

**Accordo in materia di istituzione di nuove posizioni dirigenziali a seguito del processo di riordino istituzionale di cui alla L.R. n. 13/2015**

**Rep. n. 265 del 7/1/2016**

**Modulo 1 - Scheda 1.1**

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

<b>Data di sottoscrizione</b>	Rep. n. 265 del 7/1/2016
<b>Periodo temporale di vigenza</b>	Anno 2016
<b>Composizione della delegazione trattante</b>	Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): Responsabile Area Sviluppo Risorse Umane e Relazioni Sindacali – Coordinatore Delegazione Trattante Direttore Sezione Provinciale di Bologna – Componente Delegazione Trattante Direttore Sezione Provinciale di Parma – Componente Delegazione Trattante Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): ANAAO Assomed Fedir Sanità FP CGIL CISL FP UIL FPL DIRSAN COSIADI Organizzazioni sindacali firmatarie (elenco sigle): ANAAO Assomed Fedir Sanità FP CGIL CISL FP UIL FPL DIRSAN COSIADI
<b>Soggetti destinatari</b>	Personale dirigente
<b>Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)</b>	Istituzione di nuove posizioni dirigenziali a seguito del processo di riordino istituzionale di cui alla L.R. n. 13/2015. Definizione del quadro delle posizioni dirigenziali di Arpae.

<p style="text-align: center;"><b>Rispetto dell'iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione</b></p>	<p><b>Intervento dell'Organo di controllo interno.</b></p>	<p>Viene allegata la certificazione del Collegio dei Revisori emessa in data 30/12/2015.</p>
	<p><b>Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.</b></p>	
	<p><b>Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria</b></p>	<p>Il Piano della performance 2015-2017 - Modalità e strumenti di definizione ed applicazione del sistema di misurazione e valutazione della performance – anno 2015 è stato adottato con DDG n. 36/2015 ed è stato sottoposto a revisione adottata con DDG n. 46/2015. Il Piano della Performance e la relativa revisione sono stati trasmessi all'Organismo Indipendente di Valutazione per gli enti e le aziende del SSR e per Arpa ER per gli adempimenti di competenza.</p>
		<p>Il Programma triennale per l'integrità e la trasparenza. Anni 2015-2017, previsto dagli artt. 10 e 46 del d. lgs. 33/2013, è stato adottato con DDG 4/2015.</p>
		<p>In attuazione della Delibera ANAC n. 148/2014, l'Organismo Indipendente di Valutazione per gli enti e le aziende del SSR e per Arpa ER ha attestato l'assolvimento degli obblighi di pubblicazione per l'anno 2014 da parte di Arpa ER.</p>
		<p>La Relazione della performance anno 2014 è stata validata dall'Organismo Indipendente di Valutazione per gli enti e le aziende del SSR e per Arpa ER ed è stata adottata con n. DDG 31/2015.</p>
<p><b>Eventuali osservazioni</b></p>		

**Accordo in materia di istituzione di nuove posizioni dirigenziali a seguito del processo di riordino  
istituzionale di cui alla L.R. n. 13/2015**

**Rep. n. 265 del 7/1/2016**

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

**a) illustrazione di quanto disposto dal contratto integrativo**

Con l'accordo rep. n. 265/2016 in oggetto vengono istituite nuove posizioni dirigenziali a seguito del processo di riordino istituzionale di cui alla L.R. n. 13/2015, e viene definito il quadro delle posizioni dirigenziali di Arpae.

Con L.R. n. 13/2015 è stata istituita l'Agenzia regionale per la prevenzione, l'ambiente e l'energia dell'Emilia-Romagna (Arpae), che è operativa dal 1 gennaio 2016.

La nuova Agenzia (Arpae) somma alle competenze tecnico-operative già assegnate ad Arpa Emilia-Romagna le funzioni in materia ambientale ed energetica precedentemente in capo alle Province.

Nella prima fase di operatività Arpae eserciterà le funzioni tecnico-operative ed amministrative in materia ambientale ed energetica avvalendosi delle strutture organizzative già operanti a livello Provinciale (Sezioni ed ex Servizi Ambiente delle Province).

In conseguenza di ciò, nelle more del perfezionamento dell'iter legislativo regionale, la nuova Agenzia farà proprio l'assetto organizzativo di Arpa Emilia-Romagna, assumendo come testo normativo di regolazione per il funzionamento la L.R. n. 44/1995 e s.m.i., in coerenza con quanto previsto dalla L.R. n. 13/2015.

Nella fase di transizione, che si protrarrà presumibilmente per tutto il 2016, si procederà ad integrare nella struttura organizzativa dell'ex Agenzia ambientale le funzioni ambientali trasferite dalle Province, che costituiranno Nodi operativi a responsabilità dirigenziale posti alle dipendenze del Direttore Generale, al pari delle altre strutture organizzative ex Arpa, che manterranno inalterate le funzioni presidiate e la propria competenza territoriale.

Con l'accordo rep. n. 265/2016 in oggetto vengono istituite le seguenti nuove posizioni dirigenziali:

Responsabile Struttura Autorizzazioni e Concessioni  
Responsabile Area Coordinamento Rilascio Concessioni

Con l'accordo rep. n. 265/2016 in oggetto viene definito il quadro delle posizioni dirigenziali di Arpae, e le relative graduazioni e tipologie di incarico.

Le politiche relative alla valorizzazione delle posizioni dirigenziali di cui al presente accordo rep. n. 265/2016 trovano copertura negli stanziamenti determinati, in via provvisoria, con D.D.G. n. 97/2015 avente ad oggetto "Direzione Amministrativa. Area Sviluppo Risorse Umane e Relazioni Sindacali. Determinazione, in via provvisoria, dei fondi contrattuali del personale della dirigenza SPTA e della dirigenza medico-veterinaria di Arpae relativi all'anno 2016", che qui viene integralmente richiamata.

**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 Arpa dai seguenti accordi.

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

Accordo rep. n. 199/2012, con il quale è stato concordato il quadro complessivo delle posizioni dirigenziali di Arpa per il triennio 2012-2014 e le relative graduazione, tipologia di incarico e valorizzazione;

Presente Accordo n. 265/2016, con il quale vengono istituite nuove posizioni dirigenziali a seguito del processo di riordino istituzionale di cui alla L.R. n. 13/2015, e viene definito il quadro delle posizioni dirigenziali di Arpa e delle relative graduazioni e tipologie di incarico.

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

Accordo rep. n. 92/2002, con il quale è stato determinato il compenso per la partecipazione al Progetto relativo alle attività istituzionali e obbligatorie da effettuare in orario notturno e festivo;

Accordo rep. n. 144/2008, che integra l'Accordo rep. n. 92/2002 relativamente al compenso per la partecipazione al Progetto relativo alle attività istituzionali e obbligatorie da effettuare in orario notturno e festivo;

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

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

Accordo rep. n. 92/2002, con il quale è stato determinato il compenso per la partecipazione al Progetto relativo alle attività istituzionali e obbligatorie da effettuare in orario notturno e festivo;

Accordo rep. n. 144/2008, che integra l'Accordo rep. n. 92/2002 relativamente al compenso per la partecipazione al Progetto relativo alle attività istituzionali e obbligatorie da effettuare in orario notturno e festivo;

Verbale di concertazione rep. n. 173/2010, con il quale si è proceduto alla revisione del sistema di valutazione del personale dirigente con l'estensione della valutazione anche ai comportamenti organizzativi;

Accordo rep. n. 260/2015, con il quale si è proceduto alla sottoscrizione definitiva dei fondi anno 2014 e alla definizione dei fondi anno 2015 di cui al CCNL dell'Area della dirigenza SPTA del SSN II biennio economico 2008 – 2009, sottoscritto il 6 maggio 2010, e con il quale si è proceduto inoltre alla definizione della retribuzione di risultato e delle politiche anno 2015.

**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 Verbale di concertazione rep. n. 173/2010 si è proceduto alla revisione del sistema di valutazione del personale dirigente estendendo la valutazione anche ai comportamenti organizzativi.

Pertanto, l'attuale sistema di valutazione del personale dirigente si compone di:

- valutazione delle prestazioni (ValPrest), in termini di raggiungimento degli obiettivi assegnati. Per la valutazione della prestazione viene utilizzata una specifica scheda ValPrest;
- valutazione dei comportamenti organizzativi (ValComp). A tal fine l'Agenzia ha preventivamente definito uno specifico "[Repertorio dei comportamenti organizzativi del personale dirigente di Arpa](#)", inteso quale insieme di fattori/competenze che definiscono i comportamenti "attesi" dai

dirigenti. I valutati compilano una relazione di autovalutazione, sulla base di un format predefinito, e i giudizi vengono espressi tramite una specifica scheda ValComp.

Il sistema di valutazione del personale dirigente prevede anche il bonus delle eccellenze, al quale concorrono i soli dirigenti che si sono collocati nella fascia di merito più alta (fascia A) relativamente alla valutazione dei comportamenti organizzativi (ValComp).

Gli esiti del processo di valutazione, relativamente all'anno 2014, hanno evidenziato una reale differenziazione nei giudizi sulla valutazione dei comportamenti organizzativi del personale dirigente, con conseguente differenziazione del premio spettante.

**d) illustrazione dei *risultati attesi* dalla sottoscrizione del contratto integrativo**, in correlazione con gli strumenti di programmazione gestionale (Piano della Performance), adottati dall'Amministrazione in coerenza con le previsioni del Titolo II del Decreto Legislativo n. 150/2009

I risultati attesi e auspicati dalla contrattazione decentrata sono volti a concretizzare i principi delineati nelle norme contrattuali mediante l'utilizzo delle risorse rese disponibili, al fine di contemperare l'esigenza di assicurare ed incrementare l'efficacia e l'efficienza dei servizi erogati alla collettività con il miglioramento delle condizioni di lavoro e crescita professionale del personale.