

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: 12.10.2023		
Periodo temporale di vigenza	Anno: 2023		
Composizione della delegazione trattante	<p>Parte pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti)</p> <p>Delegazione Trattante Ares Sardegna: - Direttore Generale - Direttore Amministrativo – Direttore Dipartimento delle Risorse Umane - Direttore S.C. Sviluppo delle Risorse Umane –</p> <p>Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle) FP CGIL – CISL FP – UIL FPL – FIALS – NURSIND – NURSING UP - RSU</p> <p>Organizzazioni sindacali firmatarie: CISL FP – UIL FPL – FIALS - RSU FP CGIL</p>		
Soggetti destinatari	Personale del COMPARTO		
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)	Accordo decentrato stralcio sulla disciplina delle modalità di attribuzione dei differenziali economici di professionalità previsti dall'art. 19 del CCNL 2019-2021 del comparto sanità per l'anno 2023, siglato tra l'ARES Sardegna, le RSU e le organizzazioni sindacali rappresentative dell'area del comparto.		
Rispetto dell'iter adempimenti procedurali 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>
		E' 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>
Eventuali osservazioni:			<i>Si, con la deliberazione del Direttore Generale n. 161 del 30.06.2023</i>

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 12 del mese di Ottobre dell'anno 2023, 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 2023.

Essendo di prima applicazione, ha carattere sperimentale ed è valevole per l'annualità 2023.

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 01.01.2023 nelle aree di inquadramento del comparto sanità (tabella F CCNL 2019-2021);
- risultano essere inquadrati a tempo indeterminato al 01.01.2023 presso l'ARES, e che hanno maturato almeno tre anni di anzianità di servizio nella medesima area di inquadramento;
- non risultino essere stati interessati da passaggi di fascia economica nei 36 mesi antecedenti l'01.01.2023 (periodo dal 01.01.2020 al 31.12.2022);
- non risultino altresì interessati nei due anni antecedenti l'01.01.2023 da provvedimenti disciplinari superiori alla multa.

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 2023 le parti concordano di rendere disponibile l'importo massimo di €. 200.000 relativo al Fondo articolo 102 del vigente CCNL per l'anno 2023, 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 fondo ARES di cui al citato articolo 102.

Si dà atto che il fondo definitivo per anno 2023 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 indicate al CCNL 2019-2021 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 e 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 2023, 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 potenziali beneficiari.

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 consecutive 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 2018) 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 per almeno 36 mesi, con o senza soluzione di continuità, anche a tempo determinato e a tempo parziale, nonché presso altre amministrazioni di compatti diversi, nel medesimo o corrispondente profilo.

La valutazione avviene attribuendo 1 punto per ogni anno di servizio prestato fino ad un massimo di 40 punti.

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>	<i>Punteggio max.</i>
Titoli di istruzione aggiuntivi o ulteriori rispetto a quelli previsti per l'accesso	2
Altri titoli formativi (master, specializzazioni, dottorati di ricerca, abilitazioni professionali)	1
Incarichi conferiti e retribuiti per almeno 24 mesi in Aziende del comparto sanità	2
Incarichi ulteriori rivestiti e retribuiti per almeno a 24 mesi presso altre pubbliche amministrazioni di compatti diversi, senza soluzione di continuità, a tempo determinato e indeterminato.	1
Corsi di aggiornamento (valutati 0,150 ciascuno per un massimo di punti 3)	3
Eventuali pubblicazioni dei candidati	1
TOT.	10

Stilate le graduatorie per Area e per ruolo verrà 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 sopracitate 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;
- personale con il maggior numero di anni di permanenza nel "differenziale economico di professionalità".

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 2023, pari ad € 2.652.392,75 (determinazione ARES numero 1817 del 21/06/2023 // verbale numero 14 del 15 giugno 2023 Collegio Sindacale ARES)
- A detto importo dovranno essere sottratti gli importi erogati e da erogarsi di competenza anno 2023, del Fondo Incarichi, Progressioni Economiche e Indennità Professionali anno 2023, che risultano pari ad € 2.200.241,20;
- La differenza determinerà "l'Ammontare delle Risorse Disponibili" sul Fondo Incarichi, Progressioni Economiche e Indennità Professionali anno 2023; importo pari ad € 452.151,55 che risulta congruo rispetto all'importo concordato per il finanziamento dei differenziali economici di professionalità anno 2023 di € 200.000;

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 2020-2022), 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:

Parte non pertinente.

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

I 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

Il Dirigente
SS Settore Economico e Previdenziale
Dott. Andrea Angius

FIRMATO

FIRMATO