

AREA DEL COMPARTO

RELAZIONE ILLUSTRATIVA

ai sensi dell'art. 40, comma 3 - sexies, del D.Lgs. n. 165/2001

sull'ipotesi di contratto collettivo integrativo

- parte economica anno 2021 -

sottoscritto in data 12 Novembre 2021

A seguito delle trattative intervenute tra la delegazione di parte pubblica e la delegazione di parte sindacale, composta dalla RSU Aziendale e dai rappresentanti delle organizzazioni sindacali territoriali, si è addivenuti, in data 12/11/2021, alla sottoscrizione dell'ipotesi di contratto collettivo integrativo del personale area comparto dell'ARPAM riguardante i sotto indicati istituti contrattuali:

- Progressioni Economiche Orizzontali – definizione risorse per l'attribuzione delle fasce a decorrere dal 01/01/2021 (fondo art. 81 CCNL 21/5/2018) e definizione dei criteri e della quota dei beneficiari rispetto agli aventi titolo;
- Definizione risorse destinate al raggiungimento obiettivi di budget e performance individuale per l'anno 2021 (fondo art. 81 CCNL 21/5/2018);
- Impiego risorse fondo art. 80 CCNL per le condizioni di lavoro, per gli incarichi di funzione ed indennità di coordinamento (ad esaurimento).

Con detta ipotesi di CCI le parti concordano che dall'anno 2021 il "Protocollo applicativo per la gestione del sistema di valorizzazione delle performance individuali e del connesso sistema premiante" è quello di cui all'Allegato B.

Il Protocollo sostituisce quello approvato con determina del Direttore Generale n. 112 del 29.06.2017 e sottoscritto in data 11.05.2017 con la R.S.U. e le OO.SS.

Il nuovo protocollo è un aggiornamento del precedente e nello stesso sono definiti i criteri per la ripartizione del fondo della produttività collettiva per il miglioramento dei servizi e per il premio della qualità delle prestazioni individuali.

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.).

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 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.

In caso di assenza di rilievi da parte del Revisore Unico, l'ipotesi di Accordo verrà sottoposta alla firma definitiva delle parti cui farà seguito il recepimento con determina del Direttore Generale ARPAM.

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

Data di sottoscrizione	Data di sottoscrizione ipotesi di accordo: 12 Novembre 2021
Periodo temporale di vigenza	Parte economica anno 2021
Composizione della delegazione trattante	Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): <ul style="list-style-type: none">- Direttore Generale- Direttore Amministrativo- Direttore Tecnico Scientifico- Dirigente Servizio Gestione Risorse Umane- Direttori UOC Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): FP CGIL, CISL FP, UIL FPL, FIALS, FSI e RSU Aziendale Organizzazioni sindacali firmatarie (elenco sigle): FP CGIL, CISL FP, UIL FPL e RSU Aziendale
Soggetti destinatari	Personale Area Comparto ARPAM

<p>Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)</p>	<p>L'ipotesi di contratto collettivo integrativo definisce:</p> <ul style="list-style-type: none"> • la finalità delle risorse disponibili per la contrattazione anno 2021 dei fondi artt. 80 e 81 CCNL 21/5/2018; • le risorse per l'attribuzione delle progressioni economiche orizzontali anno 2021 a decorrere dal 01/01/2021 (fondo art. 81 CCNL 21/5/2018) e la definizione della quota dei beneficiari rispetto agli aventi titolo; • la modalità di corresponsione dei premi correlati alla performance organizzativa e individuale anno 2021 (fondo art. 81); • l'approvazione del "Protocollo applicativo per la gestione del sistema di valorizzazione delle performance individuali e del connesso sistema premiante" (Allegato B).
--	---

<p>Rispetto dell' iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione</p>	<p>Intervento dell'Organo di controllo interno. Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.</p>	<p>La presente relazione unitamente alla relazione tecnico finanziaria viene trasmessa all'organo di controllo - Revisore Unico dell'ARPAM - per la conseguente certificazione ai sensi dell'art. 40 bis del D.Lgs n. 165/2001 e s.m.i.</p> <p>Nell'evenienza di rilievi formulati da parte del Revisore Unico che comportino la necessità di provvedere a revisionare l'accordo, la parti dovranno addivenire ad un successivo accordo nel rispetto delle prescrizioni formulate dall'organismo di controllo; in assenza di rilievi l'accordo verrà sottoscritto in via definitiva ed acquisterà piena efficacia a decorrere dalla data di avvenuta certificazione positiva da parte del Revisore Unico dell'ARPAM.</p>
	<p>Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria</p>	<p>L'ARPAM ha approvato, con determina n. 18/DG del 5/2/2021 il piano triennale della performance anni 2021-2023 comprensivo del P.O.L.A..</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"> – con determina n. 54/DG del 31 marzo 2021 ha adottato il piano triennale per la prevenzione della corruzione e della trasparenza 2021-2023. <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. 21155 del 29/06/2021).</p>
		<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 integrativo nonchè la presente relazione illustrativa e l'allegata relazione tecnico finanziaria.</p> <p>L'ARPAM procederà alla trasmissione in via telematica dell'accordo integrativo ai sensi dell'articolo 9, comma 8 del CCNL 21/05/2018</p>

MODULO 2 - ILLUSTRAZIONE DELL'ARTICOLATO DEL CONTRATTO - ATTESTAZIONE DELLA COMPATIBILITÀ CON I VINCOLI DERIVANTI DA NORME DI LEGGE E DI CONTRATTO NAZIONALE –MODALITÀ DI UTILIZZO DELLE RISORSE ACCESSORIE

Normativa contrattuale di riferimento:

- CCNL 21/5/2018 artt. 80 e 81
- CCNL 10/4/2008
- CCNL 7/4/1999
- CCNL 19/4/2004
- Artt.8 e 9 CCNL 31.7.2009
- Artt. 40 e 40 bis D.Lgs 30 marzo 2001, n. 165
- D.Lgs. 27.10.2009, n. 150
- Art. 23, comma 2, D.Lgs 25.05.2017, n. 75
- Art. 11, comma 1, D.L. 14.12.2018, n. 135

L'ipotesi di contratto collettivo integrativo 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 punto 3 dell'Accordo riferisce alle finalità delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa anno 2021 dei fondi artt. 80 e 81 del CCNL 21/5/.

Il punto 4 dell'Accordo "**Progressioni Economiche Orizzontali**" prevede che la realizzazione del sistema di progressione economica orizzontale è effettuata dall'ARPAM sulla base della disciplina approvata con il sistema di attribuzione delle PEO contenuto nel documento allegato (allegato A). Le parti concordano di attivare per l'anno 2021 la selezione per l'attribuzione delle progressioni economiche orizzontali a favore del personale del comparto nella misura del 49% degli aventi titolo al 01/01/2021.

In particolare al punto 4.2 dell'Accordo, le parti concordano la percentuale di PEO anno 2021 nella misura del 49% degli aventi titolo al 01/01/2021 (n. 99 unità), pari a n. 48 unità, la cui suddivisione dei beneficiari avviene all'interno di ciascuna categoria, come specificato nell'Accordo e di seguito riportato:

Categoria	Numero fasce retributive da attribuire
B – Bs	6
C	4
D – Ds	38
Totale	48

Nel detto documento si evidenzia altresì:

- come l'art. 23 del D.Lgs. 27.10.2009, n. 150, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni, abbia disposto che le amministrazioni pubbliche riconoscono selettivamente le progressioni economiche di cui all'articolo 52, c. 1-bis, del D.Lgs. 30.3.2001, n.165 sulla base di quanto previsto dai contratti collettivi nazionali e integrativi di lavoro e nei limiti delle risorse disponibili;
- che le progressioni economiche sono attribuite in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti, in relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati individuali e collettivi rilevati dal sistema di valutazione;

- che l'istituto della progressione economica orizzontale (artt. 30 e 35 CCNL 7.04.1999) concorre, nell'ambito delle risorse economiche disponibili, a valorizzare il grado di sviluppo professionale acquisito dai dipendenti;
- che l'art. 35 del CCNL prevede che i passaggi da una fascia retributiva a quella immediatamente successiva avvengono con decorrenza fissa dal 1° gennaio di ogni anno e che a tal fine le Aziende pianificano i citati passaggi tenuto conto delle risorse presenti nel pertinente fondo aziendale a consuntivo al 31 dicembre dell'anno precedente;
- il possesso del requisito di un periodo minimo di permanenza nella posizione economica in godimento pari a 24 mesi, previsto dall'art. 3 del CCNL 10/4/2008 e riconfermato da ultimo dall'art. 16, comma 6 del CCNL 21/5/2018, secondo gli orientamenti applicativi dell'Aran CFL100/2020.

Tenuto conto del numero di fasce retributive da attribuire con decorrenza gennaio 2021, si prevede una spesa massima, in via presuntiva, pari ad € 70.000.

Per quanto riguarda il **punto 5** dell'Accordo **“Premialità e maggiorazione del premio individuale anno 2021”** le Parti, nel dare atto del quadro normativo e contrattuale vigente in materia di attribuzione dei premi correlati alla performance per il personale del Comparto Sanità, concordano che dall'anno 2021 il “Protocollo applicativo per la gestione del sistema di valorizzazione delle performance individuali e del connesso sistema premiante” è quello di cui all'Allegato B.

Il Protocollo sostituisce quello approvato con determina del Direttore Generale n. 112 del 29.06.2017 e sottoscritto in data 11.05.2017 con la R.S.U. e le OO.SS.

In riferimento a quanto previsto dall'art. 82 del CCNL 21/5/2018, si prevede di riconoscere annualmente una maggiorazione del premio individuale pari al 30% dell'incentivo medio risultante dall'applicazione della vigente disciplina di valutazione della performance, destinando tale premio aggiuntivo ad un massimo di numero 2 dipendenti per ciascun servizio o struttura organizzativa complessa dell'Agenzia e massimo due dipendenti assegnati alla Direzione Generale non inseriti in specifici servizi. L'individuazione dei dipendenti che nel corso dell'anno hanno prestato le migliori performance individuali dovrà essere motivata ed opportunamente documentata.

IL DIRIGENTE
U.O. GESTIONE RISORSE UMANE,
AA.GG. E LEGALI, TRASPARENZA ANTICORRUZIONE
Dott. Giampiero Guiducci
