

DELIBERAZIONE N. 1121 DEL 17/12/2019	
OGGETTO: Attribuzione fascia retributiva superiore anno 2019 personale del comparto ai sensi dell'art. 35 del CCNL 07/04/1999	
Esercizi/o 2019 Centri/o di costo . - Importo presente Atto: € . - Importo esercizio corrente: € . Budget - Assegnato: € . - Utilizzato: € . - Residuo: € . Autorizzazione n°: . Servizio Risorse Economiche: Cinzia Bomboni	STRUTTURA PROPONENTE UOC Risorse Umane Il Dirigente Responsabile Sonia Evangelisti Responsabile del Procedimento Paola Biondi L'Estensore Paola Biondi Proposta n° DL-1212-2019
PARERE DEL DIRETTORE SANITARIO Positivo Data 17/12/2019 IL DIRETTORE SANITARIO Branka Vujovic	PARERE DEL DIRETTORE AMMINISTRATIVO Positivo Data 17/12/2019 IL DIRETTORE AMMINISTRATIVO Laura Figorilli
Parere del Direttore Scientifico IRE Gennaro Ciliberto data 17/12/2019 Positivo Parere del Direttore Scientifico ISG Aldo Morrone data 17/12/2019 Positivo	
La presente deliberazione si compone di n° 7 pagine e dei seguenti allegati che ne formano parte integrante e sostanziale:	

Il Dirigente della UOC Risorse Umane

- VISTO il decreto legislativo 30 dicembre 1992, n. 502 e successive modificazioni ed integrazioni;
- VISTO il decreto legislativo 16 ottobre 2003, n. 288;
- VISTA la legge regionale 23 gennaio 2006, n. 2;
- PREMESSO che il C.C.N.L. del 7 aprile 1999 – I e II biennio economico – del personale del Comparto del S.S.N. ha previsto un sistema classificatorio suddiviso in categorie (A – B – BS - C – D - DS), nell’ambito delle quali è prevista una progressione orizzontale per le fasce economiche;
- che l’art. 24, comma 7, del C.C.N.L. 19 aprile 2004 – I biennio – per le categorie A, B - Bs e C ha previsto un’ulteriore 5^a fascia, e per le categorie D-DS ha istituito anche un’ulteriore 6^a fascia.
- che il C.C.N.L. del Comparto Sanità del 10 aprile 2008 ha confermato l’istituto delle progressioni economiche orizzontali, disciplinato dall’art. 35 del C.C.N.L. 7 aprile 1999 e successive integrazioni, a norma del quale il passaggio da una fascia retributiva a quella immediatamente superiore avviene, previa valutazione selettiva, con decorrenza dal 1 gennaio dell’anno di riferimento ed i criteri di attuazione della progressione sono definiti nell’ambito della contrattazione integrativa. L’attribuzione del beneficio economico deve tener conto delle disponibilità finanziarie messe a disposizione ed individuate nel fondo ex art. 39 del C.C.N.L. 7 aprile 1999, così come ridefinito ai sensi dell’art. 9 del C.C.N.L. 31 luglio 2009 e denominato “Fondo per il finanziamento delle fasce retributive, delle posizioni organizzative, del valore comune delle ex indennità di qualificazione professionale e dell’indennità professionale specifica”;
- che l’art. 23 del D.Lgs. n. 150 del 2009 avente ad oggetto: “*Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni*”, ha inoltre previsto che: “*Le amministrazioni pubbliche riconoscono selettivamente le progressioni economiche di cui all’articolo 52, comma 1 -bis , del decreto legislativo 30 marzo 2001, n.165, come introdotto dall’articolo 62 del presente decreto, sulla base di quanto previsto dai contratti collettivi nazionali e integrativi di lavoro e nei limiti delle risorse disponibili. Le progressioni economiche sono 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...*”.
- che l’art. 52, comma 1-bis del D.Lgs. 165/2001 ha altresì previsto che: “*...le progressioni all’interno della stessa area avvengono secondo principi di se-*

lettività, in funzione delle qualità culturali e professionali, dell'attività svolta e dei risultati conseguiti, attraverso l'attribuzione di fasce di merito”.

- DATO ATTO** che in data 21 maggio 2018 è stato sottoscritto il nuovo C.C.N.L. del personale del Comparto Sanità triennio 2016-2018 il quale, in materia di fondi contrattuali, prevede l'istituzione a decorrere dall'anno 2018 del “Fondo condizioni di lavoro e incarichi” (art. 80) e del “Fondo premialità e fasce” (art. 81); che quest'ultimo fondo è destinato, tra l'altro, all'attribuzione selettiva di nuove fasce retributive e conseguente copertura dei relativi differenziali retributivi con risorse certe e stabili;
- VISTA** la deliberazione n. 1080 del 12 dicembre 2019 con la quale si è proceduto alla rideterminazione provvisoria dei fondi contrattuali per gli anni 2016 - 2018 e 2019,
- VISTO** l'articolo 8 comma 5 lettera c) del CCNL del 21 maggio 2018, il quale rimanda alla contrattazione collettiva integrativa il completamento e l'integrazione dei criteri per la progressione economica orizzontale di cui all'art. 35;
- DATO ATTO** che, con deliberazione n. 1055 del 27 dicembre 2018 è stato approvato l'accordo sottoscritto con le OOSS del Comparto in data 17 dicembre 2018 in cui le parti hanno stabilito di attribuire una fascia economica superiore, nel rispetto dei limiti di cui al D.lvo 150/2009, determinando specifici criteri selettivi, che tenessero in considerazione l'esperienza maturata nell'ambito professionale di appartenenza e le competenze professionali dei dipendenti, e comunque nei limiti della capienza del fondo ex art. 81;
- che in particolare l'accordo individua, tra gli altri, i seguenti criteri selettivi:
- 1) la valutazione/valorizzazione individuale dell'ultimo biennio che si ispira ai criteri selettivi richiamati dall'art.35 del CCNL07/04/1999 e che, in base al “Protocollo applicativo IFO per la gestione delle performance individuali” tiene conto del servizio effettivamente prestato;
 - 2) la specifica esperienza professionale maturata all'interno dell'Istituto, in considerazione della *expertise* che gli operatori acquisiscono nel corso del tempo all'interno dell'IFO che, a livello regionale, nazionale ed internazionale, ricopre un ruolo di particolare rilievo e prestigio quale IRCCS oncologico e dermatologico;
- DATO ATTO** che solo in data 3 giugno 2019, dopo quindi sei mesi dall'accordo raggiunto con le OOSS nel dicembre 2018, l'Azienda ha adottato la delibera 493 con la quale ha attribuito una fascia economica superiore a 189 dipendenti, pari al 41% degli aventi diritto, alla luce dei requisiti fissati dalla norma e dall'accordo sindacale del 17 dicembre 2018 e sempre in ragione della capienza del fondo ex art. 81;
- RIELEVATO** che la redazione della graduatoria ha comportato una lunga ed intensa attività di analisi e controllo di tutte le posizioni in esame da parte della UOC Risorse

Umane, determinando una dilatazione dei tempi di attesa nella attribuzione della fascia economica;

che in particolare:

- 1) l'accordo, per facilitare l'accesso alla procedura selettiva da parte dei dipendenti, ha previsto una "selezione d'ufficio" degli aventi titolo, senza la necessità di una previa presentazione di istanze di partecipazione dei dipendenti che, diversamente, avrebbe consentito una più celere formulazione della graduatoria basata sulle autocertificazioni;
- 2) il sistema informatico di gestione del personale presenta numerosi "vuoti informativi" che lo rendono inadeguato ed inefficace per le necessità aziendali, determinando la necessità di consultare i fascicoli personali e gli stati matricolari di tutti i dipendenti, per la verifica della data dell'assunzione in servizio, della permanenza nella fascia economica, e della data dell'eventuale trasferimento presso gli IFO;
- 3) i fascicoli personali dei dipendenti, soprattutto quelli del personale già in comando o trasferito, spesso sono risultati carenti dei documenti utili per le verifiche in atto; è stato quindi necessario rivolgersi a tutte le aziende di provenienza dei dipendenti trasferiti, per acquisire la documentazione necessaria;
- 4) anche le schede di valutazione/valorizzazione dei candidati, a seguito dell'introduzione nel 2015 di uno software per la gestione del processo di valutazione, non erano presenti nei fascicoli personali dei dipendenti; è stato quindi necessario rivolgersi alle diverse strutture aziendali per acquisire da queste le schede dei dipendenti;
- 5) non è stato possibile costituire una task force all'interno della UOC Risorse Umane per lo svolgimento di tali attività, atteso che l'organico della struttura, anche a causa del perdurante blocco del turn over, è sottodimensionato rispetto alle innumerevoli linee di attività di competenza;
- 6) l'ingresso del D. Lvo. 75/2017 nel panorama normativo delle PA ha avuto un forte impatto anche sulle Aziende ed Enti del SSN, ed in particolare sul settore dei concorsi della UOC Risorse Umane degli IFO che ha dovuto dedicare diverse unità di personale allo studio, alla programmazione e alla concreta attuazione delle numerose ed importanti novità avviate con la nuova normativa nazionale.
Ridisegnando l'intero impianto assunzionale delle Pubbliche Amministrazioni, con l'introduzione del Piano Triennale del Fabbisogno del Personale quale strumento di programmazione delle necessità assunzionali degli enti; ha inoltre definitivamente chiarito i percorsi della "stabilizzazione" del personale precario, aprendo così la strada a numerose e diversificate procedure selettive, sbloccate anche dalla Regione Lazio, a seguito dell'uscita dal piano di rientro;
- 7) l'emanazione della norma sulla cd "quota 100" nel determinare una emorragia di personale, ha richiesto un ulteriore impegno lavorativo sia da parte del personale del settore previdenziale che del settore concorsi;

- CONSIDERATO** che in occasione delle riunioni del 25 giugno 2019 e del 09 ottobre 2019, le OO.SS. del Comparto, rese edotte delle difficoltà sopra richiamate, nel richiedere all'Amministrazione la consistenza dei fondi contrattuali anno 2019 per l'eventuale attribuzione di una fascia economica superiore, hanno convenuto con l'Amministrazione di considerare la procedura avviata in seguito all'accordo del 17 dicembre 2018 e conclusasi nel giugno 2019, valevole anche per l'anno in corso, in modo da poter ripartire l'attribuzione del beneficio nel biennio 18/19;
- che la proposta avanzata, oltre a rispondere a criteri di efficienza ed efficacia amministrativa, consentendo uno snellimento e semplificazione dei procedimenti amministrativi correlati alla definizione della graduatoria, risponde anche a criteri di economicità, in considerazione dei costi diretti ed indiretti della struttura Risorse Umane per l'avvio di una nuova procedura selettiva, risultando altresì rispondente alla normativa vigente, atteso che i beneficiari della fascia 2019 rappresenterebbero il 59% degli aventi diritto;
- DATO ATTO** che in data 28/10/2019 si è provveduto ad inviare al Collegio Sindacale Aziendale, preposto al controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva integrativa con i vincoli di bilancio e quelli derivanti dall'applicazione delle norme di legge, la relazione tecnico finanziaria e la relazione illustrativa sull'ipotesi di accordo sulle progressioni economiche orizzontali anno 2019, così come previsto dall'art. 40 del D.Lgs.30/03/2001, n. 165 e s.m.i., redatte sulla base delle indicazioni fornite dalla Ragioneria Generale dello Stato con la Circolare n. 25 del 19/07/2012;
- PRESO ATTO** che alla data del presente atto il Collegio Sindacale non ha sollevato alcuna contestazione in merito alle relazioni prodotte;
- RITENUTO** pertanto, ai sensi dell'art. 9 comma 6 del CCNL 16/18 del Comparto: di dover recepire gli accordi sottoscritti il 25 giugno 2019 e il 9 ottobre 2019 *sulle progressioni economiche orizzontali anno 2019* tra questa Azienda, le Organizzazioni Sindacali e la Rappresentanza Sindacale Unitaria;
- di riconoscere, con decorrenza 01.01.2019, la fascia retributiva superiore a n. 231 dipendenti, pari al 59% degli aventi diritto della graduatoria approvata con delibera n. 493/2019, nel rispetto dei limiti del fondo ex art. 81 anno 2019, dando atto che risulta rispettato vincolo normativamente previsto della platea complessiva del personale in possesso dei requisiti per la PEO;
- ATTESTATO** che il presente provvedimento, a seguito dell'istruttoria effettuata, nella forma e nella sostanza è totalmente legittimo e utile per il servizio pubblico, ai sensi della legge 14 gennaio 1994, n. 20 art. 1 e successive modifiche, nonché alla stregua dei criteri di economicità e di efficacia di cui alla legge 7 agosto 1990, n. 241 art. 1, primo comma come modificata dalla legge 11 febbraio 2005, n. 15;
- ATTESTATO** in particolare, che il presente provvedimento è stato predisposto nel pieno rispetto delle indicazioni e dei vincoli stabiliti dai decreti del Commissario ad

acta per la realizzazione del Piano di Rientro dal disavanzo del settore sanitario della Regione Lazio;

Propone

Per i motivi di cui in narrativa che si intendono integralmente confermati di:

di dover recepire gli accordi sottoscritti il 25 giugno 2019 e il 9 ottobre 2019 *sulle progressioni economiche orizzontali anno 2019* tra questa Azienda, le Organizzazioni Sindacali e la Rappresentanza Sindacale Unitaria;

di riconoscere, con decorrenza 01.01.2019, la fascia retributiva superiore a n. 231 dipendenti, pari al 59% degli aventi diritto della graduatoria approvata con delibera n. 493/2019, nel rispetto dei limiti del fondo ex art. 81 anno 2019, dando atto che risulta rispettato vincolo normativamente previsto della platea complessiva del personale in possesso dei requisiti per la PEO

Il Servizio Risorse Umane curerà tutti gli adempimenti per l'esecuzione della presente deliberazione.

Il Dirigente della UOC Risorse Umane

Sonia Evangelisti

Il Direttore Generale

Visto il decreto legislativo 30 dicembre 1992, n. 502 e successive modificazioni ed integrazioni;

Visto il decreto legislativo 16 ottobre 2003, n. 288;

Vista la legge regionale 23 gennaio 2006, n. 2;

In Virtù dei poteri conferitigli dal Presidente della Regione Lazio con Decreto del 23 novembre 2016, n. T00248;

Preso atto che il Dirigente proponente il presente provvedimento, sottoscrivendolo, attesta che lo stesso a seguito dell'istruttoria effettuata, nella forma e nella sostanza è totalmente legittimo e utile per il servizio pubblico, ai sensi della legge 14 gennaio 1994, n. 20 art. 1 e successive modifiche, nonché alla stregua dei criteri di economicità e di efficacia di cui alla legge 7 agosto 1990, n. 241 art. 1, primo comma come modificata dalla legge 11 febbraio 2005, n. 15;

Preso atto altresì che il Dirigente proponente il presente provvedimento, sottoscrivendolo attesta, in particolare, che lo stesso è stato predisposto nel pieno rispetto delle indicazioni e dei vincoli stabiliti dai decreti del Commissario ad acta per la realizzazione del Piano di Rientro dal disavanzo del settore sanitario della Regione Lazio;

Visto il parere favorevole del Direttore Amministrativo e del Direttore Sanitario Aziendale;

ritenuto di dover procedere;

Delibera

di approvare la proposta così formulata concernente “*Attribuzione fascia retributiva superiore anno 2019 personale del comparto ai sensi dell'art. 35 del CCNL 07/04/1999*” e di renderla disposta.

Il Direttore Generale

Dott. Francesco Ripa di Meana

Documento firmato digitalmente ai sensi del D.Lgs 82/2005 s.m.i. e norme collegate