



# AREA DEL COMPARTO

## RELAZIONE ILLUSTRATIVA

ai sensi dell'art. 40, comma 3 - sexies, del D.Lgs. n. 165/2001

***sull'ipotesi di contratto collettivo integrativo***

***parte normativa triennio 2023-2025***

***parte economica anno 2023***

**sottoscritta in data 29 Novembre 2023**

A seguito delle trattative intervenute tra la delegazione di parte pubblica e la delegazione di parte sindacale, composta dalla RSU Aziendale e dai rappresentanti delle organizzazioni sindacali territoriali, si è addivenuti, in data 29/11/2023, alla sottoscrizione dell'ipotesi di contratto collettivo integrativo del personale area del comparto dell'ARPAM riguardante i sotto indicati istituti contrattuali:

- Sezione A *Disposizioni generali*
- Sezione B *Sistema delle relazioni sindacali*
- Sezione C Fondo incarichi, progressioni economiche e indennità professionali - art. 102 CCNL 02/11/2022:
  - *criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa tra le diverse modalità di utilizzo all'interno del fondo*
  - *criteri per la definizione delle procedure delle progressioni economiche all'interno delle aree (nuovi DEP)*
- Sezione D Fondo premialità e condizioni di lavoro - art. 103 CCNL 02/11/2022:
  - *criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa tra le diverse modalità di utilizzo all'interno del fondo;*
  - *criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance*
- Sezione E *Criteri per l'attribuzione di trattamenti accessori per i quali specifiche leggi operino un rinvio alla contrattazione collettiva (trasporto strumenti art. 16 L. 836/1973)*
- Sezione F *Definizione dei criteri per le progressioni tra le aree ai sensi dell'art. 21 CCNL 02/11/2022 (norme di prima applicazione) – Confronto art. 6, c. 3, lettera n).*
- Sezione G *Norme finali*

La vigente normativa legislativa in materia di contrattazione collettiva integrativa prevede che una volta sottoscritta l'ipotesi di contratto collettivo integrativo il controllo su detta ipotesi di contratto venga effettuato dal Collegio dei Revisori (in ARPAM Revisore Unico ai sensi della L.R. n. 12 del 17.06.2011), in merito alla compatibilità dei costi della contrattazione con i vincoli di bilancio e quelli derivanti dall'applicazione di norme di legge, con particolare riferimento alle disposizioni inderogabili che incidono sulla misura e sulla corresponsione dei trattamenti accessori (art. 40 bis del D.Lgs n. 165/2001 e s.m.i.).

Il Dipartimento della R.G.S., d'intesa con il dipartimento della Funzione Pubblica, con circolare n. 25 del 19.7.2012, ha predisposto, ai sensi dell'art. 40 del D.Lgs. n.165/2001, gli schemi standard di relazione tecnico finanziaria e relazione illustrativa da allegare ai contratti integrativi che devono essere pubblicati in modo permanente sui rispettivi siti istituzionali al fine di assicurare trasparenza ed informazione sugli atti relativi alla specifica contrattazione.

La presente relazione illustrativa viene pertanto trasmessa al Revisore Unico dell'ARPAM al fine di fornire le previste specificazioni attinenti il percorso ed i contenuti della contrattazione integrativa e per l'attestazione della compatibilità e sostenibilità nell'ambito degli strumenti annuali e pluriennali di Bilancio.

In caso di assenza di rilievi da parte del Revisore Unico, l'ipotesi di Accordo verrà sottoposta alla firma definitiva delle parti cui farà seguito il recepimento con determina del Direttore Generale ARPAM.

#### **MODULO 1 - ILLUSTRAZIONE DEGLI ASPETTI PROCEDURALI, SINTESI DEL CONTENUTO DEL CONTRATTO ED AUTODICHIARAZIONE RELATIVE AGLI ADEMPIMENTI DELLA LEGGE**

<b>Data di sottoscrizione</b>	Data di sottoscrizione ipotesi di accordo: 29 Novembre 2023
<b>Periodo temporale di vigenza</b>	Parte normativa triennio 2023-2025 - Parte economica anno 2023
<b>Composizione della delegazione trattante</b>	<p><b>Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti):</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Direttore Generale</li> <li>- Direttore Amministrativo</li> <li>- Direttore Tecnico Scientifico</li> <li>- Dirigente Servizio Gestione Risorse Umane</li> </ul> <p><b>Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle):</b> FP CGIL, CISL FP, UIL FPL, FIALS, FSI e RSU Aziendale</p> <p><b>Organizzazioni sindacali firmatarie (elenco sigle):</b> FP CGIL, CISL FP, UIL FPL e RSU Aziendale</p>
<b>Soggetti destinatari</b>	Personale Area Comparto ARPAM

<p><b>Materie trattate dal contratto integrativo</b> (descrizione sintetica)</p>	<p>L'ipotesi di contratto collettivo integrativo definisce:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Sistema delle relazioni sindacali</i></li> <li>• <i>Fondo incarichi, progressioni economiche e indennità professionali - art. 102 CCNL 02/11/2022:</i> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ <i>criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa tra le diverse modalità di utilizzo all'interno del fondo</i></li> <li>➤ <i>criteri per la definizione delle procedure delle progressioni economiche all'interno delle aree (nuovi DEP)</i></li> </ul> </li> <li>• <i>Fondo premialità e condizioni di lavoro - art. 103 CCNL 02/11/2022:</i> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ <i>criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa tra le diverse modalità di utilizzo all'interno del fondo;</i></li> <li>➤ <i>criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance</i></li> </ul> </li> <li>• <i>Criteri per l'attribuzione di trattamenti accessori per i quali specifiche leggi operino un rinvio alla contrattazione collettiva (trasporto strumenti art. 16 L. 836/1973)</i></li> <li>• <i>Definizione dei criteri per le progressioni tra le aree ai sensi dell'art. 21 CCNL 02/11/2022 (norme di prima applicazione) – Confronto art. 6, c. 3, lettera n).</i></li> </ul>
--	--

<p style="writing-mode: vertical-rl; transform: rotate(180deg);">Rispetto dell'iter adempimenti procedurali e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione</p>	<p><b>Intervento dell'Organo di controllo interno.</b> <b>Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.</b></p>	<p>La presente relazione unitamente alla relazione tecnico finanziaria viene trasmessa all'organo di controllo - Revisore Unico dell'ARPAM - per la conseguente certificazione ai sensi dell'art. 40 bis del D.Lgs n. 165/2001 e s.m.i.</p> <p>Nell'evenienza di rilievi formulati da parte del Revisore Unico che comportino la necessità di provvedere a revisionare l'accordo, la parti dovranno addivenire ad un successivo accordo nel rispetto delle prescrizioni formulate dall'organismo di controllo; in assenza di rilievi l'accordo verrà sottoscritto in via definitiva ed acquisterà piena efficacia a decorrere dalla data di avvenuta certificazione positiva da parte del Revisore Unico dell'ARPAM.</p>
	<p><b>Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria</b></p>	<p>L'ARPAM ha approvato, con determina n. 38/DG del 29/03/2023 il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2023 – 2025, comprensivo del Piano della Performance e del P.O.L.A.</p> <p>In conformità a quanto disposto dall'art. 11, comma 2, del D.Lgs. 150/2009, l'ARPAM:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– con determina n. 38/DG del 29/03/2023 ha adottato, nell'ambito del PIAO 2023-2025, il piano triennale per la prevenzione della corruzione e della trasparenza (PTPCT) 2023-2025.</li> </ul> <p>È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009.</p>

L'ARPAM procederà a pubblicare sul sito istituzionale dell'ARPAM, nella sezione "Amministrazione trasparente", successivamente all'avvenuta certificazione da parte del Revisore Unico, l'accordo integrativo nonché la presente relazione illustrativa e l'allegata relazione tecnico finanziaria. L'ARPAM procederà alla trasmissione in via telematica dell'accordo integrativo ai sensi dell'articolo 9, comma 8 del CCNL 21/05/2018

## **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**

### **Normativa contrattuale di riferimento:**

- CCNL 02/11/2022
- Artt. 40 e 40 bis D.Lgs 30 marzo 2001, n. 165
- D.Lgs. 27.10.2009, n. 150
- Art. 23, comma 2, D.Lgs 25.05.2017, n. 75
- Art. 11, comma 1, D.L. 14.12.2018, n. 135

L'ipotesi di CCIA ha durata triennale (2023/2025) per la parte normativa delle sezioni A, B, E, F, G e H, mentre ha durata annuale (anno 2023) per la parte economica di cui alle sezioni C – D. Fatta salva diversa espressa previsione, i relativi effetti giuridici ed economici decorrono dal giorno successivo alla data della sua stipulazione in via definitiva. L'ipotesi di contratto collettivo integrativo rispetta i principi generali di cui all'art. 17, comma 2, del D.Lgs n. 150/2009 (assenza di nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica) ed all'art. 18 D.Lgs 150/2009 (attribuzione selettiva di incentivi: divieto di distribuzione indifferenziata in assenza delle verifiche ed attestazioni sui sistemi di misurazione e valutazione).

**La sezione B** dell'Accordo riferisce al sistema delle relazioni sindacali impostate nel rispetto delle disposizioni e dei principi di cui al D.Lgs. n. 165/2001 e smi, ad adottare percorsi volti a garantire pari opportunità ai dipendenti, modalità comportamentali costruttive e propositive, attivando le opportune sinergie a garanzia di un graduale processo di armonizzazione nella gestione aziendale dei vari istituti contrattuali, in tale contesto si sottolinea l'importanza dell'informazione da parte dell'Amministrazione di natura generalmente preventiva, quale strumento indispensabile per la partecipazione di lavoratrici e lavoratori alla realizzazione degli obiettivi dell'Ente

**La sezione C** definisce, ai sensi dell'art. 9 del CCNL 02/11/2022, i criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa tra le diverse modalità di utilizzo all'interno del fondo art. 102 del medesimo CCNL ed i criteri per la definizione delle procedure delle progressioni economiche all'interno delle aree.

In particolare all'articolo 8 dell'Accordo, le parti concordano il contingente massimo di numero di dipendenti che possono conseguire il DEP per l'anno 2023, la cui suddivisione dei beneficiari avviene all'interno di ciascuna area e ruolo professionale, come specificato nell'Accordo e di seguito riportato:

Decorrenze DEP	n. dipendenti in servizio a tempo indeterminato al 01/01/2023	n. dipendenti con requisiti x DEP	n. DEP	risorse DEP	n. dipendenti esclusi
al 01/01/2023	200	91	45	€ 49.600,00	46

Area	Dipendenti aventi titolo	Numero DEP da attribuire	Percentuale di addensamento	Spesa presunta	Percentuale Priorità
Area dei PROFESSIONISTI della SALUTE E DEI FUNZIONARI (ruolo tecnico)	35	19	54,29	22.800	0
Area dei PROFESSIONISTI della SALUTE E DEI FUNZIONARI (ruolo sanitario)	18	9	50,00	10.800	0
Area dei PROFESSIONISTI della SALUTE E DEI FUNZIONARI (ruolo amministrativo)	6	3	50,00	3.600	0
Area degli ASSISTENTI (ruolo tecnico)	9	4	44,44	4.000	0
Area degli ASSISTENTI (ruolo amministrativo)	9	4	44,44	4.000	0
Area degli OPERATORI (ruolo tecnico)	0	0	0	0	0
Area degli OPERATORI (ruolo amministrativo)	3	2	66,67	1.600	0
Area del PERSONALE di SUPPORTO (ruolo tecnico)	8	3	37,50	2.100	0
Area del PERSONALE di SUPPORTO (ruolo amministrativo)	3	1	33,33	700	0
<b>Totale</b>	<b>91</b>	<b>45</b>		<b>49.600</b>	

Nel detto documento le parti, nel definire le modalità di gestione delle risorse e dei criteri utili al fine dell'assegnazione dei DEP, evidenziano altresì:

- Come l'art. 19, comma 5 del CCNL 02/11/2022 stabilisca che la progressione economica di cui al presente articolo è finanziata con risorse aventi caratteristiche di certezza, stabilità e continuità del Fondo art. 102 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;
- Che l'art. 23 del D. Lgs. n. 150/2009 (Progressioni economiche) testualmente dispone: "Le amministrazioni pubbliche riconoscono selettivamente le progressioni economiche di cui all'art. 52, comma 1-bis, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, 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, in relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati individuali e collettivi rilevati dal sistema di valutazione".
- La scelta operata condivisa dalle parti, nel rispetto dell'art. 19, comma 4 lett. d) del CCNL 02/11/2022 che dispone che i DEP sono attribuiti, fino a concorrenza del numero corrispondente all'importo fissato per ciascuna area o percentuale di addensamento di cui alla lettera b), previa graduatoria dei partecipanti alla procedura selettiva (in nessun caso la graduatoria può essere utilizzata negli anni successivi), definita a partire dal punteggio più elevato e proseguendo in ordine decrescente:
  - per una quota non inferiore al 40% del punteggio totale, in base alla media delle ultime tre valutazioni individuali annuali conseguite;
  - per una quota non superiore al 40% del punteggio totale, in base all'esperienza professionale maturata;

- per una quota percentuale residua fino a raggiungere il 100% del punteggio totale, in base ad eventuali ulteriori criteri, definiti in sede di contrattazione integrativa di cui all'art. 9, comma 5, lett. c) (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie), correlati alle capacità culturali e professionali acquisite anche attraverso i percorsi formativi.

**La sezione D** definisce, ai sensi dell'art. 9 del CCNL 02/11/2022, i criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa tra le diverse modalità di utilizzo all'interno del fondo dell'art. 103 del medesimo CCNL ed i criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance.

Il "Protocollo applicativo per la gestione del sistema di valorizzazione delle performance individuali e del connesso sistema premiante" adottato nel 2021 con determina del Direttore Generale n. 4/8DG del 24/01/2022, con validità esercizio 2021 e seguenti viene riconfermato per l'anno 2023.

Nella successiva **sezione E** sono stati rideterminati gli importi nonché le condizioni per il rimborso delle spese relative al trasporto del materiale e degli strumenti occorrenti al personale per l'espletamento dell'incarico affidato, in conformità a quanto previsto dagli artt. 90 e 91 del CCNL 02/11/2022 e dall'art. 16 L. 836/1973.

Relativamente alla sezione F, le parti si danno atto che in ottemperanza alla disciplina contrattuale si è concluso positivamente il confronto art. 6, c. 3, lettera n) e art. 21, comma 2 CCNL 02/11/2022 relativamente alla definizione dei criteri per le progressioni tra le aree in deroga. Le progressioni tra le aree sono effettuate per la copertura di specifici profili in coerenza con la programmazione triennale dei fabbisogni di personale incorporata nel piano Integrato di attività e organizzazione (PIAO) e/o in appositi atti integrativi della suddetta programmazione, al fine di tener conto e valorizzare l'esperienza e la professionalità maturate ed effettivamente utilizzate dall'Agenzia, in fase di prima applicazione del nuovo ordinamento professionale e comunque entro il termine del 30.6.2025.

IL DIRIGENTE  
U.O. GESTIONE RISORSE UMANE,  
AA.GG. E LEGALI, TRASPARENZA ANTICORRUZIONE  
Dott. Giampiero Guiducci

---