

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 2021

Rep. n. 346/2021

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. 346 del 10/05/2021
Periodo temporale di vigenza	Anno 2021
Composizione della delegazione trattante	Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): Direttore Generale Direttore Amministrativo – 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 2021. Definizione dei contingenti per l'attribuzione delle progressioni economiche 2021. Progetti incentivati per l'anno 2021 e utilizzo delle risorse per il lavoro straordinario.

<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>Viene allegata la certificazione del Collegio dei Revisori emessa in data 04/05/2021</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 Programma triennale delle attività e Piano della performance 2021 – 2023 è stato adottato con DDG n. 6/2021 ed è stato trasmesso all'OIV della Regione Emilia-Romagna e degli Enti del sistema delle amministrazioni regionali per gli adempimenti di competenza.</p>
		<p>Il Piano triennale per la prevenzione della corruzione e la trasparenza 2021 - 2023, previsto dal d. lgs. 33/2013 come revisionato dal d. lgs. 97/2016, è stato adottato con DDG n. 36/2021</p>
		<p>In attuazione della legge n. 190/2012, del d. lgs. n. 33/2013, della Delibera ANAC n. 213/2020 e del Comunicato del Presidente del 12/3/2020, la Griglia di rilevazione al 30 giugno 2020 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 30 giugno 2020 da parte di Arpae.</p>
	<p>La Relazione sulla performance anno 2020 è stata adottata con DDG n. 27/2021 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

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, avendo a riferimento quanto già attuato per l’anno 2020 con l’Accordo Rep. n. 336/2020, ne vengono integrati i contenuti al fine di dare continuità alle politiche di valorizzazione del personale dell’Agenzia, con particolare riferimento all’anno 2021.

Il presente Accordo è stato, altresì, predisposto in coerenza con quanto disposto dalle Linee di indirizzo per la contrattazione integrativa del personale 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 2021;
- alla definizione dei contingenti per l’attribuzione delle progressioni economiche 2021;
- ai progetti incentivati per l’anno 2021 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. 145/2020, certificata dal Collegio dei Revisori con verbale del 22/12/2020, Arpae ha proceduto alla determinazione, a consuntivo, per l’anno 2019 ed all’aggiornamento della determinazione provvisoria per gli anni 2020 e 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.

Le Parti hanno preso atto che con la sopra richiamata DDG n. 145/2020 Arpae ha provveduto ad aggiornare, a consuntivo, la determinazione dei fondi “Condizioni di Lavoro e Incarichi” e “Premialità e Fasce” effettuata, in via provvisoria per l’anno 2019, con DDG n. 133/2019.

Con il presente Accordo, le Parti si danno atto, altresì, che i residui dei fondi di cui agli art. 80 e 81 del CCNL 21/5/2018, riferiti all'anno 2019, quantificati in via di previsione in sede di sottoscrizione dell'Accordo Rep. n. 336/2020 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 2020 e finalizzati alle politiche definite nel suddetto accordo, vengono quantificati a consuntivo in complessivi euro 1.350.156,50 (di cui euro 446.242,20 relativi al fondo Condizioni di Lavoro e Incarichi ed euro 903.914,30 relativi al fondo Premialità e Fasce).

Inoltre, con il presente Accordo viene preso atto che con la DDG n. 145/2020 Arpae ha provveduto ad aggiornare la determinazione provvisoria per gli anni 2020 e 2021 dei fondi "Condizioni di Lavoro e Incarichi" e "Premialità e Fasce", già costituiti con DDG n. 133/2019.

Con il presente Accordo le Parti, al fine di dare continuità alle politiche di valorizzazione del personale dell'Agenzia, con particolare riferimento all'anno 2021 hanno concordato - ad aggiornamento di quanto previsto nel paragrafo 2. dell'Accordo Integrativo Rep. n. 336/2020 - che le risorse da destinare, in via provvisoria, al trattamento economico accessorio per gli anni 2020 e 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 2019 e in via di previsione (salvo verifica a consuntivo), sulla base dei dati ad oggi disponibili, per l'anno 2020 - sono quelle riportate nella *Tabella A): risorse disponibili per gli anni 2020 e 2021 (quantificate in via provvisoria)* del presente Accordo.

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 gli anni 2020 e 2021* del presente Accordo, che aggiorna la corrispondente tabella di cui al paragrafo 3. dell'Accordo Rep. 336/2020.

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.

Con il presente Accordo si concorda di completare il percorso triennale delineato nel suddetto Accordo integrativo Rep. n. 325/2019, con cui - al fine di garantire al personale dell'Agenzia di concorrere con adeguata periodicità all'effettiva attribuzione dell'istituto contrattuale in argomento - erano state stanziato apposite risorse (pari a euro 959.141,38) per finanziare nel triennio 2019-2021 le nuove fasce retributive. Conseguentemente, viste le risorse disponibili, viene confermata anche per l'anno 2021 l'attivazione della selezione per l'attribuzione delle progressioni economiche orizzontali a favore del personale del comparto, confermando la decorrenza delle stesse al 1° gennaio, mediante formulazione di un'unica graduatoria per l'anno 2021.

Il relativo contingente di personale a cui sarà attribuita la PEO è individuato nella *Tabella C): Progressioni economiche orizzontali - anno 2021* del presente Accordo.

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, Arpaè 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.

Nell'Allegato 1 "Sistema di valutazione e misurazione della performance in Arpaè e quadro sintetico degli indicatori di risultato" al Programma triennale delle attività e piano della performance 2021-2023, approvato con DDG n. 6/2021, è stato definito, per l'anno 2021, 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 valutazione della performance organizzativa. 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) 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 2021 i premi correlati alla performance organizzativa e individuale indicati, per ciascuna categoria, nella *Tabella E): Premio anno 2021* del presente Accordo.

Inoltre, vengono confermate per l'anno 2021, per tutto il personale di Arpae, le quote infrannuali mensili di premialità indicate nella *Tabella F): Quote infrannuali premialità* 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 in conformità alla *"Disciplina concernente la corresponsione al personale del comparto di Arpae del premio correlato alla performance organizzativa e individuale"*, di cui all'Allegato A) dell'Accordo Rep. n. 336/2020.

Con riferimento alla maggiorazione del premio individuale per l'anno 2021, 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 2021:

- 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”*: in considerazione delle risultanze dell'apposito “tavolo tecnico” istituito in attuazione dell'Accordo Rep. 336/2020 ed in relazione al perdurare delle misure di contenimento per l'emergenza sanitaria da Covid19, 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 A) 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 B) 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 Arpa Emilia-Romagna”*: si confermano le modalità di espletamento delle attività nell'ambito del calendario definito per l'anno 2021, 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. 13 unità per il 2021. Si precisa, altresì, che i punteggi per la valutazione dell'attività svolta, nella scheda progetto, saranno assegnati secondo quanto riportato nell'Allegato C) 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. 358/2021, le Parti concordano di destinare alla realizzazione del suddetto progetto l'importo complessivo di euro 10.010,00 e di stabilire nella misura, di norma, non superiore ad euro 770,00 lordi la quota pro capite annua da erogare al personale interessato. Le Parti concordano, 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”*: avendo a riferimento quanto già previsto, a partire dall'anno 2010, per il progetto in esame, i riferimenti dell'Accordo Rep. n. 184/2010 sono aggiornati secondo quanto definito nell'Allegato D) al presente Accordo;
- d) *“Accordo relativo alle attività svolte dal personale del comparto di Arpa 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 documento, 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”*: in ragione dell'emergenza sanitaria da Covid19 e delle misure di contenimento dell'epidemia che si è reso necessario adottare, le Parti hanno concordato di differire al 30/06/2022 la data di cessazione del progetto in esame, confermando le modalità di espletamento delle attività, i criteri di valutazione dei risultati, la quantificazione delle risorse a disposizione del progetto e l'incentivo spettante al personale interessato secondo quanto già definito nell'Accordo Rep. n. 336/2020. Pertanto, sarà oggetto di valutazione l'attività svolta dal personale interessato nel periodo dal 01/01/2020 al 30/06/2022, fatti salvi eventuali ulteriori differimenti in relazione all'evoluzione del quadro epidemiologico dovuto all'emergenza da Covid19. 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 riportati 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 31/12/2021 ed integrati secondo quanto precisato nell'Allegato F) al presente Accordo;
- h) *“Progetto per l'efficientamento e lo sviluppo delle attività di accertamento in materia ambientale e di demanio idrico”*: 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 riportati nell'Allegato G) al presente Accordo.

Con il presente Accordo viene confermato che per i suddetti progetti di cui alle lettere a), b), c), g) e h) la liquidazione degli incentivi spettanti avverrà nel mese di maggio 2022 a consuntivo delle attività svolte ed in relazione agli esiti dei rispettivi processi di valutazione. Per il progetto di cui alla lettera f) la liquidazione degli incentivi spettanti avverrà nel mese di ottobre 2022 a consuntivo delle attività svolte ed in relazione agli esiti del processo di valutazione, fatti salvi eventuali differimenti in relazione all'evoluzione del quadro epidemiologico dovuto all'emergenza da Covid19.

Le Parti hanno, altresì, concordato che per il progetto di cui alla lett. a) in caso di rinnovo per gli anni successivi ed in relazione al superamento dell'emergenza sanitaria da Covid19, potranno essere valutate eventuali modifiche alla tabella n. 1 di cui all'Accordo Rep. 292/2017 per la ripartizione delle percentuali di incentivo da corrispondere al personale interessato, avendo a riferimento le risultanze del tavolo tecnico istituito con nota prot. PG/2021/23140.

Inoltre, le Parti hanno concordato sull'opportunità di verificare la possibilità di attivare un progetto incentivante per l'efficientamento delle attività svolte dal personale turnista della Sala Operativa delle previsioni meteorologiche.

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).

Infine, le Parti hanno rilevato l'opportunità di valutare strumenti di welfare integrativo aziendale volti a promuovere la qualità della vita personale o familiare dei dipendenti di Arpae. Conseguentemente, in conformità a quanto previsto dall'art.8 del CCNL Comparto Sanità del 21/05/2018, le Parti hanno rinviato ad un successivo accordo la definizione dei criteri generali per l'attivazione di un piano di welfare integrativo, in relazione alle risorse economiche che saranno certificate dal Collegio dei revisori a chiusura dell'esercizio 2020 quali risparmi derivanti dai buoni pasto non erogati (rif. art. 1 c. 870 della L. n. 178/2020).

Per tutto quanto non modificato dal presente Accordo si rinvia all'Accordo Rep. n. 325/2019, all'Accordo Rep. n. 336/2020 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)

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. Tali politiche sono state confermate con l'Accordo rep. n. 336/2020 e con il presente Accordo rep. n. 346/2021.

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 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 e con il presente Accordo rep. n. 346/2021;

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. Tale applicazione è stata confermata per l'anno 2020 con l'Accordo rep. n. 336/2020 e con il presente Accordo rep. n. 346/2021 per l'anno 2021;

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. 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. 336/2020 con il quale:

- è stato individuato per l'anno 2020 il contingente di personale a cui sarà attribuita la PEO;
- sono state definite: la quota di premio anno 2020, le quote infrannuali di premialità, la misura della maggiorazione del premio individuale e la quota massima di personale a cui attribuire tale maggiorazione per l'anno 2020;
- è stata approvata in Allegato A) la *“Disciplina concernente la corresponsione al personale del comparto di Arpae del premio correlato alla performance organizzativa e individuale”*;
- sono stati concordati per l'anno 2020 i compensi incentivanti per la partecipazione ai progetti incentivati di rilevanza regionale;

Presente Accordo rep. n. 346/2021 con il quale:

- viene individuato per l'anno 2021 il contingente di personale a cui sarà attribuita la PEO;
- vengono definite: la quota di premio anno 2021, le quote infrannuali di premialità, la misura della maggiorazione del premio individuale per l'anno 2021 e la quota massima di personale a cui potrà essere attribuita;
- vengono concordati per l'anno 2021 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 e relativa integrazione; Progetto per l'efficientamento e lo sviluppo delle attività di accertamento in materia ambientale e di demanio idrico.*

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 e con il presente Accordo rep. n. 346/2021;

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. Tale applicazione è stata confermata per l'anno 2020 con l'Accordo rep. n. 336/2020 e con il presente Accordo rep. n. 346/2021 per l'anno 2021;

Accordo rep. n. 341/2020, con cui è stato rinnovato l'Accordo rep. n. 332/2020 per la concessione di benefici di natura assistenziale al personale di Arpae in relazione all'emergenza Covid 19;

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

Con l'Accordo rep n. 325/2019, come confermato con il presente Accordo rep. n. 346/2021, 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.

Nell'Allegato 1 "Sistema di valutazione e misurazione della performance in Arpae e quadro sintetico degli indicatori di risultato" al Programma triennale delle attività e piano della performance 2021-2023, approvato con DDG n. 6/2021, è stato definito, per l'anno 2021, 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 valutazione della performance organizzativa. 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) 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 rep. n. 346/2021, 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 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 Arpaè 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.