

## **AREA DELLA DIRIGENZA SANITARIA, TECNICA, PROFESSIONALE ED AMMINISTRATIVA (SPTA)**

### **RELAZIONE ILLUSTRATIVA ALLA IPOTESI DI ACCORDO SOTTOSCRITTO IN DATA 18 DICEMBRE 2019**

*L'ipotesi di CCI oggetto della presente relazione illustrativa riguarda:*

- *La definizione dei criteri per la rideterminazione dei fondi di cui agli artt. 8, 9 e 10 del CCNL 6/5/2010 dell'area della dirigenza SPTA in conseguenza della riduzione della dotazione organica, del personale effettivamente in servizio e delle funzioni concretamente svolte dal personale dirigente dei diversi profili professionali.*
- *La disciplina dei resti dei fondi di competenza 2019.*
- *La conferma del Sistema di valorizzazione delle performance individuali e connesso sistema premiante.*
- *La conferma della disciplina dei criteri di ripartizione delle risorse del fondo aziendale finalizzato al finanziamento della retribuzione di risultato.*

A seguito delle trattative intervenute tra la delegazione di parte pubblica e la delegazione di parte sindacale si è addivenuti, in data 18 dicembre 2019, alla sottoscrizione della ipotesi di accordo del personale area dirigenza SPTA dell'ARPAM con il quale si è proceduto a stabilire quanto segue:

- Le premesse costituiscono parte integrante e sostanziale dell'Accordo.
- 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 8, 9 e 10 del CCNL 6/5/2010, dando atto che l'applicazione degli stessi compete all'Agenzia che con propri atti formali provvederà alla costituzione dei fondi.
- 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 5, 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.
- 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.

- 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 di 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.

La vigente normativa legislativa in materia di contrattazione collettiva integrativa prevede che una volta sottoscritta l'ipotesi di contratto collettivo integrativo il controllo su detta ipotesi di contratto venga effettuato dal Collegio dei Revisori (in ARPAM Revisore Unico ai sensi della L.R. n. 12 del 17.06.2011, in merito alla compatibilità dei costi della contrattazione con i vincoli di bilancio e quelli derivanti dall'applicazione di norme di legge, con particolare riferimento alle disposizioni inderogabili che incidono sulla misura e sulla corresponsione dei trattamenti accessori (art. 40 bis del D.Lgs n. 165/2001 e s.m.i.). L' art. 5, c. 4, del CCNL sottoscritto in data 03.11.2005 stabilisce che a tale scopo deve essere inviato al Collegio dei Revisori il testo dell'intesa siglata corredato dalla relazione illustrativa e tecnico finanziaria.

Il Dipartimento della R.G.S., d'intesa con il dipartimento della Funzione Pubblica, con circolare n. 25 del 19.7.2012, ha predisposto, ai sensi dell'art. 40 del D.Lgs. n.165/2001, gli schemi standard di relazione tecnico finanziaria e relazione illustrativa da allegare ai contratti integrativi che devono essere pubblicati in modo permanente sui rispettivi siti istituzionali al fine di assicurare trasparenza ed informazione sugli atti relativi alla specifica contrattazione.

La presente relazione illustrativa viene pertanto trasmessa al Revisore Unico dell'ARPAM unitamente alla relazione tecnico finanziaria al fine di fornire le previste specificazioni attinenti il percorso ed i contenuti della contrattazione integrativa e per l'attestazione della compatibilità e sostenibilità nell'ambito degli strumenti annuali e pluriennali di Bilancio.

#### **MODULO 1 - ILLUSTRAZIONE DEGLI ASPETTI PROCEDURALI, SINTESI DEL CONTENUTO DEL CONTRATTO ED AUTODICHIARAZIONE RELATIVE AGLI ADEMPIMENTI DELLA LEGGE**

<b>Data di sottoscrizione</b>	Data di sottoscrizione ipotesi di accordo: 18 dicembre 2019
<b>Periodo temporale di vigenza</b>	Anno 2019
<b>Composizione della delegazione trattante</b>	Parte Pubblica : – Direttore Generale – Direttore Amministrativo – Direttore Tecnico Scientifico – Direttori dei Dipartimenti Provinciali ARPAM – Dirigente Servizio Gestione Risorse Umane Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione: Rappresentanti OO.SS. Regionali: – FP CGIL – CISL FP – UIL FPL – ANAAO/ASSOMED Rappresentanti aziendali:

		<ul style="list-style-type: none"> <li>- ANAAO/ASSOMED</li> <li>- FP CGIL</li> <li>- CISL FP</li> <li>- FEDIRETS</li> </ul> <p><u>Delegazione trattante firmataria dell'accordo:</u> <u>Delegazione di parte pubblica:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Direttore Generale Dott. Giancarlo Marchetti</li> <li>- Direttore Amministrativo Dott. Marco Passarelli</li> <li>- Direttore Tecnico Scientifico Dott. Giorgio Catenacci</li> </ul> <p>Organizzazioni sindacali firmatarie Rappresentati territoriali:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- CISL FP Dott. Alfredo Masuzzo</li> </ul> <p>Rappresentanti aziendali:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- FP CGIL Ing. Carlo Bartolini</li> <li>- CISL FP Ing. Stefano Cartaro</li> <li>- FEDIRETS Ing. Di Sarra Bernardino</li> </ul>
		Dirigenti ARPAM area dirigenza SPTA
	<b>Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)</b>	L'ipotesi di contratto integrativo definisce la rideterminazione dei fondi a decorrere dal 01/01/2019 in conseguenza della riduzione dotazione organica, del personale effettivamente in servizio e delle funzioni, nonché la disciplina dei cosiddetti resti dei fondi per l'anno 2019, confermando il sistema valorizzazione delle performance individuali connesso sistema premiante e della disciplina criteri ripartizione fondo finalizzato alla retribuzione di risultato.
<b>Rispetto dell'iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla</b>	<b>Intervento dell'Organo di controllo interno. Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.</b>	<p>La presente relazione unitamente alla relazione tecnico finanziaria viene trasmessa all'organo di controllo - Revisore Unico dell'ARPAM - per la dovuta Certificazione ai sensi dell'art. 40 bis del D.Lgs n. 165/2001 e s.m.i..</p> <p>Nel caso in cui l'Organo di controllo dovesse effettuare rilievi saranno poste in essere le eventuali misure correttive, se dovute. In caso di certificazione positiva da parte del Revisore Unico dell'ARPAM la presente ipotesi di 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.</p>
	<b>Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di</b>	L'ARPAM ha approvato, con determina n. 11/DG del 31/1/2019 il piano triennale della performance anni 2019-2021.

	<p><b>erogazione della retribuzione accessoria</b></p>	<p>In conformità a quanto disposto dall'art. 11, comma 2, del D.Lgs. 150/2009, l'ARPAM:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- con determina n. 12 del 31 gennaio 2019 ha adottato il piano triennale per la prevenzione della corruzione e della trasparenza 2019-2021.</li> </ul> <p>È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009.</p> <p>La Relazione della Performance è stata validata dall'OIV (nota acquisita al prot. ARPAM n. 26800 del 12/8/2019).</p> <hr/> <p>L'ARPAM procederà a pubblicare sul sito istituzionale dell'ARPAM, nella sezione "Amministrazione trasparente", successivamente all'avvenuta certificazione da parte del Revisore Unico, l'accordo nonché la presente relazione illustrativa e l'allegata relazione tecnico finanziaria.</p> <p>L'ARPAM procederà alla trasmissione in via telematica dell'accordo all'ARAN ed al CNEL.</p>
--	--	---

**MODULO 2**  
**ILLUSTRAZIONE DELL'ARTICOLATO DEL CONTRATTO - ATTESTAZIONE DELLA**  
**COMPATIBILITÀ CON I VINCOLI DERIVANTI DA NORME DI LEGGE E DI CONTRATTO**  
**NAZIONALE**

**NORMATIVA CONTRATTUALE DI RIFERIMENTO:**

C.C.N.L. 08.06.2000  
C.C.N.L. 06.05.2010  
Art. 1, c. 194, L. 23/12/2005, n. 266  
Art. 2, c. 72, L. 23/12/2009, n. 191  
Art. 7, c. 5, D.Lgs. 30/3/2001, n. 165  
Art. 4, D.Lgs. 75/2017 e art. 6 D.Lgs. 165/2001  
Legge n. 132/2016  
Decreto Legge n. 4/2019

L'ipotesi di accordo aziendale rispetta i principi generali di cui all'art. 17, comma 2, del D.Lgs n. 150/2009 (assenza di nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica) ed all'art. 18 D.Lgs 150/2009 (attribuzione selettiva di incentivi: divieto di distribuzione indifferenziata in assenza delle verifiche ed attestazioni sui sistemi di misurazione e valutazione).

Il primo punto della ipotesi di Accordo è inerente alla rideterminazione, in riduzione, delle risorse dei fondi contrattuali dell'area SPTA, a decorrere dal 01/01/2019, stante una serie di fattori e di valutazioni intervenuti negli anni, fra cui si evidenziano:

- o specifici indirizzi della Regione Marche al fine della razionalizzazione della spesa, compresa

quella del personale;

- specifici indirizzi regionali al fine della 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 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 collettiva del personale non dirigente;
- il nuovo concetto di dotazione organica in coerenza con le modifiche apportate dall'articolo 4, del decreto legislativo n. 75/2017 all'articolo 6 del decreto legislativo n. 165/2001;
- la sostanziale revisione della dotazione organica dei dirigenti dell'ARPAM in relazione alla necessità di acquisizione di dirigenti ambientali (area tecnica), a fronte di cessazioni per pensionamento di dirigenti sanitari, al fine di avvalersi di figure particolarmente adatte alle esigenze organizzative dell'Agenzia e previste espressamente per le ARPA dall'articolo 5 del CCNL 21/7/2005 per la formulazione delle tabelle di equiparazione del personale dirigente a quello appartenente all'area dirigenza SPTA del SSN, anche riguardo alla Legge 132/2016 di riordino del Sistema delle Agenzie Ambientali, che deve essere recepita nell'ordinamento regionale;

Nella ipotesi di Accordo vengono definiti i criteri generali per la rideterminazione dei fondi artt. 8, 9 e 10 del CCNL 6/5/2010, a valere dal 1/1/2019, tenuto conto delle argomentazioni sopra evidenziate.

In relazione al secondo punto, relativamente alla disciplina contrattuale dei resti dei fondi di competenza anno 2019, le parti concordano la destinazione di una quota del 50% dei suddetti resti, opportunamente quantificati a consuntivo, al finanziamento di progetti speciali che saranno definiti dalla Direzione Generale, nel corso del 2020.

Infine, nel confermare per l'anno 2019 il sistema di valorizzazione performance individuali e connesso sistema premiante già adottato per il 2018, oggetto del precedente CCI 14/11/2018, viene precisato che le quote di premialità non erogate per mancato o parziale raggiungimento dell'obiettivo costituiscono economie.

Le parti si danno reciprocamente atto che l'efficacia dell'accordo è subordinata all'esito positivo del controllo da parte del 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, la parti si impegnano a riconvocarsi e ad addivenire ad un accordo nel rispetto delle prescrizioni formulate dall'organismo di controllo; in assenza di rilievi il presente accordo acquisterà piena e definitiva efficacia a decorrere dalla data della sua sottoscrizione senza pertanto ulteriore necessità di sottoscrizione formale da parte delle delegazioni trattate di parte pubblica e di parte sindacale.

IL DIRIGENTE  
SERVIZIO GESTIONE RISORSE UMANE

Dott. Giampiero Guiducci



