

**RELAZIONE ILLUSTRATIVA ALL'IPOTESI DI CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO  
INTEGRATIVO (CCDI) 2022 DEL PERSONALE DIRIGENTE DELL'ARS  
(parte economica)**

La presente relazione, redatta ai sensi e per gli effetti di quanto disposto all'articolo 40 del decreto legislativo n. 165 del 2001 ed in conformità con gli schemi di cui alla Circolare del 19 luglio 2012 n. 25 del Ministero dell'Economia e delle Finanze, Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato, è composta da due moduli:

- illustrazione degli aspetti procedurali e sintesi del contenuto dell'ipotesi di CCDI;
- illustrazione dell'articolato dell'ipotesi di contratto, nei contenuti previsti dal documento allegato alla sopra citata Circolare n. 25/2012.

La relazione illustrativa è presentata al Collegio dei Revisori dei Conti (organo di controllo interno) al fine dell'esercizio da parte di questo dell'attività di vigilanza sulla corretta applicazione, in sede di contrattazione decentrata integrativa, delle disposizioni di cui all'articolo 40 del d.lgs. n. 165/2001 ed è pubblicata sul proprio sito istituzionale unitamente al contratto decentrato cui la stessa si riferisce.

**Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto dell'ipotesi di contratto ed autodichiarazione relative agli adempimenti della legge**

<b>Data di sottoscrizione</b>		7 dicembre 2022
<b>Periodo temporale di vigenza</b>		01/01/2022 – 31/12/2022
<b>Composizione della delegazione trattante</b>		Parte Pubblica: Direttore ARS, Lucia Turco  Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione: FP CGIL (Roberto Mazzi, Fulvia Damiani), UIL FPL (Flavio Gambini, Simona Roseti), CISL FP (Nicola Burzio)  Organizzazioni sindacali firmatarie: FP CGIL, UIL FPL
<b>Soggetti destinatari</b>		Personale dirigente di ARS
<b>Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)</b>		L'ipotesi di contratto decentrato definisce, per il 2022, i criteri di ripartizione del Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato tra quota destinata a retribuzione di posizione e quota destinata a retribuzione di risultato, nel rispetto dei vincoli contrattuali ed in particolare del CCNL del personale dirigente dell'Area delle Funzioni Locali 2016-2018 sottoscritto in data 17/12/2020, in particolare l'ipotesi in oggetto disciplina: a) Disposizioni generali (Campo di applicazione e finalità, Durata) b) Riparto del Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato, c) Disposizioni finali
<b>Rispetto dell'iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione</b>	<b>Intervento dell'Organo di controllo interno. Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa</b>	Nel rispetto dell'art. 8 c. 6 del CCNL del 17/12/2020, l'ipotesi di contratto collettivo decentrato integrativo sottoscritto il 07/12/2022 viene inviato, insieme alla presente relazione, al Collegio dei revisori dei conti dell'ARS per il controllo sulla compatibilità dei costi con i vincoli di bilancio e per il rilascio della certificazione (ex art. 40 del D.Lgs n. 165/2001)
		È stata acquisita la certificazione del Collegio dei Revisori dei Conti (organo di controllo interno) in data 12/01/2023, che ha certificato positivamente la rispondenza del contratto ai profili di compatibilità economico-finanziaria con i vincoli di bilancio e con la normativa, ai sensi dell'art. 40-bis, comma 1, del D.Lgs. n. 165/2001. Nessun rilievo. Certificazione allegata alla presente Relazione illustrativa.

<b>Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria</b>	È stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009 (vedi deliberazioni Giunta Regionale Toscana n. 190 del 28 febbraio 2022 e n. 884 del 01/08/2022). Il piano è poi confluito, ai sensi della vigente normativa, nel Piano Integrato di Attività e Organizzazione (P.I.A.O.) adottato con decreto direttore n. 63 del 30/06/2022
	È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, comma 2 del d.lgs. 150/2009, quale specifica sezione del Piano triennale di Prevenzione della corruzione (aggiornato da ultimo con decreto del Direttore di ARS n. 50 del 29 aprile 2022 e poi confluito, come specifica sezione nel P.I.A.O. di cui al decreto direttore n. 63 del 30/06/2022)
	È stato assolto l'obbligo di pubblicazione
	La Relazione sulla Qualità della Prestazione sui risultati raggiunti nel 2021 da A.R.S. è stata approvata deliberazione Giunta Regionale n. 227 del 07/03/2022
<b>Eventuali osservazioni</b>	

### ***Illustrazione dell'articolato dell'ipotesi di contratto***

(Attestazione della compatibilità con i vincoli derivanti da norme di legge e di contratto nazionale –modalità di utilizzo delle risorse accessorie - risultati attesi - altre informazioni utili)

a) In data 7 dicembre 2022 è stata sottoscritta la presente ipotesi di contratto collettivo decentrato integrativo (CCDI)- parte economica, formulato ai sensi del CCNL sottoscritto in data 17 dicembre 2020 per l'Area Dirigenza Funzioni Locali per il triennio 2016-2018 (di seguito CCNL), che si applica a tutti i lavoratori in servizio presso l'Agenzia Regionale di Sanità (di seguito ARS), di qualifica dirigenziale, a tempo indeterminato ed a tempo determinato (tranne i Coordinatori). Il presente contratto ha per oggetto la definizione, per l'anno 2022, dei criteri di ripartizione del Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato tra quota destinata a retribuzione di posizione e quota destinata a retribuzione di risultato.

L'ipotesi prende atto della costituzione del fondo risorse decentrate per il 2022, come costituito con Decreto Direttore dell'ARS n. 99 del 06/12/22 e stabilisce l'utilizzo tra i vari istituti contrattuali per l'anno 2022.

In dettaglio si rileva che, l'ammontare del fondo di contrattazione decentrata integrativa per l'anno 2022 dell'ARS viene dunque determinato in conformità con le modalità dettate dal CCNL Area Dirigenza Funzioni Locali del 17.12.2020 e nel rispetto di quanto stabilito dall'art. 23, comma 2, del D.Lgs. 75/2017.

Il fondo, ai sensi dell'art. 57, comma 2, del CCNL 17.12.2020 è costituito dalle seguenti risorse:

- unico importo annuale nel quale confluiscono tutte le risorse certe e stabili – negli importi certificati dagli organi di controllo interno di cui all'art. 40-bis, comma 1 del d.lgs. 165/2001- destinate a retribuzione di posizione e di risultato nel 2020, ivi comprese quelle di cui all'art. 56 e la RIA del personale cessato fino al 31 dicembre del suddetto anno;
- risorse previste da disposizioni di legge, ivi comprese quelle di cui all'art. 43 della legge 449/1997, di cui all'art. 24, comma 3 del d.lgs. 165/2001;
- importo corrispondente alle retribuzioni individuali di anzianità non più corrisposte al personale cessato dal servizio dall'anno successivo a quello di sottoscrizione del presente CCNL, compresa la quota di tredicesima mensilità; l'importo confluisce stabilmente nel Fondo, dall'anno successivo alla cessazione dal servizio, in misura intera in ragione d'anno; solo per tale anno successivo, nel Fondo confluiscono altresì i ratei di RIA del personale cessato dal servizio nel corso dell'anno precedente, calcolati in misura pari alle mensilità residue dopo la cessazione, computandosi a tal fine, oltre ai ratei di tredicesima mensilità, le frazioni di mese superiori a quindici giorni;
- le somme connesse all'applicazione del principio di onnicomprensività della retribuzione ai sensi dell'art. 60 (Onnicomprensività del trattamento economico);
- risorse autonomamente stanziare dagli enti per adeguare il Fondo alle proprie scelte organizzative e gestionali, in base alla propria capacità di bilancio, ed entro i limiti di cui al comma 1 oltreché nel rispetto delle disposizioni derivanti dai rispettivi ordinamenti finanziari e contabili

Sulla base delle suddette previsioni contrattuali, le risorse si distinguono in due categorie:

- La prima, ricomprende tutte le fonti di finanziamento che hanno la caratteristica della certezza, stabilità e continuità nel tempo, costituita:
  - ai sensi del comma 2 lett. a):
    - da un unico importo annuale nel quale confluiscono tutte le risorse certe e stabili –come certificate dagli organi di controllo interno di cui all'art. 40-bis, comma 1 del d.lgs. 165/2001- destinate a retribuzione di posizione e di risultato nel 2020,
    - ivi comprese quelle di cui all'art. 56 (relativo agli incrementi destinati alla retribuzione di posizione e di

risultato del personale dirigente in misura pari all'1,53% del monte salari del personale dirigente riferito all'anno 2015),

- compresa la RIA del personale cessato fino al 31 dicembre del suddetto anno;
  - ai sensi del comma 2 lett. c), prima parte, l'importo corrispondente alle retribuzioni individuali di anzianità del personale cessato dal servizio dall'anno successivo a quello della sottoscrizione del CCNL (2021), che confluisce nel fondo dall'anno successivo alla cessazione dal servizio in misura intera.
- La seconda, costituita dagli importi "variabili" di cui di anno in anno il fondo può essere alimentato, previsti rispettivamente alle lett. b), c) II capoverso, d) e) del comma 2 ed al comma 3 dell'art. 57 del CCNL 17.12.2020.

Ai sensi dell'art. 57 comma 2 lett. a) del CCNL 2016-2018, a decorrere dall'anno 2021, il fondo di contrattazione decentrata dell'area dirigenza è quindi costituito da un unico importo annuale nel quale confluiscono tutte le risorse certe e stabili destinate a retribuzione di posizione e di risultato nel 2020. A tal fine si richiama il decreto Direttore n. 123 del 15/12/2020 avente ad oggetto la costituzione delle risorse di contrattazione decentrata per l'anno 2020 relative al personale dirigente dell'ARS e la relativa certificazione del Collegio dei revisori, avvenuta in data 29/12/2020, con cui sono state definite le risorse aventi carattere di certezza e stabilità, quantificate in complessivi € 126.833,15.

Tale l'importo unico consolidato sopra individuato è incrementato, ai sensi dell'art. 57, comma 2 lett. a) da:

- gli incrementi contrattuali previsti dall'art. 56 comma 1 del CCNL 17/12/2020, calcolati come percentuale pari all'1,53% sul monte salari anno 2015. A tal fine si richiama il decreto Direttore n. 41 del 17/03/2021 con cui è stato determinato l'importo degli incrementi di cui prima, quantificati in complessivi € 5.786,38;
- le risorse relative alle RIA (Retribuzione individuale di anzianità) del personale cessato fino al 31 dicembre 2020. Le cessazioni di personale dirigente avvenute fino al 2020 (n. 1 avvenuta in data 16.09.2019), incrementano quindi il fondo in via stabile nell'importo della Ria annua prevista per il dirigente, ovvero per € 591,11.

Quindi l'ammontare del fondo di risorse decentrate di carattere stabile per l'anno 2022, risultante dall'importo unico consolidato dell'anno 2020 e degli incrementi di cui sopra, ai sensi dell'art. 57 comma 2 lett. a), è determinato in complessivi € 133.210,64.

Alle risorse aventi carattere di certezza e stabilità, come sopra determinate, sono sommate le risorse che, di anno in anno, incrementano il fondo ai sensi dell'art. 57 comma 2, lett. b) c), d), e) e del comma 3.

Come indicato nel provvedimento di costituzione del fondo non sussistono risorse ascrivibili ai punti precedenti e pertanto, per l'anno 2022, non ci sono risorse variabili da sommare alle risorse aventi carattere di certezza e stabilità del fondo.

La quantificazione delle risorse decentrate per l'anno 2022 risulta quindi pari a complessivi € 133.210,64.

Nell'ambito dell'ipotesi di CCDI all'articolo 2, le parti stabiliscono, la destinazione per il 2022 delle predette risorse decentrate rese disponibili, definendo i criteri di ripartizione del fondo tra retribuzione di posizione e retribuzione di risultato.

Sulla base dell'accordo integrativo in oggetto le risorse decentrate per l'anno 2022 sono utilizzate per finanziare la retribuzione di posizione e retribuzione di risultato, come descritto nella tabella seguente:

Destinazione	Importo	
	In valori assoluti	In termini percentuali
Retribuzione di posizione	105.061,50	78,87%
Retribuzione di risultato	28.149,14	21,13%
Totale	133.210,64	100%

c) Stante la natura ed i contenuti dell'ipotesi di contratto, non vi sono effetti abrogativi impliciti.

d) Le previsioni del contratto sono coerenti con le disposizioni in materia di meritocrazia e premialità, in quanto la corresponsione degli incentivi per la performance individuale ed organizzativa è subordinata alla valutazione delle prestazioni organizzative ed individuali, nei contenuti e con le modalità previste dal sistema di misurazione e valutazione della performance adottato con decreto direttore n. 20 del 29/07/2016.

Esso è stato redatto ai sensi di quanto disposto all'articolo 7 del decreto legislativo 27.10.2009, n. 150 e degli articoli 19 e 20 della L.R. Toscana 8.1.2009, n. 1 e ss.mm., e con i contenuti e per gli effetti stabiliti ai Titoli II e III del citato D.Lgs. n. 150/2009 ed al Capo III-bis del regolamento emanato con Decreto del Presidente della Regione Toscana 24/03/2010, n. 33/R e ss.mm.. La sintesi valutativa dei punteggi ottenuti nei fattori per la performance individuale ed organizzativa, determina un punteggio in base 100 corrispondente alla esatta quota percentuale di produttività da erogare. Successivamente i diversi punteggi ottenuti determinano un raggruppamento dei valutati su cinque fasce di merito per una rappresentazione di tipo statistico.

e) Il Piano della Qualità e della Prestazione Organizzativa (PQPO) per l'anno 2022 (approvato con la deliberazione Giunta Regionale Toscana n. 190 del 28 febbraio 2022 e rimodulato con la delibera n. 884 del 01/08/2022 - Il piano, come detto sopra, è poi confluito nel Piano Integrato di Attività e Organizzazione (P.I.A.O.) adottato con decreto direttore n. 63 del 30/06/2022) prevede il perseguimento di obiettivi strategici in materia di programmazione socio-sanitaria e anche alcune azioni per l'efficacia, l'efficienza, la trasparenza e l'integrità dei processi e per il benessere organizzativo, condivisi con la Direzione di riferimento di Regione Toscana. Tali obiettivi strategici, attraverso indicatori e valori target, sono poi declinati in obiettivi individuali ed assegnati al personale dipendente dell'Agenzia, sulla base di quanto previsto dal vigente sistema di valutazione. Pertanto le risorse decentrate destinate ad incentivare la performance organizzativa ed individuale, sono fortemente correlate ai risultati attesi riguardo il perseguimento degli obiettivi organizzativi ed individuali stabiliti per l'anno 2022 dal PQPO.

Il citato sistema di valutazione della performance organizzativa ed individuale, adottato con decreto direttore n. 20 del 29/07/2016, prevede che la corresponsione della quota di incentivo derivante dalla prestazione organizzativa avvenga in misura correlata alla valutazione espressa su ARS, disposta dalla Giunta regionale su proposta dell'Organismo indipendente di valutazione (OIV), ed in particolare sulla base del monitoraggio dei risultati organizzativi raggiunti nell'anno rispetto agli obiettivi programmati e alle risorse che faccia presumere una valutazione dei risultati annui dell'ente non inferiore alla misura di 55/100mi.

f) Non vi sono altre informazioni sugli istituti disciplinati dal contratto.

Il Direttore  
Dott.ssa Lucia Turco\*

\* firmato digitalmente

Agenzia Regionale di Sanità della Toscana  
Via P. Dazzi, n. 1 – 50141 Firenze  
**COLLEGIO dei REVISORI dei CONTI**

Firenze, 12 Gennaio 2023

**Al Direttore ARS  
SEDE**

**Oggetto: Ipotesi di contratto collettivo decentrato integrativo 2022-parte economica del personale dirigente dell’Agenzia Regionale di Sanità sottoscritto in data 7 dicembre 2022 - Certificazione.**

In relazione alla comunicazione da parte di ARS trasmessa via PEC (prot. n.1837 del 12/12/2022) relativa a quanto in oggetto, il Collegio comunica che ha proceduto alla verifica dell’accordo in esame.

Considerato:

- l’ipotesi di CCDI del personale dirigente dell’Agenzia Regionale di Sanità sottoscritto in data 07/12/2022 parte economica 2022;
- le disposizioni contrattuali previste dal CCNL del 17/12/2020, con particolare riferimento agli artt. 57 e seguenti in merito alla costituzione del fondo per la retribuzione di posizione e la retribuzione di risultato ed ai relativi criteri di riparto;
- il bilancio economico di previsione 2022 di cui al Decreto Direttore n. 55 del 16/05/2022, approvato con Delibera della Giunta Regionale Toscana n. 1271 del 14/11/2022, che considera tutti gli oneri derivanti dal CCNL e dalla contrattazione integrativa, nonché tutti gli oneri diretti e riflessi conseguenti;
- il bilancio di esercizio per l’anno 2021 adottato con decreto Direttore n. 48 del 28/04/2022 ed approvato con delibera Consiglio Regionale n. 79 del 4 ottobre 2022;
- le risorse decentrate per il 2022 costituite dal Direttore con proprio atto n. 99 del 06/12/2022 nel rispetto dell’art. 57 e seguenti del vigente CCNL del 17/12/2020;

Rilevato quindi, come stabilito nell’ambito della costituzione del fondo di cui al decreto direttore n.99/2022, per l’anno 2022 sono resi disponibili alla contrattazione decentrata **€ 133.210,64** quali risorse stabili, nel rispetto del nuovo CCNL del 17/12/2020, per un totale complessivo di **€ 133.210,64**.

Di seguito lo schema generale riassuntivo di utilizzo del fondo 2022, così come definito nel contratto in oggetto:

Destinazione	Importo	
	In valori assoluti	In termini percentuali
Retribuzione di posizione	105.061,50	78,87%
Retribuzione di risultato	28.149,14	21,13%
<b>Totale</b>	<b>133.210,64</b>	<b>100%</b>

Vista:

- la relazione illustrativa all'ipotesi di contratto decentrato integrativo 2022 e sull'utilizzo del fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato del personale dirigente per l'anno 2022, redatta in conformità dello schema previsto dalla circolare MEF n. 25/2012;
- la relazione tecnica-finanziaria nella quale, tra l'altro, sono evidenziate:
  - le modalità di costituzione delle risorse finanziarie che confluiscono nel fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato della dirigenza per l'anno 2022;
  - le forme di copertura dei relativi oneri in bilancio;
  - le specifiche finalità di utilizzazione del predetto fondo;

si esprime parere favorevole all'ipotesi di contratto decentrato in oggetto, certificandone la compatibilità dei costi.

p. Il Collegio dei Revisori

