



---

## AREA DELLA DIRIGENZA AMMINISTRATIVA, TECNICA E PROFESSIONALE (ATP)

### RELAZIONE ILLUSTRATIVA ALLA IPOTESI DI CONTRATTO INTEGRATIVO AZIENDALE PER IL TRIENNIO 2016 2018 AI SENSI DEGLI ARTT. 3, 7 8 E 66 DEL CCNL 17/12/2020 Parte economica annualità 2020

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

- *Sistema delle relazioni sindacali*
- *Fondi artt. 90 91 CCNL 17 12 2020 criteri e modalità di attribuzione*
- *Sciopero*
- *Orario di lavoro*
- *Welfare integrativo*
- *Criteri di finalizzazione delle risorse fondi anno 2020*
- *Finalizzazione risorse fondi anno 2020*

A seguito degli incontri tenutisi in videoconferenza tra la delegazione trattante di parte pubblica e la delegazione trattante di parte sindacale nell'ambito della contrattazione integrativa di cui agli articoli 3, 7, 8 e 66 del CCNL 17.12.2020 dell'Area della Dirigenza Amministrativa, Tecnica e Professionale ARPAM si è addivenuti, tra le parti, in data 26/07/2021, alla sottoscrizione della ipotesi di Contratto Collettivo Integrativo con il quale si è proceduto a:

- Definire il sistema delle relazioni sindacali all'interno dell'Agenzia nel rispetto delle procedure stabilite dalla legge e dal CCNL, tra la delegazione sindacale ed in particolare i soggetti e gli ambiti della contrattazione collettiva, i diritti e le prerogative sindacali (diritto di affissione, strumenti di comunicazione, assemblea, permessi), gli organismi previsti dal CCNL (Comitato Unico di garanzia e Organismo paritetico per l'innovazione);
- L'individuazione, la disciplina di costituzione e quantificazione, nonché i criteri di attribuzione e ripartizione dei fondi ex artt. 90 (fondo retribuzione di posizione) e 91 (fondo retribuzione di risultato ed altri trattamenti accessori);
- L'individuazione delle posizioni dirigenziali esonerate da ciascuna giornata di sciopero in relazione alla garanzia dei servizi pubblici essenziali, ex artt. 1 e 2 L. 146/90 e s.m.i., per l'Agenzia;
- La regolamentazione degli adempimenti connessi alla rilevazione della presenza in servizio in assenza di espresso vincolo in termini orari, la sua funzionalità alle esigenze dell'organizzazione ed all'espletamento dell'incarico. Le finalità della rilevazione della presenza e dell'assenza all'attribuzione della retribuzione di risultato, nonché per la gestione di altri istituti contrattuali o benefici accessori;
- I criteri generali per l'avvio in via sperimentale di piani di welfare integrativo;

*GGJ*



- La conferma per l'anno 2020 di quanto già previsto nel precedente accordo del 18/12/19 in materia di criteri di finalizzazione delle risorse decentrate e dei fondi, dei criteri per la rideterminazione dei fondi 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 2020, la conferma del Sistema di valorizzazione delle performance e connesso sistema premiante, la conferma della disciplina dei criteri di ripartizione delle risorse del fondo aziendale finalizzato al finanziamento della retribuzione di risultato;
- La finalizzazione delle risorse dei fondi contrattuali come quantificate dalle determinate del Direttore Generale ARPAM e, le modalità di utilizzazione in relazione all'annualità 2020;
- Il protocollo di definizione dei criteri generali per le modalità di attribuzione ai dirigenti della retribuzione di risultato correlata alla performance organizzativa e individuale la cui applicazione viene stabilita con decorrenza anno 2021;
- La disciplina generale delle attività professionali dei dirigenti previste dall'art. 84 CCNL;
- 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. 8, c. 6, del CCNL sottoscritto in data 17.12.2020 stabilisce che a tale scopo deve essere inviato al dall'organo di controllo competente ai sensi dell'art. 40-bis, comma 1 del d. lgs. n. 165/2001 (in ARPAM Revisore Unico) 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.


---

 2



**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: 26 luglio 2021
<b>Periodo temporale di vigenza</b>	Anno 2016-2018 (parte normativa) Anno 2020 (parte economica)
<b>Composizione della delegazione trattante</b>	<p>Parte Pubblica :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Direttore Generale</li> <li>- Direttore Amministrativo</li> <li>- Direttore Tecnico Scientifico</li> <li>- Direttori di Area Vasta ARPAM</li> <li>- Dirigente U.O. Gestione Risorse Umane</li> </ul> <p>Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione: Rappresentanti OO.SS. Regionali:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- FP CGIL</li> <li>- CISL FP</li> <li>- UIL FPL</li> <li>- FEDIRETS</li> </ul> <p>Rappresentanti aziendali:</p> <ul style="list-style-type: none"> <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 Amministrativo Dott. Marco Passarelli</li> </ul> <p>Organizzazioni sindacali firmatarie Rappresentati territoriali:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- CISL FP Dott. Alfredo Masuzzo</li> <li>- FP CGIL Dott. Matteo Pintucci</li> <li>- UIL FPL Dott. Marcello Evangelista</li> <li>- FEDIRETS Dott. Simone Aquilanti</li> </ul> <p>Rappresentanti aziendali:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- CISL FP Ing. Stefano Cartaro</li> </ul>
	Dirigenti ARPAM - area dirigenza ATP

 3

<p><b>Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)</b></p>	<p>L'ipotesi di contratto integrativo definisce il sistema delle relazioni, delle prerogative e dei diritti sindacali in ARPAM, la disciplina generale dello sciopero nei servizi essenziali, della presenza in servizio del personale dirigente, dei criteri di ripartizione dei fondi contrattuali, la destinazione delle risorse anno 2020, il protocollo di valutazione della performance con decorrenza anno 2021, i criteri generali per l'avvio in via sperimentale di piani di welfare integrativo, la disciplina generale delle attività professionali previste dall'art. 84 CCNL;</p>		
<p style="writing-mode: vertical-rl; transform: rotate(180deg);">Rispetto dell'iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione</p>	<p><b>Intervento dell'Organo di controllo interno.</b></p> <p><b>Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.</b></p>	<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>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 tempestivamente (e comunque entro max 5 gg) per addivenire ad un accordo nel rispetto delle prescrizioni formulate dall'organismo di controllo; in assenza di rilievi da parte del Revisore Unico le parti procedono con la sottoscrizione in via definitiva del CCI per la successiva trasmissione entro 5 gg all'ARRAN ed al CNEL</p>
	<p><b>Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria</b></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><b>Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di 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. 54/DG del 31 marzo 2021 ha adottato il piano triennale per la prevenzione della corruzione e della trasparenza 2021-2023.</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 prof. ARPAM n. 21155 del 29/06/2021).</p>	
	<p><b>Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria</b></p>	<p>L'ARPAM procederà a pubblicare sul sito istituzionale, 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. 05.12.1996 - Artt. 64 e 65

C.C.N.L. 08.06.2000 - Art. 52

C.C.N.L. 06/05/2010 - Art. 11

C.C.N.L. 17/12/2020

D.Lgs. n. 150 del 27.10.2009 - Art. 17 e 18

Sistema di valorizzazione delle Performance- D. Lgs. 150/09

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

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).

L'ipotesi di CCI è riferita al triennio 2016-2018 (CCNL 17/12/2020), si applica a tutti i Dirigenti dell'area ATP con rapporto di lavoro a tempo indeterminato ed a tempo determinato dipendenti dell'ARPAM, è in vigore fino alla stipulazione di successivo accordo.

La prima parte – CAPO I – è composta da diverse sezioni riguardanti il sistema delle relazioni sindacali, i criteri e le modalità di attribuzione dei fondi artt. 90 e 91 CCNL 17/12/2020, l'individuazione delle posizioni dirigenziali esonerate da ciascuna giornata di sciopero nonché dalla sezione riguardante l'orario di lavoro dei dirigenti ed infine, in via sperimentale la definizione dei criteri generali per l'attivazione di piani di welfare integrativo.

Il CAPO II della ipotesi di CCI definisce la finalizzazione delle risorse economiche, a consuntivo, per l'anno 2020. A tal fine, le parti danno atto che negli anni precedenti il 2020, con appositi accordi annuali, si è definita la finalizzazione delle risorse decentrate e riconfermano, per l'anno 2020, i criteri di finalizzazione delle risorse dei fondi secondo le stesse modalità previste nel precedente accordo del 18/12/2019 e precisamente la conferma per l'anno 2020 di quanto già previsto nel precedente accordo del 18/12/19 in materia di criteri di finalizzazione delle risorse decentrate e dei fondi, dei criteri per la rideterminazione dei fondi 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 2020, la conferma del Sistema di valorizzazione delle performance e connesso sistema premiante, la conferma della disciplina dei criteri di ripartizione delle risorse del fondo aziendale finalizzato al finanziamento della retribuzione di risultato.

Tra le norme finali e di rinvio del CCI viene dato atto tra le parti del nuovo protocollo di definizione dei criteri generali per le modalità di attribuzione ai dirigenti della retribuzione di risultato correlata alla performance organizzativa e individuale, la cui applicazione viene stabilita con decorrenza anno 2021, che costituisce parte integrante dell'accordo.

Viene altresì dato atto della disciplina generale delle attività professionali dei dirigenti previste dall'art. 84 CCNL attraverso alcune precisazioni formulate al comma 3 dell'articolo 17 della III sezione della ipotesi di CCI.

  
5

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 tempestivamente (e comunque entro max 5 gg) per addivenire ad un accordo nel rispetto delle prescrizioni formulate dall'organismo di controllo; in assenza di rilievi da parte del Revisore Unico le parti procedono con la sottoscrizione in via definitiva del CCI per la successiva trasmissione entro 5 gg all'ARRAN ed al CNEL, oltre al recepimento con Determina del Direttore Generale, alla pubblicazione sul sito aziendale ed alla trasmissione alla Regione Marche.

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

