

**Accordo integrativo del personale dirigente. Fondi contrattuali anni 2018 e 2019.**

**Retribuzione di risultato anno 2019**

**Rep. n. 328 del 16/12/2019**

**Modulo 1 - Scheda 1.1**

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

<b>Data di sottoscrizione</b>	Rep. n. 328 del 16/12/2019
<b>Periodo temporale di vigenza</b>	Anni 2018 e 2019
<b>Composizione della delegazione trattante</b>	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 CISL FP UIL FPL
<b>Soggetti destinatari</b>	Personale dirigente
<b>Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)</b>	Sottoscrizione definitiva dei fondi anno 2018 e determinazione provvisoria dei fondi anno 2019 della dirigenza SPTA - Area della Sanità e della dirigenza dell'Area Funzioni Locali. Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance. Definizione quote di retribuzione di risultato della dirigenza SPTA e della dirigenza Medica e Veterinaria - Area Sanità e della dirigenza Area Funzioni Locali per l'anno 2019. Bonus delle eccellenze anno 2019. Modalità di erogazione della retribuzione di risultato.

<b>propeudeuti adempimenti di rispetto  contrattazioni e successivi iter  alla procedurale  e degli atti</b>	<b>Intervento dell'Organo di controllo interno.</b>	Viene allegata la certificazione del Collegio dei Revisori emessa in data 3/12/2019.
	<b>Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.</b>	
	<b>Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria</b>	Il Programma triennale delle attività e Piano della performance 2019 – 2021 è stato adottato con DDG n. 116/2018 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.
		Il Piano triennale per la prevenzione della corruzione e la trasparenza 2019 - 2021, previsto dal d. lgs. 33/2013 come revisionato dal d. lgs. 97/2016, è stato adottato con DDG n. 7/2019.
		In attuazione della legge n. 190/2012, del d. lgs. n. 33/2013 e della Delibera ANAC n. 141/2019, la Griglia di rilevazione al 31 marzo 2019 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 31 marzo 2019 da parte di Arpae.
La Relazione sulla performance anno 2018 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. 35/2019.		
<b>Eventuali osservazioni</b>		

**Accordo integrativo del personale dirigente. Fondi contrattuali anni 2018 e 2019.**

**Retribuzione di risultato anno 2019**

**Rep. n. 328 del 16/12/2019**

**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 DDG n. 99 del 30/09/2019 Arpae ha proceduto alla determinazione in via definitiva, a consuntivo, dei fondi contrattuali relativi all'anno 2018, ed alla determinazione provvisoria dei fondi contrattuali relativi all'anno 2019 di tutto il personale dirigente.

Il Collegio dei Revisori dei Conti, con verbale del 26/09/2019, 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 si è proceduto alla sottoscrizione definitiva dei fondi anno 2018 ed alla determinazione provvisoria dei fondi anno 2019 di tutto il personale dirigente dell'Agenzia.

Con il presente Accordo si è proceduto alla sottoscrizione definitiva dei fondi anno 2018 ed alla determinazione provvisoria 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 agli anni 2018 e 2019 sono riportati nell'**Allegato A)**, 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 art. 8, 9 e 10 CCNL 6/5/2010 – anno 2018 – della dirigenza SPTA – Area Sanità, e si prende atto che i suddetti residui ammontano ad euro 298.372,45. Tali residui vengono destinati al finanziamento della retribuzione di risultato una tantum anno 2019.

Con il presente Accordo 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 2018 - del personale dirigente dell'Area Funzioni Locali, e si prende atto che il suddetto residuo ammonta ad euro 6.975,64. Tali residui vengono destinati al finanziamento della retribuzione di risultato una tantum anno 2019. Con il presente Accordo si procede, pertanto, alla determinazione provvisoria del fondo anno 2019 per la retribuzione variabile della dirigenza Area Funzioni Locali.

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. 3/2019 è stato definito, per l'anno 2019, un set di indicatori per la valutazione della performance organizzativa e relativi target, ai fini del calcolo dell'Indice di Performance Organizzativa (IPO) al cui andamento rilevato mensilmente viene ricondotta la corresponsione delle quote infrannuali di

retribuzione di risultato. Con la suddetta deliberazione sono state, altresì, definite le modalità di validazione mensile dell'IPO e le modalità di collegamento tra l'andamento mensilmente rilevato dell'IPO e la corresponsione delle quote infrannuali di retribuzione di risultato.

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 per l'anno 2019 viene erogata con le seguenti modalità:

- 50% della quota minima garantita di cui all'Accordo integrativo Rep. n. 315/2018 è collegata alla valutazione degli stati di avanzamento della performance organizzativa e viene corrisposta in quote infrannuali sulla base dell'andamento mensilmente rilevato dell'Indice di Performance Organizzativa (IPO);
- la restante quota della retribuzione di risultato prevista per l'anno 2019 è collegata alla valutazione della performance individuale e viene erogata 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 vengono, pertanto, concordati i criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance così come definiti nel documento "*Sistema di valutazione della performance del personale dirigente*" e nelle schede di valutazione, Allegato B) al presente Accordo.

Con il presente Accordo vengono, altresì, confermate per l'anno 2019 le modalità di erogazione della retribuzione di risultato già previste dall'Accordo Rep. n. 315/2018.

Con il presente Accordo vengono definite le quote di retribuzione di risultato per l'anno 2019 della dirigenza SPTA e della dirigenza dell'Area Funzioni Locali, comprensive degli incrementi una tantum anno 2019, e vengono indicati gli importi di retribuzione di risultato collegati alla performance organizzativa ed alla performance individuale per l'anno 2019. Vengono inoltre confermate anche per l'anno 2019 per la dirigenza Medico Veterinaria dell'Area della Sanità le quote capitarie di retribuzione di risultato di cui all'Accordo Rep. 124/2006.

Inoltre - al fine di valorizzare la partecipazione dei dirigenti afferenti alle strutture di Parma e Reggio-Emilia dell'Area Prevenzione Ambientale Ovest alla prosecuzione della sperimentazione prevista nel "*Verbale di concertazione in materia di organizzazione del servizio di pronta disponibilità*" Rep. n. 294/2017, così come confermato dal verbale Rep. n. 317/2018, fino alla complessiva revisione del servizio di PD in relazione alla nuova organizzazione dell'Agenzia - con il presente Accordo viene anche previsto un ulteriore incremento, pari ad euro 500,00, della suddetta quota di retribuzione di risultato per l'anno 2019, nei confronti dei dirigenti inseriti nei turni di Pronta disponibilità come caposquadra unico per l'Area Prevenzione Ambientale Ovest, strutture di Parma e Reggio-Emilia. L'incremento è previsto per i dirigenti che siano stati in turno di pronta disponibilità per almeno 3 settimane nel periodo dal 01/01/2019 al 31/12/2019.

Con il presente Accordo viene confermato anche per il 2019 il bonus delle eccellenze, al quale concorrono i soli dirigenti che si sono collocati nella fascia di merito più alta (fascia A) relativamente alla valutazione dei comportamenti organizzativi (scheda VALCOMP).

Ferma restando la separazione tra le risorse delle diverse Aree dirigenziali di contrattazione (Area SPTA, Area Medico-Veterinaria e Area delle Funzioni Locali) il bonus delle eccellenze verrà finanziato con le quote di retribuzione di risultato che, al termine del processo di valutazione riferito all'anno 2019, risulteranno non erogate a fronte di una valutazione non piena e/o riproporzionate sulla base degli accordi vigenti.

Con il presente Accordo viene concordato che il valore massimo del bonus, anche per l'anno 2019, sarà pari ad euro 1.000,00 e che, qualora i suddetti residui non siano sufficienti a finanziare tale quota, la stessa sarà rideterminata in proporzione alle risorse disponibili a consuntivo per ciascun fondo. Tale bonus, qualora spettante, sarà assegnato al termine del processo di valutazione del personale dirigente, entro il mese di maggio dell'anno successivo a quello di riferimento, successivamente all'erogazione del saldo di retribuzione di risultato.

Con riferimento alle modalità di erogazione della retribuzione di risultato, con il presente Accordo viene stabilito che, a decorrere dalla data di applicazione rispettivamente del CCNL Area Sanità 2016-2018 e del CCNL Area Funzioni Locali 2016-2018 o - in ogni caso - a seguito della sottoscrizione dell'accordo integrativo aziendale di revisione delle posizioni dirigenziali, la retribuzione di risultato di tutto il personale dirigente verrà corrisposta, nella misura definita, di anno in anno, dalla contrattazione integrativa sulla base delle risorse disponibili, entro il mese di aprile dell'anno successivo a quello di riferimento, in seguito alla conclusione del processo di valutazione.

Con il presente Accordo viene confermato, anche per l'anno 2020, il sistema di valutazione della performance organizzativa e della performance individuale ed i relativi criteri per l'attribuzione dei premi, così come definiti nel documento "*Sistema di valutazione della performance del personale dirigente*" e nelle schede di valutazione, Allegato B) al presente Accordo .

Viene inoltre dato atto che il premio correlato alla performance organizzativa (50% della quota minima garantita di retribuzione di risultato di cui all'Accordo Rep.n. 315/2018) è collegato all'andamento dell'Indice di Performance Organizzativa complessivamente rilevato per l'anno di riferimento; la restante quota di retribuzione di risultato (nella misura che verrà definita sulla base delle risorse disponibili) è correlata alla performance individuale, intesa quale valutazione delle prestazioni (ValPrest) e valutazione dei comportamenti organizzativi (ValComp), secondo il sistema di valutazione sopra richiamato.

## **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 SPTA – Area della Sanità**

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

Accordo rep. n. 290/2017, con il quale è stato concordato il quadro complessivo delle posizioni dirigenziali di Arpae, le relative graduazione, tipologia di incarico e valorizzazione a seguito delle modifiche organizzative di cui alle DDG 6/2017 e 40/2017;

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;

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. 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. 315/2018, con il quale si è proceduto alla definizione delle quote di retribuzione di risultato della dirigenza SPTA - Area Sanità per gli anni 2018 e 2019;

Presente Accordo, 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 trattamento e indennità di direzione di struttura complessa):

Accordo rep. n. 290/2017, con il quale è stato concordato il quadro complessivo delle posizioni dirigenziali di Arpae, le relative graduazione, tipologia di incarico e valorizzazione a seguito delle modifiche organizzative di cui alle DDG 6/2017 e 40/2017;

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. 315/2018, con il quale sono state confermate per gli anni 2018 e 2019 le quote di retribuzione di risultato della dirigenza Medica e Veterinaria - Area Sanità di cui all'Accordo rep. n. 124/2006;

Presente Accordo, 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 dell'Area Funzioni Locali**

**Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato**

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 e con il quale si è proceduto alla definizione delle quote di retribuzione di risultato della dirigenza dell'Area Funzioni Locali per gli anni 2018 e 2019;

Presente Accordo, 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.

**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. 3/2019 è stato definito, per l'anno 2019, un set di indicatori per la valutazione della performance organizzativa e relativi target, ai fini del calcolo dell'Indice di Performance Organizzativa (IPO) al cui andamento rilevato mensilmente viene ricondotta la corresponsione delle quote infrannuali di retribuzione di risultato. Con la suddetta deliberazione sono state, altresì, definite le modalità di validazione mensile dell'IPO e le modalità di collegamento tra l'andamento mensilmente rilevato dell'IPO e la corresponsione delle quote infrannuali di retribuzione di risultato.

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.

**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.