

**Accordo in materia di posizioni dirigenziali di Arpae**

**Rep. n. 363 del 28/11/2022**

**Modulo 1 - Scheda 1.1**

**Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto ed autodichiarazione relativa agli adempimenti della legge**

|   |  |
|---|--|
| <b>Data di sottoscrizione</b>   | Rep. n. 363 del 28/11/2022   |
| <b>Periodo temporale di vigenza</b>                                       | Anno 2022  |
| <b>Composizione della delegazione trattante</b>                           | Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti):<br>Direttore Generale<br>Direttore Amministrativo – Presidente Delegazione di Parte Datoriale<br>Responsabile Area Prevenzione Ambientale Metropolitana – Componente Delegazione di Parte Datoriale<br>Direttore Tecnico – Componente Delegazione di Parte Datoriale<br>Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle):<br>ANAAO Assomed<br>Fedirets<br>FP CGIL<br>CISL FP<br>UIL FPL<br>Organizzazioni sindacali firmatarie (elenco sigle):<br>ANAAO Assomed<br>Fedirets<br>FP CGIL<br>CISL FP<br>UIL FPL |
| <b>Soggetti destinatari</b>   | Personale dirigente Area della Sanità e personale dirigente Area Funzioni Locali (PTA)   |
| <b>Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)</b> | Revisione del quadro di alcune posizioni dirigenziali di Arpae in relazione alle modifiche dell'assetto organizzativo analitico dell'Agenzia.<br>Graduazione del nuovo quadro delle posizioni dirigenziali e determinazione dei valori di retribuzione di posizione.   |
| <b>Rispetto dell'iter adempimenti procedurali e degli atti</b>            | <b>Intervento dell'Organo di controllo interno.</b><br><b>Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.</b>   |
|   | Si allega la certificazione dell'Organo di controllo interno.  |

|   |   |   |
|---|---|---|
| <p><b>propedeutici e successivi alla contrattazione</b></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>Il Programma triennale delle attività e Piano della performance 2022-2024 di Arpae è stato approvato con DDG n. 18/2022. Il suddetto documento è confluito nella sottosezione 2.2 del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) di Arpae per il triennio 2022-2024, adottato con DDG n. 56/2022. Tale Piano è stato trasmesso all'OIV della Regione Emilia-Romagna e degli Enti del sistema delle amministrazioni regionali per gli adempimenti di competenza.</p> |
|   |   | <p>La sottosezione 2.3 "Rischi corruttivi e Trasparenza" del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) di Arpae per il triennio 2022-2024, adottato con DDG n. 56/2022, sostituisce il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e la Trasparenza, previsto dal d. lgs. n. 33/2013.</p>   |
|   |   | <p>In attuazione della legge n. 190/2012, del d. lgs. n. 33/2013, della Delibera ANAC n. 201/2022 la Griglia di rilevazione al 31 maggio 2022 è stata trasmessa all'OIV della Regione Emilia-Romagna e degli Enti del sistema delle amministrazioni regionali per gli adempimenti di competenza. L'attestazione sull'assolvimento da parte di Arpae degli obblighi di pubblicazione al 31 maggio 2022 è stata espressa dall'OIV in data 20/06/2022.</p>                         |
|   |   | <p>La Relazione sulla performance anno 2021 è stata adottata con DDG n. 28/2022 ed è stata validata dall'OIV della Regione Emilia-Romagna e degli Enti del sistema delle amministrazioni regionali.</p>   |
| <p><b>Eventuali osservazioni</b></p>                        |   |   |

**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)**

**a) illustrazione di quanto disposto dal contratto integrativo**

Con il presente Accordo si prende atto che in Arpae si applicano due distinti CCNL riferiti al personale dirigente:

1. CCNL dell'Area della Sanità per il triennio 2016-2018, sottoscritto il 19/12/2019 per la dirigenza medico-sanitaria;
2. CCNL dell'Area Funzioni Locali per il triennio 2016-2018, sottoscritto il 17/12/2020 per la dirigenza amministrativa, tecnica e professionale (di seguito PTA).

Conseguentemente, gli allegati al presente Accordo sono suddivisi tra dirigenza medico-sanitaria (Tabella A1) e dirigenza funzioni locali (PTA) (Tabella A2) e vengono sottoscritti dalle Organizzazioni sindacali rappresentative di ciascuna Area.

Con riferimento al contesto organizzativo di Arpae, nel corso del 2022, sono proseguiti gli interventi di adeguamento della struttura organizzativa e del quadro delle posizioni dirigenziali, in linea con il percorso di gestione del cambiamento realizzato nel triennio 2017-2019.

L'aggiornamento organizzativo ha subito un'accelerazione dal 2020, come naturale conseguenza delle trasformazioni interne ed esterne, proseguendo nel 2021 con interventi specifici di riallocazione e ridefinizione di funzioni che hanno interessato in tempi diversi, Direzione generale, Direzione tecnica, Struttura tematica Idro-Meteo-Clima.

Successivamente sono intervenute le modifiche all'assetto organizzativo analitico conseguenti all'approvazione, avvenuta con D.G.R. n. 2291/2021, del nuovo assetto generale dell'Agenzia (D.D.G. n. 130/2021) il quale prevede - rispetto all'organizzazione varata nel 2018 (D.D.G. n. 70/2018) - la presenza di una terza Struttura tematica, oltre alle Strutture Idro-Meteo-Clima ed Oceanografica Daphne, denominata Ambiente Prevenzione Salute. La Struttura Ambiente Prevenzione Salute, istituita con decorrenza 01/01/2022, costituisce la naturale evoluzione del CTR Ambiente, Prevenzione e Salute ed è finalizzata a valorizzare le conoscenze tecnico-scientifiche sulle interdipendenze tra ambiente-prevenzione-salute e rafforzare, anche sotto il profilo organizzativo, la risposta dell'Agenzia agli scenari emergenti in materia di ambiente-salute, tema di stretta attualità e cogenza, anche alla luce della evoluzione normativa in atto.

Le sopra citate revisioni, che hanno comportato, peraltro, una valorizzazione del personale dirigente impiegato sulle posizioni interessate dalle revisioni medesime (Accordi rep. 351/2021, rep. 357/2022), sono state attuate in ragione dei seguenti criteri:

- semplificazione dei processi e omogeneizzazione delle attività, anche tramite l'aggregazione di posizioni dirigenziali affini;
- necessità di ricomposizione del quadro delle responsabilità dirigenziali, con riferimento alla previsione di uscite previste del personale dirigente;
- acquisizione di nuove funzioni;
- progressivo e graduale allineamento agli indirizzi regionali in materia di dirigenza (D.G.R. n. 1140/2008 e D.G.R. n. 1181/2018) confermati, da ultimo, con D.G.R. n. 1155/2022.

Premesso quanto sopra, la proposta di revisione oggetto del presente Accordo riguarda, in particolare, l'adeguamento del sistema delle responsabilità dirigenziali della Struttura tematica Ambiente Prevenzione Salute, a completamento del percorso organizzativo avviato nel 2021 con la citata D.D.G. n. 130/2021.

La proposta di revisione riguarda, inoltre, Direzione generale (Servizio Qualità Ecomanagement Formazione) e Struttura Oceanografica Daphne e contempla una modifica delle responsabilità assegnate.

Nello specifico, la revisione opera sulle seguenti posizioni:

#### **Direzione generale**

**Responsabile Servizio Qualità Ecomanagement Formazione:** relativamente al Servizio Qualità Ecomanagement Formazione viene cancellata, dal 01/04/2023, la posizione di Responsabile di Formazione con conseguente diversa graduazione della posizione di Responsabile del Servizio.

#### **Struttura tematica Ambiente Prevenzione Salute**

Si prevede l'istituzione della posizione dirigenziale di **Responsabile di Unità Epidemiologia ambientale:** la posizione è istituita in considerazione della crescente rilevanza delle attività connesse allo studio delle possibili relazioni tra qualità dell'ambiente e salute, anche ai fini di un'ottimale gestione dei rapporti con gli organismi esterni all'Agenzia e la rete degli stakeholder. Coordina e realizza progetti, studi e ricerche relativamente alla materia di competenza e gestisce il budget relativo ai progetti di ricerca affidati.

#### **Struttura tematica Oceanografica Daphne**

**Responsabile Struttura Oceanografica Daphne:** la posizione mantiene la gestione e il presidio della comunicazione esterna relativamente agli ambiti di competenza della Struttura, ma previa delega del Direttore generale e tenuto conto della rilevanza delle tematiche oggetto di comunicazione.

A seguito della revisione del quadro dirigenziale si è, quindi, determinata la necessità di procedere alla pesatura delle posizioni dirigenziali modificate sulla base della metodologia definita nella Deliberazione del Direttore Generale n. 97/2018.

Alla luce del quadro complessivo degli interventi sopra delineati ed avendo a riferimento i diversi CCNL applicabili al personale dirigente dell'Agenzia, con il presente Accordo viene concordata la revisione delle posizioni dirigenziali di Arpae e vengono approvati i valori di retribuzione di posizione (comprensivi del rateo di tredicesima mensilità) come indicato nelle seguenti tabelle in allegato al presente Accordo:

- Tabella A1) riferita al personale dell'Area Sanità (dirigenza medico-sanitaria);
- Tabella A2) riferita al personale dell'Area Funzioni Locali (dirigenza amministrativa, tecnica e professionale).

Viene concordato, altresì, che il riconoscimento delle retribuzioni di posizione, relativamente alle posizioni dirigenziali oggetto del presente Accordo e secondo i valori indicati nelle Tabelle A1) e A2), colonna "Retribuzione di Posizione", avvenga con le decorrenze evidenziate nelle Tabelle stesse, a cui si fa rinvio.

Con riferimento alle risorse destinate alla contrattazione integrativa, con il presente Accordo si prende atto che l'istituzione della posizione dirigenziale di Responsabile di Unità Epidemiologia ambientale, a decorrere dal 1/12/2022, trova integrale copertura nelle risorse definite, in via provvisoria, con D.D.G. n. 17 del 18/02/2022, certificata positivamente dal Collegio dei Revisori con verbale del 11/02/2022, che vengono riepilogate nelle tabelle contenute nell'Accordo:

- "Determinazione, in via provvisoria, dei fondi contrattuali anno 2022 del personale dirigente – Area Sanità";
- "Determinazione, in via provvisoria, dei fondi contrattuali anno 2022 del personale dirigente – Area Funzioni Locali".

Con il presente Accordo si prende atto, altresì, che le politiche di razionalizzazione delle posizioni dirigenziali in oggetto, riferite all'anno 2023, determineranno una minor spesa rispetto alle politiche già definite con l'Accordo integrativo aziendale Rep. n. 357/2022 a cui si fa rinvio per quanto non previsto nel presente Accordo.

## **b) quadro di sintesi delle modalità di utilizzo da parte della contrattazione integrativa delle risorse dei Fondi contrattuali**

Le destinazioni dei fondi contrattuali, e le relative politiche di sviluppo del personale, sono regolate in Arpae dai seguenti accordi.

### **ANNI 2021-2022**

#### **Dirigenza Area della Sanità**

##### **Fondo Art. 94 (Fondo per la retribuzione degli incarichi)**

Verbale di concertazione rep. n. 313/2018, con il quale sono stati concordati i criteri generali relativi al nuovo sistema di pesatura delle posizioni dirigenziali di Arpae;

Accordo rep. n. 339/2020, con cui è stata concordata la valorizzazione economica delle posizioni dirigenziali di Arpae in relazione agli esiti del monitoraggio sulla nuova organizzazione di Arpae di cui all'Accordo rep. n. 315/2018 e sono stati approvati i valori di retribuzione di posizione;

Accordo rep. n. 351/2021 con cui è stata concordata la valorizzazione economica di alcune posizioni dirigenziali in relazione alle modifiche dell'assetto organizzativo analitico dell'Agenzia di cui alla DDG n. 75/2021;

Accordo n. 357/2022 con cui è stata concordata la valorizzazione economica di alcune posizioni dirigenziali in relazione alle modifiche dell'assetto organizzativo generale e analitico dell'Agenzia, nonché è stato previsto un incremento di 1.000 Euro sul valore della retribuzione di posizione, per tutte le posizioni dirigenziali;

Presente Accordo con cui – avuto riguardo alla revisione del quadro di alcune posizioni dirigenziali di Arpae in relazione alle modifiche dell'assetto organizzativo analitico dell'Agenzia – è stata definita la graduazione del nuovo quadro delle posizioni dirigenziali e la determinazione dei valori di retribuzione di posizione.

##### **Fondo Art. 95 (Fondo per la retribuzione di risultato)**

Accordo rep. n. 95/2003, con il quale è stato determinato il compenso per la partecipazione al Progetto relativo alle attività istituzionali e obbligatorie da effettuare in orario notturno e festivo;

Accordo rep. n. 144/2008, che integra l'Accordo rep. n. 95/2003 relativamente al compenso per la partecipazione al Progetto relativo alle attività istituzionali e obbligatorie da effettuare in orario notturno e festivo;

Verbale di concertazione rep. n. 173/2010, con il quale si è proceduto alla revisione del sistema di valutazione del personale dirigente con l'estensione della valutazione anche ai comportamenti organizzativi;

Accordo rep. n. 328/2019, con il quale sono stati concordati i criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance;

Accordo rep. n. 351/2021 con cui sono stati confermati i criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance e con cui si è proceduto alla definizione delle quote di retribuzione di risultato della dirigenza Sanitaria per l'anno 2021, ivi incluso il personale originariamente inquadrato nella preesistente Area IV (Dirigenza Medica e Veterinaria);

Accordo n. 357/2022 con cui sono stati confermati i criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance e con cui si è proceduto alla definizione delle quote di retribuzione di risultato della dirigenza Sanitaria per l'anno 2022.

**Fondo Art. 96** (Fondo per la retribuzione delle condizioni di lavoro)

Verbale di concertazione rep. n. 254/2015, con il quale è stata concordata la nuova organizzazione del servizio di pronta disponibilità con decorrenza dal 1/4/2015;

Verbale di confronto rep. n. 330/2020 e Verbali di concertazione rep. n. 317/2018, rep. n. 294/2017, rep. n. 286/2017 con i quali sono state concordate modifiche all'Atto di indirizzo in materia di organizzazione del servizio di pronta disponibilità allegato al Verbale di concertazione rep. n. 254/2015.

**Dirigenza Area Funzioni Locali**

Si premette che, dal 2021, i fondi per la contrattazione integrativa della Dirigenza Area Funzioni Locali sono ridotti da tre (artt. 8, 9 e 10 CCNL ex Area III 06/05/2010) a due (artt. 90 e 91 CCNL Area Funzioni Locali 17/12/2020).

**Fondo Art. 90** (Fondo retribuzione di posizione)

Verbale di concertazione rep. n. 313/2018, con il quale sono stati concordati i criteri generali relativi al nuovo sistema di pesatura delle posizioni dirigenziali di Arpae;

Accordo rep. n. 339/2020, con cui è stata concordata la valorizzazione economica delle posizioni dirigenziali di Arpae in relazione agli esiti del monitoraggio sulla nuova organizzazione di Arpae di cui all'Accordo rep. n. 315/2018 e sono stati approvati i valori di retribuzione di posizione;

Accordo rep. n. 351/2021, con cui è stata concordata la valorizzazione economica di alcune posizioni dirigenziali in relazione alle modifiche dell'assetto organizzativo analitico dell'Agenzia di cui alla DDG n. 75/2021;

Accordo n. 357/2022 con cui è stata concordata la valorizzazione economica di alcune posizioni dirigenziali in relazione alle modifiche dell'assetto organizzativo generale e analitico dell'Agenzia, nonché è stato previsto un incremento di 1.000 Euro sul valore della retribuzione di posizione, per tutte le posizioni dirigenziali;

Presente Accordo con cui – avuto riguardo alla revisione del quadro di alcune posizioni dirigenziali di Arpae in relazione alle modifiche dell'assetto organizzativo analitico dell'Agenzia – è stata definita la graduazione del nuovo quadro delle posizioni dirigenziali e la determinazione dei valori di retribuzione di posizione.

**Fondo Art. 91** (Fondo retribuzione di risultato e altri trattamenti accessori)

Accordo rep. n. 95/2003, con il quale è stato determinato il compenso per la partecipazione al Progetto relativo alle attività istituzionali e obbligatorie da effettuare in orario notturno e festivo;

Accordo rep. n. 144/2008, che integra l'Accordo rep. n. 95/2003 relativamente al compenso per la partecipazione al Progetto relativo alle attività istituzionali e obbligatorie da effettuare in orario notturno e festivo;

Verbale di concertazione rep. n. 254/2015, con il quale è stata concordata la nuova organizzazione del servizio di pronta disponibilità con decorrenza dal 1/4/2015;

Verbale di confronto rep. n. 330/2020 e Verbali di concertazione rep. n. 317/2018, rep. n. 294/2017, rep. n. 286/2017 con i quali sono state concordate modifiche all'Atto di indirizzo in materia di organizzazione del servizio di pronta disponibilità allegato al Verbale di concertazione rep. n. 254/2015;

Verbale di concertazione rep. n. 173/2010, con il quale si è proceduto alla revisione del sistema di valutazione del personale dirigente con l'estensione della valutazione anche ai comportamenti organizzativi;

Accordo rep. n. 328/2019, con il quale sono stati concordati i criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance;

Accordo rep. n. 351/2021 con cui sono stati confermati i criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance e con cui si è proceduto alla definizione delle quote di retribuzione di risultato della dirigenza Area Funzioni Locali per l'anno 2021;

*(solo per anno 2022)* Accordo n. 357/2022 con cui sono stati confermati i criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance e con cui si è proceduto alla definizione delle quote di retribuzione di risultato della dirigenza Area Funzioni Locali per l'anno 2022.

**c) illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di *meritocrazia e premialità* (coerenza con il Titolo III del Decreto Legislativo n. 150/2009, le norme di contratto nazionale e la giurisprudenza contabile) ai fini della corresponsione degli incentivi per la performance individuale ed organizzativa**

Premesso che il presente Accordo non modifica quanto già previsto nel paragrafo 5 dell'Accordo integrativo aziendale Rep. n. 357/2022 in materia di meritocrazia e premialità del personale dirigente di Arpae, si richiama di seguito quanto indicato nel suddetto Accordo Rep. n. 357/2022 e nella relativa relazione illustrativa.

Il sistema di valutazione della performance del personale dirigente si articola nei seguenti ambiti di valutazione:

- valutazione della performance organizzativa;
- valutazione della performance individuale.

La performance organizzativa viene valutata attraverso l'individuazione di un set di indicatori primari derivati dal Piano della Performance, riferiti sia all'ambito prestazionale sia all'ambito gestionale, il cui andamento viene rilevato con cadenza mensile e verificato mensilmente e con cadenza trimestrale.

Nell'Allegato 1 "Sistema di misurazione e valutazione della performance in Arpae e quadro sintetico degli indicatori di risultato" al Programma Triennale delle attività e Piano della Performance 2022-2024, adottato con D.D.G. n. 18/2022 e confluito nel Piano integrato di attività e organizzazione, approvato con D.D.G. n. 56/2022, è stato definito per l'anno 2022, un set di indicatori per la valutazione della performance organizzativa e relativi target, ai fini del calcolo dell'Indice di Performance Organizzativa (IPO) al cui andamento rilevato mensilmente viene ricondotta la corresponsione della quota di retribuzione di risultato collegata alla performance organizzativa e sono state definite le modalità di validazione dell'IPO.

Con l'Accordo integrativo rep. n. 328/2019, recepito dalla D.D.G. n. 127/2019, come confermato con l'Accordo integrativo rep. n. 339/2020, recepito dalla D.D.G. n. 83/2020, con l'Accordo integrativo rep. n. 351/2021, recepito dalla D.D.G. n. 81/2021, e, da ultimo, con l'Accordo integrativo Rep. n. 357/2022, recepito dalla D.D.G. n. 86/2022 sono state definite le modalità di collegamento tra l'andamento complessivamente rilevato per l'anno di riferimento dell'IPO e la corresponsione della quota di retribuzione di risultato collegata alla performance organizzativa.

La performance individuale viene valutata attraverso:

- valutazione delle prestazioni (ValPrest), in termini di raggiungimento degli obiettivi assegnati. I giudizi vengono espressi, a seguito del colloquio di valutazione, tramite una specifica scheda ValPrest;

- valutazione dei comportamenti organizzativi (ValComp), per la quale l’Agenzia ha preventivamente definito uno specifico Repertorio dei comportamenti organizzativi del personale dirigente di Arpae, inteso quale insieme di fattori che definiscono i comportamenti “attesi” dai dirigenti. Nell’ambito di tale “Repertorio” sono stati selezionati i fattori che impattano maggiormente sui diversi ruoli attribuiti al personale dirigente e rispetto ai quali ciascun dirigente viene valutato, in relazione allo svolgimento delle proprie funzioni. I valutati compilano una relazione di autovalutazione, sulla base di un format predefinito. I giudizi vengono espressi, a seguito del colloquio di valutazione e tenuto conto della relazione di autovalutazione, tramite una specifica scheda ValComp.

Il premio correlato alla performance individuale viene ripartito nella misura del 70% sulla base del punteggio conseguito nella Valutazione delle prestazioni e del 30% sulla base del punteggio conseguito nella Valutazione dei comportamenti organizzativi.

La retribuzione di risultato viene erogata con le seguenti modalità:

- 50% della quota minima garantita di cui all’Accordo n. 357/2022 è collegata alla valutazione della performance organizzativa;
- la restante quota della retribuzione di risultato prevista per l’anno 2022, come determinata nel paragrafo 5.2 dell’Accordo n. 357/2022 , è collegata alla valutazione della performance individuale.

Inoltre, per quanto concerne le ulteriori misure adottate da Arpae in coerenza con le disposizioni in materia di meritocrazia e premialità, relativamente al bonus delle eccellenze e alla valorizzazione dell’impegno del personale dirigente nel presidio del servizio di pronta disponibilità, si rinvia a quanto indicato nel suddetto Accordo Rep. 357/2022 e nella relativa relazione illustrativa.

**d) illustrazione dei *risultati attesi* dalla sottoscrizione del contratto integrativo, in correlazione con gli strumenti di programmazione gestionale (Piano della Performance), adottati dall’Amministrazione in coerenza con le previsioni del Titolo II del Decreto Legislativo n. 150/2009.**

I risultati attesi e auspicati dalla contrattazione decentrata sono volti a concretizzare i principi delineati nelle norme contrattuali mediante l’utilizzo delle risorse rese disponibili, al fine di contemperare l’esigenza di assicurare ed incrementare l’efficacia e l’efficienza dei servizi erogati alla collettività con il miglioramento delle condizioni di lavoro e crescita professionale del personale. Ciò in coerenza con quanto previsto nelle DDG n. 130/2021 e DGR n. 2291/2021 con cui è stato approvato l’assetto organizzativo generale di Arpae e nella DDG n. 140/2022 con cui è stato, da ultimo, approvato l’assetto organizzativo analitico dell’Agenzia.