

## 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: 21 dicembre 2023			
Periodo temporale di vigenza	Anno: 2023			
Composizione della delegazione trattante	Parte pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti)			
	<b>Delegazione Trattante Asl Gallura:</b> - Direttore Generale - Direttore Amministrativo – Direttore Sanitario – Direttore del Dipartimento Area Amministrativa; Direttore del Dipartimento Direzionale Ospedale e Territorio; Responsabile dell'Area AAGLLCU; Responsabile SC Area Data Management;			
	<b>Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle)</b> FP CGIL - CISL FP - UIL FPL - FSI USAE - FIALS - NURSING UP – NURSIND - RSU			
	Organizzazioni sindacali firmatarie: FP CGIL - CISL FP - UIL FPL - FSI USAE - NURSIND			
Soggetti destinatari	Personale del COMPARTO			
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)	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 2023, SIGLATO TRA L'ASL GALLURA, LE RSU E LE ORGANIZZAZIONI SINDACALI RAPPRESENTATIVE DELL'AREA DEL COMPARTO.			
Rispetto dell'iter adempimenti procedurali e degli atti propedeutici esecutivi 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?	La certificazione è in fase di acquisizione.	
		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:	Deliberazione del Direttore Generale n° 156 del 30.06.2022 "Adozione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) ai sensi dell'articolo 6 del decreto - legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113"	
		E' stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, comma 2 del D. Lgs. 105/2009?	Deliberazione del Direttore Generale n° 156 del 30.06.2022 "Adozione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) ai sensi dell'articolo 6 del decreto - legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113"	
		E' stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del D.Lgs. 150/2009?	Sono pubblicati nella sezione apposita del sito istituzionale Amministrazione Trasparente	
		La relazione della Performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6 del D.Lgs. n. 150/2009?	<ul style="list-style-type: none"><li>Con la Deliberazione del Direttore Generale n. 95 del 22.04.2022 si è provveduto alla costituzione dell'OIV.</li><li>La Relazione è stata validata dall'OIV in data 30.06.2023 con il "documento di validazione della Relazione sulla Performance relativa all'anno 2022".</li></ul>	
Eventuali osservazioni :				

## **Modulo 2**

### **Illustrazione dell'articolato del contratto (attestazione della compatibilità con i vincoli derivanti da normedi legge e di contratto nazionale – modalità di utilizzo delle risorse accessorie – risultati attesi – altre informazioni utili)**

#### **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 2023, SIGLATO TRA L'ASL GALLURA, LE RSU E LE ORGANIZZAZIONI SINDACALI RAPPRESENTATIVE DELL'AREA DEL COMPARTO.**

Il giorno 21 del mese di Dicembre dell'anno 2023, nella sede legale dell'Asl Gallura, in via Bazzoni Sircana 2/2° - Olbia, 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'Asl Gallura, 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 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 € 300.000 relativo al Fondo art. 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 Asl Gallura di cui al citato art. 102.

Si dà atto che il fondo definitivo per anno 2023 nonché il presente accordo, sono soggetti al parere favorevole del Collegio Sindacale Asl Gallura 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 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 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 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 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 2018) 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, fino ad un massimo di 60 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 comparti 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.

Ai sensi dell'art.19, comma 4, lett.b) del CCNL Area Comparto sanità 2019/2021, la quota del 10% delle risorse destinate ai DEP viene finalizzata all'attribuzione dei "differenziali economici di professionalità" secondo i criteri di priorità e secondo le seguenti modalità di cui all'art.19, comma 4, lett.e), CCNL Area Comparto:

- 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;
- 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;

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 diventerà definitiva, senza l'obbligo di nuova sottoscrizione, a seguito di acquisizione del parere favorevole da parte del Collegio Sindacale di cui all'art. 2.

#### **B) quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse:**

Modalità di calcolo:

- Come base di partenza si utilizza l'importo del "Fondo incarichi, progressioni economiche e indennità professionali" articolo 102 del CCNL 2019/2021 pari a 3 .898.196,28 € (Delibera Asl Gallura n. 764 del 05/12/2023, trasmessa al Collegio Sindacale in data 07/12/2023)
- A detto importo dovranno essere sottratti gli importi erogati, di competenza anno 2023, del "Fondo incarichi, progressioni economiche e indennità professionali" anno 2023;
- La differenza determinerà "l'Ammontare delle Risorse Disponibili per i Differenziali Economici di Professionalità 2023";
- A seguito di tale residuo, le Parti, in attuazione dell'articolo 9 del CCNL 2019/2021, "Contrattazione collettiva integrativa soggetti e materie" concordano di ripartire le risorse disponibili per la contrattazione integrativa tra le diverse modalità di utilizzo all'interno del fondo incarichi, progressioni economiche e indennità professionali art. 102 come segue:  
€ 300.000,00 per la progressione nei differenziali economici di professionalità di cui all'art. 19 del CCNL 02/11/2022.

**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 ai fini della corresponsione degli incentivi per la performance individuale e organizzativa:**

Parte non pertinente al presente accordo.

**E) illustrazione e specifica attestazione della coerenza con il principio 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 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 del passaggio del differenziale economico (DEP) sono individuati secondo criteri di selezione che tengono conto sia del merito individuale (le ultime tre valutazioni individuali conseguite o disponibili in ordine cronologico) sia dell'esperienza professionale maturata.

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

Il riconoscimento del differenziale economico ha la finalità di valorizzare e ricompensare in modo selettivo quei dipendenti che si distinguono dagli altri per il grado di professionalità ed esperienza acquisito. 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 Direttore Amministrativo  
Dott. Michele Baffigo

Il Direttore Generale  
Dott. Marcello Acciaro