

***RELAZIONE ILLUSTRATIVA AL CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO (CCDI) ECONOMICO ANNO 2025 DEL PERSONALE NON DIRIGENTE DELL'ARS***

La presente relazione, redatta ai sensi e per gli effetti di quanto disposto all'articolo 40 del decreto legislativo n. 165 del 2001 ed in conformità con gli schemi di cui alla Circolare del 19 luglio 2012 n. 25 del Ministero dell'Economia e delle Finanze, Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato, è composta da due moduli:

- illustrazione degli aspetti procedurali e sintesi del contenuto del contratto;
- illustrazione dell'articolato del contratto, nei contenuti previsti dal documento allegato alla sopra citata Circolare n. 25/2012.

La relazione illustrativa è presentata al Collegio dei Revisori dei Conti (organo di controllo interno) al fine dell'esercizio da parte di questo dell'attività di vigilanza sulla corretta applicazione, in sede di contrattazione decentrata integrativa, delle disposizioni di cui all'articolo 40 del d.lgs. n. 165/2001 ed è pubblicata sul proprio sito istituzionale unitamente al contratto decentrato cui la stessa si riferisce.

***I. Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto***

<b>Data di sottoscrizione definitiva del contratto</b>	25 novembre 2025
<b>Periodo temporale di vigenza</b>	01/01/2025 – 31/12/2025
<b>Composizione della delegazione trattante</b>	<p>Parte Pubblica: Commissario-Direttore ARS, Federico Gelli</p> <p>Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione: FP CGIL, UIL FPL, CISL FP</p> <p>Organizzazioni sindacali firmatarie: FP CGIL, UIL FPL, RSU ARS (Emiliano Sessa, Giacomo Galletti)</p>
<b>Soggetti destinatari</b>	Personale non dirigente appartenente alle aree di ARS
<b>Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)</b>	<p>Parte normativa: Modifica parziale dell'art. 7 “Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance”, nel punto 7.5. “Disciplina delle assenze” e, nello specifico, del punto 7.5.3 del Contratto collettivo decentrato integrativo normativo sottoscritto dalle parti in data 05.03.2024 (CCDI 2023-2025).</p> <p>Parte economica: Destinazione delle risorse di contrattazione decentrata integrativa tra le diverse modalità di utilizzo per l'anno 2025.</p>
<b>Rispetto dell'iter adempimenti procedurali e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione</b>	<p><b>Intervento dell'Organo di controllo interno. Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa</b></p> <p>Nel rispetto dell'art. 8 c. 7 del CCNL del 16/11/2022, l'ipotesi di contratto collettivo decentrato integrativo definito il 05/11/2025 viene inviato, insieme alla presente relazione, al Collegio dei revisori dei conti dell'ARS per il controllo sulla compatibilità dei costi con i vincoli di bilancio e per il rilascio della certificazione (ex art. 40 del D.Lgs n. 165/2001)</p> <p>E' stata acquisita la certificazione del Collegio dei Revisori dei Conti (organo di controllo interno) in data 20/11/2025, che ha certificato positivamente la rispondenza del contratto dei profili di compatibilità economico-finanziaria con i vincoli di bilancio e con la normativa, ai sensi dell'art. 40-bis, comma 1, del D.Lgs. n. 165/2001. Certificazione allegata alla presente Relazione illustrativa.</p>
	<p><b>Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la</b></p> <p>Sono stati adottati gli Obiettivi di Prestazione Organizzativa per ARS (ex Piano della Qualità e della Prestazione Organizzativa PQPO - vedi deliberazioni Giunta Regionale Toscana n. 41 del 27 gennaio 2025 e n. 1029 del 28 luglio 2025). Essi sono poi confluiti, ai sensi della vigente normativa, nel Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2025-2027 (P.I.A.O.) adottato con decreto direttore n. 5 del 31/01/2025.</p>

	<b>sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria</b>	È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, comma 2 del d.lgs. 150/2009, quale specifica sezione del Piano triennale di Prevenzione della corruzione (confluito, come specifica sezione nel P.I.A.O. di cui al decreto direttore n. 5 del 31/01/2025)
		È stato assolto l'obbligo di pubblicazione
		La Relazione sulla Qualità della Prestazione sui risultati raggiunti nel 2024 da A.R.S. è stata approvata deliberazione Giunta Regionale n. 225 del 03/03/2025
<b>Eventuali osservazioni</b>		

## II. Illustrazione dell'articolato del contratto

### a) Illustrazione

Nel rispetto di quanto disposto dall'art. 8 comma 1 del CCNL Funzioni Locali sottoscritto in data 16.11.2022 (d'ora in avanti CCNL), il presente contratto collettivo integrativo si applica al personale non dirigente dell'ARS ed ha per oggetto:

- la modifica parziale dell'art. 7 "Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance", nel punto 7.5. "Disciplina delle assenze" e, nello specifico, del punto 7.5.3 del Contratto Collettivo decentrato integrativo 2023-2025 (parte normativa) sottoscritto dalle parti in data 05.03.2024 (d'ora in avanti CCDI 2023-2025);
- i criteri di ripartizione delle risorse decentrate del personale non dirigente dell'ARS tra le diverse modalità di utilizzo con riferimento all'annualità 2025;

Per quanto riguarda la parte normativa, è stata introdotta una modifica al punto 7.5.3 del CCDI 2023-2025, volta ad aggiornare i riferimenti normativi al CCNL 2022 Funzioni Locali e a chiarire che solamente i periodi di maternità, infortunio, congedi per violenza di genere, permessi ex legge 104 e cure salvavita sono considerati servizio effettivo ai fini della valutazione della performance. La modifica non comporta oneri aggiuntivi e mira a garantire parità di trattamento e chiarezza applicativa.

Il contratto, nella sua parte economica, dispone la destinazione delle risorse di contrattazione del personale dell'Agenzia appartenente alle aree professionali (ex categorie) per l'anno 2025 (Fondo unico di contrattazione). Il fondo delle risorse economiche destinate alla contrattazione decentrata integrativa, determinate secondo la previsione dell'articolo 79 del CCNL 16 novembre 2022, nonché nel rispetto delle disposizioni legislative in materia (art. 23 comma 2 del D.lgs. 75/2017), è stato costituito con decreto del Commissario-Direttore n. 32 del 29/10/2025, per un ammontare di € 336.089,23. Nella relazione allegata al decreto n. 32/2025 viene dato atto puntuale della costituzione delle singole voci del fondo, come sintetizzata in tabella:

FONDO RISORSE DECENTRATE PERSONALE COMPARTO - ANNO 2025			
RISORSE STABILI			
Disposizione	Descrizione	risorse non soggette a limite anno 2016	importo
<b>Art. 79, comma 1, lett. a): risorse di cui all'art. 67, comma 1 e comma 2, lettere a), b), c), d), e), f), g), del CCNL 21 maggio 2018</b>	art. 67 comma 1 CCNL 2016-2018 Importo unico consolidato all'anno 2017 al netto P.O. (e della decurtazione permanente di cui all'articolo 1, comma 456, della legge 147/2013)		€ 295.613,32
	art. 67 c. 2 lett.a) CCNL 2016-2018 Incremento 83,20 per personale in servizio al 31.12.2015	cfr. Dichiaraione congiunta n. 5 al CCNL 2016-2018	€ 3.993,60
	art. 67 c. 2 lett. b) CCNL 2016-2018 Incrementi differenziali progressioni economiche orizzontali (ex art. 64)	cfr. Dichiaraione congiunta n. 5 al CCNL 2016-2018	€ 4.100,98
	art. 67 c.2. lett. c) CCNL 2016-2018 Importo corrispondente alle retribuzioni individuali di anzianità e degli assegni ad personam non più corrisposti al personale cessato		- €
	art. 67 c. 2 lett.g) CCNL 2016-2018 Importi corrispondenti a stabili riduzioni dei compensi per lavoro straordinario		- €
<b>totale</b>			<b>€ 303.707,90</b>

### incrementi previsti dal CCNL 16.11.2022

<b>Art. 79, comma 1, lett. b)</b>	Incremento 84,50 per personale in servizio al 31.12.2018 con decorrenza dal 01.01.2021 (da calcolarsi per intero sulle unità in servizio)	ex art. 79 comma 6 CCNL 16.11.2022	€ 4.394,00
<b>Art. 79, comma 1, lett. c)</b>	Risorse stanziate per incremento stabile della dotazione organica	art. 11 d.l. 135/2018 convertito in l. 12/2019	€ 1.060,92
<b>Art. 79, comma 1, lett. d)</b>	Differenziali stipendiali posizioni economiche	art. 79 comma 6 CCNL 16.11.2022	€ 4.287,40

Art. 79, comma 1 bis	Differenziali stipendiali personale inquadrato in B3 ed in D3 (decorrenza 1/4/2023)	ex art. 79 comma 6 CCNL 16.11.2022	- €
<b>TOTALE RISORSE STABILI</b>			<b>€ 313.450,22</b>
<b>Totale risorse stabili soggette al limite del fondo 2016</b>			<b>€ 295.613,32</b>
<b>TOTALE RISORSE STABILI ESCLUSE DAL LIMITE DEL FONDO 2016</b>			<b>€ 17.836,90</b>

<b>RISORSE VARIABILI</b>			
<b>Art. 79, comma 2, lett. a: risorse di cui all'art. 67, comma 3, lettere a), b), c), d), f), g), j), k) del CCNL 21.05.2018</b>	Art. 67, comma 3, lett. a): risorse conto terzi	Orientamento Ragioneria Generale dello Stato (cfr. circolare RGS 15 aprile 2011, n. 12; circolare RGS 2 maggio 2012, n. 16) e giudici contabili	€ 8.000,00
	Art. 67, comma 3, lett. c) per incentivi funzioni tecniche RT	Corte dei Conti sezione Autonomie Locali n. 6/2018	- €
<b>Art. 79, comma 2, lett. b)</b>	Integrazione 1,2% monte salari anno 1997 (ex art. 67 comma 4 ccnl 2016-2018)		- €
<b>Art. 79, comma 2, lett. c)</b>	risorse finalizzate ad adeguare la disponibilità del fondo sulla base di scelte organizzative e gestionali anche connesse ad assunzioni di personale a tempo determinato		- €
<b>Art. 79, comma 2, lett. d)</b>	Economie straordinario		- €
<b>Art. 79, comma 3</b>	0,22% monte salari anno 2018, quota d'incremento del fondo proporzionale	ex art. 79 comma 6 CCNL 2019-2021	€ 1.909,37
<b>art. 80 comma 1</b>	Somme non utilizzate negli anni precedenti (economie parte stabile)	orientamento Ragioneria Generale dello Stato (cfr. circolare RGS 15 aprile 2011, n. 12; circolare RGS 2 maggio 2012, n. 16) e giudici contabili	€ 12.729,69
<b>TOTALE RISORSE VARIABILI</b>			<b>€ 22.639,01</b>
<b>TOTALE RISORSE VARIABILI ESCLUSE DAL LIMITE DEL FONDO 2016</b>			<b>€ 22.639,01</b>
<b>Totale risorse VARIABILI soggette al limite del fondo 2016</b>			<b>€ 0,00</b>

<b>VERIFICA RISPETTO LIMITE FONDO BASE 2016 EX ART. 23 COMMA 2 DLGS. 75/2017</b>	<b>FONDO BASE 2016</b>	<b>€ 439.263,32</b>
<b>Totale risorse stabili soggette al limite del fondo 2016</b>		<b>€ 295.613,32</b>
<b>Totale risorse VARIABILI soggette al limite del fondo 2016</b>		<b>€ 0,00</b>
<b>Risorse a carico del bilancio relative agli INCARICHI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE</b>		<b>€ 144.437,00</b>
<b>Risorse EQ escluse dal limite (quota parte 0,22% monte salari anno 2018 ex art. 79 comma 3)</b>		<b>€ -787,00</b>
<b>TOTALE PROVVISORIO</b>		<b>€ 439.263,32</b>
<b>DECURTAZIONE DA OPERARE PER RISPETTO DEL LIMITE</b>		<b>€ 0,00</b>

Si evidenzia che l'ammontare del fondo base 2025 è pari a € 439.263,32 e invariato rispetto al valore del fondo base di contrattazione decentrata per il 2016 del personale delle categorie rilevante ai fini della verifica del limite in esame.

Alla luce di quanto evidenziato, non risultano decurtazioni da applicare al fondo 2025, ai sensi dell'art.23, comma 2 del D.lgs. 75/2017.

Quindi, con riferimento all'anno 2025, il contratto dispone la destinazione delle risorse di contrattazione tra le diverse modalità di utilizzo, come di seguito evidenziato.

*b) Quadro di sintesi modalità di utilizzo delle risorse:*

Sulla base dell'accordo integrativo in oggetto le risorse decentrate per l'anno 2025 sono utilizzate per finanziare i seguenti istituti contrattuali: indennità di comparto, differenziali stipendiali (ai sensi della nuova classificazione del personale di cui all'art. 12 del CCNL 16.11.2022), incentivazione produttività organizzativa ed individuale e maggiorazione del premio, indennità per specifiche responsabilità, compensi specifici previsti da disposizioni di legge (incentivi funzioni tecniche). Le posizioni di Elevata qualificazione e la relativa retribuzione risultato sono finanziate a carico del bilancio dell'Ente, in applicazione dell'art. 17 del CCNL 2019-2021 e nel rispetto del limite di cui all'art. 23 comma 2 del D.lgs. 75/2017 (tetto di spesa 2016). Ad esse, anche per l'anno 2025, si aggiunge l'incremento previsto in quota parte dello 0,22% monte salari anno 2018 ai sensi dell'art. 79 comma 3 del CCNL pari a € 787,00 che saranno distribuite tra i titolari di incarichi di EQ secondo quanto previsto nel contratto decentrato parte normativa all'art. 9.

Nello specifico la contrattazione integrativa dispone modalità di utilizzo delle risorse del Fondo unico di contrattazione per l'anno 2025 come riportate nel seguente quadro di sintesi:

1) Quota incrementale di indennità di comparto di cui all'art. 33, comma 4, lettere b) e c), del CCNL del 22.1.2004	€ 22.731,12
---	-------------

2) Differenziali di progressioni economiche già in essere al personale beneficiario delle stesse in anni precedenti di cui all'art. 78 comma 3 lett. b CCNL (trattamento economico nell'ambito del nuovo sistema di classificazione professionale ex art. 12 CCNL)	€ 96.067,92
3) Nuovi differenziali stipendiali per progressioni all'interno delle aree (art. 80, comma 2, lettera j)	€ 13.350,00
4) Compensi per l'esercizio di specifiche responsabilità, di cui all'art. 84 CCNL	€ 28.330,00
5) Compensi, ai sensi dell'art. 80 comma 2 lett. g) CCNL 2019-2021, previsti da disposizioni di legge, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di cui all'art. 67, comma 3 lett. c) del CCNL del 21.05.2018	€ -
6) Compensi diretti ad incentivare la performance individuale e organizzativa (compresa quota massima per maggiorazione del premio individuale di € 2.000)	€ 175.210,19
7) l'indennità condizioni di lavoro per maneggio valori di cui all'art. 84-bis del CCNL 2019-2021 e art. 70 bis CCNL 2016-2018	€ 400,00

c) *Effetti abrogativi impliciti:*

Stante la natura ed i contenuti del contratto decentrato annuale, non vi sono effetti abrogativi impliciti.

d) *Coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità:*

La corresponsione degli incentivi per la performance individuale ed organizzativa è subordinata alla valutazione delle prestazioni organizzative ed individuali, nei contenuti e con le modalità previste dal sistema di valutazione adottato dal Direttore dell'Agenzia con decreto n. 20 del 29/07/2016, (pubblicato sul sito istituzionale, sezione 'Amministrazione trasparente', rubrica 'Performance', voce 'Sistema di misurazione e valutazione della Performance').

Il sistema è stato redatto nel rispetto di quanto disposto dal decreto legislativo 27.10.2009, n. 150, come da ultimo modificato dal D.lgs. 74/2017, tenendo conto delle novità emerse, e in ottemperanza a quanto previsto dagli articoli 19 e 20 della L.R. Toscana 8.1.2009, n. 1 e s.m.i. ed al Capo III-bis del regolamento emanato con Decreto del Presidente della Regione Toscana 24.3.2010, n. 33/r. e s.m.i..

Il contratto decentrato annuale conferma il meccanismo di quantificazione dei compensi a partire dagli esiti della valutazione delle prestazioni organizzativa ed individuale, come stabilita nel sistema sopra citato, ovvero subordinata alla valutazione, effettuata da soggetto esterno, circa il livello di conseguimento degli obiettivi strategici dell'Ente (fattore 1- contributo al raggiungimento degli obiettivi dell'ARS), ed individuali (fattore 2: obiettivi individuali e di gruppo e fattore 3: comportamenti e competenze) valutati sulla base di una scala di punteggi.

Il contratto dispone dunque la percentuale della quota di premialità, secondo i seguenti criteri: la quota correlata alla performance organizzativa aumenta sulla base del livello più elevato di raggiungimento degli obiettivi strategici dell'Ente; mentre la quota di premialità individuale deriva dalla sintesi valutativa dei punteggi ottenuti dal dipendente per ciascun fattore di valutazione, secondo un'articolazione su cinque fasce di merito.

La meritocrazia è inoltre confermata nella disposizione contrattuale inerente la maggiorazione del premio: requisito necessario per l'attribuzione è infatti l'aver conseguito il punteggio più elevato nella performance individuale e sono individuati precisi criteri selettivi, di merito, per la valutazione dei possibili beneficiari (apporto significativo reso al conseguimento di risultati rilevanti e strategici per l'Ente; collaborazione a progetti trasversali che coinvolgono più settori/aree di ricerca; collaborazione e disponibilità al trasferimento delle conoscenze acquisite verso i propri colleghi e verso l'esterno).

e) *Coerenza con il principio di selettività delle progressioni economiche*

Il contratto decentrato prevede per l'anno 2025 l'attribuzione di nuove progressioni economiche (differenziali stipendiali, di seguito anche PEO) ai sensi dell'art. 14 del CCNL.

L'ammontare delle risorse di parte stabile destinato a nuove progressioni è pari, per l'anno 2025, a euro 13.350,00, come stabilito nel presente contratto. L'attribuzione della progressione avviene a seguito di procedura selettiva secondo le modalità, i requisiti e i criteri di selezione disposti nell'apposito Disciplinare, allegato A al CCDI parte normativa 2023-2025 e sua parte integrante e sostanziale, nel rispetto dell'art. 14 del CCNL 2019-2021 e come integrato dal presente contratto.

Il conferimento delle progressioni economiche orizzontali è riconosciuto in modo selettivo ad una quota limitata dei dipendenti: a tal fine il contratto prevede progressioni economiche in misura non superiore al 50% delle/dei potenziali aventi titolo per ciascuna area e in ciascun anno di attribuzione.

I criteri di selezione tengono conto delle risultanze della valutazione della performance individuale e dell'esperienza professionale maturata a far data dalla acquisizione dell'ultima posizione economica in godimento.

Una quota maggiorata del 3% è prevista, in conformità all'art. 14, per i dipendenti che non hanno conseguito alcuna progressione da più di 6 anni.

Infine, in caso di parità di punteggio, criterio di precedenza prevalente è dato dalla maggiore anzianità di servizio nell'area contrattuale di appartenenza e dal minor numero di progressioni economiche nell'area conseguite nell'area contrattuale di appartenenza.

Il contratto integrativo stabilisce che l'esito della procedura selettiva ha validità limitata al solo anno 2025. L'attribuzione delle PEO, per l'anno 2025, avviene a seguito delle graduatorie formulate come sopra descritto e nei

limiti dei contingenti e del finanziamento previsto. Non è possibile attribuire più di un differenziale stipendiale/dipendente per ciascuna procedura selettiva.

Infine è previsto che, fermo restando il numero massimo di progressioni secondo la percentuale del 50%, la progressione economica è attribuita secondo l'ordine di graduatoria e solo se la disponibilità complessiva del fondo è sufficiente a finanziare il costo del passaggio (comprensivo della tredicesima mensilità). Pertanto il numero dei soggetti che beneficiano della progressione, è dato dal rapporto fra le risorse disponibili ed il costo unitario del passaggio stesso su base annua, limitatamente ai quozienti interi.

*f) Risultati attesi in correlazione con gli strumenti di programmazione gestionale:*

Il Piano della Qualità e della Prestazione Organizzativa per l'anno 2025 prevede il perseguitamento di obiettivi strategici caratteristici dell'attività scientifica dell'Agenzia (attività di studio, ricerca in ambito epidemiologico e di qualità ed equità dei servizi sanitari finalizzati alla programmazione delle politiche regionali) che costituiscono la declinazione di obiettivi strategici di politica regionale.

Gli obiettivi individuali, correlati agli obiettivi strategici mediante l'individuazione di parametri e di valori attesi danno origine agli obiettivi individuali assegnati a ciascun dipendente per l'anno 2025, come previsto dal sistema di valutazione adottato dal Direttore con il citato decreto n. 20 del 29/07/2016.

Ne consegue che la destinazione delle risorse di contrattazione definita dal contratto decentrato in questione, ed in particolare le risorse destinate ad incentivare la performance organizzativa ed individuale, è strettamente correlata ai risultati attesi riguardo il perseguitamento degli obiettivi organizzativi stabiliti per il 2025 dal Piano della Qualità e della Prestazione Organizzativa di ARS.

Il sistema di valutazione della performance organizzativa ed individuale adottato dall'Agenzia prevede che la corresponsione della quota di incentivo correlato alla prestazione organizzativa derivi dalla valutazione finale degli obiettivi strategici dell'ente come fissati nel Piano della Qualità e della Prestazione Organizzativa, disposta dalla Giunta regionale su proposta dell'Organismo indipendente di valutazione (OIV) e, nello specifico, dal monitoraggio dei risultati strategici e organizzativi raggiunti nell'anno. La valutazione sarà considerata adeguata solo laddove la percentuale di raggiungimento degli obiettivi risulti complessivamente non inferiore alla misura di 60/100mi. In caso contrario, non verrà erogata la quota incentivante correlata né alla performance organizzativa né alla performance individuale.

Si fa presente che nella Relazione sulla qualità della prestazione organizzativa relativa all'anno 2024 (delibera GRT n.225 del 03.03.2025) è stata attestata una percentuale di 99,53% di conseguimento da parte dell'Agenzia degli obiettivi fissati nel Piano della Qualità e della Prestazione Organizzativa dell'anno.

*g) Altre informazioni:*

Non vi sono altre informazioni sugli istituti regolati dal contratto.

Il Commissario-Direttore  
Dott. Federico Gelli\*

\* firmato digitalmente