

**RELAZIONE ILLUSTRATIVA E TECNICO-FINANZIARIA
SUL VERBALE D'ACCORDO DELLE DELEGAZIONI TRATTANTI PER
IL PERSONALE DEL COMPARTO DEL SERVIZIO SANITARIO
NAZIONALE STIPULATO IL
16 GIUGNO 2023**

Oggetto: DIFFERENZIALI ECONOMICI DI PROFESSIONALITA' ANNO 2023.

La presente relazione viene compilata secondo lo schema predisposto dal Ministero dell'Economia e delle finanze – Dipartimento della Ragioneria generale dello stato con circolare n. 25 del 19 luglio 2012.

Modulo 1. Illustrazione degli aspetti procedurali e sintesi del contenuto del contratto.

- **Tipologia di contratto integrativo:** contratto stralcio su specifiche materie.
- **Data di sottoscrizione:** 16 giugno 2023
- **Materie trattate:** Differenziali economici di professionalità
- **Periodo temporale di vigenza:** Dal 1 gennaio 2023
- **Composizione delle delegazioni trattanti:**

<i>delegazione trattante di parte pubblica</i>	<i>firma</i>
Dott.ssa Patrizia Mangione – Direttore amministrativo	Firmato
Dott. Stefano Formentini – Direttore sanitario	Firmato
Dott. Filippo Spampinato - Direttore U.O.C. Gestione risorse umane	Firmato
Dott. Alberto Coppe – Direttore U.O.C. Servizio professioni sanitarie	Firmato
<i>delegazioni trattanti di parte sindacale</i>	<i>firma</i>
RSU: sig.ri Aldo Lorenzon, Luisa Codato, Nicola Marcato, Carmen Amadio	Firmato
CISL FP: sig.ri Paolo Cendron, Fabio Zuglian, Elena Commazzetto	Firmato
FIALS: sig.ri Gianluca Martin, Remo Brugnera, Mauro Vignola, Paola Bianco	Firmato
NURSIND: sig.ri Rodolfo Furlan, Gianluca Altavilla	Firmato
NURSING UP: sig.ri Diego Cavallin, Annarita Secchi	Firmato
UIL FPL: sig.ri Florio Michielin, Stefano Cammarota	Firmato

- **Soggetti destinatari:** tutti i dipendenti del comparto.
- **Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione di risultato:**
l'accordo in oggetto rispetta i principi in materia di premialità di cui al D.Lgs. n. 150/2009, nonché i principi di riserva di legge e relativa individuazione delle materie oggetto di contrattazione integrativa previsti dal medesimo decreto legislativo, per quanto tutt'ora applicabili, anche alla luce del D.Lgs. 141/2011 che ha modificato e integrato il predetto D.Lgs. 150/2009, con particolare riferimento anche all'ottimizzazione della produttività del lavoro nelle pubbliche amministrazioni.
- **Certificazione dell'organo di controllo interno:** richiesta con la presente relazione.

Modulo 2. Illustrazione dell'articolato del contratto.

Premessa

L'art. 19 del CCNL Comparto Sanità del 02/11/2022 dal titolo "Progressione economica all'interno delle aree" ha introdotto l'istituto dei differenziali economici di professionalità (D.E.P.) con la finalità di "remunerare il maggior grado di competenza professionale progressivamente acquisito dai dipendenti nello svolgimento delle attribuzioni proprie dell'area" e da intendersi come "incrementi stabili del trattamento economico".

Il medesimo art. 19 del CCNL de quo al termine del comma 1 dispone che i differenziali sono attribuiti "con decorrenza 1° gennaio dell'anno di sottoscrizione del contratto integrativo nel quale gli stessi sono finanziati", ovviamente nel limite delle risorse all'uopo disponibili nel "Fondo incarichi, progressioni economiche e indennità professionali" di cui all'art. 102 del CCNL Comparto Sanità del 02/11/2022.

Si richiama peraltro quanto previsto dal parere MEF – RGS Prot.n. 17635/2014 -, in ordine all'impossibilità di retrodatare la decorrenza delle progressioni anteriormente al 1° gennaio dell'anno nel quale risulta approvata la graduatoria delle stesse.

L'art. 23, comma 2, del D.Lgs. n. 150/2009 recita: "le progressioni economiche sono attribuite in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti, in relazione allo sviluppo delle competenze professionali e ai risultati individuali e collettivi rilevati dal Sistema di Valutazione": tale disposizione di legge è recepita dalle modalità e criteri di attribuzione dei D.E.P. di cui all'art. 19 comma 4 del CCNL Comparto Sanità del 02/11/2022, che le parti richiamano integralmente.

L'art. 19 comma 4 lettera e) definisce "esperienza professionale" quella maturata, con o senza soluzione di continuità, anche a tempo determinato e a tempo parziale, presso Aziende od enti del comparto sanità nonché presso altre amministrazioni di comparti diversi, nel medesimo o corrispondente profilo.

Le parti precisano che tale accordo riguarda esclusivamente la procedura di attribuzione dei D.E.P. per l'anno 2023.

Art. 1 – Disponibilità e decorrenza

1. La disponibilità del “Fondo incarichi, progressioni economiche e indennità professionali” ex art. 102 del CCNL Comparto Sanità del 02/11/2022, per l'anno 2023, (tenuto conto anche delle quote scongelate per effetto della normativa con riferimento all'art 19 CCNL 16/4/2004, all'art. 23 co. 2 del D.Lgs. 75/2017, al parere Aran E0018243/2018, alla dichiarazione congiunta n. 3 allegata al CCNL Comparto Sanità del 21.5.2018 e all'art. 11 co. 1 del D.L. 14.12.2018 n. 135, convertito in legge con modificazioni nella L. 11.2.2019 n. 12) utilizzabile per finanziare l'attribuzione dei D.E.P. con decorrenza dal 01/01/2023 viene stabilita dalle Parti in Euro 1.500.000,00 (unmilione cinquecentomila/00). Tale finanziamento sarà destinato, equitativamente, tenendo conto delle percentuali di addensamento del personale nelle aree e nei profili. Le parti concordano eventualmente di verificare entro il 31 ottobre 2023 se vi sia la possibilità di destinare ulteriori risorse all'attribuzione dei D.E.P. per l'anno 2023, nel qual caso verrà sottoscritto apposito accordo integrativo in tal senso.

2. Il finanziamento destinato come previsto dal precedente comma 1 sarà poi suddiviso a livello delle singole Unità Operative Complesse/Semplici a Valenza Dipartimentale (UOC/UOSD) sulla base del numero di dipendenti aventi diritto e assegnati secondo i criteri definiti per la valutazione della performance (la quota destinata per le fasce divisa per gli aventi titolo e moltiplicata per il numero dei dipendenti assegnati come sopra descritto determina il budget a disposizione per ogni UOC/UOSD). Nel caso i partecipanti della singola UOC/UOSD siano numericamente insufficienti per raggiungere almeno una fascia, tali unità saranno aggregate e i relativi budget cumulati: la formazione della graduatoria per l'assegnazione dei D.E.P. avverrà all'interno di tale raggruppamento come fosse una unica Unità Operativa. Il personale che nel 2022 si trovava in missione/comando/distacco retribuito da questa Azienda sarà raggruppato nell'Unità “Personale in missione/comando/distacco” che avrà un proprio budget e concorrerà alla formulazione di una propria graduatoria.

3. I meccanismi di individuazione dei beneficiari dei D.E.P. saranno, come previsto dalla normativa vigente e in particolare dall'art 52 comma 1-bis del d.lgs. n. 165/2001 e dall'art. 23 del D.lgs. n. 150/2009, basati su criteri meritocratici rilevati dal Sistema di Valutazione e in relazione allo sviluppo dell'esperienza professionale maturata.

Art. 2 – Criteri di partecipazione

1. L'attribuzione dei D.E.P. avverrà tramite procedura selettiva in conformità all'art. 19 comma 4 del CCNL del 2 novembre 2022 per la quale l'Azienda pubblicherà, tramite gli appositi canali, una comunicazione di avvio della suddetta procedura. I dipendenti potranno esprimere la

volontà di non partecipare comunicandolo alla U.O.C. Gestione Risorse Umane, secondo le modalità individuate dall'azienda stessa.

2. Partecipano d'ufficio tutti i dipendenti a tempo determinato ed indeterminato che:

- risultino in servizio continuato dal 01/01/2020 al 01/01/2023 e non abbiano beneficiato di alcuna progressione economica e di categoria nel medesimo periodo. Sono fatti salvi i dipendenti transitati per mobilità da altra Azienda o Ente;
- non hanno avuto negli ultimi 2 anni un provvedimento disciplinare superiore alla multa. Allorché, alla scadenza della presentazione delle domande, vi siano procedimenti disciplinari non definiti il dipendente viene ammesso con riserva e, qualora rientri in posizione utile nella graduatoria, la liquidazione del differenziale economico verrà sospesa in attesa dell'esito del procedimento disciplinare e assegnata qualora lo stesso non commini una sanzione superiore alla multa;
- abbiano maturato almeno 60 giorni di servizio nel corso dell'anno 2022;

3. Non è possibile attribuire più di un D.E.P. a dipendente per ciascuna procedura selettiva.

Art. 3 – Criteri di attribuzione

1. I D.E.P. sono attribuiti fino a concorrenza del numero corrispondente all'importo fissato, previa graduatoria dei partecipanti alla procedura selettiva.

2. La posizione nella graduatoria sarà individuata assegnando a ciascun partecipante un punteggio così calcolato:

- una quota pari al 60 %, in base alla media delle ultime 3 valutazioni individuali annuali conseguite o comunque disponibili in ordine cronologico. Qualora non siano disponibili 3 valutazioni verrà presa in considerazione solamente la media di quelle presenti;
- una quota pari al 40 %, in base all'esperienza professionale maturata con o senza soluzione di continuità, anche a tempo determinato e parziale, presso aziende del Comparto o presso altre amministrazioni di comparti diversi ma nel medesimo profilo. I giorni di assenza dal servizio con interruzione del trattamento economico comportano la perdita dei corrispondenti giorni di esperienza professionale.

Art. 4 – graduatorie dei partecipanti

1. Per ogni UOC/UOSD sarà redatta una graduatoria che sarà pubblicata con l'indicazione dei nominativi dei soli beneficiari e con l'indicazione del punteggio complessivamente attribuito.

2. Una volta stilata la graduatoria, una quota pari al 10% delle risorse individuate, verrà attribuita con priorità al personale che abbia maturato almeno 10 anni di esperienza professionale nella ex categoria o nella nuova area di inquadramento senza aver mai conseguito progressioni economiche e al personale che abbia maturato almeno 20 anni di esperienza professio-

nale nella ex categoria o nella nuova area di inquadramento e che, durante tale periodo, abbia conseguito fino a due progressioni economiche.

3. Una volta attribuita la quota di cui sopra verranno conferiti i D.E.P. al restante personale a partire dal punteggio più elevato e proseguendo in ordine decrescente.

4. In caso di parità di punteggio si applicheranno i seguenti criteri di priorità:

- I. personale che abbia conseguito un minor numero di progressioni economiche
- II. personale con maggior numero di anni di permanenza nel D.E.P.
- III. personale con maggior numero di anni di permanenza nell'ultima progressione economica
- IV. personale con maggiore anzianità anagrafica

5. Una volta applicati i criteri di cui sopra, i residui individuati per ogni UOC, verranno utilizzati per scorrere ulteriormente la graduatoria di una posizione in ordine decrescente con riferimento alle rimanenze di prima applicazione.

Art. 5 – Norme finali e di rinvio

Le Parti si impegnano a ritrovarsi al termine della procedura di attribuzione dei D.E.P. per il 2023 per ridefinire i criteri di attribuzione per l'anno successivo.

Per le materie oggetto di contrattazione si fa espresso rinvio alle vigenti disposizioni di legge e della contrattazione collettiva nazionale, compresa la facoltà di sospendere l'esecuzione parziale o totale degli accordi in caso di accertata esorbitanza dai limiti di spesa. Si richiama sul punto l'art. 40, comma 3-quinques e l'art. 48, comma 3 del citato d.lgs. 30 marzo 2001, n. 165.

Risultati attesi dalla sottoscrizione dell'accordo: Il presente accordo è finalizzato alla definizione condivisa con i rappresentanti dei lavoratori di criteri e procedure esclusivamente per la prima attribuzione dei differenziali economici di professionalità nell'anno 2023, considerato il riconoscimento economico derivantene ai lavoratori a valorizzazione del loro percorso professionale.

Compatibilità economico-finanziaria: Le parti hanno convenuto di destinare la quota di euro 1.500.000,00 (unmilione cinquecentomila/00) per l'intera ULSS 2 Marca Trevigiana per finanziare l'attribuzione dei D.E.P. con decorrenza dal 01/01/2023.

Il fondo per l'anno 2023 da cui attingere le risorse per il riconoscimento dei D.E.P. è il FONDO INCARICHI, PROGRESSIONI ECONOMICHE e INDENNITA' PROFESSIONALI – CCNL 02/11/2022 Art. 102 che, in via provvisoria per il corrente anno, è stato costituito per euro 24.005.190,77.

Tenuto conto che le voci spese da questo fondo rientrano nelle voci fisse si è provveduto a proiettare la spesa determinata in euro 21.527.389,82.

Da tale proiezione di spesa per l'anno 2023 si genera un residuo di euro 2.477.800,95.

Tanto si riassume:

Art. 102 – FONDO INCARICHI, PROGRESSIONI ECONOMICHE e INDENNITA' PROFESSIONALI – CCNL 02/11/2022		
Importo inserito al momento del consolidamento del dato al 31.12.2017 e riferito all'INDENNITA' DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA (si vedano art. 36 CCNL 07.04.1999, art. 11 CCNL 20.09.2001 e art. 49 CCNL integrativo 20.09.2021 – Misura Indennità di funzione) e INDENNITA' DI COORDINAMENTO (si vedano art. 10 CCNL 20.09.2001-2° biennio, art. 5 CCNL integrativo 20.09.2001 e art. 4 CCNL 10.04.2008 – Coordinamento)		1.850.000,00
Rilevato importo quota parte di € 84,50 (pro-capite applicato alle unità di personale DESTINATARIE del presente CCNL (VEDERE art. 1 c. 1 CCNL 02.11.2022) in servizio al 31.12.2018. (questa operazione rappresenta una SCELTA AZIENDALE NON VINCOLANTE per compensare incremento da € 930 a € 1.000 indennità funzione di base + eventuale costo per applicazione art. 32 c. 7 lettera b – allineamento ad € 4.000,00) -PER NUMERO DIPENDENTI al 31.12.2018		653.269,90
rilevare l'importo inserito al momento del consolidamento del dato al 31.12.2017 e riferito al valore dell'INDENNITA' DI QUALIFICAZIONE PROFESSIONALE (si vedano art. 45 c. 1 e 2 CCNL 01.09.1995 – Indennità qualificazione professionale e valorizzazione responsabilità – e art. 2 c. 3 CCNL 27.06.1996 – rideterminazione finanziamento fondo		5.220.827,68
rilevare l'importo inserito al momento del consolidamento del dato al 31.12.2017 e riferito al valore dell'INDENNITA' PROFESSIONALE SPECIFICA di cui alla Tabella C CCNL 05.06.2006		1.830.679,70
rilevare l'importo delle fasce in godimento al 31.12.2022 che dal 01.01.2023 vengono soppresse e sostituite dai nuovi DEP (art. 19 CCNL 02.11.2022).nb: per questa partita il ccnl non fa riferimento a risorse DESTINATE.		12.657.701,72
rilevare importo corrispondente al valore rivalutazione fasce da 01.01.2021. PER VALORE INCREMENTO FASCIA		505.905,40
risorse corrispondenti alle differenze tabellari tra D e Ds per il numero dei dipendenti collocati all'01.01.2023 nell'ex posizione economica Ds Valore intero per tutti i dipendenti		205.664,00
Si tratta di risorse destinate espressamente alla remunerazione degli INCARICHI. PER NUMERO DIPENDENTI al 31.12.2018: Dati comunicati da Regione (non considerare personale alla data ma le risorse comunicate da RV).		1.081.142,37
<u>FONDO 102 PROVVISORIO ANNO 2023</u>		<u>24.005.190,77</u>



DESCRIZIONE VOCE	RIFERIMENTO NORMATIVO
Indennità di funzione (AREA PROFESSIONISTI e FUNZIONARI)	Art. 32 – CCNL 2/11/2022
Indennità di funzione (AREA ASSISTENTI e OPERATORI)	Art. 33 – CCNL 2/11/2022
Differenziale Economico di Professionalità	Art. 19 – CCNL 2/11/2022 e art . 99 c. 3 CCNL 2/11/2022
Assegno ad personam	Art. 23 – CCNL 2/11/2022
Indennità di coordinamento ad esaurimento	Art. 21 – CCNL 21.05.2018
Indennità di qualificazione professionale	Art. 99 – CCNL 2/11/2022 – (TABELLA K)
Indennità professionale specifica	Art. 108 –CCNL 2/11/2022 (PROFILI INDICATI in TABELLA J)
indennità di posizione EQ	Art. 26 c. 1 – CCNL 2/11/2022
SPESA PRESUNTA AL 31/12/2023	<u>21.527.389,82</u>
RESIDUO DISPONIBILE PER DEP / INCARICHI	<u>2.477.800,95</u>

Si ritiene quindi che la quota prevista trovi ampia copertura nel fondo.

La presente relazione illustrativa e tecnico-finanziaria, unitamente al verbale d'accordo cui si riferiscono, viene trasmessa al Collegio sindacale per le verifiche di competenza in applicazione dell'art. 54, comma 3-sexies e dell'art. 55 del D.Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150, nonchè con riferimento alle procedure definite dall'art. 5, comma 3, del CCNL 7 aprile 1999.

Treviso, 20 giugno 2023

Il Direttore UOC Gestione risorse umane – Dott. Filippo SPAMPINATO (FIRMATO)

Il Direttore Generale– Dott. Francesco BENAZZI (FIRMATO)