



Decreto del Direttore generale nr. 163 del 12/10/2021

Proponente: *Alessandra Bini Carrara*

Gestione Risorse Umane

Pubblicità/Pubblicazione: Atto soggetto a pubblicazione *integrale* (sito internet)

Visto per la pubblicazione - Il Direttore generale: Dott. Pietro Rubellini

Responsabile del procedimento: *Dott.ssa Alessandra Bini Carrara*

Estensore: *Francesca Carlesi*

Oggetto: Presa d'atto dell'accordo di contrattazione integrativa su premialità e progressioni economiche orizzontali per l'anno 2021 e seguenti

ALLEGATI N.: 3

<i>Denominazione</i>	<i>Pubblicazione</i>	<i>Tipo Supporto</i>
Allegato A - Accordo di contrattazione integrativa su premialità e progressioni economiche orizzontali per l'anno 2021 e seguenti	sì	digitale
Allegato B - Relazione illustrativa e relazione tecnico-finanziaria	sì	digitale
Allegato C - Certificazione del Collegio dei revisori	sì	digitale

Natura dell'atto: *non immediatamente eseguibile*

Trattamento dati personali: *Sì* **Numerosità degli interessati:** *1 - 1.000*

Il Direttore generale

Vista la L.R. 22 giugno 2009, n. 30 e s.m.i., avente per oggetto "Nuova disciplina dell'Agenzia regionale per la protezione ambientale della Toscana (ARPAT)";

Richiamato il decreto del Presidente della Giunta Regionale n. 74 del 23.3.2021, con il quale il sottoscritto è nominato Direttore generale dell'Agenzia Regionale per la Protezione Ambientale della Toscana;

Considerata la decorrenza dell'incarico di cui sopra dal 1° maggio 2021;

Dato atto che con decreto del Direttore generale n. 238 del 13.09.2011 è stato adottato il Regolamento di organizzazione dell'Agenzia (approvato dalla Giunta Regionale Toscana con delibera n. 796 del 19.09.2011), successivamente modificato con decreti n.1 del 04.01.2013 e n. 108 del 23.07.2013;

Visto l' "Atto di disciplina dell'organizzazione interna" approvato con decreto del Direttore generale n. 270/2011 (ai sensi dell'articolo 4, comma 3, del Regolamento organizzativo dell'Agenzia), modificato ed integrato con decreti n. 87 del 18.05.2012 e n. 2 del 04.01.2013;

Visti:

- l'art. 40 del D.Lgs. 165 del 30.3.2001 e s.m.i.;
- l'art. 8 del CCNL del comparto Sanità per il personale di comparto sottoscritto in data 21 maggio 2018;
- il decreto del Direttore generale nr. 130 del 16/07/2021 di determinazione provvisoria dei fondi contrattuali del personale di comparto per l'anno 2021, ai sensi del CCNL del comparto Sanità sottoscritto in data 21.05.2018;

Considerato che:

- in data 19/07/2021, è stata siglata l'ipotesi di accordo di contrattazione integrativa su premialità e progressioni economiche orizzontali per l'anno 2021 e seguenti per il personale di comparto;
- che in data 20/07/2021, 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 e s.m.i.;

Dato atto che:

- in data 21/07/2021, le parti hanno definitivamente sottoscritto il suddetto accordo di contrattazione integrativo, trasmesso all'ARAN, ai sensi dell'art. 40 bis, comma 5, del D.Lgs. 165/2001 e s.m.i.;

Ritenuto, pertanto, di prendere atto dell'accordo di contrattazione integrativa su premialità e progressioni economiche orizzontali per l'anno 2021 e seguenti per il personale di comparto, sottoscritto in data 21/07/2021 (allegato "A"), unitamente alla relazione illustrativa e relazione tecnico-finanziaria (allegato "B") e alla certificazione del Collegio dei revisori rilasciata in data 20/07/2021 (allegato "C");

Visto il decreto del Direttore generale n.192 del 30.12.2015 avente ad oggetto "Modifica del decreto del Direttore generale n. 138 del 26.09.2013 e adozione del "Disciplinare interno in materia di gestione dei rapporti tra le strutture di ARPAT ed il Collegio dei revisori";

Visto il parere positivo di regolarità contabile in esito alla corretta quantificazione ed imputazione degli effetti contabili del provvedimento sul bilancio e sul patrimonio dell'Agenzia espresso dal Responsabile del Settore Bilancio e contabilità riportato in calce;

Visto il parere positivo di conformità alle norme vigenti, espresso dal Responsabile del Settore Affari generali, riportato in calce;

Visti i pareri espressi in calce dal Direttore amministrativo e dal Direttore tecnico;

decreta

1. di prendere atto dell'accordo di contrattazione integrativa su premialità e progressioni economiche orizzontali per l'anno 2021 e seguenti per il personale di comparto, sottoscritto in data 21/07/2021 (allegato "A"), unitamente alla relazione illustrativa e relazione tecnico-finanziaria (allegato "B") e alla certificazione del Collegio dei revisori rilasciata in data 20/07/2021 (allegato "C");
2. di individuare quale responsabile del procedimento la Dott.ssa Alessandra Bini Carrara, ai sensi dell'art. 4 della L. n. 241 del 07.08.1990 e s.m.i..

Il Direttore generale
Dott. Pietro Rubellini*

* “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.”

Il Decreto è stato firmato elettronicamente da:

- Marta Bachechi , responsabile del settore Affari generali in data 29/09/2021
- Andrea Rossi , responsabile del settore Bilancio e Contabilità in data 30/09/2021
- Alessandra Bini Carrara , il proponente in data 30/09/2021
- Paola Querci , Direttore amministrativo in data 30/09/2021
- Marcello Mossa Verre , Direttore tecnico in data 07/10/2021
- Pietro Rubellini , Direttore generale in data 12/10/2021

ACCORDO SU PREMIALITÀ E PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI ANNO 2021 E SEGUENTI

L'amministrazione di ARPAT, la RSU e le Organizzazioni sindacali del personale di comparto

Verificato che:

- l'ipotesi di accordo è stata siglata dalle parti in data 19.07.2021
- in data 20.07.2021..... 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.

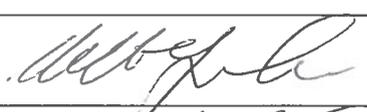
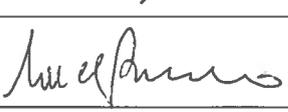
CONCORDANO

sull'allegata ipotesi di accordo su Premialità e progressioni economiche orizzontali anno 2021 e seguenti.

Delegazione di parte pubblica

Direttore Generale - Pietro Rubellini*	
--	---

Delegazione di parte sindacale

Per la RSU - Matteo Francalanci	
CGIL FP - Riccardo Bartolini <i>Per</i>	
CISL FP - Nicola Burzio	
UIL Sanità - Fabrizio Grassi	

21.07.2021

* 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 39/1 993

IPOTESI DI ACCORDO SU PREMIALITÀ E PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI 2021 E SEGUENTI

In data luglio 2021, la Delegazione trattante di parte pubblica e la Delegazione di parte sindacale del personale di comparto, come indicate tra i firmatari del presente atto, dopo ampia discussione, Richiamati i vigenti CCCCNNL del personale di comparto;

Ricordato l'accordo di finalizzazione delle risorse 2020 (Nuova premialità e progressioni economiche orizzontali del personale di comparto) sottoscritto il 16.12.2020 e la reciproca volontà di riproporne, con le dovute migliorie, il contenuto per l'anno 2021 e seguenti

concordano quanto segue:

Art. 1 Differenziazione premio individuale (art. 82 del CCNL 21.5.2018)

In merito all'applicazione di quanto previsto relativamente alla differenziazione del premio individuale prevista dall'art. 82 del CCNL 21.5.2018 le parti concordano:

La "maggiorazione del premio individuale" (art. 82) verrà assegnata, per ogni 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 per una quota massima non superiore al 5% del personale che ha avuto una valutazione positiva e che alla data del 31/12 dell'anno precedente ha maturato 3 anni di servizio in ARPAT.

Tale percentuale di eccellenza è fissata in relazione alla consistenza dei fondi contrattuali e, per il 2021, viene individuata nel valore massimo del 5% del personale suddetto.

L'importo del premio dovrà essere calcolato ogni anno come una maggiorazione del 30% del valore medio pro-capite attribuito ai dipendenti di ciascuna categoria e livello economico (A, B, Bs, C, D e Ds) che siano stati valutati positivamente l'anno precedente.

Ogni anno, all'atto dell'accordo per la finalizzazione dei fondi, verrà stabilito l'importo da destinare alle eccellenze, calcolando la relativa percentuale di personale. Le eccellenze vengono di norma finanziate con il fondo art 81, così come previsto dal CCNL, qualora vi siano disponibili residui degli anni precedenti, le parti, di volta in volta, ne concorderanno l'utilizzo per il finanziamento, all'occorrenza, anche totale, delle eccellenze.

In caso di parità di punteggio (valutazione), per decidere a quali dipendenti attribuire il premio all'interno di una stessa categoria per non superare la percentuale massima stabilita, si dovranno applicare i seguenti criteri di priorità:

1. a chi non ha ottenuto l'eccellenza in nessuno dei 3 anni precedenti;
2. a chi non ha ottenuto l'eccellenza in nessuno dei 2 anni precedenti;
3. a chi non ha ottenuto l'eccellenza nell'anno precedente;
4. a chi appartiene alla fascia economica più bassa;
5. a chi ha maggiore anzianità di servizio in agenzia;
6. a chi ha maggiore anzianità anagrafica.

Handwritten signatures of the representatives of the public and syndical delegations, including a large signature at the top right and several smaller ones below it.

Nel caso in cui l'applicazione della percentuale individuata per l'assegnazione delle eccellenze generi dei risultati decimali si stabilisce che nel caso in cui la prima cifra decimale sia maggiore o uguale a 5 si arrotonderà per eccesso, se inferiore a 5 si arrotonderà per difetto. Nel caso in cui l'applicazione della percentuale individuata per l'assegnazione delle eccellenze generi dei risultati inferiori all'unità si stabilisce l'arrotondamento per eccesso comunque a 1.

ART. 2 - PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI (PEO)

Preso atto delle risorse disponibili sul fondo aziendale di cui all'art. 81 e tenuto conto del vigente quadro di riferimento legislativo, le parti concordano di attivare procedure selettive finalizzate all'attribuzione di PEO ad una quota di personale individuata previa approvazione della graduatoria degli aventi titolo entro il mese di dicembre 2021.

In coerenza con gli orientamenti espressi dal Dipartimento della Funzione Pubblica, dall'ARAN e dal MEF l'attribuzione delle progressioni economiche deve avvenire nel rispetto dei seguenti principi (*enunciati nella circolare MEF del Conto annuale 2018 la circolare n. 15 del 16 maggio 2019*):

- permanenza biennale nella posizione precedente, come indicato dal CCNL di riferimento;
- selettività della procedura dimostrata dal raffronto tra il numero dei dipendenti in possesso dei requisiti per concorrere alle PEO e il numero delle PEO attribuite, il cui rapporto deve essere inferiore o al massimo uguale al 50%;
- principio di non retrodatazione oltre il primo gennaio dell'anno di approvazione della graduatoria mediante decreto del DG.

Considerato l'andamento dei fondi contrattuali, le parti concordano di attribuire, per il 2021, le PEO al 50% dei dipendenti in possesso dei requisiti e di perseguire il medesimo obiettivo (50%) per l'anno 2022, compatibilmente con le risorse a disposizione, con l'intento di assegnarle prioritariamente a coloro che negli anni precedenti ne sono stati esclusi.

Pertanto, di norma entro la fine del mese di aprile di ogni anno, nell'ambito della stipula dell'accordo annuale sull'utilizzo dei fondi contrattuali, saranno definite anche le risorse da destinare all'attribuzione di nuove PEO, da attribuire secondo i criteri selettivi definiti nell'allegato 1, fermo restando che la decorrenza giuridica ed economica della PEO resta stabilita al 01 gennaio dell'anno in cui la procedura selettiva viene conclusa.

Le parti concordano che nel 2022 procederanno ad una verifica per valutare se reiterare l'accordo anche negli anni successivi.

Le parti convengono inoltre il seguente criterio generale:

- nell'attribuzione delle nuove fasce si intende utilizzare un criterio perequativo dando maggiori possibilità di acquisizione della fascia superiore, fermo restando il principio della premialità, ai dipendenti che percepiscono retribuzioni più basse in senso assoluto, cioè a coloro che si trovano nelle categorie e livelli economici più bassi (a cominciare pertanto da B, Bs) e nelle fasce iniziali di ciascuna categoria.

PROCEDURA SELETTIVA PER L'ATTRIBUZIONE DELLA PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE (PEO): CRITERI E MODALITA'

Requisiti di ammissione

Sono ammessi alla selezione per la PEO i dipendenti del comparto:



Four handwritten signatures are present at the bottom of the page. From left to right: a blue signature, a black signature, a black signature, and a black signature with the number '2' written above it.

- in servizio effettivo in ARPAT (quindi esclusi i dipendenti in aspettativa senza assegni, con dottorato o assegno di ricerca) a tempo indeterminato e determinato al 1° gennaio dell'anno di indizione della selezione;
- che abbiano maturato al 31 dicembre dell'anno precedente a quello d'indizione della selezione un'anzianità di 2 anni di servizio effettivo in ARPAT (quindi esclusi i dipendenti in aspettativa senza assegni, con dottorato o assegno di ricerca), a tempo indeterminato o determinato, con la fascia di attuale inquadramento;
- che posseggano la seguente anzianità minima complessiva nella P.A., al netto dei periodi di aspettativa senza assegni:

Fascia attuale inquadramento	Anzianità complessiva in P.A
0	2
1	4
2	8
3	12
4	16
5	20

- che non siano stati destinatari di sanzione disciplinare più grave del rimprovero verbale nel corso del biennio precedente all'anno di indizione della selezione;
- che non abbiano conseguito nei 3 anni precedenti all'anno di indizione della selezione una valutazione individuale "non classificato";
- che abbiano conseguito un punteggio medio di valutazione individuale nei 3 anni precedenti all'anno di indizione della selezione non inferiore a 3.

Criteri di valutazione

Si convengono i seguenti criteri di valutazione che concorrono, in proporzione ai rispettivi pesi, a determinare il punteggio complessivo individuale, in base al quale viene definita la graduatoria fra gli ammessi alla selezione per le PEO di ciascuna categoria.

Il punteggio complessivo individuale si ottiene dalla somma dei punteggi parziali, relativi ai seguenti criteri di selezione:

1. *Criterio "valutazione individuale" (massimo 70 punti)*
2. *Criterio esperienza professionale maturata nella pubblica amministrazione (massimo 30 punti)*

Il massimo punteggio complessivo individuale è pertanto stabilito in 100 punti.

In caso di parità fra più candidati, la preferenza viene attribuita utilizzando progressivamente i seguenti criteri:

- non essere stato beneficiario di PEO nel periodo di valenza del presente accordo
- migliore valutazione nel periodo di osservazione
- maggiore permanenza nella fascia di attuale inquadramento



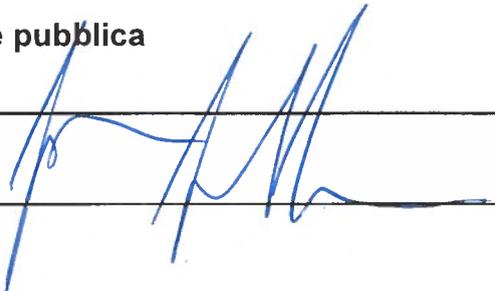
Per il calcolo dell'anzianità nella Pubblica amministrazione e nella categoria/livello economico, vengono sommati tutti i periodi di servizio, a tempo pieno ed a tempo parziale, escludendo i periodi non utili a fini pensionistici.

Le parti concordano sul fatto che, al fine di dare la possibilità a tutti i dipendenti di essere destinatari delle progressioni economiche orizzontali, negli anni a venire venga inserito un criterio di precedenza per i dipendenti non destinatari di PEO nei due anni precedenti.

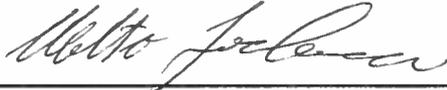
Le parti si impegnano infine ad attivare, entro il 19.7.2021, un nuovo confronto in merito alle progressioni economiche verticali (PEV) di cui all'art. 22 c. 15 del D.Lgs 75/2017 e s.m.i. e all'art. 52 c. 1 bis D.Lgs. 165/2001 relativamente alla disciplina della riserva posti per gli interni nei concorsi pubblici.

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.

Delegazione di parte pubblica

Direttore Generale Pietro Rubellini*	
--------------------------------------	---

Delegazione di parte sindacale

Per la RSU - Matteo Francalanci	
CGIL FP - Riccardo Bartolini	PER CGIL 
CISL FP - Nicola Burzio	
UIL Sanità - Fabrizio Grassi	

* 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



ARPAT
 Agenzia regionale per la protezione
 ambientale della Toscana



RELAZIONE ILLUSTRATIVA

Ipotesi di Accordo su premialità e progressioni economiche orizzontali 2021 e seguenti del personale di COMPARTO, sottoscritto in data 19 luglio 2021, 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	19 luglio 2021
Periodo temporale di vigenza	Biennale (fino a nuovo accordo)
Composizione della delegazione trattante	Parte Pubblica : Componenti: Direttore generale, con il supporto tecnico del Responsabile Settore Gestione Risorse umane. Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione : CGIL FP; CISL FP; UIL sanità, FIALS e RSU Componenti di Parte pubblica firmatari: Direttore generale, Direttore amministrativo; Direttore tecnico Organizzazioni sindacali firmatarie: RSU, CGIL FP, CISL FP e UIL
Soggetti destinatari	Personale di comparto
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)	Criteri per attribuzione progressioni economiche orizzontali e premialità individuale

	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>
	Rispetto dell'iter Adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione	<p>Con Delibera Giunta Regionale della Toscana n. 381 del 12.4.2021 è stato approvato il Piano della qualità della prestazione organizzativa 2021.</p> <p>Il Piano triennale per la prevenzione della corruzione e della trasparenza stato adottato con decreto DG nr. 50 del 24/03/2021.</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 del Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza di ARPAT del 15/6/21, nelle more della nomina del nuovo OIV da parte della Regione Toscana</p> <p>Delibera della Giunta Regionale Toscana n. 141 del 08.03.2021 è stata approvata la Relazione sulla Qualità della Prestazione sui risultati raggiunti nel 2020 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)

Premessa

Visto l'accordo sottoscritto in data 16.12.2020 e certificato dal Collegio dei Revisori in data 25.11.2020, su "Nuova premialità e progressioni economiche orizzontali del personale di comparto", con il quale sono state rideterminate le quote di premialità individuale e collettiva, sono stati modificati i punteggi e le percentuali del Sistema di valutazione della qualità della prestazione e sono stati stabiliti i criteri per la Differenziazione del premio individuale (ex art. 82 del CCNL del comparto Sanità del 21.5.2018) e i criteri per l'attribuzione delle Progressioni Economiche Orizzontali e il verbale di interpretazione autentica dell'accordo sopra richiamato sottoscritto dalle parti in data 16.12.2020, con l'ipotesi di accordo del 19.7.2021, le parti hanno ritenuto di confermarne il contenuto aggiornandolo per l'anno 2021 e seguenti e prevedendo alcune modifiche ritenute migliorative.

La Costituzione dei fondi contrattuali del personale di comparto per l'anno 2021 è stata effettuata, in attuazione delle nuove norme contrattuali e sulla base della normativa vigente ed in particolare nel rispetto del limite di cui all'art. 23, comma 2, del D.lgs 25.5.2017 n. 75, in via provvisoria con Decreto del Direttore generale nr. 130 del 16/07/2021, in corso di certificazione in merito alla compatibilità con i vincoli di bilancio e quelli derivanti dall'applicazione delle norme di legge.

Illustrazione dell'accordo

Nell'ipotesi di accordo integrativo su premialità e progressioni economiche orizzontali 2021 e seguenti del personale di comparto, sottoscritto il 19 luglio 2021, sono stati confermati i criteri previsti dall'accordo citato del 16.12.2020 per l'attribuzione del premio individuale di cui all'art. 82 del CCNL 21.5.2018, prevedendo per il 2021 l'attribuzione alla quota massima prevista dal precedente accordo, ovvero al 5% del personale di comparto che ha conseguito le valutazioni più alte al termine dell'anno 2020, tra il personale che ha avuto una valutazione positiva e che alla data del 31/12 dell'anno precedente ha maturato 3 anni di servizio in ARPAT. Viene inoltre confermata la maggiorazione di detto premio individuale, pari al 30% del valore medio pro-capite attribuito ai dipendenti di ciascuna categoria e livello economico (A, B, Bs, C, D e Ds) che siano stati valutati positivamente l'anno precedente.

Viene previsto di definire le risorse da destinare a detta maggiorazione in fase di accordo annuale, valutando in tale occasione se destinare oltre a quelle del fondo art. 81 anche eventuali risorse residue degli anni precedenti.

Le parti hanno infine concordato di effettuare le procedure selettive finalizzate all'attribuzione delle PEO, con approvazione della graduatoria degli aventi titolo entro il mese di dicembre 2021, confermando i criteri già previsti dall'accordo del 16.12.2020, riaffermando quale finalità l'attribuzione a personale inquadrato in categorie e livelli economici più bassi (a cominciare pertanto da B, Bs) e nelle fasce iniziali

di ciascuna categoria – fermo restando il principio della premialità - ed effettuando alcune precisazioni in merito alla tipologia del servizio prestato.

IL DIRETTORE AMMINISTRATIVO

Dott.ssa Paola Querci ¹

Elenco allegati:

1. **Ipotesi di Accordo su premialità e progressioni economiche orizzontali 2021 e seguenti del personale di COMPARTO, sottoscritto in data 19 luglio 2021**
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



ARPAT
Agenzia regionale per la protezione
ambientale della Toscana



Relazione tecnico-finanziaria

Ipotesi di Accordo su premialità e progressioni economiche orizzontali 2021 e seguenti del personale di COMPARTO, sottoscritto in data 19.07.2021 - 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.

III.1 Modulo I

La costituzione del Fondo per la contrattazione integrativa

La costituzione del fondo del personale di comparto per l'anno 2021 per la contrattazione integrativa è stata effettuata in via provvisoria con decreto del Direttore generale nr. 130 del 16/07/2021, in corso di certificazione.

L'ipotesi di accordo su premialità e progressioni economiche orizzontali 2021 e seguenti del personale di COMPARTO, del 19.07.2021 conferma i criteri per la Differenziazione del premio individuale (ex art. 82 del CCNL del comparto Sanità del 21.5.2018) e per l'attribuzione delle progressioni economiche orizzontali al personale di comparto, già definiti con l'accordo su "Nuova premialità e progressioni economiche orizzontali del personale di comparto" sottoscritto in data 16.12.2020, certificato in data 25.11.2020, e aggiornati per l'anno 2021 e seguenti. Le risorse necessarie vengono definite in fase di accordo annuale per la finalizzazione delle risorse dei fondi contrattuali per l'anno 2021 e seguenti, sulla base della costituzione del fondo per l'anno di riferimento. Pertanto, in assenza di valori economici, i successivi moduli non vengono compilati.

La costituzione del Fondo per la contrattazione integrativa

Sezione I – Risorse fisse aventi carattere di certezza e di stabilità Parte non pertinente

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato

Sezione II – Risorse variabili

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato

Sezione III – Decurtazioni del Fondo

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato

Sezione IV – Sintesi della costituzione del Fondo sottoposto a certificazione

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato

Sezione V – Risorse temporaneamente allocate all'esterno del Fondo

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato

III.1.2. Sezione II - Risorse variabili

Modulo II

Definizione delle poste di destinazione del Fondo per la contrattazione integrativa

Sezione I - Destinazioni non disponibili alla contrattazione integrativa o comunque non regolate dal Contratto Integrativo sottoposto a certificazione

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato

Sezione II - Destinazioni specificamente regolate dal Contratto Integrativo

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato

Sezione III - Destinazioni ancora da regolare

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato

Sezione IV - Sintesi della definizione delle poste di destinazione del Fondo per la contrattazione integrativa sottoposto a certificazione

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato

Sezione V - Destinazioni temporaneamente allocate all'esterno del Fondo

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato

Sezione VI - Attestazione motivata, dal punto di vista tecnico-finanziario, del rispetto di vincoli di carattere generale

Si certifica quanto segue:

a. Attestazione motivata del rispetto di copertura delle destinazioni di utilizzo del Fondo aventi natura certa e continuativa con risorse del Fondo fisse aventi carattere di certezza e stabilità

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato

b. Attestazione motivata del rispetto del principio di attribuzione selettiva di incentivi economici

Gli importi di produttività vengono erogati previa valutazione individuale delle prestazioni così come indicato nel Sistema sulla valutazione del personale di comparto vigente (decreto del Direttore generale n. 138 del 17.11.2016).

c. Attestazione motivata del rispetto del principio di selettività delle progressioni di carriera finanziate con il Fondo per la contrattazione integrativa (progressioni orizzontali)

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato

III.3 Modulo III

Schema generale riassuntivo del Fondo per la contrattazione integrativa e confronto con il corrispondente Fondo certificato dell'anno precedente

III.2.5 Sezione V - Destinazioni temporaneamente allocate all'esterno del Fondo

Parte non pertinente.

III.2.6 Sezione VI - Attestazione motivata, dal punto di vista tecnico-finanziario, del rispetto di vincoli di carattere generale

L'ipotesi di accordo di cui trattasi è stata stipulata nel rispetto della vigente normativa di riferimento, nonché dei principi di seguito richiamati:

- gli incentivi economici alla produttività sono erogati ponendo come condizione imprescindibile la valutazione individuale delle prestazioni così come indicato nel Sistema sulla valutazione del personale di comparto vigente (decreto del Direttore generale n. 138 del 17.11.2016).

III.4 Modulo IV

Compatibilità economico-finanziaria e modalità di copertura degli oneri del Fondo con riferimento agli strumenti annuali e pluriennali di bilancio

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato

III.4.1 Sezione I - Esposizione finalizzata alla verifica che gli strumenti della contabilità economico-finanziaria dell'Amministrazione presidiano correttamente i limiti di spesa del fondo nella fase programmatica della gestione.

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato

III.4.2 Sezione II - Esposizione finalizzata alla verifica a consuntivo che il limite di spesa del Fondo dell'anno precedente risulta rispettato

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato

III.4.3 Sezione III - Verifica delle disponibilità finanziarie dell'Amministrazione ai fini della copertura delle diverse voci di destinazione del Fondo

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato

IL DIRETTORE AMMINISTRATIVO

Dott.ssa Paola Querci ¹

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

CERTIFICAZIONE DEL COLLEGIO DEI REVISORI DEI CONTI

IPOTESI DI ACCORDO SU PREMIAUTÀ E PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI 2021 E SEGUENTI

I sottoscritti Revisori dei Conti:

- il D.Lgs 165/2001 e, in particolare, l'art. 40 bis "Controlli in materia di contrattazione integrativa";
- il CCNL del personale del comparto Sanità - triennio 2016-2018 sottoscritto in data 21.5.2018;

Visti:

- L'ipotesi di accordo su premialità e progressioni economiche orizzontali 2021 e seguenti, sottoscritto in data 19.7.2021;
- La relazione illustrativa tecnico finanziaria sull'ipotesi di accordo suddetta;

avendo verificato

- il rispetto dei vincoli derivanti dal contratto nazionale;
- il rispetto dei vincoli derivanti dalla normativa e specificatamente dal D.Lgs. 165/2001;
- il rispetto delle disposizioni sul trattamento accessorio finalizzato a premiare merito e produttività;
- il rispetto della compatibilità economico finanziaria;
- il rispetto dei vincoli di bilancio degli strumenti di programmazione relativi all'anno ;

esprimono

parere favorevole sull'ipotesi di accordo su premialità e progressioni economiche orizzontali 2021 e seguenti, sottoscritto in data 19.7.2021, in considerazione della compatibilità dei costi della predetta contrattazione decentrata integrativa rispetto ai vincoli risultanti dalla contrattazione collettiva nazionale e previsti nel bilancio annuale.

Firenze, 20 LUGLIO 2021

Il Collegio dei Revisori:

Presidente: Alessandro Pacchini

Membro: Alessandro Coppari

Membro: Maurizio Masini

