

**Accordo Integrativo Aziendale in applicazione del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del Comparto Sanità del
21/5/2018 – Triennio 2019/2021**

Rep. n. 325 del 17/5/2019

Modulo 1 - Scheda 1.1

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

Data di sottoscrizione	Rep. n. 325 del 17/5/2019
Periodo temporale di vigenza	Anni 2019-2020-2021
Composizione della delegazione trattante	Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): Direttore Generale Responsabile Servizio Organizzazione e Risorse Umane – Presidente Delegazione di Parte Datoriale Responsabile Area Prevenzione Ambientale Metropolitana – Componente Delegazione di Parte Datoriale Responsabile Area Prevenzione Ambientale Ovest – Componente Delegazione di Parte Datoriale Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): FP CGIL CISL FP UIL FPL RSU Organizzazioni sindacali firmatarie (elenco sigle): FP CGIL CISL FP UIL FPL RSU
Soggetti destinatari	Personale non dirigente di Arpae
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)	Criteria 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. 80 e 81 del CCNL Comparto Sanità 21/5/2018. Criteria per l'attribuzione dei premi correlati alla performance. Criteria per la definizione delle procedure delle progressioni economiche. Progetti incentivati per l'anno 2019. Utilizzo delle risorse destinate al pagamento del lavoro straordinario.

e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione adempimenti procedurali Rispetto dell'iter	Intervento dell'Organo di controllo interno.	Viene allegata la certificazione del Collegio dei Revisori emessa in data 9/5/2019.
	Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.	
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	Il Programma triennale delle attività e Piano della performance 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.		
Eventuali osservazioni		

Accordo Integrativo Aziendale in applicazione del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del Comparto Sanità del 21/5/2018 – Triennio 2019/2021

Rep. n. 325 del 17/5/2019

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 dall'accordo integrativo

Il presente Accordo è stato elaborato nel rispetto del CCNL del Comparto Sanità per il periodo 2016-2018, sottoscritto il 21/05/2018, nonché delle disposizioni contrattuali antecedenti, ove non espressamente disapplicate.

Il presente Accordo è stato, altresì, predisposto in coerenza con quanto disposto dalle Linee di indirizzo per la contrattazione integrativa del personale dirigente e del comparto della Regione Emilia Romagna e degli Enti Regionali per il triennio 2018/2020, approvate con Delibera di Giunta Regionale n. 2140 del 10/12/2018, al fine di fornire indirizzi omogenei a tutte le delegazioni trattanti di parte datoriale per il triennio di riferimento, nonché delle Linee generali di indirizzo sulla contrattazione integrativa adottate con Delibera di Giunta Regionale n. 2278 del 27/12/2018 in applicazione dell'art. 6 (Confronto Regionale) del CCNL Comparto Sanità del 21/05/2018, in materia – tra le altre – di controllo e corretto orientamento delle risorse disponibili.

Il presente Accordo integrativo ha durata triennale (2019/2021) e si riferisce alle materie di cui all'art. 8, comma 5 (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie) del CCNL Comparto Sanità del 21/05/2018, con particolare riferimento:

- ai 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. 80 (Fondo condizioni di lavoro e incarichi) e 81 (Fondo premialità e fasce) del CCNL Comparto Sanità del 21/05/2018;
- ai criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance;
- ai criteri per la definizione delle procedure delle progressioni economiche;
- ai progetti incentivati per l'anno 2019 ed all'utilizzo delle risorse per il lavoro straordinario.

Relativamente alle risorse disponibili per la contrattazione integrativa nel triennio 2019/2021, con il presente Accordo si dà atto che con DDG n. 21/2019, certificata dal Collegio dei Revisori con verbale del 01/03/2019, Arpae ha proceduto alla determinazione, in via provvisoria per il triennio 2019/2021, dei fondi di cui all'art. 80 (Condizioni di lavoro e incarichi) ed all'art. 81 (Premialità e fasce) del CCNL Comparto Sanità del 21/05/2018.

La suddetta determinazione tiene conto dell'incremento sui fondi, a valere dall'anno 2018, di cui all'art. 1, comma 800 della L. n. 205/2017, quantificato provvisoriamente in euro 952.134,96 con DDG. n. 110/2018, previa autorizzazione della Regione Emilia Romagna, resa con DGR n. 2140/2018 e parere positivo del Collegio dei Revisori del 17/12/2018.

Con il presente Accordo si dà atto che, in conformità a quanto previsto con le DDG n. 110/2018 e n. 21/2019, tale incremento di euro 952.134,96 potrà essere acquisito stabilmente nei fondi di cui agli artt. 80 e 81 del CCNL del 21/05/2018 e, di conseguenza, utilizzato per le finalità dei medesimi, solo a seguito della pubblicazione in Gazzetta Ufficiale del DPCM attuativo dell'art. 1, comma 800 della L. n. 205/2017, ad oggi in corso di adozione.

Con il presente Accordo, per garantire la progressività e la continuità degli istituti nel triennio, viene concordato che le risorse da destinare, in via provvisoria, al trattamento economico accessorio per ciascun

anno del triennio 2019/2021 comprensive, ai sensi dell'art. 81, comma 7 del CCNL Comparto Sanità 21/05/2018, delle risorse residue relative alle annualità precedenti quantificate, in via di previsione e salvo verifica a consuntivo, sulla base dei dati ad oggi disponibili, sono quelle riportate nella *Tabella A): risorse disponibili (quantificate in via provvisoria)* del presente Accordo.

Con il presente di Accordo viene concordato di utilizzare le risorse dei fondi di cui agli artt. 80 e 81 del CCNL del 21/05/2018 sulle diverse finalità nel triennio 2019/2021 secondo la ripartizione riportata nella *Tabella B): finalità delle risorse disponibili per il triennio 2019/2021 (importi quantificati in via di previsione)* del presente Accordo.

Con il presente Accordo viene approvato il sistema di attribuzione delle progressioni economiche orizzontali, costituito dal documento "*Procedura selettiva per l'attribuzione della progressione economica orizzontale: criteri e modalità*" e dalla relativa "*Scheda per la progressione economica orizzontale*", allegati rispettivamente A) e A1) al presente Accordo, e viene concordato di attivare, a partire dall'anno 2019, le selezioni per l'attribuzione delle progressioni economiche orizzontali a favore del personale del comparto.

Al fine dell'attribuzione delle progressioni economiche orizzontali, con il presente Accordo viene concordato di prevedere, per il triennio 2019-2021, la decorrenza delle stesse al 1° gennaio di ciascun anno.

Al fine di garantire a tutto il personale di concorrere con adeguata periodicità all'effettiva attribuzione dell'istituto contrattuale in argomento, viste le risorse disponibili, con il presente Accordo viene concordato sin da ora che, nel triennio 2019-2021, l'importo complessivamente stanziato a finanziamento delle nuove fasce retributive ammonta ad **euro 959.141,38**.

Con il presente Accordo viene anche concordato che per ciascuno degli anni 2019, 2020 e 2021 sarà formulata un'unica graduatoria per l'attribuzione delle PEO. I relativi contingenti di personale a cui sarà attribuita la PEO sono individuati nella *Tabella C): Progressioni economiche orizzontali - anno 2019* e nella *Tabella D): Previsione progressioni economiche orizzontali - anni 2020 e 2021* del presente Accordo

Con il presente Accordo si dà atto sin da ora che per gli anni 2020 e 2021 i relativi contingenti di personale a cui saranno attribuite le progressioni economiche orizzontali, 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.

Resta inteso che l'attribuzione delle progressioni economiche orizzontali definite nel presente Accordo avverrà solo a seguito dell'entrata in vigore del DPCM attuativo dell'art. 1, comma 800 della L. n. 205/2017 a seguito di pubblicazione in Gazzetta Ufficiale.

Con il presente Accordo si dà anche atto che, qualora dovesse intervenire una disciplina speciale in materia di non riassorbibilità degli assegni *ad personam* attribuiti ai sensi dell'art. 1, comma 800, primo periodo della L. n. 205/2017, Arpae provvederà alla rideterminazione del trattamento economico del personale interessato, risultato vincitore delle selezioni per l'attribuzione della PEO, con conseguente corresponsione degli arretrati spettanti a norma di legge.

Con il presente Accordo si dà atto che il sistema di valutazione integrata del personale non 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 premialità. 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 premialità.

La performance individuale viene valutata attraverso:

- valutazione degli obiettivi prestazionali in termini di raggiungimento degli obiettivi individuali e di struttura. Prevede l'impiego della scheda della performance individuale ed al suo esito è collegata la corresponsione del premio per la performance individuale;
- valutazione del contributo individuale fornito. Prevede l'impiego della scheda per il contributo individuale, ed al suo esito è collegata la corresponsione della maggiorazione del premio individuale.

Il premio correlato alla performance organizzativa e individuale viene erogato con le seguenti modalità:

- 89,34% 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);
- 10,66% 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.

Con il presente Accordo, viste le risorse disponibili, vengono definiti per l'anno 2019 i premi correlati alla performance organizzativa e individuale indicati, per ciascuna categoria, nella *Tabella E): Premio anno 2019* del presente Accordo.

Con il presente Accordo si prende atto che, anche al netto dell'incremento di cui all'art. 1, comma 800, secondo periodo della L. n. 205/2017, considerate le previsioni di spesa alla luce del Piano triennale dei Fabbisogni di personale e delle cessazioni, le risorse di cui alla DDG n.21/2019 consentono di completare il percorso di armonizzazione del trattamento economico premiante del personale trasferito ex L.R. n. 13/2015, anche relativamente alle modalità di erogazione.

Pertanto, con il presente Accordo viene concordato quanto segue:

- a decorrere dalla mensilità di maggio 2019 al personale trasferito ex L.R. n. 13/2015 verrà corrisposta la quota infrannuale della mensilità di competenza, oltre agli arretrati riferiti al periodo 01/01/2019 - 30/04/2019;
- per tutto il personale di Arpa e le quote infrannuali mensili di premialità sono quelle indicate nella *Tabella F): Quote infrannuali premialità* del presente Accordo.

Inoltre, con il presente Accordo si conferma che nei confronti di tutto il personale non dirigente di Arpa e la corresponsione dei premi correlati alla performance organizzativa e individuale per l'anno 2019 avverrà in conformità alla disciplina di cui all'Allegato 3) dell'Accordo Rep. n. 117/2005 *"Disciplina concernente la corresponsione, al personale del comparto di Arpa, della produttività collettiva per il miglioramento dei servizi e per il premio della qualità delle prestazioni individuali"*.

Con riferimento alla maggiorazione del premio individuale previsto dall'art. 82 del CCNL 2016-2018, con il presente Accordo viene concordato 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.

Con il presente Accordo viene concordato, 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

affendenti; 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.

Con il presente Accordo viene anche concordato che, in considerazione della revisione attualmente in corso del sistema degli incarichi di funzione, le disposizioni relative alla maggiorazione del premio individuale non trovano applicazione nei confronti del personale titolare di posizioni organizzative/incarichi di funzione in riferimento all'anno 2019.

Con il presente Accordo vengono, pertanto, approvati i criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance e per l'attribuzione della maggiorazione del premio individuale così come definiti nel documento "*Sistema di valutazione integrata del personale non dirigente*", nella "*Scheda della performance individuale*" e nella "*Scheda di valutazione contributo individuale*", allegati rispettivamente B), B1) e B2) al presente Accordo.

Con il presente Accordo viene concordato che, nell'ambito delle complessive risorse di cui al fondo art. 80 (Fondo condizioni di lavoro e incarichi), le risorse destinate al pagamento del lavoro straordinario, per ciascun anno del triennio 2019-2021, 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 del rispettivo personale in servizio al 1/1 di ogni anno secondo una quota capitaria così determinata:

Euro 162.183,86/totale personale Arpae non dirigente (tempo indeterminato e determinato al netto del personale titolare di incarico di funzione di misura uguale/superiore ad Euro 3.227,85) in servizio al 1/1 di ogni anno.

I Responsabili assegnatari delle risorse per compensi per lavoro straordinario procederanno, nel limite della quota assegnata, a gestire le risorse economiche di lavoro straordinario nel corso di ogni anno.

Con il presente Accordo viene concordato che le eventuali somme non utilizzate a consuntivo per la remunerazione del lavoro straordinario potranno essere:

- a) utilizzate per liquidare ulteriori ore di straordinario;
- b) rinviate al fondo per il compenso lavoro straordinario dell'anno successivo;
- c) utilizzate per incentivare il raggiungimento, nell'ambito dell'Area/Struttura/Servizio, di ulteriori specifici progetti obiettivo, con conseguente differenziazione della premialità.

Con il presente Accordo si dà atto che, in conformità a quanto previsto dalla DDG n. 122/2018 con cui è stato adottato il piano di avvicinamento alle indicazioni dell'OIV unico per il SSR e per Arpae in tema di valutazione integrata del personale, la liquidazione degli incentivi spettanti per la realizzazione dei suddetti progetti di cui al punto c) avverrà esclusivamente a consuntivo delle attività svolte ed in relazione agli esiti dei rispettivi processi di valutazione, nonchè previa verifica dell'OAS in merito alla correttezza metodologica dei contenuti e del processo di valutazione. Sono, altresì, fatte salve le specifiche indicazioni che saranno fornite nell'apposita procedura che sarà adottata dall'Agenzia, nel rispetto degli indirizzi espressi dall'OIV unico per il SSR e per Arpae.

Con il presente Accordo viene concordato, inoltre, di prorogare, per esigenze di natura gestionale, per il triennio 2019-2021, l'assegnazione, nell'ambito delle complessive disponibilità del fondo di cui all'art. 80 (Fondo condizioni di lavoro e incarichi), di ulteriori risorse destinate alla liquidazione del lavoro straordinario, e più precisamente:

- la somma di Euro 3.650,00 viene assegnata alla segreteria del Direttore Generale e finalizzata alla remunerazione del relativo lavoro straordinario;
- 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.

Le eventuali somme non utilizzate a consuntivo per la remunerazione del lavoro straordinario di cui al precedente periodo, torneranno alla disponibilità del fondo art. 80 del CCNL 21/5/2018, per le altre finalità del fondo medesimo.

Conseguentemente, nell'ambito delle complessive disponibilità di cui al fondo art. 80 (Fondo condizioni di lavoro e incarichi) le risorse complessive assegnate alla remunerazione del lavoro straordinario, per ciascun anno del triennio 2019-2021, ammontano ad **Euro 168.833,86**.

Con il presente Accordo viene anche concordato che dalla data di sottoscrizione dell'Accordo integrativo aziendale 2019/2021, l'istituto della banca delle ore di cui all'art. 40 del CCNL Comparto Sanità 20/09/2001 trova applicazione anche nei confronti del personale trasferito ad Arpae dalle Province e dalla Città Metropolitana di Bologna a seguito del riordino funzionale di cui alla L. n. 56/2014 e L.R. n. 13/2015, per la cui disciplina si rinvia a quanto previsto nell' "Accordo sperimentale - relativo al personale del comparto - in materia di banca delle ore e lavoro straordinario" (Rep. 242/2014).

Con il presente Accordo viene concordato quanto segue in merito ai progetti incentivati per l'anno 2019:

- 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, così come definiti nell'Accordo Rep. n. 292/2017. Con la presente ipotesi di accordo si prende atto che, a seguito dell'aggiornamento dell'istruzione operativa di riferimento, laddove nei documenti è fatto riferimento alla IO3/DT, questo sarà da sostituire con I21/DT. Conseguentemente, 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 C) 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 2019, 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. 9 unità per il 2019. Si precisa, altresì, che i punteggi per la valutazione dell'attività svolta, nella scheda progetto, saranno assegnati secondo quanto riportato nell'Allegato D) 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. 400/2019, con il presente Accordo viene concordato di destinare alla realizzazione del suddetto progetto l'importo complessivo di euro 7.000,00 e di stabilire nella misura, di norma, non superiore ad euro 770,00 lordi la quota pro capite annua da erogare al personale interessato. Con il presente Accordo viene anche concordato 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 verifiche ispettive interne Sistemi di Gestione Qualità"*: si confermano i contenuti dell'Accordo Rep. n. 184/2010;
- 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;

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 rideterminato 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”*: con la presente ipotesi di accordo viene concordato di attivare per l’anno 2019 il progetto in esame, secondo 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 nell’Allegato E) al presente Accordo, e tramite l’impiego della relativa scheda di valutazione in Allegato E1).

Con il presente Accordo viene confermato che per i suddetti Progetti di cui alle lettere a), b), c) e f) la liquidazione degli incentivi spettanti avverrà nel mese di **maggio 2020** a consuntivo delle attività svolte ed in relazione agli esiti dei rispettivi processi di valutazione.

Con il presente Accordo viene rilevato che per il progetto di cui alla lett. f), in caso di rinnovo per gli anni successivi, si procederà ad effettuare una ricognizione delle disponibilità del personale interessato su tutta la rete Arpae, anche mediante comunicazione nella intranet aziendale.

Con il presente Accordo si dà atto che, in conformità a quanto previsto dalla DDG n. 122/2018 con cui è stato adottato il piano di avvicinamento alle indicazioni dell’OIV unico per il SSR e per Arpae in tema di valutazione integrata del personale, la liquidazione degli incentivi spettanti per la realizzazione dei suddetti progetti di cui alle lettere a), b), c) e f) avverrà previa verifica dell’OAS in merito alla correttezza metodologica dei contenuti e del processo di valutazione. Sono, altresì, fatte salve le specifiche indicazioni che saranno fornite nell’apposita procedura che sarà adottata dall’Agenzia, nel rispetto degli indirizzi espressi dall’OIV unico per il SSR e per Arpae.

Con il presente Accordo si dà atto che il quadro normativo vigente in materia di progressioni di categoria è costituito dalle seguenti disposizioni:

- art. 52 c. 1 bis del D. Lgs. 165/2001 che stabilisce che le progressioni tra le categorie avvengano tramite concorso pubblico, ferma restando la possibilità per l’Amministrazione di destinare al personale interno, in possesso dei titoli di studio richiesti per l’accesso dall’esterno, una riserva di posti comunque non superiore al 50 per cento di quelli messi a concorso;
- art. 22 c. 15 del D. Lgs. n. 75/2017 che prevede che, per il triennio 2018-2020, le Pubbliche Amministrazioni, al fine di valorizzare le professionalità interne, possono attivare, nei limiti delle vigenti facoltà assunzionali, procedure selettive per la progressione tra le categorie riservate al personale di ruolo, fermo restando il possesso dei titoli di studio richiesti per l’accesso dall’esterno. Il numero di posti per tali procedure selettive riservate non può superare il 20 per cento di quelli previsti nei piani dei fabbisogni come nuove assunzioni consentite per la relativa categoria. In ogni caso, l’attivazione di dette procedure selettive riservate determina, in relazione al numero di posti individuati, la corrispondente riduzione della percentuale di riserva di posti destinata al personale interno, utilizzabile da ogni Amministrazione ai fini delle progressioni tra le categorie di cui all’articolo 52 del D. Lgs. n. 165/2001.

Con il presente Accordo vengono anche richiamate le disposizioni di cui all’art. 25 del CCNL Comparto Sanità del 21/05/2018, che prevedono che il dipendente proveniente dalla stessa azienda o ente durante il periodo di prova abbia diritto alla conservazione del posto e, in caso di mancato superamento della stessa, sia reintegrato a domanda nella categoria e profilo professionale di provenienza.

Ciò premesso - nell’ambito delle politiche di valorizzazione delle esperienze professionali acquisite dal personale in servizio – con il presente Accordo viene concordato che i dipendenti che risultino inquadrati in categoria superiore a seguito del superamento di selezioni volte a realizzare sviluppi di carriera, abbiano titolo a percepire, anche durante il suddetto periodo di prova, la quota di premialità riferita alla nuova categoria di inquadramento, in relazione al sistema di valutazione in uso presso l’Agenzia.

Con il presente Accordo viene rilevato che la suddetta previsione si applica esclusivamente ai casi di inquadramento in categoria superiore conseguente al superamento di selezioni volte a realizzare sviluppi di carriera del personale già in servizio presso Arpae, secondo le disposizioni normative soprarichiamate.

Tali previsioni si applicano ai suddetti casi di inquadramento in categoria superiore disposti a decorrere dall'anno 2019.

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.

Fondo art. 80 (Fondo condizioni di lavoro e incarichi)

Presente Accordo rep. n. 325/2019, con il quale sono state concordate le politiche di gestione del fondo destinato ai compensi per lavoro straordinario per il triennio 2019 - 2021;

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

Verbale di concertazione rep. n. 286/2017, con il quale sono state apportate modifiche all'Atto di Indirizzo in materia di organizzazione del servizio di pronta disponibilità in allegato al Verbale di concertazione rep. n. 254/2015;

Verbale di concertazione rep. n. 294/2017, con il quale sono state apportate modifiche ed integrazioni a quanto previsto in materia di pronta disponibilità nei Verbali di concertazione rep. n. 254/2015 e n. 286/2017;

Accordo rep. n. 92/2002, come integrato dall'Accordo rep. n. 144/2008 e dall'Accordo rep. n. 275/2016, 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;

Presente Accordo rep. n. 325/2019, con il quale viene rideterminato il compenso incentivante onnicomprensivo previsto dall'Accordo rep. n. 92/2002;

Accordo rep. n. 323/2019, con il quale è stata concordata l'applicazione sperimentale per un anno degli Accordi relativi alle attività istituzionali e obbligatorie da svolgersi presso i laboratori di Arpae nelle giornate di sabato e festivi;

Verbale di concertazione rep. n. 219/2013, con il quale è stata attuata la riforma del sistema degli incarichi di posizione organizzativa per il biennio 2014-2015;

Verbale di concertazione rep. n. 232/2013, con il quale è stato approvato il sistema di valutazione del personale titolare di incarico di posizione organizzativa ed è stato anche approvato il Repertorio dei comportamenti organizzativi del personale titolare di incarico di posizione organizzativa.

Fondo art. 81 (Fondo premialità e fasce)

Accordo integrativo aziendale rep. n. 117/2005, con riferimento all'Allegato 3) *“Disciplina concernente la corresponsione, al personale del comparto di Arpa, della produttività collettiva per il miglioramento dei servizi e per il premio della qualità delle prestazioni individuali”*;

Accordo rep. n. 92/2002, come integrato dall'Accordo rep. n. 144/2008 e dall'Accordo rep. n. 275/2016, 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;

Presente Accordo rep. n. 325/2019, con il quale viene rideterminato il compenso incentivante onnicomprensivo previsto dall'Accordo rep. n. 92/2002;

Accordo rep. n. 323/2019, con il quale è stata concordata l'applicazione sperimentale per un anno degli Accordi relativi alle attività istituzionali e obbligatorie da svolgersi presso i laboratori di Arpae nelle giornate di sabato e festivi;

Presente Accordo rep. n. 325/2019, con il quale, nelle more del perfezionamento del quadro normativo necessario per la piena applicabilità ad Arpae dell'art. 1, comma 800 della L. n. 205/2017 (Legge di Stabilità 2018):

è stato approvato il sistema di attribuzione delle progressioni economiche orizzontali, è stato concordato di attivare le selezioni per l'attribuzione delle progressioni economiche orizzontali a favore del personale del comparto di Arpae per il triennio 2019 – 2021 ed è stato definito l'importo complessivamente stanziato a finanziamento delle nuove fasce retributive per il triennio 2019 – 2021;

sono stati approvati i criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance e per l'attribuzione della maggiorazione del premio individuale, è stata definita la quota di premio anno 2019 e le quote infrannuali di premialità, sono state definite la misura della maggiorazione del premio individuale e la quota massima di personale a cui potrà essere attribuita;

sono stati concordati per l'anno 2019 i compensi incentivanti per la partecipazione ai seguenti progetti: *Accordo per il personale del comparto relativo alle attività di vigilanza e controllo alle emissioni in atmosfera: controlli a camino mediante campionamenti ed analisi; 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; Accordo relativo al progetto incentivazione verifiche ispettive interne Sistemi di Gestione Qualità; Accordo relativo alle attività svolte dal personale del comparto di Arpae nell'ambito del programma di Rai3 Buongiorno Regione; Progetto per l'implementazione del panel di "annusatori" per la gestione delle analisi olfattometriche presso il laboratorio olfattometrico di Modena.*

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 integrata del personale non 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 premialità. 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 premialità.

La performance individuale viene valutata attraverso:

- valutazione degli obiettivi prestazionali in termini di raggiungimento degli obiettivi individuali e di struttura. Prevede l'impiego di apposita scheda ed al suo esito è collegata la corresponsione del premio per la performance individuale;
- valutazione del contributo individuale fornito. Prevede l'impiego della scheda per il contributo individuale, ed al suo esito è collegata la corresponsione della maggiorazione del premio individuale.

d) illustrazione e specifica attestazione della coerenza con il principio di *selettività delle progressioni economiche* finanziate con il Fondo per la contrattazione integrativa - progressioni orizzontali – ai sensi dell'articolo 23 del Decreto Legislativo n. 150/2009 (previsione di valutazioni di merito ed esclusione di elementi automatici come l'anzianità di servizio).

Con il presente Accordo è stata approvata la Procedura selettiva per l'attribuzione della progressione economica orizzontale. Tale procedura definisce in via preliminare i requisiti di ammissione alla selezione e prevede la formulazione di graduatorie, per le quali l'assegnazione dei punteggi viene effettuata avendo a riferimento i seguenti criteri:

- valutazione del criterio di selezione "esperienza professionale";
- valutazione del criterio di selezione "performance individuale".

Il criterio "esperienza professionale" viene valutato in termini di permanenza nella categoria e posizione economica (fascia) di attuale inquadramento, al netto del requisito di ammissione.

Per l'applicazione del criterio di selezione "performance individuale" viene previsto l'utilizzo della apposita Scheda per la progressione economica orizzontale. Tale scheda si compone di:

a) scheda anagrafica; b) scheda di valutazione; c) legenda fattori di valutazione.

I fattori di valutazione, in coerenza con quanto previsto dall'art. 35 del CCNL Comparto Sanità 1998-2001 del 7/4/1999, sono differenziati secondo la categoria di appartenenza:

- scheda per categorie B, BS, C;
- scheda per categorie D, DS.

Per quanto riguarda l'applicazione del criterio di selezione "performance individuale" ed al fine di favorire una maggiore omogeneità nei giudizi, si prevede l'individuazione di una Cabina di Regia coordinata dal Responsabile del Servizio Organizzazione e Risorse Umane che fornisca, in via preliminare rispetto alla valutazione operata dai singoli Responsabili di struttura, criteri comuni di applicazione dei fattori di valutazione indicati nella Scheda per la progressione economica orizzontale.

e) 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.