

**ACCORDO INTEGRATIVO AZIENDALE IN APPLICAZIONE DEL CCNL DEL COMPARTO
SANITA' DEL 02/11/2022 - INTEGRAZIONE DELL'ACCORDO REP. N. 372/2023 PER
L'ANNO 2024**

Rep. n. 378/2024

In data 09/07/2024 la Delegazione di parte datoriale di Arpae e le OO.SS./RSU del comparto in calce indicate hanno concordato quanto di seguito riportato.

1. PREMESSA

Le Parti richiamano integralmente i contenuti dell'“Accordo Integrativo aziendale in applicazione del contratto collettivo nazionale di lavoro del Comparto Sanità del 02/11/2022 – triennio 2023-2025” Rep. n. 372, siglato in data 25/10/2023, e rilevano che con il presente Accordo si intende integrarne i contenuti al fine di dare continuità alle politiche di valorizzazione del personale dell'Agenzia, con particolare riferimento all'anno 2024.

Il presente Accordo si riferisce alle materie di cui all'art. 9, comma 5 (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie) del CCNL Comparto Sanità del 02/11/2022, con particolare riferimento a:

- criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa tra le diverse modalità di utilizzo all'interno di ciascuno dei due fondi di cui agli artt. 102 (Fondo incarichi progressioni economiche e indennità professionali) e 103 (Fondo premialità e condizioni di lavoro) del CCNL Comparto Sanità del 02/11/2022;
- definizione dei contingenti per l'attribuzione delle progressioni economiche all'interno delle aree per l'anno 2024;
- progetti incentivati per l'anno 2024 e utilizzo delle risorse per il lavoro straordinario;
- criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance anno 2024.

2. RISORSE DISPONIBILI PER LA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA NEL TRIENNIO 2023/2025

Le Parti prendono atto che con Delibera del Direttore Generale n. 22/2023, certificata dal Collegio dei Revisori con verbale dell' 08/03/2023, Arpae ha proceduto alla determinazione, in via provvisoria per il triennio 2023/2025, dei nuovi fondi istituiti dal CCNL Comparto Sanità del 02/11/2022 a decorrere dal 01/01/2023, ossia dei fondi di cui agli artt. 102 (Fondo incarichi, progressioni economiche e indennità professionali) e 103 (Fondo premialità e condizioni di lavoro).

Le Parti rilevano che la nuova articolazione dei fondi, come evidenziato dalla Corte dei Conti in sede di certificazione dell'Ipotesi di CCNL, persegue l'obiettivo di una parziale semplificazione degli stessi, prevedendo che il "Fondo incarichi, progressioni economiche e indennità professionali" sia utilizzato per corrispondere emolumenti caratterizzati da aspetti di fissità e continuità, mentre il "Fondo premialità e condizioni di lavoro" andrà a finanziare, in misura prevalente, elementi aventi carattere di variabilità di anno in anno.

Le Parti confermano, altresì, gli incrementi già previsti nel precedente Accordo Integrativo Aziendale Rep. n. 372/2023 ai sensi dell'art. 102, comma 5, CCNL 02/11/2022 (euro 156.008,16 a valere sul Fondo di cui all'art. 102) e dell'art. 103, comma 7, CCNL 02/11/2022 (euro 73.335,52 a valere sul Fondo di cui all'art. 103).

Le parti si danno inoltre reciprocamente atto che l'art. 103, comma 12, del CCNL 02/11/2022 ha stabilito che, in sede di contrattazione integrativa, le disponibilità del Fondo premialità e condizioni di lavoro destinate ai premi correlati alla performance organizzativa e individuale possono essere ridotte, di una quota non superiore al 30% di quanto destinato nell'anno precedente alla medesima voce, al fine di computare la predetta riduzione in aumento del Fondo incarichi, progressioni economiche e indennità professionali, ai sensi dell'art. 102, comma 3, lett. d). Le Parti, nel richiamare la DDG 22/2023 con cui l'importo di cui sopra è stato quantificato, in via provvisoria, in complessivi **euro 1.221.466,95**, confermano di computare detto importo, in via progressiva, nel triennio 2023/2025 in aumento, del Fondo incarichi, progressioni economiche e indennità professionali, come indicato nella Tabella che segue.

Infine con il presente Accordo le Parti, per garantire la progressività e la continuità degli istituti nel triennio, concordano che le risorse da destinare, in via provvisoria, al trattamento economico accessorio per ciascun anno del triennio 2023/2025 comprensive, ai sensi dell'art. 103, comma 10 del CCNL Comparto Sanità 02/11/2022, delle risorse residue relative alle annualità precedenti quantificate a consuntivo con riferimento all'anno 2022 ed in via di previsione, salvo verifica a consuntivo, con riferimento agli anni successivi, sulla base dei dati ad oggi disponibili, sono le seguenti:

Tabella A) Risorse disponibili per gli anni 2023, 2024 e 2025 (quantificate in via provvisoria)

Fondo art. 102 (Incarichi, progressioni economiche e indennità professionali)	2023	2024	2025
Risorse stabili di competenza	5.294.692,42	5.294.692,42	5.294.692,42
Trasferimento dal fondo art. 103 (art. 103, comma 12 e art. 102 comma 3, lett. d)	407.155,65	814.311,30	1.221.466,95
TOTALE RISORSE DISPONIBILI FONDO ART. 102	5.701.848,07	6.109.003,72	6.516.159,37
Fondo art. 103 (Premialità e condizioni di lavoro)	2023	2024	2025
Risorse stabili di competenza	5.321.472,04	5.321.472,04	5.321.472,04
Trasferimento al fondo art. 102 (art. 103, comma 12 e art. 102 comma 3, lett. d)	- 407.155,65	- 814.311,30	- 1.221.466,95
Risorse variabili anno 2023 (Ratei RIA non corrisposti cessati anno 2022 e residui fondi 2019 e 2020 quantificati in DDG n. 22/2023)	16.163,96		
Risorse variabili di competenza (economie anno precedente) Residui fondi anno 2022 - DDG 90/2023	2.728.259,33	3.143.484,59	2.561.668,75
TOTALE RISORSE DISPONIBILI FONDO ART. 103	7.658.739,68	7.650.645,33	6.661.673,84

3. FINALITA' DELLE RISORSE DISPONIBILI PER LA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA NEL TRIENNIO 2023/2025

La ripartizione delle risorse dei fondi di cui agli artt. 102 e 103 del CCNL del 02/11/2022 sulle diverse finalità nel triennio 2023/2025 è quella riportata nella seguente Tabella B).

Tabella B) Previsione finalità delle risorse disponibili per gli anni 2023, 2024 e 2025

Finalità del Fondo art. 102 CCNL 02/11/2022	2023	2024	2025
Indennità di funzione incarichi di media ed elevata complessità	1.031.800,00	1.078.400,00	1.078.400,00
Differenziali economici di professionalità al 31/12/2022	2.076.160,51	2.044.353,08	2.044.353,08
Differenziali economici ex cat. DS (differenza stipendio tabellare D-Ds)	498.241,16	484.563,04	474.345,65
Indennità di qualificazione professionale (tabella K - CCNL 02/11/2022)	143.969,71	141.742,67	141.742,67
Indennità professionale specifica (tabella J - CCNL 02/11/2022)	16.771,60	16.670,89	16.670,89
Indennità di funzione incarichi professionali di base (art. 32 co 8 - CCNL 02/11/2022)	749.690,07	753.668,28	753.668,28

Assegni ad personam	46.239,57	46.239,57	46.239,57
Indennità di coordinamento ad esaurimento	17.670,12	17.670,12	17.670,12
totale	4.580.542,74	4.583.307,65	4.573.090,26
<i>Destinazioni regolate in sede di contrattazione integrativa:</i>			
Differenziali economici di professionalità	404.800,00	770.200,00	989.500,00
Incremento a valere sul fondo art. 102 destinato alla remunerazione degli incarichi di funzione	156.008,16	156.008,16	156.008,16
totale	560.808,16	926.208,16	1.145.508,16
Totale risorse impiegate per le finalità dell'esercizio	5.141.350,90	5.509.515,81	5.718.598,42
Totale risorse disponibili nell'esercizio	5.701.848,07	6.109.003,72	6.516.159,37
Totale risorse non impiegate destinate all'anno successivo	560.497,17	599.487,91	797.560,95

Finalità del Fondo art. 103 CCNL 2/11/2022	2023	2024	2025
Straordinari	170.183,86	170.183,86	170.183,86
Indennità di polizia giudiziaria	270.672,36	270.672,36	270.672,36
Indennità di pronta disponibilità	538.621,39	557.621,39	557.621,39
Indennità di turno e attività istituzionali	24.718,16	24.718,16	24.718,16
Premi correlati alla performance organizzativa ed individuale	3.970.222,23	4.061.118,45	4.061.118,45
Progetti incentivati	101.334,26	111.334,26	111.334,26
totale	5.075.752,26	5.195.648,48	5.195.648,48
Costi politiche premialità	0,00	492.816,01	805.474,27
totale	0,00	492.816,01	805.474,27
Totale risorse impiegate per le finalità dell'esercizio	5.075.752,26	5.688.464,49	6.001.122,75
Totale risorse disponibili nell'esercizio	7.658.739,68	7.650.645,33	6.661.673,84
Totale risorse non impiegate destinate all'anno successivo	2.582.987,42	1.962.180,84	660.551,09

4. PROGRESSIONI ECONOMICHE ALL'INTERNO DELLE AREE

Le Parti richiamano integralmente il quadro normativo e contrattuale vigente in materia di progressioni economiche all'interno delle aree per il personale del Comparto Sanità, secondo quanto indicato nel paragrafo 4 dell'Accordo Rep. n. 372/2023.

Le Parti rilevano, in particolare, che l'art. 19 comma 1 del CCNL Comparto sanità siglato in data 02/11/2022 prevede che, al fine di remunerare il maggior grado di competenza professionale progressivamente acquisito dai dipendenti, nello svolgimento delle attribuzioni proprie dell'area, agli stessi sono attribuibili "differenziali economici di professionalità" (DEP), da intendersi come incrementi stabili del trattamento economico. I differenziali sono attribuiti con decorrenza 1° gennaio dell'anno di sottoscrizione del contratto integrativo nel quale gli stessi sono finanziati.

Le Parti richiamano e confermano, altresì, il sistema di attribuzione delle progressioni economiche di cui al documento "Procedura selettiva per l'attribuzione dei differenziali economici di professionalità: criteri e modalità", Allegato A) all'Accordo integrativo Rep. n. 372/2023. Al fine di garantire a tutto il personale dell'Agenzia di concorrere con adeguata periodicità all'effettiva attribuzione dell'istituto contrattuale in argomento e nel rispetto dei principi di non discriminazione e parità di trattamento, viste le risorse disponibili secondo quanto già definito nell'Accordo integrativo Rep. n. 372/2023, le Parti confermano la prosecuzione per gli anni 2024, 2025 e 2026 del percorso quadriennale - avviato nell'anno 2023 - per l'attribuzione dei differenziali economici di professionalità, mediante attivazione di apposite procedure selettive. Resta inteso che con riferimento all'anno 2026 le Parti rinnovano l'impegno a definire, in sede di contrattazione integrativa annuale, le risorse a carico del fondo di cui all' art. 102, destinate al finanziamento dei DEP per l'ultimo anno del percorso quadriennale.

Pertanto, tenuto conto equitativamente delle percentuali di addensamento nelle aree (calcolate in relazione al personale in servizio al 01/01/2024) nel limite delle risorse finanziarie disponibili, sono individuati nella seguente tabella i relativi contingenti di personale a cui saranno attribuiti i DEP:

Tabella C) - Differenziali economici di professionalità - anno 2024

n. dipendenti 01/01/2024	previsione n. dipendenti non ammessi anno 2024	previsione n. dipendenti ammessi anno 2024	DEP attribuibili anno 2024
1126	487	639	319

Area di inquadramento	n. dipendenti al 01/01/2024	% addensamento nelle aree	DEP attribuibili anno 2024 per area	costo unitario DEP	previsione costo 2024 per area
Area del personale di supporto	42	3,73%	12	€ 700,00	€ 8.400,00
Area degli operatori	17	1,51%	5	€ 800,00	€ 4.000,00
Area degli assistenti	167	14,83%	47	€ 1.000,00	€ 47.000,00
Area dei professionisti della salute e dei funzionari	900	79,93%	255	€ 1.200,00	€ 306.000,00
Totale generale	1126	100,00%	319		€ 365.400,00

Le Parti si danno atto sin da ora che per gli anni 2025 e 2026 i relativi contingenti di personale a cui saranno attribuiti i DEP (tenuto conto equitativamente delle percentuali di addensamento nelle aree calcolate in relazione al personale in servizio al 01/01/... di ciascun anno di riferimento) verranno individuati in via definitiva in sede di contrattazione integrativa annuale, nel limite delle risorse finanziarie disponibili ed in relazione al trend delle entrate/uscite di personale che si realizzeranno nel periodo di riferimento.

5. GESTIONE DEL LAVORO STRAORDINARIO

Con il presente Accordo le Parti confermano che, nell'ambito delle complessive risorse di cui al fondo art. 103 (Fondo premialità e condizioni di lavoro), le risorse destinate al pagamento del lavoro straordinario, per ciascun anno del triennio 2023-2025, ammontano a complessivi Euro 162.183,86.

Tali risorse vengono assegnate alle Aree Autorizzazioni Concessioni, alle Aree Prevenzione Ambientale, alle Strutture Tematiche, ai Servizi della Direzione Generale, alla Direzione Amministrativa e alla Direzione Tecnica sulla base dei criteri di calcolo e per le finalità individuati nel paragrafo 6. (Gestione del lavoro straordinario) dell'Accordo integrativo Rep. n. 372/2023, che si richiamano integralmente.

Le Parti concordano, inoltre, di prevedere, per esigenze di natura gestionale, per l'anno 2024, l'assegnazione, nell'ambito delle complessive disponibilità del fondo art. 103 (Fondo premialità a condizioni di lavoro), di ulteriori risorse destinate alla liquidazione del lavoro straordinario, e più precisamente:

- la somma di Euro 3.000,00 viene assegnata alla Struttura Idro-Meteo-Clima per il finanziamento del costo derivante dalle ore di lavoro straordinario svolte in attuazione dell'Accordo di collaborazione tra l'Agenzia Interregionale per il fiume Po (AIPO) e la Struttura Idro-Meteo-Clima;

- la somma di Euro 5.000,00 viene assegnata alla Struttura Idro-Meteo-Clima per il finanziamento del costo derivante dalle ore di lavoro straordinario svolte nelle giornate non lavorative o festive dal personale assegnato al Servizio Osservatorio Clima, con riferimento alle attività di controllo e validazione dei dati meteorologici.

Le Parti concordano, altresì, che le eventuali somme non utilizzate a consuntivo per la remunerazione del lavoro straordinario di cui ai punti precedenti, torneranno alla disponibilità del fondo art. 103 (Fondo premialità a condizioni di lavoro), per le altre finalità del fondo medesimo.

Conseguentemente, nell'ambito delle complessive disponibilità di cui al fondo art. 103 (Fondo premialità a condizioni di lavoro), le risorse complessive assegnate alla remunerazione del lavoro straordinario, per l'anno 2024, ammontano ad Euro 170.183,86.

6. PROGETTI INCENTIVATI PER L'ANNO 2024

Con il presente Accordo, le Parti concordano quanto segue in merito ai progetti incentivati per l'anno 2024:

- a) *“Accordo per il personale del comparto relativo alle attività di vigilanza e controllo alle emissioni in atmosfera: controlli a camino mediante campionamenti ed analisi”*: si confermano le modalità di espletamento delle attività, i criteri di valutazione dei risultati, la quantificazione delle risorse a disposizione del progetto e dell'incentivo spettante al personale interessato, definiti con l'Accordo Rep. 346/2021, confermati nell'Accordo Rep. 372/2023 e riportati nell'Allegato A) al presente Accordo. Sul punto le Parti prendono atto che, al fine di garantire uniformità nell'attuazione del progetto in esame, le modalità di verbalizzazione e di registrazione delle attività di campionamento ed analisi alle emissioni sono riepilogate nell'Allegato A1) al presente Accordo;
- b) *“Accordo relativo alle attività svolte dal personale del comparto nell'ambito del progetto per il miglioramento dei servizi resi dal Centro Micologico Regionale (CMR) di Arpae Emilia-Romagna”*: si confermano le modalità di espletamento delle attività nell'ambito del calendario definito per l'anno 2024, i criteri di valutazione dei risultati e la griglia per la quantificazione della percentuale di premio spettante, così come definiti nell'Accordo Rep. n. 297/2017 ed integrati in considerazione del numero dei micologi che svolgono l'attività relativa al progetto, che è pari a n. 11 unità per il 2024. Si precisa, altresì, che i punteggi per la valutazione dell'attività svolta, nella scheda progetto, saranno assegnati secondo quanto riportato nell'Allegato B) al presente Accordo. Inoltre, per la quantificazione dell'incentivo spettante al personale interessato, avendo a riferimento il finanziamento disposto dalla Regione Emilia-Romagna con DGR n. 841/2024, le Parti concordano di destinare alla realizzazione del suddetto progetto l'importo complessivo di euro 9.900,00 e di stabilire nella misura, di norma, non superiore ad euro 900,00 lordi la quota pro capite annua da erogare al personale interessato. Le Parti concordano, altresì, che qualora venissero a determinarsi - a consuntivo - eventuali

- residui, gli stessi potranno incrementare in misura proporzionale la sopracitata quota capitaria, avuto riguardo agli esiti della valutazione annuale;
- c) *“Accordo relativo al progetto incentivazione audit interni Sistemi di Gestione Qualità”*: avendo a riferimento quanto già previsto, a partire dall’anno 2010, per il progetto in esame, i riferimenti dell’Accordo Rep. n. 184/2010 sono aggiornati secondo quanto definito nell’Allegato C) al presente Accordo;
 - d) *“Accordo relativo alle attività svolte dal personale del comparto di Arpae nell’ambito del programma di Rai3 Buongiorno Regione”*: si confermano i contenuti dell’Accordo Rep. n. 158/2008 relativamente ai criteri di computo ed all’ammontare dell’incentivo spettante al personale interessato;
 - e) *“Accordo relativo alle attività istituzionali e obbligatorie da effettuare in orario notturno e festivo”*: il compenso incentivante omnicomprensivo previsto dall’Accordo Rep. n. 92/2002 è confermato in euro 20,66 ad intervento/interventi per giornata/nottata. Si confermano, per quanto non modificati dal presente documento, i contenuti dell’Accordo Rep. n. 92/2002 e successive integrazioni;
 - f) *“Progetto per l’implementazione del panel di “annusatori” per la gestione delle analisi olfattometriche presso il laboratorio olfattometrico di Modena”*: per tale progetto di durata triennale 2023-2025, le Parti richiamano integralmente: le modalità di espletamento delle attività, i criteri di valutazione dei risultati, la quantificazione delle risorse a disposizione del progetto e dell’incentivo spettante al personale interessato, così come definiti nell’Allegato E) all’Accordo Rep. 372/2023;
 - g) *“Applicazione degli accordi relativi alle attività istituzionali obbligatorie da svolgersi presso i laboratori di Arpae nelle giornate di sabato e festivi”*: le parti richiamano l’Accordo Rep. n. 366/2023 e confermano le modalità di espletamento delle attività, i criteri di valutazione dei risultati, la quantificazione delle risorse a disposizione del progetto e dell’incentivo spettante al personale interessato secondo quanto riportato nell’Allegato D) al presente Accordo;
 - h) *“Progetto per il consolidamento e l’efficientamento delle attività di accertamento in materia ambientale e di demanio idrico”*: le modalità di espletamento delle attività, i criteri di valutazione dei risultati, la quantificazione delle risorse a disposizione del progetto e dell’incentivo spettante al personale interessato sono riportati nell’Allegato E) al presente Accordo;
 - i) *“Progetto sperimentale rivolto al personale impegnato in attività in esterno per svolgere campionamenti, monitoraggi, ispezioni”*: le Parti definiscono - secondo i criteri individuati nell’Allegato F) - in via sperimentale e per la durata di un anno, un progetto incentivato rivolto al personale impegnato in attività in esterno per svolgere campionamenti, monitoraggi e ispezioni. Le Parti si danno reciprocamente atto che il presente progetto incentivato ha carattere sperimentale e sarà oggetto di monitoraggio a conclusione dell’anno di sperimentazione.

Le Parti confermano, altresì, che per i suddetti Progetti di cui alle lettere a), b), c), f), g) e h) la liquidazione degli incentivi spettanti avverrà nel mese di **maggio 2025** a consuntivo delle attività svolte ed in relazione agli esiti dei rispettivi processi di valutazione.

7. PREMIALITA' E MAGGIORAZIONE DEL PREMIO INDIVIDUALE - ANNO 2024

7.1 PREMIALITA' ANNO 2024

Le Parti richiamano integralmente il quadro normativo e contrattuale vigente in materia di attribuzione dei premi correlati alla performance, per il personale del Comparto Sanità, secondo quanto indicato nel paragrafo 9 dell'Accordo Integrativo aziendale Rep. n. 372/2023.

Le Parti prendono atto che il sistema di misurazione e valutazione della performance del personale non dirigente si articola nei seguenti ambiti di valutazione:

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

Le Parti richiamano, in particolare, il documento "Sistema di misurazione e valutazione della performance di Arpa Emilia-Romagna" allegato al Verbale di confronto Rep. 368/2023 ed approvato con DDG n. 98/2023 rilevando che dall'anno 2024 la valutazione della performance individuale, per tutto il personale non dirigente, viene integrata con la valutazione delle competenze e dei comportamenti organizzativi.

Pertanto, la performance individuale viene valutata attraverso:

- la valutazione delle prestazioni, in termini di raggiungimento degli obiettivi assegnati;
- la valutazione delle competenze e dei comportamenti organizzativi.

Con il presente Accordo vengono confermate, per l'**anno 2024**, le modalità di erogazione del premio correlato alla performance organizzativa e individuale come definite nel suddetto Accordo Rep. n. 372/2023:

- 80% del premio è collegato alla valutazione degli stati di avanzamento della performance organizzativa e viene corrisposto in quote infrannuali sulla base dell'andamento mensilmente rilevato dell'Indice di Performance Organizzativa (IPO) secondo la seguente griglia:

Performance organizzativa

Raggiungimento valori di IPO attesi	% quota infrannuale premio corrisposta
0 – 30	0
31 – 50	50
51 – 70	70
71 – 89	85
90 – 100	100

- 20% del premio è collegato alla valutazione della performance individuale e viene erogato a saldo, entro il mese di aprile dell'anno successivo a quello di riferimento, in seguito alla conclusione del processo di valutazione. La quota di premialità riferita alla performance individuale è così suddivisa: 10% collegata alla valutazione delle prestazioni (obiettivi); 10% collegata alla valutazione delle competenze e dei comportamenti organizzativi. In merito al collegamento tra il punteggio di performance conseguito ed il trattamento economico correlato, si rinvia alle griglie di seguito riportate:

Performance individuale - valutazione delle prestazioni (obiettivi)

Punteggio finale - valutazione obiettivi	% premio corrisposta
0-30: obiettivi non raggiunti	0
31-50: obiettivi raggiunti in minima parte	50
51-70: obiettivi raggiunti parzialmente	70
71-89: obiettivi raggiunti quasi pienamente	85
90-100: obiettivi raggiunti pienamente	100

Performance individuale - valutazione delle competenze e dei comportamenti organizzativi

Punteggio finale - valutazione delle competenze e dei comportamenti organizzativi	% premio corrisposta
0-30: comportamenti non agiti	0
31-50: comportamenti agiti in minima parte	50
51-70: comportamenti agiti parzialmente	70
71-89: comportamenti agiti quasi pienamente	85
90-100: comportamenti agiti pienamente	100

Le Parti, viste le risorse disponibili, confermano per l'anno 2024 i premi correlati alla performance organizzativa e individuale secondo quanto già previsto nell'Accordo Rep. n. 372/2023 e indicati, per ciascuna area, nella seguente tabella:

Tabella D): "Premio anno 2024":

Area	Quota capitaria Euro	Una tantum anno 2024 Euro	Quota capitaria anno 2024 Euro
Personale di supporto	2.478,96	290,00	2.768,96
Operatori	2.788,92	326,26	3.115,18
Assistenti	3.098,76	362,51	3.461,27
Professionisti della salute e funzionari (ex cat. D)	3.718,44	435,00	4.153,44
Professionisti della salute e funzionari (ex cat. Ds)	4.338,24	507,51	4.845,75

Le Parti confermano, altresì, che nell'anno 2024 per tutto il personale di Arpae le quote infrannuali di premialità sono quelle indicate nella seguente tabella:

Tabella E): "Quote infrannuali premialità anno 2024"

Area	Quote infrannuali anno 2024 Euro
Personale di supporto	184,60
Operatori	207,68
Assistenti	230,75
Professionisti della salute e funzionari - (ex cat. D)	276,90
Professionisti della salute e funzionari - (ex cat. Ds)	323,05

Inoltre, le Parti confermano che, nei confronti di tutto il personale non dirigente di Arpae, la corresponsione dei premi correlati alla performance organizzativa e individuale, per l'anno 2024, avviene in conformità alla "Disciplina concernente la corresponsione al personale del comparto di Arpae del premio correlato alla performance organizzativa e individuale", di cui Allegato A) all'Accordo Rep. n. 336/2020.

Con riferimento alla premialità 2025 e 2026 le Parti confermano, altresì, quanto previsto nell'Accordo Integrativo aziendale Rep. n. 372/2023.

7.2 MAGGIORAZIONE DEL PREMIO INDIVIDUALE ANNO 2024

Con riferimento alla maggiorazione del premio individuale previsto dall'art. 82 del CCNL 2016-2018, le Parti concordano che la misura di detta maggiorazione corrisponda al 30% del valore medio pro capite dei premi attribuiti al personale a titolo di performance individuale. Pertanto, tale maggiorazione verrà erogata a saldo, in seguito alla conclusione del processo di valutazione, di norma nel mese di giugno dell'anno successivo a quello di riferimento.

Le Parti concordano, inoltre, di attribuire la maggiorazione del premio ad una limitata quota massima del personale valutato, corrispondente ad una percentuale non superiore al 2% del personale in servizio al 1° gennaio dell'anno di riferimento. Il suddetto limite percentuale viene calcolato con riferimento a ciascuna struttura, intese quali: la Direzione Generale unitamente ai Servizi ad essa afferenti; la Direzione Amministrativa; la Direzione Tecnica; le Aree Autorizzazioni e Concessioni; le Aree Prevenzione Ambientale e le Strutture Tematiche.

Il limite percentuale viene arrotondato all'unità superiore in caso di frazione pari o superiore a 0,50. Laddove l'applicazione della suddetta percentuale e del relativo arrotondamento dia un risultato pari a zero, si considera comunque un'unità di personale.

Per l'anno 2024 le Parti richiamano i criteri per l'attribuzione della maggiorazione del premio individuale, così come definiti al paragrafo n. 10 del documento "Sistema di misurazione e valutazione della performance" (DDG n. 98/2023).

Le Parti rilevano, altresì, che le disposizioni di cui al presente paragrafo non trovano applicazione nei confronti del personale titolare di incarichi di funzione.

Le Parti, inoltre, rilevano che - al termine del processo di valutazione - sarà fornita informazione alle OO.SS./RSU aziendali in merito all'attribuzione della maggiorazione del premio individuale per l'anno 2024.

Per tutto quanto non modificato dal presente Accordo si rinvia ai precedenti accordi integrativi sottoscritti in materia.

Per la Delegazione di parte datoriale di Arpae:

Giuseppe Bortone	firmato
Lia Manaresi	firmato
Eriberto de' Munari	firmato
Stefano Renato De Donato	firmato

Per le OO.SS. e RSU Aziendali:

Rosalba Calandra Checco	FP CGIL	firmato
Sonia Uccellatori	CISL FP	firmato
Christian Ruiu	UIL FPL	firmato
Andrea Zannoni	UIL FPL	firmato
Davide Battistella	RSU	firmato

Rosalia Costantino	RSU	firmato
Andrea Mazzoli	RSU	firmato
Valeria Biancolini	RSU	firmato
Livia Sonzio	RSU	firmato
Paola Leuci	RSU	firmato
Leonardo Ronchini	RSU	firmato
Federica Forti	RSU	firmato
Carlo Vanni	RSU	firmato
Rossella Antonietta Mariani	RSU	firmato
Monica Bertuccioli	RSU	firmato
Maurizio Miselli	RSU	firmato
Mauro Noberini	RSU	firmato
Alessandro Costi	RSU	firmato
Alessandra Santolini	RSU	firmato
Meri Scaringi	RSU	firmato
Claudia Bartolini	RSU	firmato
Elena Gallini	RSU	firmato
Yuri Tassoni	RSU	firmato

ALLEGATO A)

PROGETTO RELATIVO ALLE ATTIVITÀ DI VIGILANZA E CONTROLLO ALLE EMISSIONI IN ATMOSFERA: CONTROLLI A CAMINO MEDIANTE CAMPIONAMENTI ED ANALISI.

1. Premessa

Si confermano le esigenze di favorire il consolidamento e l'efficientamento dell'attività di vigilanza e controllo alle emissioni in atmosfera con specifico riferimento ai controlli a camino eseguiti mediante l'effettuazione di misure, campionamenti ed analisi, secondo le argomentazioni esplicitate in particolare negli Accordi rep. n. 192/2011 e rep. n. 292/2017 e che qui si intendono richiamate, anche con riferimento alle specifiche competenze tecniche del personale interessato ed alle oggettive difficoltà connesse all'espletamento dell'attività in esame.

Si conferma, conseguentemente, l'intento di favorire l'efficientamento della suddetta attività di vigilanza e controllo alle emissioni in atmosfera, promuovendo l'impiego ottimale delle risorse nell'ambito territoriale dell'intera rete Arpae, anche mediante una valorizzazione economica del personale interessato dal progetto in esame.

2. Criteri di valutazione e riconoscimento dell'incentivo economico

Con riferimento alle modalità di computo dei punteggi da assegnare ai campionamenti a camino si precisa quanto segue:

- a) i campionamenti a camino effettuati al di fuori dell'ambito provinciale della struttura di assegnazione del dipendente sono conteggiati con valore numerico doppio, rispetto ai campionamenti effettuati nell'ambito provinciale di assegnazione;
- b) i campionamenti a camino di IPA/PCB/Diossine, la cui durata complessiva minima è di 6 – 8 ore così come previsto dalle norme, sono conteggiati con valore numerico doppio, solo qualora non siano già ricompresi tra quelli di cui al punto precedente e al punto seguente;
- c) i campionamenti a camino “a carattere complesso”, intesi quali campionamenti effettuati in presenza di almeno una delle seguenti circostanze ¹:
 - n. aliquote ² almeno pari a 4;
 - altezza del camino \geq 30 mt;
 - temperatura emissione \geq 100 °C;

sono conteggiati con valore numerico di 1,5 punti, solo qualora non siano già ricompresi tra quelli di cui ai punti precedenti.

¹ Ai fini della rendicontazione dei camini “a carattere complesso” si considerano i seguenti dati: n. aliquote indicate nel verbale di campionamento; altezza del camino indicata nell'autorizzazione ambientale; temperatura indicata nel rapporto di misura.

² La definizione di aliquota è contenuta nell'Allegato B).

Nello specifico, si prevede - pertanto - che il numero di campionamenti a camino da conteggiare per il riconoscimento dell'incentivo economico sia determinato come segue:

A = n. campionamenti a camino effettuati nel territorio provinciale della struttura di assegnazione (ad esclusione dei campionamenti di IPA/PCB/Diossine di cui alla lettera C e dei campionamenti “a carattere complesso” di cui alla lettera D).

B = n. campionamenti a camino, inclusi i campionamenti di IPA/PCB/Diossine, effettuati al di fuori del territorio provinciale della struttura di assegnazione (ad esclusione dei campionamenti “a carattere complesso” di cui alla lettera D) x 2.

C = n. campionamenti a camino di IPA/PCB/Diossine effettuati nel territorio provinciale della struttura di assegnazione (sono pertanto esclusi quelli effettuati al di fuori del territorio provinciale della struttura di assegnazione di cui alla lettera B ed i campionamenti “a carattere complesso” di cui alla lettera D) x 2.

D = n. campionamenti a camino “a carattere complesso” effettuati nel territorio provinciale della struttura di assegnazione (sono pertanto esclusi quelli effettuati al di fuori del territorio provinciale della struttura di assegnazione di cui alla lettera B ed i campionamenti di IPA/PCB/Diossine) x 1,5

E (*) = A + B + C + D (corrispondente al n. campionamenti a camino totali da considerare ai fini della corresponsione dell'incentivo).

(*) In sede di computo del numero dei campionamento a camino, in caso di punteggio complessivo frazionato, si procede all'arrotondamento all'unità superiore.

La quota di incentivo spettante a ciascun dipendente sarà determinata in relazione alle percentuali definite nella Tabella n. 1, in relazione al numero complessivo di controlli a camino conteggiati secondo le modalità indicate nei documenti di riferimento.

Si definisce la seguente rimodulazione della Tabella n. 1, che costituisce modifica e aggiornamento di quella riportata nell'accordo Rep. 292/2017.

Tabella n. 1.

Numero di attività di “Campionamento aria” a camino (per operatore)	Incentivo spettante (% della quota massima)
da 0 a 10 campionamenti a camino	0
da 11 a 20 campionamenti a camino	30% (della quota massima)
da 21 a 43 campionamenti a camino	50% (della quota massima)

da 44 a 56 campionamenti a camino	65% (della quota massima)
da 57 a 80 campionamenti a camino	85% (della quota massima)
oltre 80 campionamenti a camino	100% (della quota massima)

Il progetto in esame è finanziato mediante l'utilizzo delle risorse del "Fondo premialità e condizioni di lavoro".

Le risorse per la valorizzazione del premio in esame vengono quantificate nella quota massima di Euro 25.000,00 lordi. La quota massima pro capite annua di compenso incentivante è quantificata in Euro 1.000,00 lordi, stabilendo che la percentuale di incentivo spettante a ciascun operatore sia determinata in relazione al numero di attività di "Campionamento aria" conteggiate come sopra specificato, relativamente all'anno di riferimento. Qualora si superi il tetto massimo fissato in 25.000 Euro l'importo della quota massima pro capite dovrà essere rideterminato in misura proporzionale agli esiti della valutazione.

Il processo di valutazione avviene secondo le seguenti fasi:

1. Il Dirigente valutatore compila l'apposita scheda nella parte relativa all'assegnazione del progetto obiettivo in esame assegnato al dipendente interessato, ne informa il dipendente medesimo che controfirma la scheda per presa visione;
2. Al termine del periodo di riferimento il Dirigente valutatore dovrà indicare nella scheda il numero di campionamenti a camino da considerare ai fini della corresponsione dell'incentivo e comunicare l'esito al dipendente interessato, che dovrà controfirmare la scheda medesima per presa visione;
3. Il Responsabile dell'Area Prevenzione Ambientale, preso atto dei risultati, trasmette, entro il mese di febbraio dell'anno successivo a quello di riferimento, le schede di valutazione compilate al Servizio Risorse Umane, ai fini degli adempimenti connessi alla liquidazione delle quote degli incentivi economici spettanti;
4. Gli incentivi suddetti sono corrisposti in un'unica soluzione nel mese di maggio dell'anno successivo a quello di riferimento.

ALLEGATO A1)

ISTRUZIONI PER LA VERBALIZZAZIONE E L'INSERIMENTO IN SINADOC DELLE ATTIVITA' DI CAMPIONAMENTO NONCHE' DI CAMPIONAMENTO E ANALISI IN CAMPO ALLE EMISSIONI

Il presente documento, prendendo a riferimento la LG 03/DT (Gestione delle attività di misura e campionamento delle emissioni convogliate in atmosfera) e la I21 (Inserimento dati emissioni in atmosfera) ne riassume i contenuti.

Con le Linee Guida e le Istruzioni Operative della DT, il camino di emissione diventa il punto di origine del campione e ogni tipo di supporto che viene utilizzato per prelevare inquinanti dal punto di emissione diventa una aliquota. Il verbale di campionamento diventa univoco per ogni punto di emissione, così come il codice a barre, e può contenere i dati identificativi di più misure e più aliquote campionate, anche per la determinazione di inquinanti diversi.

Nel caso di aliquote provenienti da una stessa emissione, ma che devono essere analizzate in più sedi ARPA diverse, per una migliore gestione delle attività di accettazione tecnica ed amministrativa, è necessario compilare un verbale di prelievo costituito da più pagine, ognuna delle quali si riferisce alla serie di aliquote da analizzare in una unica sede; in tale caso le pagine del verbale di prelievo riporteranno la dicitura "pag. x di y". Con lo stesso verbale di campionamento si comunica alla ditta la data e l'orario di apertura dei campioni affinché la stessa possa presenziare alle fasi di apertura ed analisi del campione, eventualmente con un consulente tecnico o rappresentante appositamente delegato, in ottemperanza alle norme di tutela dei diritti di difesa.

Di seguito si riportano le principali indicazioni per un corretta gestione della verbalizzazione delle attività di misura, campionamento e analisi in campo effettuate su una emissione in atmosfera, nonché per la loro corretta registrazione in SINADOC.

1. Ogni serie di misure, campionamenti e analisi in campo effettuate su una emissione in atmosfera deve essere registrata su apposito verbale seguendo le indicazioni riportate nella LG 03/DT.
2. Ogni verbale di campionamento è riconducibile all'insieme delle misure e dei campionamenti eseguiti su una stessa emissione: sono perciò possibili verbali di prelievo contenenti le specifiche descrittive di più misure e più aliquote, anche per parametri diversi, purché i prelievi siano effettuati sulla stessa emissione, nello stesso giorno. **Tutte le misure, i campionamenti e le analisi in campo effettuate sulla**

stessa emissione, nella stessa giornata lavorativa, devono pertanto essere registrate in un unico verbale; se nello stesso giorno lavorativo sono controllate più emissioni diverse, si dovranno redigere più verbali, uno per ogni emissione. Analogamente, se per una stessa emissione sono richieste più giornate di campionamento e misura, si dovranno redigere più verbali, uno per ogni giornata di attività, anche se sulla stessa emissione.

3. I campioni prelevati da consegnare allo sportello di accettazione, nonché le misure e analisi in campo effettuate con strumentazione automatica (che non generano veri e propri campioni da trasferire in laboratorio), sono registrati sullo stesso verbale e devono essere contrassegnati da un unico codice a barre; i diversi campioni e/o analisi in campo costituiranno “aliquote” dello stesso campione e saranno identificabili attraverso la codifica di ciascuna aliquota. Al fine di definire in modo univoco ed uniforme la codifica da assegnare ai campioni, ai tipi di ricerca ed alle diverse aliquote, si fa riferimento alle indicazioni riportate nella LG 03/DT, applicabili anche a campionamenti ed analisi in campo eseguiti con sistemi automatici. Il codice a barre è applicato anche direttamente sul verbale di prelievo.
4. Le attività di campionamento e analisi in campo alle emissioni per la determinazione dell'umidità o di inquinanti quali CO, NOx, SOx, CO2, O2, COT, effettuate con sistemi automatici, sono da considerare vere e proprie attività di campionamento poiché è necessario comunque accedere in quota e predisporre la linea di campionamento, al pari di quelle che generano un campione materiale. Per tali attività è perciò necessario codificare le rispettive aliquote nel verbale e sommarle con quelle che generano effettivamente campioni da consegnare al laboratorio.
5. Ogni aliquota da consegnare al laboratorio deve essere sigillata ed identificata con apposita etichetta riportante almeno: numero di verbale, sigla aliquota, data prelievo, azienda e firme del tecnico prelevatore e del rappresentante della azienda stessa. Ad ogni aliquota da consegnare al laboratorio, viene applicata, oltre alla etichetta identificativa, anche il codice a barre
6. All'interno della pratica SINADOC dovranno essere aperte tante attività quante ne sono state effettivamente portate a termine, quindi per esempio l'ispezione (da aprire sempre), la comunicazione o la segnalazione di notizia di reato, ecc.. Tra esse, in caso di misure, campionamenti e/o analisi in campo alle emissioni, dovrà esservi sempre la corrispondente specifica attività di “Campionamento aria” e/o di “Campionamento e analisi in campo – Emissioni” (vedi nota in fondo alla successiva tabella). Poiché le attività di misura, campionamento e analisi in campo sono svolte sempre in concomitanza con l'attività di ispezione, l'impegno orario complessivo per lo svolgimento di tutte le attività effettuate va rendicontato nell'attività di ISPEZIONE, alla casella Ore (hh:mm).

7. Ogni verbale di misura, campionamento e analisi in campo, che può contenere più aliquote generate sia da campionamenti con analisi in campo sia da campionamenti veri e propri (aliquote da consegnare al laboratorio) fatti su uno stessa emissione, nella stessa giornata lavorativa, e ai quali è assegnato lo stesso codice a barre, può generare:

- una sola specifica attività (CAMPIONAMENTO E ANALISI IN CAMPO – EMISSIONI) nel programma SINADOC, nel caso in cui vengano fatti solamente campionamenti con analisi in campo (nessuna aliquota da consegnare in laboratorio);
- una sola specifica attività (CAMPIONAMENTO ARIA) nel programma SINADOC, nel caso in cui vengano fatte solamente campionamenti con aliquote da consegnare in laboratorio (nessuna misura o campionamento con analisi in campo);
- una specifica attività di CAMPIONAMENTO ARIA e una specifica attività di CAMPIONAMENTO E ANALISI IN CAMPO – EMISSIONI nel programma SINADOC, nel caso in cui vengano fatti sia campionamenti con analisi in campo, sia campionamenti con aliquote da consegnare in laboratorio;

Ai soli fini della rendicontazione delle attività finalizzata alla definizione dei progetti incentivanti per l'implementazione dei controlli alle emissioni, nella fattispecie relativa all'ultimo punto, deve essere conteggiata una sola attività.

8. Per la corretta registrazione dell'attività di campionamento e analisi in campo alle emissioni all'interno di SINADOC, occorrerà inserire l'attività specifica utilizzando uno dei percorsi idonei di seguito illustrati:

Processo Primario	Intervento di vigilanza ed ispezione - Gestione delle segnalazioni di inconvenienti ambientali
Categoria	Aria IPPC Energia
Sottocategoria	Aria emissioni IPPC Energia e Ambiente
Prestazione	Vigilanza su emissioni in atmosfera provenienti da processi produttivi Vigilanza programmata su impianti IPPC Vigilanza su impianti autorizzati IPPC (SIA) Vigilanza su impianti di produzione energia
Attività	Campionamento aria e/o Campionamento ed analisi in campo - Emissioni

9. Per una omogenea rendicontazione delle aliquote si assume che da ciascuna specifica linea di prelievo si generi 1 sola aliquota per ogni tipologia di campionamento. Ad esempio:

- una fiala di campionamento per COV, pur essendo costituita da 2 settori (uno principale ed il secondo di controllo) costituisce 1 aliquota
- un campione ottenuto da 3 gorgogliatori in serie (i primi due, uniti, costituiscono il campione principale ed il terzo è di controllo) costituisce 1 aliquota
- un campione di polveri ottenuto con sonda isocinetica costituisce 1 aliquota

Vengono conteggiate più aliquote da ciascuna specifica linea di prelievo solo nel caso in cui:

- si eseguano più campionamenti distinti (ad esempio 3 distinti campionamenti isocinetici di polveri da 1 ora ciascuno corrispondono a 3 aliquote)
- si eseguano campionamenti di microinquinanti (3 aliquote corrispondenti a Polveri, condensa e fiala XAD-2)
- si eseguano determinazioni di metalli con campionamento isocinetico di polveri ed anche linea derivata con gorgogliatori (2 aliquote)

ALLEGATO B)**PROGETTO MICOLOGI – 2024**

Si precisa che i relativi punteggi saranno assegnati secondo la seguente tabella:

Percentuale di turni di PD svolti rispetto ai turni totali previsti per il C.M.R.	Valutazione
(\leq) <i>Minore</i> = 1,5 %	Risultato: NON RAGGIUNTO
(>) Maggiore di 1,5% a (\leq) <i>minore</i> = 3,5%	Risultato: PARZIALMENTE ADEGUATO
(>) Maggiore di 3,5% a (\leq) <i>minore</i> = 6,5%	Risultato ADEGUATO
(>) Maggiore di 6,5% a (\leq) <i>minore</i> = 8 %	Risultato BUONO
(>) Maggiore di 8%	Risultato OTTIMO

NOTA 1: In presenza di un risultato con decimali si procede considerando il primo decimale senza arrotondamento.

ALLEGATO C)

PROGETTO INCENTIVAZIONE AUDIT INTERNI SISTEMA GESTIONE QUALITA'

1. Premessa

Arpae ER ha adottato un Sistema gestione qualità, che si applica a tutti i processi aziendali di supporto e a processi primari; il Sistema Gestione Qualità è, inoltre, certificato UNI EN ISO 9001:2015 e accreditato UNI CEI EN ISO/IEC 17025:2018 e UNI CEI EN ISO/IEC 17043:2010, per i seguenti processi:

- Attività di pianificazione e controllo direzionale;
- Gestione della rete di monitoraggio della qualità dell'aria;
- Verifica di conformità legislativa registrazione/mantenimento EMAS;
- “Processo della conservazione dei dati/documenti e del disaster recovery” e “Processo di gestione delle richieste di assistenza ordinaria dei software Arpae”;
- Progettazione, gestione e realizzazione di attività di formazione in ambito didattico e aziendale;
- Verifiche ispettive programmate per Autorizzazione integrata ambientale;
- Prescrizioni e Asseverazioni ex L. 68/2015;
- Gestione delle Misure di Portata Liquida;
- Elaborazione del Bilancio Energetico Regionale;
- **Campionamento acque di balneazione;**
- **Rilascio Autorizzazioni Integrate Ambientali (AIA);**
- Analisi di laboratorio;
- Organizzazione di Proficiency Test.

In ottemperanza alle norme UNI EN ISO 9001:2015 e UNI CEI EN ISO/IEC 17025:2018 e UNI CEI EN ISO/IEC 17043:2010, sulla base di un programma annuale approvato dal Direttore Generale, Arpae deve condurre ad intervalli pianificati Audit interni (AI) per determinare se il Sistema gestione qualità:

è conforme a quanto pianificato, ai requisiti delle norme ed a quelli da essa stessa stabiliti;

è efficacemente attuato e mantenuto.

Gli audit sono svolti da operatori qualificati tramite formazione adeguata ed affiancamento, che svolgono tale attività su base volontaria. I requisiti per l'abilitazione sono:

effettuazione del corso sulla norma relativa ai requisiti del SGQ di riferimento (ISO 9001 o ISO/IEC 17025 o 17043);

effettuazione del corso sulle tecniche di conduzione degli AI (secondo la norma UNI EN ISO 19011);

affiancamento per almeno 3 AI per conseguire la qualifica come auditor interno;

ulteriori affiancamenti per almeno 2 AI come auditor interno per conseguire la qualifica di responsabile del gruppo di audit.

Il mantenimento della qualifica prevede:

lo svolgimento di un audit almeno ogni due anni;

la formazione in caso di aggiornamento o nuove emissioni della normativa di riferimento.

Il Programma annuale degli AI prevede almeno 2-3 AI/anno per le Aree Prevenzione Ambientale e almeno 5-6 AI/anno per i Servizi Autorizzazioni e Concessioni, almeno 5-6 AI/anno per la Rete laboratoristica, 1 AI/anno per PTP (Organizzatore Proficiency Test), 2-3 AI/anno per la Direzione Generale (compresa DT e DA) e 1 AI/anno per SIMC-SII e SOD (Unità Goro). Mediamente il Gruppo di audit è costituito da 3 verificatori, 1 responsabile e 2 componenti.

2. Riconoscimento dell'incentivo economico

Per dare rilievo e riconoscimento a tale attività obbligatoria svolta da operatori Arpae a livello volontario, si prevede di corrispondere un compenso incentivante al personale del comparto impegnato nella stessa.

Le parti concordano di quantificare tale compenso incentivante in:

- 100 euro al giorno per Componente del Gruppo di audit;
- 150 euro al giorno per Responsabile del Gruppo di audit.

Le Parti concordano che tale compenso onnicomprensivo, da erogare al personale del comparto a conclusione degli audit effettuati, in aggiunta alla retribuzione prevista per il lavoro ordinario, sia finanziato con le risorse del "Fondo premialità e condizioni di lavoro".

Ad ogni operatore qualificato ed inserito negli elenchi degli auditor interni viene garantita l'effettuazione di almeno 1 AI ogni 2 anni, che rappresenta anche il requisito per il mantenimento della qualifica, perseguendo il principio della rotazione.

Per sensibilizzare il personale impegnato negli AI sul ruolo e sulle caratteristiche della figura dell'auditor, al fine di rendere maggiormente efficaci gli audit interni, saranno dedicati specifici momenti di approfondimento. L'Agenzia si impegna a fornire a consuntivo annuale i dati relativi agli Audit interni.

ALLEGATO D)

APPLICAZIONE DEGLI ACCORDI RELATIVI ALLE ATTIVITÀ ISTITUZIONALI OBBLIGATORIE DA SVOLGERSI PRESSO I LABORATORI DI ARPAE NELLE GIORNATE DI SABATO E FESTIVI” - INTEGRAZIONE DELL’ACCORDO REP. 323/2019.

Si confermano per l’anno 2024 i contenuti dell’Accordo Rep. 323/2019 riferito all’ *“Applicazione sperimentale degli accordi relativi alle attività istituzionali obbligatorie da svolgersi presso i laboratori di Arpae nelle giornate di sabato e festivi”*.

Inoltre, per favorire l’efficientamento delle suddette attività analitiche e promuovere l’impegno e il coinvolgimento del personale interessato, anche mediante una valorizzazione economica dello stesso, le Parti concordano di corrispondere, per l’anno 2024, al personale interessato dallo svolgimento delle attività in esame nelle giornate di sabato e festivi un incentivo economico la cui quota massima pro capite è pari a **euro 100,00**.

Le Parti concordano, altresì, che qualora nel corso del 2024 risulti necessario l’espletamento, nelle giornate di sabato e festivi, di ulteriori attività analitiche riferite ad altre tipologie di campioni istituzionali rispetto a quelle previste nel suddetto Accordo Rep. n. 323/2019 e se ne attesti la corretta esecuzione, la quota massima pro capite relativa agli operatori interessati è pari a **euro 200,00**.

Il personale che potrà partecipare alle suddette attività incentivate è pari, indicativamente, a complessivi n. 26 dipendenti (n. 12 per il Laboratorio di Bologna, n. 4 per il Laboratorio di Ferrara, n. 5 per il Laboratorio di Ravenna, n. 5 per il Laboratorio di Reggio Emilia).

Le risorse messe a disposizione per il suddetto progetto incentivato sono, pertanto, quantificate in via presuntiva nella quota di euro 5.200 lordi, e saranno finanziate mediante il “Fondo premialità e condizioni di lavoro”.

La Parti concordano, altresì, che il suddetto incentivo sarà corrisposto in esito ad uno specifico processo di valutazione, che terrà conto dell’apporto individuale fornito anche in termini di miglioramento qualitativo e ottimizzazione delle attività assegnate (disponibilità alla equa ripartizione dei turni programmati, finalizzata alla copertura dei fine settimana e giorni festivi per garantire le attività analitiche nel rispetto dei tempi e delle procedure richiesti dalla normativa di riferimento).

Le valutazioni saranno in capo ai Responsabili dei Laboratori di appartenenza dei dipendenti interessati.

Per la valutazione ci si avvarrà di una apposita scheda di valutazione, composta:

- da una parte relativa all'assegnazione dell'obiettivo, del dettaglio delle azioni per il conseguimento dello stesso e dei relativi indicatori, come di seguito riportato:

Azioni	Indicatori
Disponibilità nella ripartizione dei turni ed effettuazione degli stessi	Egua distribuzione dei turni nell'ambito del calendario: copertura di almeno 3 fine settimana e/o festività ed effettiva realizzazione degli stessi, in relazione alla programmazione dei turni nell'anno di riferimento e alle effettive necessità di presenza in laboratorio
Rispetto dei tempi e delle procedure richiesti dalla normativa di riferimento, al fine di garantire la qualità analitica delle prestazioni.	Nessuno scarto di campioni per mancata esecuzione delle analisi nei termini previsti o per errata applicazione delle procedure

- da una parte relativa alla valutazione sulla base della seguente griglia di giudizio:

- **<= 40: non raggiunto: risultato non conseguito.**

La situazione si verifica in caso di indisponibilità alla copertura di almeno 3 fine settimana e/o festività o in caso di annullamento di almeno 1 campione a causa di mancato intervento senza giustificato motivo, o di mancata esecuzione delle analisi nei termini previsti o di errata applicazione delle procedure.

- **41-50: parzialmente adeguato: risultato parzialmente raggiunto.**

La situazione si verifica in caso di copertura di almeno 3 fine settimana e/o festività, ma senza nessun intervento effettuato, per cause non imputabili al lavoratore.

- **51-75: adeguato: risultato raggiunto.**

La situazione si verifica in caso di copertura di almeno 3 fine settimana e/o festività, e almeno un intervento effettuato.

- **76-100: ottimo: risultato raggiunto e superato.**

La situazione si verifica in caso di copertura di almeno 3 fine settimana e/o festività, e almeno tre interventi effettuati.

In riferimento alle modalità di collegamento tra esito del suddetto processo di valutazione delle prestazioni e uscita economica per il riconoscimento dello specifico incentivo economico in esame, viene adottata la seguente griglia:

punteggio finale	% premio corrisposto
0 - 40	0
41 - 50	50
51 - 75	75
76 - 100	100

ALLEGATO E)

PROGETTO PER IL CONSOLIDAMENTO E L'EFFICIENTAMENTO DELLE ATTIVITA' DI ACCERTAMENTO IN MATERIA AMBIENTALE E DI DEMANIO IDRICO

1. Premessa

Si premette che, con l'Accordo Sindacale Rep. 346/2021 par. 7 è stato attivato per l'anno 2021 un progetto teso ad efficientare e consolidare l'attività svolta dagli agenti accertatori che prestano la loro attività all'interno dei Servizi Autorizzazione e Concessione di Arpae.

La predetta attività di accertamento è costituita da verifiche e controlli prevalentemente di carattere documentale aventi ad oggetto il corretto adempimento di prescrizioni contenute in autorizzazioni, concessioni, disciplinari ed altri atti in materia ambientale e di demanio idrico.

Si rileva che il progetto attivato per gli anni 2021-2022 ha consentito lo sviluppo delle competenze possedute dagli accertatori nominati dal Direttore Generale anche mediante un'attività formativa specifica, finalizzata principalmente alla definizione di modulistiche comuni e alla omogeneizzazione delle procedure.

Ciò premesso, si rende necessario anche per l'anno 2024, come avvenuto per il 2023, confermare uno specifico progetto incentivante per consolidare l'efficientamento e lo sviluppo delle attività di accertamento in materia ambientale e di demanio idrico, avendo a riferimento, in particolare, quanto previsto nella DDG n. 73/2021 relativa al Piano di riposizionamento del Demanio Idrico, nonché ai Piani di attività 2024 delle Aree Autorizzazioni e Concessioni e del Servizio Gestione Demanio Idrico della DT.

Si precisa che sussistono due tipologie di Agenti Accertatori:

- operatori che si occupano di materie ambientali e svolgono un'attività di carattere esclusivamente documentale;
- operatori che effettuano accertamenti in materia di demanio idrico con attività a carattere prevalentemente documentale che, in caso di necessità di verifica sul posto o di approfondimenti specifici, viene integrata da sopralluoghi mirati.

L'attività di vigilanza amministrativa potrà dare luogo, in caso di inottemperanza agli atti autorizzativi/concessori o di diversa natura adottati in materia ambientale ovvero demaniale, all'adozione di verbali di accertamento di illecito amministrativo.

Accertamenti ambientali documentali:

Queste attività riguardano in particolare violazioni in materia ambientale che possono essere accertate direttamente, a seguito di segnalazioni provenienti da varie articolazioni dell'Agenzia o da parte di altri Enti/Autorità preposti a verifiche di loro competenza.

Accertamenti su demanio idrico:

Queste attività riguardano violazioni sul demanio idrico e, sotto il profilo documentale, presentano analogie con gli accertamenti in materia ambientale. La possibilità di svolgere, ove necessario, anche attività "sul campo" richiede conoscenze tecniche specifiche della materia.

In caso di sopralluogo esterno, sono confermate le disposizioni in materia di sicurezza applicate in Agenzia, riferite alla presenza contestuale di un numero di soggetti non inferiore a due (ivi inclusi operatori di Arpae, di enti esterni e degli organi di polizia). Si conferma, altresì, la formazione per la sicurezza in uso presso l'Agenzia per le attività in esterna.

Per gli operatori designati in materia di accertamenti demaniali si conferma la necessità del mantenimento di procedure e approcci comuni fra operatori dei SAC e della DT, nonché di una formazione gestita con il supporto diretto del Servizio Gestione Demanio Idrico della Direzione Tecnica, con particolare riferimento ai controlli da remoto tramite sovrapposizione di cartografie e foto aeree e sull'utilizzo di banche dati anche non di settore.

2. Criteri di valutazione

Per l'anno 2024 si stima che il personale interessato dal progetto in esame sia pari a n. 28 unità, in linea con quanto previsto con la DDG n. 174/2022.

Le risorse destinate alla realizzazione del progetto in esame sono quantificate nella quota massima di euro 11.200,00 lordi, finanziate mediante il "Fondo premialità e condizioni di lavoro". La quota massima pro capite di compenso incentivante è quantificata in euro 400,00 lordi.

L'attribuzione dell'incentivo economico sarà effettuata sulla base del raggiungimento individuale dei target definiti nelle tabelle di seguito riportate

Tabella 1- Accertamenti documentali ambientali

Attività svolta (per operatore)	Incentivo spettante (% della quota massima)
n. pratiche sottoposte a vigilanza amministrativa*: inferiore all' 80% degli accertamenti programmati/richiesti	0%
n. pratiche sottoposte a vigilanza amministrativa*: almeno 80% degli accertamenti programmati/richiesti	70%
n. pratiche sottoposte a vigilanza amministrativa*: 100% degli accertamenti programmati/richiesti	100%

** Con riferimento al computo delle pratiche si precisa che per gli accertamenti, verranno conteggiate anche le pratiche il cui esito istruttorio non dia luogo a verbale di illecito amministrativo (in tal caso l'accertatore dovrà comunque dare conto dell'attività istruttorio svolta e del relativo esito). Si precisa che per gli accertamenti in esame la programmazione delle pratiche avviene avendo a riferimento in via prioritaria le segnalazioni pervenute ed in relazione alle altre attività assegnate al personale.*

Tabella 2 - Accertamenti sui beni del demanio idrico

Si prevede che le pratiche di accertamento sui beni del demanio idrico che richiedono lo svolgimento di sopralluogo siano conteggiate con valore numerico doppio rispetto alle altre. Conseguentemente, si definiscono le seguenti modalità di computo dei punteggi da assegnare alle attività di accertamento ai fini del riconoscimento dell'incentivo spettante:

A = n. pratiche di accertamento senza sopralluogo (x valore 1) ;

B = n. pratiche di accertamento con sopralluogo (x valore 2);

C = A + B valore da considerare ai fini della corresponsione dell'incentivo (corrispondente alle attività totali

di accertamento, con e senza sopralluogo, conteggiate come sopra indicato).

** Con riferimento al computo delle pratiche si precisa che per gli accertamenti, verranno conteggiate anche le pratiche il cui esito istruttorio non dia luogo a verbale di illecito amministrativo (in tal caso l'accertatore dovrà comunque dare conto dell'attività istruttorio svolta e del relativo esito).*

La quota di incentivo spettante sarà determinata in relazione alle percentuali definite nella seguente Tabella:

Servizi Autorizzazioni e Concessioni e Servizio Gestione Demanio Idrico	
N. di accertamenti considerati ai fini del riconoscimento dell'incentivo (per operatore)	Incentivo spettante (% della quota massima)
da 0 a 19	0%
da 20 a 30	50%
da 31 a 40	70%
da 41	100%

3. Riconoscimento dell'incentivo economico

Per l'attribuzione del progetto obiettivo in esame e per la successiva valutazione del personale interessato, ci si avvarrà di apposita scheda di valutazione, che si compone di una parte relativa all'assegnazione dell'obiettivo e degli indicatori di risultato. Tale scheda, comprende, inoltre, la parte relativa alla valutazione del raggiungimento dell'obiettivo sulla base dei parametri definiti nelle suddette Tabella n.1 e n. 2 ed in cui sono indicate le modalità di collegamento tra esito del processo di valutazione delle prestazioni e riconoscimento dello specifico incentivo economico.

Le valutazioni saranno in capo ai Responsabili delle Strutture di appartenenza dei dipendenti interessati.

Il processo di valutazione avviene secondo le seguenti fasi:

- 1 Il Dirigente valutatore compila l'apposita scheda nella parte relativa all'assegnazione del progetto obiettivo in esame assegnato al dipendente interessato, ne informa il dipendente medesimo che controfirma la scheda per presa visione;
- 2 Al termine del periodo di riferimento il Dirigente valutatore indica nell'apposita scheda la valutazione ai fini della corresponsione dell'incentivo e comunica l'esito al dipendente interessato, che deve controfirmare la scheda medesima per presa visione;
- 3 Il Responsabile dell'Area Autorizzazione e Concessioni/Responsabile Servizio Gestione Demanio Idrico (DT), preso atto dei risultati, trasmette, entro il mese di febbraio dell'anno successivo a quello di riferimento, le schede di valutazione compilate al Servizio Risorse Umane, ai fini degli adempimenti connessi alla liquidazione delle quote degli incentivi economici spettanti;
- 4 Gli incentivi suddetti sono corrisposti in un'unica soluzione nel mese di maggio dell'anno successivo a quello di riferimento.

ALLEGATO F)

PROGETTO SPERIMENTALE RIVOLTO AL PERSONALE IMPEGNATO IN ATTIVITÀ IN ESTERNO PER SVOLGERE CAMPIONAMENTI, MONITORAGGI, ISPEZIONI

1. Premessa

Il personale di Arpae Emilia-Romagna – in ragione della mission dell’Agenzia e delle attività istituzionali che la stessa deve garantire ai sensi della vigente normativa nazionale e regionale - è chiamato a svolgere ordinariamente la propria attività sul territorio e, pertanto, in località diverse dall’ordinaria sede di servizio per svolgere, tra gli altri, campionamenti, monitoraggi, ispezioni. In un tale contesto ed in ossequio ai generali principi di economicità ed efficienza dell’azione amministrativa, l’attività lavorativa del personale in questione viene organizzata pianificando, generalmente, più spostamenti all’interno di una medesima giornata, ciò al fine di garantire, nell’ambito di un’unica uscita, l’espletamento di più campionamenti, monitoraggi ovvero ispezioni.

In taluni casi, sempre in coerenza al generale principio di efficienza dell’azione amministrativa, l’attività viene organizzata pianificando una sola uscita nella medesima località che, per le caratteristiche della stessa, si protrae per l’intera giornata.

2. Destinatari del progetto incentivato

Premesso quanto sopra, le Parti individuano, quali destinatari del presente progetto, i collaboratori che svolgono attività lavorative in esterno riferite a: campionamenti, monitoraggi e ispezioni.

Le Parti si danno reciprocamente atto che l’obiettivo del presente progetto consiste nel realizzare una migliore organizzazione del lavoro mirata all’efficientamento dei servizi attraverso un’ottimale pianificazione delle attività in esterno anche attraverso la previsione, nella medesima giornata, di più monitoraggi/ispezioni/campionamenti, per ciascun collaboratore.

3. Compenso incentivante previsto e condizioni per il riconoscimento

A favore dei dipendenti indicati al precedente paragrafo, è prevista la liquidazione di un compenso incentivante fissato in € 15,00 al giorno, al lordo delle ritenute di legge, che verrà riconosciuto al verificarsi delle seguenti condizioni:

- 1) l’attività lavorativa è svolta in esterno per l’esecuzione di campionamenti/monitoraggi/ispezioni;

- 2) l'attività lavorativa in esterno, nella giornata in questione, ha una durata superiore alle 8 ore, computando, a tal fine, anche il tempo necessario per gli spostamenti (il tempo di andata e ritorno per recarsi dalla sede al luogo di svolgimento dell'attività è da considerarsi a tutti gli effetti orario di lavoro ai sensi dell'art. 90, comma 3 CCNL 02/11/2022);
- 3) l'attività lavorativa è svolta in orario di servizio.

Le parti precisano che il compenso incentivante non è riconosciuto se l'attività costituisce trasferta ai sensi dell'art. 91 CCNL Comparto Sanità del 02/11/2022.

Il compenso incentivante verrà liquidato il secondo mese successivo allo svolgimento dell'attività.

Le parti concordano, altresì, che tale compenso onnicomprensivo, da erogare in aggiunta alla retribuzione prevista per il lavoro ordinario, sia finanziato con le risorse del "Fondo premialità e condizioni di lavoro".

4. Durata del progetto e monitoraggio

Il presente progetto, di carattere sperimentale, è concordato per la durata di un anno, con decorrenza dal 01/08/2024 e termine il 31/07/2025.

Si prevede di effettuare un primo monitoraggio semestrale del progetto in esame, per verificarne l'andamento della spesa.

Inoltre, al termine della sperimentazione, il progetto sarà oggetto di monitoraggio al fine di valutare l'impatto in termini di efficientamento dell'azione amministrativa, misurato attraverso la verifica dell'ottimizzazione dell'esecuzione di più attività istituzionali anche in luoghi diversi all'interno della stessa giornata lavorativa.

L'Agenzia si riserva di fornire, successivamente alla sottoscrizione del presente Accordo, le indicazioni operative per la registrazione e la contabilizzazione delle giornate che danno diritto alla corresponsione dell'incentivo in oggetto.



40127 Bologna
via Serena, 2/2
tel. 051 6331163
fax 051 6331163
e-mail: emiliaromagna@uilfpl.it
e-mail: bologna@uilfpl.it
<http://www.uilfplemiliaromagna.it>

Bologna il 09/07/2024

EMILIA ROMAGNA E BOLOGNA

NOTA A VERBALE l' Accordo integrativo aziendale in attuazione del CCNL Comparto Sanità del 02/11/2022 - Integrazione dell'Accordo rep. 372/2023 per l'anno 2024” ARPAE

Pur sottoscrivendo l'accordo in oggetto, ancora una volta si contata la non volontarietà dell'Agenzia nell'applicazione dell' art 16 CCNL Comparto Sanità 2019-2021. Infatti, pur apprezzando lo sforzo in termini di risorse economiche destinate agli istituti richiamati nell'accordo, la UIL FPL ritiene doveroso sottolineare come ancora una volta ARPAE non abbia voluto applicare un ulteriore meccanismo di valorizzazione del proprio personale che in altre realtà pubbliche regionali (sia riferito al CCNL Sanità che a quello delle AALL) è già stato normato e applicato.

Auspichiamo che si inizi quantomeno una discussione concreta nell'applicazione di tale istituto, che come precedentemente riportato in una nostra nota a verbale, andrebbe a sanare situazioni particolari presenti in Agenzia.

p/ UIL FPL Emilia-Romagna e Bologna

Ruiu Christian
Zannoni Andrea

Parere del Collegio dei Revisori in merito a: Ipotesi di Accordo Integrativo Aziendale in applicazione del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del comparto Sanità del 02/11/2022 - Integrazione dell'Accordo Rep. n. 372/2023 per l'anno 2024

Il giorno 05/07/2024, il Collegio dei Revisori ha esaminato l'Ipotesi di Accordo Integrativo Aziendale Rep. n. 377/2024 in oggetto, ai sensi dell'art. 40-bis del D.Lgs. n. 165/2001

Il Collegio dei Revisori:

RILEVATO:

- che l'Ipotesi di Accordo in oggetto, sottoscritta dalle Parti in data 03/07/2024, è stata trasmessa al Collegio dei Revisori con nota del 04/07/2024, ai fini del controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva integrativa con i vincoli di bilancio e la relativa certificazione degli oneri e risulta corredata dalla relazione illustrativa e da quella tecnico-finanziaria, di cui all'art. 40, comma 3-sexies dello stesso decreto legislativo n. 165/2001;

ESAMINATA l'Ipotesi di Accordo Integrativo Rep. n. 377 del 03/07/2024 che integra, per l'anno 2024, il precedente Accordo Rep. n. 372/2023, di durata triennale (2023/2025) e disciplina le seguenti materie di cui all'art. 9, comma 5 (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie) del CCNL Comparto Sanità del 02/11/2022:

- criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa tra le diverse modalità di utilizzo all'interno di ciascuno dei due fondi di cui agli artt. 102 (Fondo incarichi progressioni economiche e indennità professionali) e 103 (Fondo premialità e condizioni di lavoro) del CCNL Comparto Sanità del 02/11/2022;
- definizione dei contingenti per l'attribuzione delle progressioni economiche all'interno delle aree per l'anno 2024;
- progetti incentivati per l'anno 2024 e utilizzo delle risorse per il lavoro straordinario;
- criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance anno 2024;

PRESO ATTO:

- che le risorse economiche disponibili alla contrattazione integrativa per il triennio 2023/2025 sono state quantificate, previa certificazione positiva di questo Collegio dell'08/03/2023, con DDG n. 22/2023;

VERIFICATO:

- che la relazione illustrativa e la relazione tecnico-finanziaria sono state predisposte in ossequio alle

istruzioni emanate dal MEF-RGS con Circolare n. 25/2012;

- che i fondi di cui agli artt. 102 e 103 CCNL 02/11/2022 sono stati determinati, in via provvisoria per il triennio 2023-2025, con DDG n. 22/2023, previo parere favorevole di questo Collegio reso l'08/03/2023;
- che, in particolare, le risorse necessarie al finanziamento dell'Ipotesi di Accordo Rep. n. 377/2024, trovano integrale copertura nelle risorse come sopra determinate;
- che l'onere scaturente dalla contrattazione in esame risulta integralmente coperto dalle disponibilità di bilancio;
- che il contratto integrativo è stato predisposto in conformità alle vigenti disposizioni di legge, con particolare riferimento alle disposizioni inderogabili che incidono sulla misura e sulla corresponsione dei trattamenti accessori

esprime parere favorevole

in ordine alla compatibilità finanziaria dell'Ipotesi di Accordo Integrativo Rep. n. 377/2024 in applicazione del CCNL Comparto Sanità del 02/11/2022 – Integrazione dell'Accordo Rep. n. 372/2023 per l'anno 2024.

5 luglio 2024

Letto, approvato e sottoscritto.

Dott. Paolo Arata (Presidente) firmato

Dott.ssa Cecilia Andreoli (Componente) firmato

Dott. Massimo Bettalico (Componente) firmato