

Accordo per il personale dirigente di Arpae. Fondi contrattuali anni 2021, 2022 e 2023. Posizioni dirigenziali e retribuzione di risultato anno 2023.

Rep. n. 373 del 25/10/2023

Modulo 1 - Scheda 1.1

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

Data di sottoscrizione	Rep. n. 373 del 25/10/2023
Periodo temporale di vigenza	Anno 2023
Composizione della delegazione trattante	Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): Direttore Generale Direttore Amministrativo – Presidente Delegazione di Parte Datoriale Responsabile Area Autorizzazioni e Concessioni Est – Componente Delegazione di Parte Datoriale Direttore Tecnico – Componente Delegazione di Parte Datoriale Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): ANAAO Assomed Fedirets FP CGIL CISL FP UIL FPL Organizzazioni sindacali firmatarie (elenco sigle): ANAAO Assomed Fedirets FP CGIL CISL FP UIL FPL
Soggetti destinatari	Personale dirigente Area della Sanità e personale dirigente Area Funzioni Locali (PTA)
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)	Rideterminazione dei valori di retribuzione di posizione. Sottoscrizione definitiva dei fondi anni 2021 e 2022 della dirigenza Area della Sanità e della dirigenza Area Funzioni Locali (PTA). Determinazione provvisoria dei fondi anno 2023 del suddetto personale dirigente. Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance. Definizione quote di retribuzione di risultato per l'anno 2023. Pronta disponibilità. Bonus delle eccellenze anno 2023.

Rispetto dell'iter adempimenti procedurali e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione	Intervento dell'Organo di controllo interno.	Si allega la certificazione dell'Organo di controllo interno.
	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 Piano della Performance 2023-2025 di Arpae Emilia-Romagna anno 2023, ai sensi del D.L. 80/2021, è confluito nella sottosezione di programmazione 2.2 "Performance" del PIAO del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) di Arpae per il triennio 2023-2025, adottato con DDG n. 8/2023. Tale Piano è stato trasmesso all'OIV della Regione Emilia-Romagna e degli Enti del sistema delle amministrazioni regionali per gli adempimenti di competenza.
		La sottosezione 2.3 "Rischi corruttivi e Trasparenza" del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) di Arpae per il triennio 2023-2025, adottato con DDG n. 8/2023, sostituisce il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e la Trasparenza, previsto dal d. lgs. n. 33/2013.
		In attuazione della legge n. 190/2012, del d. lgs. n. 33/2013, della Delibera ANAC n. 203/2023 la Griglia di rilevazione al 30 giugno 2023 è stata trasmessa all'OIV della Regione Emilia-Romagna e degli Enti del sistema delle amministrazioni regionali per gli adempimenti di competenza. L'attestazione sull'assolvimento da parte di Arpae degli obblighi di pubblicazione al 30 giugno 2023 è stata espressa dall'OIV in data 25/07/2023.
La Relazione sulla performance anno 2022 è stata adottata con DDG n. 27/2023 ed è stata validata dall'OIV della Regione Emilia-Romagna e degli Enti del sistema delle amministrazioni regionali.		
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 dal contratto integrativo

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

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

Conseguentemente, gli allegati al presente accordo sono suddivisi tra dirigenza medico-sanitaria (Tabelle A1, B1, B2 e C1) e dirigenza PTA (Tabelle A2, B3, B4 e C2) e vengono sottoscritti dalle Organizzazioni sindacali rappresentative di ciascuna Area.

Con riferimento al contesto organizzativo di Arpae, nel corso dell'ultimo triennio 2021-2023 sono proseguiti gli interventi di adeguamento della struttura organizzativa dell'Agenzia e del quadro delle posizioni dirigenziali, in linea con il percorso di gestione del cambiamento già realizzato negli anni precedenti.

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

Successivamente sono intervenute le modifiche all'assetto organizzativo analitico che hanno fatto seguito all'approvazione, avvenuta con D.G.R. n. 2291/2021, del nuovo assetto generale dell'Agenzia (D.D.G. n. 130/2021) il quale ha previsto - rispetto all'organizzazione varata nel 2018 (D.D.G. n. 70/2018) - l'istituzione, con decorrenza 01/01/2022, della Struttura tematica denominata Ambiente Prevenzione Salute. In seguito con D.D.G. n. 140/2022 è stata realizzata un'ulteriore revisione dell'assetto organizzativo, che ha interessato, in particolare, Direzione generale, Struttura tematica Ambiente Prevenzione Salute, Struttura tematica Oceanografica Daphne, disponendo una diversa redistribuzione di alcune funzioni e responsabilità assegnate, con conseguente modifica di talune posizioni dirigenziali. Le sopra citate revisioni, che hanno comportato, peraltro, una valorizzazione del personale dirigente impiegato sulle posizioni interessate dalle revisioni medesime (Accordi rep. 351/2021, rep. 357/2022, rep. 363/2022), sono state attuate in ragione dei seguenti criteri:

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

Premesso quanto sopra, la revisione oggetto del presente Accordo, in particolare, prevede una specifica interazione tra il Servizio Acquisti e Patrimonio ed il Servizio Prevenzione e Protezione attraverso una revisione del sistema di funzioni e responsabilità afferenti la posizione di Responsabile del Servizio Prevenzione e Protezione. La posizione, in aggiunta alle funzioni in materia di prevenzione e protezione di cui al D.Lgs. n. 81/2008, assume specifiche funzioni di supporto al Responsabile del Servizio Acquisti e Patrimonio nell'organizzazione e gestione degli interventi atti ad assicurare l'idoneità delle sedi di lavoro in termini di dimensione, qualità prestazionale e sicurezza. Per queste funzioni, la posizione risponde al

Responsabile del Servizio Acquisti e Patrimonio, mentre per le funzioni in materia di prevenzione e protezione (D. Lgs. n. 81/2008) resta confermata la dipendenza del Responsabile del Servizio dal Direttore Generale, quale Datore di Lavoro dell'Agenzia

Al contempo, la posizione in oggetto acquisisce, inoltre, le funzioni relative alla formazione in materia di salute e sicurezza dei lavoratori ed alla predisposizione e realizzazione del relativo piano formativo. L'obiettivo è quello di addivenire ad una più razionale ed efficace ripartizione delle funzioni in materia di gestione della formazione: la gestione della formazione in materia di salute e sicurezza del personale viene assegnata, come sopra evidenziato, al Servizio Prevenzione e Protezione mentre la gestione della formazione tecnico-professionale rimane in capo al Servizio Qualità Ecomanagement e Formazione.

In conformità a quanto previsto nella DDG n. 94/2023 con cui è stato approvato il nuovo assetto organizzativo analitico di Arpae, la revisione in oggetto decorre dal 01/11/2023 e non comporta alcuna modifica della pesatura - e delle conseguenti graduazione e valorizzazione - della posizione dirigenziale di Responsabile del Servizio Prevenzione e Protezione che viene ridenominata Responsabile di Servizio Prevenzione, Protezione e Servizi Tecnici.

Alla luce di quanto sopra rappresentato ed avendo a riferimento i diversi CCNL applicabili al personale dirigente dell'Agenzia, con il presente accordo viene concordata la revisione organizzativa in esame. Inoltre, viene concordata la seguente politica di valorizzazione: riconoscimento di un incremento di 1.000 Euro sul valore della retribuzione di posizione per tutte le posizioni dirigenziali, come indicato nelle Tabelle A1) e A2), colonna "Retribuzione di Posizione presente accordo":

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

Con il presente accordo viene concordato, altresì, che il riconoscimento delle retribuzioni di posizione, secondo i valori indicati nelle suddette Tabelle A1) e A2), colonna "Retribuzione di Posizione presente accordo" avvenga a decorrere dal 01/10/2023.

Con riferimento alle risorse destinate al trattamento economico accessorio del personale dirigente, con il presente Accordo le Parti prendono atto che per gli anni 2021 e 2022, tali risorse sono state determinate in via definitiva dall'Agenzia con la Delibera n. 78/2023, certificata positivamente dal Collegio dei Revisori dei Conti con verbale del 19/07/2023.

Si precisa che la costituzione dei fondi contrattuali destinati alla dirigenza medico-sanitaria, è disciplinata dagli artt. 94, 95 e 96 del CCNL Area Sanità per il Triennio 2016-2018, mentre quella dei fondi destinati alla dirigenza PTA è disciplinata dagli artt. 90 e 91 del CCNL Area Funzioni Locali per il Triennio 2016-2018.

I prospetti analitici dei fondi relativi agli anni 2021 e 2022 del personale dirigente sono riportati nelle Tabelle B1 - B2) per la dirigenza medico-sanitaria e nelle Tabelle B3 - B4) per la dirigenza PTA.

Con il presente accordo si prende atto, altresì, che con Delibera n. 79/2023, certificata positivamente dal Collegio dei Revisori dei conti con verbale del 19/7/2023, l'Agenzia ha determinato, in via provvisoria, le risorse destinate al trattamento economico accessorio del personale dirigente per l'anno 2023.

La determinazione provvisoria dei fondi anno 2023 destinati alla dirigenza medico-sanitaria è riportata nella Tabella C1) e quella riferita alla dirigenza PTA nella Tabella C2). Le Tabelle indicate costituiscono parte integrante e sostanziale del presente Accordo.

Le Parti si danno atto che il sistema di valutazione della performance del personale 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.

Con il presente accordo, viste le disponibilità dei residui anno 2022 (euro 171.003,65 per la dirigenza medico-sanitaria ed euro 752.232,86 per la dirigenza PTA), valutata la consistenza dei fondi e la previsione di spesa per l'anno 2023, si definiscono, per l'anno 2023, le quote di retribuzione di risultato così come indicate nel paragrafo 5.2 dell'Accordo medesimo.

La liquidazione della retribuzione di risultato avverrà entro il mese di aprile dell'anno successivo a quello di riferimento, in seguito alla conclusione del processo di valutazione.

Con riferimento al servizio di Pronta disponibilità, si richiamano i contenuti dell'“Atto di indirizzo organizzativo del servizio di pronta disponibilità di Arpa Emilia-Romagna” (Verbale di confronto Rep. n. 369/2023 - DDG n. 97/2023) dando atto che lo stesso avrà efficacia dal 01/01/2024.

Con il presente accordo, nelle more dell'applicazione del nuovo servizio di pronta disponibilità (dal 01/01/2024) si confermano, per l'anno 2023, la sperimentazione del Caposquadra unico relativamente agli ambiti provinciali di Parma e Reggio-Emilia ed all'Area Est (ambiti provinciali di Forlì-Cesena, Ravenna e Rimini) - (Rif. Verbale di confronto Rep. n. 330/2020 - D.D.G. n. 17/2020). Al fine di valorizzare l'impegno dei dirigenti inseriti nei turni di PD come caposquadra unico, per almeno 3 settimane nel periodo dal 01/01/2023 al 31/12/2023, si confermano l'incremento di Euro 500,00 della quota di retribuzione di risultato anno 2023.

Inoltre, al fine di valorizzare il livello di partecipazione individuale del personale dirigente, la capacità di adattamento al contesto aziendale e alle esigenze di flessibilità richiesti per garantire l'ottimale copertura del servizio di pronta disponibilità, nelle more dell'applicazione del nuovo servizio di PD di cui si è detto sopra, si concorda di riconoscere un incremento una tantum per l'anno 2023 della quota di retribuzione di risultato pari a 450 Euro a favore dei dirigenti che effettuano, nell'anno, un numero di turni superiore a 100.

Con il presente accordo - vista la disponibilità dei fondi e facendo seguito al sopra citato Atto di indirizzo organizzativo del servizio di pronta disponibilità di Arpa Emilia-Romagna - le Parti si impegnano, fin da ora, ad individuare, in sede di contrattazione integrativa annuale, le risorse a carico del fondo art. 96 della dirigenza medico-sanitaria e art. 91 della dirigenza PTA, per il riconoscimento, a decorrere dal 01/01/2024, dei seguenti incrementi:

- dirigenza Area Sanità: l'indennità di pronta disponibilità per ogni turno di 12 ore è incrementata da Euro 20,66 ad Euro 35,00;
- dirigenza Area Funzioni Locali: l'integrazione della retribuzione di risultato per ogni turno di 12 ore è incrementata da Euro 20,66 ad Euro 35,00.

Con il presente accordo si richiamano l'art. 30 del CCNL Area Funzioni Locali del 17/12/2020 e l'art. 93 del CCNL Area Sanità del 19/12/2019, in materia di differenziazione della retribuzione di risultato e si dà atto che già da anni in Agenzia è stato istituito il bonus delle eccellenze, che prevede una maggiorazione della retribuzione di risultato nei confronti del personale dirigente che consegua le valutazioni più elevate, con caratteristiche del tutto analoghe a quanto previsto dalle disposizioni contrattuali sopra richiamate.

Alla luce di quanto sopra, si concorda pertanto di confermare, anche per il 2023, il bonus delle eccellenze, con le seguenti precisazioni:

- al bonus delle eccellenze concorrono i soli dirigenti che si sono collocati nella fascia di merito più alta (fascia A) relativamente alla valutazione dei comportamenti organizzativi (scheda VALCOMP);
- per l'anno 2023, la misura di detto bonus corrisponde al 30% del valore medio pro-capite della quota minima garantita di retribuzione di risultato collegata alla performance

individuale, attribuita ai dirigenti valutati positivamente.

Infine, si concorda che il bonus delle eccellenze verrà finanziato con le quote di retribuzione di risultato che, al termine del processo di valutazione riferito all'anno 2023, risulteranno non erogate a fronte di una valutazione non piena e/o riproporzionate sulla base degli accordi vigenti. Per la parte eventualmente eccedente, verranno utilizzate le risorse del fondo per la retribuzione di risultato.

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.

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.

Dirigenza Area della Sanità

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

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

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

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

Accordo rep. n. 363/2023 con cui – avuto riguardo alla revisione del quadro di alcune posizioni dirigenziali di Arpae in relazione alle modifiche dell'assetto organizzativo analitico dell'Agenzia – è stata definita la graduazione del nuovo quadro delle posizioni dirigenziali e la determinazione dei valori di retribuzione di posizione;

Presente Accordo con cui si è concordato un incremento di 1.000 Euro sul valore della retribuzione di posizione per tutte le posizioni dirigenziali, con decorrenza dal 01/10/2023.

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

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

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

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

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

Accordo rep. n. 341/2020 relativo al rinnovo per l'anno 2021 della concessione di benefici di natura assistenziale per il personale di Arpae in relazione all'emergenza Covid-19;

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

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

Presente accordo con cui sono stati confermati i criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance e con cui si è proceduto alla definizione delle quote di retribuzione di risultato della dirigenza Sanitaria per l'anno 2023, nonché sono stati concordati i criteri per l'attribuzione del bonus delle eccellenze.

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

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

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

Presente Accordo con cui si è preso atto del Verbale di confronto rep. 369/2023 e del relativo allegato con cui si sono concordate le modifiche all'Atto di indirizzo in materia di organizzazione del servizio di pronta disponibilità, con decorrenza dal 1/1/2024 e si è definito l'impegno ad individuare, in sede di contrattazione integrativa annuale, le risorse a carico del fondo art. 96 della dirigenza medico-sanitaria, per il riconoscimento, a decorrere dal 01/01/2024, degli incrementi definiti nel paragrafo 5.3 dell'Accordo medesimo.

Dirigenza Area Funzioni Locali

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

Fondo Art. 90 (Fondo retribuzione di posizione)

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

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

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

Accordo rep. n. 363/2023 con cui – avuto riguardo alla revisione del quadro di alcune posizioni dirigenziali di Arpae in relazione alle modifiche dell'assetto organizzativo analitico dell'Agenzia – è stata definita la graduazione del nuovo quadro delle posizioni dirigenziali e la determinazione dei valori di retribuzione di posizione.

Presente Accordo con cui si è concordato un incremento di 1.000 Euro sul valore della retribuzione di posizione per tutte le posizioni dirigenziali, con decorrenza dal 01/10/2023.

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

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

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

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

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

Presente Accordo con cui si è preso atto del Verbale di confronto rep. 369/2023 e del relativo allegato con cui si sono concordate le modifiche all'Atto di indirizzo in materia di organizzazione del servizio di pronta disponibilità, con decorrenza dal 1/1/2024 e si è definito l'impegno ad individuare, in sede di contrattazione integrativa annuale, le risorse a carico del fondo art. 91 della dirigenza PTA, per il riconoscimento, a decorrere dal 01/01/2024, degli incrementi definiti nel paragrafo 5.3 dell'Accordo medesimo.

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

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

Accordo rep. n. 341/2020 relativo al rinnovo per l'anno 2021 della concessione di benefici di natura assistenziale per il personale di Arpa e in relazione all'emergenza Covid-19;

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

Accordo n. 357/2022 con cui sono stati confermati i criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance e con cui si è proceduto alla definizione delle quote di retribuzione di risultato della dirigenza Area Funzioni Locali per l'anno 2022, nonchè sono stati concordati i criteri per l'attribuzione del bonus delle eccellenze;

Presente accordo con cui sono stati confermati i criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance e con cui si è proceduto alla definizione delle quote di retribuzione di risultato della dirigenza Area Funzioni Locali per l'anno 2023, nonchè sono stati concordati i criteri per l'attribuzione del bonus delle eccellenze.

c) illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di *meritocrazia* e *premierità* (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 il presente accordo si dà atto che il sistema di valutazione della performance del personale dirigente si articola nei seguenti ambiti di valutazione:

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

Con il presente accordo si dà atto che per l'anno 2023 la performance organizzativa viene valutata attraverso l'individuazione di un set di indicatori primari riferiti sia all'ambito tecnico-operativo sia all'ambito gestionale, il cui andamento viene rilevato con cadenza mensile e verificato con cadenza trimestrale. Nello specifico, nell'Allegato 1 "Sistema di misurazione e valutazione della performance in Arpae e quadro sintetico degli indicatori di risultato" al Programma Triennale delle attività e Piano della Performance 2022-2024, adottato con D.D.G. n. 18/2022 e confluito nel Piano integrato di attività e organizzazione, approvato con D.D.G. n. 56/2022, è stato definito un set di indicatori per la valutazione della performance organizzativa e relativi target, ai fini del calcolo dell'Indice di Performance Organizzativa (IPO) al cui andamento rilevato mensilmente viene ricondotta la corresponsione della quota di retribuzione di risultato collegata alla performance organizzativa e sono state definite le modalità di validazione dell'IPO. Con D.D.G. n. 20/2023 gli indicatori per la valutazione della performance organizzativa ed i relativi target - previsti nella sopra citata D.D.G. n. 18/2022 - sono stati confermati anche per l'anno 2023.

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

La performance individuale viene valutata attraverso:

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

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

La retribuzione di risultato viene erogata con le seguenti modalità:

- 50% della quota minima garantita di cui al presente Accordo è collegata alla valutazione della performance organizzativa;
- la restante quota della retribuzione di risultato prevista per l'anno 2023, come determinata nel paragrafo 5.2 del presente Accordo, è collegata alla valutazione della performance individuale.

Si prende atto delle modalità di validazione dell'IPO, così come definite 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 confermate, da ultimo, con la sopra richiamata D.D.G. n. 20/2023. Inoltre si confermano, altresì, per il 2023 i criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance così come definiti nel documento "Sistema di

valutazione della performance del personale dirigente” in allegato B) e nelle schede di valutazione in allegato B5) e B6) all’Accordo integrativo rep. n. 328/2019.

Con il presente di accordo, le Parti richiamano, inoltre, il documento “Sistema di misurazione e valutazione della performance di Arpae Emilia-Romagna” allegato al Verbale di confronto rep. 368/2023 ed approvato con DDG n. 98/2023 prendendo atto che dall’anno 2024 la valutazione della performance, per tutto il personale dirigente, sarà effettuata in conformità a quanto previsto nel documento medesimo.

Nello specifico a decorrere dal 2023 per il personale dirigente si prevede una riduzione della quota di performance individuale collegata alla valutazione delle prestazioni in termini di raggiungimento degli obiettivi ed un contestuale incremento della quota di performance individuale collegata alla valutazione dei comportamenti organizzativi.

Conseguentemente con la presente Accordo le Parti si impegnano, fin da ora, a definire in sede di contrattazione integrativa, a decorrere dall’anno 2024, i criteri per l’attribuzione della retribuzione di risultato correlata alla performance organizzativa e individuale, in conformità a quanto previsto nel sopra citato documento “Sistema di misurazione e valutazione della performance di Arpae Emilia-Romagna”.

Inoltre, per quanto concerne le ulteriori misure adottate da Arpae in coerenza con le disposizioni in materia di meritocrazia e premialità, relativamente al bonus delle eccellenze e alla valorizzazione dell’impegno del personale dirigente nel presidio del servizio di pronta disponibilità, si rinvia a quanto già indicato nella precedente lett. a) della presente relazione illustrativa.

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

I risultati attesi e auspicati dalla contrattazione decentrata sono volti a concretizzare i principi delineati nelle norme contrattuali mediante l’utilizzo delle risorse rese disponibili, al fine di temperare l’esigenza di assicurare ed incrementare l’efficacia e l’efficienza dei servizi erogati alla collettività con il miglioramento delle condizioni di lavoro e crescita professionale del personale. Ciò in coerenza con quanto previsto nelle DDG n. 130/2021 e DGR n. 2291/2021 con cui è stato approvato l’assetto organizzativo generale di Arpae e nella DDG n. 94/2023 con cui è stato, da ultimo, approvato l’assetto organizzativo analitico dell’Agenzia.