

RELAZIONE ILLUSTRATIVA ALL'IPOTESI DI CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO (CCDI) 2021 DEL PERSONALE DELLE CATEGORIE DELL'ARS

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

Data di sottoscrizione		22 novembre 2021
Periodo temporale di vigenza		01/01/2021 – 31/12/2021
Composizione della delegazione trattante		Parte Pubblica: Direttore ARS, Lucia Turco Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione: FP CGIL (Roberto Mazzi, Vania Sabatini), UIL FPL (Flavio Gambini, Simona Roseti), CISL FP (Nicola Burzio) Organizzazioni sindacali firmatarie: FP CGIL (Roberto Mazzi), UIL FPL (Simona Roseti), RSU ARS (Giacomo Galletti, Emiliano Sessa, Rachele Capocchi)
Soggetti destinatari		Personale non dirigente appartenente alle categorie B, C e D di ARS
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)		Destinazione delle risorse di contrattazione decentrata integrativa per l'anno 2021
Rispetto dell'iter adempimenti procedurale 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	Nel rispetto dell'art. 8 c. 6 del CCNL del 21/05/2018, l'ipotesi di contratto collettivo decentrato integrativo definito il 22/11/2021 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)
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione	È stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009 (vedi deliberazioni Giunta Regionale Toscana n. 382 del 12 aprile 2021 e n. 764 del 02/08/2021)
		È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, comma 2 del d.lgs. 150/2009, quale specifica sezione del Piano triennale di Prevenzione della corruzione (aggiornato da ultimo con decreto direttore n. 45 del 31.03.2021)
		È stato assolto l'obbligo di pubblicazione

	accessoria	La Relazione sulla Qualità della Prestazione sui risultati raggiunti nel 2020 da A.R.S. è stata approvata deliberazione Giunta Regionale n. 142 del 08/03/2021
Eventuali osservazioni		

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) Il contratto collettivo decentrato integrativo (CCDI) si applica al personale non dirigente in servizio presso l'ARS ed ha per oggetto la definizione, per l'anno 2021, dei criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa tra le diverse modalità di utilizzo ai sensi dell'art. 7 comma 4 lett. a) del citato CCNL.

Il contratto prende atto della costituzione del fondo risorse decentrate per il 2021, come costituito con Decreto Direttore dell'ARS n. 102 del 22/11/2021 e stabilisce l'utilizzo tra i vari istituti contrattuali per l'anno 2021.

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 2021 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 2021 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 2021 tali risorse riguardano:

- a) le risorse da "conto terzi", di cui all'art. 67, comma 3, lett. a) CCNL 2016-2018, che ammontano ad € **15.000,00**;
- b) quelle previste dall'art. 68, comma 1, CCNL 2016-2018 e cioè le eventuali risorse stabili 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 € **10.885,26** e sono allocate in un apposito accantonamento nel bilancio d'esercizio 2020 compresi i relativi oneri riflessi;
- c) quelle previste dall' art. 67 comma 3 lett. c) ovvero le risorse derivanti da disposizioni di legge che prevedano specifici trattamenti economici in favore del personale, da utilizzarsi secondo quanto previsto dalle medesime disposizioni di legge. L'art. 1, comma 870 della legge 30 dicembre 2020, n. 178 prevede infatti che "*In considerazione del periodo di emergenza epidemiologica da COVID-19 [...], i risparmi derivanti dai buoni pasto non erogati nel medesimo esercizio, previa certificazione da parte dei competenti organi di controllo, possono finanziare nell'anno successivo, nell'ambito della contrattazione integrativa, in deroga al citato articolo 23, comma 2, i trattamenti economici accessori correlati alla performance e alle condizioni di lavoro, ovvero agli istituti del welfare integrativo*". L'importo relativo a tali risparmi derivanti dai buoni pasto non erogati nel 2020 a tutto il personale (comparto e dirigenza) è pari € 19.311,22 come attestato dal Collegio dei revisori di ARS. Il calcolo dei risparmi derivanti dai buoni pasto non erogati da ARS nel 2020 rispetta quanto previsto in materia dalla circolare n. 11 del 9 aprile 2021 emanata dal Ministero dell'Economia e delle Finanze, Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato. Tale importo, nella quota parte relativa al comparto – ad esclusione dei dirigenti - pari a € **17.859,25**, può dunque finanziare la contrattazione integrativa per l'anno 2021 ai sensi dell'art. 1 comma 870 della L. 178/2021.

L'ammontare delle risorse decentrate di carattere variabile è quindi pari ad € **43.744,51**.

Le risorse che compongono il Fondo unico di contrattazione per l'anno 2021 sono così allocate:

- a) € **304.768,82** costituiscono le risorse decentrate di parte stabile

b) € 43.744,51 costituiscono le risorse decentrate di parte variabile

La quantificazione delle risorse decentrate per l'anno 2021 risulta quindi pari a complessivi ad € 348.513,33.

b) Sulla base dell'ipotesi di contratto decentrato integrativo in oggetto le risorse decentrate per l'anno 2021 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 risultano, non sono tra le risorse decentrate ma sono finanziate per un totale di € 143.650,00 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 (*tetto 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 della presente ipotesi di contratto non prevede l'attribuzione di nuove progressioni economiche orizzontali per il 2021.

f) Il Piano della Qualità e della Prestazione Organizzativa (PQPO) per l'anno 2021 (approvato con la deliberazione Giunta Regionale Toscana n. 382 del 12 aprile 2021 e rimodulato con la delibera 764 del 02/08/2021) 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 2021 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, 24/11/2021

Il Direttore
Dott.ssa Lucia Turco*

* firmato digitalmente