziali;
- peo del 17.12.2021 deliberazione conti giudiziali esercizio 2020.

Il Collegio, rimane in attesa di notizie sull'esito della vertenza promossa da una organizzazione sindacale in merito all'accordo sui buoni pasto.

ESAME ATTI SOTTOPOSTI A CONTROLLO

ATTI ESAMINATI NEI VERBALI PRECEDENTI
--

Ulteriori attività del collegio

Infine il collegio procede a:

La seduta viene tolta alle ore 18,50 previa redazione, lettura e sottoscrizione del presente verbale.

Riguardo a quanto sopra, si osserva che:

Il Collegio dà atto che la riunione si è svolta in videoconferenza attraverso un sistema messo a disposizione da uno dei componenti del Collegio.

Il Collegio dà atto che i collegamenti audio e video hanno consentito l'identificazione dei partecipanti e assicurato a questi di intervenire in tempo reale nella discussione.

ELENCO FILE ALLEGATI AL DOCUMENTO

Nessun file allegato al documento.

FIRME DEI PRESENTI

MAURIZIO MAFFEIS _____

FABRIZIO VALENZA _____

MASSIMO RESTIVO _____