

Accordo integrativo aziendale in applicazione del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del Comparto Sanità del 02/11/2022 - Triennio 2023-2025

Rep. n. 372/2023

Modulo 1 - Scheda 1.1

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

Data di sottoscrizione	Rep. n. 372 del 25/10/2023
Periodo temporale di vigenza	Triennio 2023-2025
Composizione della delegazione trattante	Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): Direttore Generale Direttore Amministrativo – Presidente Delegazione di Parte Datoriale Responsabile Area Autorizzazioni e Concessioni Est – Componente Delegazione di Parte Datoriale Direttore Tecnico – Componente Delegazione di Parte Datoriale Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): FP CGIL CISL FP UIL FPL RSU Organizzazioni sindacali firmatarie (elenco sigle): FP CGIL CISL FP UIL FPL RSU
Soggetti destinatari	Personale non dirigente di Arpae
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)	Criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa tra le diverse modalità di utilizzo all'interno di ciascuno dei due fondi di cui agli artt. 102 (Fondo incarichi progressioni economiche e indennità professionali) e 103 (Fondo premialità e condizioni di lavoro) del CCNL Comparto Sanità del 02/11/2022; criteri per la definizione delle procedure delle progressioni economiche all'interno delle aree; progetti incentivati per l'anno 2023 e utilizzo delle risorse per il lavoro straordinario; criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance anni 2023, 2024, 2025.

<p>Rispetto dell'iter</p> <p>adempimenti procedurali</p> <p>e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione</p>	<p>Intervento dell'Organo di controllo interno.</p>	<p>Si allega la certificazione dell'Organo di controllo interno</p>
	<p>Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.</p>	
	<p>Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria</p>	<p>Il Piano della Performance 2023-2025 di Arpae Emilia-Romagna anno 2023, ai sensi del D.L. 80/2021, è confluito nella sottosezione di programmazione 2.2 "Performance" del PIAO del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) di Arpae per il triennio 2023-2025, adottato con DDG n. 8/2023.</p> <p>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 2023-2025, adottato con DDG n. 8/2023, 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. 203/2023 la Griglia di rilevazione al 30 giugno 2023 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 30 giugno 2023 è stata espressa dall'OIV in data 25/07/2023.</p>
	<p>La Relazione sulla performance anno 2022 è stata adottata con DDG n. 27/2023 ed è stata validata dall'OIV della Regione Emilia-Romagna e degli Enti del sistema delle amministrazioni regionali.</p>	
<p>Eventuali osservazioni</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 dall'accordo integrativo

Il presente Accordo si riferisce alle materie di cui all'art. 9, comma 5 (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie) del CCNL Comparto Sanità del 02/11/2022, con particolare riferimento a:

criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa tra le diverse modalità di utilizzo all'interno di ciascuno dei due fondi di cui agli artt. 102 (Fondo incarichi progressioni economiche e indennità professionali) e 103 (Fondo premialità e condizioni di lavoro) del CCNL Comparto Sanità del 02/11/2022;

criteri per la definizione delle procedure delle progressioni economiche all'interno delle aree;

progetti incentivati per l'anno 2023 e utilizzo delle risorse per il lavoro straordinario;

criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance anni 2023, 2024, 2025.

Relativamente alle risorse disponibili per la contrattazione integrativa, con il presente Accordo si dà atto che con DDG n. 90/2023, certificata dal Collegio dei Revisori con verbale del 19/09/2023, Arpaè ha proceduto alla determinazione definitiva, a consuntivo, per l'anno 2022 dei fondi di cui agli artt. 80 (Condizioni di Lavoro e Incarichi) e 81 (Premialità e Fasce) del CCNL Comparto Sanità del 21/05/2018 ed alla ricognizione dei residui disponibili.

Nello specifico, si dà atto che con la sopra richiamata DDG n. 90/2023 Arpaè ha integrato in via definitiva la costituzione dei fondi anno 2022, effettuata in via provvisoria con DDG n. 37/2022 e, successivamente, aggiornata con DDG. n. 170/2022. In sintesi:

il fondo art. 80 (Condizioni di Lavoro e Incarichi) è stato incrementato, in applicazione del combinato disposto di cui all'art. 102, comma 5 CCNL 02/11/2022 ed all'art. 1 comma 612 della L. n. 234/2021 dell'importo massimo di euro 145,53 pro-capite, applicato alle unità di personale destinatarie del CCNL 02/11/2022 in servizio al 31/12/2018 (n. 1072 unità), ossia di un importo pari ad euro 156.008,16.

Totale complessivo fondo art. 80, anno 2022: euro 3.315.661,59 (risorse stabili);

il fondo art. 81 (Premialità e Fasce) è stato incrementato con le seguenti risorse variabili: euro 58.589,50 a titolo di incentivi per le funzioni tecniche; euro 32.768,75 per compensi professionali Avvocatura; euro 10.475,32 per incremento ratei RIA non corrisposti al personale cessato nell'anno 2021 (si tratta di conferma a consuntivo dell'incremento disposto provvisoriamente con DDG n. 170/2022); euro 73.335,52 incremento in applicazione del combinato disposto di cui all'art. 103, comma 7 CCNL 02/11/2022 ed all'art. 1 comma 604 L. 234/2021, calcolato nella misura massima di euro 68,41 pro-capite per 1072 unità di personale destinatarie del CCNL 02/11/2022 in servizio al 31/12/2018; euro 2.184.855,60 a titolo di residui attivi dei fondi contrattuali riferiti all'anno 2021, quantificati e certificati con DDG n. 170/2022 e destinati al presente fondo con Accordo Integrativo Rep. n. 359/2022.

Totale complessivo fondo art. 81, anno 2022: euro 9.048.325,60 (risorse stabili e variabili).

I residui dei fondi di cui agli artt. 80 e 81 CCNL 21/05/2018 – anno 2022 sono quantificati in complessivi euro 2.728.259,33.

Inoltre, con il presente Accordo le Parti prendono atto che con DDG n. 22/2023, certificata dal Collegio dei Revisori con verbale dell' 08/03/2023, Arpae ha proceduto alla determinazione, in via provvisoria per il triennio 2023/2025, dei nuovi fondi istituiti dal CCNL Comparto Sanità del 02/11/2022 a decorrere dal 01/01/2023, ossia dei fondi di cui agli artt. 102 (Fondo incarichi, progressioni economiche e indennità professionali) e 103 (Fondo premialità e condizioni di lavoro).

Si rileva che i fondi contrattuali, come previsti dagli artt. 80 e 81 CCNL del 21/05/2018, rimangono in vigore fino al 31/12/2022; mentre i due nuovi fondi "Incarichi, progressioni economiche e indennità professionali" e "Premialità e condizioni di lavoro" la cui composizione, modalità di incremento e di utilizzo sono contenute negli artt. 102 e 103 del CCNL del 02/11/2022, vengono istituiti a decorrere dall'anno 2023.

La nuova articolazione dei fondi, come evidenziato dalla Corte dei Conti in sede di certificazione dell'Ipotesi di CCNL, persegue l'obiettivo di una parziale semplificazione degli stessi, prevedendo che il "Fondo incarichi, progressioni economiche e indennità professionali" sia utilizzato per corrispondere emolumenti caratterizzati da aspetti di fissità e continuità, mentre il "Fondo premialità e condizioni di lavoro" andrà a finanziare, in misura prevalente, elementi aventi carattere di variabilità di anno in anno.

Con il presente Accordo le Parti - per garantire la progressività e la continuità degli istituti nel triennio - concordano che le risorse da destinare, in via provvisoria, al trattamento economico accessorio per ciascun anno del triennio 2023/2025 comprensive (ai sensi dell'art. 103, comma 10 del CCNL Comparto Sanità 02/11/2022) delle risorse residue relative alle annualità precedenti quantificate a consuntivo con riferimento all'anno 2022 ed in via di previsione, salvo verifica a consuntivo, con riferimento agli anni successivi, sulla base dei dati ad oggi disponibili, sono quelle indicate nella Tabella A) *Risorse disponibili per gli anni 2023, 2024 e 2025 (quantificate in via provvisoria)* del presente Accordo.

Si concorda, altresì, di utilizzare le risorse dei fondi di cui agli artt. 102 e 103 del CCNL del 02/11/2022 sulle diverse finalità nel triennio 2023/2025 secondo la ripartizione riportata nella Tabella B) *Previsione finalità delle risorse disponibili per gli anni 2023, 2024 e 2025* del presente Accordo.

Con il presente si intende dare attuazione all'art. 19 del CCNL Comparto Sanità siglato in data 02/11/2022 secondo cui, al fine di remunerare il maggior grado di competenza professionale progressivamente acquisito dai 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. I differenziali sono attribuiti con decorrenza 1° gennaio dell'anno di sottoscrizione del contratto integrativo nel quale gli stessi sono finanziati.

Al fine di garantire al personale di Arpae di concorrere con adeguata periodicità all'effettiva attribuzione dei DEP e nel rispetto del principio di non discriminazione e di parità di trattamento, in relazione alle risorse disponibili, si concorda di realizzare un percorso complessivo di durata quadriennale, con relative graduatorie annuali, formulate nel rispetto dei criteri definiti dalla contrattazione collettiva nazionale e dal presente Accordo. Nello specifico le Parti approvano il documento "Procedura selettiva per l'attribuzione dei differenziali economici di professionalità: criteri e modalità", Allegato A) al presente Accordo.

Viste le risorse disponibili, si concorda sin da ora che l'importo destinato a finanziare i nuovi "differenziali economici di professionalità", nel periodo 2023-2026, ammonta complessivamente ad **euro 1.299.200,00**. Tale importo è finanziato per gli anni 2023-2025 dal fondo di cui all'art. 102 (Fondo incarichi progressioni economiche e indennità professionali) definito secondo quanto indicato nei paragrafi 2 e 3 del presente

Accordo; inoltre le Parti si impegnano, fin da ora, ad individuare per l'anno 2026 in sede di contrattazione integrativa annuale le risorse, a carico del suddetto fondo di cui all' art. 102, destinate al finanziamento dei DEP per l'ultimo anno del percorso quadriennale.

Tenuto conto equitativamente delle percentuali di addensamento nelle aree (calcolate in relazione al personale in servizio al 01/01/2023) nel limite delle risorse finanziarie disponibili, *nella Tabella C) Differenziali economici di professionalità - anno 2023* del presente Accordo, sono individuati i relativi contingenti di personale a cui saranno attribuiti i DEP.

Si dà atto che per gli anni 2024, 2025, 2026 i relativi contingenti di personale a cui saranno attribuiti i DEP (tenuto conto equitativamente delle percentuali di addensamento nelle aree calcolate in relazione al personale in servizio al 01/01/... di ciascun anno di riferimento) verranno individuati in via definitiva in sede di contrattazione integrativa annuale, nel limite delle risorse finanziarie disponibili ed in relazione al trend delle entrate/uscite di personale che si realizzeranno nel periodo di riferimento.

Avendo a riferimento le risorse destinate agli incarichi di funzione secondo quanto previsto nella sopra citata Tabella B) e richiamato il Verbale di confronto Rep. n. 365/2023, con il presente Accordo le Parti concordano sul perseguimento delle seguenti politiche:

- a) istituzione di incarichi di funzione per il personale inquadrato nell'Area degli Assistenti (ex cat. C) e nell'Area degli Operatori (ex cat. BS), avendo a riguardo le esigenze funzionali ed organizzative dell'Agenzia;
- b) revisione degli incarichi di funzione in essere, in applicazione del nuovo sistema degli incarichi introdotto dal CCNL 02/11/2022 (artt. 24 ss.) avendo a riguardo:
 - esigenze di razionalizzazione e/o omogeneizzazione;
 - esigenze funzionali ed organizzative delle diverse Strutture dell'Agenzia.

Per tali politiche verranno utilizzate le risorse specificatamente destinate per tali finalità dall'art. 102, comma 5 CCNL 02/11/2022 ed art. 1 comma 612 della L. n. 234/2021 (**euro 156.008,16**).

Con il presente Accordo viene concordato che, nell'ambito delle complessive risorse di cui al fondo art. 103 (Fondo premialità e condizioni di lavoro), le risorse destinate al pagamento del lavoro straordinario, per ciascun anno del triennio 2023-2025, ammontano a complessivi Euro **162.183,86**.

Tali risorse vengono assegnate alle Aree Autorizzazioni Concessioni, alle Aree Prevenzione Ambientale, alle Strutture Tematiche, ai Servizi della Direzione Generale, alla Direzione Amministrativa e alla Direzione Tecnica sulla base del rispettivo personale in servizio al 1/1 di ogni anno secondo una quota capitaria così determinata:

Euro 162.183,86/totale personale Arpae non dirigente (tempo indeterminato e determinato al netto del personale dell'area dei professionisti della salute e dei funzionari titolare di incarico di funzione di media o elevata complessità) in servizio al 1/1 di ogni anno.

I Responsabili assegnatari delle risorse per compensi per lavoro straordinario procederanno, nel limite della quota assegnata, a gestire le risorse economiche di lavoro straordinario nel corso di ogni anno.

Le Parti concordano che le eventuali somme non utilizzate a consuntivo per la remunerazione del lavoro straordinario potranno essere:

- a) utilizzate per liquidare ulteriori ore di straordinario;
- b) rinviate al fondo per il compenso lavoro straordinario dell'anno successivo;
- c) utilizzate per incentivare il raggiungimento, nell'ambito dell'Area/Struttura/Servizio, di ulteriori specifici progetti obiettivo, con conseguente differenziazione della premialità.

Si concorda, inoltre, di prevedere, per esigenze di natura gestionale, per l'anno 2023, l'assegnazione, nell'ambito delle complessive disponibilità del fondo art. 103 (Fondo premialità a condizioni di lavoro), di ulteriori risorse destinate alla liquidazione del lavoro straordinario, e più precisamente:

la somma di Euro 3.000,00 viene assegnata alla Struttura Idro-Meteo-Clima per il finanziamento del costo derivante dalle ore di lavoro straordinario svolte in attuazione dell'Accordo di collaborazione tra l'Agenzia Interregionale per il fiume Po (AIPO) e la Struttura Idro-Meteo-Clima:

la somma di Euro 5.000,00 viene assegnata alla Struttura Idro-Meteo-Clima per il finanziamento del costo derivante dalle ore di lavoro straordinario svolte nelle giornate non lavorative o festive dal personale assegnato al Servizio Osservatorio Clima, con riferimento alle attività di controllo e validazione dei dati meteorologici.

Le Parti concordano, altresì, che le eventuali somme non utilizzate a consuntivo per la remunerazione del lavoro straordinario di cui ai punti precedenti, torneranno alla disponibilità del fondo art. 103 (Fondo premialità a condizioni di lavoro), per le altre finalità del fondo medesimo.

Conseguentemente, nell'ambito delle complessive disponibilità di cui al fondo art. 103 (Fondo premialità a condizioni di lavoro), le risorse complessive assegnate alla remunerazione del lavoro straordinario, per l'anno 2023, ammontano ad **Euro 170.183,86**.

Con riferimento ai percorsi di valorizzazione del personale già dipendente dell'Agenzia mediante sviluppi di carriera (progressioni tra le aree) si dà atto che il CCNL Comparto Sanità del 02/11/2022 distingue tra:

- *Procedure ordinarie* (art. 20): fatta salva una riserva di almeno il 50% delle posizioni disponibili destinata all'accesso dall'esterno, le progressioni tra un'area e quella immediatamente superiore avvengono tramite procedura selettiva interna nell'ambito della quale si dovrà, in particolare, avere riguardo a: valutazioni di performance individuale conseguite negli ultimi tre anni in servizio; assenza di provvedimenti disciplinari negli ultimi due anni; possesso di titoli o competenze professionali ovvero di studio ulteriori rispetto a quelli previsti per l'accesso all'area dall'esterno; numero e tipologia degli incarichi rivestiti.
- *Procedure speciali* (art. 21): entro il 30/06/2025 - previo confronto con le organizzazioni sindacali - è possibile attivare progressioni tra le aree con procedure valutative a cui sono ammessi i dipendenti in possesso del titolo di studio richiesto per l'area immediatamente superiore ed almeno 5 anni di esperienza professionale maturata nel profilo professionale di appartenenza; in alternativa il possesso del titolo di studio relativo all'area cui il dipendente è inquadrato ed almeno 10 anni di esperienza professionale maturata nel profilo professionale di appartenenza. Tali progressioni speciali sono finanziate anche mediante l'utilizzo delle risorse determinate ai sensi dell'art. 1 comma 612 della legge n. 234 del 30 dicembre 2021 (Legge di bilancio 2022) in misura non superiore a Euro 25,50 pro capite, applicato alle unità di personale in servizio al 31/12/2018. L'utilizzo del suddetto importo (pari ad Euro 27.336,00) è subordinato alla previa verifica della disponibilità di tali risorse a carico del bilancio di Arpae ed al rispetto dell'equilibrio complessivo di bilancio che l'Agenzia è tenuta a rispettare.

Si concorda di attivare, nel triennio di riferimento 2023-2025 ed in conformità a quanto previsto nel Piano triennale dei fabbisogni di personale, percorsi di valorizzazione del personale secondo quanto previsto nelle disposizioni suddette.

Inoltre, con il presente Accordo, le Parti concordano in merito alla realizzazione dei progetti incentivati per l'anno 2023, secondo quanto definito nel paragrafo 8 e nei relativi allegati da B) a F) del presente Accordo.

In materia di premialità con il presente Accordo si dà atto che il sistema di misurazione e valutazione della performance del personale non dirigente si articola nei seguenti ambiti di valutazione:

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

Per quanto riguarda i contenuti del Sistema di misurazione e valutazione della performance applicato in Arpae, si rinvia a quanto dettagliato alla successiva lett. c) relativa all'illustrazione ed alla specifica attestazione di coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità contenute nel D. Lgs. n. 150/2009.

Ciò premesso e viste le risorse disponibili e alla luce di quanto definito nel documento "Sistema di misurazione e valutazione della performance di Arpae Emilia-Romagna" allegato al Verbale di confronto rep. 368/2023 ed approvato con DDG n. 98/2023, si concorda sulla definizione delle seguenti quote di premialità.

Per l'anno 2023 vengono confermati i premi correlati alla performance organizzativa e individuale indicati, per ciascuna Area di inquadramento, nella *Tabella D): Premio anno 2023* del presente Accordo. Inoltre, vengono confermate per l'anno 2023, per tutto il personale di Arpae, le quote infrannuali di premialità indicate nella *Tabella E): Quote infrannuali premialità 2023* del presente Accordo.

Per l'anno 2024 vengono definiti i premi correlati alla performance organizzativa e individuale indicati, per ciascuna Area, nella *Tabella F): Premio anno 2024* del presente Accordo. Inoltre, vengono definite per l'anno 2024, per tutto il personale di Arpae, le quote infrannuali di premialità indicate nella *Tabella G): Quote infrannuali premialità 2024* del presente Accordo.

Per l'anno 2025 vengono definiti i premi correlati alla performance organizzativa e individuale indicati, per ciascuna Area, nella *Tabella H): Premio anno 2025* del presente Accordo. Inoltre, vengono definite per l'anno 2025, per tutto il personale di Arpae, le quote infrannuali di premialità indicate nella *Tabella I): Quote infrannuali premialità 2025* del presente Accordo.

Si conferma, altresì che, nei confronti di tutto il personale non dirigente di Arpae, la corresponsione dei premi correlati alla performance organizzativa e individuale avviene, per gli anni 2023, 2024 e 2025 in conformità alla "Disciplina concernente la corresponsione al personale del comparto di Arpae del premio correlato alla performance organizzativa e individuale", di cui Allegato A) all'Accordo Rep. n. 336/2020.

Con riferimento alla maggiorazione del premio individuale per l'anno 2023, previsto dall'art. 82 del CCNL 2016-2018, con il presente Accordo viene concordato che la misura di detta maggiorazione corrisponda al 30% del valore medio pro capite dei premi attribuiti al personale a titolo di performance individuale. Pertanto, tale maggiorazione verrà erogata a saldo, in seguito alla conclusione del processo di valutazione, di norma nel mese di giugno dell'anno successivo a quello di riferimento.

Inoltre, si concorda di attribuire la suddetta maggiorazione del premio ad una limitata quota massima del personale valutato, corrispondente ad una percentuale non superiore al 2% del personale in servizio al 1° gennaio dell'anno di riferimento. Il suddetto limite percentuale viene calcolato con riferimento a ciascuna struttura, intese quali: la Direzione Generale unitamente ai Servizi ad essa afferenti; la Direzione Amministrativa; la Direzione Tecnica; le Aree Autorizzazioni e Concessioni; le Aree Prevenzione Ambientale e le Strutture Tematiche. Il limite percentuale viene arrotondato all'unità superiore in caso di frazione pari o superiore a 0,50. Laddove l'applicazione della suddetta percentuale e del relativo arrotondamento dia un risultato pari a zero, si considera comunque un'unità di personale.

Con il presente Accordo vengono confermati i criteri per l'attribuzione della maggiorazione del premio individuale, così come definiti nel documento "Sistema di valutazione integrata del personale non dirigente" e nella "scheda di valutazione contributo individuale" allegati rispettivamente B) e B2) all'Accordo rep. n. 325/2019. Si rileva che le disposizioni relative alla maggiorazione del premio individuale non trovano applicazione nei confronti del personale titolare di incarichi di funzione.

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

Si premette che i fondi contrattuali, come previsti dagli artt. 80 e 81 CCNL del 21/05/2018, rimangono in vigore fino al 31/12/2022; mentre i due nuovi fondi "Incarichi, progressioni economiche e indennità professionali" e "Premialità e condizioni di lavoro" la cui composizione, modalità di incremento e di utilizzo sono contenute negli artt. 102 e 103 del CCNL del 02/11/2022, vengono istituiti a decorrere dall'anno 2023.

Le destinazioni dei fondi contrattuali di cui agli artt. 102 e 103 del CCNL del 02/11/2022 e le relative politiche di sviluppo del personale sono regolate in Arpae dai seguenti accordi.

Fondo art 102 Fondo incarichi, progressioni economiche e indennità professionali

Presente accordo con cui è stato concordato di attivare le selezioni per l'attribuzione dei DEP (differenziali economici di professionalità) in un percorso complessivo di durata quadriennale ed è stato definito l'importo complessivamente stanziato a finanziamento dei suddetti DEP;

Verbale di confronto rep. n. 326/2019, con il quale sono stati concordati i criteri in materia di graduazione, conferimento e revoca degli incarichi di funzione e si è preso atto del nuovo quadro degli incarichi di funzione di Arpae per il triennio 2019-2022, come successivamente revisionato con il Verbale di confronto rep. n. 348/2021, con il Verbale di confronto rep. n. 355/2022, con il Verbale di confronto rep. n. 361/2022 e con il Verbale di confronto rep. n. 365/2023.

art. 103 Fondo Premialità e condizioni di lavoro

Presente accordo con cui sono state concordate le politiche di gestione del fondo destinato ai compensi per lavoro straordinario per il triennio 2023 - 2025;

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 concertazione rep. n. 286/2017, con il quale sono state apportate modifiche all'Atto di Indirizzo in materia di organizzazione del servizio di pronta disponibilità in allegato al Verbale di concertazione rep. n. 254/2015;

Verbale di concertazione rep. n. 294/2017, con il quale sono state apportate modifiche ed integrazioni a quanto previsto in materia di pronta disponibilità nei Verbali di concertazione rep. n. 254/2015 e n. 286/2017;

Verbale di concertazione rep. n. 317/2018, con il quale sono state apportate modifiche ed integrazioni a quanto previsto in materia di pronta disponibilità nei Verbali di concertazione rep. n. 254/2015, n. 286/2017 e n. 294/2017;

Verbale di confronto rep. n. 330/2020, con il quale sono state apportate modifiche ed integrazioni a quanto previsto in materia di pronta disponibilità nei Verbali di concertazione rep. n. 254/2015, n. 286/2017, n. 294/2017 e n. 317/2018;

Verbale di confronto rep. n. 369/2023 relativo alla nuova organizzazione del servizio di pronta disponibilità con decorrenza dal 1/1/2024;

Accordo rep. n. 92/2002, come integrato dall'Accordo rep. n. 144/2008 e dall'Accordo rep. n. 275/2016, con il quale è stato determinato il compenso per le attività istituzionali e obbligatorie da effettuare in orario notturno e festivo;

Accordo rep. n. 325/2019, con il quale è stato rideterminato il compenso incentivante onnicomprensivo previsto dall'Accordo rep. n. 92/2002. Tale compenso incentivante è stato confermato con l'Accordo rep. n. 336/2020, con l'Accordo rep. n. 346/2021, con l'Accordo Rep. 359/2022 e da ultimo con il presente accordo;

Presente accordo con cui:

- vengono definite: la quota di premio annuale, le quote infrannuali di premialità 2023-2025, la misura della maggiorazione del premio individuale per l'anno 2023 e la quota massima di personale a cui può essere attribuita;
- vengono concordati per l'anno 2023 i compensi incentivanti per la partecipazione ai progetti incentivati di rilevanza regionale;

Accordo rep. n. 319/2018 in materia di modalità di costituzione del fondo e corresponsione degli incentivi per le funzioni tecniche previsti dall'art. 113 del d.lgs. n. 50/2016;

Accordo rep. n. 342/2020 per la revisione del regolamento recante "Disciplina per le modalità di costituzione del fondo e la corresponsione degli incentivi per le funzioni tecniche previsti dall'art. 113 del d.lgs. n. 50/2016" approvato con l'Accordo rep. n. 319/2018.

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

Come sopra accennato, si premette che il sistema di misurazione e valutazione della performance del personale non dirigente si articola nei seguenti ambiti di valutazione:

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

Per l'anno 2023 la performance organizzativa viene valutata attraverso l'individuazione di un set di indicatori primari riferiti sia all'ambito tecnico-operativo sia all'ambito gestionale, il cui andamento viene rilevato con cadenza mensile e verificato con cadenza trimestrale. Nello specifico, 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 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 delle quote infrannuali di premialità collegata alla performance organizzativa. Con D.D.G. n. 20/2023 gli indicatori per la valutazione della performance organizzativa ed i relativi target - previsti nella sopra citata D.D.G. n. 18/2022 - sono stati confermati anche per l'anno 2023. Nel suddetto Allegato 1 sono state, altresì, definite le fasi del processo di validazione mensile dell'IPO e di rendicontazione trimestrale all'OIV-RER dei dati di rilevazione.

Con l'Accordo rep. n. 325/2019 (recepito con DDG n. 56/2019), a cui si fa rinvio, sono state definite le modalità di collegamento tra l'andamento mensilmente rilevato dell'IPO e la corresponsione delle quote infrannuali di premialità.

Per l'anno 2023 la performance individuale viene valutata attraverso:

- la valutazione degli obiettivi prestazionali in termini di raggiungimento degli obiettivi individuali e di struttura. Si prevede l'impiego di apposita scheda ed al suo esito è collegata la corresponsione del

- premio per la performance individuale;
- la valutazione del contributo individuale fornito. Prevede l'impiego della scheda per il contributo individuale ed al suo esito è collegata la corresponsione della maggiorazione del premio individuale.

Per l'anno 2023, con il presente Accordo vengono confermate le seguenti modalità di erogazione del premio correlato alla performance organizzativa e individuale, come definite nel precedente Accordo rep. n. 325/2019:

- 89,34% del premio è collegato alla valutazione degli stati di avanzamento della performance organizzativa e viene corrisposto in quote infrannuali sulla base dell'andamento mensilmente rilevato dell'Indice di Performance Organizzativa (IPO);
- 10,66% del premio è collegato alla valutazione della performance individuale e viene erogato a saldo, entro il mese di aprile dell'anno successivo a quello di riferimento, in seguito alla conclusione del processo di valutazione.

Si richiamano i contenuti del documento "Sistema di misurazione e valutazione della performance di Arpa Emilia-Romagna" allegato al Verbale di confronto rep 368/2023 ed approvato con DDG n. 98/2023 rilevando che dall'anno 2024 la valutazione della performance individuale, per tutto il personale non dirigente, viene integrata con la valutazione delle competenze e dei comportamenti organizzativi.

Pertanto, a partire dal 2024 la performance individuale sarà valutata attraverso:

- la valutazione delle prestazioni, in termini di raggiungimento degli obiettivi assegnati;
- la valutazione delle competenze e dei comportamenti organizzativi.

Si evidenzia, altresì, che il suddetto documento prevede una progressiva riduzione della quota di performance organizzativa ed un contestuale incremento della quota di performance individuale. Nello specifico si prevede la progressiva diminuzione della quota di premialità collegata alla performance organizzativa: dall'attuale 89,34% della quota capitaria al 70% nell'anno 2026.

Per completezza si riportano di seguito le percentuali predette, per ciascuno degli anni di interesse.

	Performance organizzativa	Performance individuale	
Anno 2023	89,34%	10,66%	
Anno 2024	80%	20%	10% obiettivi
			10% comportamenti organizzativi
Anno 2025	75%	25%	12,5% obiettivi
			12,5% comportamenti organizzativi
Anno 2026	70%	30%	15% obiettivi
			15% comportamenti organizzativi

Per le ulteriori misure adottate da Arpae in coerenza con le disposizioni in materia di meritocrazia e premialità, si rinvia, altresì, a quanto già dettagliato alla precedente lett. a) con particolare riferimento alla

maggiorazione del premio individuale.

d) illustrazione e specifica attestazione della coerenza con il principio di *selettività delle progressioni economiche* finanziate con il Fondo per la contrattazione integrativa - progressioni orizzontali – ai sensi dell'articolo 23 del Decreto Legislativo n. 150/2009 (previsione di valutazioni di merito ed esclusione di elementi automatici come l'anzianità di servizio).

Si premette che l'art. 19 del CCNL Comparto Sanità del 02/11/2022 - al fine di remunerare la competenza professionale progressivamente acquisita dal personale all'interno dell'area - prevede l'attribuzione di "differenziali economici di professionalità", che si configura come progressione economica all'interno dell'area e che avviene mediante procedura selettiva, nel rispetto delle modalità e dei criteri specificati dal medesimo contratto collettivo.

Con il presente accordo è stata approvata la "*Procedura selettiva per l'attribuzione dei "differenziali economici di professionalità: criteri e modalità"*", come evidenziato al punto a) della presente relazione. Tale procedura definisce in via preliminare i requisiti di ammissione alla selezione e prevede la formulazione di graduatorie annuali, per le quali l'assegnazione dei punteggi viene effettuata avendo a riferimento i seguenti criteri:

- valutazione del criterio di selezione "esperienza professionale": peso 40%;
- valutazione del criterio di selezione "valutazione individuale": peso 60%.

Il criterio "esperienza professionale" viene valutato in termini di esperienza professionale maturata dal dipendente alla data del 31/12/... (anno precedente all'anno di riferimento) nella ex categoria ovvero nella nuova area di inquadramento professionale.

Per l'applicazione del criterio di selezione "valutazione individuale" si considera la media delle ultime 3 valutazioni individuali annuali o comunque le ultime tre valutazioni disponibili in ordine cronologico, qualora non sia stato possibile effettuare la valutazione a causa di assenza dal servizio in relazione ad una delle annualità.

Inoltre preliminarmente alla formulazione della graduatoria, in sede di contrattazione integrativa, si definiscono le risorse da destinare ai DEP attribuibili nell'anno di riferimento tenendo conto delle percentuali di addensamento del personale nelle aree e, conseguentemente, i relativi contingenti di personale a cui saranno attribuite le progressioni economiche all'interno delle aree.

Si rileva che la quantificazione dei suddetti contingenti definita con il presente Accordo è stata effettuata nel rispetto del parametro di verifica del grado di selettività effettivamente realizzato indicato dalla Circolare n. 23/2023 del Ministero dell'Economia e della Finanza - Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato, secondo cui il rapporto tra le PEO/DEP 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) 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, la valorizzazione economica e la crescita professionale del personale.