



**ARPAT**  
**Agenzia regionale per la protezione  
 ambientale della Toscana**



**ARPAT - DIREZIONE AMMINISTRATIVA - Settore Gestione risorse umane**

*Via Ponte alle Mosse, 211 - 50144 - Firenze*

N. Prot: Vedi segnatura informatica cl.: DV.07.01.02/10.1 del **14/12/2023** a mezzo: email

**Al Collegio dei Revisori**

## **RELAZIONE ILLUSTRATIVA**

**Ipotesi di Accordo su criteri e modalità di attribuzione dei differenziali economici di professionalità per gli anni 2023-2026 del personale di COMPARTO, sottoscritto in data 14.12.2023, ex artt. 9 e 10 CCNL del personale di comparto del Comparto Sanità del 2.11.2022 – 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:

<b>Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto ed autodichiarazione relative agli adempimenti della legge</b>	
<b>Data di sottoscrizione</b>	14.12.2023
<b>Periodo temporale di vigenza</b>	Pluriennale quadriennio 2023-2026
<b>Composizione della delegazione trattante</b>	Parte Pubblica : Componenti: Direttore generale, Responsabile SGRU, CAV AVS, Resp. Dipartimento Firenze Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione : FP CGIL; FPS CISL; UIL sanità, FIALS e RSU Componenti di Parte pubblica firmatari: Direttore generale, Responsabile SGRU, CAV AVS, Resp. Dipartimento Firenze Organizzazioni sindacali firmatarie: RSU,CGIL,CISL,UIL
<b>Soggetti destinatari</b>	Personale di comparto
<b>Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Criteri e modalità di attribuzione dei differenziali economici di professionalità per gli anni 2023-2026</li> <li>- riduzione del fondo ex art. 103 del CCNL del 2.11.2022, secondo quanto previsto al comma 12 del medesimo articolo, da computarsi in aumento al Fondo incarichi, progressioni economiche e indennità professionali (ex art. 102)</li> <li>- quantificazione risorse per attribuzione DEP nell'anno 2023</li> </ul>

<b>Rispetto dell'iter Adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione</b>	<b>Intervento Organo di controllo interno. Allegazione Certificazione Organo di controllo interno a Relazione illustrativa. Attestazione rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano sanzione del divieto erogazione retribuzione accessoria</b>	La presente relazione è propedeutica all'acquisizione della certificazione dell'Organo di controllo interno
	<b>Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria</b>	Il PIAO 2023-2025, adottato con DDG n. 62 del 31/03/2023, che contiene il Piano della Performance, il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (PTPCT) e il Piano delle Azioni Positive (PAP), pubblicato sul sito internet istituzionale di ARPAT nella sezione Amministrazione trasparente/Disposizioni generali
		La Delibera della Giunta regionale Toscana n. 301 del 27-03-2023 di approvazione degli Obiettivi di Prestazione Organizzativa 2023 ARPAT, pubblicat sul sito internet istituzionale di ARPAT nella sezione Amministrazione trasparente/Performance.  La Delibera G.R.T. n. 882 del 31/7/2023, ex delibera G.R.T. n. 301/2023, di approvazione del Monitoraggio intermedio degli obiettivi 2023 di ARPAT e rimodulazione degli obiettivi 2023, pubblicato sul sito internet istituzionale di ARPAT nella sezione Amministrazione trasparente/Performance.  Con Delibera della Giunta Regionale Toscana n.193 del 06.03.2023 è stato approvata la Relazione sulla Qualità della Prestazione sui risultati raggiunti nel 2022 da ARPAT, pubblicata sul sito web di ARPAT – Sezione “Agenzia” - “Atti fondamentali dell'Agenzia” - "Principali atti di programmazione", nella sotto sezione “Archivio anni precedenti”.
		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
		In “Amministrazione trasparente” - “Controlli e rilievi sull'amministrazione” - “Organismi indipendenti di valutazione, nuclei di valutazione o altri organismi con funzioni analoghe” - “Attestazioni OIV”, sono pubblicate le attestazioni dell'OIV
<b>Eventuali osservazioni:</b>		

**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**

Con decreto del Direttore generale n. nr. 192 del 13/10/2023, sono stati determinati in via provvisoria i fondi contrattuali del personale di comparto per l'anno 2023, certificati dal Collegio dei Revisori in data 16.10.2023.

Nell'ipotesi di accordo su criteri e modalità di attribuzione dei differenziali economici di professionalità per gli anni 2023-2026 del personale di COMPARTO, viene data evidenza ai criteri e alle modalità per l'attribuzione dei Differenziali Economici Professionali (DEP), in applicazione degli artt. 9 e 19, secondo quanto concordato con la RSU e le organizzazioni sindacali. Per finanziare tale istituto, ad incremento delle risorse del fondo dell'art. 102 destinate a tale finalità, le parti hanno concordato di dare applicazione al comma 12, dell'art. 103, prevedendo il trasferimento di un ulteriore importo di Euro 175.000,00 (pari a circa il 6,10% delle risorse destinate alla premialità).

L'art. 9 comma 5 lettera c) del CCNL 2.11.2022 del comparto Sanità per il personale di COMPARTO (di seguito CCNL) elenca tra le materie oggetto di contrattazione integrativa "i criteri per la definizione delle procedure delle progressioni economiche all'interno delle aree".

L'art. 19 del CCNL ha introdotto una nuova disciplina dell'istituto delle progressioni economiche. Precedentemente tale sistema era basato su fasce economiche, a decorrere dalla data di inquadramento nel nuovo sistema di classificazione del personale (1.1.2023), è stato sostituito dal meccanismo dei «differenziali economici di professionalità» i cui valori annui sono stati individuati nella tabella E allegata al CCNL. Rispetto al precedente percorso delle progressioni orizzontali, che prevedeva un valore diversificato per ciascuna categoria e fascia, i nuovi differenziali sono uniformi per area, come si evince dalla tabella di seguito riportata:

AREE DI INQUADRAMENTO	VALORE ANNUO DIFFERENZIALE
AREA DEL PERSONALE DI SUPPORTO (B)	700,00
AREA DEGLI OPERATORI ( BS) AMM.VI	800,00
AREA DEGLI ASSISTENTI ( C )	1.000,00
AREA DEI PROFESSIONISTI DELLA SALUTE E DEI FUNZIONARI ( D )	1.200,00

Come previsto dall'art. 19, co. 5, del sopra citato CCNL i DEP possono essere attribuiti a decorrere dal 1° gennaio dell'anno di sottoscrizione definitiva del contratto integrativo. Le relative risorse tornano nella disponibilità dello stesso fondo in caso di passaggio di Area o comunque di cessazione dal servizio.

**Illustrazione dell'accordo**

L'accordo in esame ha validità di quattro anni a partire dal 1 gennaio 2023 e prevede i seguenti punti:

- la definizione dei requisiti di ammissione, dei criteri e delle modalità di attribuzione del punteggio, dei criteri di priorità nell'attribuzione dei DEP (ex art. 19, co. 4 lett. e) e dei criteri di preferenza a parità di punteggio ai fini della formulazione delle graduatorie per Area e per Ruolo per l'attribuzione dei Differenziali economici di professionalità (DEP);
- lo spostamento, ai sensi dell'art. 103, co. 12 del CCNL 2.11.2022, dal Fondo "Premialità e condizioni di lavoro" al Fondo "Incarichi, progressioni economiche e indennità professionali" delle risorse necessarie per effettuare l'assegnazione consentita dei DEP a tutti gli aventi diritto nel 2023, nel rispetto del criterio secondo cui il rapporto tra le PEO attribuite nell'anno di riferimento e il numero di dipendenti che concorrono per il medesimo anno deve essere minore o uguale al 50%;
- la definizione della quota di risorse dei fondi da destinare ai DEP per l'anno 2023, nel rispetto dei limiti sopra ricordati e tenendo conto, equitativamente, delle percentuali di addensamento del personale nelle aree e nei ruoli, come dettagliato nella tabella riepilogativa inserita nell'accordo in esame. La quota è stata definita attraverso la proiezione della situazione presunta degli aventi titolo alla data del 1.1.2023 e, in quanto proiezione, potrà essere soggetta a variazioni a consuntivo, delle quali verrà dato conto nell'atto di approvazione della graduazione definitiva;
- il rinvio della quantificazione delle percentuali di addensamento del personale nelle aree e nei ruoli al 1° gennaio degli anni 2024, 2025 e 2026 e delle risorse per gli stessi anni e la valutazione in merito alla necessità di spostare le risorse al fondo art. 103 al fondo art. 102 agli accordi annuali per la finalizzazione delle risorse dell'anno di interesse;
- la ripetibilità dei termini dell'accordo in esame fino al completamento dell'assegnazione di un DEP a tutto il personale in possesso dei requisiti nell'arco di vigenza dell'accordo medesimo.

## IL DIRETTORE AMMINISTRATIVO

Dott.ssa Paola Querci <sup>1</sup>

### Elenco allegati:

1. Ipotesi di accordo integrativo su criteri e modalità di attribuzione dei differenziali economici di professionalità per gli anni 2023-2026 del personale di COMPARTO;
2. relazione tecnico – finanziaria.

<sup>1</sup> 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