

Accordo per il personale dirigente di Arpae. Fondi Contrattuali anni 2020 e 2021. Posizioni dirigenziali e retribuzione di risultato anno 2021

Rep. n. 351 del 28/7/2021

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. 351 del 28/7/2021
Periodo temporale di vigenza	Anni 2020 e 2021
Composizione della delegazione trattante	Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): Direttore Generale Direttore Amministrativo – Presidente Delegazione di Parte Datoriale Responsabile Area Prevenzione Ambientale Metropolitana – Componente Delegazione di Parte Datoriale Responsabile Area Prevenzione Ambientale Ovest – Componente Delegazione di Parte Datoriale Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): 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)	Revisione del quadro e valorizzazione economica di alcune posizioni dirigenziali di Arpae in relazione alle modifiche dell'assetto organizzativo analitico dell'Agenzia. Sottoscrizione definitiva dei fondi anno 2020 della dirigenza Area della Sanità e della dirigenza Area Funzioni Locali (PTA). Determinazione provvisoria dei fondi anno 2021 del suddetto personale dirigente. Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance. Definizione quote di retribuzione di risultato per l'anno 2021. Bonus delle eccellenze anno 2021. Modalità di erogazione della retribuzione di risultato anno 2021.

Rispetto dell'iter adempimenti procedurali e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione	Intervento dell'Organo di controllo interno.	Viene allegata la certificazione del Collegio dei Revisori emessa in data 22/07/2021.
	Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.	
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	Il Programma triennale delle attività e Piano della performance 2021-2023 è stato adottato con DDG n. 6/2021 ed è stato trasmesso all'OIV della Regione Emilia-Romagna e degli Enti del sistema delle amministrazioni regionali per gli adempimenti di competenza.
		Il Piano triennale per la prevenzione della corruzione e la trasparenza 2021-2023, previsto dal d. lgs. n. 33/2013 come revisionato dal d. lgs. 97/2016, è stato adottato con DDG n. 36/2021
		In attuazione della legge n. 190/2012, del d. lgs. n. 33/2013, della Delibera ANAC n. 294/2021 la Griglia di rilevazione al 31 maggio 2021 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 2021 è stata espressa dal suddetto OIV in data 28/06/2021.
La Relazione sulla performance anno 2020 è stata adottata con DDG n. 27/2021 ed è stata validata dall'OIV della Regione Emilia-Romagna e degli Enti del sistema delle amministrazioni regionali.		
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 data 17/12/2020 è stato sottoscritto il CCNL dell'Area Funzioni Locali per il triennio 2016-2018 che si applica, per effetto dell'art. 7, comma 3 del CCNQ del 13/07/2016, oltre che ai dirigenti della preesistente Area II (Regioni ed Autonomie Locali), anche ai dirigenti professionali, tecnici ed amministrativi (di seguito PTA) della preesistente Area III (Aziende ed Enti Sanità).

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. L'ipotesi di CCNQ per la definizione dei Comparti e delle Aree per il periodo contrattuale 2019-2021 ha rinviato ad apposita e successiva sessione negoziale la composizione delle quattro Aree definite dal precedente CCNQ del 13/07/2016.

Le Parti prendono altresì atto che, con Determinazione dirigenziale n. 27/2021, è stato disposto, in applicazione dell'art. 1, comma 800 della L. n. 205/2017, l'inquadramento giuridico ed economico, a decorrere dal 1° gennaio 2018, del personale dirigente ex Area II transitato ad Arpaе per effetto del riordino funzionale (L. n. 56/2014 e L.R. n. 13/2015) nel profilo professionale di Dirigente Ambientale, ruolo tecnico, del CCNL Area Funzioni Locali del 17/12/2020.

Alla data di sottoscrizione del presente Accordo, pertanto, in Arpaе si applicano due 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'Area Funzioni Locali per il triennio 2016-2018 per la dirigenza professionale, tecnica ed amministrativa.

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

Con riferimento al contesto organizzativo di Arpaе, nel corso del 2020 sono stati realizzati due significativi interventi di adeguamento del quadro delle posizioni dirigenziali, in linea con il percorso di gestione del cambiamento già realizzato nel triennio 2017-2019. Tali interventi si inseriscono nell'ambito di un quadro complessivo di progressiva semplificazione e razionalizzazione dell'assetto organizzativo analitico dell'Agenzia, conseguente anche a previsioni di uscita e sviluppi di carriera di personale dirigenziale. La revisione di alcune posizioni dirigenziali, che peraltro ha comportato una valorizzazione del personale dirigente impiegato sulle posizioni medesime, è stata attuata 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).

Il primo intervento (D.D.G n. 78/2020) ha interessato, in particolare, Direzione Generale, Direzione Tecnica e Struttura tematica Idro-Meteo-Clima.

Successivamente, con D.D.G. n. 103/2020 si è proceduto ad aggiornare l'assetto organizzativo della Direzione Amministrativa rivedendo, secondo criteri di omogeneità organizzativa e funzionale, la ripartizione delle funzioni amministrative e tecniche di supporto alle strutture agenziali, di pertinenza della Direzione.

Le stesse strutture centrali e tematiche - interessate dal percorso di assestamento e razionalizzazione di cui si è detto sopra - sono oggetto della proposta di rimodulazione organizzativa in esame, la cui realizzazione, contestuale alla revisione degli incarichi di funzione approvata con D.D.G. n. 59/2021, tiene conto delle esigenze gestionali e organizzative dell'Agenzia e, al contempo, ha l'obiettivo di assicurare la flessibilità organizzativa necessaria alla gestione del cambiamento e alla promozione dell'innovazione anche in considerazione di quanto previsto nel Patto per l'innovazione del lavoro pubblico e la coesione sociale.

In sintesi, la proposta di revisione del quadro delle responsabilità dirigenziali interessa Direzione Generale, Direzione Amministrativa, Direzione Tecnica e Struttura Idro-Meteo-Clima e contempla una diversa redistribuzione di alcune funzioni e responsabilità assegnate con conseguenti modifiche e, in alcuni casi, valorizzazioni di posizioni dirigenziali.

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

Si precisa che le modifiche organizzative in esame sono state approvate con DDG n. 75/2021 con cui è stato revisionato il Manuale organizzativo di Arpae.

Alla luce del quadro complessivo degli interventi sopra delineati ed avendo a riferimento i diversi CCNL applicabili al personale dirigente dell'Agenzia, con il presente Accordo, le Parti hanno concordato sulla valorizzazione economica delle posizioni dirigenziali di Arpae, approvando i valori di retribuzione di posizione (comprensivi del rateo di tredicesima mensilità) come di seguito indicato:

- **Tabella A1)** posizioni dirigenziali CCNL Area Sanità;
- **Tabella A2)** posizioni dirigenziali CCNL Area Funzioni Locali.

Inoltre, con il presente Accordo viene concordato che il riconoscimento delle nuove retribuzioni di posizione, secondo i valori indicati nelle Tabelle A1) e A2), colonna "Retribuzione di Posizione anno 2021" avvenga a decorrere dal 01/09/2021 per tutte le posizioni dirigenziali, salva diversa decorrenza indicata nelle Tabelle medesime.

Con il presente Accordo si è proceduto alla sottoscrizione definitiva dei fondi anno 2020 ed alla determinazione provvisoria dei fondi anno 2021 del personale dirigente dell'Agenzia.

Con il presente Accordo si prende atto, inoltre, che con DDG n. 74/2021 Arpae ha proceduto alla determinazione in via definitiva, a consuntivo, dei fondi contrattuali relativi all'anno 2020, ed alla determinazione provvisoria dei fondi contrattuali relativi all'anno 2021 di tutto il personale dirigente.

Il Collegio dei Revisori dei Conti, con verbale del 16/07/2021 ha certificato positivamente la determinazione dei fondi oggetto del presente Accordo, 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, precisato 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 PTA è regolata, fino al 31/12/2020, dai CCNL dell'ex Area III (Aziende ed Enti Sanità); dal 01/01/2021 trovano invece applicazione gli artt. 90 e 91 del nuovo CCNL Area Funzioni Locali - Sezione dirigenza PTA.

I prospetti analitici dei fondi relativi all'anno 2020 del personale dirigente sono riportati in Tabella B1) per la dirigenza sanitaria ed in Tabella B2) per la dirigenza PTA - entrambe accompagnate da una relazione di sintesi - che costituiscono parte integrante e sostanziale dell'Accordo in esame.

La determinazione provvisoria dei fondi anno 2021 per il trattamento economico accessorio della dirigenza sanitaria è riportata nella Tabella C1) e quella riferita alla dirigenza PTA nella Tabella C2), che costituiscono parte integrante e sostanziale dell'Accordo in esame.

Con il presente Accordo si prende atto della situazione di riepilogo circa la determinazione, la relativa spesa e la consistenza dei residui dei fondi di cui agli artt. 94, 95 e 96 CCNL Area Sanità 19/12/2019 e si prende atto che i suddetti residui anno 2020 ammontano complessivamente ad euro 122.157,38, e si concorda di destinare tali risorse al finanziamento della retribuzione di risultato *una tantum* anno 2021.

Si prende atto, inoltre, della situazione di riepilogo circa la determinazione, la relativa spesa e la consistenza del residuo dei fondi di cui agli artt. 8, 9 e 10 CCNL 06/05/2010 del personale della dirigenza PTA, e si prende atto che i residui attivi anno 2020 ammontano a complessivi euro 286.846,03, e si concorda di destinare tali risorse al finanziamento della retribuzione di risultato *una tantum* anno 2021.

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.

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 vengono definite le quote di retribuzione di risultato per l'anno 2021, comprensive di quota minima garantita e incrementi *una tantum* anno 2021, e vengono indicati gli importi di retribuzione di risultato collegati alla performance organizzativa ed alla performance individuale per l'anno 2021. Inoltre, si concorda di attribuire anche al personale originariamente inquadrato nella preesistente Area IV (Dirigenza Medica e Veterinaria) la retribuzione di risultato per l'anno 2021 definita dal presente Accordo.

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 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. 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 01/01/2021 al 31/12/2021, le Parti confermano l'incremento di euro 500,00 della quota di retribuzione di risultato anno 2021.

Con il presente Accordo si prende atto che il nuovo CCNL Area Funzioni Locali, all'art. 30, ha introdotto alcune novità in tema di maggiorazione della retribuzione di risultato nei confronti del personale dirigente che consegua le valutazioni più elevate, analogamente all'art. 93 del CCNL Area Sanità per il triennio 2016-2018.

Si rileva che già da anni in Agenzia è stato istituito il bonus delle eccellenze, con caratteristiche del tutto analoghe a quanto previsto dalle disposizioni contrattuali sopra richiamate. Alla luce di quanto sopra, con il presente Accordo viene concordato pertanto di confermare, anche per il 2021, 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). Con il

presente Accordo viene concordato che, per l'anno 2021, 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 2021, 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.

Infine, con il presente Accordo si prende atto degli interventi normativi e contrattuali che favoriscono le politiche di welfare aziendale in ambito pubblico volte a promuovere la qualità della vita personale e/o familiare dei lavoratori, e si rinvia all'Accordo Rep. n. 349 del 29/06/2021 che prevede l'attivazione - attraverso l'impiego dei risparmi derivanti dai buoni pasto non erogati nel 2020 (rif. art. 1 c. 870 della L. n. 178/2020) e certificati dal Collegio dei Revisori - di uno specifico piano di welfare integrativo per il personale di Arpae.

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.

ANNO 2020

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. 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. 339/2020, con cui 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. 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;

Accordo rep. n. 332/2020, in merito alla concessione di benefici di natura assistenziale per il personale di Arpae in relazione all'emergenza covid-19;

Accordo rep. n. 339/2020, 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)

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, 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;

Accordo rep. n. 339/2020 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)

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. 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;

Accordo rep. n. 332/2020, in merito alla concessione di benefici di natura assistenziale per il personale di Arpae in relazione all'emergenza covid-19;

Accordo rep. n. 339/2020 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.

Come già sopra rilevato, con Determinazione dirigenziale n. 27/2021, è stato disposto, in applicazione dell'art. 1, comma 800 della L. n. 205/2017, l'inquadramento giuridico ed economico, a decorrere dal 1° gennaio 2018, del personale dirigente ex Area II transitato ad Arpae per effetto del riordino funzionale (L. n. 56/2014 e L.R. n. 13/2015) nel profilo professionale di Dirigente Ambientale, ruolo tecnico, del CCNL Area Funzioni Locali del 17/12/2020. Pertanto i fondi 2020 destinati a tale personale sono stati conglobati in quelli della dirigenza PTA (DDG n. 74/2021).

ANNO 2021

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. 339/2020, con cui 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;

il presente Accordo, con il quale è stata concordata la valorizzazione economica di alcune posizioni dirigenziali in relazione alle modifiche dell'assetto organizzativo analitico dell'Agenzia.

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;

il presente Accordo con il quale sono stati confermati i criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance e con la quale si è proceduto alla definizione delle quote di retribuzione di risultato della dirigenza Sanitaria per l'anno 2021.

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 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.

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. 339/2020, con cui 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;

il presente Accordo, con il quale è stata concordata la valorizzazione economica di alcune posizioni dirigenziali in relazione alle modifiche dell'assetto organizzativo analitico dell'Agenzia.

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 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;

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;

il presente Accordo con il quale sono stati confermati i criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance e con la quale si è proceduto alla definizione delle quote di retribuzione di risultato della dirigenza Area Funzioni Locali per l'anno 2021.

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.

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 2021-2023, adottato con D.D.G. n. 6/2021, è stato definito per l'anno 2021, un set di indicatori per la valutazione della performance organizzativa e relativi target, ai fini del calcolo dell'Indice di Performance Organizzativa (IPO) al cui andamento rilevato mensilmente viene ricondotta la corresponsione della quota di retribuzione di risultato collegata alla performance organizzativa, e sono state definite le modalità di validazione mensile dell'IPO.

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, 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 2021, come determinata nel paragrafo 5.2 del presente Accordo, è collegata alla valutazione della performance individuale.

Con il presente Accordo si prende atto delle modalità di validazione mensile 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 2021-2023, e vengono confermati 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. 75/2021 con cui è stato da ultimo approvato l'assetto organizzativo analitico dell'Agenzia.