

## ACCORDO

### tra la delegazione di parte pubblica e la delegazione di parte sindacale della Dirigenza di ARPAT sulla finalizzazione delle risorse dei fondi contrattuali dell'anno 2019

L'amministrazione e le Organizzazioni sindacali del personale della Dirigenza di ARPAT

Verificato che:

- l'ipotesi di accordo è stata siglata dalle parti in data 28.01.2020;
- in data 4.3.2020 è stata resa dal Collegio dei Revisori, a seguito della ricezione della Relazione illustrativa e tecnico finanziaria relativa all'ipotesi di accordo in questione, la certificazione di cui all'art. 40, comma 3 sexies, del D.Lgs. 165/2001;

procedono alla

### SOTTOSCRIZIONE

**dell'accordo annuale sulla finalizzazione delle risorse dei fondi contrattuali per l'anno 2019 per il personale della Dirigenza di ARPAT, di cui all'ipotesi allegata, siglata in data 28.01.2020.**

per la Delegazione di parte pubblica

per la delegazione di parte sindacale

FIRMA	SIGLA	FIRMA
Il Direttore Generale *	CGIL	Antonio Melley*
Il Direttore Amministrativo *	CISL	Stefano Calistri*
Il Direttore Tecnico *		
	ANAAO	Carlo Cini *
	SNABI	Andrea Cappelli *
	CISL	Luca Petroni *
	CGIL FP	Marco Longo *
		Stefania Tozzetti *

\* Documento informatico sottoscritto con firma digitale ai sensi del D.Lgs 82/2005. L'originale informatico è stato predisposto e conservato presso ARPAT in conformità alle regole tecniche di cui all'art. 71 del D.Lgs 82/2005. Nella copia analogica la sottoscrizione con firma autografa è sostituita dall'indicazione a stampa del nominativo del soggetto responsabile secondo le disposizioni di cui all'art. 3 del D.Lgs 39/1993



## **IPOTESI ACCORDO ANNUALE PER LA FINALIZZAZIONE DELLE RISORSE DEI FONDI CONTRATTUALI DELLA DIRIGENZA SPTA - ANNO 2019**

La parte sindacale della Dirigenza SPTA e la Delegazione trattante di parte pubblica, come indicati tra i firmatari del presente atto,

**PREMESSO** che il contratto collettivo nazionale stabilisce che in sede di contrattazione integrativa aziendale sono definiti i criteri generali per la definizione delle risorse di cui al fondo di risultato da destinare alla realizzazione degli obiettivi generali dell'azienda ai fini dell'attribuzione della retribuzione di risultato ai dirigenti.

### **RICHIAMATI:**

- i vigenti CCCCNLL della Dirigenza Sanitaria, Professionale, Tecnica e Amministrativa ;
- l'art. 8 del CCNL del 6.5.2010: Fondo per la retribuzione di posizione, equiparazione, specifico trattamento e indennità di direzione di struttura complessa;
- l'art. 9 del CCNL del 6.5.2010: Fondi per il trattamento accessorio legato alle condizioni di lavoro;
- l'art. 10 del CCNL del 6.5.2010: Fondo per la retribuzione di risultato e per la qualità della prestazione individuale;
- l'art. 4, comma 1, del CCNL 17.10.2008, che prevede che l'individuazione e l'utilizzo delle risorse siano determinati in sede di contrattazione integrativa con cadenza annuale;
- il DL 78/2010, (convertito in L. 122/2010) e s.m.i., che, all'art. 9, disciplina il contenimento della spesa in materia di pubblico impiego e la circolare MEF n.12 del 15 aprile 2011, contenente indirizzi applicativi in merito all'applicazione dell'art. 9 del suddetto DL 78/2010;
- l'art. 9, comma 2-bis, del DL 78/2010, come integrato dalla legge di conversione 30 luglio 2010, n. 122 e, successivamente, modificato dall'art. 1, comma 456, L. 27 dicembre 2013, n. 147, che prevede che *"A decorrere dal 1° gennaio 2011 e sino al 31 dicembre 2014 l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, anche di livello dirigenziale, di ciascuna delle amministrazioni (...) non può superare il corrispondente importo dell'anno 2010 ed è, comunque, automaticamente ridotto in misura proporzionale alla riduzione del personale in servizio. A decorrere dal 1° gennaio 2015, le risorse destinate annualmente al trattamento economico accessorio sono decurtate di un importo pari alle riduzioni operate per effetto del precedente periodo"*;
- l'art. 1, comma 236, della Legge n.208 del 28/12/2015, che prevede: *"a decorrere dal 1° gennaio 2016 l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, anche di livello dirigenziale, di ciascuna delle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e successive modificazioni, non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2015 ed è, comunque, automaticamente ridotto in misura proporzionale alla riduzione del personale in servizio, tenendo conto del personale assumibile ai sensi della normativa vigente"* e della circolare MEF n. 12 del 23.3.2016, che precisa che detta riduzione deve essere operata sulla base del confronto tra il valore medio del personale in servizio nell'anno di riferimento ed il valore medio dei presenti nell'anno 2015;
- l'art. 23 del D.lgs. n. 75 del 25.5.2017 che prevede:
  - l'abrogazione del sopra citato comma 236 dell'art. 1 della L. 208/2015;

- che, a decorrere dall'1.1.2017, il limite dell'ammontare complessivo delle risorse destinate al trattamento accessorio è costituito dall'importo dei fondi contrattuali per l'anno 2016 e non è più prevista alcuna decurtazione proporzionale all'eventuale riduzione del personale in servizio;

#### **RICHIAMATI INOLTRE:**

- la Legge n. 190 del 2012 "Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione", e in particolare l'art. 1, che prevede la nomina del responsabile della prevenzione della corruzione e s.m.i.;
- la circolare del Dipartimento della Funzione pubblica n. 1 del 25.1.2013 "Disposizioni per la prevenzione e repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione"
- il decreto del Direttore Generale n. 10 del 30.1.2019 con il quale è stato approvato il Piano triennale per la prevenzione della corruzione e della trasparenza 2019-2020-2021;

#### **PRESO ATTO:**

- degli artt. 17, comma 2, e 18 del D. Lgs. 150/2009 in merito alla valorizzazione del merito e all'incentivazione della performance e del decreto del Direttore generale n. 30 del 18.2.2016 di approvazione del "Sistema di valutazione del personale dirigente di ARPAT";
- che, nel rispetto di quanto previsto rispettivamente dall'art. 48, comma 1, del D.lgs. n. 198/2006 e dall'art. 10, comma 5, del D.lgs. 150/2009:
  - con decreto DG n. 49 del 23.03.2017 è stato approvato il Piano Triennale Azioni Positive (P.A.P.) per il triennio 2017-2019;
  - con deliberazione della Giunta regionale Toscana n. 208 del 25/2/2019 è stato approvato il Piano della Qualità della prestazione organizzativa 2019 di Arpat;
  - con deliberazione della Giunta regionale Toscana n. 1028 del 5/8/2019 è stato approvato il monitoraggio intermedio 2019 sul conseguimento degli obiettivi di cui al Piano della Qualità della prestazione organizzativa di Arpat ;
  - con deliberazione della Giunta regionale toscana n. 248 del 4/3/2019 è stata approvata la Relazione sulla Qualità della Prestazione sui risultati raggiunti nel 2018 da ARPAT;
- con decreto del Direttore generale n. 47/4.04.2019 è stato adottato il Piano di attività 2019 di ARPAT (approvato con delib. Giunta regionale toscana n. 609 del 6.05.2019);
- degli artt. 9 e 19 del D.Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150, come modificati con D.Lgs. 25 maggio 2017, n. 74;
- degli indirizzi per gli enti strumentali della Regione toscana di cui al Documento di economia e finanza regionale 2019 - Nota di aggiornamento (Deliberazione 18 dicembre 2018 n. 109);
- del decreto del Direttore generale n. 46 del 20.3.2017 di determinazione dell'importo dei fondi del personale della Dirigenza SPTA a consuntivo per l'anno 2016, la cui compatibilità è stata certificata dal Collegio dei revisori in data 2.5.2017;
- del Decreto del Direttore generale nr. 13 del 01/02/2019 di costituzione provvisoria dei fondi contrattuali della Dirigenza SPTA per l'anno 2019, la cui compatibilità è stata certificata dal Collegio dei revisori in data 16.4.2019;

#### **SOTTOSCRIVONO**

l'ipotesi di accordo annuale sulla finalizzazione delle risorse dei fondi contrattuali 2019 nel testo che segue:

1. in merito alla **Retribuzione di posizione**, si precisa che le indennità vengono attribuite sulla base dei punteggi assegnati agli incarichi, ai sensi del documento sulla graduazione delle funzioni (decreto DG n. 6/ 2012), e del valore punto provvisorio per l'anno 2019 differenziato per la Dirigenza del ruolo Sanitario e per la Dirigenza del ruolo Professionale, Tecnico e Amministrativo sulla base di quanto previsto dal Decreto del Direttore generale nr. 13 del 01/02/2019;

Inoltre, considerato:

- che gli incarichi attualmente vacanti sono potenzialmente assegnabili a dirigenti inquadrati in ruoli diversi, ai fini del calcolo del valore punto saranno computati nei due Fondi (Fondo per la

Retribuzione di posizione dei Dirigenti Sanitari e Fondo per la Retribuzione di posizione dei Dirigenti Professionali, Tecnici e Amministrativi) proporzionalmente al numero dei dirigenti in servizio con riferimento a ciascuno dei suddetti Fondi;

- che il personale dirigente ARPAT nell'ultimo decennio si è ridotto di 54 unità e che sono previste ulteriori 5 cessazioni entro il 31.12.2020, con evidenti difficoltà relativamente alla copertura degli incarichi – di natura tecnico-operativa, oltre che gestionale - previsti dall'organizzazione;
- che, stante la progressiva diminuzione dei dirigenti in servizio, le attività e le funzioni di competenza delle strutture rimaste vacanti sono state necessariamente redistribuite, tenuto conto dell'attinenza delle funzioni, tra i vari dirigenti in servizio al fine di garantire le attività proprie dell'Agenzia;
- che fino ad oggi il personale dirigente rimasto in servizio ha garantito, con notevoli sforzi, anche con riferimento alle strutture vacanti e nonostante le difficoltà organizzative, il mantenimento di un ottimale livello qualitativo e/o quantitativo, anche grazie a una collaborazione trasversale reciproca;
- che, infatti, l'Agenzia ha ottenuto dall'OIV, per il 2018, un'ottima valutazione;

ai fini della **Retribuzione di risultato** dei suddetti dirigenti, si procederà come segue:

- a) nella tabella riepilogativa dei fondi contrattuali sarà aggiunta, sotto le righe rispettivamente corrispondenti alla indennità di posizione dei dirigenti sanitari e a quella dei dirigenti PTA, una casella contenente l'importo relativo all'indennità di posizione degli incarichi vacanti (calcolato come sopra indicato), che riporterà la seguente descrizione:

*“Quota del fondo di posizione che, a consuntivo, sarà sommata alle risorse del fondo di risultato e destinata, previa valutazione, alla remunerazione dell'indennità di risultato con particolare riferimento alla redistribuzione delle attività, anche di quelle di competenza delle strutture vacanti.”*

- b) le suddette quote dei fondi saranno temporaneamente sommate al Fondo per la Retribuzione di risultato per l'anno 2019, parte collettiva, e riassegnate al competente Fondo per la Retribuzione di posizione dall'anno successivo, come previsto dall'art. 50 del CCNL della dirigenza Sanitaria dell'8.6.2000.

Le indennità di risultato saranno determinate, come previsto dal Sistema di Valutazione vigente, con le seguenti modalità:

- Un importo pari al 50% del fondo di risultato sarà destinato alla corresponsione della quota collettiva di cui all'art. 26 del Sistema di Valutazione individuale (cui andrà sommata anche la quota di cui alla sopra indicata lettera b)) ed il restante 50% sarà destinato alla corresponsione della quota individuale di cui all'art. 27 dello stesso documento.

Per la quota collettiva, il valore punto verrà calcolato come sotto indicato, ed il valore punto così ottenuto dovrà poi essere moltiplicato per i punti corrispondenti all'incarico assegnato a ciascun dirigente come risultanti dalla sottostante tabella:

$$VP = \frac{VF}{NP}$$

**VP** = valore punto

**VF** = valore del fondo per la retribuzione di risultato (50% del fondo)

**NP** = numero complessivo dei punti assegnabili in riferimento alla tipologia di incarico (corrispondenti ad incarichi ricoperti nel corso dell'anno, per il periodo di copertura degli incarichi stessi)

TIPOLOGIA INCARICHI	PUNTI ASSEGNATI
AREE VASTE	115
STRUTTURA COMPLESSA	100
STRUTTURA SEMPLICE	90
INCARICHI PROFESSIONALI	75

- Relativamente alla quota individuale, come previsto all'art. 27 del documento sul "Sistema di valutazione del personale dirigente di ARPAT", il valore punto verrà calcolato riparametrando il punteggio dell'incarico dal ricoperto con il punteggio della valutazione individuale di ciascun dirigente (tenendo anche conto del periodo di copertura dell'incarico durante l'anno), come da tabella sopra riportata. Successivamente, il 50% dell'ammontare del fondo del risultato dovrà essere diviso per la sommatoria dei punteggi riparametrati come sopra detto. Il valore punto così ottenuto verrà quindi moltiplicato per il punteggio della valutazione individuale.

Entrambi i valori punto verranno quantificati separatamente a consuntivo.

2. viene confermata, come previsto dalla Circolare della Funzione Pubblica n. 1/2013, l'attribuzione al Dirigente dell'Agenzia nominato Responsabile della prevenzione della corruzione ai sensi dell'art. 1, comma 7 della Legge n. 190 del 6.12.2012 e previa valutazione positiva dell'attività svolta, di ulteriori 20 punti di indennità di risultato oltre a quelli spettanti in applicazione della tabella sopra riportata;
3. in applicazione dell'art. 52, comma 5, lett. B del CCNL 8.6.2000, nel fondo per la retribuzione di risultato viene ricompresa l'integrazione dello 0,5% del monte salari 1997 pari ad Euro 25.531,72, da confermarsi a consuntivo previa verifica della sussistenza di avanzi di amministrazione e pareggio di bilancio nel bilancio di esercizio 2018;
4. viene inoltre stabilito, relativamente agli eventuali residui dell'anno 2019, di procedere alla liquidazione degli stessi in proporzione alla retribuzione di risultato percepita a consuntivo (secondo quanto previsto dal vigente Sistema di valutazione di cui al DDG n. 30/18.2.2016) con riferimento all'anno di competenza.

Le parti danno infine atto che, ai sensi dell'art. 40 bis del DLgs. 165/2001, il presente accordo è soggetto alle verifiche di compatibilità dei costi della contrattazione collettiva integrativa con i vincoli di bilancio e quelli derivanti dall'applicazione delle norme di legge da parte del Collegio dei Revisori, che rilascerà apposita certificazione da pubblicare, ex art. 21, co. 2, del D. Lgs. 33/2013, sul sito istituzionale unitamente al presente accordo e alla relazione tecnico finanziaria e illustrativa e che, pertanto, sarà data applicazione all'accordo previa acquisizione del parere positivo del Collegio dei revisori.

per la Delegazione di parte pubblica

per la delegazione di parte sindacale

<b>FIRMA</b>	<b>SIGLA</b>	<b>FIRMA</b>
Il Direttore Generale *	CGIL	Riccardo Bartolini Antonio Melley*
Il Direttore Amministrativo *	CISL	Nicola Burzio Stefano Calistri*
Il Direttore Tecnico *	UIL	Fabrizio Grassi
	ANAAO	Gioia Benedettini Carlo Cini * Andrea Cappelli * Valerio Marroni
	CISL	Luca Petroni *
	CGIL FP	Marco Longo *
		Stefania Tozzetti *

\* Documento informatico sottoscritto con firma digitale ai sensi del D.Lgs 82/2005. L'originale informatico è stato predisposto e conservato presso ARPAT in conformità alle regole tecniche di cui all'art. 71 del D.Lgs 82/2005. Nella copia analogica la sottoscrizione con firma autografa è sostituita dall'indicazione a stampa del nominativo del soggetto responsabile secondo le disposizioni di cui all'art.3 del D.Lgs. 39/1993

## DICHIARAZIONE A VERBALE FP-CGIL

La rappresentanza FP-CGIL dei dirigenti di ARPAT prende atto della decisione della delegazione di parte pubblica di accogliere la richiesta della sigla ANAAO Assomed di eliminare dall'ipotesi di accordo annuale per la finalizzazione delle risorse dei fondi contrattuali della dirigenza SPTA - Anno 2019, peraltro già sottoscritta da FP- CGIL, DA e DT il 04/12/2019, il capoverso seguente:

*"viene inoltre prevista, in caso di avocazione da parte di un dirigente dell'Agenzia di una struttura sottordinata, l'attribuzione di ulteriori 30 punti di indennità di risultato oltre a quelli spettanti in applicazione della tabella sopra riportata;"*

La rappresentanza FP-CGIL dei dirigenti di ARPAT sottoscrive la presente ipotesi di accordo al solo fine di consentire la finalizzazione delle risorse per l'anno 2019 e l'erogazione di quanto dovuto a saldo ai dirigenti dell'Agenzia, dichiarando il fermo disaccordo con la decisione suddetta che penalizza i colleghi titolari di doppio incarico o di "avocazione" di struttura sottoordinata privandoli del riconoscimento economico che il precedente accordo annuale stabiliva, sulla base di precisi orientamenti ARAN, applicativi delle norme contrattuali, i quali prevedono che il maggior aggravio di responsabilità e le maggiori attività del sostituto possano essere compensati con risorse del fondo di risultato secondo quanto stabilito in sede di contrattazione integrativa aziendale.

Si configura, di fatto, una doppia penalizzazione per i dirigenti interessati, poiché è del tutto evidente che l'avocazione o il doppio incarico o l'interim debbano essere considerati provvedimenti di carattere eccezionale, per far fronte a situazioni imprevedibili e straordinarie, e temporaneo, in attesa di soluzioni organizzative che risolvano strutturalmente la criticità. L'uso protratto e diffuso di questi strumenti da parte della Direzione testimonia, al contrario, l'incompatibilità dell'attuale organizzazione dell'Agenzia con il numero dei dirigenti in servizio e l'indisponibilità della Direzione medesima a individuare soluzioni alternative per sopperire alle carenze organizzative, gestionali e funzionali che diventano sempre più evidenti.

Delegazione trattante FP-CGIL dirigenti ARPAT  
20/12/2019

Firenze, 20 gennaio 2020

Oggetto: allegato verbale ipotesi di accordo.

La rappresentanza di CISL-FP per la dirigenza di ARPAT sottoscrive l'ipotesi di accordo pervenuta per consentire la finalizzazione delle risorse per l'anno 2019 e l'erogazione di quanto dovuto ai dirigenti.

Inoltre dichiara di sottoscrivere con riserva in quanto occorre da parte della Direzione una tempestiva riesame della posizione riservata al personale non sanitario.

In particolare, si richiede di considerare le dimensioni della struttura, il personale assegnato, il personale PFE ricadente sui vari dirigenti, le firme apposte su atti esterni, il numero di atti firmati a valore esterno tecnico o finanziario, il numero delle sedi su cui il personale è distaccato, la pluralità e la distanza dalle medesime, la copertura assicurativa a proprio carico, la molteplicità di funzioni ricadenti su i singoli responsabili di struttura (oltre una ventina).

CISL ARPAT  
L. Petroni\*

\* Documento informatico sottoscritto con firma elettronica qualificata così come definita all'art.1, co.1, lett. r) del D.Lgs 82/2005. L'originale informatico è stato predisposto e conservato presso l'amministrazione in conformità alle regole tecniche di cui all'art. 71 del D.Lgs 82/2005. Nella copia analogica la sottoscrizione con firma autografa è sostituita dall'indicazione a stampa del nominativo del soggetto responsabile secondo le disposizioni di cui all'art. 3 del D.Lgs 39/1993.