



**ARS TOSCANA**  
agenzia regionale di sanità

## Agenzia Regionale di Sanità della Toscana

### CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO PER IL PERSONALE CON QUALIFICA DIRIGENZIALE RELATIVO ALL'ANNO 2021-2023 – parte economica 2021

In data **17 febbraio 2022**, ha avuto luogo l'incontro tra

**L'Amministrazione dell'ARS rappresentata, quale Delegazione di parte pubblica, da:**

Dott.ssa Lucia Turco, Direttore dell'ARS

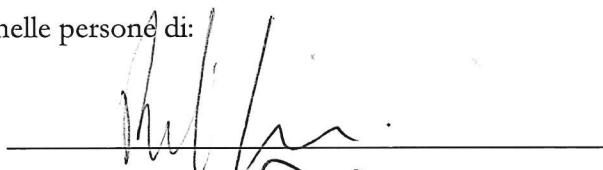


---

**e le Organizzazioni Sindacali territoriali, nelle persone di:**

Roberto Mazzi

FP CGIL



---

Simona Roseti

UIL FPL



---

Richiamato il CCNL relativo al personale dirigenziale dell'Area delle Funzioni locali per il triennio 2016-2018 sottoscritto definitivamente in data 17 dicembre 2020 (di seguito CCNL);

Richiamati:

- l'ipotesi di contratto avente pari oggetto sottoscritto il 22/12/2021;
- il parere positivo rilasciato dal Collegio dei revisori dei conti il 17/01/22 ns. prot. 158;
- l'autorizzazione alla sottoscrizione definitiva avvenuta con atto del direttore n. 17 del 04/02/22,

le parti, riunite in data odierna, concordano la sottoscrizione del seguente contratto integrativo del personale dell'area della dirigenza dell'Agenzia Regionale di Sanità.

### **Art. 1 - Campo di applicazione e finalità**

(Art. 1 del CCNL 17.12.2020)

1. Il presente Contratto Collettivo Decentrato Integrativo (di seguito CCDI o contratto) formulato ai sensi del CCNL 17 dicembre 2020 si applica a tutto il personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato o determinato dell'Agenzia Regionale di Sanità (ARS) con qualifica dirigenziale.

2. Il presente Contratto si ispira ai principi di tutela dei diritti dei dirigenti, di parità e di pari opportunità e di valorizzazione delle differenze nella organizzazione del lavoro. Esso è focalizzato al miglioramento dei servizi offerti ed al perseguimento degli obiettivi di efficienza, efficacia ed economicità dell'attività dell'ente.

3. Il presente Contratto è redatto nel rispetto dei principi e delle procedure dettate dalla normativa, con particolare riferimento alle previsioni dettate nella Legge n. 300/1970, c.d. statuto dei diritti dei lavoratori, e del D.Lgs. n. 165/2001, testo unico delle disposizioni sul pubblico impiego, nonché dei principi dettati dalla contrattazione collettiva nazionale di lavoro per il personale dirigente del Comparto Funzioni Locali (ex Area II Regioni e Autonomie Locali), con particolare riferimento a quello stipulato il 17 dicembre 2020.

4. Per quanto non espressamente previsto dal presente contratto, continuano a trovare applicazione le disposizioni contrattuali del precedente contratto collettivo integrativo, ove compatibili e non sostituite con le previsioni del presente contratto e con le norme legislative, nei limiti del d. lgs. n. 165/2001.

### **Art. 2 - Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto.**

(Artt. 2 e 8 del CCNL 17.12.2020)

1. Il presente contratto ha durata triennale, sia per la parte giuridica che per la parte economica.

2. Il presente contratto ha efficacia dal momento della sua sottoscrizione definitiva, salvo diversa decorrenza indicata nello stesso.

3. Il presente contratto ha durata per il triennio 2021-2023 e alla scadenza si rinnova tacitamente di anno in anno qualora non ne sia data disdetta da una delle parti. In caso di disdetta le sue disposizioni rimangono comunque in vigore sino a quando non saranno sostituite dal successivo CCDI. In tale periodo le parti negoziali non assumeranno iniziative unilaterali né procederanno ad azioni dirette sino alla presentazione della piattaforma. Fermo quanto precede le parti si riservano di aprire il confronto negoziale anche su iniziativa unilaterale, ogni qual volta intervengano nuovi indirizzi contrattuali o di legge relativi. I Contratti sottoscritti producono, per la parte normativa, i propri effetti fino alla stipula del nuovo CCDI in attuazione del CCNL del triennio 2019/2021 e/o fino a quando non vengano modificati da altro CCDI.

4. Con cadenza almeno annuale le parti verificano l'applicazione del presente Contratto.

5. La ripartizione del Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato tra quota destinata a retribuzione di posizione e quota destinata a retribuzione di risultato è effettuata con cadenza annuale; fino alla nuova intesa continuano ad applicarsi i criteri dettati dalla ripartizione del fondo intervenuta nell'anno precedente.

**Art. 3 - Relazioni sindacali**  
(Artt. 3, 4, 5 e 6 del CCNL 17.12.2020)

1. Nel rispetto della diversità dei ruoli le parti convengono sull'importanza di stabilire corrette relazioni sindacali.
2. Esse si sviluppano secondo quanto previsto dalla contrattazione collettiva nazionale, oltre che dalle disposizioni di legge nel tempo vigenti.

**Art. 4 - Interpretazione autentica delle clausole controverse**

1. Quando sorgono controversie sull'interpretazione dei contratti collettivi decentrati integrativi, le parti si incontrano per definire consensualmente il significato della clausola controversa.
2. La parte interessata invia all'altra richiesta scritta. La richiesta deve contenere una sintetica descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa; essa deve comunque fare riferimento a problemi interpretativi ed applicativi di valenza generale.
3. Le parti che hanno sottoscritto il CCDI si incontrano entro 30 (trenta) giorni dalla richiesta e definiscono consensualmente il significato della clausola controversa.
4. L'eventuale Accordo sostituisce la clausola controversa sin dall'inizio della vigenza del Contratto collettivo decentrato integrativo.

**Art. 5 - Posizioni dirigenziali e servizi pubblici essenziali da garantire in caso di sciopero**

1. Sulla base di quanto stabilito dalle norme di garanzia per i servizi pubblici essenziali previste nel C.C.N.L. 10 aprile 1996 (artt. 1 e 2 riguardanti "Norme di garanzia dei Servizi Pubblici essenziali area della dirigenza") e rilevate le funzioni dei dirigenti in servizio, si dà atto che non operano nell'Ente dirigenti esonerati dallo sciopero.

SR

**Art. 6 - Pari opportunità, contrasto alle discriminazioni e al fenomeno del mobbing**

1. Le parti recepiscono e fanno propri i principi comunitari e nazionali in materia di pari opportunità, benessere organizzativo e contrasto alle discriminazioni e al mobbing, nella convinzione che un ambiente e un'organizzazione del lavoro improntati a tali principi siano elementi imprescindibili ai fini dell'ottimizzazione della performance lavorativa e della promozione e valorizzazione delle risorse umane.
2. Le parti pertanto si impegnano, mediante un confronto costante, a dare piena attuazione alle politiche di pari opportunità attraverso il superamento degli ostacoli che possano frapporsi all'uguaglianza di prospettive, opportunità di crescita, sviluppo professionale, progressione di carriera e partecipazione; a perseguire l'instaurarsi di una cultura del rispetto della dignità di lavoratori e lavoratrici ponendo in essere ogni iniziativa utile a contrastare ogni forma di discriminazione, diretta o indiretta, legata all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine

PL

HR

etnica, alla disabilità e alla lingua; a prevenire ed eliminare ogni forma di violenza sessuale, morale o fisica all'interno degli ambienti di lavoro.

3. L'Ente, ai fini di cui sopra, assicurerà al Comitato Unico di Garanzia le condizioni e gli strumenti idonei al suo funzionamento e si impegna a prendere in esame le proposte formulate dal Comitato riguardanti le materia di competenza, con particolare riguardo agli argomenti oggetto di contrattazione integrativa.
4. L'Ente, tramite l'adozione del Piano Triennale delle Azioni Positive, garantisce che il suo contenuto sia pienamente coerente con tali presupposti.

### **Art. 7 - Retribuzione di posizione e di risultato**

(art. 57 comma 3 del CCNL 17.12.2020)

1. Il fondo per la retribuzione di posizione e di risultato è costituito annualmente dall'Ente ed è oggetto di informazione ai soggetti sindacali.
2. Gli eventuali risparmi che si realizzano nella retribuzione di posizione sono destinati all'incremento della retribuzione di risultato dello stesso anno. Possono essere altresì destinate all'incremento dell'ammontare risorse annuali per il welfare integrativo.
3. Gli eventuali risparmi che si realizzano nella retribuzione di risultato sono destinati all'incremento una tantum delle risorse destinate alla stessa voce nell'anno immediatamente successivo. Possono essere altresì destinate all'incremento dell'ammontare risorse annuali per il welfare integrativo.
4. In caso di mancata erogazione in misura totale o parziale della indennità di risultato a seguito di valutazione negativa i risparmi non possono essere utilizzati per la retribuzione della dirigenza e costituiscono economie di bilancio, al pari dei risparmi realizzati per la decurtazione del trattamento economico accessorio in caso di malattia.

### **Art. 8 - Criterio di riparto del Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato tra quota destinata a retribuzione di posizione e quota destinata a retribuzione di risultato**

(Art. 45, comma 1, lett. a), del CCNL 17.12.2020)

1. Le parti, preso atto di tutti i provvedimenti e atti dell'Amministrazione relativi all'organizzazione delle strutture operative di ARS e dell'incremento del valore economico della retribuzione di tutte le posizioni dirigenziali di cui all'art. 54, comma 4, del CCNL del 17.12.2020 pari ad un importo annuo lordo, comprensivo di tredicesima, di € 409,50, definiscono i valori economici delle posizioni dirigenziali riportati nella tabella che segue:

Descrizione	N° posizioni dirigenziali	Retribuzione posizione annua
Dirigente Settore Sanitario	1	35.020,50
Dirigente Settore Risorse umane, organizzazione e bilancio	1	35.020,50
Dirigente Settore Determinanti socio-economici di malattia	1	35.020,50
<i>Totale posizioni dirigenziali coperte e retribuite</i>	3	105.061,50

2. Le parti convengono altresì sulla ripartizione delle risorse del Fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato per l'anno 2021, disponibili alla contrattazione collettiva integrativa, destinate al personale con qualifica dirigenziale dell'ARS indicata nella tabella che segue.

Destinazione	Importo	
	In valori assoluti	In termini percentuali
Retribuzione di posizione	105.061,50	77,91%
Retribuzione di risultato	29.795,34	22,09%
Totale	134.856,84	100%

3. Le parti prendo atto che il fondo per la contrattazione decentrata garantisce almeno il 15% delle stesse al finanziamento della retribuzione di risultato, come previsto dall'art. 57 comma 3 del CCNL 17.12.2020.
4. La quota destinata al finanziamento della retribuzione di risultato può subire variazioni annuali per consentire l'attuazione della clausola di salvaguardia economica di cui all'articolo xx del presente contratto.
5. La retribuzione di posizione, determinata sulla base della metodologia vigente di graduazione delle posizioni dirigenziali, è corrisposta entro i limiti minimi e massimi stabiliti dall'art. 54, comma 6, del CCNL 17/12/2020.

### **Art. 9 - Criteri per la determinazione della retribuzione di risultato**

(Art. 45, comma 1, lett. b), del CCNL 17.12.2020)

1. La retribuzione di risultato è corrisposta ad esito del processo valutativo secondo le modalità definite nel sistema di valutazione delle prestazioni tempo per tempo vigente, volto alla verifica del raggiungimento degli obiettivi definiti del Piano della Qualità della Prestazione Organizzativa (PQPO).
2. L'attribuzione delle somme connesse al sistema di valutazione, con particolare riferimento ai 3 fattori di valutazione previsti (Fattore 1: Prestazione organizzativa; Fattori 2 e 3: Prestazione Individuale) viene determinata secondo le seguenti modalità:
  - Prestazione organizzativa (Fattore di valutazione 1): è destinato il 40% delle risorse. Con riferimento al tasso di conseguimento medio degli obiettivi organizzativi dell'ente il valore soglia è fissato uguale o superiore al 55%
  - Prestazione individuale (Fattori di valutazione 2 e 3): è destinato l'60% delle risorse
3. La determinazione della misura effettiva della retribuzione di risultato da corrispondere a ciascun dirigente avverrà a seguito di valutazione annuale e sarà rapportata alla percentuale di risultato raggiunto. Nella procedura di valutazione per i dipendenti entrati in servizio o cessati dal medesimo nell'anno di riferimento, si opererà un riproporzionamento agli effettivi mesi di servizio.
4. Le parti stabiliscono che comunque l'importo massimo a titolo di retribuzione di risultato attribuibile a ciascun dirigente ARS con riferimento alla valutazione delle prestazioni e dei rendimenti per l'anno 2021 non può eccedere la misura del 20% del valore medio della somma della retribuzione tabellare e di posizione e tenuto conto dei mesi di servizio.
5. Tenuto conto che l'attuale dotazione organica dirigenziale non è superiore a 5 unità, non si applica quanto previsto dall'art. 30 del CCNL 17.12.2020.

### **Art. 10 - Incarichi ad interim**

(Art. 45 comma 1 lettera c) del CCNL 17.12.2020)

1. Per la remunerazione degli incarichi c.d. ad interim si provvede esclusivamente attraverso la destinazione a tale finalità utilizzando la retribuzione di risultato, limitatamente al periodo di

sostituzione, per un importo pari al 30% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per la posizione dirigenziale a cui è affidato l'incarico.

### **Art. 11 - Piani di welfare integrativo**

(Art. 32 e art 45 comma 1 lettera d) del CCNL 17.12.2020)

1. Sulla base di specifico accordo, l'ente può destinare specifiche risorse per i piani di welfare integrativo. Tali risorse potranno essere finanziate nella misura fino al 2,5% del fondo con gli eventuali residui dell'anno precedente delle risorse per la retribuzione di posizione e di risultato, alla luce del progetto di welfare e dell'entità del finanziamento all'uopo destinato dall'amministrazione.

### **Art. 12 - Correlazione compensi previsti da specifiche disposizioni di legge**

(Art. 45 comma 1, lett.e) e art. 60 del CCNL 17/12/2020)

1. In conformità al principio di onnicomprensività (art. 24 c. 3 D.Lgs n.165/2001) del trattamento economico dei Dirigenti, in aggiunta alla retribuzione di posizione e di risultato, ai Dirigenti possono essere erogati, a titolo di retribuzione di risultato, solo i compensi previsti da specifiche disposizioni di legge come espressamente recepite nelle vigenti disposizioni della contrattazione collettiva nazionale di lavoro.
2. Le risorse relative ai suddetti compensi trovano copertura nelle rispettive fonti di finanziamento, confluiscono automaticamente nel fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato e sono distribuiti secondo quanto previsto dalle medesime predette disposizioni di legge e dai relativi atti attuativi dell'Ente.
3. Le eventuali risorse derivanti dall'art. 43 della Legge n. 449/97, i cui risparmi effettivi siano accertati a consuntivo, saranno destinate alla retribuzione di risultato di tutti i dirigenti, fermo restando il rispetto dei saldi finanziari.
4. Tutti i compensi per incarichi conferiti ai dirigenti dall'Ente in ragione del loro ufficio o su designazione della stessa, nonché i compensi per incarichi aggiuntivi non connessi direttamente alla posizione dirigenziale attribuita, sono corrisposti a titolo di retribuzione di risultato ai dirigenti cui sono stati conferiti gli incarichi nella misura del 90%. Gli emolumenti residui incrementano il fondo generale.

### **Art. 13 - Criteri per l'applicazione della clausola di salvaguardia economica**

(Art 31 e art 45 comma 1 lettera g) del CCNL 17.12.2020)

1. Ai dirigenti cui viene conferito, a seguito di processi di riorganizzazione e della conseguente revoca, un incarico cui spetta una retribuzione di posizione inferiore, è riconosciuto un differenziale nella seguente misura:
  - stessa indennità di posizione fino alla scadenza naturale dell'incarico;
  - riduzione di 1/3 nel primo anno successivo;
  - riduzione di 2/3 nel secondo anno successivo.
2. Le risorse per il finanziamento di questa indennità sono tratte dal fondo per la retribuzione di posizione e di risultato dei dirigenti con la destinazione a tal fine dei risparmi che si siano eventualmente determinati e un taglio in misura proporzionale delle somme destinate al finanziamento della retribuzione di posizione.

#### **Art. 14 - Assicurazioni e tutela legale**

1. Ove si verifichi l'apertura di un procedimento di responsabilità civile o penale o amministrativa nei confronti di un dirigente per fatti o atti direttamente connessi all'espletamento delle funzioni attribuite e all'adempimento dei compiti d'ufficio, l'Ente, anche a tutela dei propri diritti ed interessi, assumerà a proprio carico ogni onere di difesa sin dall'apertura del procedimento, a condizione che non sussista conflitto d'interessi e a condizione che l'assistenza venga effettuata da un legale di comune gradimento.
2. Il gradimento viene espresso di concerto dal Dirigente e dal Direttore a cui deve essere inviato il primo atto relativo all'apertura del procedimento. Nel caso vi siano più dirigenti coinvolti nello stesso fatto e non vi siano posizioni differenziate, l'indicazione, di norma sarà di un solo legale.
3. Nell'ipotesi in cui per i fatti oggetto di procedimento di cui al comma 1 sia attiva una copertura assicurativa, l'Accordo per la scelta del legale dovrà coinvolgere anche la compagnia assicuratrice.
4. In caso di sentenza di condanna definitiva per i fatti commessi con dolo o colpa grave, l'ente ripeterà dal dipendente tutti gli oneri sostenuti per la sua difesa in ogni stato e grado del giudizio.

#### **Art. 15 - Verifica dell'applicazione del Contratto**

1. Le parti concordano di incontrarsi con cadenza almeno annuale per la verifica dell'applicazione delle norme del presente Contratto.

