

## **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 STRALCIO SOTTOSCRITTO IN DATA 30.10.2015**

A seguito delle trattative intervenute tra la delegazione di parte pubblica e la delegazione di parte sindacale, composta dal Coordinatore della RSU e dai rappresentanti delle organizzazioni sindacali territoriali, si è addivenuti, in data 30.10.2015, alla sottoscrizione dell'ipotesi di contratto collettivo integrativo stralcio anno 2015 del personale area comparto dell'ARPAM.

La vigente normativa in materia di contrattazione collettiva integrativa ed in particolare l'art. 40 bis del D.Lgs n. 165/2001 e s.m.i. prevede che una volta sottoscritta l'ipotesi di contratto collettivo integrativo il controllo sulla detta ipotesi, venga effettuato dal Collegio dei Revisori 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.

Il Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato, 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 sul sito istituzionale dell'Ente, ai sensi dell'art. 21 del D.Lgs. 14 marzo 2013, n. 33, al fine di assicurare trasparenza ed informazione sugli atti relativi alla specifica contrattazione.

La presente relazione, viene pertanto trasmessa al Revisore Unico dell'ARPAM, nominato ai sensi della Legge Regionale n. 12 del 17.06.2011, unitamente alla relazione tecnico finanziaria, predisposta dal Responsabile dell'Ufficio Personale e dal Responsabile dell'Ufficio Bilancio, 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: 30 ottobre 2015
<b>Periodo temporale di vigenza</b>	Anno 2015.
<b>Composizione della delegazione trattante</b>	<p><b>Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti):</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Direttore Generale</li> <li>- Direttore Amministrativo</li> <li>- Direttore Tecnico Scientifico</li> </ul> <p><b>Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle):</b> CGIL FP, CISL FP, UIL FPL, FIALS, FSI e RSU Aziendale</p> <p><b>Organizzazioni sindacali firmatarie (elenco sigle):</b> CGIL FP, CISL FP, UIL FPL, FIALS e RSU Aziendale</p>
<b>Soggetti destinatari</b>	Dipendenti area comparto
<b>Materie trattate dal contratto integrativo</b> <i>(descrizione sintetica)</i>	<p>L'ipotesi di contratto collettivo integrativo stralcio per l'anno 2015 definisce l'ammontare massimo delle risorse da destinare al finanziamento delle fasce retributive superiori (art. 30 e 35 CCNL 7.4.1999) nonché il numero di dipendenti che possono acquisire la fascia economica immediatamente superiore a quella in godimento con decorrenza dal 1.1.2015 e definisce altresì la disciplina delle selezioni interne per l'attribuzione delle fasce retributive per gli anni 2015 e 2016.</p> <p>Vengono altresì confermati per l'anno 2015 i criteri determinati con precedenti accordi sottoscritti in sede di contrattazione collettiva integrativa in data 13 novembre 2012 e 17 settembre 2013, di definizione dei criteri di ripartizione del fondo della produttività collettiva per il miglioramento dei servizi e per il premio della qualità delle prestazioni individuali (art.8 CCNL 31.7.2009) e per l'utilizzo delle risorse residue dei fondi contrattuali.</p>

<b>Rispetto dell'iter adempimenti procedurale e degli atti prouedeutici e successivi alla contrattazione</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 conseguente certificazione ai sensi dell'art. 40 bis del D.Lgs n. 165/2001 e s.m.i.</p> <p>L'efficacia dell'accordo sottoscritto in data 30.10.2015 è subordinata all'esito positivo del controllo da parte del Revisore Unico dell'ARPAM, ai sensi dell'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 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 acquisterà piena efficacia a decorrere dalla data di avvenuta certificazione positiva da parte del Revisore Unico dell'ARPAM, senza pertanto ulteriore necessità di sottoscrizione formale da parte delle delegazioni trattatati 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 erogazione della retribuzione accessoria</b>	<p>L'ARPAM adotta ogni anno apposito provvedimento di definizione degli obiettivi (programmi generali e specifici) da assegnare al personale dipendente compresi eventuali ulteriori obiettivi da assegnare ad equipe ovvero a singoli dipendenti; per l'anno 2015 gli obiettivi sono stati definiti con determina del Direttore Generale n.25 del 25.03.2015.</p> <p>L'ARPAM ha approvato, con determina n.176 del 24.12.2013 il piano triennale della performance anni 2013-2015; con determina n.19 del 18/02/2014 l'ARPAM ha approvato l'aggiornamento per l'annualità 2014 del piano triennale della performance.</p> <p>Con determina del Direttore Generale n. 4 del 29.1.2015 è stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità dell'ARPAM per il triennio 2015 - 2017 previsto dall'art. 11, comma 2 del d.lgs. 150/2009</p> <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 anno 2014, approvata con determina n. 77/DG del 15.7.2015, è stata validata dall'OIV (per ARPAM Comitato di controllo interno e di valutazione di cui alla L.R. n.13/2004) ai sensi dell'articolo 14, comma 6, del D.Lgs. n. 150/2009, con verbale datato 17.7.2015, acquisito al protocollo ARPAM in data 6.7.2015 (prot. 23068).</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 7.4.99 area comparto
- CCNL 19.04.2004 area comparto
- Artt. 7, 8 e 9 CCNL 31.7.2009 area comparto
- Artt. 40 e 40 bis D.Lgs 30 marzo 2001, n. 165
- D.Lgs. 27.10.2009, n. 150

L'ipotesi di contratto collettivo integrativo stralcio 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).

Con l'ipotesi di contratto collettivo integrativo sottoscritto in data 30.10.2015 le parti hanno stabilito, in relazione alle risorse del fondo aziendale per il finanziamento fasce retributive, posizioni organizzative, valore comune ex indennità qualificazione professionale e indennità professionale specifica (art. 9 CCNL 31.7.2009) disponibili alla data del 31.12.2014, l'attribuzione delle seguenti fasce economiche superiori, ai sensi degli artt. art. 30 e 35 CCNL 7.4.99 area comparto sanità, con decorrenza dal 1.1.2015, a favore del personale area del comparto in possesso dei requisiti di ammissione previsti nel documento allegato all'accordo medesimo per la disciplina delle selezioni interne per l'attribuzione delle fasce retributive anni 2015 e 2016 e secondo le modalità ed i criteri precisati nel medesimo documento, per un onere complessivo massimo di € 110.432,92

Categoria	Numero fasce retributive da attribuire
A	1
B - Bs	22
C	29
D - Ds	86
<b>Totale</b>	<b>138</b>

Il documento allegato all'ipotesi di contratto collettivo integrativo stralcio per la disciplina delle selezioni interne per l'attribuzione delle fasce retributive anni 2015 e 2016 definisce le modalità ed i criteri per la progressione economica orizzontale.

In particolare con il detto documento:

- si stabilisce che, una volta definito, distintamente per singola categoria, comprensiva del livello economico super, il numero delle fasce retributive da assegnare nell'anno di riferimento, l'ARPAM indice apposito avviso di selezione interna, per ciascuna categoria, ai fini della individuazione del personale cui attribuire le fasce retributive superiori;
- si definiscono, in conformità alle prescrizioni di cui all'art. 3, comma 1, del CCNL 10.4.2008, i requisiti per l'ammissione alle selezioni;
- si stabilisce che in sede di valutazione selettiva sono prese in considerazione l'esperienza lavorativa e la qualità delle prestazioni individuali, come rilevata dalla scheda di "valutazione delle prestazioni" di cui al vigente accordo sottoscritto in sede di contrattazione collettiva integrativa per la ripartizione del fondo della produttività collettiva per il miglioramento dei servizi e per il premio della qualità delle prestazioni individuali riferite al biennio immediatamente precedente;
- si definiscono i criteri da valere per la valutazione dei titoli predeterminando, per singola categoria, la tipologia dei titoli da considerare ed i punteggi da attribuire a ciascuno di essi.



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.

L'ipotesi di accordo integrativo aziendale, con riferimento alla produttività collettiva e qualità della prestazione individuale, conferma per l'anno 2015, i criteri di ripartizione del fondo della produttività collettiva per il miglioramento dei servizi e per il premio della qualità delle prestazioni individuali e per l'utilizzo delle risorse residue dei fondi contrattuali, definiti dalle delegazioni sindacali di parte pubblica e di parte sindacale negli accordi sottoscritti in sede di contrattazione collettiva integrativa in data 13 novembre 2012 e 17 settembre 2013.

L'accordo sottoscritto in sede di contrattazione collettiva integrativa in data 13 novembre 2012 definisce i criteri generali di ripartizione, per l'anno 2012 ed anni successivi, delle risorse destinate alla produttività collettiva, di cui al fondo ex art. 8 del CCNL 31.7.2009, per il raggiungimento degli obiettivi complessivamente concordati dalla Direzione Generale con i dirigenti responsabili delle strutture operative, per la promozione del miglioramento organizzativo e dell'erogazione dei servizi.

Si illustrano sinteticamente i punti principali dell'ipotesi di accordo:

- **metodologia del sistema premiante:**  
a conclusione del processo di progettualità secondo la metodologia del budget, definito il grado di raggiungimento degli obiettivi da parte del Comitato regionale interno di controllo e di valutazione, l'ARPAM procede all'erogazione degli incentivi di produttività collettiva relativa ai programmi e ai progetti, spettanti a ciascun dipendente, tenuto conto dei criteri fissati in sede di contrattazione collettiva; la valutazione dei risultati è effettuata dal Comitato regionale interno di controllo e di valutazione periodicamente, secondo la metodologia dallo stesso fissata; sono previsti acconti secondo le tempistiche indicate nell'accordo.
- **obiettivi**  
gli obiettivi da realizzare, finalizzati al conseguimento di risultati legati a programmi e progetti riconducibili agli obiettivi strategici generali, definiti nella programmazione annuale, sono definiti, per ciascuna struttura, di norma, in sede di formalizzazione del budget; per il personale non direttamente collegato al sistema di budget, gli obiettivi da realizzare sono individuati dalla Direzione Generale in relazione alle proposte formulate dai rispettivi dirigenti responsabili; la Direzione Generale potrà comunque individuare obiettivi, anche multidisciplinari, che per l'attuazione dei programmi rientranti nella strategia aziendale possano richiedere il coinvolgimento di dipendenti appartenenti a strutture diverse.
- **quote spettanti**  
il sistema di distribuzione delle quote al personale dipendente è definito nel modo che segue:
  - 85% del fondo disponibile è vincolato al raggiungimento degli obiettivi generali denominati "programmi", cui partecipano tutti i dipendenti in servizio (FONDO PER PROGRAMMI); una parte del fondo per programmi, pari al 70% delle risorse, è attribuita in base alla

collocazione organizzativa del dipendente, per quote capitarie rapportate alla categoria di appartenenza del dipendente; il rimanente 30%, riferito alla qualità dell'apporto partecipativo individuale in base alla qualità dell'apporto partecipativo individuale del dipendente alla realizzazione degli obiettivi e che determina l'erogazione di quote di uguale valore economico; tali quote sono assegnate soltanto se la valutazione espressa dal dirigente responsabile è favorevole; diversamente si procederà ad un abbattimento della quota spettante fino ad un massimo del 30%.

- 15% del fondo è riservato alla valorizzazione di obiettivi specifici e strategici, denominati "progetti", assegnati per équipe ovvero a singoli dipendenti, anche per la valorizzazione della qualità della prestazione individuale (fondo per progetti); il Direttore Generale, determina sia il finanziamento di ciascun progetto sia la quota spettante a ciascun dipendente, anche in base alla rispettiva collocazione organizzativa.

Ai sensi di quanto stabilito dal vigente regolamento aziendale, approvato con deliberazione n.33 del 3.2.2009, le risorse derivanti dall'attuazione dell'art. 43 della legge 449 del 1997 vanno ad incrementare annualmente il fondo "*Produttività collettiva per il miglioramento dei servizi e per il premio della qualità delle prestazioni*" confluendo nella quota del fondo destinato ai Programmi.

- **requisiti generali per l'attribuzione del compenso**

sono definiti nell'accordo i requisiti generali per l'attribuzione del compenso per la partecipazione ai programmi e per la partecipazione ai progetti

- **erogazione dei compensi**

i risultati raggiunti in termini di maggiore produttività e di miglioramento del livello qualitativo e quantitativo dei servizi attraverso l'impiego dei fondi a disposizione sono oggetto di valutazione da parte del competente Comitato regionale interno di controllo e di valutazione, secondo la metodologia dallo stesso fissata; i valori delle quote capitarie incentivanti sono riferiti al pieno raggiungimento degli obiettivi prefissati.

Le risorse da destinare per l'anno 2015 ai compensi della produttività collettiva e per il miglioramento qualitativo del servizio sono state determinate, in via provvisoria, con determina n. 24/PERS del 18.6.2015, in complessivi € 219.787,71; dette risorse dovranno essere rideterminate a consuntivo in conformità a quanto stabilito dal vigente regolamento aziendale delle prestazioni e servizi aggiuntivi previsti dall'art.43 della legge n.449/1997 relativamente agli importi che vanno ad incrementare annualmente il fondo "*Produttività collettiva per il miglioramento dei servizi e per il premio della qualità delle prestazioni*" nonché in considerazione di quanto disposto dai vigenti CCNL (art. 30, c. 5, CCNL 19.4.2004, confermato dai successivi CCNL e da ultimo dall'art. 8 CCNL 31.9.2009) che dispongono il trasferimento dei residui di gestione accertati al 31 dicembre nei fondi aziendali di cui agli artt. 7 e 9 CCNL 31.7.2009 al fondo della produttività collettiva per il miglioramento dei servizi e per il premio della qualità delle prestazioni individuali (artt. 8 CCNL 31.7.2009) del medesimo anno.

Con l'accordo sottoscritto in sede di contrattazione collettiva integrativa in data 17.9.2013 le parti hanno convenuto che a decorrere dall'anno 2013 ai fini dell'utilizzo e corresponsione dei residui di gestione erogabili al personale dipendente ai sensi delle richiamate disposizioni contrattuali, accertati a consuntivo nel fondo compensi lavoro straordinario e particolari condizioni disagio, pericolo danno e nel fondo per il finanziamento fasce retributive, posizioni organizzative ecc., temporaneamente trasferiti al fondo della produttività collettiva per il miglioramento dei servizi e per il premio della qualità delle prestazioni individuali per l'attuazione delle sue finalità, vengono individuate annualmente dalla Direzione Generale specifiche progettualità.

La ripartizione dei detti residui è effettuata sulla base dei criteri e modalità definiti negli accordi sottoscritti in sede di contrattazione integrativa per la ripartizione del fondo della produttività collettiva finalizzato alla realizzazione dei programmi.



Nell'ipotesi di contratto collettivo integrativo stralcio per l'anno 2015 sottoscritto in data 30.10.2015, in relazione alle funzioni di coordinamento (art. 10 CCNL 20.09.2001 - 2° biennio economico) e di posizione organizzativa (art. 20, 21 E 36 CCNL 7.04.1999) la parti hanno dato atto che, a seguito di intervenuti accordi sindacali sottoscritti in sede di contrattazione collettiva integrativa aziendale risultano attualmente destinate al finanziamento delle funzioni di Posizione Organizzativa e di Coordinamento risorse del fondo per il finanziamento fasce retributive, posizioni organizzative, valore comune ex indennità qualificazione professionale e indennità professionale specifica (art. 9 CCNL 31.7.2009) così come di seguito evidenziate:

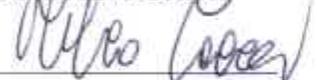
<b>Risorse fondo destinate al finanziamento funzioni di Posizione Organizzativa e Coordinamenti</b>	
Totale risorse a carico fondo art. 9 CCNL 31.7.2009 per finanziamento Posizioni Organizzative (n. 5)	€ 25.000,00
Totale risorse a carico fondo art. 9 CCNL 31.7.2009 per finanziamento Coordinamenti (n. 27)	€ 45.318,96
<b>TOTALE</b>	<b>€ 70.318,96</b>

Le parti hanno stabilito al riguardo di rinviare a ulteriore separata contrattazione aziendale conseguenti decisioni in ordine all'accordo sulla destinazione di ulteriori risorse, rispetto a quanto già destinato e sopra evidenziato, del fondo ex art. 9 CCNL 31.7.2009 per il finanziamento delle funzioni di Posizione Organizzativa e di Coordinamento.

Si fa presente infine che l'ipotesi di contratto collettivo integrativo stralcio sottoscritto in data 30.10.2015 è rispettoso degli indirizzi per l'ARPAM per il contenimento ed il controllo, per l'anno 2015, delle spese di personale e di funzionamento dell'apparato amministrativo nonché per la razionalizzazione organizzativa delle attività, definiti con DGRM n. 817 del 5.10.2015.

IL DIRETTORE AMMINISTRATIVO

Dott. Milco Coacci



IL DIRIGENTE DELL'UFFICIO PERSONALE

Dott. Alberto Calozzo

