

Sistema Socio Sanitario

Regione
Lombardia

ATS Bergamo

DIREZIONE GENERALE

Spett.le

Collegio Sindacale
ATS di BergamoAlla c.a Dott. Maurizio Maffeis
maffoiseassociati@odcecbergamo.legalmail.itE, p.c. DG Welfare
Regione Lombardia
welfare@pec.regione.lombardia.it**Oggetto: Riscontro a osservazioni presenti nel verbale n. 27 del 14/12/2020.**

Egregi, con la presente si rappresenta che, dall'attenta lettura del verbale della vostra seduta del 14/12 u.s., non si rilevano ragioni ostative alla prosecuzione del processo in corso sulle Progressioni Economiche Orizzontali (PEO).

In particolare:

1) il Collegio Sindacale rileva correttamente che:

"4) l'art. 35 del CCNL del comparto del 07/04/1999 prevedeva una "valutazione selettiva" per riconoscere la progressione economica al personale del comparto;

5) 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.";

6) 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";

7) L'art.81 comma 6 del CCNL del comparto del 21 maggio 2018, coerentemente con le previsioni del dlgs 165/2001 sopra richiamate, prevede "l'attribuzione selettiva" delle fasce;

Tuttavia, a tali limitazioni imposte dal Legislatore l'ATS non ha inteso sottrarsi, come peraltro emerge a chiare lettere dalle premesse dell'accordo del 5/8/2020 e dall'art. 1 del Regolamento allegato all'accordo medesimo, che, espressamente, richiamano l'art. 23 del D.Lgs. n. 150/2009 e, in particolare, l'attribuzione delle progressioni economiche ad una quota limitata di dipendenti.

2) Altrettanto correttamente il Collegio Sindacale rileva che:

"8) la circolare della Ragioneria Generale dello Stato 15/2015 (Allegato n.1) nel fornire le istruzioni per la compilazione del conto annuale ha affermato che: "nell'ambito della selezione 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";

9) 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. 150/2019, deve intendersi riferita ad una quota di personale interessato dalla procedura selettiva non maggioritario (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;

10) 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).

Senonché, l'accordo in oggetto (ed in particolare il regolamento allegato) non si discosta dalla previsione legislativa e dai successivi chiarimenti forniti dalle menzionate circolari, per il sol fatto di non indicare un numero (o una %) di beneficiari.

Invero, le parti sociali sono chiamate a definire i criteri selettivi per l'attribuzione delle PEO (tale è la funzione della contrattazione aziendale sul punto, giusta l'art. 35 CCNL 1999 e l'art. 91 CCNL 2018): criteri che, tuttavia, preesistono alla concreta individuazione dei beneficiari e, in particolare, del numero degli stessi.

In altri termini, altro è un criterio selettivo (che il CCIA ha definito per tutte le prossime procedure); altro è il numero - o la percentuale - di soggetti che, in applicazione dei detti criteri, verrà selezionato attingendo ad una graduatoria appositamente formata.

Ovviamente, come pure ricordato dal Direttore Amministrativo in occasione della riunione dello scorso 14 dicembre, la scelta della percentuale dei soggetti cui attribuire la PEO avverrà (e non potrà che avvenire) nel solco segnato dal Legislatore e precisato da diverse fonti interpretative.

Si tratterà, a tutto concedere, di specificare in sede di indizione delle future selezioni ciò che l'accordo ed il regolamento già indicano, ossia la percentuale dei beneficiari; ma la questione attiene alla fase applicativa dell'accordo e non già alla legittimità dell'accordo in sé (su cui, si ricorda, il Collegio è chiamato ad esprimersi).

3) Collegio rileva come carente la scheda di valutazione in quanto:

"sono affidate a valutazioni discrezionali del dirigente senza alcun riferimento ad elementi oggettivi, ovvero senza che la scala di valutazione (buono, adeguato, insufficiente) sia definita o esplicitata né nella scheda né nel regolamento;"

In proposito si osserva anzitutto che, per la prima volta, l'attribuzione delle PEO è stata ancorata ad una scheda di valutazione che valorizza la professionalità del lavoratore declinandola in ben cinque *items* (tutti descritti nell'apposita scheda), proprio allo specifico scopo di rendere selettivo il procedimento.

Del resto, lo stesso articolo 52 del DLgs 165/2001 richiamato dal Collegio Sindacale prevede: "Le progressioni all'interno della stessa area avvengono secondo principi di selettività, in funzione delle qualità culturali e professionali, delle attività svolte dei risultati conseguiti...", locuzioni di per sé non oggettive ma tradotte nella scheda di valutazione secondo indicatori puntuali quali *"qualità del contributo allo svolgimento delle attività"*

assegnate; senso di responsabilità dimostrato; relazione con i colleghi e con i superiori; capacità di relazionarsi con l'utenza; disponibilità organizzativa".

Lo stesso Legislatore ha dunque fatto propri criteri ontologicamente privi di una oggettività assoluta: il che, peraltro, è quanto accade in ogni procedura selettiva, nella quale sono fisiologicamente insiti margini di discrezionalità in capo al soggetto che procede alla valutazione.

Si osserva inoltre come tutte le procedure di valutazione del comparto della sanità siano legate alla valutazione del Responsabile, senza che ciò sia da intendersi come valutazione discrezionale, e che, in particolare, nei compiti dei dirigenti sia prevista la valutazione dei sottoposti (rif. art. 17, comma 1, lett. e-bis d.lgs. 165/2001; art. 13, comma 5 D.P.R. 62/2013). Peraltro il sistema di valutazione adottato ha ricevuto il parere favorevole del competente Nucleo di valutazione delle prestazioni.

È inoltre stato previsto un secondo "livello" di giudizio, attivabile dal dipendente in caso in cui non concordi con la valutazione di cui alla relativa scheda. Ciò proprio al fine di potenziare l'imparzialità di giudizio in caso di criticità.

4) Il Collegio, infine, contesta che:

"l'esperienza professionale venga fatta coincidere con l'anzianità di servizio" e che ciò non rifletta "criteri oggettivi e selettivi" richiesti dalla normativa;

Sul punto, si dissente fermamente.

In primo luogo perché non risponde al vero che l'accordo aziendale non preveda criteri "selettivi" ma, di fatto, ancori il beneficio all'anzianità di servizio, posto che la valutazione della professionalità (come da apposita scheda) incide in misura pari al 35%, attribuendo 35 punti sui 100 disponibili.

Non solo. Al di là del mero dato numerico/percentuale dei punteggi, non può sfuggire come il sistema di assegnazione degli stessi sia strutturato in modo tale per cui, in concreto, l'anzianità di servizio non possa "pesare" in maniera preponderante.

Invero, la "pregressa esperienza" intesa quale permanenza nella fascia economica in godimento, pesa appena tre punti per ciascun anno (per un massimo di 32 punti su 100 totali); ancor meno pesa la "esperienza professionale" intesa quale anzianità di servizio (0,75 punti per anno).

Mentre ciascuno degli *item* riguardanti la professionalità contenuti nella scheda di valutazione può pesare fino a sette punti, con evidente *favor* delle parti sociali per il merito professionale rispetto all'anzianità.

In ogni caso si osserva come il criterio dell'anzianità, benché non possa rappresentare (come in effetti non rappresenta nella fattispecie) il solo criterio cui ancorare il beneficio in questione, è pur sempre un elemento che contribuisce ad apprezzare la complessiva qualità della prestazione lavorativa, essendo l'unico dato oggettivo cui ancorare la misurazione dell'esperienza: elemento, questo, che pure merita di esser premiato.

In tal ottica, anzi, sorprendono i rilievi sulla mancanza di oggettività che affliggerebbe la "scheda di valutazione", quando poi il medesimo Collegio stigmatizza l'unico criterio oggettivo preso in considerazione, vale a dire l'anzianità di servizio.

5) In via conclusiva si evidenzia che quanto riportato al punto 14 del verbale della seduta del 14/12 contraddice gli stessi assunti del Collegio: non è possibile conoscere il numero dei potenziali aventi diritto alla progressione prima dello svolgimento della relativa procedura assoggettata comunque al tetto massimo del 50% come imposto dal quadro regolamentare vigente. In proposito si evidenzia che, poiché nella concreta gestione del salario accessorio i

fondi fasce e condizioni di lavoro possono, a consuntivo, non risultare integralmente utilizzati, il CCNL prevede che gli eventuali resti vadano a confluire nel fondo per la produttività/risultato dell'anno di riferimento (in tal senso si veda par. 8.9 Circolare vademecum per l'attività di vigilanza e controllo del Collegio sindacale negli enti SSN).

Quanto espresso al punto 15 del medesimo verbale appare infine pretestuoso: addirittura prima dell'effettuazione della procedura si dichiara "l'assenza di dimostrazione del principio di selettività" della stessa.

Si chiede pertanto al Presidente di poter procedere con le PEO in quanto conformi alle prescrizioni di Legge.

Distinti saluti

Il Direttore Generale
Dott. Massimo Giupponi

documento originale sottoscritto mediante firma digitale
e conservato agli atti dell'ATS in conformità alle vigenti
disposizioni (D.lgs. 82/2005 e disposizioni attuative)

Ufficio ATS competente: Direzione Amministrativa

Il Responsabile del procedimento: Dott. Paolo G. Cogliati

posta elettronica certificata (PEC): protocollo@pec.ats-bg.it

e mail PEO: direzione.amministrativa@ats-bg.it