

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 DEL 7.08.2024 PROGRESSIONI ECONOMICHE ALL'INTERNO DELLE AREE Art. 9 comma 5, lett c) e art. 19 CCNL 2.11.2022
	Periodo temporale di vigenza	A decorrere dall'1.1.2024
	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. 533 del 24.04.2024
	Soggetti destinatari	Personale dell'area del Comparto
	Materie trattate dal contratto integrativo	DEP – Progressioni economiche 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	

	<p>Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria</p>	<p>E' stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del D.Lgs 150/2009? Con DDG n. 156 del 31.01.2024 è stato adottato il "Piano della Performance 2024-2026 e il Documento di Direttive 2024 dell'Azienda Ulss 5 Polesana" all'interno del PIAO 2024-2026 di cui alla DDG 156 del 31.01.2024;</p> <p>E' stato adottato il Piano triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, comma 2 del D. Lgs. 150/2009 (anni 2024-2026)? ✓ Il Piano Triennale per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza 2024-2026 è contenuto nel PIAO 2024-2026 di cui alla DDG 156 del 31.01.2024;</p> <p>E' stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del D. Lgs. 150/2009? ✓ Sì, è stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del D.Lgs 150/2009</p> <p>La Relazione della Performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'art. 14, comma 6 del D.Lgs 150/2009? In data 28.06.2024 è stata adottata la DDG n. 812 avente ad oggetto "Adozione della Relazione sulla Performance dell'Azienda Ulss 5 Polesana – Anno 2023".</p>
--	---	---

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)

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.

Con l'ipotesi di Accordo oggetto della presente Relazione sono stati individuati i criteri per la definizione delle procedure delle progressioni economiche all'interno delle aree (DEP) per il personale del Comparto dell'Azienda Ulss 5 con decorrenza 1.1.2024.

Per l'attribuzione dei DEP si applicano le modalità ed i criteri definiti 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 come di seguito indicato:

- la quota del punteggio totale, in base alla media delle ultime tre valutazioni individuali annuali conseguite o, comunque, le ultime tre valutazioni disponibili in ordine cronologico, sia pari al 40%;
- la quota del punteggio totale in base all'esperienza professionale maturata sia pari al 20%;
- la quota del punteggio totale, in base agli anni di permanenza nella fascia in godimento al 31.12.2023, sia pari 40%.

E' ammesso alla selezione il personale in servizio a tempo indeterminato al 1° gennaio 2024 che negli ultimi tre anni non abbia beneficiato di alcuna progressione economica, ad eccezione:

- a) dei dipendenti che abbiano già conseguito una progressione economica negli ultimi 3 anni (compreso l'anno di attribuzione 2022-2023);
- b) dei dipendenti transitati per mobilità da altro ente o azienda che hanno già beneficiato di progressione economica nel medesimo periodo di cui al punto a) dall'1.1.2021 al 31.12.2023
- c) dei dipendenti che hanno avuto provvedimenti disciplinari superiori alla multa nei due anni precedenti all'1.1.2024.

Come previsto dal comma 4, lett. a) dell'art. 19 del CCNL 02.11.2022, nel caso in cui siano in corso procedimenti disciplinari, il dipendente è 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 all'esito del procedimento al dipendente viene comminata una sanzione superiore alla multa, il dipendente viene definitivamente escluso dalla procedura.

È ammesso alla selezione il personale in posizione di comando/distacco/assegnazione temporanea in uscita. Non è, invece, ammesso il personale in posizione di comando/distacco/assegnazione temporanea in entrata, in quanto non in ruolo presso quest'Azienda.

Per quanto riguarda il riparto delle risorse disponibili, la quota del Fondo "Incarichi progressioni economiche e indennità professionali" di cui all'art. 102 del CCNL 02.11.2022 destinata ai DEP viene fissata su base annua in € 6.500.000,00. Per l'anno 2024 le risorse destinate ai DEP risultano pari a € 1.100.000,00.

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.

Una volta stilate le graduatorie, l'attribuzione dei DEP terrà conto anche dei criteri di priorità e delle modalità di cui all'art. 19, comma 4, lett. e) del CCNL 02.11.2022 mediante utilizzo di una quota pari al 10% delle risorse complessivamente destinate.

Dopo aver effettuato l'attribuzione con i criteri e le modalità di cui alla suindicata lett.e) si procederà, nell'ambito della stessa graduatoria, con l'attribuzione dei DEP al restante personale che non rientra nella casistica di cui alla lettera e) e, in caso di parità di punteggio all'interno della stessa graduatoria, si applicheranno nell'ordine i criteri di priorità riportati all'art. 19, comma 4, lett. f1), lett. f2):

- Il dipendente che ha conseguito il minore numero di progressioni economiche;
- Il dipendente con il maggior numero di anni di permanenza nella fascia economica.

In caso di ulteriore parità:

- Il dipendente con maggiore anzianità di servizio in azienda;
- Il dipendente più anziano di età.

Le graduatorie saranno formulate per Area, Ruolo, Profilo. Le risorse economiche destinate alla presente progressione vengono suddivise per ciascuna Area / Ruolo / Profilo, in proporzione al costo del DEP relativo a ciascun raggruppamento, al fine di garantire un equilibrato numero di progressioni nei diversi raggruppamenti.

Nello specifico, le graduatorie saranno stilate in proporzione al numero dei dipendenti appartenenti alle stesse, tenuto conto del diverso peso economico della progressione, in modo da garantire, in tutte le graduatorie, lo stesso numero percentuale di passaggi.

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

Rovigo,

Il Direttore Amministrativo
Dott. Roberto Sembri

REGIONE DEL VENETO - AZIENDA ULSS 5 POLESANA
Il Dirigente
Unità O.C. Contabilità e Bilancio
Dott.ssa Silvia Zanini

UOS GESTIONE ECONOMICA
IL DIRIGENTE RESPONSABILE
Dott.ssa Ivonica Cattelan

RELAZIONE TECNICO-FINANZIARIA

Ai sensi dell'art. 40, comma 3 – sexies del D.Lgs. 165/2001

La presente relazione tecnico-finanziaria viene compilata secondo lo schema predisposto dal Ministero dell'Economia e delle Finanze – Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato – Circolare n. 25 del 19.07.2012

IPOTESI DI ACCORDO del 7.08.2024

Progressione Economica all'interno delle Aree - DEP

Con l'Ipotesi di Accordo allegato, oggetto della presente relazione tecnico-finanziaria, le parti hanno concordato i criteri per la definizione delle procedure relative alle Progressioni Economiche all'interno delle aree (ex art. 9 co. 5 lett. c e art. 19 CCNL 2.11.2022).

Le risorse per il finanziamento dell'Ipotesi di Accordo in oggetto sono previste nel bilancio dell'Azienda Ulss 5 Polesana anno 2024 all'interno delle voci del costo del personale nei ruoli del personale dell'area del Comparto sanitario, tecnico ed amministrativo (successivo punto III.3 - Modulo III della presente Relazione).

III.1 - Modulo I: La Costituzione del Fondo per la Contrattazione Integrativa

Si rinvia allo schema di costituzione dei fondi definitivi del Comparto anno 2023 e provvisori anno 2024 - DDG n. 511 del 17.04.2024 (Certificati dal Collegio Sindacale in data 28.05.2023):

Anno 2024

- | | |
|--|-----------------|
| - Fondo incarichi, progressioni economiche e indennità professionali
(art. 102 del CCNL 02.11.2022) | € 11.734.122,34 |
| - Fondo premialità e condizioni di lavoro (art. 103 del CCNL 02.11.2012) | € 10.196.047,13 |

III.2 - Modulo II - Definizione delle poste di destinazione dei Fondi anno 2024

Sezione I-II-III- IV –V - VI Destinazione risorse e Sintesi della definizione delle poste di destinazione del Fondo per la contrattazione integrativa

Considerata l'entità provvisoria per l'anno 2024 del "Fondo Incarichi, progressioni economiche e indennità professionali" pari a € 11.734.122,34 e l'ammontare delle voci che vengono finanziate mensilmente da tale fondo, nonché la previsione di costo di tali voci su base annua, le risorse destinate ai DEP per l'anno 2024 vengono definite in € 1.100.000,00, come di seguito indicato:

aggiornamento con stipendi di luglio 2024

anno 2024

Fondo Incarichi progressioni ed indennità professionali - art 102**11.734.122,34**

	Utilizzo fondo :	proiezione costo annua	
DEP		5.244.456,59	
	Impegno per DEP 2024 - Accordo del 7.8.2024	1.100.000,00	6.344.456,59
Indennità di Funzione - Incarichi		2.769.740,57	
Indennità Professionale Specifica		744.897,64	
Indennità di qualificazione Professionale		246.669,56	
	<i>Residuo fondo</i>	<u>1.628.357,98</u>	

Le risorse di € 1.100.000,00 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.

Infatti la Circolare 15.6.2020 della Ragioneria Generale dello Stato, Scheda SICI PEO 119 Rag, in applicazione a principi del D.Lgs 150/2009 e s.m.i. stabilisce che la percentuale massima di riconoscimento del numero di progressioni economiche non deve essere superiore al 50% degli aventi diritto.

Si riportano di seguito le tipologie di graduatorie distinte per Profilo con indicato il numero di dipendenti in servizio a tempo determinato alla data dell'1.1.2024

grad	Codici profilo CCNL 21.5.2018	Codici profilo CCNL 2.11.2022	Profilo		Dipendenti 1.1.2024 a tempo indeterminato
1	501-502	813-814	AREA DEL PERS. SUPPORTO Commesso (Es.) - Aus. Spec. (Es.)	ASU Commesso / Ausiliario Specializzato	5
2	511	811	AREA DEL PERS. SUPPORTO Oper. Tecn.	ASU Operatore Tecnico	27
3	513	812	AREA DEL PERS. SUPPORTO Coad. Amm.vo	ASU Coadiutore Amministrativo	36
4	524	822-841	AREA DEGLI OPERATORI Op. Tecn. Special.	ADO Operatore Tecn. Special.	68
5	525	823	AREA DEGLI OPERATORI Coad. Amm.vo Senior	ADO Coadiutore Amm.vo Senior	48
6	526	821	AREA DEGLI OPERATORI Op. Socio Sanitario	ADO Operatore Socio Sanit.	516
7	531-536	832-833	AREA DEGLI ASSISTENTI Assist.Informatico/Assist Tecnico/Oper Prof San(Es.)/Pers. Tecnico(Es.)	ADA Assistente Informatico/ADA Assistente Tecnico/Assistente Tecnico Senior-ex coord/ssistente Tecnico Spec Senior	25
8	537	834	AREA DEGLI ASSISTENTI Assist. Amm.vo	ADA Assistente Amministrativo	150
9	541-561 - 550 - 551 - 553	851	AREA PROF. SALUTE FUNZION.Prof.San.Infer	APS Infermiere / Inferm pediatrico /ex collab sanitar senior	1350
10	541-561	852	AREA PROF. SALUTE FUNZION.Prof. San.Ost.	APS Ostetrica	35
11	545-565 - 555	856	AREA PROF. SALUTE FUNZION.Assist.Sociale	APS Assist. Sociale /senior	39
12	547 - 557	861	AREA PROF. SALUTE FUNZION.Coll.Amm.Prof.	APS Coll. Amm.vo Profes./senior	54
13	546 - 556	857	AREA PROF. SALUTE FUNZION.Coll.Tecn.Prof	APS Coll. Tecn. Prof./senior	17
14	543-563	854	AREA PROF. SALUTE FUNZION. P.San.Riabili	APS Educ. Profession.	38
15	543-563	854-837	AREA PROF. SALUTE FUNZION. P.San.Riabili	APS Fisioterapista	49

16	543-563	854	AREA PROF. SALUTE FUNZION. P.San.Riabili	APS Logopedista	15
17	542-562- 543-563	853-854	AREA PROF. SALUTE FUNZION.Prof.tecn.san	APS Dietista / Tecn audiometrista/Ortottista /podologo	23
18	542-562- 543-563	853-854	AREA PROF. SALUTE FUNZION.Prof.tecn.san	APS Tec. Neurofisiopat/ Terap.neuro e psicom/Tec. Fisiop cardiocircol/Tecn riabilb psich	21
19	542-562 - 552	853	AREA PROF. SALUTE FUNZION.Prof.tecn.san	APS Tec. San laboratorio/senior	72
20	542-562	853	AREA PROF. SALUTE FUNZION.Prof.tecn.san	APS Tec. San radiologia	99
21	544-564	855	AREA PROF. SALUTE FUNZION.Prof.San.Prev.	APS Assist. Sanit.	19
22	544-564 - 554	855	AREA PROF. SALUTE FUNZION.Prof.San.Prev.	APS Tecn.prev.amb. Lavoro /senior	31
<i>Totale dipendenti 1.1.2024</i>					2737

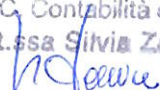
III.3 - Modulo III – Schema generale riassuntivo del Fondo per la contrattazione integrativa e confronto con il corrispondente Fondo certificato dell'anno precedente

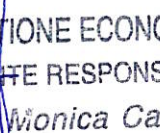
Si attesta che il fondo "INCARICHI PROGRESSIONI ECONOMICHE ED INDENNITA' PROFESSIONALI (art. 102 CCNL 02.11.2012) del personale del Comparto determinato in via provvisorio per l'anno 2024, tenuto conto delle risorse finanziate dalla Regione Veneto di cui all'art. 11 D.L. 35/2019 "Decreto Calabria" nel valore provvisorio per l'anno 2023, risulta capiente per finanziare le Progressioni Economiche all'Interno delle Aree – DEP per l'anno 2024.

III.4 - Modulo IV – Compatibilità economico-finanziaria e modalità di copertura degli oneri del Fondo con riferimento agli strumenti annuali e pluriennali di bilancio

I fondi contrattuali rappresentato "limiti di spesa" sia complessivi che riferiti a specifici sotto-insiemi.
 I fondi contrattuali trovano adeguata rappresentazione nel bilancio aziendale nei sottoconti di bilancio – B5, B6, B7 e B8, distinti fra Bilancio Sanitario, nel rispetto del vincolo del costo del personale previsto annualmente dalla Regione Veneto e del Bilancio Sociale rispetto alle assegnazioni da parte dei Comuni per lo svolgimento delle attività sociali.
 I fondi vengono mensilmente monitorati, previa verifica di tutte le voci retributive che afferiscono ai medesimi.

Rovigo,

REGIONE DEL VENETO - AZIENDA ULSS 5 POLESANA
 Il Dirigente
 Unità O.C. Contabilità e Bilancio
 Dott.ssa Silvia Zanini


UOS GESTIONE ECONOMICA
 IL DIRIGENTE RESPONSABILE
 Dott.ssa Monica Cattelan


IL DIRETTORE AMMINISTRATIVO
 Dott. Roberto Sembeni