

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	Contratti sottoscritti il: 06.10.2025		
Periodo temporale di vigenza	Anno: 2025		
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 – NURSIND – NURSING UP - 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 modalità di attribuzione dei differenziali economici di professionalità previsti dall'art. 19 del CCNL 2019-2021 del comparto sanità per l'anno 2025, siglato tra l'ARES Sardegna, le RSU e le organizzazioni sindacali rappresentative dell'area del comparto		
	Accordo decentrato stralcio relativo all'adeguamento dell'indennità di pronta disponibilità – periodo ottobre - dicembre 2025 – siglato tra l'ARES Sardegna le RSU e le organizzazioni sindacali rappresentative dell'area del comparto sanità”.		
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° 20 del 31.01.2025 "Approvazione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) dell'Azienda Regionale della Salute – ARES – per gli anni 2025/2027”.</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° 20 del 31.01.2025 "Approvazione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) dell'Azienda Regionale della Salute – ARES – per gli anni 2025/2027”.</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. 143 del 30.06.2025</i>
	Eventuali osservazioni:		

a) ILLUSTRAZIONE DEGLI ACCORDI SOTTOSCRITTI IN DATA 06-10-2025:

- **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 2025, SIGLATO TRA L'ARES SARDEGNA, LE RSU E LE ORGANIZZAZIONI SINDACALI RAPPRESENTATIVE DELL'AREA DEL COMPARTO.**

Il giorno 6 del mese di ottobre dell'anno 2025, alle ore 10,30 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 2025.

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 01.01.2025 nelle aree di inquadramento del comparto sanità (tabella F CCNL 2019-2021);
- risultino essere inquadrati a tempo indeterminato al 01.01.2025 presso l'ARES, e che abbiano maturato almeno tre anni di anzianità di servizio nella medesima area di inquadramento (dal 01.01.2022 o precedentemente) anche in posizione di comando presso altre Amministrazioni Pubbliche;

-
- non risultino essere stati beneficiari di alcuna progressione negli ultimi 3 anni (periodo dal 01.01.2022 al 31.12.2024); 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 2025 tutti quei dipendenti che hanno beneficiato dei passaggi di fascia nel 2023/2024;
 - non risultino altresì interessati nei due anni antecedenti al 01.01.2025 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 2025 le parti concordano di rendere disponibile l'importo massimo di €. 200.000,00 relativo al Fondo articolo 102 del vigente CCNL per l'anno 2025, 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 2025 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 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 2025, equitativamente distribuito utilizzando le percentuali di addensamento del personale nelle aree e nei ruoli del personale idoneo alle procedure selettive (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 2020) per una quota pari al 60% del punteggio totale.

La media ottenuta viene valorizzata come segue: 0.6 punti per ogni punto di valutazione individuale, la media verrà moltiplicata per 0.6, fino ad un massimo di 60 punti.

B) per una quota pari al 30 % 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 viene così suddivisa:

- per una quota pari al 30% per un massimo di 30 punti, relativi all'anzianità di servizio, valorizzata nel seguente modo:
 - 4,5 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;
 - 3 punti per ogni anno di servizio prestato nell'attuale area di appartenenza o nella vecchia corrispondente categoria / livello e in qualsiasi precedente ruolo della stessa area (sanitario – amministrativo – tecnico / Professionale);
 - 1,5 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 a mese saranno arrotondati per eccesso al mese, se superiori a 15 giorni, in caso contrario non saranno considerati.

C) per la 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 0,500 ciascuno per un massimo di punti 4)	4
Pubblicazioni e/o attività di docenze dei candidati (valutate 0,25 ciascuna per un massimo di 2 punti)	2
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 2025, 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, ai sensi dell’articolo 19 comma 4 lettera e, verrà comunque assicurata priorità (quota di riserva 10%) 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.

- **ACCORDO DECENTRATO STRALCIO RELATIVO ALL'ADEGUAMENTO DELL'INDENNITÀ DI PRONTA DISPONIBILITÀ – PERIODO OTTOBRE - DICEMBRE 2025 – SIGLATO TRA L'ARES SARDEGNA LE RSU E LE ORGANIZZAZIONI SINDACALI RAPPRESENTATIVE DELL'AREA DEL COMPARTO SANITÀ”.**

Il giorno **6** del mese di **ottobre** dell'anno **2025** alle ore **10.30** nella sede legale dell'ARES Sardegna in Via Piero della Francesca, 1 – Selargius, si è riunita la delegazione trattante dell'Area del Comparto Sanità per la sottoscrizione del presente accordo, relativo all'adeguamento dell'indennità di pronta disponibilità per il periodo 1 ottobre – 31 dicembre 2025, nel rispetto delle norme contrattuali vigenti.

Le parti richiamando:

- l'articolo 9 del CCNL Comparto Sanità 2019-2021, sottoscritto il 2 novembre 2022, che attribuisce alla contrattazione integrativa aziendale la facoltà di elevare l'indennità di pronta disponibilità, con onere a carico del Fondo di cui all'articolo 103 (Fondo premialità e condizioni di lavoro);
- l'articolo 44 del medesimo CCNL, che stabilisce che tale servizio è caratterizzato dalla immediata reperibilità del dipendente e dall'obbligo per lo stesso di raggiungere la struttura nel tempo previsto e con le modalità stabilite. Precisando inoltre che tale servizio ha di norma la durata di dodici ore e che dà diritto a un'indennità oraria di € 1,80 lorde, eventualmente elevabile;
- l'articolo 103 del CCNL citato, che definisce la destinazione e l'utilizzo del Fondo premialità e condizioni di lavoro.

Alla luce delle risorse disponibili sul Fondo per l'anno 2025 e valutata la necessità di valorizzare il personale impegnato nel servizio di pronta disponibilità su richiesta delle Organizzazioni sindacali, le parti convengono di elevare, a titolo provvisorio, l'indennità oraria di pronta disponibilità da € 1,80 a € 2,17 lorde, corrispondenti a € 26,04 per turno di 12 ore, per il periodo 1 ottobre – 31 dicembre 2025

Norma Finale

L'applicazione del presente accordo è subordinata al parere favorevole del Collegio sindacale. La presente ipotesi diverrà definitiva, senza necessità di ulteriore sottoscrizione, a seguito dell'acquisizione del parere positivo da parte del Collegio sindacale

**B) Quadro di sintesi della sostenibilità delle risorse destinate negli accordi decentrati stralcio
precedentemente illustrati**

ARES - Fondo incarichi, progressioni economiche e indennità professionali art 102 - COMPARTO 2025		
Importo risorse stabili Fondo Provvisorio anno 2025		€ 2 240 180,39
<i>*IMPORTO DA DETERMINA FONDO PROVVISORIO 2025 al netto dl 35/2019</i>		
	STIMA SPESA 2025	
DIFFERENZIALI-FASCE	€ 903 680,81	
INCARICHI COMPARTO BASE - (210 ad agosto 25)	€ 207 317,04	
INCARICHI COMPARTO MEDIO/ALTO - (41 ad agosto 25)	€ 367 227,72	
IND PROFESSIONALE SPECIFICA	€ 21 473,19	
VALORE COMUNE IND QUALIFICAZIONE	€ 230 850,36	
*TOTALE STIMA DEGLI IMPIEGHI RIFERITI ALL'ANNO 2025		€ 1 730 549,13
RISORSE DISPONIBILI (STIMA RESIDUO) ART 102 - 2025		€ 509 631,26
IMPORTO DEP CONTRATTATO		€ 200.000,00
	RESIDUO STIMATO	€ 309 631,26
*ARES - Fondo premialità e condizioni di lavoro art 103 - COMPARTO 2025		
<i>Importo risorse stabili Fondo Provvisorio anno 2025 al netto del DL 35/2019</i>		<i>€ 648 561,56</i>
<i>Incremento Art 103 cm 7 (Risorse da Bilancio)</i>		<i>€ 35 597,83</i>
*IMPORTO DA DETERMINA FONDO PROVVISORIO 2025 al netto del DL 35/2019		€ 684 159,39
	STIMA SPESA 2025	
BANCA ORE	€ 13 689,55	
COND LAVORO	€ 5 399,49	
IND PRONTA DISPONIBILITA'	€ 73 024,39	
STRAORDINARIO (anche in pronta disponibilità)	€ 98 083,25	
*TOTALE STIMA DEGLI IMPIEGHI RIFERITI ALL'ANNO 2025		€ 190 196,67
RISORSE DISPONIBILI (STIMA RESIDUO) ART 103 - 2025		€ 493 962,72
IMPORTO STIMATO INCR. PRONTA DISPONIBILITA'		€ 13.080,00
	RESIDUO STIMATO	€ 480 882,72
<i>*Importo da determina Ares numero 1711 del 27/06/2025 - Stima anno 2025 su spese effettivamente sostenute e liquidate nel periodo gennaio - agosto di competenza 2025</i>		

Modalità di calcolo:

- Come base di riferimento sono stati utilizzati gli importi dei Fondi ARES per l'anno 2025, di cui all'articolo 102 ("Incarichi, Progressioni Economiche e Indennità Professionali") e all'articolo 103 ("Premialità e Condizioni di Lavoro") del CCNL 2 novembre 2022, al netto degli incrementi previsti dal D.L. n. 35/2019, come da Determinazione ARES n. 1711 del 27/06/2025 e verbale n. 5 del 26/06/2025 del Collegio Sindacale ARES.
- Sono state quindi determinate le spese di competenza dell'anno 2025 a carico dei due fondi, sulla base delle erogazioni effettuate nel periodo gennaio–agosto 2025. Sui relativi importi è stata calcolata, in misura proporzionale, una stima di spesa complessiva per l'intero esercizio 2025;
- La differenza tra l'ammontare complessivo dei Fondi ARES e la stima di spesa annuale così determinata costituisce "l'Ammontare delle Risorse Disponibili" sui due fondi, che risultano **congrui** rispetto:
 - all'importo concordato per il finanziamento dei Differenziali Economici di Professionalità (DEP) anno 2025, pari a € 200.000,00, che grava sul fondo articolo 102 ("Incarichi, Progressioni Economiche e Indennità Professionali"); infatti risulta un residuo stimato di € 309 631,26;
 - all'incremento per tre mesi (ottobre – dicembre 2025) del servizio di pronta disponibilità, stimato sulla base di quanto erogato mensilmente nel periodo gennaio – agosto 2025, pari a € 13.080,00, che grava sul fondo articolo 103 ("Premialità e Condizioni di Lavoro"); infatti risulta un residuo stimato di € 480 882,72;

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:

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

L'accordo decentrato stralcio relativo ai *Differenziali Economici di Professionalità (DEP)* consente di valorizzare il maggior grado di competenza professionale progressivamente acquisito dai dipendenti nello svolgimento delle attività proprie dell'area di appartenenza.

I DEP costituiscono incrementi stabili del trattamento economico e sono finanziati dal Fondo "Incarichi, Progressioni Economiche e Indennità Professionali", di cui all'articolo 102 del CCNL Comparto Sanità del 2 novembre 2022.

L'accordo rispetta integralmente quanto previsto dall'articolo 19 del medesimo CCNL, risultando coerente con i principi di meritocrazia e selettività delle progressioni economiche orizzontali, in quanto:

1. La limitatezza delle risorse disponibili consente di riconoscere la progressione economica orizzontale a una quota contenuta di dipendenti, non superiore al 50% degli aventi titolo ad accedere alla procedura selettiva, nel rispetto dell'importo massimo concordato in contrattazione integrativa.
2. I criteri di selezione adottati per l'attribuzione dei DEP valorizzano il merito individuale, in misura pari al 60% del punteggio complessivo (con riferimento alle valutazioni del triennio 2022–2024), l'esperienza professionale maturata per il 30%, e le competenze culturali e professionali acquisite, anche tramite percorsi formativi, per il 10%.

La procedura selettiva prevede, ai sensi dell'articolo 19 del CCNL 2 novembre 2022, 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.

All'interno di ogni graduatoria è assicurata priorità (*quota di riserva 10%*) nell'attribuzione dei "differenziali economici di professionalità" al personale che abbia maturato esperienza professionale nella ex categoria o nella nuova area di inquadramento almeno per 10 anni - senza aver mai conseguito progressioni economiche o almeno 20 anni con un massimo di due progressioni economiche.

Tali criteri assicurano la piena coerenza con i principi di valorizzazione del merito e della professionalità sanciti dal CCNL e dalla normativa vigente in materia di premialità e performance.

L'incremento dell'indennità di pronta disponibilità è finalizzato a remunerare in modo più adeguato il personale che svolge tale prestazione, con onere a carico del Fondo di cui all'articolo 103 del CCNL ("Premialità e Condizioni di Lavoro"), in linea con gli obiettivi di miglioramento dell'efficienza organizzativa e della qualità del servizio.

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

Il riconoscimento dei Differenziali Economici di Professionalità (DEP), da intendersi come incrementi stabili del trattamento economico, è finalizzato a remunerare e valorizzare il maggior grado di competenza professionale progressivamente acquisito dai dipendenti nello svolgimento delle funzioni proprie della rispettiva area di inquadramento.

Tale misura rappresenta per l'Azienda uno strumento strategico di valorizzazione del capitale umano, orientato al miglioramento continuo della qualità dei servizi e delle prestazioni erogate, nonché al rafforzamento della motivazione e della fidelizzazione del personale.

L'intervento si pone quindi in coerenza con gli obiettivi di performance organizzativa e individuale, con il Piano della Performance e con gli strumenti di programmazione gestionale e strategica aziendale.

L'incremento dell'indennità di pronta disponibilità risponde agli stessi principi di valorizzazione e riconoscimento del personale, mirando a remunerare in modo più adeguato le attività che incidono direttamente sull'efficienza organizzativa, sulla tempestività dell'intervento e sulla qualità del servizio reso all'utenza.

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

RELAZIONE TECNICO-FINANZIARIA

Modulo I

1) Controllo delle fonti normative contrattuali sul finanziamento:

Art 19 comma 1 CCNL 2 novembre 2022

“Al fine di remunerare il maggior grado di competenza professionale progressivamente acquisito dai dipendenti, nello svolgimento delle attribuzioni proprie dell’area, agli stessi, sono attribuibili “differenziali economici di professionalità” da intendersi come incrementi stabili del trattamento economico. I differenziali sono attribuiti con decorrenza 1° gennaio dell’anno di sottoscrizione del contratto integrativo nel quale gli stessi sono finanziati”

Art 19 comma 4 lettera b) CCNL 2 novembre 2022

“La quota di risorse da destinare ai “differenziali economici di professionalità” attribuibili nell’anno viene definita in sede di contrattazione integrativa di cui all’art. 9 (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie), comma 5 lett. a), nel limite delle risorse di cui al comma 5 previste per la copertura finanziaria degli stessi, tenendo conto, equitativamente, delle percentuali di addensamento del personale nelle aree e nei ruoli. Una quota delle risorse così destinate non superiore al 10% viene finalizzata all’attribuzione dei “differenziali economici di professionalità” secondo i criteri di priorità e le modalità di cui alla lett. e). Le risorse di tale quota eventualmente non utilizzate sono destinate all’attribuzione dei “differenziali economici di professionalità” secondo gli ordinari criteri definiti ai sensi del presente articolo”;

Art 19 comma 5 CCNL 2 novembre 2022

“La progressione economica all’interno delle aree è finanziata con risorse aventi caratteristiche di certezza, stabilità e continuità del Fondo di cui all’art. 102 (Fondo incarichi, progressioni economiche e indennità professionali) ed è attribuita a decorrere dal 1° gennaio dell’anno di sottoscrizione definitiva del contratto integrativo di cui al comma 4, lett. b). Le risorse tornano nella disponibilità dello stesso fondo in caso di passaggio di area o comunque di cessazione dal servizio, tenendo conto di quanto previsto al comma 6.”

2) Di seguito si riassumono sinteticamente i passaggi seguiti:

- Come base di riferimento sono stati utilizzati gli importi dei Fondi ARES per l’anno 2025, di cui all’articolo 102 (“Incarichi, Progressioni Economiche e Indennità Professionali”) e all’articolo 103 (“Premialità e Condizioni di Lavoro”) del CCNL 2 novembre 2022, al netto degli incrementi previsti dal D.L. n. 35/2019, come da Determinazione ARES n. 1711 del 27/06/2025 e verbale n. 5 del 26/06/2025 del Collegio Sindacale ARES.
- Sono state quindi determinate le spese di competenza dell’anno 2025 a carico dei due fondi, sulla base delle erogazioni effettuate nel periodo gennaio–agosto 2025. Sui relativi importi è stata calcolata, in misura proporzionale, una stima di spesa complessiva per l’intero esercizio 2025;

Calcolo:

	Cedolini gennaio - agosto	MS	Stima Annuale
DIFFERENZIALI-FASCE	€ 556 111,27	13	€ 903 680,81
INCARICHI COMPARTO BASE	€ 127 579,72	13	€ 207 317,04
INCARICHI COMPARTO MEDIO/ALTO	€ 225 986,29	13	€ 367 227,72
IND PROFESSIONALE SPECIFICA	€ 14 315,46	12	€ 21 473,19
VALORE COMUNE IND QUALIFICAZIONE	€ 142 061,76	13	€ 230 850,36
*TOTALE STIMA ART 102 ANNO 2025			€ 1 730 549,13

	Cedolini gennaio - agosto (competenza gennaio - luglio)	MS	Stima Annuale
BANCA ORE	€ 7 985,57	12	€ 13 689,55
COND LAVORO	€ 3 149,70	12	€ 5 399,49
*IND PRONTA DISPONIBILITA'	€ 42 597,56	12	€ 73 024,39
STRAORDINARIO	€ 57 215,23	12	€ 98 083,25
*TOTALE STIMA ART 103 ANNO 2025			€ 190 196,67

*IND PRONTA DISPONIBILITA'	
importo da CCNL per ora	€ 1,80
Elevazione in accordo stralcio	€ 2,17
Incremento per ogni ora	€ 0,37

Numero ore liquidate gennaio - luglio	82 486
Media ore mese in pronta disponibilità	11 784
Incremento orario x mese	€ 4 359,97
stima (OTTOBRE - DICEMBRE 2025)	€ 13 080,00

- La differenza tra l'ammontare complessivo dei Fondi ARES e la stima di spesa annuale così determinata costituisce "l'Ammontare delle Risorse Disponibili" sui due fondi, che risultano **congrui** rispetto:
 - all'importo concordato per il finanziamento dei Differenziali Economici di Professionalità (DEP) anno 2025, pari a € 200.000,00, che grava sul fondo articolo 102 ("Incarichi, Progressioni Economiche e Indennità Professionali"); infatti risulta un residuo stimato di € 309 631,26;
 - all'incremento per tre mesi (ottobre – dicembre 2025) del servizio di pronta disponibilità, stimato, sulla base di quanto erogato mensilmente nel periodo gennaio – agosto 2025, ad un importo pari a € 13.080,00, che grava sul fondo articolo 103 ("Premialità e Condizioni di Lavoro"); infatti risulta un residuo stimato di € 480 882,72;

Modulo II

Definizione delle poste di destinazione dei fondi per la contrattazione integrativa

ARES - Fondo incarichi, progressioni economiche e indennità professionali art 102 - COMPARTO 2025		
Importo risorse stabili Fondo Provvisorio anno 2025		€ 2 240 180,39
<i>*IMPORTO DA DETERMINA FONDO PROVVISORIO 2025 al netto dl 35/2019</i>		
	STIMA SPESA 2025	
DIFFERENZIALI-FASCE	€ 903 680,81	
INCARICHI COMPARTO BASE - (210 ad agosto 25)	€ 207 317,04	
INCARICHI COMPARTO MEDIO/ALTO - (41 ad agosto 25)	€ 367 227,72	
IND PROFESSIONALE SPECIFICA	€ 21 473,19	
VALORE COMUNE IND QUALIFICAZIONE	€ 230 850,36	
*TOTALE STIMA DEGLI IMPIEGHI RIFERITI ALL'ANNO 2025		€ 1 730 549,13
RISORSE DISPONIBILI (STIMA RESIDUO) ART 102 - 2025		€ 509 631,26
IMPORTO DEP CONTRATTATO		€ 200.000,00
	RESIDUO STIMATO	€ 309 631,26
*ARES - Fondo premialità e condizioni di lavoro art 103 - COMPARTO 2025		
<i>Importo risorse stabili Fondo Provvisorio anno 2025 al netto del DL 35/2019</i>		<i>€ 648 561,56</i>
<i>Incremento Art 103 cm 7 (Risorse da Bilancio)</i>		<i>€ 35 597,83</i>
*IMPORTO DA DETERMINA FONDO PROVVISORIO 2025 al netto del DL 35/2019		€ 684 159,39
	STIMA SPESA 2025	
BANCA ORE	€ 13 689,55	
COND LAVORO	€ 5 399,49	
IND PRONTA DISPONIBILITA'	€ 73 024,39	
STRAORDINARIO (anche in pronta disponibilità)	€ 98 083,25	
*TOTALE STIMA DEGLI IMPIEGHI RIFERITI ALL'ANNO 2025		€ 190 196,67
RISORSE DISPONIBILI (STIMA RESIDUO) ART 103 - 2025		€ 493 962,72
IMPORTO STIMATO INCR. PRONTA DISPONIBILITA'		€ 13.080,00
	RESIDUO STIMATO	€ 480 882,72
<i>*Importo da determina Ares numero 1711 del 27/06/2025 - Stima anno 2025 su spese effettivamente sostenute e liquidate nel periodo gennaio - agosto di competenza 2025</i>		

Modulo IV

Compatibilità economico finanziaria e modalità di copertura degli oneri dei fondi con riferimento agli strumenti annuali e pluriennali di bilancio

SEZIONE I – Esposizione finalizzata alla verifica che gli strumenti della contabilità economico-finanziaria dell'Amministrazione presidiano correttamente i limiti di spesa dei Fondi nella fase programmatica della gestione

La verifica del rispetto dei limiti di spesa viene attuata attraverso il sistema contabile di gestione degli stipendi, in virtù del quale per ciascuna tipologia di risorsa presente è individuata una apposita voce stipendiale. Le voci così individuate, opportunamente aggregate, sono ribaltate sul bilancio dell'ente consentendo il controllo mensile della spesa.

SEZIONE II – Esposizione finalizzata alla verifica a consuntivo che il limite di spesa dei Fondi dell'anno precedente risulta rispettato

Parte non pertinente

SEZIONE III – Verifica delle disponibilità finanziarie dell'Amministrazione ai fini della copertura delle diverse voci di destinazione dei Fondi

Tutte le somme relative ai fondi delle risorse decentrate trovano copertura nel bilancio ARES, con imputazione nei conti di spesa inerenti il pagamento degli stipendi, secondo il ruolo di appartenenza dei dipendenti. Le somme per oneri riflessi sono previste nel bilancio ARES, nei rispettivi capitoli relativi alla spesa del personale.

Si certifica che non ci sono oneri senza copertura di bilancio.

Il Dirigente
S.C. Bilancio
Dott.ssa Valeria Mura

Il Dirigente
SC Amministrazione del Personale
Dott. Alberto Ramo

Il Dirigente
SS Settore Economico e Previdenziale
Dott. Andrea Angius