

Accordo Integrativo Aziendale in applicazione del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del Comparto Sanità del 21/5/2018 – Integrazione dell'Accordo rep. n. 325/2019 per l'anno 2020

Rep. n. 336 del 08/06/2020

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. 336 del 08/06/2020 |
| Periodo temporale di vigenza | Anno 2020 |
| Composizione della delegazione trattante | Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): Direttore Generale Responsabile Servizio Organizzazione e Risorse Umane – Presidente Delegazione di Parte Datoriale Responsabile Area Prevenzione Ambientale Metropolitana – Componente Delegazione di Parte Datoriale Responsabile Area Prevenzione Ambientale Ovest – 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. 80 e 81 del CCNL Comparto Sanità 21/5/2018. Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance 2020. Definizione dei contingenti per l'attribuzione delle progressioni economiche 2020. Progetti incentivati per l'anno 2020 e utilizzo delle risorse per il lavoro straordinario. Benessere organizzativo. Corresponsione buoni pasto. |

| | | |
|--|--|--|
| rispetto dell'iter adempimenti procedurali e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione | Intervento dell'Organo di controllo interno. | Viene allegata la certificazione del Collegio dei Revisori emessa in data 01/06/2020 |
| | Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa. | |
| | Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria | Il Programma triennale delle attività e Piano della performance 2020 – 2022 è stato adottato con DDG n. 130/2019 ed è stato trasmesso all'Organismo Indipendente di Valutazione per gli enti e le aziende del SSR e per Arpae per gli adempimenti di competenza. |
| | | Il Piano triennale per la prevenzione della corruzione e la trasparenza 2020 - 2022, previsto dal d. lgs. 33/2013 come revisionato dal d. lgs. 97/2016, è stato adottato con DDG n. 6/2020. |
| | | In attuazione della legge n. 190/2012, del d. lgs. n. 33/2013 e della Delibera ANAC n. 141/2019, la Griglia di rilevazione al 31 marzo 2019 è stata trasmessa all'Organismo Indipendente di Valutazione per gli enti e le aziende del SSR e per Arpae per l'attestazione sull'assolvimento degli obblighi di pubblicazione al 31 marzo 2019 da parte di Arpae. |
| | La Relazione sulla performance anno 2019 è stata validata dall'Organismo Indipendente di Valutazione per gli enti e le aziende del SSR e per Arpae ed è stata adottata con DDG n. 40/2020. | |
| Eventuali osservazioni | | |

Accordo Integrativo Aziendale in applicazione del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del Comparto Sanità del 21/5/2018 – Integrazione dell'Accordo rep. n. 325/2019 per l'anno 2020

Rep. n. 336 del 08/06/2020

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

Con il presente Accordo vengono richiamati integralmente i contenuti dell' "Accordo Integrativo aziendale in applicazione del contratto collettivo nazionale di lavoro del Comparto Sanità del 21/05/2018 – triennio 2019/2021" Rep. n. 325 siglato in data 17/05/2019, e ne vengono integrati i contenuti al fine di dare continuità, con particolare riferimento all'anno 2020, alle politiche di valorizzazione del personale dell'Agenzia.

Il presente Accordo è stato, altresì, predisposto in coerenza con quanto disposto dalle Linee di indirizzo per la contrattazione integrativa del personale dirigente e del comparto della Regione Emilia Romagna e degli Enti Regionali per il 2019-2021, approvate con Delibera di Giunta Regionale 1575 del 23/09/2019, al fine di fornire indirizzi omogenei a tutte le delegazioni trattanti di parte datoriale per il triennio di riferimento e di integrare gli indirizzi contenuti nella Delibera n. 2140 del 10/12/2018, nonché delle Linee generali di indirizzo sulla contrattazione integrativa adottate con Delibera di Giunta Regionale n. 2278 del 27/12/2018 in applicazione dell'art. 6 (Confronto Regionale) del CCNL Comparto Sanità del 21/05/2018, in materia – tra le altre – di controllo e corretto orientamento delle risorse disponibili.

Il presente Accordo si riferisce alle materie di cui all'art. 8, comma 5 (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie) del CCNL Comparto Sanità del 21/05/2018, con particolare riferimento:

- ai 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. 80 (Fondo condizioni di lavoro e incarichi) e 81 (Fondo premialità e fasce) del CCNL Comparto Sanità del 21/05/2018;
- ai criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance 2020;
- alla definizione dei contingenti per l'attribuzione delle progressioni economiche 2020;
- ai progetti incentivati per l'anno 2020 ed all'utilizzo delle risorse per il lavoro straordinario.

Relativamente alle risorse disponibili per la contrattazione integrativa per il triennio 2019/2021, con il presente Accordo si dà atto che con DDG n. 133/2019, certificata dal Collegio dei Revisori con verbale del 17/12/2019, Arpae ha proceduto alla determinazione, a consuntivo, per l'anno 2018 ed all'aggiornamento della determinazione provvisoria per il triennio 2019/2021 dei fondi di cui all'art. 80 (Condizioni di lavoro e incarichi) e 81 (Premialità e fasce) del CCNL Comparto Sanità del 21/05/2018.

Si prende atto che il DPCM attuativo dell'art. 1, comma 800, secondo periodo della L. n. 205/2017 è stato pubblicato in G.U. il 04/05/2019 e che, pertanto, l'incremento complessivo di euro 952.134,96, a decorrere dal 01/01/2018 e finalizzato all'armonizzazione del trattamento economico accessorio del personale trasferito ai sensi della L.R. n. 13/2015, può essere utilizzato e resta confermato anche per gli anni successivi.

Con il presente Accordo si dà atto, altresì, che i residui dei fondi di cui agli artt. 80 e 81 del CCNL 21/5/2018, riferiti all'anno 2018, quantificati in via di previsione in sede di sottoscrizione dell'Accordo Rep. n. 325/2019 e destinati, in coerenza alle linee di indirizzo regionali di cui alle DGR n. 2140/2018 e n. 2278/2018, al fondo art. 81 anno 2019 e finalizzati alle politiche definite nel suddetto accordo, vengono quantificati a

consuntivo in complessivi **euro 889.222,25** (di cui euro 425.253,48 relativi al fondo Condizioni di Lavoro e Incarichi ed euro 463.968,77 relativi al fondo Premialità e Fasce).

Con il presente Accordo viene preso atto che con la DDG n. 133/2019 Arpae ha proceduto ad aggiornare la determinazione provvisoria per il triennio 2019-2021 dei fondi "Condizioni di Lavoro e Incarichi" e "Premialità e Fasce", già costituiti con DDG n. 21/2019, incrementandoli stabilmente in applicazione, rispettivamente, dell'art. 80 comma 3 lettera b) e dell'art. 81, comma 3 lettera b) del CCNL 21/05/2018.

I suddetti aumenti - di complessivi euro 525.382,30 per l'anno 2019, importo adeguato ad euro 594.772,42 dal 01/01/2020 - sono stati apportati, previa autorizzazione della Regione Emilia-Romagna (DGR n. 188/2019) e parere favorevole del Collegio dei Revisori (Verbale del 17/12/2019) in seguito all'entrata in vigore, in data 13/02/2019, della Convenzione tra Arpae e la Regione Emilia-Romagna per la gestione delle funzioni conferite ex LR n. 13/2015 (demanio idrico ed educazione alla sostenibilità) ed all'adozione dei provvedimenti conseguenti, ossia: modifica in aumento della dotazione organica di Arpae, disposta con DDG n. 14/2019 ed approvazione del Piano triennale dei fabbisogni del personale 2019-2021, di cui alla DDG n. 26/2019, finalizzati all'acquisizione del personale necessario per l'esercizio delle funzioni conferite dalla Regione.

Con il presente Accordo, per garantire la progressività e la continuità degli istituti nel triennio, viene concordato che le risorse da destinare, in via provvisoria, al trattamento economico accessorio per ciascun anno del triennio 2019/2021 comprensive, ai sensi dell'art. 81, comma 7 del CCNL Comparto Sanità 21/05/2018, delle risorse residue relative alle annualità precedenti - quantificate a consuntivo per l'anno 2018 e in via di previsione (salvo verifica a consuntivo), sulla base dei dati ad oggi disponibili, per gli anni successivi (2019-2020) - sono quelle riportate nella *Tabella A): risorse disponibili (quantificate in via provvisoria)* dell'Accordo medesimo.

Con il presente Accordo viene concordato di utilizzare le risorse dei fondi di cui agli artt. 80 e 81 del CCNL del 21/05/2018 sulle diverse finalità nel triennio 2019/2021 secondo la ripartizione riportata nella *Tabella B): finalità delle risorse disponibili per il triennio 2019/2021 (importi quantificati in via di previsione)* dell'Accordo medesimo.

Con il presente Accordo viene richiamato integralmente il quadro normativo e contrattuale vigente in materia di progressioni economiche orizzontali per il personale del Comparto Sanità, secondo quanto indicato nel paragrafo 4.1 dell'Accordo Rep. n. 325/2019.

Viene, altresì, richiamato il sistema di attribuzione delle progressioni economiche orizzontali di cui al documento "*Procedura selettiva per l'attribuzione della progressione economica orizzontale: criteri e modalità*" e relativa "*Scheda per la progressione economica orizzontale*", allegati rispettivamente A) e A1) all'Accordo integrativo Rep. n. 325/2019.

Al fine di garantire a tutto il personale dell'Agenzia di concorrere con adeguata periodicità all'effettiva attribuzione dell'istituto contrattuale in argomento, viste le risorse disponibili secondo quanto già definito nell'Accordo integrativo Rep. n. 325/2019, con il presente Accordo viene confermata l'attivazione anche per gli anni 2020 e 2021 delle selezioni per l'attribuzione delle progressioni economiche orizzontali a favore del personale del comparto, confermando la decorrenza delle stesse al 1° gennaio di ciascun anno.

Viene, inoltre, confermato che per l'anno 2020, sarà formulata un'unica graduatoria per l'attribuzione delle PEO. Il relativo contingente di personale a cui sarà attribuita la PEO è individuato *Tabella C): Progressioni economiche orizzontali - anno 2020* del presente Accordo.

Con il presente Accordo si dà atto sin da ora che per l'anno 2021 il relativo contingente di personale a cui sarà attribuita la progressione economica orizzontale, verrà individuato 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.

Inoltre, si dà anche atto che, qualora dovesse intervenire una disciplina speciale in materia di non riassorbibilità degli assegni *ad personam* attribuiti ai sensi dell'art. 1, comma 800, primo periodo della L. n.

205/2017, Arpae provvederà alla rideterminazione del trattamento economico del personale interessato, risultato vincitore delle selezioni per l'attribuzione della PEO, con conseguente corresponsione degli arretrati spettanti a norma di legge.

Con il presente Accordo viene richiamato integralmente il quadro normativo e contrattuale vigente in materia di attribuzione dei premi correlati alla performance per il personale del Comparto Sanità, secondo quanto indicato nel paragrafo 5.1 dell'Accordo Rep. n. 325/2019.

Si dà atto che il sistema di valutazione integrata del personale non 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.

Con DDG n. 7/2020 e DDG n. 37/2020 è stato definito, per l'anno 2020, 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. Con l'Accordo rep. n. 325/2019 (recepito con DDG n. 56/2019) si è preso atto delle modalità di validazione mensile dell'IPO e sono state definite le modalità di collegamento tra l'andamento mensilmente rilevato dell'IPO e la corresponsione delle quote infrannuali di premialità.

La performance individuale viene valutata attraverso:

- a) valutazione degli obiettivi prestazionali in termini di raggiungimento degli obiettivi individuali e di struttura. Prevede l'impiego di apposita scheda ed al suo esito è collegata la corresponsione del premio per la performance individuale;
- b) 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.

Con il presente Accordo vengono confermate le seguenti modalità di erogazione del premio correlato alla performance organizzativa e individuale, come definite nel suddetto 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.

Inoltre, vengono confermati i criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance così come definiti nel documento "*Sistema di valutazione integrata del personale non dirigente*" e nella "*scheda della performance individuale*", allegati rispettivamente B) e B1) all'Accordo rep. n. 325/2019.

Viste le risorse disponibili, vengono altresì confermati anche per l'anno 2020 i premi correlati alla performance organizzativa e individuale indicati, per ciascuna categoria, nella *Tabella E): Premio anno 2020* del presente Accordo.

Inoltre, vengono confermate per l'anno 2020, per tutto il personale di Arpae, le quote infrannuali mensili di premialità indicate nella *Tabella F): Quote infrannuali premialità* del presente Accordo.

Si concorda altresì che, nei confronti di tutto il personale non dirigente di Arpae, la corresponsione dei premi correlati alla performance organizzativa e individuale a partire dall'anno 2020 avverrà in conformità

alla *“Disciplina concernente la corresponsione al personale del comparto di Arpae del premio correlato alla performance organizzativa e individuale”*, Allegato A) al presente Accordo.

Inoltre, con il presente Accordo viene concordato fin da ora che per l'anno 2021 potrà essere rivista la disciplina concernente la corresponsione del premio correlato alla performance organizzativa e individuale al personale assunto a tempo determinato e con contratto di somministrazione di lavoro, di cui al suddetto Allegato A).

Con riferimento alla maggiorazione del premio individuale per l'anno 2020, 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.

Con il presente Accordo viene concordato, inoltre, 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.

Inoltre, viene concordato che le disposizioni relative alla maggiorazione del premio individuale non trovino applicazione nei confronti del personale titolare di incarichi di funzione.

Con riferimento alla gestione del lavoro straordinario, con il presente Accordo vengono richiamati integralmente i contenuti del paragrafo 6 dell'Accordo Rep. n. 325/2019 in materia di gestione del lavoro straordinario per il periodo 2019-2021.

Con il presente Accordo viene concordato quanto segue in merito ai progetti incentivati per l'anno 2020:

- a) *“Accordo per il personale del comparto relativo alle attività di vigilanza e controllo alle emissioni in atmosfera: controlli a camino mediante campionamenti ed analisi”*: le modalità di espletamento delle attività, i criteri di valutazione dei risultati, la quantificazione delle risorse a disposizione del progetto e dell'incentivo spettante al personale interessato, sono definiti nell'Allegato B) al presente Accordo. Si prende atto che, al fine di garantire uniformità nell'attuazione del progetto in esame, le modalità di verbalizzazione e di registrazione delle attività di campionamento ed analisi alle emissioni sono riepilogate nell'Allegato C) al presente Accordo;
- b) *“Accordo relativo alle attività svolte dal personale del comparto nell'ambito del progetto per il miglioramento dei servizi resi dal Centro Micologico Regionale (CMR) di Arpae Emilia-Romagna”*: si confermano le modalità di espletamento delle attività nell'ambito del calendario definito per l'anno 2020, i criteri di valutazione dei risultati e la griglia per la quantificazione della percentuale di premio spettante, così come definiti nell'Accordo Rep. n. 297/2017 ed integrati in considerazione del numero dei micologi che svolgono l'attività relativa al progetto, che è pari a n. 15 unità per il 2020. Si precisa, altresì, che i punteggi per la valutazione dell'attività svolta, nella scheda progetto,

saranno assegnati secondo quanto riportato nell'Allegato D) al presente Accordo. Inoltre, per la quantificazione dell'incentivo spettante al personale interessato, avendo a riferimento il finanziamento disposto dalla Regione Emilia-Romagna con DGR n. 423/2020, si concorda di destinare alla realizzazione del suddetto progetto l'importo complessivo di euro 11.550,00 e di stabilire nella misura, di norma, non superiore ad euro 770,00 lordi la quota pro capite annua da erogare al personale interessato. Si concorda altresì che, qualora venissero a determinarsi - a consuntivo - eventuali residui, gli stessi potranno incrementare in misura proporzionale la sopracitata quota capitaria, avuto riguardo agli esiti della valutazione annuale;

- c) *“Accordo relativo al progetto incentivazione verifiche ispettive interne Sistemi di Gestione Qualità”*: si confermano i contenuti dell'Accordo Rep. n. 184/2010, fermo restando che i riferimenti in esso contenuti alla norma UNI EN ISO 9001:2008 sono da intendersi sostituiti dalla norma UNI EN ISO 9001:2015; i riferimenti alla norma UNI CEI ISO/IEC17025:2005 sono da intendersi sostituiti dalla norma UNI CEI ISO/IEC17025:2018, precisando altresì che l'attuale sistema di gestione qualità di Arpae comprende anche l'accreditamento ai sensi della norma UNI CEI ISO/IEC 17043:2010;
- d) *“Accordo relativo alle attività svolte dal personale del comparto di Arpae nell'ambito del programma di Rai3 Buongiorno Regione”*: si confermano i contenuti dell'Accordo Rep. n. 158/2008;
- e) *“Accordo relativo alle attività istituzionali e obbligatorie da effettuare in orario notturno e festivo”*: il compenso incentivante omnicomprensivo previsto dall'Accordo Rep. n. 92/2002 è confermato in euro 20,66 ad intervento/interventi per giornata/nottata. Si confermano, per quanto non modificati dal presente Accordo, i contenuti dell'Accordo Rep. n. 92/2002 e successive integrazioni;
- f) *“Progetto per l'implementazione del panel di “annusatori” per la gestione delle analisi olfattometriche presso il laboratorio olfattometrico di Modena”*: le modalità di espletamento delle attività, i criteri di valutazione dei risultati, la quantificazione delle risorse a disposizione del progetto e dell'incentivo spettante al personale interessato sono definiti nell'Allegato E) al presente Accordo;
- g) *“Applicazione sperimentale degli accordi relativi alle attività istituzionali obbligatorie da svolgersi presso i laboratori di Arpae nelle giornate di sabato e festivi”*: i contenuti dell'Accordo Rep. n. 323/2019 sono mantenuti in via sperimentale fino al 31/12/2020 ed integrati secondo quanto precisato nell'Allegato F) al presente Accordo.

Con il presente Accordo viene confermato che per i suddetti Progetti di cui alle lettere a), b), c), f) e g) la liquidazione degli incentivi spettanti avverrà nel mese di **maggio 2021** a consuntivo delle attività svolte ed in relazione agli esiti dei rispettivi processi di valutazione.

Con il presente Accordo viene rilevato che:

- per il progetto di cui alla lett. a) in caso di rinnovo per gli anni successivi si procederà ad attivare un “tavolo tecnico” per valutare la possibile riparametrazione dei criteri per la rendicontazione delle attività, in base alla tipologia di campionamento effettuata;
- per il progetto di cui alla lett. f), in caso di rinnovo per gli anni successivi, si procederà ad effettuare una ricognizione delle disponibilità del personale interessato su tutta la rete Arpae, anche mediante comunicazione nella intranet aziendale.

Con il presente Accordo viene concordato, altresì, di esaminare la possibilità di prevedere un progetto incentivante rivolto agli operatori che svolgono funzione di “agenti accertatori” di Arpae, in relazione alla necessità di efficientamento di tali attività ed alle esigenze organizzative dell'Agenzia.

Inoltre, si dà atto che, in conformità a quanto previsto dalla DDG n. 122/2018 con cui è stato adottato il piano di avvicinamento alle indicazioni dell'OIV unico per il SSR e per Arpae in tema di valutazione integrata del personale, la liquidazione degli incentivi spettanti per la realizzazione dei suddetti progetti di cui alle lettere a), b), c) f) e g) avverrà previa verifica dell'OAS in merito alla correttezza metodologica dei contenuti

e del processo di valutazione. Sono, altresì, fatte salve le specifiche indicazioni formulate nell'apposita procedura adottata dall'Agenzia, nel rispetto degli indirizzi espressi dall'OIV unico per il SSR e per Arpae.

Con riferimento alle progressioni di categoria, con il presente Accordo vengono richiamati integralmente i contenuti del paragrafo 8 dell'Accordo Rep. n. 325/2019 in materia di progressioni di categoria, anche avendo a riferimento l'aggiornamento normativo dell'art. 22 c. 15 del d. lgs. n. 75/2017 a seguito dell'approvazione della L. n. 8/2020 (legge di conversione del D.L. n. 162/2019, c.d. decreto mille proroghe).

Con riferimento al benessere organizzativo, nel presente Accordo si premette che, a fronte dei recenti accadimenti in materia di gestione dell'emergenza Covid-19, il personale di Arpae, in via straordinaria ed eccezionale, ha iniziato a fruire del lavoro agile (smart working) quale modalità ordinaria di svolgimento della prestazione lavorativa in conformità a quanto previsto dall'art. 87 del DL n. 18/2020, con un rilevante impegno in termini di adattabilità, flessibilità e responsabilità. L'Agenzia è stata in grado di adattarsi in tempi rapidi e con buoni risultati a questo nuovo contesto avente carattere straordinario. Al fine di monitorare l'attuazione delle misure di utilizzo dello smart working straordinario, Arpae ha sottoposto a tutto il personale un apposito questionario per raccogliere informazioni e suggerimenti utili a meglio indirizzare l'applicazione del lavoro agile.

Ciò premesso, con il presente Accordo si concorda sulla necessità di promuovere iniziative volte a migliorare la qualità del lavoro ed il benessere organizzativo, anche mediante la prosecuzione, oltre il contesto emergenziale, di soluzioni, quali lo smart working, che favoriscano la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, tenendo conto anche degli esiti della sperimentazione sul campo già effettuata in Arpae in attuazione delle suddette misure per la gestione dell'emergenza Covid-19.

Inoltre, viene anche richiamato quanto già previsto nel "Piano triennale delle Azioni positive per la Parità 2020-2022", approvato con DDG n. 130/2019, con particolare riferimento alle seguenti azioni previste nell'"area conciliazione tempi di vita e di lavoro":

- a) ridefinire il numero di postazioni di telelavoro ed i criteri di assegnazione, compatibilmente con la "telelavorabilità" delle attività da svolgere e con le esigenze organizzative della struttura di appartenenza, nonché espletare una indagine sulla soddisfazione dei soggetti coinvolti nel telelavoro (personale e responsabili) anche in termini di efficacia delle prestazioni;
- b) predisporre un progetto per l'applicazione dello smart working e avviare già dal 2020 una sperimentazione.

Con il presente Accordo viene concordato sin da ora che l'attuazione delle suddette azioni sarà oggetto di specifico confronto nell'ambito del sistema delle relazioni sindacali, avendo a riferimento anche le funzioni attribuite dalla contrattazione collettiva nazionale all'Organismo Paritetico per l'innovazione, istituito in Arpae ai sensi dell'art. 7 del CCNL Comparto Sanità del 21/05/2018 con nota prot. PG/2020/21349.

Con riferimento alla corresponsione dei buoni pasto, con il presente Accordo si dà atto che - al termine di un periodo di sperimentazione volto a monitorare l'applicazione delle disposizioni in materia di contenimento della spesa pubblica di cui all'art. 5 c. 7 del D.L. n. 95/2012, convertito nella L. 135/2012 - le vigenti condizioni per la corresponsione dei buoni pasto al personale del comparto di Arpae sono state definite con l'Accordo Rep. n. 257/2015. Tale accordo prevede che, a far data dal 01/05/2015, al personale del comparto continui ad essere corrisposto un buono pasto in presenza di una prestazione minima giornaliera di effettivo servizio di 7 ore, al netto della pausa per il pranzo di almeno trenta minuti.

Si richiama quanto previsto dall'art. 27 c. 4 CCNL Comparto Sanità 2016-2018 siglato in data 21/05/2018 secondo cui, qualora la prestazione di lavoro giornaliera ecceda le sei ore, il personale ha diritto a beneficiare di una pausa di almeno 30 minuti al fine del recupero delle energie psicofisiche e dell'eventuale consumazione del pasto.

Con il presente Accordo pertanto, al fine di contemperare le aspettative dei lavoratori con le esigenze organizzative e di erogazione dei servizi istituzionali, si concorda di modificare le condizioni per la corresponsione dei buoni pasto al personale del comparto di Arpae, prevedendo che, con decorrenza dal 01/07/2020 (e compatibilmente con i necessari adeguamenti del sistema informatico di gestione delle presenze) sia corrisposto un buono pasto in presenza di una prestazione minima giornaliera di effettivo servizio di 6 ore al netto della pausa per il pranzo di almeno trenta minuti.

Viene, infine, confermato che in materia di orario di lavoro, per tutto quanto non modificato dal presente Accordo, resta valido ed efficace quanto già previsto nell'Accordo Rep. n. 80/2002 riferito all'articolazione dell'orario di lavoro del personale del comparto.

Per tutto quanto non modificato dal presente Accordo si rinvia all'Accordo Rep. n. 325/2019 e ai precedenti accordi integrativi vigenti in materia.

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.

Fondo art. 80 (Fondo condizioni di lavoro e incarichi)

Presente Accordo rep. n. 336/2020, con il quale sono state confermate le politiche di gestione del fondo destinato ai compensi per lavoro straordinario per il triennio 2019 – 2021 come concordate con l'Accordo rep. n. 325/2019;

Accordo rep. n. 325/2019, con il quale sono state concordate le politiche di gestione del fondo destinato ai compensi per lavoro straordinario per il triennio 2019 - 2021;

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;

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 la partecipazione al Progetto relativo alle 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;

Accordo rep. n. 323/2019, con il quale è stata concordata l'applicazione sperimentale per un anno degli Accordi relativi alle attività istituzionali e obbligatorie da svolgersi presso i laboratori di Arpae nelle giornate di sabato e festivi;

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.

Fondo art. 81 (Fondo premialità e fasce)

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 la partecipazione al Progetto relativo alle 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;

Accordo rep. n. 323/2019, con il quale è stata concordata l'applicazione sperimentale per un anno degli Accordi relativi alle attività istituzionali e obbligatorie da svolgersi presso i laboratori di Arpae nelle giornate di sabato e festivi;

Accordo rep. n. 325/2019, con il quale:

- è stato approvato il sistema di attribuzione delle progressioni economiche orizzontali, è stato concordato di attivare le selezioni per l'attribuzione delle progressioni economiche orizzontali a favore del personale del comparto di Arpae per il triennio 2019 – 2021 ed è stato definito l'importo complessivamente stanziato a finanziamento delle nuove fasce retributive per il triennio 2019 – 2021;
- sono stati approvati i criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance e per l'attribuzione della maggiorazione del premio individuale;

Accordo rep. n. 332/2020, con il quale è stata concordata la concessione di benefici di natura assistenziale al personale di Arpae in relazione all'emergenza Covid 19;

Presente Accordo rep. n. 336/2020 con il quale:

- viene individuato per l'anno 2020 il contingente di personale a cui sarà attribuita la PEO;
- viene definita la quota di premio anno 2020 e le quote infrannuali di premialità;
- viene definita la misura della maggiorazione del premio individuale e la quota massima di personale a cui potrà essere attribuita;
- viene approvata in Allegato A) la *“Disciplina concernente la corresponsione al personale del comparto di Arpae del premio correlato alla performance organizzativa e individuale”*;
- vengono concordati per l'anno 2020 i compensi incentivanti per la partecipazione ai seguenti progetti: *Accordo per il personale del comparto relativo alle attività di vigilanza e controllo alle emissioni in atmosfera: controlli a camino mediante campionamenti ed analisi; Accordo relativo alle attività svolte dal personale del comparto nell'ambito del progetto per il miglioramento dei servizi resi dal Centro Micologico Regionale (CMR) di Arpae Emilia-Romagna; Accordo relativo al progetto incentivazione verifiche ispettive interne Sistemi di Gestione Qualità; Accordo relativo alle attività svolte dal personale del comparto di Arpae nell'ambito del programma di Rai3 Buongiorno Regione; Accordo relativo alle attività istituzionali e obbligatorie da effettuare in orario notturno e festivo; Progetto per l'implementazione del panel di “annusatori” per la gestione delle analisi olfattometriche presso il laboratorio olfattometrico di Modena; Applicazione sperimentale degli*

accordi relativi alle attività istituzionali obbligatorie da svolgersi presso i laboratori di Arpae nelle giornate di sabato e festivi.

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

Con l'Accordo rep n. 325/2019, come confermato con il presente Accordo, si è dato atto che il sistema di valutazione integrata del personale non 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.

Con DDG n. 7/2020 e DDG n. 37/2020 è stato definito, per l'anno 2020, 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. Con l'Accordo rep. n. 325/2019 (recepito con DDG n. 56/2019) si è preso atto delle modalità di validazione mensile dell'IPO e sono state definite le modalità di collegamento tra l'andamento mensilmente rilevato dell'IPO e la corresponsione delle quote infrannuali di premialità.

La performance individuale viene valutata attraverso:

- a) valutazione degli obiettivi prestazionali in termini di raggiungimento degli obiettivi individuali e di struttura. Prevede l'impiego di apposita scheda ed al suo esito è collegata la corresponsione del premio per la performance individuale;
- b) 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.

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).

Con l'Accordo rep. n. 325/2019, come confermato con il presente Accordo, è stata approvata la Procedura selettiva per l'attribuzione della progressione economica orizzontale. Tale procedura definisce in via preliminare i requisiti di ammissione alla selezione e prevede la formulazione di graduatorie, per le quali l'assegnazione dei punteggi viene effettuata avendo a riferimento i seguenti criteri:

- valutazione del criterio di selezione "esperienza professionale";
- valutazione del criterio di selezione "performance individuale".

Il criterio "esperienza professionale" viene valutato in termini di permanenza nella categoria e posizione economica (fascia) di attuale inquadramento, al netto del requisito di ammissione.

Per l'applicazione del criterio di selezione "performance individuale" viene previsto l'utilizzo della apposita Scheda per la progressione economica orizzontale. Tale scheda si compone di:

- a) scheda anagrafica; b) scheda di valutazione; c) legenda fattori di valutazione.

I fattori di valutazione, in coerenza con quanto previsto dall'art. 35 del CCNL Comparto Sanità 1998-2001 del 7/4/1999, sono differenziati secondo la categoria di appartenenza:

- scheda per categorie B, BS, C;
- scheda per categorie D, DS.

Per quanto riguarda l'applicazione del criterio di selezione "performance individuale" ed al fine di favorire una maggiore omogeneità nei giudizi, è stata prevista l'individuazione di una Cabina di Regia coordinata dal Responsabile del Servizio Organizzazione e Risorse Umane che fornisca, in via preliminare rispetto alla valutazione operata dai singoli Responsabili di struttura, criteri comuni di applicazione dei fattori di valutazione indicati nella Scheda per la progressione economica orizzontale.

Si rileva che in Arpae il criterio della selettività nell'attribuzione delle PEO è applicato sia in senso soggettivo (procedura selettiva secondo i criteri di valutazione sopra descritti), sia in senso oggettivo (attribuzione comunque della progressione ad una quota limitata di dipendenti). In particolare, i contingenti di personale a cui viene attribuita la progressione economica orizzontale, sono individuati nel rispetto dei parametri di verifica del grado di selettività effettivamente realizzato definiti dal Ministero dell'Economia e della Finanza - Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato, secondo cui il rapporto tra le PEO 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 e crescita professionale del personale.