

RELAZIONE ILLUSTRATIVA

Ai sensi dell'art. 40, comma 3-sexies, del D.Lgs. n. 165/2001 e s.m.i.

Modulo 1 – Scheda 1.1

Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto ed autodichiarazione relativa agli adempimenti della legge

	Data di sottoscrizione	Ipotesi di Accordo 24.08.2026 – Progressione economica all'interno delle aree Art. 9 comma 5, lett. a) c) CCNL 27.10.2025 e art. 19 CCNL 2.11.2022
	Periodo temporale di vigenza	A decorrere dall'1.1.2026
	Composizione della delegazione trattante	OO.SS. Area del personale del Comparto Direttore Generale Direttore Sanitario Direttore Amministrativo Direttore dei Servizi Socio-Sanitari Vedi Deliberazione del Direttore Generale n. 338 dell'11.03.2026
	Soggetti destinatari	Personale del Comparto
	Materie trattate dal contratto integrativo	DEP – Progressione economica all'interno delle aree - art. 19 CCNL 2.11.2022
Rispetto dell'iter adempimenti procedurali 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	

	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	È stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del D.Lgs 150/2009? Il Piano della Performance viene riportato all'interno del PIAO È stato adottato il Piano triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, comma 2 del D. Lgs. 150/2009 (anni 2022-2024)? Si, il Piano Triennale per la Prevenzione della corruzione e per la trasparenza 2026-2028 è contenuto nel PIAO 2026-2028 di cui alla DDG 134 del 30.01.2026. È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del D. Lgs. 150/2009? Si, è stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del D.Lgs 150/2009 La Relazione della Performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'art. 14, comma 6 del D.Lgs 150/2009? In data 30.06.2025 è stata adottata la DDG n. 796 avente ad oggetto "Adozione della Relazione sulla Performance dell'Azienda Ulss 5 Polesana – Anno 2024." Con DDG 1079 del 27.08.2025 è stata adottata l'Integrazione alla Relazione sulla Performance anno 2024 La Relazione della Performance 2024 è stata validata dall'OIV l'8.9.2025 Il Piano della Performance 2024-2026 è contenuto all'interno del PIAO 2024-2026 di cui alla DDG 156 del 31.01.2024. Il ciclo della Performance anno 2024 si è concluso con il mese di settembre 2025. Il Piano della Performance 2025-2027 è contenuto all'interno del PIAO 2025-2027 di cui alla DDG 118 del 29.01.2025 Il Ciclo della Performance anno 2025 si concluderà nel mese di settembre 2026 Il Piano della Performance 2026-2028 è contenuto all'interno del PIAO 2026-2028 di cui alla DDG 134 del 30.01.2026
--	---	---

Modulo 2 –

Illustrazione dell'articolato del contratto

(Attestazione della compatibilità con i vincoli derivanti da norme di legge e di contratto nazionale – modalità di utilizzo delle risorse accessorie – risultati attesi – altre informazioni utili)

In data 24 agosto 2026 è stata sottoscritta l'Ipotesi di Contratto Collettivo Integrativo Aziendale avente ad oggetto: "Progressione economica all'interno delle aree" ai sensi dell'Art. 9 comma 5, lett. a) c) CCNL 27.10.2025 e art. 19 CCNL 2.11.2022 – Comparto Sanità.

L'Ipotesi di Contratto Collettivo Integrativo Aziendale disciplina i criteri per la definizione delle procedure delle progressioni economiche all'interno delle aree.

L'Art. 19 "Progressione economica all'interno delle aree" del CCNL 2.11.2022 al comma 1 prevede che *"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. (...)"*.

L'Istituto della progressione economica all'interno delle aree (DEP) è uno degli strumenti organizzativi la cui finalità è di remunerare il maggior grado di competenza professionale progressivamente acquisito dai dipendenti nello svolgimento delle proprie mansioni.

L'Istituto si fonda, essenzialmente, sul sistema premiante connesso alla valutazione dell'apporto individuale del lavoratore, e riconosce differenziali retributivi, a parità di mansioni, fondati sull'effettivo valore della prestazione in base a criteri meritocratici, attribuibile ad una percentuale limitata di lavoratori.

L'art. 9 comma c) del CCNL 27.10.2025 prevede che sono oggetto di contrattazione integrativa aziendale i criteri per la definizione delle procedure delle progressioni economiche all'interno delle aree.

Per l'attribuzione dei Differenziali Economici di Professionalità (DEP) si applicano le modalità ed i criteri definiti ai sensi all'art. 19 del CCNL 02.11.2022, dall'art. 52, comma 1 bis, del D.Lgs. n. 165/2001 e dall'art. 23 del D.Lgs. n. 150/2009 e secondo quanto previsto nel Regolamento "Procedure delle Progressioni economiche all'interno delle Aree" allegato al Contratto Collettivo Integrativo Aziendale in oggetto.

I criteri e le disposizioni indicati nel Regolamento trovano applicazione per l'anno 2026 e per gli anni successivi, fino alla sua eventuale modifica o revoca anche a seguito di nuovo contratto nazionale.

Per quanto riguarda il riparto delle risorse disponibili, nel "Fondo Incarichi, progressioni economiche e indennità professionali" di cui all'art. 102 del CCNL 02.11.2022 confermato dall'art. 63 del CCNL 27.10.2025, la quota destinata ai DEP viene fissata su base annua in € 6.800.000,00. Per l'anno 2026 le risorse destinate ai DEP risultano pari a € 680.000,00.

Le risorse saranno distribuite tra le graduatorie in proporzione al numero dei dipendenti aventi diritto, tenuto conto del diverso peso economico della progressione, nonché delle percentuali di addensamento nelle aree e nei ruoli, in modo da garantire, in tutte le graduatorie, lo stesso numero percentuale di passaggi, con arrotondamento per eccesso, pur nel rispetto del limite numerico di progressioni economiche pari al massimo al 50% degli aventi diritto.

La circolare 15.06.2020 della Ragioneria Generale dello Stato, Scheda SICI PEO 119 Rag., in applicazione dei principi del D.lgs. 150/2009 e s.m. e i., stabilisce che la % massima di riconoscimento del numero di progressioni economiche non deve essere superiore al 50% degli aventi diritto.

Ai sensi dell'art. 19, comma 5, del CCNL 2.11.2022 la progressione economica è attribuita a decorrere dal 1° gennaio dell'anno di sottoscrizione del contratto integrativo.

Rovigo, 01/09/2026

f.to Il Direttore
UOC Gestione Risorse Umane
D.ssa Monica Cattelan

f.to Il Direttore
UOC Contabilità e Bilancio
D.ssa Silvia Zanini

f.to Il Direttore Amministrativo
Dott. Massimo Visentin