

RELAZIONE ILLUSTRATIVA

Modulo 1 – Scheda 1.1 (circolare MEF n. 25 del 19 luglio 2012)

Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto e autodichiarazione relative agli adempimenti della legge

Data di sottoscrizione	Contratto sottoscritto il: 21.10.2024		
Periodo temporale di vigenza	Anno: 2024		
Composizione della delegazione trattante	Parte pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti)		
	Delegazione Trattante Ares Sardegna: - Direttore Amministrativo – Direttore Dipartimento delle Risorse Umane - Direttore S.C. Sviluppo delle Risorse Umane – Direttore SC Amministrazione del Personale - Dirigente SS Trattamento Economico Previdenziale		
	Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle) FP CGIL – CISL FP – UIL FPL – FIALS - RSU		
	Organizzazioni sindacali firmatarie: FP CGIL – CISL FP – UIL FPL – FIALS - RSU		
Soggetti destinatari	Personale del COMPARTO		
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)	ACCORDO DECENTRATO STRALCIO SULLA DISCIPLINA DELLE MODALITA' DI ATTRIBUZIONE DEI DIFFERENZIALI ECONOMICI DI PROFESSIONALITA' PREVISTI DALL'ART. 19 DEL CCNL 2019-2021 DEL COMPARTO SANITA' PER L'ANNO 2024, SIGLATO TRA L'ARES SARDEGNA, LE RSU E LE ORGANIZZAZIONI SINDACALI RAPPRESENTATIVE DELL'AREA DEL COMPARTO.		
Rispetto dell'iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione	Intervento dell'Organo di controllo interno. Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla relazione illustrativa.	E' stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno? Nel caso l'Organo di controllo interno abbia effettuato rilievi, descriverli:	
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	E' stato adottato il Piano della performance previsto dall'articolo 10 del D.lgs. 150/2009:	<i>Deliberazione del Direttore Generale n° 70 del 30.03.2023 "Approvazione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) dell'Azienda Regionale della Salute – ARES – per gli anni 2023/2025".</i>
		È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, comma 2 del D.lgs. 150/2009?	<i>Deliberazione del Direttore Generale n° 70 del 30.03.2023 "Approvazione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) dell'Azienda Regionale della Salute – ARES – per gli anni 2023/2025".</i>
		E' stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del D.lgs. 150/2009?	<i>Sono pubblicati nella sezione apposita del sito istituzionale Amministrazione Trasparente</i>
		La relazione della Performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6 del D.lgs. n. 150/2009?	<i>Si, con la deliberazione del Direttore Generale n. 161 del 30.06.2023</i>
Eventuali osservazioni:			

Modulo 2

Illustrazione dell'articolato del contratto (attestazione della compatibilità con i vincoli derivanti da norme di legge e di contratto nazionale – modalità di utilizzo delle risorse accessorie – risultati attesi – altre informazioni utili)

Il giorno 21 del mese di ottobre dell'anno **2024**, nella sede legale dell'ARES Sardegna, in via Piero della Francesca, 1 – Selargius, si è riunita la delegazione trattante dell'Area del Comparto per procedere alla sottoscrizione del seguente accordo, relativo alle modalità di attribuzione dei differenziali economici di professionalità previsti dall'art. 19 del CCNL 2019-2021 del Comparto Sanità.

PREMESSA

Il presente accordo disciplina le modalità di attribuzione dei differenziali economici di professionalità previsti dall'art. 19 del CCNL 2019-2021 del comparto sanità per l'anno 2024.

Art. 1 - Definizione e finalità

- I differenziali economici di professionalità si configurano come incrementi stabili del trattamento economico finalizzati a remunerare il maggior grado di competenza professionale progressivamente acquisito dai dipendenti, nello svolgimento delle attribuzioni proprie dell'area di classificazione (art. 19, comma 1 del CCNL 2019-2021);
- I differenziali economici di professionalità sono volti a valorizzare il merito, la prestazione professionale, l'autonomia operativa e il raggiungimento degli obiettivi di salute previsti dalla programmazione sanitaria e sociosanitaria nazionale e regionale.

Art. 2 - Requisiti e condizioni

Possono partecipare alla procedura selettiva per l'attribuzione dei differenziali economici di professionalità i dipendenti che:

- appartengono e stanno svolgendo servizio al 01.01.2024 nelle aree di inquadramento del comparto sanità (tabella F CCNL 2019-2021);
- risultino essere inquadrati a tempo indeterminato al 01.01.2024 presso l'ARES, e che abbiano maturato almeno tre anni di anzianità di servizio nella medesima area di inquadramento (dal 01.01.2021 o precedentemente);

- non risultino essere stati beneficiari di alcuna progressione negli ultimi 3 anni (periodo dal 01.01.2021 al 31.12.2023); con la precisazione che con i pareri CSAN 138b e CSAN 127a, l'ARAN stabilisce che ai fini della quantificazione dei tre anni senza aver beneficiato di alcuna progressione economica si deve prendere in considerazione la data di decorrenza dell'ultima progressione economica acquisita. Pertanto, non saranno ammessi alla modalità di attribuzione dei DEP 2024 tutti quei dipendenti che hanno beneficiato dei passaggi di fascia nel 2022/2023;
- non risultino altresì interessati nei due anni antecedenti al 01.01.2024 da provvedimenti disciplinari superiori alla multa.

Il requisito di non aver beneficiato di "alcuna progressione economica" dovrà essere verificato nell'ambito dell'Area di appartenenza e quindi dell'Area per la quale si partecipa alla procedura selettiva. Si dovrà comunque tener conto delle progressioni economiche conseguite durante la vigenza del precedente sistema di classificazione nell'ambito delle categorie confluite nelle attuali Aree, nonché delle progressioni economiche conseguite, nell'ambito delle medesime Aree o di Aree corrispondenti, anche in vigenza del precedente sistema di classificazione, presso altre amministrazioni da cui provenga per mobilità. Ne consegue che il lavoratore neo- assunto o quello che effettua una progressione verticale dovrà attendere 3 anni prima di poter partecipare ad una procedura di progressione economica.

Il dipendente transitato per mobilità da altra azienda o ente mantiene i differenziali economici maturati nell'azienda o ente di provenienza e potrà partecipare alla progressione economica all'interno dell'area di appartenenza.

L'attribuzione dei differenziali non determina l'attribuzione di mansioni superiori.

Per il finanziamento dei differenziali economici di professionalità 2024 le parti concordano di rendere disponibile l'importo massimo di €. 150.000,00 relativo al Fondo articolo 102 del vigente CCNL per l'anno 2024, stabilendo che l'eventuale residuo non utilizzato andrà a residuo dello stesso Fondo.

Resta salva la facoltà di modificare l'importo quantificato per l'attribuzione dei differenziali oggetto del presente accordo qualora venga modificata la consistenza provvisoria del fondoARES di cui al citato articolo 102.

Si dà atto che il fondo definitivo per anno 2024 nonché il presente accordo, sono soggetti al parere favorevole del Collegio Sindacale ARES in ordine alla certificazione di compatibilità economico-finanziaria di cui all'art. 40 bis del D.lgs. 30.03.2001 n.165.

Art. 3 - Procedura selettiva e criteri di valutazione

L'attribuzione dei differenziali avviene mediante procedura selettiva, bandita annualmente dall'azienda, nel rispetto delle risorse finanziarie disponibili e delle tabelle allegate al CCNL2019-2021 del comparto sanità.

La procedura selettiva prevede la formazione di una o più graduatorie in base alle aree e al ruolo di appartenenza dei partecipanti aventi diritto - definite a partire dal punteggio più elevato proseguendo in ordine decrescente.

Per stabilire il numero dei passaggi di fascia possibili all'interno di ogni graduatoria, bisognerà tener conto sia dell'importo reso disponibile per l'anno 2024, equitativamente distribuito utilizzando le percentuali di addensamento del personale nelle aree e nei ruoli del personale idoneo alle procedure selettiva (art 19 comma 4 lettera b) che dei diversi valori dei differenziali da attribuirsi allo stesso personale (tabella "E" CCNL 2019-2021); inoltre del rispetto della quota non superiore al 50% del totale dei dipendenti partecipanti alla selezione.

Al fine del rispetto del 50% del totale dei partecipanti alla selezione, nel caso in cui detta percentuale all'interno dell'area e dei ruoli determini uno o più numeri dispari (es: partecipanti 5 e pertanto beneficiari = 2,5) risulteranno beneficiari della stessa area o, in assenza, di diversa area, chi ottenga i punteggi finali più alti, fino ad arrivare al completamento del 50% di tutti i partecipanti alla selezione.

Si stabilisce, inoltre, che nel caso in cui la graduatoria per area e ruolo sia formata da un solo dipendente, lo stesso potrà beneficiare del differenziale solamente nel caso in cui ottenga un punteggio finale, uguale o superiore, rispetto al punteggio minimo dei beneficiari nelle graduatorie della stessa area, o in caso di assenza di beneficiari in detta area, nelle altre graduatorie di diversa area.

Il punteggio è determinato sulla base dei seguenti criteri e relative tabelle:

A) Con riguardo alle "valutazioni annuali individuali" (totale complessivo) cronologicamente conseguite negli ultimi 3 anni o in assenza utilizzando le ultime tre valutazioni disponibili in ordine cronologico, fino ad un massimo di 5 anni (ultima valutazione valutabile anno 2019) per una quota pari al **50%** del punteggio totale.

La media ottenuta viene valorizzata come segue: 0.5 punti per ogni punto di valutazione individuale, la media verrà moltiplicata per 0.5, fino ad un massimo di 50 punti.

B) per una quota pari al **40 %** del punteggio totale in base all'esperienza professionale maturata. Per "esperienza professionale" deve intendersi quella maturata con o senza soluzione di continuità, anche a tempo determinato e a tempo parziale, nonché presso altre amministrazioni di comparti diversi, nel medesimo o corrispondente profilo.

- L'esperienza è suddivisa come segue:
 - 40% per un massimo di 40 punti, relativi all'anzianità di servizio, valorizzata nel seguente modo:
 - 1,2 punti per ogni anno di servizio prestato in aree superiori o nelle vecchie categorie / livelli superiori, rispetto all'attuale area di appartenenza per la quale si partecipa al bando;
 - 1 punto per ogni anno di servizio prestato nell'attuale area di appartenenza o nella vecchia corrispondente categoria /livello;
 - 0,8 punti per ogni anno di servizio prestato in aree inferiori o nelle vecchie categorie / livelli inferiori, rispetto all'attuale area di appartenenza per la quale si partecipa al bando;

I periodi di servizio inferiori all'anno saranno arrotondati per eccesso all'anno se superiori a sei mesi, in caso contrario non saranno considerati.

C) per una quota percentuale residua del **10%** del punteggio totale in base ai seguenti criteri correlati alle capacità culturali e professionali acquisite anche attraverso i percorsi formativi:

<i>Capacità culturali e professionali acquisite</i>	Punteggio max.
Titoli di istruzione aggiuntivi o ulteriori rispetto a quelli previsti per l'accesso	2
Altri titoli formativi (master, specializzazioni, dottorati di ricerca, abilitazioni professionali)	2
Corsi di aggiornamento attinenti (valutati 0,200 ciascuno per un massimo di punti 5)	5
Eventuali pubblicazioni dei candidati	1
TOT.	10

I dati relativi alle “valutazioni annuali individuali” ed “all’esperienza professionale”, prelevati dagli archivi digitali aziendali, verranno comunicati dall’Azienda al dipendente, prioritariamente, tramite l’utilizzo dell’email aziendale. Sarà cura del dipendente che parteciperà alla selezione per l’attribuzione dei DEP 2024, compilare la relativa domanda all’interno del sistema indicato nel bando, inserire le informazioni ricevute, eventualmente integrandole o modificandole, ed includere gli eventuali titoli relative alle “capacità culturali e professionali acquisite”, il tutto sotto forma di autocertificazione.

Stilate le graduatorie per Area e per Ruolo verrà comunque assicurata priorità nell’attribuzione dei “differenziali economici di professionalità” al personale che abbia maturato esperienza professionale nella ex categoria o nella nuova area di inquadramento di cui all’art. 17 (Norma di primo inquadramento) almeno per:

- 10 anni - senza aver mai conseguito progressioni economiche;
- 20 anni - e che, durante tale periodo, abbia conseguito fino a due progressioni economiche.

Successivamente dopo aver effettuato l’attribuzione con i criteri e le modalità sopraccitate si procede, nell’ambito della stessa graduatoria, con l’attribuzione dei “differenziali economici di professionalità” al restante personale che non rientri nella casistica del punto precedente e, in caso di parità di punteggio, si applicheranno i criteri di priorità di seguito riportati:

- personale che abbia conseguito un minor numero di progressioni economiche nell’area di appartenenza;
- personale con il maggior numero di anni di permanenza nel “differenziale economico di professionalità” o ex fascia di appartenenza.

Art. 4 - Norma Finale

Le parti concordano che la presente ipotesi diverrà definitiva, senza l'obbligo di nuova sottoscrizione, a seguito di acquisizione del predetto parere favorevole da parte del Collegio Sindacale.

B) Quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse:

Modalità di calcolo:

- Come base di partenza si utilizza l'importo del Fondo ARES "Incarichi, Progressioni Economiche e Indennità Professionali" articolo 102 CCNL 02 novembre 2022, del 2024, pari ad € 2.240.180,39 al netto degli incrementi DL 35/2019 (determinazione ARES numero 1388 del 27/05/2024 // verbale numero 5 del 22 maggio 2024 Collegio Sindacale ARES)
- A detto importo dovranno essere sottratti gli importi erogati e da erogarsi di competenza anno 2024, del Fondo Incarichi, Progressioni Economiche e Indennità Professionali anno 2024, che risultano pari ad € 1.740.663,53
- La differenza determinerà "l'Ammontare delle Risorse Disponibili" sul Fondo Incarichi, Progressioni Economiche e Indennità Professionali anno 2024; importo pari ad € 499.516,86 che risulta congruo rispetto all'importo concordato per il finanziamento dei differenziali economici di professionalità anno 2024 di € 150.000;

C) effetti abrogativi impliciti:

Non si determinano effetti abrogativi impliciti;

D) illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità:

Il presente accordo attribuisce i "differenziali economici di professionalità", che si configurano come progressioni economiche all'interno di ogni area ai sensi dell'articolo 52 comma 1 - bis del d.lgs. 165/2001, nel rispetto delle modalità e dei criteri specificati nell'articolo 19 del CCNL 2 novembre 2023. Detto accordo rispetta il principio di selettività delle progressioni economiche in quanto: 1) le risorse economiche utilizzate dal presente accordo consentono di riconoscere una progressione economica orizzontale ad una quota limitata di dipendenti (nella misura massima del 50% degli aventi titolo ad accedere alla procedura selettiva e naturalmente all'interno dell'importo stabilito in contrattazione); 2) I dipendenti che beneficiano dei differenziali economici di professionalità sono individuati secondo criteri di selezione che tengono conto del merito individuale per una quota pari al 50% (nel triennio 2021-2023), dell'esperienza professionale maturata per una quota pari al 40% ed infine delle capacità culturali e professionali acquisite anche attraverso i percorsi formativi per una quota pari al 10%.

E) illustrazione e specifica attestazione della coerenza con il principio di selettività delle progressioni economiche:

La procedura selettiva prevede la formazione di una o più graduatorie in base alle aree e al ruolo di appartenenza dei partecipanti aventi diritto - definite a partire dal punteggio più elevato e proseguendo in ordine decrescente, nel rispetto della quota non superiore al 50% del totale dei dipendenti partecipanti alla selezione.

F) illustrazione dei risultati attesi dalla sottoscrizione del contratto integrativo, in correlazione con gli strumenti di programmazione gestionale:

Al fine, agli stessi, sono attribuibili “differenziali economici di professionalità” da intendersi come incrementi stabili del trattamento economico

Il riconoscimento dei “differenziali economici di professionalità”, da intendersi come incrementi stabili del trattamento economico, hanno la finalità di remunerare il maggior grado di competenza professionale progressivamente acquisito dai dipendenti, nello svolgimento delle attribuzioni proprie dell’area. L’azienda ritiene che ciò costituisca un elemento strategico finalizzato al miglioramento della qualità dei servizi e delle prestazioni erogate e, come tale, vada inteso secondo una logica di valorizzazione della risorsa esistente.

G) altre informazioni eventualmente ritenute utili

Nessuna

Il Dirigente

SC Amministrazione del Personale
Dott. Alberto Ramo

FIRMATO

Il Dirigente

SS Settore Economico e Previdenziale
Dott. Andrea Angius

FIRMATO