

**RELAZIONE ILLUSTRATIVA ALL'IPOTESI DI CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO  
INTEGRATIVO (CCDI) 2021-2023 DEL PERSONALE DIRIGENTE 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>	22 dicembre 2021
<b>Periodo temporale di vigenza</b>	01/01/2021 – 31/12/2023
<b>Composizione della delegazione trattante</b>	<p>Parte Pubblica: Direttore ARS, Lucia Turco</p> <p>Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione: FP CGIL (Roberto Mazzi, Vania Sabatini), UIL FPL (Flavio Gambini, Simona Roseti), CISL FP (Nicola Burzio)</p> <p>Organizzazioni sindacali firmatarie: FP CGIL, UIL FPL</p>
<b>Soggetti destinatari</b>	Personale dirigente di ARS
<b>Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)</b>	<p>L'ipotesi di contratto decentrato definisce le materie ed i criteri per l'utilizzo delle risorse di contrattazione integrativa per il triennio 2021-2023, parte normativa, a seguito della sottoscrizione in data 17.12.2020 del nuovo CCNL relativo al personale dirigenziale dell'Area delle Funzioni locali per il triennio 2016-2018. Stabilisce la destinazione specifica delle risorse per il 2021 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 e finalità, Durata, decorrenza, procedura di applicazione del contratto, Relazioni sindacali, - Interpretazione autentica delle clausole controverse)</p> <p>b) Posizioni dirigenziali e servizi pubblici essenziali da garantire in caso di sciopero, Pari opportunità, contrasto alle discriminazioni e al fenomeno del mobbing;</p> <p>c) Retribuzione di posizione e di risultato</p> <p>d) Criteri di riparto del Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato e criteri per la determinazione della retribuzione di risultato,</p> <p>f) Incarichi ad interim, Piani di welfare integrativo, Correlazione compensi previsti da specifiche disposizioni di legge;</p> <p>g) Criteri per l'applicazione della clausola di salvaguardia economica,</p>

		Assicurazioni e tutela legale; h) Verifica dell'applicazione del Contratto.
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 17/12/2020, l'ipotesi di contratto collettivo decentrato integrativo sottoscritto il 22/12/2021 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)
		È stata acquisita la certificazione del Collegio dei Revisori dei Conti (organo di controllo interno) in data 17/01/2022, 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. Nessun rilievo. Certificazione allegata alla presente Relazione illustrativa
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	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
		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
<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 22 dicembre 2021 è stata sottoscritta la presente ipotesi di contratto collettivo decentrato integrativo (CCDI) formulato ai sensi del CCNL sottoscritto in data 17 dicembre 2020 per l'Area Dirigenza Funzioni Locali per il triennio 2016-2018 (di seguito CCNL), che si applica a tutti i lavoratori in servizio presso l'Agenzia Regionale di Sanità (di seguito ARS), di qualifica dirigenziale, a tempo indeterminato ed a tempo determinato (tranne i Coordinatori). Il presente contratto ha durata per il triennio 2021- 2023 sia per la parte giuridica che per la parte economica ed efficacia dal momento della sua sottoscrizione definitiva, salvo diversa decorrenza indicata nello stesso, e alla scadenza si rinnova tacitamente di anno in anno qualora non ne sia data disdetta da una delle parti. 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. 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 2021, come costituito con Decreto Direttore dell'ARS n. 116 del 20/12/21 e stabilisce l'utilizzo tra i vari istituti contrattuali per l'anno 2021.

In dettaglio si rileva che, l'ammontare del fondo di contrattazione decentrata integrativa per l'anno 2021 dell'ARS viene dunque determinato in conformità con le nuove modalità dettate dal CCNL Area Dirigenza Funzioni Locali del 17.12.2020 e nel rispetto di quanto stabilito dall'art. 23, comma 2, del D.Lgs. 75/2017.

Il fondo, ai sensi dell'art. 57, comma 2, del CCNL 17.12.2020 è costituito dalle seguenti risorse:

- unico importo annuale nel quale confluiscono tutte le risorse certe e stabili – negli importi certificati dagli organi di controllo interno di cui all'art. 40-bis, comma 1 del d.lgs. 165/2001- destinate a retribuzione di posizione e di risultato nel 2020, ivi comprese quelle di cui all'art. 56 e la RIA del personale cessato fino al 31 dicembre del suddetto anno;
- risorse previste da disposizioni di legge, ivi comprese quelle di cui all'art. 43 della legge 449/1997, di cui all'art. 24, comma 3 del d.lgs. 165/2001;
- importo corrispondente alle retribuzioni individuali di anzianità non più corrisposte al personale cessato dal servizio dall'anno successivo a quello di sottoscrizione del presente CCNL, compresa la quota di tredicesima mensilità; l'importo confluisce stabilmente nel Fondo, dall'anno successivo alla cessazione dal servizio, in misura intera in ragione d'anno; solo per tale anno successivo, nel Fondo confluiscono altresì i ratei di RIA del personale cessato dal servizio nel corso

dell'anno precedente, calcolati in misura pari alle mensilità residue dopo la cessazione, computandosi a tal fine, oltre ai ratei di tredicesima mensilità, le frazioni di mese superiori a quindici giorni;

- le somme connesse all'applicazione del principio di onnicomprensività della retribuzione ai sensi dell'art. 60 (Onnicomprensività del trattamento economico);
- risorse autonomamente stanziare dagli enti per adeguare il Fondo alle proprie scelte organizzative e gestionali, in base alla propria capacità di bilancio, ed entro i limiti di cui al comma 1 oltreché nel rispetto delle disposizioni derivanti dai rispettivi ordinamenti finanziari e contabili

Sulla base delle suddette previsioni contrattuali, le risorse si distinguono in due categorie:

- La prima, comprende tutte le fonti di finanziamento che hanno la caratteristica della certezza, stabilità e continuità nel tempo, costituita:
  - ai sensi del comma 2 lett. a):
    - da un unico importo annuale nel quale confluiscono tutte le risorse certe e stabili –come certificate dagli organi di controllo interno di cui all'art. 40-bis, comma 1 del d.lgs. 165/2001- destinate a retribuzione di posizione e di risultato nel 2020,
    - ivi comprese quelle di cui all'art. 56 (relativo agli incrementi destinati alla retribuzione di posizione e di risultato del personale dirigente in misura pari all'1,53% del monte salari del personale dirigente riferito all'anno 2015),
    - compresa la RIA del personale cessato fino al 31 dicembre del suddetto anno;
  - ai sensi del comma 2 lett. c), prima parte, l'importo corrispondente alle retribuzioni individuali di anzianità del personale cessato dal servizio dall'anno successivo a quello della sottoscrizione del CCNL (2021), che confluisce nel fondo dall'anno successivo alla cessazione dal servizio in misura intera.
- La seconda, costituita dagli importi “variabili” di cui di anno in anno il fondo può essere alimentato, previsti rispettivamente alle lett. b), c) II capoverso, d) e) del comma 2 ed al comma 3 dell'art. 57 del CCNL 17.12.2020.

Ai sensi dell'art. 57 comma 2 lett. a) del CCNL 2016-2018, a decorrere dall'anno 2021, il fondo di contrattazione decentrata dell'area dirigenza è quindi costituito da un unico importo annuale nel quale confluiscono tutte le risorse certe e stabili destinate a retribuzione di posizione e di risultato nel 2020. A tal fine si richiama il decreto Direttore n. 123 del 15/12/2020 avente ad oggetto la costituzione delle risorse di contrattazione decentrata per l'anno 2020 relative al personale dirigente dell'ARS e la relativa certificazione del Collegio dei revisori, avvenuta in data 29/12/2020, con cui sono state definite le risorse aventi carattere di certezza e stabilità, quantificate in complessivi € 126.833,15.

Tale l'importo unico consolidato sopra individuato è incrementato, ai sensi dell'art. 57, comma 2 lett. a) da:

- gli incrementi contrattuali previsti dall'art. 56 comma 1 del CCNL 17/12/2020, calcolati come percentuale pari all'1,53% sul monte salari anno 2015. A tal fine si richiama il decreto Direttore n. 41 del 17/03/2021 con cui è stato determinato l'importo degli incrementi di cui prima, quantificati in complessivi € 5.786,38;
- le risorse relative alle RIA (Retribuzione individuale di anzianità) del personale cessato fino al 31 dicembre 2020. Le cessazioni di personale dirigente avvenute fino al 2020 (n. 1 avvenuta in data 16.09.2019), incrementano quindi il fondo in via stabile nell'importo della RIA annua prevista per il dirigente, ovvero per € 591,11.

Quindi l'ammontare del fondo di risorse decentrate di carattere stabile per l'anno 2021, risultante dall'importo unico consolidato dell'anno 2020 e degli incrementi di cui sopra, ai sensi dell'art. 57 comma 2 lett. a), è determinato in complessivi € 133.210,64.

Alle risorse aventi carattere di certezza e stabilità, come sopra determinate, sono sommate le risorse che, di anno in anno, incrementano il fondo ai sensi dell'art. 57 comma 2, lett. b) c), d), e) e del comma 3, ovvero per l'anno 2021:

- *Art. 57 comma 2 lett. b): risorse previste da disposizioni di legge, ivi comprese quelle di cui all'art. 43 della legge 449/1997, di cui all'art. 24, comma 3 del d.lgs. 165/2001: in tale ambito è possibile considerare l'applicazione dell'art. 1, comma 870 della legge 30 dicembre 2020, n.178 laddove prevede 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 nella quota parte relativa al personale dirigente, pari ad € 1.451,97, può dunque finanziare la contrattazione integrativa – di parte variabile - per l'anno 2021 ai sensi dell'art. 1 comma 870 della L. 178/2021.*
- *Art. 57 comma 3: eventuali risorse finalizzate a retribuzione di posizione che, in un determinato anno, non sia stato possibile utilizzare integralmente per tale finalità, incrementano, per il medesimo anno, le risorse destinate a retribuzione di risultato. Qualora l'integrale destinazione delle risorse in un determinato anno non sia stata oggettivamente possibile, gli importi residui incrementano una tantum le risorse destinate a retribuzione di risultato del Fondo dell'anno successivo: si tratta delle economie dell'anno precedente ovvero le risorse di contrattazione decentrata per l'anno 2020 non utilizzate, che sono temporaneamente riportate all'anno successivo per alimentare le risorse di contrattazione di natura variabile. Tali risorse, con riferimento all'anno 2021, ammontano ad € 194,23.*

La quantificazione delle risorse decentrate per l'anno 2021 risulta quindi pari a complessivi € 134.856,84.

Nell'ambito dell'ipotesi di CCDI agli articoli 7 e 8, le parti stabiliscono, sulla base di quanto sopra evidenziato, la destinazione per il 2021 delle predette risorse decentrate rese disponibili, definendo i criteri di ripartizione del fondo tra retribuzione di posizione e retribuzione di risultato.

All'art. 9 sono stabiliti i criteri per la determinazione della retribuzione di risultato e concordate le regole operative per l'anno 2021 per l'applicazione del vigente sistema di valutazione, di cui al decreto direttore n. 20 del 29/07/2016.

All'art. 10 si disciplinano gli "incarichi ad interim", per i quali 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.

All'art. 11 si prevede la possibilità che, sulla base di specifico accordo, l'ente possa destinare specifiche risorse per i *Piani di welfare integrativo*, 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.

Con l'introduzione dell'art. 12 recante "Correlazione compensi previsti da specifiche disposizioni di legge" si stabilisce che ai dirigenti possano 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, 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. Nello specifico, il comma 4 prevede che 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 vanno ad incrementare il fondo generale.

Ai sensi dell'art 31 e dell'art 45 comma 1 lettera g) del CCNL 17.12.2020 una novità è apportata anche dall'introduzione nell'ipotesi di contratto dell'art. 13 "Criteri per l'applicazione della clausola di salvaguardia economica" con il quale si dispone che venga riconosciuto - a seguito di processi di riorganizzazione e della conseguente revoca - un differenziale calcolato sulla base della durata dell'incarico ai dirigenti cui viene conferito un incarico cui spetta una retribuzione di posizione inferiore.

Infine, con l'art. 14 "Assicurazioni e tutela legale" si disciplina il caso dell'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.

b) Sulla base dell'accordo integrativo in oggetto le risorse decentrate per l'anno 2021 sono utilizzate per finanziare la retribuzione di posizione e retribuzione di risultato, come descritto nella tabella seguente:

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%

c) Stante la natura ed i contenuti dell'ipotesi di contratto, 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 ed individuali, 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 L.R. 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) Il Piano della Qualità e della Prestazione Organizzativa (PQPO) per l'anno 2021 prevede il perseguimento di obiettivi strategici caratteristici della *mission* dell'ARS (studio, ricerca e consulenza in materia di programmazione socio-sanitaria) e di obiettivi strategici interni finalizzati allo sviluppo dell'efficienza e dell'efficacia delle risorse ed al contenimento dei costi. Attraverso la definizione di indicatori e valori target gli obiettivi strategici sono stati 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, 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.

f) Non vi sono altre informazioni sugli istituti disciplinati dal contratto.

Firenze, 24/12/2021

Il Direttore  
Dott.ssa Lucia Turco\*

\* firmato digitalmente