



Decreto del Direttore generale nr. 1 del 09/01/2024

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: *Alessandra Staderini*

Oggetto: Presa d'atto dell'Accordo di contrattazione integrativa "Criteri e modalità di attribuzione dei differenziali economici di professionalità per gli anni 2023-26" sottoscritto in data 20.12.2023;

ALLEGATI N.: 4

<i>Denominazione</i>	<i>Pubblicazione</i>	<i>Tipo Supporto</i>
Allegato "A" - Accordo di contrattazione integrativa "Criteri e modalità di attribuzione dei differenziali economici di professionalità per gli anni 2023-26" sottoscritto in data 20.12.2023	sì	digitale
Allegato "B" - Relazione illustrativa dell'Accordo di contrattazione integrativa "Criteri e modalità di attribuzione dei differenziali economici di professionalità per gli anni 2023-26" sottoscritto in data 20.12.2023	sì	digitale
Allegato "C" - Relazione tecnico finanziaria dell'Accordo di contrattazione integrativa "Criteri e modalità di attribuzione dei differenziali economici di professionalità per gli anni 2023-26" sottoscritto in data 20.12.2023	sì	digitale
Allegato "D" - Certificazione del Collegio dei revisori	sì	digitale

Natura dell'atto: *non immediatamente eseguibile*

Trattamento dati personali: *Si* **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'Agazia regionale per la protezione ambientale della Toscana (ARPAT)";

Richiamato il decreto del Presidente della Giunta Regionale n. 74 del 23.03.2021, con il quale il sottoscritto è nominato Direttore generale dell'Agazia 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'Agazia (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'Agazia), modificato ed integrato con decreti n. 87 del 18.05.2012 e n. 2 del 04.01.2013;

Ricordati:

- gli artt. 40 e 40 bis del D.Lgs. 30-3-2001 n. 165;
- il CCNL del personale del Comparto Sanità, per il personale di Comparto, relativo al triennio 2019 - 2021, del 2.11.2022;

Richiamati:

- l'art. 52, comma 1-bis, terzo periodo del D.Lgs. n. 165/2001 che stabilisce che le progressioni all'interno della stessa area avvengono, con modalità stabilite dalla contrattazione collettiva, in funzione delle capacità culturali e professionali e dell'esperienza maturata e secondo principi di selettività, in funzione della qualità dell'attività svolta e dei risultati conseguiti, attraverso l'attribuzione di fasce di merito;
- l'art. 23 del D.Lgs. n. 150/2009, che prevede che le Amministrazioni Pubbliche riconoscono selettivamente le progressioni economiche di cui all'articolo 52, comma 1-bis, del D.Lgs. n. 165/2001, sulla base di quanto previsto dai contratti collettivi nazionali e integrativi di lavoro e nei limiti delle risorse disponibili; le progressioni economiche sono attribuite in modo selettivo ad una quota limitata di dipendenti, in relazione allo sviluppo delle competenze professionali e ai risultati individuali e collettivi rilevati dal sistema di valutazione;
- l'art. 19 del CCNL Comparto Sanità 2019-2021, sottoscritto il 2.11.2022, che prevede che, al fine di remunerare il maggior grado di competenza professionale progressivamente acquisito dai/dalle dipendenti, nello svolgimento delle attribuzioni proprie dell'area, agli stessi sono attribuibili “differenziali economici di professionalità” (DEP), da intendersi come incrementi stabili del trattamento economico;
- la Circolare n. 23/2023 del Ministero dell'Economia e della Finanza - Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato che stabilisce - quale parametro di verifica del grado di selettività effettivamente realizzato - il criterio secondo cui il rapporto tra le PEO attribuite nell'anno di riferimento e il numero di dipendenti che concorrono per l'anno di riferimento deve essere minore o uguale al 50%;
- l'art. 19, comma 5, del CCNL del 2.11.2022 che prevede che “la progressione economica è finanziata con risorse aventi caratteristiche di certezza, stabilità e continuità del Fondo di cui all'art. 102 (Fondo incarichi, progressioni economiche e indennità professionali) ed è

attribuita a decorrere dal 1° gennaio dell'anno di sottoscrizione definitiva del contratto integrativo di cui al comma 4, lett. b).

Considerato che:

- in data 14.12.2023, è stata siglata l'ipotesi di Accordo su "Criteri e modalità di attribuzione dei differenziali economici di professionalità per gli anni 2023-26";
- in data 18.12.2023, 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.;
- in data 20.12.2023, le parti hanno definitivamente sottoscritto l'Accordo su "Criteri e modalità di attribuzione dei differenziali economici di professionalità per gli anni 2023-26";

Ritenuto, pertanto, di prendere atto del suddetto Accordo di contrattazione integrativa (allegato "A"), unitamente alla relazione illustrativa (allegato "B"), alla relazione tecnico finanziaria (allegato "C") e alla certificazione del Collegio dei revisori (allegato "D"), che costituiscono parte integrante e sostanziale al presente atto;

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 formale 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 "Criteri e modalità di attribuzione dei differenziali economici di professionalità per gli anni 2023-26" sottoscritto in data 20.12.2023, (allegato "A"), unitamente alla relazione illustrativa (allegato "B"), alla relazione tecnico finanziaria (allegato "C") e alla certificazione del Collegio dei revisori (allegato "D"), che costituiscono parte integrante e sostanziale al presente atto;
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 03/01/2024
- Andrea Rossi , responsabile del settore Bilancio e Contabilità in data 03/01/2024
- Alessandra Bini Carrara , il proponente in data 03/01/2024
- Paola Querci , Direttore amministrativo in data 05/01/2024
- Marcello Mossa Verre , Direttore tecnico in data 08/01/2024
- Pietro Rubellini , Direttore generale in data 09/01/2024

ACCORDO SU CRITERI E MODALITA' DI ATTRIBUZIONE DEI DIFFERENZIALI ECONOMICI DI PROFESSIONALITA' PER GLI ANNI 2023-2026

In data, presso la sede di ARPAT, in via del Ponte alle Mosse, 211, a seguito del parere favorevole espresso (ex art. 10, comma 6, del CCNL 2/11/2022) dal Collegio Sindacale con verbale del 18.12.2023 sull'ipotesi di Accordo su criteri e modalità di attribuzione dei differenziali economici di professionalità per gli anni 2023-2026, siglato in data 14.12.2023, a seguito degli incontri tenutisi in presenza e in videoconferenza tra la Delegazione trattante di parte datoriale e la Delegazione trattante di parte sindacale, come indicati tra i firmatari del presente atto, si è addivenuti tra le parti, alla definizione del seguente Accordo:

Visti:

- l'art. 52, comma 1-bis, terzo periodo del D.Lgs. n. 165/2001, che dispone che le progressioni all'interno della stessa area avvengono, con modalità stabilite dalla contrattazione collettiva, in funzione delle capacità culturali e professionali e dell'esperienza maturata e secondo principi di selettività, in funzione della qualità dell'attività svolta e dei risultati conseguiti, attraverso l'attribuzione di fasce di merito;
- l'art. 23 del D.Lgs. n. 150/2009, che prevede che le Amministrazioni Pubbliche riconoscono selettivamente le progressioni economiche di cui all'articolo 52, comma 1-bis, del D.Lgs. n. 165/2001, sulla base di quanto previsto dai contratti collettivi nazionali e integrativi di lavoro e nei limiti delle risorse disponibili; le progressioni economiche sono attribuite in modo selettivo ad una quota limitata di dipendenti, in relazione allo sviluppo delle competenze professionali e ai risultati individuali e collettivi rilevati dal sistema di valutazione;
- l'art. 19 del CCNL Comparto Sanità 2019-2021, sottoscritto in data 2.11.2022, che prevede che, al fine di remunerare il maggior grado di competenza professionale progressivamente acquisito dai/dalle dipendenti, nello svolgimento delle attribuzioni proprie dell'area, agli stessi sono attribuibili "differenziali economici di professionalità" (DEP), da intendersi come incrementi stabili del trattamento economico;
- la Circolare n. 23/2023 del Ministero dell'Economia e della Finanza - Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato che stabilisce - quale parametro di verifica del grado di selettività effettivamente realizzato - il criterio secondo cui il rapporto tra le PEO attribuite nell'anno di riferimento e il numero di dipendenti che concorrono per l'anno di riferimento deve essere minore o uguale al 50%;
- l'art. 19, comma 5, del CCNL del 2.11.2022 che prevede che "la progressione economica è finanziata con risorse aventi caratteristiche di certezza, stabilità e continuità del Fondo di cui all'art. 102 (Fondo incarichi, progressioni economiche e indennità professionali) ed è attribuita a decorrere dal 1° gennaio dell'anno di sottoscrizione definitiva del contratto integrativo di cui al comma 4, lett. b). Le risorse tornano nella disponibilità dello stesso fondo in caso di passaggio di area o comunque di cessazione dal servizio, tenendo conto di quanto previsto al comma 6.

Premesso che:

- considerando la nuova classificazione riguardante tutto il personale di comparto e considerando anche le PEV (a prescindere dall'interpretazione del loro collocamento in area superiore) e il fatto che nessuno si trova nell'area di elevata qualificazione, ad oggi tutto il personale di comparto è potenzialmente idoneo all'assegnazione di un DEP;

- ove il personale sia transitato per mobilità da altra azienda o ente, sono mantenuti i “differenziali economici di professionalità” maturati nell’azienda o ente di provenienza e potrà partecipare alla progressione economica all’interno dell’area di appartenenza;
- non è possibile attribuire più di un “differenziale economico di professionalità” al/alla dipendente per ciascuna procedura selettiva;
- la quota di risorse da destinare ai “differenziali economici di professionalità” attribuibili nell’anno viene definita in sede di contrattazione integrativa, nel limite delle risorse previste dall’art. 19, comma 5, CCNL del 2.11.2022 per la copertura finanziaria degli stessi, tenendo conto, equitativamente, delle percentuali di addensamento del personale nelle aree e nei ruoli.

Nonostante lo stato di agitazione in corso e come d'intesa anche innanzi al Prefetto di Firenze in data 06/10/2023 le parti intendono procedere con le trattative riguardanti il contratto decentrato.

Le parti concordano, pertanto, i seguenti criteri e modalità per l'attribuzione dei DEP:

Requisiti di ammissione

- essere dipendente ARPAT a tempo indeterminato o a tempo determinato (stabilizzabili) al 31 dicembre dell’anno precedente alla selezione e presente al 1° gennaio dell’anno di indizione della selezione per l’attribuzione del DEP;
- non aver beneficiato, nei 3 anni antecedenti al 1° gennaio dell’anno di attribuzione del DEP, di alcuna progressione economica;
(in questo caso per DEP si intendono sia i DEP previsti dal nuovo contratto che le fasce previste dal precedente CCNL)
- avere l’anzianità di servizio, al 31 dicembre dell’anno precedente all’attribuzione del DEP, prevista dalla tabella che segue per il DEP che devono ottenere:

n. DEP da ottenere	Anzianità necessaria in anni
1	3
2	6
3	9
4	12
5	15
6	18
7	21

- non essere stati destinatari di provvedimenti disciplinari superiori alla multa nei 2 anni antecedenti il 1° gennaio dell’anno di attribuzione del DEP, fatto salvo quanto previsto dall’art. 19, comma 4, lett. a) per i casi di procedimenti disciplinari in corso;
- non aver ottenuto in ARPAT valutazione NC (non classificato) negli ultimi tre anni antecedenti il 1° gennaio dell’anno di attribuzione del DEP;
- aver ottenuto una media di valutazione in ARPAT degli ultimi 3 anni antecedenti il 1° gennaio dell’anno di attribuzione del DEP superiore a 2,99.

Assegnazione punteggio

L'assegnazione dei punteggi, per un massimo di 100 punti, sarà effettuata avendo a riferimento i seguenti criteri:

- criterio di selezione "Valutazione" = punteggio massimo **60 punti**
- criterio di selezione "Anzianità nel profilo" (D ed ex DS sono lo stesso profilo) = punteggio massimo **25 punti**
- criterio di selezione "Anzianità professionale" (NB: come sotto riportato) = punteggio massimo **15 punti**

Valutazione (60 punti)

Per ogni dipendente viene calcolata la media delle ultime tre valutazioni antecedenti il 1° gennaio dell'anno di attribuzione del DEP (es. per il 2023 si terrà conto della valutazione media degli anni 2022 – 2021 – 2020), con attribuzione del punteggio secondo la tabella che segue:

	Valutazione da 3 a 4,99	Valutazione da 5 a 5,99	Valutazione da 6 a 7
Punteggio	56	58	60

Il punteggio sulla valutazione viene assegnato sulla base della media delle ultime tre valutazioni disponibili in ARPAT o comunque le ultime tre valutazioni disponibili in ARPAT in ordine cronologico. In carenza delle tre valutazioni in ARPAT, non verrà attribuito alcun punteggio.

Essere stato assegnatario di eccellenze nella valutazione non è rilevante ai fini dell'assegnazione del punteggio.

Esperienza maturata nel profilo (25 punti)

Per ogni giorno di servizio maturato, con o senza soluzione di continuità, anche a tempo determinato ed a tempo parziale presso ARPAT o enti ed aziende del comparto sanità, nonché presso altre amministrazioni di comparti diversi, nel medesimo o corrispondente profilo, viene assegnato un punteggio pari a 0,0025 fino ad un massimo di 25 punti. Vengono esclusi i periodi non utili ai fini pensionistici (es. aspettativa senza assegni, dottorato, comando, assegno di ricerca; qualora durante tali periodi sia stato prestato servizio presso altro ente con il medesimo o corrispondente profilo professionale, quest'ultimo servizio sarà oggetto di valutazione)

Per il calcolo del punteggio vengono esclusi i 3 anni necessari a maturare il requisito di ammissione.

Anzianità professionale (anzianità nella ex fascia/DEP) (15 punti)

Per ogni giorno di permanenza nell'attuale DEP, unitamente alla precedente fascia senza aver avuto nessuna progressione orizzontale, con o senza soluzione di continuità, anche a tempo determinato e a tempo parziale, presso aziende od enti del comparto Sanità nonché presso altre amministrazioni di comparti diversi, nel medesimo o corrispondente profilo viene assegnato un punteggio pari a 0,013 fino ad un massimo di 15 punti.

Per il calcolo del punteggio vengono esclusi i 3 anni necessari a maturare il requisito di ammissione.

Le informazioni di cui ai due punti precedenti saranno oggetto di autocertificazione tramite apposito modulo.

Priorità attribuzione DEP

Viene assicurata priorità nell'attribuzione dei DEP ai dipendenti che possono vantare una delle due seguenti caratteristiche:

1. aver maturato almeno 10 anni di esperienza professionale nella ex categoria o nuova area di inquadramento senza aver ottenuto una progressione economica. Gli anni trascorsi nella ex categoria e quelli trascorsi nella nuova area si sommano.
2. aver maturato almeno 20 anni di esperienza professionale nella ex categoria o nuova area di inquadramento avendo ottenuto una o due progressioni economiche. Gli anni trascorsi nella ex categoria e quelli trascorsi nella nuova area si sommano.

Sulla base del 10% delle risorse assegnate ai DEP, si prendono in considerazione in ordine di graduatoria tanti soggetti quanti consentiti dalla capacità delle risorse.

Redazione graduatoria

In base ai punteggi ottenuti con valutazione, esperienza maturata nel profilo, anzianità professionale (anzianità nella ex fascia/DEP) ed eventuale priorità, vengono redatte le graduatorie di tutti gli aventi titolo per Area e per ruolo per l'attribuzione dei DEP. In caso di parità di punteggio si applicano i seguenti criteri in ordine decrescente:

1. personale che abbia conseguito un minor numero di progressioni economiche;
2. personale con il maggior numero di anni di permanenza nel DEP;
3. personale che ha una anzianità anagrafica maggiore;
4. personale posizionato in un DEP inferiore;
5. personale che ha una anzianità nella PA maggiore;
6. personale che abbia conseguito la miglior valutazione media nel triennio (voto al secondo decimale).

Verranno quindi attribuiti i DEP nel numero previsto dalla tabella che segue per Area e Ruolo di riferimento.

Nell'ambito del percorso quadriennale (anni 2023-2026) di valorizzazione professionale definito in sede di contrattazione collettiva integrativa, al fine di garantire al personale di concorrere con adeguata periodicità all'effettiva attribuzione dei differenziali economici, per la selezione che si svolgerà nell'anno 2026 (quarto anno di applicazione dell'accordo) è conteggiata la sola "Anzianità professionale (anzianità nella ex fascia/DEP)" maturata nell'area di inquadramento a decorrere dalla data di conseguimento dell'ultima ex fascia/DEP, con le modalità previste dal presente Accordo.

Le parti concordano i seguenti punti:

- il presente accordo ha validità di quattro anni a partire dal 1 gennaio 2023;
- per il 2023 verranno spostate le risorse necessarie per effettuare l'assegnazione consentita dei DEP a tutti gli aventi diritto, nel rispetto del criterio secondo cui il rapporto tra le PEO attribuite nell'anno di riferimento e il numero di dipendenti che concorrono per l'anno di riferimento deve essere minore o uguale al 50% (spostamento delle risorse dal fondo art.103 Premialità e condizioni di lavoro al fondo art. 102 Incarichi, progressioni economiche e indennità professionali);

- nelle more dell'Accordo annuale sulla finalizzazione delle risorse per l'anno 2023 e preso atto della costituzione dei fondi contrattuali di cui all'art. 102 (Fondo incarichi, progressioni economiche ed indennità professionali) e all'art.103 (Fondo Premialità e condizioni di lavoro) del CCNL 2019-2021 (decreto del Direttore generale n.192 del 13/10/2023), le parti concordano di spostare un importo pari a 175.000,00 euro, dal Fondo art. 103 al Fondo art. 102 del suddetto CCNL, da destinare all'attribuzione dei DEP nell'anno 2023, quale limite massimo, nel rispetto del criterio secondo cui il rapporto tra le Progressioni economiche attribuite nell'anno di riferimento ed il numero di dipendenti che concorrono per l'anno di riferimento deve essere minore o uguale al 50% e "tenendo conto, equitativamente, delle percentuali di addensamento del personale nelle aree e nei ruoli" al 1° gennaio 2023, come risulta dalla tabella che segue, che riporta la proiezione della situazione presunta degli aventi titolo alla suddetta data e che, in quanto tale, potrà essere soggetta a variazioni di cui verrà dato conto nell'atto di approvazione della graduazione definitiva:

AREE DI INQUADRAMENTO	NUMERO DIPENDENTI A T.I. AL 01/01/2023 (1 STABILIZZAZ.)	PERCENTUALE ADDENSAMENTO NELLE AREE	PREVISIONE SPESA IN PERCENTUALE DEP	SPESA UNITARIA DEP	PREVISIONE DEP ATTRIBUIBILI PER AREA E RUOLO	PREVISIONE SPESA DEP 2023 COMPLESSIVA
AREA DEL PERSONALE DI SUPPORTO (B) AMM.VO	5	0,87%	1.454,70	700,00	2,00	1.400,00
AREA DEL PERSONALE DI SUPPORTO (B) TECNICO	3	0,52%	872,82	700,00	1,00	700,00
AREA DEGLI OPERATORI (BS) AMM.VI	4	0,70%	1.163,76	800,00	1,00	800,00
AREA DEGLI OPERATORI (BS) TECNICI	4	0,70%	1.163,76	800,00	1,00	800,00
AREA DEGLI ASSISTENTI © AMM.VI	50	8,71%	14.547,04	1.000,00	15,00	15.000,00
AREA DEGLI ASSISTENTI © TECNICI	34	5,92%	9.891,99	1.000,00	10,00	10.000,00
AREA DEI PROFESSIONISTI DELLA SALUTE E DEI FUNZIONARI (D) AMMINISTRATIVI	56	9,76%	16.292,68	1.200,00	14,00	16.800,00
AREA DEI PROFESSIONISTI DELLA SALUTE E DEI FUNZIONARI (D) TECNICI	227	39,55%	66.043,55	1.200,00	55,00	66.000,00
AREA DEI PROFESSIONISTI DELLA SALUTE E DEI FUNZIONARI (D) SANITARI	191	33,28%	55.569,69	1.200,00	46,00	55.200,00
TOTALI	574	100,00%			145,00	

Nota bene: ai sensi dell'art. 19, comma 4 lett. e) "Una volta stilata la graduatoria (...) viene assicurata (...) priorità nell'attribuzione dei differenziali economici di professionalità" secondo i criteri di cui al sopra riportato paragrafo *Priorità attribuzione DEP*.

- di rimandare la 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;

- i termini del presente accordo dovranno essere ripetuti fino al completamento dell'assegnazione di un DEP a tutto il personale avente diritto.

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	Delegazione di parte sindacale	
Direttore generale Pietro Rubellini * firmato	p. CGIL FP Riccardo Bartolini Fabrizio Soldani	firmato
	p. CISL FP Mauro Giuliattini Marco Bertolini *	firmato
Responsabile SGRU Alessandra Bini Carrara * firmato	UIL Sanità Fabrizio Grassi	firmato
	FIALS	
CAV AVS Cesare Fagotti * firmato	RSU Marco Bertolini *	firmato
	RSU Stefania Bernardini *	firmato
Resp. Dipartimento Firenze Andrea Poggi * firmato	RSU Stefano Calistri *	
	RSU Silvia Cappelli *	firmato
	RSU Raffaella Cecchini *	
	RSU Federico Ferri *	
	RSU Roberto Fossi *	
	RSU Matteo Francalanci *	
	RSU Massimo Guazzini *	firmato
	RSU Cinzia Licciardello *	
	RSU Andrea Iacoponi *	firmato
	RSU Ilaria Rossi *	firmato
	RSU Flavio Spinelli *	firmato
	RSU Elisa Sprugnoli *	firmato
RSU Vilmara Verni *	firmato	

*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**



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:

Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto ed autodichiarazione relative agli adempimenti della legge	
Data di sottoscrizione	14.12.2023
Periodo temporale di vigenza	Pluriennale quadriennio 2023-2026
Composizione della delegazione trattante	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
Soggetti destinatari	Personale di comparto
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)	- Criteri e modalità di attribuzione dei differenziali economici di professionalità per gli anni 2023-2026 - 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) - quantificazione risorse per attribuzione DEP nell'anno 2023

Rispetto dell'iter Adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione	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	<p>La presente relazione è propedeutica all'acquisizione della certificazione dell'Organo di controllo interno</p>
		<p>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</p>
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	<p>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.</p> <p>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.</p> <p>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”.</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>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</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

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 ¹

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.

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**



Allegato 2

RELAZIONE TECNICO FINANZIARIA

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 I

La costituzione del Fondo per la contrattazione integrativa

I fondi contrattuali del personale di comparto per l'anno 2023 sono stati determinati in via provvisoria, con decreto del Direttore generale n. 192 del 13/10/2023 (certificazione del Collegio dei Revisori del 16.10.2023). Nelle tabelle che seguono vengono rendicontate le risorse dei fondi contrattuali del personale di comparto per l'anno 2023, elaborate secondo le previsioni del CCNL 2.11.2022.

Art. 102 Fondo incarichi, progressioni economiche e indennità professionali		
	Sezione I Risorse storiche consolidate	
Comma 2 a	Unico importo consolidato 2022 - indennità di incarico e indennità di coordinamento	99.027,37
Comma 2 c	Unico importo consolidato 2022 -indennità di qualificazione professionale e delle indennità professionali specifiche	533.728,29
Comma 2 d	Unico importo consolidato 2022 -risorse del precedente Fondo premialità e fasce di cui all'art. 81 del CCNL 21/5/2018 a copertura dei differenziali di professionalità attribuiti ai sensi dell'art. 99, comma 3, lett. b)	2.172.640,09
Comma 2 e	Unico importo consolidato 2022 -risorse, già a carico del bilancio, corrispondenti alle differenze tabellari tra D e Ds, a ulteriore copertura dei differenziali di professionalità di cui alla lett. d)	403.395,72
Comma 3 lett.a)	Risparmio RIA (dall'anno successivo alla cessazione)	3.822,00
Comma 5	Le disponibilità del presente Fondo sono ulteriormente incrementabili ai sensi dell'art. 1 comma 612 della legge n. 234 del 30 dicembre 2021 (Legge di bilancio 2022) e con la decorrenza ivi indicata, di un importo, su base annua, non superiore a Euro 145,53 pro-capite, applicato alle unità di personale destinatarie del presente CCNL in servizio al 31/12/2018, a valere su risorse appositamente stanziare a carico dei bilanci delle aziende o degli enti. Le risorse di cui al presente comma sono destinate alla remunerazione degli incarichi di cui all'art. TITOLO III – CAPO III (Sistema degli incarichi).	86.008,23
Comma 12	Risorse trasferite dal fondo art. 103 ai sensi del comma 12	175.000,00
	Totale risorse storiche consolidate	3.473.621,70
	Sezione II Risorse variabili	
	Totale risorse variabili	0,00
	Sezione III Decurtazioni del Fondo:	
	Totale decurtazioni del fondo	0,00
	Sezione IV – Sintesi della costituzione del fondo sottoposto a certificazione:	
	a) Totale risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità	3.473.621,70

Pagina 1 di 9

tel. 055.32061, fax 055.3206324 ,
 per comunicazioni ufficiali PEC: arpat.protocollo@postacert.toscana.it - (accetta solo PEC),
 per informazioni ambientali: urp@arpat.toscana.it
 p.iva 04686190481 - www.arpat.toscana.it

Organizzazione con sistema di gestione certificato e laboratori accreditati – maggiori informazioni all'indirizzo www.arpat.toscana.it/qualita

Per esprimere il proprio giudizio sui servizi ARPAT è possibile compilare il questionario on-line all'indirizzo www.arpat.toscana.it/soddisfazione

ART. 103 Fondo premialità e condizioni di lavoro		
	Sezione I Risorse storiche consolidate	
Comma 2 a	Risorse del precedente Fondo condizioni di lavoro e incarichi al netto delle quote di cui all'art. 102 (Fondo incarichi, progressioni economiche e indennità professionali), comma 2, lett. a), b), c);	895.543,13
Comma 2 b	Risorse del precedente Fondo premialità e fasce al netto delle quote di cui all'art. 102 (Fondo incarichi, progressioni economiche e indennità professionali), comma 2, lett. d).	2.599.781,90
Comma 12	In sede di contrattazione integrativa ai sensi dell'art. 9, le disponibilità del presente Fondo destinate alla voce di cui al comma 9, lett. c) possono essere ridotte di una quota non superiore al 30% di quanto destinato nell'anno precedente alla medesima voce. La predetta riduzione è computata in aumento del Fondo incarichi, progressioni economiche e indennità professionali ai sensi dell'art. 102, comma 3, lett. d).	-175.000,00
	Totale risorse storiche consolidate	3.320.325,03
	Sezione II Risorse variabili	
Comma 5 a	Risorse non consolidate regionali derivanti dall'applicazione delle disposizioni di cui all'art. 38, comma 4, lett. b) e comma 5 del CCNL del 7/4/1999 (Fondo della produttività collettiva per il miglioramento dei servizi e per il premio della qualità delle prestazioni individuali) come modificato dall'art. 33, comma 1, del CCNL del 19/4/2004 (Risorse per la contrattazione integrativa), alle condizioni e con i vincoli ivi indicati, con destinazione alle finalità di cui al comma 8 lettera c), nel rispetto delle linee di indirizzo emanate a livello regionale ai sensi dell'art. 7, comma 1, lett. a) (Confronto regionale); 1% Monte salari 2001	117.806,62
Comma 5 a	0,2% M.salari 2001	23.561,32
Comma 5 b	Risorse derivanti dall'applicazione dell'articolo 43 della legge n. 449/1997	
Comma 5 c	Quota di risparmi conseguiti e certificati in attuazione dell'articolo 16 DL 98/2011	
Comma 5 d	Risorse derivanti da disposizioni di legge D.Lgs. 105/2015 (Ispezioni per rischio incidenti rilevanti)	
Comma 5 e	Risparmio RIA in ragione dei mesi	2.928,90
Comma 7	Le disponibilità del presente Fondo sono ulteriormente incrementabili, a valere su risorse appositamente stanziare a carico dei bilanci delle aziende o degli enti, variabili, di un importo, su base annua, non superiore a Euro 68,41 annui procapite, applicati alle unità di personale destinatarie del presente CCNL in servizio al 31/12/2018. (68,41X591)	40.430,31
Comma 7 (competenza 2022)	Le disponibilità del presente Fondo sono ulteriormente incrementabili, a valere su risorse appositamente stanziare a carico dei bilanci delle aziende o degli enti, variabili, di un importo, su base annua, non superiore a Euro 68,41 annui procapite, applicati alle unità di personale destinatarie del presente CCNL in servizio al 31/12/2018. (68,41X591)	40.430,31
Art. 102 Comma 5 (competenza 2022)	Le disponibilità del presente Fondo sono ulteriormente incrementabili ai sensi dell'art. 1 comma 612 della legge n. 234 del 30 dicembre 2021 (Legge di bilancio 2022) e con la decorrenza ivi indicata, di un importo, su base annua, non superiore a Euro 145,53 pro-capite, applicato alle unità di personale destinatarie del presente CCNL in servizio al 31/12/2018, a valere su risorse appositamente stanziare a carico dei bilanci delle aziende o degli enti. Le risorse di cui al presente comma sono destinate alla remunerazione degli incarichi di cui all'art. TITOLO III – CAPO III (Sistema degli incarichi).	86.008,23
	Totale risorse variabili	311.165,69
	Sezione III Decurtazioni del Fondo:	
	Decurtazione ex art.23 comma 2 D.Lgs. 75/2017	-104.846,34
	Totale decurtazioni del fondo	-104.846,34
	Sezione IV – Sintesi della costituzione del fondo sottoposto a certificazione:	
	a) Totale risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità	3.320.325,03
	b) totale risorse variabili	206.319,35
	c) Totale Fondo ART. 103 - Fondo premialità e condizioni di lavoro	3.526.644,38
	Comma 7 - Residuo 2022 del fondo articolo 80 Fondo condizioni di lavoro e incarichi	288.932,59
	Totale risorse disponibili Fondo art. 103	3.815.576,97
	DL 112/2008 art. 71 comma 1(ritenute per primi 10 gg malattia)	
	Totale risorse disponibili Fondo art. 103 (al netto delle ritenute DL 112/2008 art 71 c.1)	3.815.576,97

Modulo II
Definizione delle poste di destinazione del Fondo per la contrattazione integrativa

Fondo Art. 102 - incarichi, progressioni economiche e indennità professionali	
Sezione I Destinazioni non disp.e non regolate specificamente dal C.I.:	
Ass. ad personam riassorbibile	1.115,66
Differenziale Economico di Profess. Storico	2.442.579,21
Ind.profes.specif. (art. 30, co. 5 e 6, del CCNL 7.4.1999)	3.562,56
Indennità Coordinamento	94.981,49
Indennità di funzione parte fissa	457.596,51
Ind. Qualific. Profession. (art. 45 del CCNL 1.9.1995)	76.515,22
Totale	3.076.350,65
Sezione II - destinazioni regolate specif.dal C.I.	
Differenziali Economici di professionalità DEP (importo previsionale)	166.700,00
Totale destinazioni regolate specif.dal C.I.	166.700,00
Sezione III - destinazioni ancora da contrattare:	
Sezione IV - Sintesi delle poste di destinazione a Fondo a certificazione:	
a) Totale delle destinazioni non regolate dal C.I	3.076.350,65
b) Totale destinazioni regolate specif. dal C.I.	166.700,00
c) Totale destinazioni ancora da contrattare:	
d) Totale poste di destinaz. del fondo	3.243.050,65

Fondo ART. 103 premialità e condizioni di lavoro	
Sezione I Destinazioni non disp.e non regolate specificamente dal C.I.:	
Indennità di polizia giudiziaria	152.719,73
Indennità di turno	150.000,00
Indennità rischio radiologico	6.143,41
Indennità di pronta disponibilità	280.000,00
Comma 4 lett.d) Risorse derivanti da disposizioni di legge art. 113 D.Lgs. 50/2016 (Incentivo per funzioni tecniche per servizi e forniture)	
Indennità di straordinario	90.000,00
Totale	678.863,14
Sezione II - destinazioni regolate specif.dal C.I.	
Produttività collettiva ed individuale	3.367.284,88
Totale	3.367.284,88
Sezione III - destinazioni ancora da contrattare:	
Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato	
Sezione IV - Sintesi delle poste di destinazione a Fondo a certificazione:	
a) Totale delle destinazioni non regolate dal C.I	678.863,14
b) Totale destinazioni regolate specif.dal C.I.	3.367.284,88
c) Totale destinazioni ancora da contrattare:	
d) Totale poste di destinaz. del fondo	4.046.148,02

Sezione II - Destinazioni specificamente regolate dal Contratto Integrativo

L'ipotesi di accordo sottoposto a certificazione prevede 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 dei DEP agli aventi diritto nell'anno 2023, nel rispetto del criterio secondo cui il rapporto tra i DEP attribuiti nell'anno di riferimento e il numero di dipendenti che concorrono per il medesimo anno deve essere minore o uguale al 50%. Tale importo viene quantificato in Euro 175.000,00 (pari a circa il 6,10% delle risorse destinate alla premialità).

Sezione V - Risorse temporaneamente allocate all'esterno del Fondo

Parte non pertinente

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

L'importo destinato all'attribuzione dei Differenziali economici di professionalità (DEP) rientra tra le risorse del fondo ex art. 102 aventi carattere di certezza e stabilità.

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

parte non pertinente

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

L'attribuzione dei DEP avviene mediante una procedura selettiva che, sulla base dei criteri e delle modalità definite dall'accordo in esame, darà luogo ad una graduatoria finalizzata, nel rispetto del principio secondo il quale il rapporto tra i DEP attribuiti nell'anno di riferimento e il numero di dipendenti che concorrono per il medesimo anno deve essere minore o uguale al 50%, all'individuazione dei/delle dipendenti aventi titolo.

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

Fondo ART. 103 premialità e condizioni di lavoro			
Tabella 1 Schema generale riassuntivo di costituzione del Fondo Anno 2023 e confronto con il corrispondente Fondo certificato 2022			
Risorse fisse	Anno 2023	Anno 2022	Differenze 2023-2022
Risorse storiche consolidate	3.320.325,03		
Incrementi per aumento dot. Organica			
Totale risorse storiche	3.320.325,03		
Risorse variabili			
poste variabili sottoposte a decurtazione per rispetto limite art.23 comma 2 D.Lgs. 75/2017 (comma 5)	144.296,84		
poste variabili non sottoposte a decurtazione per rispetto limite art.23 comma 2 D.Lgs. 75/2017 (comma 5)	166.868,85		
Totale risorse variabili	311.165,69	0,00	
Decurtazioni			
Totale decurtazioni del fondo ex art. 23 comma 2 D. Lgs.75/2017	-104.846,34		
	0,00	0,00	
Totale decurtazioni del fondo	-104.846,34		
Totale Fondo Art. 103 sottoposto a certificazione	3.526.644,38	0,00	
Comma 7 - Residuo anno preced. del fondo articolo 80 Fondo condizioni di lavoro e incarichi	288.932,59		
Totale risorse disponibili Fondo art. 103	3.815.576,97		
Tabella 2 - Schema generale riassuntivo di programmazione di utilizzo del Fondo. Anno 2023 e confronto con il corrispondente Fondo certificato 2022			
	Anno 2023	Anno 2022	Differenze 2023-2022
totale destinazioni non disponibili alla contrattazione e comunque non regolate dal C.I.	678.863,14		
destinazioni regolate specif. dal C.I.	3.367.284,88		
destinazioni ancora da contrattare			
Totale poste di destinaz. del fondo	4.046.148,02	0,00	

Fondo ART. 103 premialità e condizioni di lavoro
Tabella 1 Schema generale riassuntivo di costituzione del Fondo Anno 2023 e confronto con il corrispondente Fondo certificato 2022

Risorse fisse	Anno 2023	Anno 2022	Differenze 2023-2022
Risorse storiche consolidate	3.320.325,03		
Incrementi per aumento dot. Organica			
Totale risorse storiche	3.320.325,03		
Risorse variabili			
poste variabili sottoposte a decurtazione per rispetto limite art.23 comma 2 D.Lgs. 75/2017 (comma 5)	144.296,84		
poste variabili non sottoposte a decurtazione per rispetto limite art.23 comma 2 D.Lgs. 75/2017 (comma 5)	166.868,85		
Totale risorse variabili	311.165,69	0,00	
Decurtazioni			
Totale decurtazioni del fondo ex art. 23 comma 2 D. Lgs.75/2017	-104.846,34		
	0,00	0,00	
Totale decurtazioni del fondo	-104.846,34		
Totale Fondo Art. 103 sottoposto a certificazione	3.526.644,38	0,00	
Comma 7 - Residuo anno preced. del fondo articolo 80 Fondo condizioni di lavoro e incarichi	288.932,59		
Totale risorse disponibili Fondo art. 103	3.815.576,97		

Tabella 2 - Schema generale riassuntivo di programmazione di utilizzo del Fondo. Anno 2023 e confronto con il corrispondente Fondo certificato 2022

	Anno 2023	Anno 2022	Differenze 2023-2022
totale destinazioni non disponibili alla contrattazione e comunque non regolate dal C.I.	678.863,14		
destinazioni regolate specif. dal C.I.	3.367.284,88		
destinazioni ancora da contrattare			
Totale poste di destinaz. del fondo	4.046.148,02	0,00	

Modulo IV

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

I principali strumenti di programmazione economico-finanziaria di ARPAT per il 2023 sono: il bilancio preventivo economico per l'esercizio 2023 e il bilancio preventivo economico pluriennale per il triennio 2023-2026.

Sia il bilancio preventivo economico per l'esercizio 2023, sia quello pluriennale 2023-2025 riportano la previsione del costo del personale comprensiva del costo dei fondi contrattuali di cui al presente accordo.

I bilanci preventivi considerati evidenziano una previsione di equilibrio economico-finanziario in quanto i costi e ricavi considerati si equivalgono e il risultato economico previsto è pari a zero.

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.

Gli strumenti contabili posti a presidio del controllo del costo previsto nei fondi consistono:

- nella registrazione in contabilità generale delle competenze stipendiali relative ai fondi in conti distinti;
- nel periodico monitoraggio e riscontro del costo delle competenze stipendiali relative a fondi fra Settore bilancio e Ufficio paghe;
- nella produzione trimestrale di report economici che dimostrano l'andamento economico di ARPAT rispetto alle previsioni contenute nel bilancio economico preventivo; i costi, ovviamente, includono anche il costo del personale;
- la verifica complessiva al 31/12 della parte dei fondi già erogati per determinare, come differenza rispetto alla consistenza complessiva, l'accantonamento dei residui, al fine di far gravare il costo complessivo dei fondi nell'esercizio di competenza.

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

Il presidio di queste erogazioni, finalizzato a non superare l'ammontare accantonato, avviene contabilmente con imputazione delle competenze stipendiali relative a residui di fondi dell'anno precedente direttamente a storno dell'accantonamento. Quindi le erogazioni avvengono in misura pari all'accantonamento. Anche in questo caso il Settore Bilancio riscontra periodicamente le erogazioni effettuate dall'Ufficio paghe con la contabilità generale.

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

Il bilancio preventivo economico per l'esercizio 2023 e il bilancio preventivo economico pluriennale per il triennio 2023-2026 evidenziano una previsione di equilibrio economico-finanziario, considerato anche il costo dei fondi relativi al presente accordo.

I report economici periodici del 2023, e le situazioni finanziarie redatte fino alla sottoscrizione del presente accordo, dimostrano il rispetto delle previsioni economiche e finanziarie.

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 criteri e modalità di attribuzione dei differenziali economici di professionalità del personale di COMPARTO per gli anni 2023-2026

I sottoscritti Revisori dei Conti:

Ricordati:

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

Dato atto che 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 da questo Collegio dei Revisori in data 16.10.2023.

Visti:

- l'ipotesi di Accordo su criteri e modalità di attribuzione dei differenziali economici di professionalità del personale di COMPARTO per gli anni 2023-2026;
- Le relazioni illustrativa e 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 e dal D. Lgs. 50/2016;
- 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 annuali;

esprimono

parere favorevole sull'ipotesi di accordo integrativo su criteri e modalità di attribuzione dei differenziali economici di professionalità del personale di COMPARTO per gli anni 2023-2026;

Firenze,

Il Collegio dei Revisori:

Presidente: Alessandro Pacchini*

Membro: Alessandro Coppari*

Membro: Maurizio Masini*

* "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."