

RELAZIONE ILLUSTRATIVA dell'Accordo Decentrato, sottoscritto dalle OO.SS. del Comparto Sanità in data 14/11/2024 relativo ai "Differenziali Economici di professionalità" di cui all'articolo 19 "Progressioni Economiche all'interno delle Aree del CCNL 02/11/2022. Contestuale determinazione dei criteri per la progressione nei Differenziali Economici del personale del comparto – decorrenza giuridica ed economica 01/01/2024

PREMESSA

L'art. 40 comma 3 sexies del D.Lgs n. 165/2001 prevede che, a corredo di ogni contratto integrativo, le Pubbliche Amministrazioni redigano una relazione illustrativa ed una tecnico finanziaria da sottoporre alla certificazione da parte degli organi di controllo di cui all'art. 40 bis comma 1, stesso decreto, utilizzando gli schemi appositamente predisposti e resi disponibili dal MEF d'intesa con il Dipartimento della Funzione Pubblica.

In data 19 luglio 2012 con Circolare n. 25 il Ministero dell'Economia e delle Finanze - Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato - ha predisposto e resi noti gli schemi standard di relazione illustrativa e tecnico- finanziaria e ha individuato la fattispecie di contrattazione integrativa interessate a detta normativa, includendo anche tutti gli atti, denominati nei modi più vari, che interessano l'utilizzo delle risorse dei fondi.

Sulla base di quanto previsto e chiarito nella citata Circolare e seguendo gli schemi ad essa allegati è redatta la presente relazione illustrativa a corredo dell'Accordo Decentrato, sottoscritto dalle OO.SS. del Comparto sanità in data 14/11/2024 relativo determinazione dei criteri per la progressione nei Differenziali economici del personale del comparto – decorrenza giuridica ed economica 01/01/2024 di cui all'articolo 19 "Progressioni Economiche all'interno delle Aree" del CCNL 02/11/2022.

RELAZIONE ILLUSTRATIVA

Modulo 1

Scheda 1.1 – Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del documento ed autodichiarazione relative agli adempimenti di legge

Data di sottoscrizione

Data accordo

14/11/2024

| | | | |
|---|--|--|------|
| Periodo Temporale di Vigenza | | Anno | 2024 |
| Composizione della Delegazione Trattante | | Per l'ASL Sulcis Iglesiente: Presidente – Direttore Amministrativo Dott.ssa Maria Milena Pau Direttore Sanitario Sostituto – Dott. Antonio Pisano Direttore S.C. Risorse Umane - Dott.ssa Anna Maria Congiu Per le OO.SS.: RSU – sig. Gino Cadeddu FIALS – sig.ra Tiziana Atzeni- sig.ra Maria Teresa Agus UIL FPL – sig.ra Marinella Spanu CGIL FP – sig.ra Monica Secci CISL FP - sig. Alberto Lenzu – sig. Claudio Nuscis Nursind – sig. Marco Zurru | |
| Soggetti Destinatari | | Area del Comparto del Servizio Sanitario Nazionale | |
| Materie trattate dal contratto integrativo | | Criteri generali per la progressione nei Differenziali Economici del personale del comparto – decorrenza giuridica ed economica 01/01/2024 di cui all'art. 19 del CCNL 02/11/2022, retribuite con il Fondo "Incarichi, progressioni economiche e Indennità professionali" art. 102 del CCNL 02/11/2022 – comparto sanità | |
| Rispetto dell'iter adempimenti procedurali degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione | Intervento dell'Organo di Controllo Interno. Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla relazione illustrativa | La presente Relazione è propedeutica all'acquisizione della certificazione da parte del Collegio Sindacale | |
| | | Nel caso l'organo di controllo (Collegio Sindacale) dovesse effettuare rilievi, questi saranno integralmente trascritti nella presente scheda, da rielaborarsi allo scopo prima della sottoscrizione definitiva. | |
| | Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione | E' stato adottato il Piano delle Performance previsto dall'art. 10 del D.Lgs 150/2009? Sì, con Deliberazioni del Direttore Generale n. 127 del 30/06/2022, n. 147 del 30/03/2023 e n. 53 del 31/01/2024, è stato approvato, rispettivamente, il Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) 2022/2024, il Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) 2023/2025 e il Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) 2024/2026 in cui è confluito anche il Piano delle Performance. | |

| | | |
|-------------------------|--|---|
| | | <p>E' stato adottato il Piano triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11 comma 2 del D. Lgs 150/2009? Si, è stato adottato ai sensi dell'art. 10 del D.lgs. n.33/2013 e s.m.i, con Deliberazioni del Direttore Generale n. 127 del 30/06/2022, n. 147 del 30/03/2023 e n. 53 del 31/01/2024 è stato approvato, rispettivamente, il Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) 2022/2024 e il Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) 2023/2025 e il Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) 2024/2026 in cui è confluito anche il Piano Triennale di Prevenzione delle corruzione e di promozione della trasparenza.</p> |
| | | <p>E' stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui all'art. 10 del D.Lgs. n. 150/2009 e s.m.i. Sono pubblicati nella sezione apposita del sito istituzionale Amministrazione Trasparenza</p> |
| | | <p>La relazione della Performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'art. 14 comma 6 del D.Lgs. n. 150/2009? Per l'anno 2022-2023 è stata validata dall'OIV Asl Sulcis Iglesiente rispettivamente, con verbale n. 13/2023 e approvata con deliberazione n. 378 del 30/06/2023 e deliberazione n. 509 del 28/06/2024.</p> |
| Eventuali osservazioni: | | |

Il Direttore Generale
Dott.ssa Giuliana Campus



Il Direttore Amministrativo
dott.ssa Maria Milena Pau



Il Direttore F.F. S.C.
Risorse Umane, Sviluppo Organizzativo
e Relazioni Sindacali

Dott.ssa Anna Maria Congiu



Direzione Generale
Via Dalmazia n° 83 – 09013 Carbonia
Tel. 0781 6683278 – 3236

RELAZIONE ILLUSTRATIVA dell'Accordo Decentrato, sottoscritto dalle OO.SS. del Comparto sanità in data 14/11/2024 relativo determinazione dei criteri per la progressione nei Differenziali economici del personale del comparto – decorrenza giuridica ed economica 01/01/2024, di cui all'art. 19 del CCNL 02/11/2022 e retribuiti con il Fondo "Incarichi, Progressioni Economiche e Indennità Professionali" ex articolo 102 del CCNL 02/11/2022.

Modulo 2- Illustrazione dell'articolato del contratto (attestazione della compatibilità con i vincoli derivanti da norme di legge e di CCNL – definizione dei criteri generali per la progressione nei differenziali economici/risultati attesi-altre informazioni)

Illustrazione di quanto contenuto nell'Accordo siglato in data 14/11/2024 relativo alla determinazione dei criteri per la progressione nei Differenziali economici del personale del comparto – decorrenza giuridica ed economica 01/01/2024, di cui all'art. 19 del CCNL 02/11/2022 e retribuiti con il Fondo "Incarichi, Progressioni Economiche e Indennità Professionali" ex articolo 102 del CCNL 02/11/2022 - comparto sanità.

Con l'Accordo sottoscritto in data 14/11/2024 che si allega alla presente relazione per farne parte integrante e sostanziale, tra la Asl Sulcis Iglesiente e le OO.SS. del comparto sanità, le parti hanno rappresentato la volontà di riconoscere ai propri dipendenti dell' Area del Comparto l'attribuzione di un differenziale economico di professionalità, con decorrenza 01/01/2024.

Presupposto per tale riconoscimento è che la graduatoria relativa alle prescritte procedure selettive venga formalmente approvata entro il 31/12/2024.

Le risorse economiche da utilizzare per i differenziali economici di professionalità sono ripartiti attraverso la contrattazione integrativa, ai sensi dell'art. 9 CCNL 2.11.2022, di cui al fondo "incarichi, progressioni economiche e indennità professionali" ex art. 102 CCNL 02.11.2022 da destinarsi agli incarichi del comparto di cui al capo III "Sistema degli Incarichi" e ai DEP di cui all'art. 19 "Progressioni economiche all'interno delle aree" del CCNL 2.11.2022. Contestuale determinazione dei criteri per la progressione nei differenziali economici del personale del comparto – decorrenza giuridica ed economica 01.01.2024.

L'art. 23, comma 2 del d.lgs 150/2009 dispone testualmente "le progressioni economiche sono attribuite in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti, in relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati individuali e collettivi rilevati dal sistema di valutazione."

L'art. 19 del CCNL Comparto Sanità del 2.11.2022 disciplina detto nuovo istituto DEP, definendone le modalità di attribuzione basate principalmente sulla valutazione individuale e sull'esperienza professionale. Vengono demandati alla contrattazione integrativa i criteri per la definizione delle procedure dei DEP, anche al fine della definizione di ulteriori criteri correlati alle capacità culturali e professionali acquisiti anche attraverso percorsi formativi.

Dette progressioni, in conformità anche alle disposizioni normative dettate dall'art. 52 comma 1 bis del D.lgs. n. 165/2001 e dall'art. 23 del D.LGS. n. 150/2009 e ss.mm.ii, vengono attribuite in modo selettivo solo ad una quota limitata (50%) dei dipendenti aventi titolo, in relazione alle competenze professionali, all'esperienza maturata e ai risultati individuali raggiunti rilevati dal sistema di valutazione, entro il limite delle risorse disponibili nel fondo contrattuale dedicato.

L'attribuzione dei differenziali economici ha luogo nel rispetto dell'equilibrio complessivo tra i vari profili professionali ricompresi nelle aree, così come disposto dall'art. 19 comma 4, lettera b) del CCNL 2022.

Con Deliberazione n. 923 del 02/12/2024 che si allega alla presente relazione, l'ASL Sulcis Iglesiente ha preso atto dell'Accordo decentrato sottoscritto in data 14/11/2024 ed ha indetto la selezione interna per l'attribuzione dei Differenziali Economici di Professionalità – DEP per il personale del Comparto per l'anno 2024, secondo i requisiti stabiliti nel Predetto Accordo.

- Illustrazione dell'articolato dell'Accordo (attestazione della compatibilità con i vincoli derivanti da norme di legge e di contratto nazionale- definizione dei criteri generali per la progressione nei Differenziali economici del personale del comparto - risultati attesi- altre informazioni utili)

Si richiamano preliminarmente le fonti contrattuali e normative che si applicano ai Differenziali Economici di Professionalità, come sotto specificate:

- art. 19 Progressione economica all'interno delle aree- CCNL 02/11/2022

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. 102 comma 6, lettera "b" CCNL 02/11/2022

" Le risorse del Fondo di cui al presente articolo sono annualmente destinate:

b) ai differenziali economici di professionalità di cui all'art. 19.

- art 23 comma 2 del D.lgs. 150/2009

"Le progressioni economiche sono attribuite in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti, in relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati individuali e collettivi rilevati dal sistema di valutazione" – Pertanto come indicato dal MEF nelle tabelle della contrattazione integrativa del Conto Annuale di ogni Azienda Sanitaria (tabella SIC13) le PEO (progressioni economiche orizzontali) dovranno essere riferite ad un numero di dipendenti "non superiori al 50% degli aventi diritto"

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:

Parte non pertinente al presente accordo.

E) Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con il profilo di selettività delle progressioni economiche.

Il presente 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 all'interno delle Aree 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 del differenziale economico sono individuati secondo criteri di selezione che tengono principalmente conto sia della valutazione individuale che della esperienza professionale.

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

Con la sottoscrizione dell'accordo ci si attende un miglioramento dell'efficienza ed efficacia delle singole UU.OO., oltre ad un miglior livello di responsabilizzazione del singolo rispetto alle funzioni da svolgere ed obiettivi da raggiungere nell'ambito della UO di afferenza, con il riconoscimento sulla base dei risultati individuali raggiunti rilevati dal sistema di valutazione, delle esperienze maturate e delle competenze professionali possedute dai dipendenti. 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 delle risorse già esistenti.

G) altre informazioni ritenute utili

nessuna

Il Direttore Amministrativo

dott.ssa Maria Milena Pau

Il Direttore F.F. S.C.

Risorse Umane, Sviluppo Organizzativo

e Relazioni Sindacali

Dott.ssa Anna Maria Congiu

Il Direttore Generale
Dott.ssa Giuliana Campus

Direzione Generale
Via Dalmazia n° 83 – 09013 Carbonia
Tel. 0781 6683278 – 3236