

Accordo in materia di posizioni dirigenziali in relazione agli esiti del monitoraggio sulla nuova organizzazione di Arpae di cui all'Accordo rep. n. 315/2018

Fondi contrattuali anni 2019 e 2020

Retribuzione di risultato anno 2020

Rep. n. 339 del 23/7/2020

Modulo 1 - Scheda 1.1

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

Data di sottoscrizione	Rep. n. 339 del 23/7/2020
Periodo temporale di vigenza	Anni 2019 e 2020
Composizione della delegazione trattante	Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): Direttore Generale Responsabile Servizio Organizzazione e Risorse Umane – Presidente Delegazione di Parte Datoriale Responsabile Area Prevenzione Ambientale Metropolitana – Componente Delegazione di Parte Datoriale Responsabile Area Prevenzione Ambientale Ovest – Componente Delegazione di Parte Datoriale Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): 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
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)	Revisione del quadro e valorizzazione economica delle posizioni dirigenziali di Arpae in relazione agli esiti del monitoraggio sull'implementazione della nuova organizzazione, e approvazione dei valori di retribuzione di posizione. Sottoscrizione definitiva dei fondi anno 2019 della dirigenza SPTA - Area della Sanità, della dirigenza medico veterinaria – Area della Sanità e della dirigenza dell'Area Funzioni Locali. Determinazione provvisoria dei fondi anno 2020 del personale dirigente. Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance.

		<p>Definizione quote di retribuzione di risultato per l'anno 2020.</p> <p>Bonus delle eccellenze anno 2020.</p> <p>Modalità di erogazione della retribuzione di risultato anno 2020.</p> <p>Condizioni per la corresponsione dei buoni pasto.</p>
<p>Rispetto dell'iter adempimenti procedurali 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 17/07/2020</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 2020 – 2022 è stato adottato con DDG n. 130/2019 ed è stato trasmesso all'Organismo Indipendente di Valutazione per gli enti e le aziende del SSR e per Arpae per gli adempimenti di competenza.</p>
		<p>Il Piano triennale per la prevenzione della corruzione e la trasparenza 2020 - 2022, previsto dal d. lgs. 33/2013 come revisionato dal d. lgs. 97/2016, è stato adottato con DDG n. 6/2020.</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 2019 è stata validata dall'Organismo Indipendente di Valutazione per gli enti e le aziende del SSR e per Arpae ed è stata adottata con DDG n. 40/2020.</p>
<p>Eventuali osservazioni</p>		

Accordo in materia di posizioni dirigenziali in relazione agli esiti del monitoraggio sulla nuova organizzazione di Arpae di cui all'Accordo rep. n. 315/2018

Fondi contrattuali anni 2019 e 2020

Retribuzione di risultato anno 2020

Rep. n. 339 del 23/7/2020

Modulo 2 Illustrazione dell'articolato del contratto (Attestazione della compatibilità con i vincoli derivanti da norme di legge e di contratto nazionale - modalità di utilizzo delle risorse accessorie - risultati attesi - altre informazioni utili)

a) illustrazione di quanto disposto dal contratto integrativo

Con il presente Accordo si prende atto che in data 19/12/2019 è stato sottoscritto il CCNL dell'Area della Sanità per il triennio 2016-2018. Il suddetto contratto si applica ai dirigenti dell'Area Sanità la quale, ai sensi dell'art. 7 comma 5 del CCNQ del 13/07/2016, comprende i dirigenti medici, veterinari, odontoiatri e i dirigenti sanitari non medici delle amministrazioni del comparto Sanità, compresi quelli delle professioni sanitarie (di seguito, per semplicità, "dirigenza medico-sanitaria"), con esclusione dei dirigenti amministrativi, tecnici e professionali, in quanto confluiti nell'area delle Funzioni Locali (art. 7, comma 3 del citato CCNQ del 13/07/2016).

Con riferimento a questi ultimi, occorre tuttavia precisare che, con l'art. 1, comma 687, L. n. 145/2018, poi modificato dall'art. 9-bis, comma 1, lett. b) del DL n. 135/2018 (conv. dalla L. n. 12/2019), ne è stata prevista, per il triennio 2019-2021, la ricollocazione nell'area della contrattazione collettiva della Sanità.

Alla data di sottoscrizione del presente Accordo, pertanto, in Arpae si applicano tre distinti CCNL riferiti al personale dirigente: 1) CCNL dell'Area della Sanità per il triennio 2016-2018 per la dirigenza medico-sanitaria; 2) CCNL dell'ex Area III (Aziende ed Enti Sanità) per la dirigenza professionale, tecnica ed amministrativa del SSN; 3) CCNL dell'ex Area II (Regioni ed Autonomie Locali) per i dirigenti trasferiti all'Agenzia dal 01/01/2016 per effetto del riordino funzionale (L. n. 56/2014 e L.R. n. 13/2015).

Con il presente accordo viene richiamata, con riferimento alla dirigenza medico-sanitaria, la Determina n. 58 del 21/01/2020, con cui Arpae ha provveduto all'applicazione del Titolo V "Trattamento economico dei dirigenti" Capo III "Retribuzione di posizione e di risultato" del CCNL dell'Area Sanità per il triennio 2016-2018.

In sintesi l'Agenzia, in applicazione dell'art. 18, comma 6 del CCNL Area Sanità del 19/12/2019 ha ricondotto, con decorrenza 01/01/2020, gli incarichi in essere dei dirigenti medico-sanitari nelle nuove tipologie di incarico previste dallo stesso art. 18; ai sensi del successivo art. 91 CCNL Area Sanità ha poi articolato il valore complessivo dell'incarico in godimento in: retribuzione di posizione di parte fissa (coincidente con il suo valore minimo, definito dal nuovo CCNL dell'Area Sanità) e retribuzione di posizione parte variabile; la somma di parte fissa e variabile rappresenta il valore complessivo dell'incarico, attribuito con Accordo integrativo Rep. n. 315/2018.

Con riferimento al contesto organizzativo di Arpae, con DDG n. 90/2018 si è proceduto ad aggiornare l'assetto organizzativo analitico di Arpae e ad approvare il nuovo Manuale Organizzativo dell'Agenzia, al fine di definire il sistema di responsabilità ed i compiti delle diverse articolazioni organizzative, nonché i meccanismi di coordinamento e interazione tra funzioni, attività e ruoli, mantenendoli coerenti e flessibili con la riorganizzazione di Arpae in logica di "area".

L'operatività del nuovo assetto organizzativo analitico, avviata nel 2019, ha rappresentato un passaggio fondamentale per il completamento del percorso di riorganizzazione, avvenuto con la definizione del

nuovo sistema degli incarichi di funzione, il conferimento degli stessi e la messa a punto degli assetti di dettaglio delle strutture organizzative (decorrenza novembre 2019).

Con l'Accordo rep. n. 315/2018 in materia di posizioni dirigenziali veniva previsto che: « i valori della retribuzione di posizione degli incarichi dirigenziali potranno essere oggetto di eventuale revisione decorso un anno dall'avvio della nuova organizzazione di Arpa, in relazione agli esiti del monitoraggio sull'implementazione delle posizioni stesse e avendo a riferimento le esigenze organizzative dell'Agenzia».

L'approfondimento è stato condotto nel primo quadrimestre 2020 dai componenti del Comitato di Direzione e alcuni dirigenti dei Servizi in staff al Direttore generale, nell'ambito dell'intervento formativo che ha supportato la messa a fuoco della nuova organizzazione (sviluppato in collaborazione con Fondazione Aldini Valeriani), con l'obiettivo di verificare l'adeguatezza del quadro dirigenziale definito con DDG n. 90/2018, decorso, per l'appunto, un anno dall'avvio della riorganizzazione.

Sulla base degli esiti emersi, è stata formulata una proposta di revisione del quadro delle responsabilità dirigenziali che interessa Direzione generale, Direzione tecnica, Struttura Idro-Meteo-Clima e contempla una diversa redistribuzione delle responsabilità assegnate con conseguenti istituzione, modifica e/o cancellazione di posizioni dirigenziali sulla base 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 nel periodo 2020-2023; queste ultime riguardanti l'intera Agenzia;
- acquisizione di nuove funzioni;
- progressivo e graduale allineamento agli indirizzi regionali in materia di dirigenza (DGR n.1140/2008 e DGR n. 1181/2018).

Si riportano in dettaglio le modifiche proposte:

Direzione generale

- attribuzione della funzione di coordinamento regionale precedentemente in capo alla posizione di Coordinatore regionale Aree Prevenzione Ambientale alla posizione dirigenziale di Responsabile Area Prevenzione Ambientale (a rotazione). L'istituzione di questa specifica figura dirigenziale era stata indicata quale misura temporanea a supporto del cambiamento dimensionale e operativo delle strutture di prevenzione, dunque propedeutica alla fase di avvio della nuova organizzazione.
- **Resp. Servizio Qualità Ecomanagement Formazione:** assume le responsabilità in materia di qualità ed ecomanagement, prima in capo alle posizioni dirigenziali di Responsabile Qualità e di Responsabile Ecomanagement.
- **Istituzione posizione dirigenziale di Responsabile Servizio Sistemi informativi e Innovazione digitale:** assume le responsabilità prima in capo alle posizioni dirigenziali di Responsabile Servizio Sistemi informativi e Responsabile Servizio Innovazione digitale, tenuto conto della sostanziale omogeneità delle competenze necessarie alla copertura delle posizioni e della convergenza/interdipendenza degli obiettivi assegnati ai due Servizi; sono pertanto unificate in un unico Servizio le funzioni di sviluppo e coordinamento dei sistemi informativi e di supporto all'innovazione digitale di processi e servizi.
- **Istituzione posizione dirigenziale di Resp. Processi trasversali:** assume le responsabilità dei processi informatici di gestione della qualità e della sicurezza e degli strumenti informatici e documentali di supporto al Regolamento Generale per la Protezione dei Dati (GDPR).

Direzione tecnica

- **Resp. CTR Qualità dell'aria:** assume le responsabilità dei sistemi integrati per la valutazione dei fattori di pressione, stato e impatto delle aree urbane e industriali relativi alla matrice aria, prima in capo alla posizione dirigenziale di Responsabile CTR Aree urbane.

- **Resp. CTR Educazione alla sostenibilità:** assume le responsabilità in materia di turismo sostenibile, prima in capo alla posizione dirigenziale di Responsabile CTR Turismo-Ambiente; la scelta tiene conto della centralità della dimensione educativa per il raggiungimento degli obiettivi della Strategia nazionale e regionale Agenda 2030 e del Programma regionale 2020-2022 in tema di cultura della sostenibilità.
- **Istituzione** posizione dirigenziale di **Resp. Servizio Gestione demanio idrico:** assume le funzioni in capo alla posizione dirigenziale di Responsabile Unità Progetto Demanio idrico, nonché funzioni trasversali e di coordinamento a scala regionale sui procedimenti sanzionatori per violazioni amministrative sull'utilizzo del demanio idrico, inclusa l'emissione degli atti conclusivi, di riferimento tecnico-amministrativo per i Servizi Autorizzazioni e Concessioni e di interlocuzione con l'istituzione regionale.

Nell'ambito della rete laboratoristica, anche in relazione alle uscite di figure dirigenziali avvenute e previste nel medio periodo, si prevedono le seguenti tipologie di posizioni dirigenziali:

- **Resp. Laboratorio:** assume la responsabilità di due sedi di produzione analitica (Reggio Emilia-Bologna e Ravenna-Ferrara);
- **Resp. Unità analitica:** è prevista la strutturazione di ciascun Laboratorio in due branche analitiche (chimica e biologia) finalizzate alla produzione di analisi specialistiche di riferimento per la rispettiva disciplina e per il bacino di utenza assegnato nell'ambito della rete laboratoristica;

Struttura Idro-Meteo-Clima

- **Resp. Servizio Osservatorio Clima:** assume specifiche funzioni in materia di acquisizione ed elaborazioni di dati telerilevati, di modellistica agrometeorologica ed output specialistici (es. agrometeo, siccità e pollini, fertilizzazione e spandimento liquami), monitoraggio costiero, in precedenza in capo alla posizione dirigenziale di Responsabile Servizio Territorio e Reti.

A seguito della revisione del quadro dirigenziale si è, quindi, determinata la necessità di procedere alla pesatura delle posizioni dirigenziali modificate e di nuova istituzione sulla base della metodologia definita nella Deliberazione del DG n. 97/2018.

Con riferimento alla graduazione e valorizzazione del nuovo quadro delle posizioni dirigenziali, alla luce del quadro complessivo, degli interventi sopra delineati e delle accresciute responsabilità intervenute nell'anno trascorso o, in previsione nel breve periodo, avendo a riferimento i diversi CCNL applicabili al personale dirigente dell'Agenzia, con il presente Accordo viene concordato sulla valorizzazione economica delle posizioni dirigenziali di Arpae, e vengono approvati i valori di retribuzione di posizione (comprensivi del rateo di tredicesima mensilità) come indicati nelle seguenti Tabelle in allegato al presente accordo quale parte integrante e sostanziale:

- **Tabella A)** riferita alle tipologie di posizioni dirigenziali del personale dell'Area Sanità (dirigenza medico-sanitaria) e dell'ex Area III (Aziende ed Enti Sanità: dirigenza professionale, tecnica ed amministrativa del SSN);
- **Tabella B)** riferita alle tipologie di posizioni dirigenziali del personale dell'ex Area II (Regioni ed Autonomie Locali, ora Funzioni Locali).

Viene concordato che il riconoscimento della nuova retribuzione di posizione al "Responsabile Servizio Osservatorio Clima", di cui alla Tabella A) del presente Accordo, decorra dal 01/01/2020, quale data di delega di funzioni disposta con atti n. 1101/2019 e n. 467/2020 del Responsabile della Struttura Idro-Meteo-Clima nei confronti della posizione dirigenziale di Responsabile Osservatorio Clima.

Viene, altresì, concordato che il riconoscimento delle nuove retribuzioni di posizione, secondo i valori indicati nelle Tabelle A) e B), colonna “Retribuzione di Posizione” avvenga a decorrere dal **01/09/2020** per tutte le posizioni dirigenziali, salva diversa decorrenza per l’anno 2021 indicata in Tabella A).

Con il presente Accordo si è proceduto alla sottoscrizione definitiva dei fondi anno 2019 ed alla determinazione provvisoria dei fondi anno 2020 di tutto il personale dirigente dell’Agenzia.

Si prende atto che con DDG n. 73/2020 Arpaè ha proceduto alla determinazione in via definitiva, a consuntivo, dei fondi contrattuali relativi all’anno 2019, ed alla determinazione provvisoria dei fondi contrattuali relativi all’anno 2020 di tutto il personale dirigente

Il Collegio dei Revisori dei Conti, con verbale del 02/07/2020, ha certificato positivamente l’ammontare di tali risorse, con specifico riferimento al rispetto del limite imposto dall’art. 23, comma 2, D. Lgs. n. 75/2017, ossia del limite-soglia rappresentato dai fondi contrattuali determinati per l’anno 2016 e, più in generale, al rispetto delle disposizioni di legge e contrattuali vigenti in materia.

Con il presente Accordo viene, altresì, richiamato quanto esposto in premessa ossia che, a decorrere dal 01/01/2020, la costituzione dei fondi contrattuali destinati alla dirigenza medico-sanitaria è disciplinata dal CCNL Area Sanità per il Triennio 2016-2018, mentre quella dei fondi destinati alla dirigenza professionale, tecnica ed amministrativa del SSN resta disciplinata dai CCNL dell’ex Area III (Aziende ed Enti Sanità) e quella dei fondi destinati ai dirigenti trasferiti all’Agenzia dal 01/01/2016 per effetto del riordino funzionale (L. n. 56/2014 e L.R. n. 13/2015) dai CCNL dell’ex Area II (Regioni ed Autonomie Locali).

Con il presente accordo si prende atto che il CCNL Area Sanità per il triennio 2016-2018, come evidenziato dalla Corte dei Conti in sede di certificazione dell’Ipotesi, in linea con il dettato dell’art. 40, comma 4-ter del D.Lgs. n. 165/2001, riordina la disciplina dei fondi destinati alla contrattazione integrativa, in chiave di razionalizzazione e semplificazione prevedendo, a decorrere dall’anno 2020:

- un primo fondo (art. 94) con risorse destinate a supportare le politiche di carriera professionale del personale della dirigenza medico-sanitaria: “Fondo per la retribuzione degli incarichi”, in cui confluiscono le risorse del “Fondo per l’indennità di specificità medica, retribuzione di posizione, equiparazione, specifico trattamento e indennità di direzione di struttura complessa” di cui all’art. 9 CCNL 6/5/2010, biennio economico 2008-2009 dell’Area IV Medico-Veterinaria e le risorse del “Fondo per la retribuzione di posizione, equiparazione, specifico trattamento e indennità di direzione di struttura complessa” di cui all’art. 58, comma 4 del CCNL del 5/12/1996, all’art. 8 del CCNL 6/5/2010, biennio economico 2008-2009 dell’Area III con riferimento alla sola dirigenza sanitaria e, quindi, al netto di quelle che sono state destinate alla dirigenza professionale, tecnico ed amministrativa;
- un secondo fondo (art. 95) con risorse destinate a supportare le politiche della premialità, ivi incluse quelle legate ai benefici di natura assistenziale e sociale concedibili ai dirigenti (*welfare* integrativo di cui all’art. 80-bis): “Fondo per la retribuzione di risultato”, in cui confluiscono le risorse del “Fondo per la retribuzione di risultato e per la qualità della prestazione individuale” di cui all’art. 11 CCNL 6/5/2010 dell’Area IV Medico-Veterinaria e le risorse del “Fondo per la retribuzione di risultato e per la qualità della prestazione individuale” di cui all’art. 10 del CCNL 6/5/2010 dell’Area III con riferimento alla sola dirigenza sanitaria, al netto di quelle che sono state destinate alla dirigenza professionale, tecnico ed amministrativa;
- un terzo fondo (art. 96) con risorse destinate a supportare le politiche organizzative delle aziende: “Fondo per la retribuzione delle condizioni di lavoro”, in cui confluiscono le risorse del “Fondo delle condizioni di lavoro” di cui all’art. 10 CCNL 6/5/2010, biennio economico 2008-2009 dell’Area IV Medico-Veterinaria e le risorse del “Fondo delle condizioni di lavoro” di cui all’art. 9 del CCNL 6/5/2010 biennio economico 2008-2009 dell’Area III con riferimento alla sola dirigenza sanitaria e,

quindi, al netto di quelle che sono state destinate alla dirigenza professionale, tecnico ed amministrativa.

Con il presente Accordo si è proceduto alla sottoscrizione definitiva dei fondi anno 2019 di cui al CCNL dell'Area della Dirigenza SPTA, Il biennio economico 2008-2009, sottoscritto il 6 maggio 2010.

I prospetti analitici dei fondi relativi all'anno 2019 sono riportati nella **Tabella C)**, che costituisce parte integrante e sostanziale del presente Accordo.

Con il presente Accordo si prende atto della situazione di riepilogo circa la determinazione, la relativa spesa e la consistenza dei residui di cui agli artt. 8, 9 e 10 CCNL 06/05/2010 – anno 2019 – (RS e RPTA), e si prende atto che i suddetti residui ammontano complessivamente ad **euro 244.694,64**, e si concorda di destinare tali risorse al finanziamento della retribuzione di risultato *una tantum* anno 2020.

Si prende atto, inoltre, della situazione di riepilogo circa la determinazione, la relativa spesa e la consistenza del residuo del fondo per la retribuzione variabile - anno 2019 - del personale della dirigenza Medico Veterinaria, e si prende atto che i residui attivi anno 2019 ammontano a complessivi **euro 1.028,85**, e si concorda di destinare tali risorse al finanziamento della retribuzione di risultato *una tantum* anno 2020.

Inoltre, si prende atto della situazione di riepilogo circa la determinazione, la relativa spesa e la consistenza del residuo del fondo per la retribuzione variabile - anno 2019 - del personale della dirigenza Area Funzioni Locali, e si prende atto che il residuo del fondo per la retribuzione di posizione e di risultato – anno 2019 - ammonta complessivamente ad **euro 7.039,13**, e si concorda di destinare tale importo al finanziamento della retribuzione di risultato *una tantum* anno 2020.

Con il presente accordo si dà atto che la determinazione provvisoria dei fondi anno 2020 per il trattamento economico accessorio di tutto il personale dirigente dell'Agenzia è riportata nella **Tabella D)**, che costituisce parte integrante e sostanziale del presente Accordo.

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.

La performance organizzativa viene valutata attraverso l'individuazione di un set di indicatori primari derivati dal Piano della Performance, riferiti sia all'ambito prestazionale sia all'ambito gestionale, il cui andamento viene rilevato con cadenza mensile e verificato mensilmente e con cadenza trimestrale.

Con DDG n. 7/2020, è stato definito, per l'anno 2020, un set di indicatori per la valutazione della performance organizzativa e relativi target, ai fini del calcolo dell'Indice di Performance Organizzativa (IPO) al cui andamento rilevato mensilmente viene ricondotta la corresponsione della quota di retribuzione di risultato collegata alla performance organizzativa. Con DDG n. 37/2020 si è proceduto a revisione temporanea del sistema di calcolo dell'IPO, in conseguenza degli effetti dell'emergenza Covid-19 sulla gestione di Arpae, a partire dalla rilevazione del mese di marzo 2020 e fino a nuova disposizione.

Con l'Accordo integrativo rep. n. 328/2019, recepito dalla DDG n. 127/2019, si è preso atto delle modalità di validazione mensile dell'IPO e 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 2020 è collegata alla valutazione della performance individuale.

Con il presente Accordo vengono confermati, pertanto, 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 Accordo vengono definite le quote di retribuzione di risultato per l’anno 2020, comprensive di quota minima garantita e incrementi una tantum anno 2020, e vengono indicati gli importi di retribuzione di risultato collegati alla performance organizzativa ed alla performance individuale per l’anno 2020. Vengono, inoltre, confermate anche per l’anno 2020 per il personale originariamente inquadrato nell’Area della dirigenza Medica e Veterinaria le quote capitarie di retribuzione di risultato di cui all’Accordo Rep. 124/2006.

Con il presente accordo, nelle more della ridefinizione complessiva del servizio di pronta disponibilità viene confermata 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. 330/2020 - DDG 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 01/01/2020 al 31/12/2020, viene confermato l’incremento di euro 500,00 della quota di retribuzione di risultato anno 2020.

Con il presente Accordo si prende atto che il CCNL Area Sanità per il triennio 2016-2018, all’art. 93, commi 7, 8, 9 ha introdotto alcune novità in tema di maggiorazione della retribuzione di risultato nei confronti dei dirigenti medico-sanitari che conseguono le valutazioni più elevate.

Si da atto che già da anni in Agenzia è stato istituito il bonus delle eccellenze, con caratteristiche del tutto analoghe a quanto previsto dal predetto art. 93, commi 7, 8 e 9 CCNL Area Sanità del 19/12/2019. Alla luce di quanto sopra, con il presente accordo viene concordato pertanto di confermare, anche per il 2020, 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). Viene concordato che, per l’anno 2020, la misura di detto bonus corrisponda al 30% del valore medio pro-capite della quota minima garantita di retribuzione di risultato collegata alla performance individuale, attribuita ai dirigenti valutati positivamente.

Il bonus delle eccellenze verrà finanziato con le quote di retribuzione di risultato che, al termine del processo di valutazione riferito all’anno 2020, 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.

Con riferimento alle modalità di erogazione della retribuzione di risultato anno 2020, con il presente Accordo:

- relativamente alla dirigenza Area Sanità, si da atto che la retribuzione di risultato dei dirigenti destinatari del CCNL dell'Area Sanità del 19/12/2019, a decorrere dal 01/01/2020, viene corrisposta esclusivamente a saldo, con esclusione della corresponsione di quote infrannuali, entro il mese di aprile dell'anno successivo a quello di riferimento, in seguito alla conclusione del processo di valutazione;
- relativamente alla dirigenza PTA ex Area III, si concorda che, a decorrere dalla data di applicazione del CCNL Area Funzioni Locali 2016-2018, la retribuzione di risultato di tale personale verrà corrisposta esclusivamente a saldo, con esclusione della corresponsione di quote infrannuali, entro il mese di aprile dell'anno successivo a quello di riferimento, in seguito alla conclusione del processo di valutazione;
- relativamente alla dirigenza Funzioni Locali, la retribuzione di risultato di tale personale, trasferito ad Arpaie per effetto del riordino funzionale, dal 01/01/2016 viene corrisposta esclusivamente a saldo, entro il mese di aprile dell'anno successivo a quello di riferimento, in seguito alla conclusione del processo di valutazione.

Con il presente accordo si da atto che, ad oggi, per il personale dirigente di Arpaie, le vigenti condizioni per la corresponsione dei buoni pasto sono definite nell'Accordo Rep. n. 259/2015. Tale accordo prevede che, a far data dal 01/08/2015, al personale dirigente il buono pasto sia corrisposto in presenza di una prestazione minima giornaliera di effettivo servizio di 7 ore e 30 minuti al netto della pausa per il pranzo di almeno trenta minuti.

Con il presente accordo viene richiamato l'art. 8 del D. Lgs. n. 66/2003 - recante "Attuazione delle direttive 93/104/CE e 2000/34/CE concernenti taluni aspetti dell'organizzazione dell'orario di lavoro" - il quale dispone che qualora l'orario di lavoro giornaliero ecceda il limite di sei ore il lavoratore deve beneficiare di un intervallo per pausa, le cui modalità e la cui durata sono stabilite dai contratti collettivi di lavoro, ai fini del recupero delle energie psico-fisiche e della eventuale consumazione del pasto.

Con il presente accordo pertanto, al fine di contemperare le aspettative dei lavoratori con le esigenze organizzative e di erogazione dei servizi istituzionali, viene concordato in merito alla modifica delle condizioni per la corresponsione dei buoni pasto al personale dirigente di Arpaie, prevedendo che, con decorrenza dal 01/09/2020 (e compatibilmente con i necessari adeguamenti del sistema informatico di gestione delle presenze) sia corrisposto un buono pasto in presenza di una prestazione minima giornaliera di effettivo servizio di 6 ore e 30 minuti al netto della pausa per il pranzo di almeno trenta minuti. Viene, inoltre, confermato che in materia di orario di lavoro, per tutto quanto non modificato dal presente accordo, resta valido ed efficace quanto già previsto nell'Accordo Rep. n. 82/2002 riferito all'articolazione dell'orario di lavoro del personale dirigente e nelle disposizioni aziendali vigenti in materia di orario di lavoro.

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 Arpaie dai seguenti accordi.

ANNO 2019

Dirigenza SPTA – Area della Sanità

Fondo art. 8 (Fondo per la retribuzione di posizione, equiparazione, specifico trattamento e indennità di direzione di struttura complessa):

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. 315/2018, con il quale è stata concordata la valorizzazione economica delle posizioni dirigenziali di Arpae a seguito delle modifiche organizzative di cui alle DDG 70/2018 e DDG 90/2018 e sono stati approvati i valori di retribuzione di posizione.

Fondo art. 9 (Fondo del trattamento accessorio legato alle condizioni di lavoro)

Accordo rep. n. 92/2002, 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. 92/2002 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;

Verbali di concertazione rep. n. 317/2018, rep. n. 294/2017 e 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.

Fondo art. 10 (Fondo per la retribuzione di risultato e per la qualità della prestazione individuale)

Accordo rep. n. 92/2002, 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. 92/2002 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 con il quale si è proceduto alla definizione delle quote di retribuzione di risultato della dirigenza SPTA - Area Sanità per l'anno 2019.

Dirigenza Medica e Veterinaria – Area della Sanità

Fondo art. 9 (Fondo per l'indennità di specificità medica, retribuzione di posizione, equiparazione, specifico 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. 315/2018, con il quale è stata concordata la valorizzazione economica delle posizioni dirigenziali di Arpae a seguito delle modifiche organizzative di cui alle DDG 70/2018 e DDG 90/2018 e sono stati approvati i valori di retribuzione di posizione.

Fondo art. 10 (Fondo del trattamento accessorio legato alle condizioni di lavoro)

Accordo rep. n. 92/2002, 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. 92/2002 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;

Verballi di concertazione rep. n. 317/2018, rep. n. 294/2017 e 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.

Fondo art. 11 (Fondo per la retribuzione di risultato e per la qualità della prestazione individuale)

Accordo rep. n. 92/2002, 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. 92/2002 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. 124/2006, con il quale si è proceduto alla definizione della quota capitaria relativa alla retribuzione di risultato della dirigenza Medica e Veterinaria – Area Sanità;

Accordo rep. n. 328/2019, con il quale sono stati concordati i criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance e con il quale sono state confermate per l'anno 2019 le quote di retribuzione di risultato della dirigenza Medica e Veterinaria - Area Sanità di cui all'Accordo rep. n. 124/2006.

Dirigenza Area Funzioni Locali

Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato

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. 315/2018, con il quale è stata concordata la valorizzazione economica delle posizioni dirigenziali di Arpae a seguito delle modifiche organizzative di cui alle DDG 70/2018 e DDG 90/2018 e sono stati approvati i valori di retribuzione di posizione;

Accordo rep. n. 328/2019, con il quale sono stati concordati i criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance e con il quale si è proceduto alla definizione delle quote di retribuzione di risultato della dirigenza dell'Area Funzioni Locali per l'anno 2019.

ANNO 2020

Dirigenza Medica, Sanitaria, Veterinaria e delle Professioni Sanitarie – 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. 315/2018, con il quale è stata concordata la valorizzazione economica delle posizioni dirigenziali di Arpae a seguito delle modifiche organizzative di cui alle DDG 70/2018 e DDG 90/2018 e sono stati approvati i valori di retribuzione di posizione;

Presente accordo, con il quale è stata concordata la valorizzazione economica delle posizioni dirigenziali di Arpae in relazione agli esiti del monitoraggio sulla nuova organizzazione di Arpae di cui all'Accordo rep. n. 315/2018 e sono stati approvati i valori di retribuzione di posizione.

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

Accordo rep. n. 92/2002, 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. 92/2002 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. 124/2006, con il quale si è proceduto alla definizione della quota capitaria relativa alla retribuzione di risultato della dirigenza Medica e Veterinaria – Area Sanità;

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

Presente accordo, con il quale sono stati confermati i criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance e con il quale si è proceduto alla definizione delle quote di retribuzione di risultato della dirigenza Sanitaria per l'anno 2020 e sono state confermate per l'anno 2020 le quote di retribuzione di risultato della dirigenza Medica e Veterinaria di cui all'Accordo rep. n. 124/2006.

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

Accordo rep. n. 92/2002, 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. 92/2002 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 Verbali di concertazione rep. n. 317/2018, rep. n. 294/2017 e 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.

Dirigenza Professionale, Tecnica e Amministrativa – ex Area III

Fondo art. 8 (Fondo per la retribuzione di posizione, equiparazione, specifico trattamento e indennità di direzione di struttura complessa):

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. 315/2018, con il quale è stata concordata la valorizzazione economica delle posizioni dirigenziali di Arpae a seguito delle modifiche organizzative di cui alle DDG 70/2018 e DDG 90/2018 e sono stati approvati i valori di retribuzione di posizione;

Presente accordo, con il quale è stata concordata la valorizzazione economica delle posizioni dirigenziali di Arpae in relazione agli esiti del monitoraggio sulla nuova organizzazione di Arpae di cui all'Accordo rep. n. 315/2018 e sono stati approvati i valori di retribuzione di posizione.

Fondo art. 9 (Fondo del trattamento accessorio legato alle condizioni di lavoro)

Accordo rep. n. 92/2002, 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. 92/2002 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 Verbali di concertazione rep. n. 317/2018, rep. n. 294/2017 e 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.

Fondo art. 10 (Fondo per la retribuzione di risultato e per la qualità della prestazione individuale)

Accordo rep. n. 92/2002, 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. 92/2002 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;

Presente accordo, con il quale sono stati confermati i criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance e con il quale si è proceduto alla definizione delle quote di retribuzione di risultato della dirigenza PTA – ex Area III per l'anno 2020.

Dirigenza Regioni e Autonomie Locali – ex Area II

Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato

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. 315/2018, con il quale è stata concordata la valorizzazione economica delle posizioni dirigenziali di Arpae a seguito delle modifiche organizzative di cui alle DDG 70/2018 e DDG 90/2018 e sono stati approvati i valori di retribuzione di posizione;

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

Presente Accordo, con il quale è stata concordata la valorizzazione economica delle posizioni dirigenziali di Arpae in relazione agli esiti del monitoraggio sulla nuova organizzazione di cui all'Accordo rep. n. 315/2018 e sono stati approvati i valori di retribuzione di posizione, nonché sono stati confermati i criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance e si è proceduto alla definizione delle quote di retribuzione di risultato della dirigenza Regioni e Autonomie Locali – ex Area II per l'anno 2020.

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 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.

La performance organizzativa viene valutata attraverso l'individuazione di un set di indicatori primari derivati dal Piano della Performance, riferiti sia all'ambito prestazionale sia all'ambito gestionale, il cui andamento viene rilevato con cadenza mensile e verificato mensilmente e con cadenza trimestrale.

Con DDG n. 7/2020, è stato definito, per l'anno 2020, un set di indicatori per la valutazione della performance organizzativa e relativi target, ai fini del calcolo dell'Indice di Performance Organizzativa (IPO) al cui andamento rilevato mensilmente viene ricondotta la corresponsione della quota di retribuzione di risultato collegata alla performance organizzativa. Con DDG n. 37/2020 si è proceduto a revisione temporanea del sistema di calcolo dell'IPO, in conseguenza degli effetti dell'emergenza Covid-19 sulla gestione di Arpae, a partire dalla rilevazione del mese di marzo 2020 e fino a nuova disposizione.

Con l'Accordo integrativo rep. n. 328/2019, recepito dalla DDG n. 127/2019, si è preso atto delle modalità di validazione mensile dell'IPO e 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 2020 è collegata alla valutazione della performance individuale.

Con il presente accordo vengono confermati, pertanto, 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.

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 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. Ciò in coerenza con quanto previsto nelle DDG n.70/2018 e DGR n. 1181/2018 con cui è stato approvato l'assetto organizzativo generale di Arpae e nella DDG n. 90/2018 con cui è stato approvato l'assetto organizzativo analitico dell'Agenzia.