

**RELAZIONE ILLUSTRATIVA ALL'IPOTESI DI CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO (CCDI) 2019-2021 DEL PERSONALE DELLE CATEGORIE DELL'ARS (parte normativa e economica)**

La presente relazione, redatta ai sensi e per gli effetti di quanto disposto all'articolo 40 del decreto legislativo n. 165 del 2001 ed in conformità con gli schemi di cui alla Circolare del 19 luglio 2012 n. 25 del Ministero dell'Economia e delle Finanze, Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato, è composta da due moduli:

- illustrazione degli aspetti procedurali e sintesi del contenuto dell'ipotesi di CCDI;
- illustrazione dell'articolato dell'ipotesi di contratto, nei contenuti previsti dal documento allegato alla sopra citata Circolare n. 25/2012.

La relazione illustrativa è presentata al Collegio dei Revisori dei Conti (organo di controllo interno) al fine dell'esercizio da parte di questo dell'attività di vigilanza sulla corretta applicazione, in sede di contrattazione decentrata integrativa, delle disposizioni di cui all'articolo 40 del d.lgs. n. 165/2001 ed è pubblicata sul proprio sito istituzionale unitamente al contratto decentrato cui la stessa si riferisce.

**Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto dell'ipotesi di contratto ed autodichiarazione relative agli adempimenti della legge**

<b>Data di sottoscrizione</b>	11 dicembre 2019
<b>Periodo temporale di vigenza</b>	01/01/2019 – 31/12/2021
<b>Composizione della delegazione trattante</b>	<p>Parte Pubblica: Direttore ARS, Mario Braga</p> <p>Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione: FP CGIL (Roberto Mazzi, Vania Sabatini), UIL FPL (Flavio Gambini), CISL FP (Nicola Burzio)</p> <p>Organizzazioni sindacali firmatarie: FP CGIL, UIL FPL, RSU ARS (Giacomo Galletti, Emiliano Sessa)</p>
<b>Soggetti destinatari</b>	Personale non dirigente appartenente alle categorie B, C e D di ARS
<b>Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)</b>	<p>L'ipotesi di contratto decentrato definisce i criteri per l'utilizzo delle risorse decentrate integrative degli anni dal 2019 al 2021, parte normativa, a seguito della sottoscrizione in data 21/05/2018 del nuovo CCNL per il personale del comparto Funzioni Locali triennio 2016-2018. Stabilisce la destinazione specifica delle risorse per il 2019 e rinvia la determinazione, con cadenza annuale, delle modalità di utilizzo delle risorse economiche decentrate per gli anni successivi. In particolare l'ipotesi in oggetto disciplina:</p> <p>a) Disposizioni generali (Campo di applicazione, Durata, decorrenza, procedura di applicazione del contratto, Interpretazione autentica) b) Costituzione delle risorse di contrattazione decentrata integrativa per l'anno 2019 e relativa destinazione per il 2019 c) Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance e maggiorazione del premio individuale di produttività d) Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di P.O. e) Progressione economica all'interno della categoria f) Disciplina delle indennità (Indennità correlata alle condizioni di lavoro e indennità per specifiche responsabilità)</p>

<b>Rispetto dell'iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione</b>	<b>Intervento dell'Organo di controllo interno. Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa</b>	<p>Nel rispetto dell'art. 8 c. 6 del CCNL del 21/05/2018, l'ipotesi di contratto collettivo decentrato integrativo definito l'11/12/2019 viene inviato, insieme alla presente relazione, al Collegio dei revisori dei conti dell'ARS per il controllo sulla compatibilità dei costi con i vincoli di bilancio e per il rilascio della certificazione (ex art. 40 del D.Lgs n. 165/2001)</p> <p>È stata acquisita la certificazione del Collegio dei Revisori dei Conti (organo di controllo interno) in data 19/12/2019, che ha certificato positivamente la rispondenza del contratto ai profili di compatibilità economico-finanziaria con i vincoli di bilancio e con la normativa, ai sensi dell'art. 40-bis, comma 1, del D.Lgs. n. 165/2001.</p> <p>Nessun rilievo. Certificazione allegata alla presente Relazione illustrativa.</p>
	<b>Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria</b>	<p>È stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009 (vedi deliberazione Giunta Regionale Toscana n. 209 del 25 febbraio 2019)</p> <p>È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, comma 2 del d.lgs. 150/2009</p> <p>È stato assolto l'obbligo di pubblicazione</p> <p>La Relazione sulla Qualità della Prestazione sui risultati raggiunti nel 2018 da A.R.S. è stata approvata con deliberazione Giunta Regionale n. 249 del 04-03-2019</p>
	<b>Eventuali osservazioni</b>	

#### **Illustrazione dell'articolato dell'ipotesi di 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)

a) In data 11 dicembre 2019 è stata sottoscritta la presente ipotesi di contratto collettivo decentrato integrativo (CCDI) in relazione al CCNL Funzioni locali del 21/05/2018 (di seguito CCNL) che si applica a tutti i lavoratori in servizio presso l'Agenzia Regionale di Sanità (di seguito ARS), di qualifica non dirigenziale, a tempo indeterminato ed a tempo determinato (ivi compreso il personale qui comandato o distaccato o utilizzato a tempo parziale). Il presente contratto ha durata triennale con decorrenza dal 1° gennaio fino al 31 dicembre 2021, salvo diversa prescrizione indicata nei singoli articoli; è fatta salva la determinazione, con cadenza annuale, delle modalità di utilizzo delle risorse economiche decentrate destinate ad incentivare il merito, lo sviluppo delle risorse umane, il miglioramento dei servizi, la qualità della prestazione e la produttività. Il presente CCDI sostituisce ogni precedente accordo sottoscritto antecedentemente alla data di entrata in vigore dello stesso e tutti gli istituti oggetto di contrattazione decentrata vengono col medesimo disciplinati.

L'ipotesi prende atto della costituzione del fondo risorse decentrate per il 2019, come costituito con Decreto Direttore dell'ARS n. 150 del 10/12/19 e stabilisce l'utilizzo tra i vari istituti contrattuali per l'anno 2019.

In dettaglio si rileva che, a decorrere dall'anno 2018, il fondo risorse decentrate del personale non dirigente è costituito da un unico importo consolidato di tutte le risorse stabili e storicizzate, ottenuto dalla sommatoria delle risorse previste dalle disposizioni contrattuali fino ad oggi vigenti al netto, come previsto dall'art. 67, comma 1, del CCNL 2016-2018, delle risorse destinate nell'anno 2017 alla retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative di cui all'art. 8 del CCNL del 31.03.1999 e all'art. 10 del CCNL del 22.01.2004.

L'importo unico consolidato definito nel 2018 ai sensi dell'art. 67, comma 1, delle risorse aventi carattere di certezza e stabilità, è pari ad € 295.613,32.

Tale l'importo unico consolidato sopra individuato è stabilmente incrementato dalle risorse dell'art. 67, comma 2 (lett. da a) a h)) del CCNL 2016-2018; per l'anno 2019, tali incrementi riguardano:

- art. 67, c. 2, lett. a: “di un importo, su base annua, pari a Euro 83,20 per le unità di personale destinatarie del presente CCNL in servizio alla data del 31.12.2015, a decorrere dal 31.12.2018 e a valere dall'anno 2019”, per un importo di € 3.993,60;
- art. 67, c. 2, lett. b: “di un importo pari alle differenze tra gli incrementi a regime di cui all'art. 64 del CCNL riconosciuti alle posizioni economiche di ciascuna categoria e gli stessi incrementi riconosciuti alle posizioni iniziali; tali differenze sono calcolate con riferimento al personale in servizio alla data in cui decorrono gli incrementi e confluiscono nel fondo a decorrere dalla medesima data”, per un importo di € 4.100,98;

- art. 67 c. 2 lett. h) e c. 5, lett. a): “alla componente stabile di cui al comma 2, in caso di incremento delle dotazioni organiche, al fine di sostenere gli oneri dei maggiori trattamenti economici del personale” ed in particolare per la copertura degli oneri dovuti al personale stabilizzato ai sensi dell’art. 20 c. 3 del D.lgs. 75/2017, per un importo di € 1.060,92.

Quindi l’ammontare del fondo di risorse decentrate di carattere stabile, risultante dall’importo unico consolidato ex art. 67 comma 1 e degli incrementi previsti dall’art. 67 comma 2 lett. a), b) e art. 67 c. 2 lett. h) e c. 5, lett. a) per l’anno 2019 è determinato in complessivi € 304.768,82.

Il fondo delle risorse decentrate stabili, come sopra definito, è incrementato delle risorse eventuali e variabili previste ai sensi dell’art. 67, commi da 3 a 7, del CCNL 2016-2018. Per l’anno 2019 tali risorse riguardano le risorse da “conto terzi”, di cui all’art. 67, comma 3, lett. a) CCNL 2016-2018, che ammontano ad € 10.000,00 e quelle previste dall’art. 68, comma 1, CCNL 2016-2018 e cioè le eventuali risorse residue di cui all’art. 67 commi 1 e 2, non integralmente utilizzate in anni precedenti, che sono riportate all’anno successivo per alimentare le risorse di contrattazione di natura variabile e che ammontano ad € 9.967,01 e sono allocate in un apposito accantonamento nel bilancio d’esercizio 2018 compresi i relativi oneri riflessi.

La quantificazione delle risorse decentrate per l’anno 2019 risulta quindi pari a complessivi € 324.735,83.

Nell’ambito dell’ipotesi di CCDI sono poi stabiliti i criteri per l’attribuzione dei premi correlati alla performance: gli importi come quantificati sulla base delle risorse disponibili, sono distribuiti in modo selettivo e nel rispetto del principio meritocratico in modo proporzionale agli esiti individuali del processo di misurazione e di valutazione delle performance adottato dall’ARS, distinguendo per ciascun dipendente i risultati conseguiti come performance organizzativa e come performance individuale. Non è pertanto consentita l’attribuzione generalizzata dei compensi per produttività sulla base di automatismi comunque denominati. Sono state assunte altresì le regole operative per l’applicazione del vigente sistema di valutazione delle prestazioni per il 2019, come definito con decreto direttore n.20 del 29/07/2016, con particolare riferimento ai 3 fattori di valutazione previsti (Fattore 1: Prestazione organizzativa; Fattori 2 e 3: Prestazione Individuale)

Viene definita anche la maggiorazione individuale di cui all’art. 69, comma 2 del CCNL 21/05/2018, che è stabilita nella misura del 30% del valore medio del premio incentivante e verrà erogata ad un numero massimo di tre dipendenti che hanno ricevuto le valutazioni più alte.

L’ipotesi in oggetto definisce i criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di P.O. La determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa è erogata all’esito della valutazione annuale della performance, secondo il sistema di valutazione adottato dall’ARS, tenuto conto del grado di raggiungimento degli obiettivi programmati ed assegnati alle stesse P.O. nonché dei comportamenti organizzativi/competenze assunti nel corso dell’anno. La quota delle risorse per le posizioni organizzative destinata alla retribuzione di risultato è non inferiore al 15% delle risorse complessivamente finalizzate alla erogazione delle retribuzioni di posizione e di risultato di tutte le posizioni organizzative, come stabilito dal vigente CCNL.

Vengono stabiliti i nuovi criteri per l’attribuzione della progressione economica all’interno della categoria, secondo quanto disposto dall’art. 16 del CCNL 2016-2018. Le progressioni economiche sono attribuite in relazione alle risultanze della valutazione della performance individuale del triennio che precede l’anno in cui è adottata la decisione di attivazione dell’istituto, tenendo conto a tal fine anche dell’esperienza maturata negli ambiti professionali di riferimento, nonché delle competenze acquisite e certificate a seguito di processi formativi.

Infine si individua la disciplina delle indennità correlata alle condizioni di lavoro, con riferimento al solo maneggio valori e l’indennità di cui all’art. 70 quinquies, comma 1, del CCNL 2016-2018 per compensare l’eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità. Nello specifico, la determinazione dell’indennità per l’esercizio effettivo delle specifiche responsabilità avviene attraverso una graduazione del valore economico della posizione di lavoro, in relazione all’intensità e all’importanza che le responsabilità esercitate hanno nell’ambito dell’organizzazione complessiva dell’Ente. La graduazione avviene attraverso parametri di pesatura che devono fare riferimento agli aspetti o alle caratteristiche definite nell’ambito dei criteri di cui al CCDI.

b) Sulla base dell’accordo integrativo in oggetto le risorse decentrate per l’anno 2019 sono utilizzate per finanziare i seguenti istituti contrattuali: indennità comparto, progressioni orizzontali nella categoria (già esistenti), incentivazione produttività e miglioramento dei servizi, indennità per compiti con specifiche responsabilità, indennità maneggio valori. Le posizioni organizzative e la relativa retribuzione risultato, non sono tra le risorse decentrate ma sono finanziate a carico del bilancio dell’Ente, in applicazione dell’art. 15, comma 5, del CCNL 2016-2018 e nel rispetto del limite di cui all’art. 23 comma 2 del D.lgs. 75/2017 (*teito di spesa 2016*).

c) Stante la natura ed i contenuti del contratto decentrato annuale, non vi sono effetti abrogativi impliciti.

d) Le previsioni del contratto sono coerenti con le disposizioni in materia di meritocrazia e premialità, in quanto la corresponsione degli incentivi per la performance individuale ed organizzativa è subordinata alla valutazione delle

prestazioni organizzative (fattore 1) ed individuali (fattori 2 e 3), nei contenuti e con le modalità previste dal sistema di misurazione e valutazione della performance adottato con decreto direttore n. 20 del 29/07/2016. Esso è stato redatto ai sensi di quanto disposto all'articolo 7 del decreto legislativo 27.10.2009, n. 150 e degli articoli 19 e 20 della Legge regionale Toscana 8.1.2009, n. 1 e ss.mm., e con i contenuti e per gli effetti stabiliti ai Titoli II e III del citato D.Lgs. n. 150/2009 ed al Capo III-bis del regolamento emanato con Decreto del Presidente della Regione Toscana 24/03/2010, n. 33/R e ss.mm..

La sintesi valutativa dei punteggi ottenuti nei fattori per la performance individuale ed organizzativa, determina un punteggio in base 100 corrispondente alla esatta quota percentuale di produttività da erogare. Successivamente i diversi punteggi ottenuti determinano un raggruppamento dei valutati su cinque fasce di merito per una rappresentazione di tipo statistico.

e) Lo schema del presente contratto non prevede l'attribuzione di nuove progressioni economiche orizzontali per il 2019 che sono rinviate all'anno successivo.

f) Il Piano della Qualità e della Prestazione Organizzativa (PQPO) per l'anno 2019 (approvato con deliberazione Giunta Regionale Toscana n. 209 del 25 febbraio 2019) prevede il perseguimento di obiettivi strategici in materia di programmazione socio-sanitaria e anche alcune azioni per l'efficacia, l'efficienza, la trasparenza e l'integrità dei processi e per il benessere organizzativo, condivisi con la Direzione di riferimento di Regione Toscana. Tali obiettivi strategici, attraverso indicatori e valori target, sono poi declinati in obiettivi individuali ed assegnati al personale dipendente dell'Agenzia, sulla base di quanto previsto dal vigente sistema di valutazione. Pertanto le risorse decentrate destinate ad incentivare la performance organizzativa ed individuale, sono fortemente correlate ai risultati attesi riguardo il perseguimento degli obiettivi organizzativi ed individuali stabiliti per l'anno 2019 dal PQPO.

Il citato sistema di valutazione della performance organizzativa ed individuale, adottato con decreto direttore n. 20 del 29/07/2016, prevede che la corresponsione della quota di incentivo derivante dalla prestazione organizzativa avvenga in misura correlata alla valutazione espressa su ARS, disposta dalla Giunta regionale su proposta dell'Organismo indipendente di valutazione (OIV), ed in particolare sulla base del monitoraggio dei risultati organizzativi raggiunti nell'anno rispetto agli obiettivi programmati e alle risorse che faccia presumere una valutazione dei risultati annui dell'ente non inferiore alla misura di 55/100mi.

g) Non vi sono altre informazioni sugli istituti regolati dal contratto.

Firenze, 13/12/2019

Il Direttore  
Dott. Mario Braga\*

\* firmato digitalmente

Agenzia Regionale di Sanità della Toscana  
Via P. Dazzi, n. 1 – 50141 Firenze  
**COLLEGIO dei REVISORI dei CONTI**

Firenze, 19 dicembre 2019

Al Direttore ARS  
SEDE

**Oggetto: Ipotesi di contratto collettivo decentrato integrativo (CCDI) del personale non dirigente dell'Agenzia regionale di sanità 2019-2021 sottoscritto in data 11/12/2019.**

In relazione alla comunicazione da parte di ARS trasmessa via PEC prot. n. 2499 del 13/12/2019 relativa a quanto in oggetto, il Collegio comunica che ha proceduto alla verifica dell'accordo in esame.

Considerato:

- l'ipotesi di CCDI del personale non dirigente dell'Agenzia regionale di sanità sottoscritto in data 11/12/2019 parte normativa 2019-2021 e parte economica 2019;
- le disposizioni contrattuali previste dal CCNL del 21/05/2018, con particolare riferimento all'art.67 in merito alla costituzione delle risorse decentrate e agli artt. 68 e 69 in merito all'utilizzo;
- il bilancio economico di previsione 2019 adottato con decreto del direttore n. 96 del 30/11/2018 ed approvato dalla Giunta Regionale con deliberazione n. 597 del 06/05/2019 e le tabelle riepilogative del costo del personale per l'anno 2019, propedeutiche al suddetto bilancio di previsione, che considerano tutti gli oneri derivanti dal CCNL e dalla contrattazione integrativa, nonché tutti gli oneri diretti e riflessi conseguenti;
- il bilancio di esercizio per l'anno 2018 adottato con decreto Direttore n. 52 del 30/04/2019 ed approvato dal Consiglio Regionale con deliberazione n. 69 del 24/09/2019;
- le risorse decentrate per il 2019 costituite dal Direttore con proprio atto n. 150 del 10/12/2019 nel rispetto dell'art. 67 del vigente CCNL Funzioni Locali 2016-2018;

Rilevato quindi, nell'ambito della costituzione del fondo di cui al citato decreto direttore n. 150/2019, per l'anno 2019 sono resi disponibili alla contrattazione decentrata € 304.768,82, quali risorse stabili ed € 19.967,01 quali risorse variabili, nel rispetto del nuovo CCNL Funzioni Locali del 21/05/2018, per un totale complessivo di € 324.735,83. Di seguito lo schema generale riassuntivo di utilizzo del fondo 2019, così come definito nel contratto in oggetto:

**E**

ARS - AGENZIA REGIONALE DI SANITA' TOSCANA

Protocollo N.0002566/2019 del 19/12/2019

Agenzia Regionale di Sanità della Toscana  
Via P. Dazzi, n. 1 – 50141 Firenze  
**COLLEGIO dei REVISORI dei CONTI**

Descrizione istituto	Importi previsti €
Indennità di comparto (quota b)	26.213,76
Progressioni economiche all'interno della categoria	94.064,00
Compensi diretti ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi, performance organizzative ed individuale (art. 68 comma 2 lett. a) e b) CCNL)	182.925,07
Compensi diretti ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi per unità di personale a tempo determinato su progetto (derivanti dalle entrate conto terzi o sponsorizzazioni)	10.000,00
Indennità per specifiche responsabilità di cui all'art. 70 quinquies CCNL 2016-2018 (art. 68 comma 2 lett. e) CCNL)	11.133,00
Indennità condizioni di lavoro per "maneggio valori" di cui all'art. 70 bis CCNL 2016-2018 (art. 68 comma 2 lett. c) CCNL)	400,00
<b>TOTALE</b>	<b>324.735,83</b>

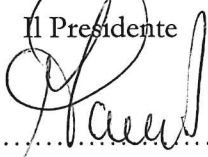
Vista:

- la relazione illustrativa all'ipotesi di contratto decentrato integrativo 2019-2021 con l'esposizione dell'utilizzo del fondo delle risorse decentrate del personale non dirigente per l'anno 2019, redatta in conformità dello schema previsto dalla circolare MEF n. 25/2012;
- la relazione tecnica-finanziaria nella quale, tra l'altro, sono evidenziate:
  - le modalità di costituzione delle risorse finanziarie che confluiscono nel fondo delle risorse decentrate per il personale non dirigente per l'anno 2019;
  - le forme di copertura dei relativi oneri in bilancio;
  - le specifiche finalità di utilizzazione del predetto fondo;

si esprime parere favorevole all'accordo decentrato in oggetto, certificandone la compatibilità dei costi

p. Il Collegio dei revisori dei conti

Il Presidente

  
.....