

Azienda Regionale Emergenza Sanitaria

AZIENDA REGIONALE EMERGENZA SANITARIA

A.R.E.S. 118

ACCORDO INTEGRATIVO PER I CRITERI PER LA DEFINIZIONE DELLE PROCEDURE DELLA PROGRESSIONE ECONOMICA ALL'INTERNO DELLE AREE PER L'ATTRIBUZIONE DEI DIFFERENZIALI ECONOMICI DI PROFESSIONALITA' – AI SENSI DELL'ART.19 DEL CCNL 2019/2021

Il giorno 04/06/2024, presso la sede della Direzione Generale dell'ARES 118 di Roma si sono riunite le parti negoziali composte dalla delegazione di parte pubblica dell'ARES 118 e dalla delegazione di parte sindacale dell'Area del personale del comparto

le parti sottoscrivono, in via definitiva, l'allegata Ipotesi di ACCORDO Integrativo per la definizione delle procedure della progressione economica all'interno delle Aree per l'attribuzione dei differenziali economici di professionalità – ai sensi dell'art. 19 del ccnl 2019-2021 a seguito dell'esito positivo del controllo esercitato dal Collegio Sindacale in data 16 maggio ai sensi del comma 1 dell'art. 40 bis del D. Lgs 165/2001 vigente

Delegazione di parte pubblica

Direttore Generale Dott.ssa Maria Paola Corradi	Firmato
Direttore Sanitario Dott. Antonio Domenico Ientile	Firmato
Direttore Amministrativo Dott. Emidio di Virgilio	Firmato
Direttore UOC Governo Risorse Umane Dott.ssa Luisa Mariucci	Firmato
Direttore UOC SITA Dott.ssa Maria Grazia Proietti	

Delegazione di parte sindacale

RSU: Coordinatore Perniè Andrea	Firmato
CGIL FP Alfonso Guerriero	Firmato

CISL	Firmato
UIL FPL De Santis D'Amico	Firmato Firmato
FIALS Cristini Angelo Nicolia Benedetto	Firmato Firmato
NURSIND Saulini Alessandro	Firmato
NURSING UP	

AZIENDA REGIONALE EMERGENZA SANITARIA
A.R.E.S. 118

IPOTESI ACCORDO INTEGRATIVO PER I CRITERI PER LA DEFINIZIONE DELLE PROCEDURE DELLA PROGRESSIONE ECONOMICA ALL'INTERNO DELLE AREE PER L'ATTRIBUZIONE DEI DIFFERENZIALI ECONOMICI DI PROFESSIONALITA' - AI SENSI DELL'ARTICOLO 19 DEL CCNL 2019/2021

Il giorno 29/11/2023 presso la sede della Direzione Generale dell'ARES 118 di Roma si sono riunite le parti negoziali composte dalla delegazione di parte pubblica dell'ARES 118 e dalla delegazione di parte sindacale dell'Area del personale del comparto

Delegazione di parte pubblica

Direttore Generale Dott.ssa Maria Paola Corradi	FIRMATO
Direttore Sanitario Dott. Antonio Domenico Ientile	
Direttore Amministrativo Dott. Emidio Di Virgilio	FIRMATO
Direttore UOC Governo Risorse Umane Dott.ssa Luisa Mariucci	FIRMATO
Direttore UOC SITA Dott.ssa Maria Grazia Proietti	FIRMATO

Delegazione di parte sindacale

RSU : - COORDINATORE BERNIE-ANDREA	FIRMATO
CGIL FP ALFONSO GUARINO	FIRMATO
CISL GIOVANNI RONENI	FIRMATO
UIL FPL DE SANTIS RAURO	FIRMATO

FIALS <i>GIACOMO MILESI</i>	<i>FIRMATO</i>
NURSIND <i>ALESSANDRO SAUUNI</i>	<i>FIRMATO</i>
NURSING UP	

che sottoscrivono l'allegata Ipotesi di Accordo da sottoporre al controllo del Collegio Sindacale ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 40/bis, decreto legislativo n. 165/2001.

LE PARTI COME SOPRA RAPPRESENTATE

Visto il decreto legislativo 165/2001 e s.m.i., il D. Lgs. 150/2009 e le disposizioni contrattuali vigenti alla data del 2023, dopo ampia e approfondita discussione, approvano il seguente documento:

CRITERI PER LA DISCIPLINA AZIENDALE DELLA PROGRESSIONE ECONOMICA ALL'INTERNO DELL'INTERNO DELLE AREE – *ATTRIBUZIONE DIFFERENZIALI ECONOMICI DI PROFESSIONALITA'* – DEL PERSONALE DEL COMPARTO

Art. 1 – Finalità e vigenza

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.

Il presente regolamento si applica per la progressione economica all'interno delle Aree del personale del comparto a tempo indeterminato dipendenti dell'ARES 118 per il prossimo triennio e non si applica al personale inquadrato nell'area del personale di elevata qualificazione.

Art. 2 – Risorse

L'attribuzione dei differenziali economici di professionalità di cui all'art. 19 del CCNL del Personale del Comparto Sanità 2019/2021, che si configura come progressione economica all'interno dell'area ai sensi dell'art. 52 comma 1- bis del d.lgs. n. 165/2001 e non determina l'attribuzione di mansioni superiori, avviene con decorrenza fissa dal 1° gennaio tenuto conto delle risorse presenti nel fondo dedicato al 31 dicembre dell'anno precedente ed in considerazione delle norme economico-finanziarie relative alla consistenza dei fondi contrattuali vigenti nel corso degli anni.

La quota di risorse da destinare ai "differenziali economici di professionalità" attribuibili nell'anno viene definita in sede di contrattazione integrativa e come riportato nell'articolo 6 del presente contratto integrativo.

Art. 3 – Definizione del requisito specifico di ammissione

L'attribuzione dei "differenziali economici di professionalità" avviene mediante procedura selettiva e possono partecipare i lavoratori che negli ultimi tre anni non abbiano beneficiato di alcuna progressione economica; è inoltre condizione necessaria l'assenza, nei due anni antecedenti la data di attribuzione del differenziale economico, di provvedimenti disciplinari superiori alla multa. Laddove, alla scadenza della presentazione delle domande, siano in corso procedimenti disciplinari, il dipendente viene ammesso alla procedura con riserva e, ove lo stesso rientro in posizione utile nella graduatoria, la liquidazione del differenziale viene sospesa sino alla conclusione del procedimento disciplinare; se dall'esito del procedimento al dipendente viene comminata una sanzione superiore alla multa, il dipendente viene definitivamente escluso dalla procedura.

Per il solo ruolo sanitario in ottemperanza di quanto disposto dall'art. 67, del CCNL 2019/2021, si applica quanto previsto dal comma 4: "il dipendente che senza giustificato motivo non partecipi alla formazione continua e non acquisisca i crediti previsti nel triennio, non potrà partecipare per il triennio successivo alle selezioni per l'attribuzione dei differenziali economici".

Art. 4 – Criteri di distribuzione dei differenziali economici di professionalità

La quota di risorse da destinare ai "differenziali economici di professionalità" attribuibili nell'anno, è definita nel limite delle risorse di cui all'art. 102 del CCNL 2019/2021, previste per la copertura finanziaria degli stessi, tenendo conto, equitativamente, delle percentuali di addensamento del personale nelle aree e nei ruoli alla data del 1° gennaio dell'anno di riferimento.

Considerato che l'attribuzione dei differenziali economici sarà in funzione delle risorse disponibili nel fondo dell' art. 102 le risorse complessive destinate alla progressione economica all'interno delle aree verranno ripartite per Area, per ruolo e per profilo professionale. La quota di risorse da destinare ai "differenziali economici di professionalità" attribuibili nell'anno viene definita in sede di contrattazione integrativa, nel limite delle risorse previste per la copertura finanziaria degli stessi, tenendo conto, equitativamente, delle percentuali di addensamento del personale nelle aree e nei ruoli.

Una quota delle sopra citate risorse, non superiore al 10%, viene finalizzata all'attribuzione dei "differenziali economici di professionalità" secondo le modalità e i seguenti criteri di priorità:

Una volta stilata la graduatoria viene assicurata priorità nell'attribuzione dei "differenziali economici di professionalità" al personale che abbia maturato almeno 10 anni di esperienza professionale nella ex categoria o nella nuova area di inquadramento di cui all'art. 17 (Norma di primo inquadramento) senza aver mai conseguito progressioni economiche, e al personale che abbia maturato almeno 20 anni di esperienza professionale nella ex categoria o nella nuova area di inquadramento di cui all'art. 17 (Norma di primo inquadramento) del CCNL 2019/2021 e che, durante tale periodo, abbia conseguito fino a due progressioni economiche. Per "esperienza professionale" deve intendersi quella maturata, con o senza soluzione di continuità, anche a tempo determinato e a tempo parziale, presso Aziende od Enti del comparto di cui all'art. 1 (Campo di applicazione) nonché presso altre amministrazioni di comparti diversi, nel medesimo o corrispondente profilo.

Dopo aver effettuato l'attribuzione con i criteri e le modalità di cui al precedente alinea si procede, nell'ambito della stessa graduatoria, con l'attribuzione dei "differenziali economici di professionalità" al restante personale che non rientri in detta casistica e, in caso di parità di punteggio, si applicheranno i criteri di priorità di seguito riportati:

- 1) personale che abbia conseguito un minor numero di progressioni economiche;
- 2) personale con il maggior numero di anni di permanenza nel “differenziale economico di professionalità”.

Non è possibile attribuire più di un “differenziale economico di professionalità” al dipendente per ciascuna procedura selettiva;

I “differenziali economici di professionalità” sono attribuiti, fino a concorrenza del numero corrispondente all’importo fissato per ciascuna area o percentuale di addensamento, previa graduatoria dei partecipanti alla procedura selettiva, definita a partire dal punteggio più elevato e proseguendo in ordine decrescente.

Art. 5 – Criteri di valutazione

I dipendenti che nell’ultimo biennio hanno riportato sanzioni disciplinari superiori alla multa avranno punteggio pari a 0 (zero) a prescindere dal punteggio che potrebbe derivare dagli altri criteri di valutazione.

In ottemperanza a quanto previsto dall’art. 19 del CCNL 2019/2021 la progressione economica viene attribuita in modo selettivo, in relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati individuali rilevati dal sistema di valutazione.

Ai fini della formazione della graduatoria potrà essere assegnato un punteggio massimo di 100 punti da attribuire secondo i seguenti criteri:

1) PUNTI 45 - Qualità della prestazione individuale

Il punteggio è attribuito sulla base della valutazione individuale riportata in base alla media delle ultime tre valutazioni individuali annuali conseguite o comunque le ultime tre valutazioni disponibili in ordine cronologico, qualora non sia stato possibile effettuare la valutazione a causa di assenza dal servizio in relazione ad una delle annualità, calcolata secondo i criteri stabiliti per il personale del comparto:

PUNTEGGIO IN PERCENTUALE OTTENUTO PER LA PERFORMANCE INDIVIDUALE	PUNTI
DAL 96% AL100%	50
DAL 91% AL 95%	49
DAL 86% AL 90%	48
DAL 81 % AL 85%	47
DAL 76% AL 80%	46
DAL 71% AL 75%	45
DAL 66% AL 70%	44
DAL 61% AL 65%	43
DAL 56% AL 60%	42
DAL 51% AL 55%	41
AL 50%	40

In presenza di valutazione con punteggio inferiore al 50%, non si procederà all’attribuzione della fascia economica.

2) PUNTI 40 - Esperienza acquisita di cui: 15 punti per l’anzianità di servizio maturata e 25 punti per la presenza effettiva in servizio nell’ultimo triennio

Anzianità di servizio

Sarà valutata esperienza professionale maturata, con o senza soluzione di continuità, anche a tempo determinato e a tempo parziale, presso Aziende od Enti del comparto di cui all'art. 1 (Campo di applicazione) nonché presso altre amministrazioni di comparti diversi, nel medesimo o corrispondente profilo fino ad un massimo di 10 punti;

- 1 punto per ogni anno di anzianità.

I periodi inferiori all'anno saranno calcolati a mesi e non saranno calcolate le frazioni di mese pari o inferiori a 15 giorni.

Presenza effettiva in servizio

Saranno conteggiati i giorni di effettiva presenza in servizio nell'ultimo triennio rispetto all'anno di decorrenza delle nuove fasce, conseguentemente, similmente a quanto stabilito per il Sistema Premiante vigente in azienda, il dipendente deve garantire un numero effettivo di giorni di presenza pari alle presenze attese come di seguito specificato con un aumento del 5 per cento in considerazione del fatto che l'attribuzione della fascia economica è un beneficio economico non limitato all'anno di riferimento ma che rimane per tutto il rapporto di lavoro:

	Turnanti e turno unico su sei giorni	Turno unico su cinque giorni
giorni per anno	365	365
riposo	52	104
ferie	36	32
festività infrasettimanali	11	11
Assenze a vario titolo	27	14
Presenze attese	239	204
Con maggiorazione del 5%	$(239 \times 5\%) + 239 = 250,95$ 251	$(204 \times 5\%) + 204 = 214,2$ 214

Sarà attribuito il punteggio massimo di 30 punti a chi raggiungerà, per ogni singolo anno, almeno 251 presenze, se turnante su sei giorni, oppure 214, se su turno unico su cinque giorni, con riduzione proporzionale del punteggio in caso di presenze inferiori rispetto alle 251 oppure 214 previste.

Per il personale in part time le presenze attese saranno riproporzionate alla percentuale di tempo parziale fruito.

3) PUNTI 15 – titoli di studio e aggiornamento

Saranno valutati i seguenti titoli di studio, professionali e di aggiornamento purché attinenti al profilo professionale di appartenenza, quando non abbia costituito titolo di accesso:

RUOLO AMMINISTRATIVO E RUOLO TECNICO (ex categoria A, B e BS, C, D e DS)

a) Titoli di studio:

- diploma di scuola superiore punti 0,5
- diploma di laurea triennale punti 1
- diploma di laurea magistrale / vecchio ordinamento / specialistici punti 2
- master I livello punti 1
- master II livello punti 1,5

b) titolo abilitante alla professione punti 0,5

c) corsi di formazione qualificati per durata ed esami finali attinenti il profilo professionale di appartenenza svolti esclusivamente nell'ultimo quinquennio alla data del 31 dicembre dell'anno precedente quello di conferimento della fascia superiore:

- Corsi di 2 giorni o più con esame finale punti 0,10 cad.

RUOLO SANITARIO (ex categoria D e DS)

a) Titoli di studio:

- diploma di laurea triennale e/o diploma universitario punti 1
- diploma di laurea magistrale / vecchio ordinamento / specialistici punti 5
- DAI punti 2
- Master 1° livello punti 2
- Master 1° livello non attinenti all'area dell'emergenza punti 1 per max punti 4
- Master 2° livello punti 3
- Master 2° livello non attinenti all'area dell'emergenza punti 1,5 per max punti 6
- Corsi di alta formazione di almeno 6 mesi con esame finale punti 1

b) corsi di formazione qualificati per durata ed esami finali attinenti il profilo professionale di appartenenza svolti esclusivamente nell'ultimo quinquennio alla data del 31 dicembre dell'anno precedente quello di conferimento del differenziale economico:

- Corsi di 2 giorni o più con esame finale punti 0,10 cad.

Art. 6 – Risorse individuate per il 2023

Per l'attribuzione dei differenziali economici di professionalità del 1° anno del triennio 2023 /2025 l'importo stabilito ammonta ad € 317.450,00.

Per il 2° e 3° anno si stabilirà con apposito Contatto Integrativo riferito all'anno di spesa.

Art. 7 – Norma finale

Per quanto riguarda l'esperienza acquisita e i titoli di studio e aggiornamento saranno valutati quelli in possesso alla data di scadenza del bando.