

Azienda Regionale Emergenza Sanitaria  
UOC Governo Risorse Umane  
Via Portuense, 240 – 00149 Roma  
Tel. 06 53082397  
[giuridico@ares118.it](mailto:giuridico@ares118.it)

RELAZIONE ILLUSTRATIVA RELATIVA ALL'IPOTESI ACCORDO INTEGRATIVO PER IL FINANZIAMENTO DELLE PROGRESSIONI ECONOMICHE ANNO 2022 AI SENSI DELL'ARTICOLO 7 COMMA 5 LETTERA C) DEL CCNL 2016/2018, NONCHE' DELLA DISTRIBUZIONE COME PRODUTTIVITA' COLLETTIVA DEL RESIDUO FONDI 2019, 2020 E 2021 dell'ARES 118

IPOTESI DI ACCORDO INTEGRATIVO FIRMATA IL 14/11/2022.

decorrenza: dal 1° gennaio 2022 per quanto riguarda le Progressioni Economiche Orizzontali e dalla mensilità di novembre 2022 in poi per la distribuzione dei residui dei fondi del 2019, 2020 e 2021 a valere come retribuzione per la produttività collettiva per gli anni 2020, 2021 e 2022

La composizione della delegazione trattante è la seguente:

#### PARTE PUBBLICA

Direttore Generale dott.ssa Maria Paola Corradi, Direttore Amministrativo Avv. Claudia Borzi, Direttore Sanitario Dott. Domenico Antonio Ientile, Direttore Governo Risorse Umane dott.ssa Luisa Mariucci, Direttore UOC Servizio Infermieristico Tecnico Aziendale dott.ssa Maria Grazia Proietti.

#### PARTE SINDACALE

– OO.SS ammesse alla contrattazione: RSU Aziendale, CGIL FP, CISL FP, UIL FPL, FIALS

– OO.SS. firmatarie: TUTTE

Le materie del contratto integrativo sono: l'attivazione delle PEO per l'anno 2022 in base al regolamento, di cui all'ACCORDO INTEGRATIVO AZIENDALE siglato il 19 novembre 2021, per un finanziamento di euro 195.000,00 e la distribuzione di parte dei residui dei fondi del 2019, 2020 e 2021 a valere come retribuzione per la produttività collettiva per gli anni 2020, 2021 e 2022.

Soggetti destinatari: tutto il personale del comparto dipendente dell'ARES 118 con rapporto di lavoro a tempo indeterminato che non abbia già maturato la fascia economica massima e che non abbia acquisito una fascia superiore da meno di due anni, il personale del comparto in servizio negli anni 2020, 2021 e 2022 per quanto riguarda il pagamento della retribuzione per la produttività collettiva.

- Il Piano della performance 2022/2024 contenuto nel PIAO è stato approvato;
- Gli adempimenti di cui al comma 8 dell'art. 11 del d.lgs 150/2009 e s.m.i. risultano attuati;
- La Relazione della Performance per l'anno 2021 per il comparto risulta validata dall'OIV e in fase di deliberazione.

*Ccy*



### Normativa di riferimento

Il decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 e s.m.i., all'articolo 40 stabilisce che la contrattazione collettiva integrativa deve assicurare adeguati livelli di efficienza e produttività dei servizi pubblici, incentivando l'impegno e la qualità della performance.

La Legge di Stabilità 2015 – art. 1, commi da 254 a 256 - ha operato, a valere dall'esercizio 2015, lo sblocco dei meccanismi di progressione economica orizzontale per il personale dei comparti del pubblico impiego.

La Circolare M.E.F. – Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato, n. 8 del 2 febbraio 2015 - chiarisce che "a partire dal 1° gennaio 2015, cessano gli effetti delle norme di contenimento delle spese di personale previste dall'art. 9 del decreto legge n. 78/2010, concernenti il blocco dei trattamenti economici individuali (commi 1 e 2) ed il blocco economico delle progressioni di carriera comunque denominate e dei passaggi tra le aree (comma 21), già oggetto della circolare n. 12/2011 del Dipartimento della Ragioneria generale dello Stato, prorogate, come noto, fino al 31 dicembre 2014 dal D.P.R. 4 settembre 2013. n. 122.

Le progressioni all'interno della stessa categoria avvengono secondo principi di selettività, in funzione delle qualità culturali e professionali, dell'attività svolta e dei risultati conseguiti, attraverso l'attribuzione di fasce di merito, così come stabilito dall'articolo 52 comma 1 bis del D.Lgs. 165/2001 e s.m.i.

L'art. 23, comma 2, del decreto legislativo n. 150/2009, inoltre, stabilisce che le progressioni economiche orizzontali devono essere assegnate in modo selettivo ad una quota limitata di dipendenti, non superiore al 50 % (come da circolare vigente del conto annuale del Ministero dell'Economia), in relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati individuali e collettivi rilevati dal sistema di valutazione.

La normativa contrattuale – CCNL 21 maggio 2018 - conferma l'istituto della progressione economica orizzontale, disciplinato dall'art. 35 del CCNL 7 aprile 1999 e successivi rinnovi, a norma del quale i passaggi di fascia retributiva a quella immediatamente superiore hanno decorrenza dal 1° gennaio dell'anno di riferimento, come definito dalla contrattazione decentrata integrativa, alla quale è demandata anche la definizione delle modalità di attuazione della progressione stessa, in sintonia con la disciplina contrattuale nazionale.

La medesima normativa contrattuale stabilisce all'articolo 81 comma 7 che i residui di entrambi i fondi contrattuali eventualmente risultanti sui fondi contrattuali anni precedenti debbano essere distribuiti negli anni successivi.

### Contenuti

L'allegata ipotesi di accordo, condivisa dalle parti dopo ampia discussione, è composta di 2 articoli.

#### Art. 1 - FINANZIAMENTO PEO ANNO 2022

Dato atto che il regolamento, di cui all'ACCORDO INTEGRATIVO AZIENDALE siglato il 19 novembre 2021, si applica per la progressione economica orizzontale del personale del comparto a tempo indeterminato

*Ces*



dipendenti dell'ARES 118 per il prossimo triennio con decorrenza dal 1° gennaio 2021 fino al 31/12/2023, si stabilisce che per le progressioni economiche orizzontali del personale del comparto decorrenti dal 1° gennaio 2022 vengono stanziati 195.000 euro a valere sul Fondo Produttività e fasce ANNO 2022, mentre il residuo verrà distribuito come Produttività Collettiva ai sensi del CCNL 2016/2018.

#### Art. 2 – RISORSE DERIVANTI DA RESIDUI FONDI ANNI 2019, 2020 E 2021 – DISTRIBUZIONE COME PRODUTTIVITA' COLLETTIVA

Dato atto che la consistenza dei Fondi contrattuali degli anni 2019, 2020 e 2021 ad oggi non è stata ancora certificata dalla regione Lazio, si stabilisce che i residui provvisori ad oggi risultanti sui Fondi della Produttività e fasce e dei Fondi delle condizioni di lavoro e incarichi degli anni 2019, 2020 e 2021 saranno distribuiti nel modo seguente:

- 1) Il 50% del residuo FONDI anno 2019 sarà distribuito come retribuzione per la produttività collettiva anno 2020 con la mensilità di novembre 2022;
- 2) Il 50% del residuo FONDI anno 2020 sarà distribuito come retribuzione per la produttività collettiva anno 2021 con la mensilità di novembre 2022;
- 3) Il 20% del residuo FONDI anno 2019 sarà distribuito come retribuzione per la produttività collettiva anno 2020 con la mensilità di maggio 2023;
- 4) Il 20% del residuo FONDI anno 2020 sarà distribuito come retribuzione per la produttività collettiva anno 2021 con la mensilità di maggio 2023;
- 5) Il 30% del residuo FONDI anno 2021 sarà distribuito come retribuzione per la produttività collettiva anno 2022 con la mensilità di maggio 2023;
- 6) Il 40% del residuo FONDI anno 2021 sarà distribuito come retribuzione per la produttività collettiva anno 2022 con la mensilità di ottobre 2023;

Si dà atto che gli ulteriori residui e precisamente il 30% residuo Fondi anno 2019, il 30 % residuo fondi anno 2020 e il 30% residuo fondi 2021 verranno distribuiti, sempre come Produttività collettiva a valere rispettivamente sugli anni 2020, 2021 e 2022, non appena la regione Lazio avrà certificato i fondi contrattuali del personale del comparto di ARES 118.

Pertanto si ritiene che la presente ipotesi di accordo si ponga in sintonia con i principi legislativi e contrattuali citati in premessa sia in materia di progressioni economiche orizzontali che in materia di retribuzione per la produttività collettiva e di distribuzione delle risorse derivanti dai residui dei fondi contrattuali del comparto del personale del servizio sanitario.

Roma, 14 novembre 2022

Il Direttore della UOC  
Governo Risorse Umane  
(dott.ssa Luisa Marjucci)

