

**RELAZIONE ILLUSTRATIVA ALL'IPOTESI DI CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO (CCDI) NORMATIVO (ANNI 2023-2025) ED ECONOMICO (ANNO 2023) DEL PERSONALE DELLE CATEGORIE 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 dell'ipotesi di CCDI;
- illustrazione dell'articolato dell'ipotesi di 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 dell'ipotesi di contratto**

<b>Data di sottoscrizione ipotesi contratto</b>		07 febbraio 2024
<b>Periodo temporale di vigenza</b>		01/01/2023 – 31/12/2025
<b>Composizione della delegazione trattante</b>		Parte Pubblica: Direttore ARS, Lucia Turco  Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione: FP CGIL, UIL FPL, CISL FP  Organizzazioni sindacali firmatarie: FP CGIL, UIL FPL, RSU ARS (Elena Marchini, Barbara Meoni, Emiliano Sessa)
<b>Soggetti destinatari</b>		Personale non dirigente appartenente alle categorie di ARS
<b>Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)</b>		Destinazione delle risorse di contrattazione decentrata integrativa per l'anno 2023
<b>Rispetto dell'iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione</b>	<b>Intervento dell'Organo di controllo interno. Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa</b>	Nel rispetto dell'art. 8 c. 7 del CCNL del 16/11/2022, l'ipotesi di contratto collettivo decentrato integrativo definito il 07/02/2024 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)
	<b>Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria</b>	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. 302 del 27 marzo 2023 e n. 883 del 31 luglio 2023). Essi sono poi confluiti, ai sensi della vigente normativa, nel Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2023-2025 (P.I.A.O.) adottato con decreto direttore n. 44 del 31/03/2023 e ss.mm.  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. 44 del 31/03/2023 e ss.mm.)

		È stato assolto l'obbligo di pubblicazione
		La Relazione sulla Qualità della Prestazione sui risultati raggiunti nel 2022 da A.R.S. è stata approvata deliberazione Giunta Regionale n. 194 del 06/03/2023
<b>Eventuali osservazioni</b>		

## **II. Illustrazione dell'articolato dell'ipotesi di 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 dispone, per il prossimo triennio, la disciplina delle materie oggetto di contrattazione ai sensi dell'art. 7, comma 4, del CCNL ed individua, con riferimento all'annualità 2023, i criteri di ripartizione delle risorse decentrate tra le diverse modalità di utilizzo.

A tal fine il testo si compone di due parti:

- La prima parte, normativa, di durata triennale, sviluppa i principali istituti contrattuali di maggior interesse per l'Ente.
- La seconda parte, economica, definisce la destinazione delle risorse per l'anno 2023.

### **Parte normativa**

Nella parte normativa vengono, in primo luogo, dettate le disposizioni di carattere generale aventi ad oggetto l'ambito di applicazione, la durata, l'efficacia e interpretazione del medesimo contratto (titolo I- Disposizioni generali).

In particolare il presente CCDI disciplina le materie demandate dalla legge o dal contratto collettivo nazionale alla contrattazione integrativa e sostituisce ogni precedente accordo sottoscritto antecedentemente alla data di entrata in vigore dello stesso.

Nel titolo II "Risorse decentrate", vengono quindi evidenziati i principi in materia di quantificazione delle risorse di contrattazione decentrata integrativa nel rispetto della disciplina degli artt. 79 e 80 del CCNL ed i criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie, tesi a favorire l'implementazione e la valorizzazione delle competenze e professionalità dei dipendenti.

In particolare, al Capo I – "Strumenti di premialità - Performance", vengono stabiliti i criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance: gli importi come quantificati sulla base delle risorse disponibili, sono distribuiti in modo selettivo e nel rispetto del principio meritocratico in modo proporzionale agli esiti individuali del processo di misurazione e di valutazione delle performance secondo i fattori e criteri stabiliti nel sistema di valutazione dell'Agenzia, distinguendo per ciascun dipendente i risultati conseguiti come performance organizzativa (fattore 1: contributo al raggiungimento degli obiettivi dell'Ente) e come performance individuale (fattori 2: obiettivi individuali; fattore 3: competenze e comportamenti). Non è pertanto consentita l'attribuzione generalizzata dei compensi per produttività sulla base di automatismi comunque denominati.

Nel contratto vengono quindi fissate le regole operative per l'applicazione del vigente sistema di valutazione delle prestazioni, avuto riguardo ai tre fattori di valutazione, individuando un sistema dinamico per cui la componente relativa alla performance organizzativa aumenta all'incremento del valore di conseguimento degli obiettivi organizzativi dell'Ente.

E' stata quindi definita la quota di premialità individuale correlata all'esito del procedimento di valutazione del dipendente e, dunque, del punteggio finale conseguito in ordine al raggiungimento degli obiettivi individuali e di gruppo assegnati (fattore 2) e dei comportamenti e competenze sostenuti nell'anno di riferimento (fattore 3), con l'individuazione di 5 fasce di merito. Sono infine disciplinati gli altri elementi incidenti sull'attribuzione e quantificazione del premio individuale (coefficiente connesso all'area contrattuale di appartenenza e assenze).

Il contratto inoltre definisce, nel rispetto di quanto disposto dall'art. 81 del CCNL, la disciplina relativa alla maggiorazione del premio individuale, determinando: i beneficiari e la quota della maggiorazione (fissata nella misura del 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente); il numero massimo di dipendenti che possono beneficiare del premio (massimo 3, escluse le posizioni di elevata qualificazione); il requisito d'accesso (l'aver ottenuto il punteggio finale di valutazione individuale annuale non inferiore a 98/100); i criteri selettivi per l'attribuzione (l'apporto significativo del dipendente al raggiungimento di risultati rilevanti e strategici per l'Ente ovvero la sua partecipazione a progetti trasversali che coinvolgono più settori e la collaborazione e disponibilità al trasferimento delle conoscenze acquisite verso i propri colleghi e verso l'esterno).

Sono quindi stati individuati i criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato delle posizioni di Elevata Qualificazione (EQ) a cui l'Agenzia, ai sensi dell'art. 17 comma 4 del CCNL 2019-2021, destina una quota di almeno il 15% delle risorse complessive annuali. Esse vengono ripartite in base ad una percentuale non inferiore al 15% della retribuzione di posizione in godimento di ciascun incarico di EQ. La retribuzione di risultato erogata a ciascun titolare di EQ sarà proporzionata al punteggio ottenuto nella scheda di valutazione.

Nel successivo capo II del contratto, vengono invece disciplinati i criteri per la definizione dell'attribuzione delle progressioni economiche all'interno delle Aree nel rispetto dell'art. 14 del CCNL, rinviando per la trattazione completa ad apposito Disciplinare, allegato al testo del contratto e sua parte integrante. Nel medesimo sono quindi definite le modalità di determinazione delle risorse e di quantificazione del numero massimo di progressioni nel rispetto del principio di selettività; sono disciplinati i requisiti di accesso ed i criteri di selezione che garantiscono una prevalenza nell'attribuzione in relazione alle risultanze della valutazione della performance individuale del triennio che precede l'anno di attivazione dell'istituto. La procedura selettiva avviene dunque sulla base della performance individuale (punteggio massimo 50 punti), dell'esperienza maturata positivamente dall'ultima progressione attribuita (punteggio massimo 40 punti) e di ulteriori criteri correlati alle capacità culturali e professionali acquisite anche attraverso percorsi formativi (punteggio massimo 10 punti). Vengono poi definiti i criteri per le ipotesi di maggiorazione (per i dipendenti che non ottengono un differenziale stipendiale o progressione economica da più di 6 anni) e pari merito, inserendo al primo punto la maggiore anzianità di servizio nell'area contrattuale di appartenenza, a seguire il minor numero di progressioni economiche conseguite nell'area contrattuale di appartenenza ed infine l'età anagrafica. La procedura prende avvio con avviso pubblico e termina con una o più graduatorie - a seconda se distinte per aree professionali qualora previsto dal CCDI annuale - che hanno valore limitato all'attribuzione delle progressioni.

Inoltre, il presente contratto al Capo III, art. 11 "Indennità" disciplina l'indennità di cui all'art. 84 del CCNL 2019-2021 per compensare l'eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità. Sono quindi state individuate espressamente l'elencazione delle specifiche responsabilità ed individuati i principi base per l'attribuzione dell'indennità, definendo la procedura di conferimento, la durata e la graduazione delle indennità. Nello specifico, la determinazione dell'indennità per l'esercizio effettivo delle specifiche responsabilità avviene attraverso una graduazione, in relazione al livello di complessità, responsabilità, autonomia e professionalità correlata alle responsabilità esercitate. La somma matematica dei punteggi attribuiti a ciascun criterio determina la graduazione delle responsabilità in 5 fasce (Base, media, alta, elevata, massima), cui corrispondono distinti importi annui per indennità di responsabilità (differenziati per area professionale).

Infine all'art. 12 sono stabiliti i criteri e l'importo per l'attribuzione dell'indennità condizioni di lavoro ai sensi dell'art. 70 bis del CCNL 21 maggio 2018. L'indennità è attribuita da parte del dirigente ai dipendenti identificati con atto formale di espressa nomina che siano adibiti a servizi di maneggio valori in via ordinaria e continuativa.

#### **Parte economica**

Il contratto, quindi, **nella parte economica**, dispone la destinazione delle risorse di contrattazione del personale dell'Agenzia appartenente alle categorie professionali per l'anno 2023 (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 Direttore n. 91 del 22.11.2023, per un ammontare di Euro € 342.520,67. Nella relazione allegata al decreto n. 91/2023 viene dato atto puntualmente della costituzione delle singole voci del fondo, come sintetizzata in tabella:

<b>FONDO RISORSE DECENTRATE PERSONALE COMPARTO - ANNO 2023</b>			
<b>RISORSE STABILI</b>			
<b>Disposizione</b>	<b>Descrizione</b>	<b>risorse non soggette a limite anno 2016</b>	<b>importo</b>
<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. Dichiarazione 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. Dichiarazione 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>
<b>incrementi previsti dal CCNL 16.11.2022</b>			
<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 stanziare 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

<b>Art. 79, comma 1 bis</b>	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 Art. 67, comma 3, lett. c) per incentivi funzioni tecniche RT (€ 179,12)	Orientamento Ragioneria Generale dello Stato (cfr. circolare RGS 15 aprile 2011, n. 12; circolare RGS 2 maggio 2012, n. 16) e giudici contabili e Corte dei Conti sezione Autonomie Locali n. 6/2018	€ 6.679,12
<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. 79, comma 5</b>	in combinato a art. 79 comma 1 lett b e comma 3: importo una tantum per gli anni 2021-2022 pari a € 84,50 per unità di personale in servizio al 31/12/2018 oltre a importo una tantum per l'anno 2022 dello 0,22% monte salari anno 2018	analogia con quanto previsto per risorse art. 79 comma 1 lett. b) e comma 3	€ 10.697,37
<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	€ 9.784,59
<b>TOTALE RISORSE VARIABILI</b>			<b>€ 29.070,45</b>
<b>TOTALE RISORSE VARIABILI ESCLUSE DAL LIMITE DEL FONDO 2016</b>			<b>€ 29.070,45</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 D.LGS. 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 2023 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 2023, ai sensi dell'art.23, comma 2 del D.lgs. 75/2017.**

Quindi, con riferimento all'anno 2023, 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 2023 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 risultano essere 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 per l'anno 2023, 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 all'art. 9.

Nello specifico la contrattazione integrativa dispone modalità di utilizzo delle risorse del Fondo unico di contrattazione per l'anno 2023 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	<b>€ 25.152,84</b>
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)	<b>€ 97.285,76</b>
3) Compensi per l'esercizio di specifiche responsabilità, di cui all'art. 84 CCNL	<b>€ 24.292,00</b>
4) 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	<b>€ 179,12</b>
5) Compensi diretti ad incentivare la performance individuale e organizzativa (compresa quota massima per maggiorazione del premio individuale di € 2.000)	<b>€ 195.210,95</b>
6) 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	<b>€ 400,00</b>

*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*

Lo schema della presente ipotesi di contratto non prevede l'attribuzione di nuove progressioni economiche orizzontali per il 2023.

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

Il Piano della Qualità e della Prestazione Organizzativa per l'anno 2023 prevede il perseguimento 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 2023, 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 perseguimento degli obiettivi organizzativi stabiliti per il 2023 dagli Obiettivi di 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 negli Obiettivi di 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 2022 (delibera GRT n.194 del 06.03.2023) è stata attestata una percentuale di 98,26% di conseguimento da parte dell'Agenzia degli obiettivi fissati negli Obiettivi di Prestazione Organizzativa dell'anno.

*g) Altre informazioni:*

Non vi sono altre informazioni sugli istituti regolati dal contratto.

Il Direttore  
Dott.ssa Lucia Turco\*

\* firmato digitalmente