

Accordo integrativo aziendale del comparto per l'anno 2022

Rep. n. 359/2022

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. 359 del 30/09/2022
Periodo temporale di vigenza	Anno 2022
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 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 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 2022. Progetti incentivati per l'anno 2022 e utilizzo delle risorse per il lavoro straordinario.
Rispetto dell'iter adempimenti procedurali e degli atti propedeutici e successivi alla	Intervento dell'Organo di controllo interno. Allegazione della Certificazione dell'Organo di
	La certificazione del Collegio dei Revisori è stata emessa in data 26/09/2022.

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

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. 8, comma 5 (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie) del CCNL Comparto Sanità del 21/05/2018, 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. 80 (Fondo condizioni di lavoro e incarichi) e 81 (Fondo premialità e fasce) del CCNL Comparto Sanità del 21/05/2018;
- criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance 2022;
- progetti incentivati per l'anno 2022;
- utilizzo delle risorse per il lavoro straordinario.

Il presente Accordo è riferito all'anno 2022, nelle more della definitiva sottoscrizione del CCNL Comparto Sanità 2019-2021; con successivo Accordo integrativo aziendale si procederà a dare attuazione agli istituti previsti dal nuovo contratto collettivo nazionale di lavoro. In particolare, le Parti concordano sul perseguimento, per il prossimo triennio, di politiche di valorizzazione del personale, con riferimento alla verifica di un percorso pluriennale per l'attribuzione dei nuovi "differenziali economici di professionalità", per remunerare la competenza professionale progressivamente acquisita dal personale.

Relativamente alle risorse disponibili per la contrattazione integrativa, con il presente Accordo si dà atto che con DDG n. 36/2022, certificata dal Collegio dei Revisori con verbale del 17/3/2022, Arpae ha proceduto alla determinazione, a consuntivo, per l'anno 2020 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 prendono atto che con la sopra richiamata DDG n. 36/2022 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 2020, con DDG n. 145/2020.

Le Parti si danno atto, altresì, che i residui dei fondi di cui agli artt. 80 e 81 del CCNL 21/5/2018, riferiti all'anno 2020, quantificati in via di previsione in sede di sottoscrizione dell'Accordo Rep. n. 346/2021 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 2021 e finalizzati alle politiche definite nel suddetto accordo, vengono quantificati a consuntivo in complessivi euro 1.767.134,76 (di cui euro 370.214,43 relativi al fondo Condizioni di Lavoro e Incarichi ed euro 1.396.920,33 relativi al fondo Premialità e Fasce).

Inoltre, con il presente Accordo viene preso atto che con la suddetta DDG n. 145/2020, certificata dal Collegio dei Revisori con verbale del 22/12/2020, si è provveduto a costituire in via provvisoria per l'anno 2021 i fondi "Condizioni di Lavoro e Incarichi" e "Premialità e Fasce"; mentre con DDG n. 37/2022,

certificata dal Collegio dei Revisori con verbale del 17/03/2022, si è provveduto a costituire in via provvisoria per l'anno 2022 i fondi "Condizioni di Lavoro e Incarichi" e "Premialità e Fasce".

Con il presente Accordo le Parti, al fine di dare continuità alle politiche di valorizzazione del personale dell'Agenzia, nelle more della sottoscrizione definitiva dell'ipotesi di CCNL relativo al personale del comparto Sanità del 15/06/2022, concordano, ad aggiornamento ed integrazione del paragrafo 2.2 dell'Accordo Integrativo Rep. n. 346/2021, che le risorse da destinare, in via provvisoria, al trattamento economico accessorio per gli anni 2021 e 2022 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 2020 e in via di previsione (salvo verifica a consuntivo), sulla base dei dati ad oggi disponibili, per l'anno 2021 - sono quelle riportate nella *Tabella A): risorse disponibili per gli anni 2021 e 2022 (quantificate in via provvisoria)* del presente Accordo.

Si concorda, altresì, di utilizzare le risorse dei fondi di cui agli artt. 80 e 81 del CCNL del 21/05/2018 sulle diverse finalità secondo la ripartizione riportata nella *Tabella B): previsione finalità delle risorse disponibili per gli anni 2021 e 2022* del presente Accordo, che aggiorna la corrispondente tabella di cui al paragrafo 3. Accordo Integrativo Rep. n. 346/2021.

Con il presente Accordo 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.

Al riguardo 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.

Viste le risorse disponibili, vengono altresì confermati anche per l'anno 2022 i premi correlati alla performance organizzativa e individuale indicati, per ciascuna categoria, nella *Tabella E): Premio anno 2022* del presente Accordo.

Inoltre, vengono confermate per l'anno 2022, 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 2022, 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.

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 premialità, inoltre, le Parti concordano che, con successivo Accordo, sarà definito l'utilizzo di quota parte dei residui dei fondi contrattuali riferiti all'anno 2021 (per una quota massima pari a 500.000 euro) da destinare alla realizzazione di uno specifico "progetto obiettivo per il risparmio energetico" rivolto a tutto il personale dell'Agenzia, ciò al fine di incentivare il coinvolgimento e la responsabilizzazione dei dipendenti nel porre in essere comportamenti virtuosi e consapevoli per l'utilizzo razionale dell'energia. Gli incentivi spettanti saranno liquidati in relazione al raggiungimento di obiettivi di razionalizzazione e risparmio energetico, in coerenza con le indicazioni fornite alle Pubbliche Amministrazioni dal Dipartimento della Funzione Pubblica (nota prot. DFP-0068909-P-09/09/2022).

Con riferimento alla gestione del lavoro straordinario, con il presente Accordo si concorda che, nell'ambito delle complessive risorse di cui al fondo art. 80 (Fondo condizioni di lavoro e incarichi), le risorse destinate al pagamento del lavoro straordinario, per l'anno 2022, 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 titolare di incarico di funzione di misura uguale/superiore ad Euro 3.227,85) 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.

Le Parti concordano, inoltre, di prevedere, per esigenze di natura gestionale, per l'anno 2022, l'assegnazione, nell'ambito delle complessive disponibilità del fondo di cui all'art. 80 (Fondo condizioni di lavoro e incarichi), 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. 80 del CCNL 21/5/2018, per le altre finalità del fondo medesimo.

Conseguentemente, nell'ambito delle complessive disponibilità di cui al fondo art. 80 (Fondo condizioni di lavoro e incarichi) le risorse complessive assegnate alla remunerazione del lavoro straordinario, per l'anno 2022, ammontano ad Euro 170.183,86.

Con il presente Accordo viene concordato quanto segue in merito ai progetti incentivati per l'anno 2022:

- 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": si confermano 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, definiti con l'Accordo Rep. 346/2021 e riportati nell'Allegato A) al presente Accordo. Sul punto le Parti prendono 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 2022, 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. 12 unità per il 2022. 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. 860/2022, le Parti concordano di destinare alla realizzazione del suddetto progetto l'importo complessivo di euro 9.960 e di stabilire nella misura, di norma, non superiore ad euro 830,00 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 Arpae nell'ambito del programma di Rai3 Buongiorno Regione": si confermano i contenuti dell'Accordo Rep. n. 158/2008 limitatamente ai criteri di computo dell'incentivo spettante al personale interessato;
- 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 delle conseguenze dovute all'epidemia da Covid19, nonché alle misure di contenimento dell'epidemia stessa che si è reso necessario adottare, le Parti concordano di differire al 31/12/2022 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 e nell'Accordo Rep. 346/2021. Pertanto, sarà oggetto di valutazione l'attività svolta dal personale interessato nel periodo dal 01/01/2020 al 31/12/2022, fatti salvi eventuali ulteriori differimenti in relazione all'evoluzione del quadro epidemiologico dovuto al 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) all'Accordo Rep. 346/2021. Si dà atto che il "panel di annusatori" è integrato/aggiornato in relazione agli esiti delle idoneità olfattometriche verificate rispetto alle nuove candidature pervenute da parte del personale interessato;
- 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 31/12/2022 ed integrati secondo quanto precisato nell'Allegato E) 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 F) al presente Accordo.

Le Parti confermano, altresì, che per i suddetti Progetti di cui alle lettere a), b), c), g), h) e f) la liquidazione degli incentivi spettanti avverrà nel mese di maggio 2023 a consuntivo delle attività svolte ed in relazione agli esiti dei rispettivi processi di valutazione.

Con riferimento alle progressioni di categoria, con il presente Accordo si dà atto che il quadro normativo vigente in materia di progressioni di categoria è costituito dalle seguenti disposizioni:

- art. 52 c. 1 bis del D. Lgs. 165/2001, come modificato dall'art. 3, comma 1, D.L. n. 80/2021, convertito dalla L. n. 113/2021;
- art. 22 c. 15 del D. Lgs. n. 75/2017, come modificato dall'art. 1, comma 1-ter, D.L.n. 162/2019, convertito dalla L. 28 febbraio 8/2020.

Le Parti richiamano, altresì, le disposizioni attualmente vigenti di cui all'art. 25 del CCNL Comparto Sanità del 21/05/2018 che prevedono che il dipendente proveniente dalla stessa azienda o ente durante il periodo

di prova abbia diritto alla conservazione del posto e, in caso di mancato superamento della stessa, sia reintegrato a domanda nella categoria e profilo professionale di provenienza. Nell'ambito delle politiche di valorizzazione delle esperienze professionali acquisite dal personale in servizio, le Parti confermano quanto già previsto nel paragrafo 8 dell'Accordo rep. 325/2019, secondo cui i dipendenti che risultino inquadrati in categoria superiore a seguito del superamento di selezioni volte a realizzare sviluppi di carriera, abbiano titolo a percepire, anche durante il suddetto periodo di prova, la quota di premialità riferita alla nuova categoria di inquadramento, in relazione al sistema di valutazione in uso presso l'Agenzia.

Le Parti rilevano, altresì, che la suddetta previsione si applica esclusivamente ai casi di inquadramento in categoria superiore conseguente al superamento di selezioni volte a realizzare sviluppi di carriera del personale già in servizio presso Arpae, secondo le disposizioni normative soprarichiamate.

Le Parti prendono atto che le disposizioni di cui al presente paragrafo trovano applicazione nelle more della sottoscrizione definitiva del CCNL Comparto Sanità 2019-2021, secondo cui in caso di progressioni tra le aree, con esclusione del personale di elevata qualificazione, il dipendente è esonerato dal periodo di prova (art. 20 c. 2 e art. 40 c. 11 lett d) dell'ipotesi di CCNL Comparto Sanità 2019-2021 siglata in data 15/06/2022).

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, con l'Accordo rep. n. 346/2021 e con il presente Accordo rep. n. 359/2022;

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, con l'Accordo rep. n. 346/2021 e con il presente Accordo rep. n. 359/2022;

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, per l'anno 2021 con l'Accordo rep. n. 346/2021 e con il presente Accordo rep. n. 359/2022 per l'anno 2022;

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 e con il Verbale di confronto rep. n. 355/2022 .

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;

Accordo rep. n. 349/2021 con cui:

- 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 progetti incentivati di rilevanza regionale;

Presente Accordo rep. n. 359/2022 con cui:

- vengono definite: la quota di premio anno 2022, le quote infrannuali di premialità, la misura della maggiorazione del premio individuale per l'anno 2022 e la quota massima di personale a cui potrà essere attribuita;
- vengono concordati per l'anno 2022 i compensi incentivanti per la partecipazione ai progetti incentivati di rilevanza regionale;

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 e con il presente Accordo rep. n. 359/2022;

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, con l'Accordo rep. n. 346/2021 per l'anno 2021 e con il presente Accordo rep. n. 359/2022 per l'anno 2022;

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

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) relativamente 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 rileva che il presente Accordo è sottoscritto per l'anno 2022, nelle more della definitiva sottoscrizione del CCNL Comparto Sanità 2019-2021, e che con successivo Accordo integrativo aziendale si procederà a dare attuazione agli istituti previsti dal nuovo contratto collettivo nazionale di lavoro. In particolare, le Parti concordano sul perseguimento, per il prossimo triennio, di politiche di valorizzazione del personale, con riferimento alla verifica di un percorso pluriennale per l'attribuzione dei nuovi "differenziali economici di professionalità", per remunerare la competenza professionale progressivamente acquisita dal personale.

L'applicazione del suddetto istituto avverrà mediante l'attivazione di procedure selettive in conformità a quanto previsto dalle disposizioni legislative e contrattuali e nel rispetto dei parametri di selettività.

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.