

AREA DIRIGENZA MEDICA

CONTRATTAZIONE COLLETTIVA INTEGRATIVA

IPOTESI DI ACCORDO

A seguito della convocazione disposta con nota Prot. n. 39968 del 6/12/2019 e dell'incontro tenutosi l'11/12/2019 nell'ambito del quale è stata informalmente concordata e successivamente confermata con mail del 12/12/2019 la prosecuzione dell'esame dell'ordine del giorno in data 16/12/2019, alle ore 16.00, presso la sede centrale dell'ARPAM, addì 16/12/2019 ha avuto luogo l'incontro tra

la Delegazione di parte pubblica (determina n.112/DG del 23/09/2019), nelle persone di:

- Dott. Giancarlo Marchetti, Direttore Generale dell'ARPAM
- Dott. Marco Passarelli, Direttore Amministrativo dell'ARPAM
- Dott. Giorgio Catenacci, Direttore Tecnico Scientifico dell'ARPAM

e

la Delegazione di parte sindacale, nelle persone di:

- Dott. Luciano Moretti – CIMO
- Dott. Marco Baldini – CIMO aziendale
- Dott. Mauro Mariottini – ANAAO ASSOMED
- Dott. Corrado Pantalone – ANAAO ASSOMED

Al termine dell'incontro le parti sottoscrivono la seguente ipotesi di Accordo in sede di contrattazione collettiva integrativa del personale dell'area della dirigenza medica dell'ARPAM.

PREMESSA

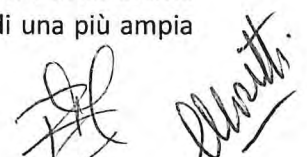
La presente ipotesi di Accordo riguarda:

1. la definizione dei criteri per la rideterminazione dei fondi di cui agli artt. 9, 10 e 11 del CCNL 6/5/2010 dell'area della dirigenza medica in conseguenza della riduzione della dotazione organica, del personale effettivamente in servizio e delle funzioni;
2. la disciplina dei resti dei fondi di competenza 2019;
3. la conferma del Sistema di valorizzazione delle performance individuali e connesso sistema premiante;
4. la conferma della disciplina dei criteri di ripartizione delle risorse del fondo aziendale finalizzato al finanziamento della retribuzione di risultato.

In relazione al primo punto si evidenzia che la Regione, negli ultimi anni, ha assegnato all'ARPAM specifici indirizzi per la razionalizzazione della spesa compresa quella del personale.

Con la DGR n. 817/2015 sono state individuate alcune misure di razionalizzazione della spesa finalizzate, fra l'altro, all'obiettivo di riduzione spesa di personale (pag. 5 del documento istruttorio).

La DGR n. 329 del 19/03/2018 che ha reiterato alcune delle misure introdotte dalla DGR n. 817/2015 sono stati introdotti i criteri, ai fini del contenimento della spesa del personale, in particolare dirigenziale di vertice degli enti dipendenti sottoposti al controllo regionale ai sensi della L.R. n. 13/2014 e indirizzi per assicurare l'omogeneità degli stessi con quelli dei trattamenti stipendiali massimi dei dirigenti dei servizi della Giunta Regionale. Tali iniziative, come si evince dal documento istruttorio, costituiscono l'avvio di una più ampia




ridefinizione dell'organizzazione e degli incarichi al fine di ricondurre i compensi per funzioni dirigenziali all'equilibrio complessivo con tutte le altre agenzie ed enti dipendenti dalla regione (pag. 3 e 4 del documento istruttorio).

Con la DGR n. 1047 del 9/09/2019 contenente gli "indirizzi e misure sulla riorganizzazione dell'ARPAM", è stata demandata alla Direzione la presentazione di una proposta di ridefinizione dell'assetto organizzativo finalizzata ad un complessivo ridimensionamento del numero e della tipologia delle posizioni di responsabilità dirigenziali richiamando l'art. 10, commi 2 e 3, della legge regionale n. 16/2010 che prevede di "assicurare una riduzione e redistribuzione stabile delle risorse dei fondi della retribuzione di posizione e di risultato dei dirigenti intesa ad assicurare funzionali dinamiche occupazionali dei diversi profili contrattuali (medici, sanitari, PTA) e trasferimento di risorse ad incremento del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività del personale non dirigente".

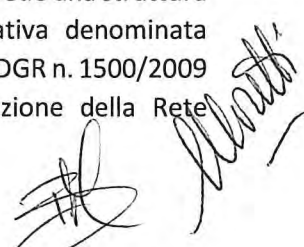
Per quanto specificamente attiene alla spesa derivante dalle retribuzioni accessorie al personale finanziata con i fondi della contrattazione integrativa deve tenersi conto delle seguenti disposizioni normative:

- l'art. 1, comma 194, Legge 23 dicembre 2005, n. 266 dispone che le amministrazioni pubbliche, ai fini del finanziamento della contrattazione integrativa, tengono conto dei processi di rideterminazione delle dotazioni organiche;
- l'art. 2, comma 72, Legge 23 dicembre 2009, n. 191 (finanziaria 2010) stabilisce, tra l'altro, che la revisione delle consistenze di personale a tempo indeterminato comporta un conseguente ridimensionamento dei pertinenti fondi della contrattazione integrativa per la cui costituzione fanno riferimento anche alle disposizioni recate dall'articolo 1, commi 189, 191 e 194 della legge 23 dicembre 2005, n. 266, e successive modificazioni;
- l'art. 7, comma 5, del Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165 prevede che le amministrazioni pubbliche non possono erogare trattamenti economici accessori che non corrispondano alle prestazioni effettivamente rese.

In relazione a specifiche indicazioni fornite dalla Regione Marche con nota Prot. n. 20392 del 18/06/2019 l'Agenzia ha approvato, con determina n. 103/DG del 05.09.2019 e s.m.i., il Piano Triennale del Fabbisogno di personale (PTFP) 2019-2021, che introduce una nuova dotazione organica in coerenza con le modifiche apportate dall'articolo art. 4, del decreto legislativo n. 75 del 2017 all'articolo 6 del decreto legislativo n. 165 del 2001. La dotazione organica rimodulata, come suggerito dalla Regione, individua, volta per volta, l'articolazione del personale che l'amministrazione ritiene rispondente ai propri fabbisogni e che farà da riferimento per l'applicazione di quelle disposizioni di legge che assumono la dotazione organica come parametro di riferimento. 

Il PTFP 2019-2021 che tiene conto degli effettivi fabbisogni per il prioritario perseguimento delle finalità assegnate all'agenzia dal D.Lgs. n. 132/2016 e dei vincoli posti dalla vigente normativa è stato oggetto di verifica da parte della Regione la quale lo ha ritenuto "perfettamente coerente con la normativa in essere e nel rispetto dei vincoli finanziari attualmente vigenti" (nota del Dirigente del Servizio Risorse Umane, Organizzative e Strumentali acquisita al Protocollo ARPAM con n. 28171 del 29/08/2019).

Atteso che il Regolamento di organizzazione interna e funzionamento approvato con DGR n. 1201 del 10/10/2016 deve essere revisionato in relazione agli indirizzi successivamente forniti dalla Giunta Regionale con la DGR 1047 del 9/9/2019.

Atteso che, per quanto attiene all'ambito operativo dell'Agenzia, di più stretta afferenza al personale dell'area medico-veterinaria l'organigramma allegato alla DGR n. 1201 del 10/10/2016 prevede una struttura complessa denominata "Servizio Epidemiologia Ambientale O.E.A." e un'unità operativa denominata "Valutazione di impatto sulla salute" e che l'articolazione di tale struttura è coerente con la DGR n. 1500/2009 con la quale si è istituito l'Osservatorio Epidemiologico Ambientale" quale articolazione della Rete 

Epidemiologica delle Marche (REM) funzionalmente collegata all'Osservatorio Epidemiologico Regionale istituito presso l'ARS;

Rilevato che con la DGR n. 447/2014, in attuazione della L.R. Marche n. 6/2012, l'ARPAM pur se confermata quale articolazione della Rete Epidemiologica Regionale vede il suo apporto in materia epidemiologica circoscritto alla stipula di apposite convenzioni o protocolli d'intesa con l'Osservatorio Regionale; le modifiche introdotte dalla DGR n. 447/2014 comportano una sostanziale revisione del ruolo e dell'apporto dell'Agenzia in relazione alle tematiche in materia epidemiologica e richiedono un aggiornamento, già evidenziato alla Regione, dei contenuti della DGR n. 1500/2009 con particolare riferimento alle prescrizioni dalla stessa introdotte in materia di assetti organizzativi e di numero di unità di personale per specifica professionalità considerato che una maggiore flessibilità appare ragionevole in relazione alla tipologia di apporto richiesto;

Rilevato che la Legge 132/2016 di riordino del Sistema delle Agenzie Ambientali, che deve essere recepita nell'ordinamento regionale, ("Istituzione del Sistema nazionale a rete per la protezione dell'ambiente e disciplina dell'Istituto superiore per la protezione e la ricerca ambientale"), prevede all'Art. 3 "Funzioni del Sistema nazionale" alla lettera f) *supporto tecnico alle amministrazioni e agli enti competenti, con particolare riferimento alla caratterizzazione dei fattori ambientali causa di danni alla salute pubblica, anche ai fini di cui all'articolo 7-quinquies del decreto legislativo 30 dicembre 1992, n. 502*, non prevedendo quindi un ruolo particolarmente attivo e strategico delle medesime Agenzie nel campo della Epidemiologia Ambientale.

Atteso che l'articolazione della dotazione organica, secondo l'ordinamento professionale dell'Amministrazione, aggiornata con la determina n. 103/DG del 05.09.2019, prevede un'unica unità appartenente all'area della dirigenza medico-veterinaria corrisponde all'unità attualmente in servizio preposta alla U.O. "Valutazione di impatto sulla salute" e non è previsto nel PTFP 2019-2021 il reclutamento di un ulteriore dirigente medico.

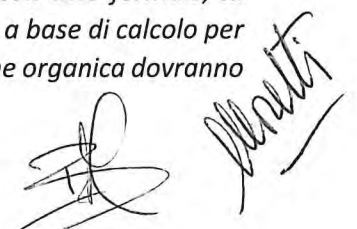
Considerato che il processo di riorganizzazione dell'ARPAM in relazione agli indirizzi espressi dalla DGRM n. 1047 del 9/9/2019 richiede, per quanto riguarda l'ambito dell'epidemiologia, ulteriori indicazioni da parte della Regione e sarà subordinato alle scelte che quest'ultima opererà.

Preso atto dell'attuale contesto e, a maggior ragione di quello che potrà conseguire alla riorganizzazione dell'Agenzia nell'ottica di conseguire gli obiettivi indicati dalla Regione, la dotazione dei fondi per la dirigenza medica risulta eccedentaria rispetto al personale attualmente in servizio, alle funzioni effettivamente previste e assegnate e agli incarichi conferiti e potenzialmente idonea a generare resti significativi in contrasto con i principi di ragionevolezza, di economicità e di buon andamento nonché con quanto disposto dall'art. 7, comma 5, del Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165 in ordine al divieto di erogare trattamenti economici accessori che non corrispondano alle prestazioni effettivamente rese.

Atteso che gli articoli 4, comma 2, sia del CCNL 08/06/2000 sia del CCNL 03/11/2005 prevedono che "In sede di contrattazione collettiva integrativa sono regolate le seguenti materie: ... [omissis] ... B) criteri generali per: ... [omissis] ... 5) lo spostamento di risorse tra i fondi di cui agli artt. 50, 51 e 52 ed al loro interno, in apposita sessione di bilancio, la finalizzazione tra i vari istituti nonché **la rideterminazione degli stessi in conseguenza della riduzione di organico derivante da stabili processi di riorganizzazione previsti dalla programmazione sanitaria regionale;**

Preso atto che l'art. 53 del CCNL 8/6/2000 della Dirigenza dell'area IV (medica e veterinaria) titolato "Finanziamento dei fondi per incremento delle dotazioni organiche o dei servizi" prevede che:

"1. Le aziende e gli enti che, in attuazione delle vigenti disposizioni, rideterminano, con atto formale, la dotazione organica dei posti di funzione dirigenziale in numero superiore a quello preso a base di calcolo per la formazione dei fondi, previsti dagli artt. 50, 51 e 52, nel finanziare la predetta dotazione organica dovranno



incrementare i relativi fondi in modo congruo, con oneri a carico del proprio bilancio, tenendo conto: del valore delle posizioni organizzative di nuova istituzione e, comunque, della retribuzione di posizione minima contrattuale di cui all'art. 35, comma 1, lett. A) punto 5 come già previsto dall'art. 60 del CCNL 5 dicembre 1996; delle risorse necessarie per sostenere i maggiori oneri derivanti dalla corresponsione del trattamento economico accessorio complessivo eventualmente spettante ai dirigenti da assumere; dell'indennità di cui agli artt. 40 e 42".

Analogamente si procede nel caso di attivazione di nuovi servizi anche ad invarianza della dotazione organica con riferimento al trattamento accessorio."

Considerato che i principi di ragionevolezza, di buon andamento e di economicità di cui alle disposizioni normative citate e il combinato disposto delle richiamate disposizioni contrattuali depongono per l'attribuzione alla contrattazione decentrata di un obbligo di stabilire i criteri generali per la rideterminazione dei fondi della contrattazione decentrata che tenga conto delle dotazioni organiche, del personale effettivamente in servizio e delle funzioni allo stesso attribuite.

I criteri generali definiti in sede di contrattazione decentrata possono rappresentare una ragionevole applicazione del principio di cui al citato art. 53 del CCNL 8/6/2000 considerato che lo stesso si presta, nell'ambito di una applicazione speculare o simmetrica, a ritenere che in caso di riduzione della dotazione organica e/o di riduzione dei servizi e delle funzioni, i fondi previsti dagli articoli 50, 51 e 52 vadano ridimensionati così come è congruo siano aumentati nelle opposte circostanze.

Evidenziato inoltre che la suddetta interpretazione è coerente con gli indirizzi regionali e funzionale al perseguimento degli obiettivi di contenimento della spesa di personale forniti dal legislatore secondo quanto previsto dall'art. 1, comma 557 quater, della L. 296/2006, introdotto dal comma 5 bis dell'art. 3 del D.L. n. 90/2014, convertito con modificazioni dalla L. n. 114/2014, poi modificato con il D.L. n. 78/2015 e da ultimo con il D.L. n. 4/2019, tenuto conto delle indicazioni fornite dalla Regione Marche con la nota Prot. n. 20392 del 12/06/2019.

Dato atto che i fondi aziendali per l'area della dirigenza medica sono stati costituiti, a consuntivo per l'anno 2018 ed in via provvisoria per l'anno 2019, con determina n. 138/DG del 29/11/2019 e hanno la consistenza indicata nella seguente tabella.

Fondo Aziendale	Anno 2018	Anno 2019 (provvisorio)
Fondo per l'indennità di specificità medica, retribuzione di posizione, equipar., specifico trattamento e indennità di direzione di struttura complessa (art. 9 CCNL 6.5.2010)	92.211,48	92.211,48
Fondo per il trattamento accessorio legato alle condizioni di lavoro. (art. 10 CCNL 6.5.2010)	1.729,65	1.729,65
Fondo retribuzione di risultato e per la qualità della prestazione individuale (art. 11 CCNL 6.5.2010)	15.723,50	15.723,50

Si ritiene di dover definire i seguenti criteri generali per la rideterminazione dei fondi di cui agli articoli 9, 10 e 11, a valere dall'1/1/2019, dando atto che l'applicazione degli stessi compete all'Agenzia che con propri atti formali provvederà alla costituzione dei fondi.

In presenza di una dotazione organica dei medici e un numero dei medici in servizio pari ad una unità o, successivamente al 2019, qualora tale situazione sia confermata a seguito della riorganizzazione conseguente alla DGR n. 1047 del 9/09/2019:

- il fondo di cui all'art. 9 è rideterminato con una riduzione del 50% rispetto alla consistenza definita con la determina n. 138/DG del 29/11/2019;
- il fondo di cui all'art. 10 è confermato;
- il fondo di cui all'art. 11 è rideterminato con una riduzione del 65% rispetto alla consistenza definita con la determina n. 138/DG del 29/11/2019.

Tali criteri troveranno applicazione fino a quando non dovessero verificarsi le circostanze previste dall'art. 53 del CCNL 08/06/2000 e saranno tenute in considerazione anche in caso di confluenza dei fondi dell'area medico-veterinaria in altri fondi a seguito di nuove discipline contrattuali, fatti salvi gli incrementi introdotti dalla successiva contrattazione collettiva di livello nazionale.

In relazione al secondo punto, le parti, pur dandosi reciprocamente atto che la disciplina contrattuale dei resti dei fondi di competenza 2019 di cui all'art. 50 comma 4 del CCNL 1998/2001 dell'area medica e veterinaria, l'art. 50 nonché l'art. 51 del medesimo CCNL prevedono che il fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e del trattamento accessorio devono essere integralmente utilizzati e che eventuali risorse che annualmente a consuntivo risultassero ancora disponibili nei fondi citati sono temporaneamente utilizzate nel fondo per la retribuzione di risultato relativo al medesimo anno e riassegnate ai rispettivi fondi a decorrere dall'esercizio finanziario successivo, si accordano, di destinare una quota del 50% dei resti del 2019 al finanziamento di "progetti speciali" aventi come obiettivo il miglioramento della qualità e quantità delle attività che saranno definiti dalla Direzione Generale nel corso del 2020.

Per quanto riguarda il terzo e il quarto punto si conferma, per l'anno 2019 il Sistema di valorizzazione delle performance individuali e connesso sistema premiante già adottato per il 2018 e oggetto del precedente CDI del 14/11/2018.

Considerato che il precedente CDI del 14/11/2018 rinviava ad un separato accordo la disciplina degli eventuali residui del fondo incentivante derivanti dal mancato raggiungimento della performance organizzativa programmata non destinabili all'erogazione della retribuzione di risultato nel rispetto delle disposizioni del CCNL, si aderisce all'orientamento di carattere generale espresso dall'ARAN (cfr. pareri Aran All 132/2015 e RAL 1826 pubblicato in data 3 marzo 2016) secondo il quale le quote di premialità non erogate per mancato o parziale raggiungimento dell'obiettivo costituiscono economie e, quindi, non possono essere trasportate sul fondo dell'esercizio successivo né destinate ad altre finalità di carattere retributivo diverse da quelle relative alla valorizzazione della performance dell'anno di competenza.

In considerazione di quanto sopra le parti stabiliscono con il presente

ACCORDO INTEGRATIVO AZIENDALE

stabiliscono quanto segue:

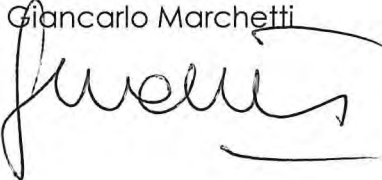
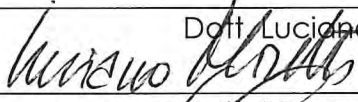
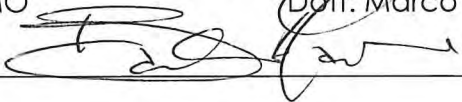
1. Le premesse costituiscono parte integrante e sostanziale del presente accordo.
2. Sono definiti come riportato in premessa e con effetto dal 1/1/2019 i criteri generali per la rideterminazione dei fondi di cui agli articoli 9, 10 e 11, dando atto che l'applicazione degli stessi compete all'Agenzia che con propri atti formali provvederà alla costituzione dei fondi.
3. Le parti stabiliscono, come meglio descritto in premessa, che il residuo di gestione al 31/12/2019 tenuto conto degli impieghi effettivi dei fondi del 2019 sia portato, ai sensi dell'art. 50, comma 4, del CCNL 8/6/2000, per il 50% ad incremento del fondo per il finanziamento della retribuzione di risultato (art. 11), come rideterminato a seguito del presente accordo, mentre per il restante 50% è rinviato al 2020 e destinato a progetti speciali definiti dalla Direzione Generale e da attuare nel 2020.



4. E' confermato per l'anno 2019 il Sistema di valorizzazione delle performance individuali e connesso sistema premiante già adottato per il 2018 e oggetto del precedente CDI del 14/11/2018 con la precisazione che le quote di premialità non erogate per mancato o parziale raggiungimento dell'obiettivo costituiscono economie e, quindi, non possono essere trasportate sul fondo dell'esercizio successivo né destinate ad altre finalità di carattere retributivo diverse da quelle relative alla valorizzazione della performance dell'anno di competenza.
5. La presente ipotesi di accordo è inviata al Revisore Unico dell'ARPAM ai sensi di quanto previsto dall'art. 40-bis del D.Lgs. n. 165/2001 e s.m.i.; nell'evenienza di rilievi formulati da parte del Revisore Unico che comportino la necessità di provvedere a revisionare il presente accordo, le parti si impegnano a riconvocarsi e ad addivenire ad un accordo nel rispetto delle prescrizioni formulate dall'organo di controllo. In caso di certificazione positiva da parte del Revisore Unico dell'ARPAM la presente ipotesi accordo acquisterà piena e definitiva efficacia a decorrere dalla data della sua sottoscrizione, senza pertanto ulteriore necessità di sottoscrizione formale da parte delle delegazioni trattanti di parte pubblica e di parte sindacale.

Letto, confermato e sottoscritto

Ancona lì

DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA	DELEGAZIONE DI PARTE SINDACALE	
IL DIRETTORE GENERALE Dott. Giancarlo Marchetti 	ANAAO/ASSOMED	Dott. Mauro Mariottini
	ANAAO/ASSOMED	Dott. Corrado Pantalone
	CIMO	 Dott. Luciano Moretti
	CIMO	 Dott. Marco Baldini