



ALLEGATO A

Indirizzi e disposizioni inerenti la gestione del personale

In attesa di poter produrre un atto di indirizzo regionale per i Piani del Fabbisogno di Personale relativi al triennio 2021-2023 e aggiornare la DGR 1509/2020 “*Indirizzi per la predisposizione dei Piani Triennali di Fabbisogno di personale per il triennio 2020-2022*” sulla base di un quadro economico-finanziario certo, il presente atto conferma o detta ex novo alcuni indirizzi e disposizioni inerenti la gestione del personale, allo scopo di agire in modo uniforme nei diversi contesti territoriali.

Rimangono fermi, fino ad allora, i limiti di spesa di personale per gli esercizi 2021-2022, determinati in misura equivalente alla spesa di personale complessivamente sostenuta nell’esercizio 2020, che ha registrato un consistente incremento dei costi rispetto al precedente anno 2019.

RIDETERMINAZIONE DEI FONDI CONTRATTUALI, IN ATTUAZIONE DEL DL IN ATTUAZIONE DELL’ARTICOLO 11, COMMA 1, DEL DECRETO LEGGE 35/2019, CONVERTITO CON LEGGE 60/2019

Con la medesima deliberazione 1509/2020 è stata demandata alle aziende la rideterminazione dei fondi contrattuali, secondo le metodologie indicate nella circolare MEF datata 1 settembre 2020 e nel documento “*Indicazioni applicative per l’incremento dei fondi per il trattamento accessorio del personale delle Aziende ed enti del Servizio sanitario nazionale in relazione al disposto dell’articolo 11, comma 1, del Decreto Legge n. 35/2019, convertito con la Legge n. 60/2019*”, approvato dalla Conferenza delle regioni e delle Province autonome nella seduta del 22 ottobre 2020.

Pur trattandosi di variazioni dei fondi correlate annualmente alla dinamica dei reclutamenti e delle cessazioni del personale, l’incremento eventualmente risultante dal ricalcolo effettuato viene destinato ai diversi fondi contrattuali, in relazione alle specifiche esigenze rilevate, andando a determinare una nuova misura del limite di cui all’articolo 23, comma 2, del decreto legislativo n. 75/2017. A tal proposito, la richiamata circolare del 1° Settembre 2020 del Ministero dell’Economia e delle Finanze – Dipartimento della Ragioneria dello Stato ribadisce che “*(...) La norma, quindi, assicura comunque, a seguito della presa in servizio di personale neo-assunto, la copertura economico-finanziaria anche in termini di retribuzione accessoria. L’amministrazione ha inoltre contezza, ex ante, dell’incremento unitario medio pro-capite consentito a fronte di personale aggiuntivo dall’adeguamento del limite. Giova ricordare, a questo riguardo, che la norma, nel prevedere un incremento del limite in misura tale da garantire l’invarianza della media pro-capite registrata dall’ente nel 2018, include anche l’evoluzione media nel tempo della retribuzione accessoria di un dipendente neo-assunto, a titolo esemplificativo, con riferimento alle progressioni economiche orizzontali del personale non dirigente, assenti per definizione all’atto di nuova assunzione.*” Pertanto, al fine di evitare che i nuovi assunti possano risultare penalizzati nella retribuzione accessoria, le risorse derivanti dall’applicazione dell’art. 11 del Decreto Legge 30 aprile 2019 n. 35 sono utilizzabili per tutte le finalità previste dagli art. 80-81 del CCNL 2018 comparto e 94-96 del CCNL 2019 dirigenza della Sanità Pubblica.

MOBILITÀ PER INTERSCAMBIO (o A COMPENSAZIONE)

Estar, avendo portato a conclusione la procedura concorsuale per il reclutamento di nuovi infermieri, metterà on line, indicativamente a partire dal 15 ottobre, un portale dedicato alla mobilità volontaria per interscambio del personale tra le Aziende ed Enti del SSR, attuando quanto già previsto dalla DGR 90/2017. Il nuovo strumento intende promuovere una più funzionale allocazione del personale, minimizzando le distanze tra la residenza e la sede di lavoro dei dipendenti, in attuazione dell'accordo di cui alla DGR 48/2021.

Il portale è un contenitore finalizzato ad accogliere tutte le richieste di mobilità dei dipendenti di Aziende ed Enti del SSR, in cui i dipendenti possano inserire in ogni momento le loro richieste di diversa collocazione in ambito SSR. I dati inseriti, accessibili in visualizzazione sia ai dipendenti che alle Aziende ed Enti del SSR nel rispetto delle norme sui dati personali, potranno agevolare, nella massima trasparenza, le operazioni di scambio consentite dalla normativa vigente, fermo restando che, dall'inserimento in detta banca dati, non potranno derivare diritti di alcun tipo a favore dei dipendenti interessati, esclusi quelli derivanti dalle leggi e dai contratti di lavoro vigenti.

Com'è noto, la disapplicazione dell'art. 19 del CCNL integrativo del 20.9.2001 ha determinato anche la conseguente inapplicabilità dell'art. 21, comma 5, del CCNL del 19.4.2004 il quale prevedeva che *“(...) Nell'ambito della disciplina di cui all'art. 19 del CCNL integrativo del 20 settembre 2001, è tutt'ora consentita la mobilità a compensazione – all'interno del comparto – fra i dipendenti di corrispondente categoria, livello economico e profilo professionale, previo consenso dell'azienda o enti interessati.”* Tuttavia, la mobilità “per interscambio” o “per compensazione” può ancora avere luogo, sulla base delle indicazioni del Dipartimento della Funzione Pubblica (nota DFP 0020506 P-4.17.1.7.4 del 27/03/2015), nell'ambito delle quali si richiede in particolare alle amministrazioni interessate di accertare che non vi siano contro-interessati al trasferimento, nel rispetto dei principi di imparzialità e trasparenza. La presenza di un portale appositamente dedicato a tale scopo e costantemente *aperto* alla ricezione delle domande risponde concretamente ai due principi richiamati.

La mobilità per interscambio deve realizzarsi tra profili professionali corrispondenti, abbinando gli operatori per i quali le sedi di provenienza e destinazione (richiesta) risultino le stesse ma invertite. La procedura sarà rivolta al personale appartenente alla stessa categoria contrattuale e di identico profilo professionale, senza necessità di detenere uno stesso livello economico - elemento che renderebbe irrilevante il numero di mobilità effettuabili - sia perché a livello regionale si ha comunque invarianza della spesa complessiva, sia perché tale requisito non è presente nelle indicazioni del Dipartimento della Funzione Pubblica.

Come già previsto nella richiamata DGR 90/2017, allo scopo di conferire la necessaria fluidità ad un sistema cui può accedere un numero comunque molto limitato di dipendenti, occorre che le Aziende e gli Enti del SSR concedano il nulla osta in forma automatica e non discrezionale, pur riservandosi la possibilità di concordare, con l'altra azienda interessata, una data di decorrenza del trasferimento compatibile con i tempi di minima riqualificazione dei dipendenti eventualmente occorrente, comunque entro il limite massimo di tre mesi.

Nei casi in cui siano presenti più domande per la stessa destinazione, si procede secondo l'ordine temporale di presentazione delle domande. Le domande vengono accolte e ordinate secondo data e ora di arrivo e sono processate in modo continuativo durante tutto l'anno.

SOSTITUZIONE OPERATORI SOSPESI DAL SERVIZIO PER INOSSERVANZA DELL'OBBLIGO VACCINALE

Il personale sospeso dal servizio per inadempimento dell'obbligo vaccinale, cui non è corrisposto alcun compenso in attuazione delle disposizioni di cui all'art. 4 del D.L. 44/2021 convertito con L. 76/2021, è da sostituirsi tempestivamente con forme contrattuali flessibili a breve termine, tendenzialmente tempo determinato o lavoro in somministrazione per il comparto, contratti libero-professionali per i medici.

I contratti di cui trattasi dovranno essere a brevissimo termine, nell'ordine di un mese circa, con esplicita previsione di rinnovo, in modo da permettere il rientro degli operatori sospesi che decidano successivamente di ottemperare all'obbligo vaccinale senza significative sovrapposizioni con i sostituti e quindi senza aggravio di spesa per il sistema.