

RELAZIONE ILLUSTRATIVA

Ipotesi di Accordo nuova premialità e progressioni economiche orizzontali del personale di COMPARTO, sottoscritto in data 18 novembre 2020, ex art. 8 CCNL del personale di comparto del Comparto Sanità 21.5.2018 - art. 4 CCNL Comparto Sanità 19.4.2004 e s.m.i. – Artt. 40 e 40 bis del D. Lgs. 165/2001 e s.m.i.

Modulo 1 - Scheda 1.1

Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto

Questo modulo consiste nella sintetica descrizione degli aspetti procedurali della contrattazione, come evidenziati nella scheda che segue:

Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto ed autodichiarazione relative agli adempimenti della legge	
Data di sottoscrizione	18/11/2020
Periodo temporale di vigenza	Pluriennale (fino a nuovo accordo)
Composizione della delegazione trattante	Parte Pubblica : Componenti: Direttore generale, Direttore amministrativo; Direttore tecnico Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione : FP CGIL; FPS CISL; UIL sanità, FIALS e RSU Componenti di Parte pubblica firmatari: Direttore generale, Direttore amministrativo; Direttore tecnico Organizzazioni sindacali firmatarie: RSU, FP CGIL, FPS CISL, UIL sanità
Soggetti destinatari	Personale di comparto
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)	<ul style="list-style-type: none">• premialità correlata alla valutazione annuale effettuata nell'ambito del ciclo della performance;• progressioni economiche orizzontali anni 2020-2022

Rispetto dell'iter Adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione	Intervento Organo di controllo interno. Allegazione Certificazione Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa. Attestazione rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano sanzione del divieto erogazione retribuzione accessoria	<p>La presente relazione è propedeutica all'acquisizione della certificazione dell'Organo di controllo interno</p>
		<p>Con Delibera Giunta Regionale della Toscana n. 150 del 17/02/2020 è stato approvato il Piano della qualità della prestazione organizzativa 2020;</p> <p>Con Delibera Giunta regionale della Toscana Delibera n.1092 del 3/8/2020 sono stati approvati il monitoraggio intermedio e la rimodulazione degli obiettivi strategici 2020 di cui al Piano della Qualità della Prestazione Organizzativa di ARPAT (ex delibera della G.R. 150/2020);</p>
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	<p>Il Piano triennale per la prevenzione della corruzione e della trasparenza 2020-2021-2022 è stato adottato con decreto DG nr. 10 del 31/01/2020.</p>
		<p>E' stato assolto l'obbligo di pubblicazione, previsto dal D.Lgs. 14.3.2013 n. 33, mediante inserimento dei dati e delle informazioni sul sito istituzionale di ARPAT nella Sezione "Amministrazione trasparente"</p> <p>Nella stessa Sezione, in "Controlli e rilievi sull'amministrazione" - "Atti degli Organismi indipendenti di valutazione, nuclei di valutazione o altri organismi con funzioni analoghe" - "Attestazioni OIV" , è stata pubblicata l'attestazione dell'OIV al 30.6.2020.</p> <p>Delibera della Giunta Regionale Toscana n. 244 del 02.03.2020 è stata approvata la Relazione sulla Qualità della Prestazione sui risultati raggiunti nel 2019 da ARPAT, pubblicata sul sito web di ARPAT – Sezione "Amministrazione trasparente" – "Disposizioni generali" - "Atti generali" - "Principali atti di programmazione"</p>
Eventuali osservazioni:		

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 - risultati attesi - altre informazioni utili)

L'ipotesi di accordo nuova premialità e progressioni economiche orizzontali del personale di COMPARTO, in esame, interviene sui criteri generali per l'attribuzione dei premi correlati alla performance già definiti nel vigente "Sistema di valutazione della qualità della prestazione del personale di comparto di Arpat" (adottato con Decreto del Direttore generale nr. 138 del 17/11/2016) e definisce i criteri generali per la definizione delle progressioni economiche orizzontali delle categorie B, C e D del personale di Comparto - di seguito denominate PEO - per gli anni 2020, 2021 e 2022 nel rispetto delle previsioni contrattuali e normative.

La contrattazione decentrata, nell'ottica condivisa di mirare al miglioramento dell'organizzazione e delle prestazioni individuali, ha confermato alcuni criteri già adottati nel sistema della performance attuale, aggiornandoli anche in applicazione del CCNL sottoscritto il 21.5.2018, e ha inoltre concordato su:

- la conferma della ripartizione percentuale delle risorse del fondo destinate ai premi correlati alla performance organizzativa (detta produttività collettiva – 80%) e ai premi correlati alla performance individuale (detta produttività individuale - 20%), di cui, rispettivamente, agli artt. 34 e 35 del Sistema di Valutazione sopra ricordato e in analogia a quanto previsto dalle Linee di indirizzo per l'implementazione del sistema di valutazione del personale del Servizio sanitario regionale, adottate con Delibera GRT n. 308 del 29/04/2013;
- la rideterminazione degli importi teorici di produttività, individuale e collettiva, spettanti per categoria e livelli economici, in sostituzione di quelli previsti dagli artt. 11 e 12 del CCIA del 7.8.2006, nel rispetto dei criteri indicati nell'ipotesi di accordo e della ripartizione percentuale delle risorse del fondo destinate ai premi correlati alla performance (80%-20%);
- la conferma del numero delle classi di riferimento per l'attribuzione dei premi di produttività e del corrispondente punteggio, come individuate con il Sistema di Valutazione vigente, riparametrate per la quota percentuale di riferimento, partendo dalla classe A corrispondente alla quota massima attribuibile e pari al 100% dell'importo teorico (con punteggio di valutazione annuale da 6 a 7) fino alla classe E corrispondente alla quota minima attribuibile pari al 40% dell'importo teorico (con punteggio di valutazione annuale da 1 a 1,99) e prevedendo la classe 0 per il personale non classificabile (NC) o non valutabile (NV) ;
- l'attribuzione, ai sensi dell'art. 82 del CCNL del 21.5.2018, di una maggiorazione non inferiore al 30% del premio individuale, da calcolarsi ogni anno sul valore medio pro-capite dei premi attribuiti ai dipendenti di ciascuna categoria e livello economico (A, B, Bs, C, D e Ds) che siano stati valutati positivamente l'anno precedente, da assegnare - per categoria e livello economico (A, B, BS, C, D e DS) - al personale che ha conseguito le valutazioni più alte al termine dell'anno precedente. La suddetta maggiorazione del premio, viene prevista per una limitata quota massima di personale valutato, che non potrà essere superiore al 5%, (fatti salvi i criteri di arrotondamento previsti nell'ipotesi di accordo nel caso di risultati decimali o inferiori a una unità), del personale che ha avuto una valutazione positiva e che, alla data del 31/12 dell'anno precedente all'anno di attribuzione, ha maturato 3 anni di servizio in ARPAT. Tale percentuale di eccellenza è definita in relazione alla consistenza annuale dei fondi contrattuali e, per il 2020, è fissata nel valore massimo del 5% del personale suddetto. Le risorse da destinare alle eccellenze saranno stabilite ogni anno all'atto dell'accordo per la finalizzazione dei fondi, sulla base della percentuale stabilita del personale destinatario e saranno, di norma, finanziate con il fondo di cui all'art 81 del CCNL del Comparto Sanità del 21.5.2018, ma con possibilità di utilizzo di residui resisi disponibili anche a copertura totale della quota necessaria.

L'ipotesi in esame, preso atto della disponibilità delle risorse sul fondo art. 81 del CCNL del CCNL del Comparto Sanità del 21.5.2018, prevede inoltre l'attivazione di procedure selettive finalizzate all'attribuzione di PEO per l'anno 2020 e ne definisce i criteri generali, quali:

- possesso, ai fini dell'attribuzione della fascia retributiva superiore, del requisito di un periodo minimo di permanenza nella posizione economica in godimento pari a ventiquattro mesi, nel rispetto del criterio per la progressione economica orizzontale prevista dall'art. 3, comma 1, del CCNL del comparto Sanità del 10.4.2008;
- selettività della procedura (con l'attribuzione ad una quota massima di personale pari al 50% dei dipendenti in possesso dei requisiti di ammissione ivi previsti);
- divieto di retrodatazione della decorrenza giuridica ed economica delle progressioni oltre il primo gennaio dell'anno di approvazione della relativa graduatoria mediante decreto del Direttore generale (in coerenza con gli orientamenti espressi dal dipartimento della Funzione Pubblica, con parere 63259 del 11.11.2014, e dal MEF con circolare n. 15 del 16.5.2019);
- adozione di misure atte a dare maggiori possibilità di acquisizione della fascia superiore, fermo restando il principio della premialità, ai dipendenti appartenenti a categorie e livelli economici più bassi e alle fasce iniziali di ciascuna categoria.

Viene concordata l'attribuzione di una Progressione Economica Orizzontale - compatibilmente con le risorse a disposizione, quantificate nell'importo massimo presunto di euro 160.000,00, e ferma restando comunque l'osservanza della percentuale massima di personale a cui attribuire le PEO - entro il limite del 50% dei dipendenti che risulteranno in possesso dei requisiti individuati nell'ipotesi di accordo di cui trattasi, anche nei successivi anni 2021-2022.

Il testo dell'ipotesi individua, quindi, i requisiti di ammissione alle procedure selettive per l'attribuzione delle PEO (essere in servizio in ARPAT alla data del 1 gennaio dell'anno di attribuzione, possesso di 2 anni nella fascia di inquadramento e possesso, con riferimento a ciascuna fascia economica, di una specifica anzianità complessiva nella PA, assenza di sanzioni disciplinari più gravi del rimprovero verbale nel corso del biennio precedente all'anno di indizione della selezione, assenza di valutazione "non classificabile" nei tre anni precedenti all'indizione della selezione, valutazione media nei tre anni precedenti all'indizione della selezione non inferiore a 3) e i criteri di valutazione (Criterio di "valutazione individuale" e Criterio dell'esperienza professionale maturata nella pubblica amministrazione) con la previsione del relativo punteggio che, nel caso del primo criterio, verrà attribuito nel rispetto di valori di soglia diversificati in ragione della categoria e della fascia di appartenenza.

Anche per l'attribuzione delle PEO, vengono fissati dei criteri di preferenza a parità di punteggio.

E' stato infine concordato:

- di definire, nell'ambito della stipula dell'accordo annuale sull'utilizzo dei fondi contrattuali, (da attuarsi entro la fine del mese di aprile di ogni anno), le risorse da destinare alle suddette finalità, prevedendo una fase di verifica nel 2022 per valutare la possibilità di reiterare l'accordo anche negli anni successivi.
- di prevedere l'attivazione, entro il 18 dicembre del corrente anno, di un nuovo confronto in merito alle Progressioni Economiche Verticali (PEV), di cui all'art. 22 c. 15 del D.Lgs 75/2017 e sm.i. e all'art. 52 c.1 bis D.Lgs. 165/2001, relativamente alla disciplina della riserva dei posti per gli interni nei concorsi pubblici e ad alcune tematiche inerenti l'orario di lavoro.

Viene dato inoltre atto dell'impegno alla ridefinizione, dall'anno 2021, della produttività collettiva tenuto conto della produttività delle singole strutture, fermo restando l'ammontare delle singole quote e la proporzione tra produttività individuale e produttività collettiva (20% e 80%) previamente stabilite.

Firenze, 20.11.2020

IL DIRETTORE AMMINISTRATIVO

Dott.ssa Paola Querci ¹

Elenco allegati:

1. ipotesi dell'accordo nuova premialità e progressioni economiche orizzontali del 18.11.2020;
2. relazione tecnico – finanziaria.

¹ 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