



Azienda Regionale Emergenza Sanitaria
UOC Governo Risorse Umane
Via Portuense, 240 – 00149 Roma
Tel. 06 53082397
giuridico@ares118.it

RELAZIONE ILLUSTRATIVA RELATIVA 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.

decorrenza: dal 1° gennaio 2023

La composizione della delegazione trattante è la seguente:

PARTE PUBBLICA

Direttore Generale dott.ssa Maria Paola Corradi, Direttore Amministrativo Dott. Emidio Di Virgilio, Direttore Sanitario Dott. Domenico Antonio Ientile, Direttore Governo Risorse Umane dott.ssa Luisa Mariucci, Direttore UOC Servizio Infermieristico Tecnico Aziendale dott.ssa Maria Grazia Proietti.

PARTE SINDACALE

– OO.SS ammesse alla contrattazione: RSU Aziendale, CGIL FP, CISL FP, UIL FPL, FIALS, NURSIND

– OO.SS. firmatarie: TUTTE

Le materie del contratto integrativo sono: i criteri per la definizione delle procedure della progressione economica all'interno delle aree per l'attribuzione dei differenziali economici di professionalità - ai sensi dell'articolo 19 del Ccnl 2019/2021 per l'anno 2023 e seguenti.

Soggetti destinatari: Il Contratto integrativo aziendale si applica per la progressione economica, all'interno delle Aree, al personale del comparto a tempo indeterminato dipendente dell'ARES 118 per il prossimo triennio e non si applica al personale inquadrato nell'area del personale di elevata qualificazione.

- Il Piano della performance 2023/2025 contenuto nel PIAO è stato approvato;
- Gli adempimenti di cui all'art. 10 del d.lgs 150/2009 e s.m.i. risultano attuati;
- La Relazione della Performance per l'anno 2022 risulta validata dall'OIV e deliberata. Inoltre per il comparto a luglio 2023 è stato trasmesso all'OIV il monitoraggio dello stato di raggiungimento degli obiettivi 2023.

Normativa di riferimento

Il decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 e s.m.i., all'articolo 40 stabilisce che la contrattazione collettiva integrativa deve assicurare adeguati livelli di efficienza e produttività dei servizi pubblici, incentivando l'impegno e la qualità della performance.

La Legge di Stabilità 2015 – art. 1, commi da 254 a 256 - ha operato, a valere dall'esercizio 2015, lo sblocco dei meccanismi di progressione economica orizzontale per il personale dei comparti del pubblico impiego.

La Circolare M.E.F. – Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato, n. 8 del 2 febbraio 2015 - chiarisce che "a partire dal 1° gennaio 2015, cessano gli effetti delle norme di contenimento delle spese di personale



previste dall'art. 9 del decreto legge n. 78/2010, concernenti il blocco dei trattamenti economici individuali (commi 1 e 2) ed il blocco economico delle progressioni di carriera comunque denominate e dei passaggi tra le aree (comma 21), già oggetto della circolare n. 12/2011 del Dipartimento della Ragioneria generale dello Stato, prorogate, come noto, fino al 31 dicembre 2014 dal D.P.R. 4 settembre 2013. n. 122.

Le progressioni all'interno della stessa area avvengono, con modalità stabilite dalla contrattazione collettiva, in funzione delle capacità culturali e professionali e dell'esperienza maturata e secondo principi di selettività, in funzione della qualità dell'attività svolta e dei risultati conseguiti, attraverso l'attribuzione di fasce di merito, così come stabilito dall'articolo 52 comma 1 bis del D.Lgs. 165/2001 e s.m.i.

L'art. 23, comma 2, del decreto legislativo n. 150/2009, inoltre, stabilisce che le progressioni economiche orizzontali devono essere assegnate in modo selettivo ad una quota limitata di dipendenti, non superiore al 50 % (come da circolare vigente del conto annuale del Ministero dell'Economia), in relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati individuali e collettivi rilevati dal sistema di valutazione.

La normativa contrattuale – articolo 19 del Ccnl 2019/2021 - prevede l'istituto della progressione economica all'interno delle Aree, il testo della disposizione è il seguente:

ART. 19 PROGRESSIONE ECONOMICA ALL'INTERNO DELLE AREE

1. 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.

2. Il presente articolo non si applica al personale inquadrato nell'area del personale di elevata qualificazione.

3. I differenziali economici di professionalità complessivamente conseguibili da ciascun dipendente e il valore annuo lordo di ciascuno di essi, per tutto il periodo in cui permanga l'inquadramento nella medesima area sono indicati, distinti per area di inquadramento, nell'allegata tabella E. Ove il dipendente sia transitato per mobilità da altra azienda o ente, sono mantenuti i "differenziali economici di professionalità" maturati nell'azienda o ente di provenienza come previsto all'Art. 23 comma 2 (Disposizioni particolari sulla conservazione del trattamento economico in godimento) e potrà partecipare alla progressione economica all'interno dell'area di appartenenza secondo quanto previsto dal presente articolo. 29

4. L'attribuzione dei "differenziali economici di professionalità", 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 e avviene mediante procedura selettiva, nel rispetto delle modalità e dei criteri di seguito specificati: a) 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 cui al primo periodo del comma 5, 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 rientri 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. b) 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; c) non è possibile attribuire più di un "differenziale economico di professionalità" al dipendente per ciascuna procedura selettiva; d) i "differenziali economici di professionalità" sono attribuiti, fino a concorrenza del numero corrispondente all'importo fissato per ciascuna area o percentuale di addensamento di cui alla lettera b), previa graduatoria dei partecipanti alla procedura selettiva, definita a partire dal punteggio più elevato e proseguendo in ordine decrescente: - per una quota non inferiore al 40% del punteggio totale, 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; 30 - per una quota non superiore 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, 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; - per una quota percentuale residua fino a raggiungere il 100% del punteggio totale, in base ad eventuali ulteriori criteri, definiti in sede di contrattazione integrativa di cui all'Art. 9, comma 5, lett. c) (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie), correlati alle capacità culturali e professionali acquisite anche attraverso i percorsi formativi. e) una volta stilata la graduatoria di cui alla lettera d) viene assicurata, entro i limiti della quota di risorse individuata ai sensi della lett. b) secondo periodo, 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) 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; f) dopo aver effettuato l'attribuzione con i criteri e le modalità di cui alla lettera e) si procede, nell'ambito della stessa graduatoria, con l'attribuzione dei "differenziali economici di professionalità" al restante personale che non rientri nella casistica di cui alla lett. e) e, in caso di parità di punteggio, si applicheranno i criteri di priorità di seguito riportati: f1) personale che abbia conseguito un minor numero di progressioni economiche; f2) personale con il maggior numero di anni di permanenza nel "differenziale economico di professionalità"; g) in sede di contrattazione integrativa, ai sensi dell'art. 9 (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie) comma 5, lett. c), possono essere definiti ulteriori e subordinati criteri di priorità in caso di parità di punteggi determinati ai sensi della lettera f) nel rispetto del principio di non discriminazione. 31

5. La progressione economica di cui al presente articolo 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.

ARES I18 interno 0002997/2024 con data: 17/04/2024 13:26:43



6. I “differenziali economici di professionalità” di cui al presente articolo cessano di essere corrisposti in caso di passaggio tra le aree, fatto salvo quanto previsto dall’art. 20 comma 4 (Progressione tra le aree).

7. In considerazione di quanto previsto al comma 4 lett. d), l’esito della procedura selettiva ha una vigenza limitata esclusivamente all’anno a cui si riferisce l’attribuzione della progressione economica e in nessun caso la graduatoria può essere utilizzata negli anni successivi.

La normativa contrattuale – articolo 9 del Ccnl 2019/2021 - prevede la contrattazione integrativa sia per la progressione economica all’interno delle Aree, che per la ripartizione delle risorse disponibili nel fondo dedicato, il testo della disposizione è il seguente:

ART. 9 CONTRATTAZIONE COLLETTIVA INTEGRATIVA: SOGGETTI E MATERIE

1. La contrattazione collettiva integrativa si svolge, nel rispetto delle procedure stabilite dalla legge e dal presente CCNL, tra la delegazione sindacale, come individuata al comma 3, e la delegazione di parte datoriale, come individuata al comma 4.

2. La contrattazione collettiva integrativa si svolge a livello di singola Azienda o Ente (“contrattazione integrativa aziendale”).

3. I soggetti sindacali titolari della contrattazione integrativa aziendale sono: a) la RSU; b) i rappresentanti territoriali delle organizzazioni sindacali di categoria firmatarie.

4. I componenti della delegazione di parte datoriale, tra cui è individuato il presidente, sono designati dall’organo competente secondo i rispettivi ordinamenti.

5. Sono oggetto di contrattazione integrativa aziendale: a. i criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa tra le diverse modalità di utilizzo all’interno di ciascuno dei due fondi di cui agli artt. 102 (Fondo incarichi, progressioni economiche e indennità professionali) e 103 (Fondo premialità e condizioni di lavoro); b. i criteri per l’attribuzione dei premi correlati alla performance; 18 c. criteri per la definizione delle procedure delle progressioni economiche all’interno delle aree; d. i criteri per l’attribuzione di trattamenti accessori per i quali specifiche leggi operino un rinvio alla contrattazione collettiva; e. i criteri generali per l’attivazione di piani di welfare integrativo; f. l’elevazione del contingente complessivo dei rapporti di lavoro a tempo parziale ai sensi dell’art. 73, comma 7 (Rapporto di lavoro a tempo parziale); g. l’elevazione della percentuale massima del ricorso a contratti di lavoro a tempo determinato e di somministrazione a tempo determinato, ai sensi dell’art. 70, comma 3 (Contratto di lavoro a tempo determinato); h. l’eventuale previsione di ulteriori tipologie di corsi, di durata almeno annuale, per la fruizione dei permessi per il diritto allo studio, ai sensi di quanto previsto dall’art. 62, comma 5 (Diritto allo studio) e nei limiti di cui al comma 1 di tale articolo, nonché le eventuali ulteriori condizioni che diano titolo a precedenza nella fruizione dei permessi per il diritto allo studio, ai sensi di quanto previsto dal citato art. 62, comma 8 (Diritto allo studio); i. le condizioni, i criteri e le modalità per l’utilizzo dei servizi socio/ricreativi eventualmente previsti per il personale, da parte dei lavoratori somministrati, ai sensi dell’art. 72, comma 4 (Contratto di somministrazione); l. i criteri per l’individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita, al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare; k. i riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni inerenti l’organizzazione di servizi; l. l’eventuale elevazione dell’indennità di pronta disponibilità, dell’indennità per il turno notturno con onere a carico del Fondo di cui all’art. 103 (Fondo premialità e condizioni di lavoro) e dell’indennità e destinatari di cui all’art. 107 (Indennità per l’operatività in particolari UO/Servizi); m. l’eventuale innalzamento dei tempi previsti dall’art. 43, commi 11 e 12 (Orario di lavoro), per le operazioni di vestizione e svestizione, nonché per il passaggio di consegne, di



ulteriori e complessivi 7 minuti, nelle situazioni di elevata complessità nei reparti o nel caso in cui gli spogliatoi non siano posti nelle vicinanze dei reparti; n. le linee di indirizzo in materia di salute e sicurezza sul lavoro.

6. Il presente articolo disapplica e sostituisce l'articolo 8 (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie) del CCNL 21 maggio 2018.

CONTENUTI

L'allegata ipotesi di accordo, condivisa dalle parti dopo ampia discussione, è composta da 7 articoli.

L' Art. 1 riguarda il fine delle disposizioni che è quello di remunerare il maggior grado di competenza professionale progressivamente acquisito dai dipendenti, e la vigenza dello stesso per il prossimo triennio al personale del comparto a tempo indeterminato escluso il personale inquadrato nell'area del personale di elevata qualificazione.

L' Art. 2 tiene conto delle risorse presenti nel fondo dedicato al 31 dicembre dell'anno precedente delle norme economico-finanziarie relative alla consistenza dei fondi contrattuali vigenti nel corso degli anni per poter distribuire i DEP dal 1° gennaio dell'anno successivo. E' stabilito altresì chela 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 contratto integrativo.

L' Art. 3 definisce i requisiti specifico di ammissione alla selezione.

L' Art. 4 prevede i criteri di distribuzione dei differenziali economici di professionalità

L' Art. 5 definisce i criteri di valutazione attribuendo un punteggio massimo di 100 secondo i seguenti criteri:

- 1) PUNTI 45 - Qualità della prestazione individuale
- 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
- 3) PUNTI 15 – titoli di studio e aggiornamento

L' Art. 6 individua le risorse per il 2023, stabilendo che per l'attribuzione dei differenziali economici di professionalità del 1° anno del triennio 2023 /2025 l'importo stabilito ammonta ad € 317.450,00.

Si rappresenta che tale quota stabilita dall'ipotesi di CIA garantisce che i DEP siano assegnati ad una quota di personale non superiore al 50% degli aventi diritto così come stabilito dalla circolare ministeriale sopra citata.

L' Art. 7 è una norma finale di chiarimento e riguarda l'esperienza acquisita e i titoli di studio e aggiornamento, che saranno valutati se in possesso degli interessati alla data di scadenza del bando.

In data 12 dicembre 2023 è stato inoltre integrato il testo dell'ipotesi in oggetto, rappresentando a tutti i firmatari che vi era la necessità di una ERRATA CORRIGE, pertanto, con mail allegata alla presente relazione, si è data la relativa comunicazione e si è chiesta l'approvazione dell'errata corrige.

Il testo della mail è il seguente:



Si comunica che, per errore dovuto ad un refuso all'articolo 5 dell'ipotesi di CIA siglato il 29 novembre 2023, è stato necessario correggere il testo dell'IPOTESI CIA: integrando la tabella del PUNTEGGIO IN PERCENTUALE OTTENUTO PER LA PERFORMANCE INDIVIDUALE con i punteggi corre da 45 a decrescere sino a 35, ed inoltre correggendo, sempre nel testo dell' articolo 5, la frase dopo la tabella delle presenze attese con la seguente dicitura "Sarà a attribuito il punteggio massimo di 25 punti..." Si chiede pertanto di dare gentilmente riscontro, stesso mezzo, dall'approvazione del testo così corre o dell' articolo 5 dell'ipotesi CIA del 29 novembre 2023. Per facilitare il raffronto tra testo siglato in sede tra ante e testo corre o si allegano: IL TESTO CORRETTO e IL PDF DEL TESTO SOTTOSCRITTO IL 29 NOVEMBRE 2023.

I rappresentanti sindacali firmatari dell'Ipotesi in oggetto hanno dato tutti riscontro positivo.

Si ritiene che la presente ipotesi di accordo si ponga in sintonia con i principi legislativi e contrattuali citati in premessa in materia di selettività e premialità delle progressioni economiche orizzontali, anche attraverso un adeguato raccordo con l'impianto di valutazione del personale adottato dall'ARES 118 nell'ambito del sistema premiante.

Roma, 15 aprile 2024

Il Direttore della UOC
Governio Risorse Umane
(dott. ssa Luisa Mariucci)