

**ACCORDO INTEGRATIVO AZIENDALE IN APPLICAZIONE DEL CONTRATTO
COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO DEL COMPARTO SANITA' DEL 02/11/2022 -
TRIENNIO 2023-2025**

Rep. n. 372/2023

In data 25/10/2023 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

Il presente accordo è stata elaborato nel rispetto del CCNL del Comparto Sanità, sottoscritto in data 02/11/2022, nonché delle disposizioni contrattuali antecedenti, ove non espressamente disapplicate.

Il presente accordo ha durata triennale (2023/2025) e 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;
- criteri per la definizione delle procedure delle progressioni economiche all'interno delle aree;
- progetti incentivati per l'anno 2023 e utilizzo delle risorse per il lavoro straordinario;
- criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance anni 2023, 2024, 2025.

2.1 Applicazione dell'art. 101 CCNL Comparto Sanità del 02/11/2022 e rideterminazione dei fondi "Premialità e fasce" e "Condizioni di lavoro e Incarichi" anno 2022.

Con Delibera del Direttore Generale n. 170/2022, certificata dal Collegio dei Revisori con verbale del 22/12/2022, Arpae ha proceduto alla rideterminazione dei fondi contrattuali del personale del Comparto Sanità per gli anni 2019, 2020, 2021 e 2022 in applicazione dell'**art. 101 del CCNL del 02/11/2022**, nonché alla determinazione, a consuntivo, per l'anno 2021 dei fondi di cui all'art. 80 (Condizioni di lavoro e incarichi) e 81 (Premialità e fasce) del CCNL Comparto Sanità del 21/05/2018 ed alla ricognizione dei residui disponibili. La suddetta rideterminazione è propedeutica alla costituzione dei fondi per il trattamento economico accessorio per l'anno 2023, di cui al successivo paragrafo 2.3.

Le Parti prendono atto che con la sopra richiamata DDG n. 170/2022 Arpae ha provveduto, in sintesi, a:

1. rideterminare, in applicazione dell'art. 101, comma 2 del CCNL del Comparto Sanità 2019-2021, l'ammontare del fondo "Premialità e fasce" di cui all'art. 81 del CCNL Comparto Sanità del 21/05/2018 come segue:

- per l'anno 2019: da Euro 7.379.291,45 ad Euro 7.397.200,25 (+ Euro 17.908,80, importo corrispondente alla rivalutazione delle fasce retributive in relazione al personale in servizio al 1/01/2019) ed a quantificare in Euro 843,49 il relativo residuo attivo;

- per l'anno 2020: da Euro 7.838.716,73 ad Euro 7.884.695,13 (+ Euro 45.978,40, importo corrispondente alla rivalutazione delle fasce retributive in relazione al personale in servizio al 1/01/2020) ed a quantificare in Euro 10.051,12 il relativo residuo attivo;

2. rideterminare in via definitiva, i fondi contrattuali per l'anno 2021 nei seguenti importi:

- fondo art. 80 "Condizioni di Lavoro e Incarichi": totale complessivo Euro 3.072.643,79 (risorse stabili) di cui Euro 90.584,00 a titolo di incremento stabile in applicazione dell'art. 101, comma 1 CCNL 02/11/2022 così calcolato: € 84,50 per n. 1072 unità di personale in servizio al 31/12/2018;

- fondo art. 81 "Premialità e Fasce": totale complessivo Euro 8.396.123,46 di cui Euro 93.782,00 a titolo di rivalutazione delle fasce retributive in relazione al personale in servizio al 1/01/2021, incremento calcolato in applicazione dell'art. 101, comma 2 CCNL 02/11/2022. L'importo di Euro 8.396.123,46 comprende, inoltre, le seguenti risorse variabili: Euro 49.250,35 a titolo di incentivi per le funzioni tecniche, Euro 21.955,94 per compensi professionali Avvocatura, Euro 5.926,00 a titolo di ratei RIA non corrisposti al personale cessato nell'anno 2020 e, infine, Euro 1.767.134,76 per residui attivi dei fondi contrattuali riferiti all'anno 2020, quantificati e certificati con D.D.G. n. 36/2022 e destinati al presente fondo dalle Parti con Accordo Integrativo Rep. n. 359/2022;

3. quantificare, a consuntivo, in complessivi Euro 2.184.855,60 i residui anno 2021 dei fondi di cui agli artt. 80 e 81 CCNL 21/05/2018. Le parti si danno reciprocamente atto che i suddetti residui sono stati quantificati in via di previsione in sede di sottoscrizione dell'Accordo Integrativo Rep. n. 359/2022 e destinati al fondo art. 81 anno 2022 per la realizzazione delle politiche definite in tale Accordo;

4. rideterminare in via provvisoria per l'anno 2022 i Fondi “Condizioni di Lavoro e Incarichi” e “Premialità e Fasce”, già costituiti con D.D.G. n. 37/2022, nei seguenti importi:

- fondo art. 80 “Condizioni di Lavoro e Incarichi”: totale complessivo Euro 3.159.653,43 (risorse stabili) di cui Euro 90.584,00 a titolo di incremento stabile in applicazione dell'art. 101, comma 1 CCNL 02/11/2022 così calcolato: € 84,50 per n. 1072 unità di personale in servizio al 31/12/2018;

- fondo art. 81 “Premialità e fasce”: totale complessivo Euro 8.883.631,83, di cui Euro 89.056,50 a titolo di rivalutazione delle fasce retributive in relazione al personale in servizio al 1/01/2022, incremento calcolato in applicazione dell'art. 101, comma 2 CCNL 02/12/2022. L'importo di Euro 8.883.631,83 comprende, inoltre, le seguenti risorse variabili: Euro 2.184.855,60 a titolo di residui anno 2021 ed Euro 10.475,32 a titolo di ratei RIA non corrisposti al personale cessato nel corso dell'anno 2021 (risorse variabili anno 2022).

2.2 Applicazione degli art. 102, comma 5 e 103, comma 7 CCNL Comparto Sanità del 02/11/2022 e rideterminazione a consuntivo dei fondi “Premialità e fasce” e “Condizioni di lavoro e Incarichi” anno 2022 e ricognizione dei residui disponibili.

Con Delibera del Direttore Generale n. 90/2023, certificata dal Collegio dei Revisori con verbale del 19/09/2023, Arpae ha proceduto alla determinazione definitiva, a consuntivo, per l'anno 2022 dei fondi di cui agli artt. 80 (Condizioni di Lavoro e Incarichi) e 81 (Premialità e Fasce) del CCNL Comparto Sanità del 21/05/2018 ed alla ricognizione dei residui disponibili.

Le Parti prendono atto che con la sopra richiamata DDG n. 90/2023 Arpae ha integrato in via definitiva la costituzione dei fondi anno 2022, effettuata in via provvisoria con DDG n. 37/2022 e, successivamente, aggiornata con DDG. n. 170/2022. In sintesi:

- il fondo art. 80 (Condizioni di Lavoro e Incarichi) è stato incrementato, in applicazione del combinato disposto di cui all'art. 102, comma 5 CCNL 02/11/2022 ed all'art. 1 comma 612 della L. n. 234/2021 dell'importo massimo di euro 145,53 pro-capite, applicato alle unità di personale destinatarie del CCNL 02/11/2022 in servizio al 31/12/2018 (n. 1072 unità), ossia di un importo pari ad **euro 156.008,16**.

Totale complessivo fondo art. 80, anno 2022: euro 3.315.661,59 (risorse stabili);

- il fondo art. 81 (Premialità e Fasce) è stato incrementato con le seguenti risorse variabili: euro 58.589,50 a titolo di incentivi per le funzioni tecniche; euro 32.768,75 per compensi professionali Avvocatura; euro 10.475,32 per incremento ratei RIA non corrisposti al personale cessato nell'anno 2021 (si tratta di conferma a consuntivo dell'incremento disposto provvisoriamente con DDG n. 170/2022); euro 73.335,52 incremento in applicazione del combinato disposto di cui all'art. 103, comma 7 CCNL 02/11/2022 ed all'art. 1 comma 604 L. 234/2021, calcolato nella misura massima di euro 68,41 pro-capite per 1072 unità di personale destinatarie del CCNL 02/11/2022 in servizio al 31/12/2018; euro 2.184.855,60 a titolo di residui attivi dei fondi contrattuali riferiti all'anno 2021, quantificati e certificati con DDG n. 170/2022 e destinati al presente fondo con Accordo Integrativo Rep. n. 359/2022.

Totale complessivo fondo art. 81, anno 2022: euro 9.048.325,60 (risorse stabili e variabili).

Le parti prendono inoltre atto che i residui dei fondi di cui agli artt. 80 e 81 CCNL 21/05/2018 – anno 2022 sono quantificati in complessivi **euro 2.728.259,33**.

2.3 Costituzione dei nuovi fondi “Incarichi, progressioni economiche e indennità professionali” (art. 102 CCNL 02/11/2022) e “Premialità e condizioni di lavoro” (art. 103 CCNL 02/11/2022).

Le Parti prendono infine 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 il CCNL Comparto Sanità del 02/11/2022, agli artt. 102 e 103 individua, rispettivamente, il “Fondo incarichi, progressioni economiche e indennità professionali” e il “Fondo premialità e condizioni di lavoro”, confermando il numero di fondi (due) attualmente previsti, pur effettuando una parziale riconfigurazione degli stessi. I fondi contrattuali, come previsti dagli artt. 80 e 81 CCNL del 21/05/2018, rimangono in vigore fino al 31/12/2022; i due nuovi fondi “Incarichi, progressioni economiche e indennità professionali” e “Premialità e condizioni di lavoro” la cui composizione, modalità di incremento e di utilizzo sono contenute negli artt. 102 e 103 del CCNL del 02/11/2022, vengono istituiti a decorrere dall'anno 2023.

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 si danno reciprocamente atto che, in conformità a quanto previsto con la DDG n. 22/2023, l'utilizzo dell'incremento di **euro 156.008,16** a valere sul Fondo di cui all'art. 102 a decorrere dal 01/01/2023 e destinato alla remunerazione degli incarichi di cui al Titolo III – Capo III (Sistema degli incarichi), ai sensi del combinato disposto di cui all'art. 102, comma 5 CCNL 02/11/2022 ed all'art. 1 comma 612 della L. n. 234/2021 (Legge di bilancio 2022), e dell'incremento di **euro 73.335,52** a valere sul Fondo di cui all'art. 103 a decorrere dal 01/01/2023, ai sensi del combinato disposto di cui all'art. 103, comma 7 CCNL 02/11/2022 ed all'art. 1 comma 604 della L. n. 234/2021 (Legge di bilancio 2022), entrambi calcolati in via provvisoria nelle quote massime fissate dal CCNL 02/11/2022, è subordinato alla previa verifica della disponibilità di tali risorse a carico del bilancio di Arpae ed al rispetto dell'equilibrio complessivo di bilancio che Arpae è tenuta ad assicurare.

Le Parti richiamano l'art. 103, comma 12, del CCNL 02/11/2022 secondo cui, 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 prendono atto che, con DDG 22/2023 l'importo di cui sopra è stato quantificato, in via provvisoria, in complessivi **euro 1.221.466,95** e concordano 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.

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	2.558.568,75
TOTALE RISORSE DISPONIBILI FONDO ART. 103	7.658.739,68	7.650.645,33	6.658.573,84

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	783.300,00	1.002.600,00
Revisione incarichi di funzione	156.008,16	156.008,16	156.008,16
totale	560.808,16	939.308,16	1.158.608,16
Totale risorse impiegate per le finalità dell'esercizio	5.141.350,90	5.522.615,81	5.731.698,42
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	586.387,91	784.460,95

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	101.334,26	101.334,26
totale	5.075.752,26	5.185.648,48	5.185.648,48
<i>Destinazioni regolate in sede di contrattazione integrativa:</i>			
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	5.678.464,49	5.991.122,75
Totale risorse disponibili nell'esercizio	7.658.739,68	7.650.645,33	6.658.573,84
Totale risorse non impiegate destinate all'anno successivo	2.582.987,42	1.972.180,84	667.451,09

4. PROGRESSIONI ECONOMICHE ALL'INTERNO DELLE AREE

4.1 PREMESSA

Le Parti si danno atto che il quadro normativo e contrattuale vigente in materia di progressioni economiche all'interno delle aree, per il personale del Comparto Sanità, è costituito dalle seguenti disposizioni:

- art. 52 comma 1-bis terzo periodo del d. lgs. n. 165/2001, che dispone che le progressioni all'interno della stessa area avvengano, con modalità stabilite dalla contrattazione collettiva, in funzione delle capacità culturali e professionali e dell'esperienza maturata e secondo principi di selettività, in funzione della qualità dell'attività svolta e dei risultati conseguiti, attraverso l'attribuzione di fasce di merito;
- art. 23 del d. lgs. n. 150/2009 che prevede che le Amministrazioni Pubbliche riconoscono selettivamente le progressioni economiche di cui all'articolo 52, comma 1-bis, del d. lgs. n. 165/2001, sulla base di quanto previsto dai contratti collettivi nazionali e integrativi di lavoro e nei limiti delle risorse disponibili. Le progressioni economiche sono attribuite in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti, in relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati individuali e collettivi rilevati dal sistema di valutazione;
- art. 9 c. 5 lett. c) del CCNL Comparto Sanità 2019-2021 siglato in data 02/11/2022 che prevede che siano oggetto di contrattazione collettiva integrativa i criteri per la definizione delle procedure delle progressioni economiche all'interno delle aree;
- art. 19 del citato CCNL Comparto Sanità 2019-2021 che disciplina espressamente le "progressioni economiche all'interno delle aree" prevedendo 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).

4.2 PROCEDURA SELETTIVA PER L'ATTRIBUZIONE DEI DIFFERENZIALI ECONOMICI DI PROFESSIONALITA'

Le Parti si danno atto 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.

Al fine di garantire al personale di Arpae di concorrere con adeguata periodicità all'effettiva attribuzione dei DEP e nel rispetto del principio di non discriminazione e di parità di trattamento, in relazione alle risorse disponibili, le Parti concordano di realizzare un percorso complessivo di durata quadriennale, con relative graduatorie annuali, formulate nel rispetto dei criteri definiti dalla contrattazione collettiva nazionale e dal presente accordo. Nello specifico le Parti approvano il documento "Procedura selettiva per l'attribuzione dei differenziali economici di professionalità: criteri e modalità", Allegato A) al presente accordo.

Viste le risorse disponibili, le Parti concordano sin da ora che l'importo destinato a finanziare i nuovi "differenziali economici di professionalità", nel periodo 2023-2026, ammonta complessivamente ad **euro 1.299.200,00**. Tale importo è finanziato per gli anni 2023-2025 dal fondo di cui all'art. 102 (Fondo incarichi progressioni economiche e indennità professionali) definito secondo quanto indicato nei paragrafi 2 e 3; inoltre le Parti si impegnano, fin da ora, ad individuare per l'anno 2026 in sede di contrattazione integrativa annuale le risorse, a carico del suddetto fondo di cui all' art. 102, destinate al finanziamento dei DEP per l'ultimo anno del percorso quadriennale.

Tenuto conto equitativamente delle percentuali di addensamento nelle aree (calcolate in relazione al personale in servizio al 01/01/2023) 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 2023

n. dipendenti 01/01/2023	previsione n. dipendenti non ammessi anno 2023	previsione n. dipendenti ammessi anno 2023	DEP attribuibili anno 2023
1136	430	706	353

Area di inquadramento	n. dipendenti al 01/01/2023	% addensamento nelle aree	DEP attribuibili anno 2023 per area	costo unitario DEP	previsione costo 2023 per area
Area del personale di supporto	44	3,87%	14	€ 700,00	€ 9.800,00
Area degli operatori	18	1,58%	5	€ 800,00	€ 4.000,00
Area degli assistenti	157	13,82%	49	€ 1.000,00	€ 49.000,00
Area dei professionisti della salute e dei funzionari	917	80,73%	285	€ 1.200,00	€ 342.000,00
Totale generale	1136	100,00%	353		€ 404.800,00

Le Parti si danno atto sin da ora che per gli anni 2024, 2025, 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. INCARICHI DI FUNZIONE

Avendo a riferimento le risorse destinate agli incarichi di funzione secondo quanto previsto nella sopra riportata Tabella B) e richiamato il Verbale di confronto Rep. n. 365/2023, le Parti concordano sul perseguimento delle seguenti politiche:

- a) istituzione di incarichi di funzione per il personale inquadrato nell'Area degli Assistenti (ex cat. C) e nell'Area degli Operatori (ex cat. BS), avendo a riguardo le esigenze funzionali ed organizzative dell'Agenzia;
- b) revisione degli incarichi di funzione in essere, in applicazione del nuovo sistema degli incarichi introdotto dal CCNL 02/11/2022 (artt. 24 ss.) avendo a riguardo:
 - esigenze di razionalizzazione e/o omogeneizzazione;
 - esigenze funzionali ed organizzative delle diverse Strutture dell'Agenzia.

Per le politiche citate verranno utilizzate le risorse specificatamente destinate per tali finalità dall'art. 102, comma 5 CCNL 02/11/2022 ed art. 1 comma 612 della L. n. 234/2021 (euro 156.008,16).

6. GESTIONE DEL LAVORO STRAORDINARIO

Con il presente accordo le Parti concordano 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 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 dell'area dei professionisti della salute e dei funzionari titolare di incarico di funzione di media o elevata complessità) 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.

Le Parti concordano 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.

Le Parti concordano, inoltre, di prevedere, per esigenze di natura gestionale, per l'anno 2023, 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 2023, ammontano ad Euro 170.183,86.

7. PROGRESSIONI TRA LE AREE

Con riferimento ai percorsi di valorizzazione del personale già dipendente dell'Agenzia mediante sviluppi di carriera, le Parti richiamano gli istituti previsti dal nuovo CCNL Comparto Sanità 2019-2021, siglato in data 02/11/2022.

In particolare si richiamano le seguenti disposizioni:

- art. 20 del CCNL Comparto Sanità 02/11/2022 che disciplina le progressioni tra le aree avuto riguardo a quanto previsto nell'art. 52, comma 1 bis, del D. Lgs. n. 165/2001;
- art. 21 del medesimo CCNL che, in fase di prima applicazione del nuovo ordinamento professionale e comunque entro il 30/06/2025, individua percorsi di progressione tra le aree a cui sono ammessi i dipendenti in possesso di specifici requisiti di anzianità, in alternativa al possesso del titolo di studio richiesto per accedere all'area superiore.

Nello specifico, le parti prendono atto che il CCNL Comparto Sanità 02/11/2022 distingue tra due diverse tipologie di procedure di progressione verticale, precisamente:

- 1) procedure ordinarie. Il sopra citato art. 20 prevede che, fatta salva una riserva di almeno il 50 per cento delle posizioni disponibili destinata all'accesso dall'esterno (art. 52, c. 1-bis del d. lgs. n. 165/2001), le progressioni tra un'area e quella immediatamente superiore avvengono tramite procedura selettiva interna nell'ambito della quale si dovrà, in particolare, avere riguardo a:
 - valutazioni di performance individuale conseguite dal dipendente negli ultimi tre anni in servizio o comunque le ultime tre valutazioni disponibili in ordine cronologico qualora non sia stato possibile effettuare la valutazione a causa di assenze dal servizio in relazione ad una delle annualità;
 - assenza di provvedimenti disciplinari negli ultimi due anni;
 - possesso di titoli o competenze professionali ovvero di studio ulteriori rispetto a quelli previsti per l'accesso all'area dall'esterno;
 - numero e tipologia degli incarichi rivestiti.
- 2) procedure speciali. Il sopra citato art. 21 prevede che, in fase di prima applicazione del nuovo ordinamento professionale, e comunque entro il termine del 30/06/2025 - previo confronto con le organizzazioni sindacali - si possano attivare progressioni tra le aree con procedure valutative a cui sono ammessi i dipendenti:
 - in possesso del titolo di studio richiesto per l'area immediatamente superiore ed almeno 5 anni di esperienza professionale maturata nel profilo professionale di appartenenza;

- in alternativa il possesso del titolo di studio relativo all'area cui il dipendente è inquadrato ed almeno 10 anni di esperienza professionale maturata nel profilo professionale di appartenenza.

Le parti prendono atto, altresì, che le progressioni di cui al citato art. 21 sono finanziate anche mediante l'utilizzo delle risorse determinate ai sensi dell'art. 1 comma 612 della legge n. 234 del 30 dicembre 2021 (Legge di bilancio 2022) in misura non superiore a Euro 25,50 pro capite, applicato alle unità di personale in servizio al 31/12/2018. Le parti prendono atto, altresì, che l'utilizzo del suddetto importo (pari ad Euro 27.336,00) è subordinato alla previa verifica della disponibilità di tali risorse a carico del bilancio di Arpae ed al rispetto dell'equilibrio complessivo di bilancio che l'Agenzia è tenuta a rispettare.

Avendo a riferimento le disposizioni normative e contrattuali sopra richiamate in materia di progressioni tra le Aree, le Parti concordano, pertanto, di attivare, nel triennio di riferimento 2023-2025 ed in conformità a quanto previsto nel Piano triennale dei fabbisogni di personale, percorsi di valorizzazione del personale secondo quanto previsto nelle disposizioni medesime.

Le Parti richiamano, altresì, le disposizioni del CCNL Comparto Sanità 2019-2021 (art. 20 c. 2 e art. 40 c. 11 lett d)) che disciplinano l'esonero dal periodo di prova in caso di progressioni tra le aree.

8. PROGETTI INCENTIVATI PER L'ANNO 2023

Con il presente accordo, le Parti concordano quanto segue in merito ai progetti incentivati per l'anno 2023:

- 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. 359/2022 e riportati nell'Allegato B) 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 B1) 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 2023, 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. 12 unità per il 2023. Si precisa, altresì, che i punteggi per la

valutazione dell'attività svolta, nella scheda progetto, saranno assegnati secondo quanto riportato nell'Allegato C) 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. 671/2023, le Parti concordano di destinare alla realizzazione del suddetto progetto l'importo complessivo di euro 9.960 e di stabilire nella misura, di norma, non superiore ad euro 830,00 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 D) al presente accordo;
- d) *“Accordo relativo alle attività svolte dal personale del comparto di Arpaee nell'ambito del programma di Rai3 Buongiorno Regione”*: si confermano i contenuti dell'Accordo Rep. n. 158/2008 limitatamente ai criteri di computo 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”*: 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;
- g) *“Applicazione sperimentale degli accordi relativi alle attività istituzionali obbligatorie da svolgersi presso i laboratori di Arpaee nelle giornate di sabato e festivi”*: si richiamano integralmente i contenuti dell'Accordo Rep. n. 366/2023;
- 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 F) al presente accordo.

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 2024** a consuntivo delle attività svolte ed in relazione agli esiti dei rispettivi processi di valutazione.

Il quadro normativo e contrattuale vigente in materia di attribuzione dei premi correlati alla performance, per il personale del Comparto Sanità, è costituito, in particolare, dalle seguenti disposizioni:

- art. 40 comma 3 bis del d. lgs. 165/2001 che prevede che (...) la contrattazione collettiva integrativa assicuri adeguati livelli di efficienza e produttività dei servizi, incentivando l'impegno e la qualità della performance, destinandovi, per l'ottimale perseguimento degli obiettivi organizzativi ed individuali, una quota prevalente delle risorse finalizzate ai trattamenti economici accessori;
- art. 9, comma 5 lett. b) del CCNL del 02/11/2022, che demanda alla contrattazione integrativa aziendale i criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance;
- art. 103, comma 9, lettera c) del CCNL del 02/11/2022, che destina - tra le altre finalità - le risorse di cui al "Fondo Premialità e condizioni di lavoro" ai premi correlati alla performance organizzativa e alla performance individuale;
- art. 82 del CCNL del 21/05/2018 (non disapplicato dal CCNL del 02/11/2022) che disciplina la differenziazione del premio individuale.

Ciò premesso, le Parti si danno 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.

ANNO 2023

Per l'anno 2023 la **performance organizzativa** viene valutata attraverso l'individuazione di un set di indicatori primari riferiti sia all'ambito tecnico-operativo sia all'ambito gestionale, il cui andamento viene rilevato con cadenza mensile e verificato con cadenza trimestrale. Nello specifico, nell'Allegato 1 "Sistema di misurazione e valutazione della performance in Arpae e quadro sintetico degli indicatori di risultato" al Programma Triennale delle attività e Piano della Performance 2022-2024, adottato con D.D.G. n. 18/2022 e confluito nel Piano integrato di attività e organizzazione, approvato con D.D.G. n. 56/2022, è stato definito 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 collegata alla performance organizzativa. Con D.D.G. n. 20/2023 gli indicatori per la valutazione della performance organizzativa ed i relativi target - previsti nella sopra citata D.D.G. n. 18/2022 - sono stati confermati anche per l'anno 2023.

Nel suddetto Allegato 1 sono state, altresì, definite le fasi del processo di validazione mensile dell'IPO e di rendicontazione trimestrale all'OIV-RER dei dati di rilevazione.

Con l'Accordo rep. n. 325/2019 (recepito con DDG n. 56/2019), a cui si fa rinvio, sono state definite le modalità di collegamento tra l'andamento mensilmente rilevato dell'IPO e la corresponsione delle quote infrannuali di premialità.

Per l'anno 2023 la **performance individuale** viene valutata attraverso:

- a) la valutazione degli obiettivi prestazionali in termini di raggiungimento degli obiettivi individuali e di struttura. Si prevede l'impiego di apposita scheda ed al suo esito è collegata la corresponsione del premio per la performance individuale;
- b) la 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 (al riguardo si rinvia al successivo paragrafo 10).

Per l'anno 2023, con il presente accordo vengono confermate le seguenti modalità di erogazione del premio correlato alla performance organizzativa e individuale, come definite nel precedente Accordo rep. n. 325/2019:

- 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.

Per l'anno 2023, inoltre, con il presente accordo vengono confermati i criteri per l'attribuzione dei premi collegati alla performance così come definiti nell'Accordo rep. n. 325/2019 (recepito con DDG n. 56/2019) .

Le Parti, viste le risorse disponibili, confermano anche per l'anno 2023 i seguenti premi correlati alla performance organizzativa e individuale indicati, per ciascuna area, nella seguente tabella:

Tabella D): "Premio anno 2023"

Area	Quota capitaria anno 2023 Euro
Personale di supporto	2.478,96
Operatori	2.788,92
Assistenti	3.098,76
Professionisti della salute e funzionari - (ex cat. D)	3.718,44
Professionisti della salute e funzionari - (ex cat. Ds)	4.338,24

Le Parti confermano, altresì, che nell'anno 2023 per tutto il personale di Arpae le quote infrannuali di premialità sono quelle indicate nella seguente tabella:

Tabella E): “Quote infrannuali premialità anno 2023”

Area	Quote infrannuali anno 2023 Euro
Personale di supporto	184,55
Operatori	207,63
Assistenti	230,69
Professionisti della salute e funzionari - (ex cat. D)	276,83
Professionisti della salute e funzionari - (ex cat. Ds)	322,97

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 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.

ANNI 2024-2025

Per gli anni 2024 e 2025 le Parti confermano 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 Arpae 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.

Nello specifico, per ciascuno degli anni 2024 e 2025, le Parti concordano quanto segue.

ANNO 2024

Premesso quanto sopra, per l'anno 2024 si prevedono le seguenti modalità di erogazione del premio correlato alla performance organizzativa e individuale:

- 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, concordano per l'anno 2024 sui seguenti premi correlati alla performance organizzativa e individuale indicati, per ciascuna area, nella seguente tabella:

Tabella F): "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 concordano, altresì, che nell'anno 2024 per tutto il personale di Arpae le quote infrannuali di premialità sono quelle indicate nella seguente tabella:

Tabella G): "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

ANNO 2025

Per l'anno 2025 si prevedono le seguenti modalità di erogazione del premio correlato alla performance organizzativa e individuale:

- 75% 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 griglia sopra riportata "Performance organizzativa";
- 25% 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: 12,5% collegata alla valutazione delle prestazioni (obiettivi); 12,5% 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 sopra riportate ("Performance individuale - valutazione delle prestazioni (obiettivi)" e "Performance individuale - valutazione delle competenze e dei comportamenti organizzativi").

Le Parti, viste le risorse disponibili, concordano per l'anno 2025 sui seguenti premi correlati alla performance organizzativa e individuale indicati, per ciascuna area, nella seguente tabella:

Tabella H): "Premio anno 2025"

Area	Quota capitaria Euro	Una tantum anno 2025 Euro	Quota capitaria anno 2025 Euro
Personale di supporto	2.478,96	474,00	2.952,96
Operatori	2.788,92	533,27	3.322,19
Assistenti	3.098,76	592,51	3.691,27
Professionisti della salute e funzionari - (ex cat. D)	3.718,44	711,00	4.429,44
Professionisti della salute e funzionari - (ex cat. Ds)	4.338,24	829,51	5.167,75

Le Parti concordano, altresì, che nell'anno 2025 per tutto il personale di Arpae le quote infrannuali di premialità sono quelle indicate nella seguente tabella:

Tabella I): “Quote infrannuali premialità anno 2025”

Area	Quote infrannuali anno 2025 Euro
Personale di supporto	184,56
Operatori	207,64
Assistenti	230,70
Professionisti della salute e funzionari - (ex cat. D)	276,84
Professionisti della salute e funzionari - (ex cat. Ds)	322,98

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 avviene, per gli anni 2023, 2024 e 2025 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.

Infine, le Parti prendono atto di quanto previsto nel sopra citato documento “Sistema di misurazione e valutazione della performance di Arpae Emilia-Romagna” secondo cui **nel 2026** le modalità di erogazione del premio correlato alla performance organizzativa e individuale sono le seguenti:

- 70% del premio: collegato alla valutazione degli stati di avanzamento della performance organizzativa;
- 30% del premio: collegato alla valutazione della performance individuale.

Le Parti si impegnano, pertanto, fin da ora, a definire, per l’anno 2026 - in sede di contrattazione integrativa annuale - i criteri per l’attribuzione dei premi correlati alla performance, in conformità a quanto previsto nel sopra citato documento “Sistema di misurazione e valutazione della performance di Arpae Emilia-Romagna”.

10. MAGGIORAZIONE DEL PREMIO INDIVIDUALE ANNO 2023

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 2023 le Parti confermano i criteri per l'attribuzione della maggiorazione del premio individuale, così come definiti nel documento "Sistema di valutazione integrata del personale non dirigente" e nella "scheda di valutazione contributo individuale" allegati rispettivamente B) e B2) all'Accordo rep. n. 325/2019.

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 2023.

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

Per la Delegazione di parte datoriale di Arpae:

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

Per le OO.SS. e RSU Aziendali:

Rosalba Calandra Checco	FP CGIL	firmato
Carmela Lavinia	CISL FP	firmato
Christian Ruiu	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
Loredana Zilioli	RSU	firmato
Gallini Elena	RSU	firmato
Andrea Zannoni	RSU	firmato
Yuri Tassoni	RSU	firmato

ALLEGATO A)

PROCEDURA SELETTIVA PER L'ATTRIBUZIONE DEI DIFFERENZIALI ECONOMICI DI PROFESSIONALITA': CRITERI E MODALITA'

1. QUADRO LEGISLATIVO E CONTRATTUALE DI RIFERIMENTO

L'art. 52 comma 1-bis terzo periodo del d. lgs. n. 165/2001, dispone che le progressioni all'interno della stessa area avvengano, con modalità stabilite dalla contrattazione collettiva, in funzione delle capacità culturali e professionali e dell'esperienza maturata e secondo principi di selettività, in funzione della qualità dell'attività svolta e dei risultati conseguiti, attraverso l'attribuzione di fasce di merito.

I medesimi criteri si rinvencono nella previsione dell'art. 23 del d. lgs. n. 150/2009 che prevede che le Amministrazioni Pubbliche riconoscono selettivamente le progressioni economiche di cui all'articolo 52, comma 1-bis, del d. lgs. n. 165/2001, sulla base di quanto previsto dai contratti collettivi nazionali e integrativi di lavoro e nei limiti delle risorse disponibili. Le progressioni economiche sono attribuite in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti, in relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati individuali e collettivi rilevati dal sistema di valutazione.

Dette norme, costituiscono disposizioni precettive per la regolamentazione e l'attribuzione delle progressioni economiche ai lavoratori del pubblico impiego, nel rispetto del criterio della selettività.¹

Con riferimento al vigente ordinamento contrattuale si richiamano i contenuti dell'art. 19 del CCNL Comparto Sanità 2019-2021 sottoscritto in data 02/11/2022 che disciplina espressamente le "progressioni economiche all'interno delle aree". In particolare, il suddetto art. 19 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. L'attribuzione dei DEP si configura come progressione economica all'interno dell'area ai sensi dell'art. 52 comma 1-bis terzo periodo del d. lgs. n. 165/2001, non

¹ Sul punto si precisa che la Circolare n. 23/2023 del Ministero dell'Economia e della Finanza - Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato stabilisce - quale parametro di verifica del grado di selettività effettivamente realizzato - il criterio secondo cui il rapporto tra le PEO attribuite nell'anno di riferimento ed il numero di dipendenti che concorrono per l'anno di riferimento deve essere minore o uguale al 50%.

determina l'attribuzione di mansioni superiori e avviene mediante procedura selettiva nel rispetto delle modalità e dei criteri definiti dalla contrattazione collettiva nazionale ed integrativa.²

2. DECORRENZA DEI DIFFERENZIALI ECONOMICI DI PROFESSIONALITA'

Ai sensi dell'art. 19 c. 1 del CCNL Comparto Sanità 2019-2021 i “*differenziali economici di professionalità*”, da intendersi come incrementi stabili del trattamento economico, sono attribuiti con decorrenza 1° gennaio dell'anno di sottoscrizione del contratto integrativo nel quale gli stessi sono finanziati.

L'art. 19 c. 5 del suddetto CCNL, conferma che la progressione economica è attribuita a decorrere dal 1° gennaio dell'anno di sottoscrizione definitiva del contratto integrativo.

Conseguentemente per “anno di riferimento” della decorrenza del differenziale economico di professionalità (DEP) deve intendersi quello nel quale risulta sottoscritto definitivamente il contratto integrativo di finanziamento delle progressioni economiche attribuibili in ciascun anno.

3. PROCEDURA DI SELEZIONE

Al fine di garantire al personale di Arpae di concorrere con adeguata periodicità all'effettiva attribuzione dei DEP, in relazione alle risorse disponibili, si prevede di realizzare un percorso complessivo di durata quadriennale, con relative graduatorie annuali secondo quanto di seguito specificato.

Si definiscono in via preliminare i seguenti **requisiti di ammissione** alla procedura selettiva:

- essere in servizio a tempo indeterminato in Arpae alla data del 01/01/... (anno di riferimento);
- non aver beneficiato negli ultimi tre anni di alcuna progressione economica;³
- non essere destinatari di provvedimenti disciplinari superiori alla multa, nei due anni antecedenti la data del 1° gennaio dell'anno di riferimento e non essere destinatari di provvedimenti superiori alla multa comminati nell'anno stesso di riferimento. Laddove, alla scadenza della presentazione delle domande, siano in corso procedimenti disciplinari, il

² Rif. art. 9 c. 5 lett. c) e art. 19 c. 4 del CCNL Comparto Sanità 2019-2021 siglato in data 02/11/2022.

³ A titolo esemplificativo: sono ammessi alla procedura per l'anno 2023 i dipendenti che hanno beneficiato di una progressione economica orizzontale in data pari o antecedente al 01/01/2020 (PEO attribuite con decorrenza 01/01/2020: tre anni di permanenza maturati al 31/12/2022).

dipendente viene ammesso alla procedura con riserva e, ove lo stesso rientri in posizione utile nella graduatoria, la liquidazione del differenziale viene sospesa sino alla conclusione del procedimento disciplinare; se dall'esito del procedimento al dipendente viene comminata una sanzione superiore alla multa, il dipendente viene definitivamente escluso dalla procedura.

Non sono ammessi alla selezione coloro che alla data del 31/12/... (*anno precedente all'anno di riferimento*) sono cessati dal servizio ovvero sono inquadrati in area professionale superiore, o coloro che alla data del 01/01/... (*anno di riferimento*) sono collocati in aspettativa per contratto a tempo determinato per lo svolgimento di incarico dirigenziale presso la Pubblica Amministrazione. Non sono, altresì, ammessi alla selezione coloro che, alla data di attivazione della procedura selettiva, risultano essere sospesi cautelatamente per procedimento penale, ai sensi dell'art. 68 del CCNL comparto Sanità siglato in data 21/05/2018.

Ai sensi dell'art. 19 comma 2 del CCNL Comparto sanità 2019-2021 siglato in data 02/11/2022, non sono ammessi alla selezione i dipendenti eventualmente inquadrati nell'area del personale di elevata qualificazione.

Per la formulazione della graduatoria, l'assegnazione dei punteggi sarà effettuata avendo a riferimento i seguenti criteri:

- valutazione del criterio di selezione “**esperienza professionale**”;
- valutazione del criterio di selezione “**valutazione individuale**”.

In particolare, il punteggio complessivo sarà calcolato applicando i seguenti pesi⁴:

- per il criterio “esperienza professionale”: peso 40%
- per il criterio “valutazione individuale”: peso 60%

⁴ I punteggi attribuiti saranno considerati con approssimazione di due cifre decimali dopo la virgola, secondo i criteri standard di arrotondamento che prevedono: in caso di valore pari o superiore a 0,005 si procede all'arrotondamento per eccesso; in caso di valore inferiore a 0,005 si procede all'arrotondamento per difetto.

3.1 Criterio di selezione “esperienza professionale”

Per “esperienza professionale” deve intendersi quella maturata, con o senza soluzione di continuità, anche a tempo determinato e a tempo parziale, presso Arpae o altre Aziende od Enti del comparto Sanità nonché presso altre amministrazioni di comparti diversi, nel medesimo o corrispondente profilo dell’area professionale di attuale inquadramento. Al fine di remunerare il maggior grado di competenza professionale progressivamente acquisito dai dipendenti, nello svolgimento delle attribuzioni proprie dell’area, per la valutazione del criterio in esame si considera l’esperienza professionale maturata dal dipendente alla data del 31/12/... (anno precedente all’anno di riferimento) nella ex categoria ovvero nella nuova area di inquadramento professionale.

Si precisa che per il personale inquadrato nella ex cat. DS (oggi area dei professionisti della salute e dei funzionari) si considera anche l’eventuale esperienza professionale precedentemente maturata nella ex categoria D.

In coerenza a quanto previsto dall’art. 71 comma 7 del CCNL Comparto sanità 2019-2021 siglato in data 02/11/2022, in sede di valutazione del criterio esperienza professionale si considera anche il periodo di lavoro con contratto a tempo determinato già prestato dal dipendente presso Arpae con mansioni della medesima area di inquadramento (ex categoria).

Ai fini del calcolo del punteggio per il criterio in esame, l’esperienza professionale verrà conteggiata in numero di giorni e a ciascun giorno sarà attribuito un valore pari a 0,0025.

Ai fini della formulazione della graduatoria finale, il punteggio del criterio di selezione “esperienza professionale” sarà calcolato nel seguente modo: il punteggio che risulterà più elevato sarà eguagliato al massimo dei punti conseguibili per il suddetto criterio (40), avendo a riferimento i pesi indicati nel paragrafo 3, e gli altri punteggi ottenuti saranno riparametrati in modo proporzionale.

A titolo esemplificativo:

Dipendente 1

Dipendente assunto a tempo determinato presso Ente di altro comparto in categoria equiparata alla ex categoria C dal 1/12/2014 fino al 30/04/2015: n. giorni 151

Dipendente assunto a tempo indeterminato in Arpae nella ex categoria C dal 1/06/2015 fino ad oggi (computato fino al 31/12/2022): n. giorni 2771

totale giorni: 2922

totale punti: $2922 \times 0,0025 = 7,305$

Dipendente 2 (dipendente con esperienza professionale più elevata nella graduatoria)

Dipendente assunto a tempo indeterminato in Arpae nella ex categoria C dal 01/01/2007 fino ad oggi (computato fino al 31/12/2022): n. giorni 5844

totale punti: $5844 \times 0,0025 = 14,61$

totale punti riparametrati per dipendente 1: $40 \times 7,305/14,61 = 20$

totale punti riparametrati per dipendente 2: $40 \times 14,61/14,61 = 40$

Nell'ambito del percorso quadriennale di valorizzazione professionale definito in sede di contrattazione collettiva integrativa, al fine di garantire al personale di concorrere con adeguata periodicità all'effettiva attribuzione dei differenziali economici, nei confronti del dipendente che risulta già essere stato destinatario di un DEP, attribuito per effetto della procedura di cui all'art. 19 del CCNL Sanità del 02/11/2022, è conteggiata la sola esperienza professionale maturata nell'area di inquadramento a decorrere dalla data di conseguimento del DEP medesimo.

A titolo esemplificativo:

nell'anno 2026 (4° anno del percorso) al personale che ha conseguito un DEP nel 2023 si conteggia l'esperienza professionale maturata a decorrere dal 01/01/2023.

3.2 Criterio di selezione “valutazione individuale”

Per “**valutazione individuale**” deve intendersi la media delle ultime 3 valutazioni individuali annuali o comunque le ultime tre valutazioni disponibili in ordine cronologico, qualora non sia stato possibile effettuare la valutazione a causa di assenza dal servizio in relazione ad una delle annualità. In considerazione del sistema di attribuzione dei giudizi e delle percentuali di premio collegato alla performance individuale in uso presso Arpae, si definisce la seguente griglia di attribuzione dei punteggi per il criterio “valutazione individuale”:

Punteggio attribuito per la performance individuale per ciascun anno (sistema SUGO - scheda valprest)	Punteggio attribuito per il criterio “valutazione individuale” per DEP per ciascun anno
< 40: non raggiunto	0
41-60: Inadeguato	60
61-80: Parzialmente Adeguato	80
81-90: Adeguato	90
91-100: Ottimo	100

Ai fini della formulazione della graduatoria finale, il punteggio complessivo del criterio di selezione “valutazione individuale” sarà, altresì, riparametrato in relazione ai pesi indicati nel paragrafo 3. Conseguentemente la media delle ultime tre valutazioni più elevata (100) sarà eguagliata al massimo dei punti conseguibili per il suddetto criterio (punti 60), avendo a riferimento i pesi indicati nel paragrafo 3, e le altre medie ottenute saranno riparamtrate in modo proporzionale.

A titolo esemplificativo:

Esempio 1

Valprest anno 2020: punti 92 ⇒ punteggio attribuito “valutazione individuale” per DEP: 100

Valprest anno 2021: punti 94 ⇒ punteggio attribuito “valutazione individuale” per DEP: 100

Valprest anno 2022: punti 98 ⇒ punteggio attribuito “valutazione individuale” per DEP: 100

Media conseguita: 100

Media riparametrata: $60 \times 100/100 = 60$

Esempio 2

Valprest anno 2020: punti 94 ⇒ punteggio attribuito “valutazione individuale” per DEP: 100

Valprest anno 2021: punti 92 ⇒ punteggio attribuito “valutazione individuale” per DEP: 100

Valprest anno 2022: punti 90 ⇒ punteggio attribuito “valutazione individuale” per DEP: 90

Media conseguita: 96,66

Media riparametrata: $60 \times 96,66/100 = 57,996$ arrotondato a 58,00

3.3 Formulazione della graduatoria

Preliminarmente alla formulazione della graduatoria, in sede di contrattazione integrativa, si definiscono le risorse da destinare ai DEP attribuibili nell'anno di riferimento tenendo conto delle percentuali di addensamento del personale nelle aree e, conseguentemente, i relativi contingenti di personale a cui saranno attribuite le progressioni economiche all'interno delle aree.

La graduatoria è stilata sulla base del punteggio ottenuto sommando il punteggio conseguito nel criterio di selezione "esperienza professionale" con il punteggio conseguito nel criterio di selezione "valutazione individuale", avendo a riferimento la riparametrizzazione dei punteggi in relazione ai pesi indicati nel paragrafo 3.

Stilata la graduatoria per l'anno di riferimento, definita a partire dal punteggio più elevato e proseguendo in ordine decrescente, i DEP sono attribuiti, fino a concorrenza del numero corrispondente all'importo fissato per ciascuna area in relazione alla percentuale di addensamento.

Viene assicurata, nel limite del 10% delle risorse appositamente destinate (art. 19, c. 4, lett b) del CCNL Sanità del 02/11/2022), priorità nell'attribuzione dei DEP:

- al personale che abbia maturato almeno 10 anni di esperienza professionale nella ex categoria o nuova area di inquadramento senza aver mai conseguito PEO;
- al personale che abbia maturato almeno 20 anni di esperienza professionale nella ex categoria o nella nuova area di inquadramento e che, durante tale periodo, abbia conseguito fino a due progressioni economiche.

I restanti DEP sono attribuiti fino a concorrenza del numero corrispondente all'importo fissato per ciascuna area in relazione alla percentuale di addensamento e, in caso di parità di punteggio, si applicano i criteri di priorità di seguito riportati, previsti dall'art. 19, comma 4, lett. f) CCNL Comparto Sanità del 02/11/2022:

- personale che abbia conseguito un minor numero di progressioni economiche;
- personale con il maggior numero di anni di permanenza nel "differenziale economico di professionalità".

Eventuali ulteriori situazioni di "pari merito" saranno risolte sulla base dei criteri di seguito riportati in ordine di applicazione (art. 19, comma 4, lettera g CCNL Comparto Sanità 02/11/2022):

- maggiore età anagrafica;
- anzianità complessivamente maturata nella Pubblica Amministrazione con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e determinato, ivi inclusi i periodi svolti con contratto di lavoro di somministrazione.

Per ciascun anno di riferimento si procederà alla formulazione di un'unica graduatoria per l'attribuzione dei DEP.

I relativi contingenti di personale a cui saranno attribuite le progressioni economiche all'interno delle aree, verranno individuati in via definitiva in sede di contrattazione integrativa annuale tenendo conto delle percentuali di addensamento del personale nelle aree, nel limite delle risorse finanziarie disponibili ed in relazione al trend delle entrate/uscite di personale che si realizzeranno nel periodo di riferimento.

La graduatoria formulata in esito alla selezione è utilizzata esclusivamente per l'attribuzione dei DEP individuati dal contingente definito per l'anno di riferimento.

4. FASI DEL PROCESSO

Il processo di attribuzione dei DEP prevede le seguenti fasi:

- 1) sottoscrizione dell'Accordo integrativo aziendale in cui sono individuati i criteri per la definizione della procedura selettiva per le progressioni economiche all'interno delle aree, nonché i relativi contingenti di personale a cui saranno attribuiti i DEP, tenendo conto delle percentuali di addensamento nelle aree, nel limite delle risorse finanziarie disponibili;
- 2) avvio della procedura selettiva mediante emissione di avviso, a cura del Servizio Risorse Umane. Entro il termine di scadenza dell'avviso (non inferiore a 30 giorni) i dipendenti interessati presentano *on line* apposita domanda di partecipazione alla procedura selettiva per l'attribuzione dei DEP dell'anno di riferimento;
- 3) istruttoria tecnica, a cura del Servizio Risorse Umane con il supporto del Servizio Sistemi Informativi e Innovazione Digitale, ai fini della verifica del possesso, da parte dei dipendenti che hanno presentato domanda, dei requisiti di ammissione alla procedura selettiva per l'attribuzione dei DEP dell'anno di riferimento, nonché individuazione di eventuali situazioni di ammissione con riserva ai sensi dell'art. 19 comma 4 lett. a) secondo periodo del CCNL Comparto sanità siglato in data 02/11/2022;
- 4) istruttoria tecnica, a cura del Servizio Risorse Umane e con il supporto del Servizio Sistemi Informativi e Innovazione Digitale, per l'applicazione del criterio di selezione "esperienza professionale", mediante l'attribuzione dei relativi punteggi secondo i parametri definiti in sede di contrattazione collettiva nazionale ed integrativa. Sarà conteggiata l'esperienza professionale dichiarata dal dipendente in sede di presentazione della domanda. A tal fine

Arpae metterà a disposizione di ciascun dipendente le informazioni in possesso dell'Agenzia riferite all'esperienza professionale del medesimo. L'Agenzia si riserva la facoltà di procedere a opportuni controlli, anche a campione, sulla veridicità di quanto dichiarato dai candidati in applicazione di quanto previsto nel DPR n. 445/2000.

- 5) istruttoria tecnica, a cura del Servizio Risorse Umane e con il supporto del Servizio Sistemi Informativi e Innovazione Digitale, per l'applicazione del criterio di selezione "valutazione individuale", mediante l'attribuzione dei relativi punteggi secondo i parametri definiti in sede di contrattazione collettiva nazionale ed integrativa. Sarà conteggiato il criterio di selezione "valutazione individuale" acquisendo d'ufficio i dati relativi alle ultime tre valutazioni individuali conseguite dal dipendente o comunque alle ultime tre valutazioni disponibili in ordine cronologico;
- 6) formulazione della graduatoria a cura del Servizio Risorse Umane e con il supporto del Servizio Sistemi Informativi e Innovazione Digitale, secondo i parametri definiti in sede di contrattazione collettiva nazionale ed integrativa. Per ciascuna area di inquadramento è definita la relativa graduatoria annuale con l'indicazione dei contingenti di personale a cui saranno attribuiti i DEP, tenendo conto delle percentuali di addensamento nella rispettiva area;
- 7) approvazione della graduatoria a cura del Servizio Risorse Umane e riconoscimento della progressione economica all'interno delle aree ai soggetti rientranti nel contingente definito in sede di Accordo integrativo. Per ciascuna area di inquadramento è approvata la relativa graduatoria annuale con l'indicazione dei contingenti di personale a cui saranno attribuiti i DEP, tenendo conto delle percentuali di addensamento nella rispettiva area;
- 8) pubblicazione per ciascuna area di inquadramento della relativa graduatoria annuale (con l'indicazione dei contingenti di personale a cui sono attribuiti i DEP) sul sito intranet aziendale e relativa informativa tramite apposita notizia nella homepage del medesimo sito intranet. Tale pubblicazione ha valore a tutti gli effetti come comunicazione agli interessati, eccetto che per i dipendenti cessati nel corso dell'anno di riferimento e per gli eventuali dipendenti temporaneamente in comando/distacco presso altri Enti, ai quali l'assegnazione della relativa progressione economica verrà comunicata con apposita comunicazione.

ALLEGATO B)

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 B1)

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 C)**PROGETTO MICOLOGI – 2023**

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
Da 1,5% a (\leq) <i>minore</i> = 3,5%	Risultato: PARZIALMENTE ADEGUATO
Da 3,5% a (\leq) <i>minore</i> = 6,5%	Risultato ADEGUATO
Da 6,5% a (\leq) <i>minore</i> = 7,5%	Risultato BUONO
(>) Maggiore di 7,5%	Risultato OTTIMO

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

ALLEGATO D)

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;
- 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 i 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 3AI 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 3-4 AI/anno per i Servizi Autorizzazioni e Concessioni, almeno 2-4 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 E)

PROGETTO PER L'IMPLEMENTAZIONE DEL PANEL DI "ANNUSATORI" PER LA GESTIONE DELLE ANALISI OLFATTOMETRICHE PRESSO IL LABORATORIO OLFATTOMETRICO DI MODENA.

1. Premessa

Le problematiche connesse alle emissioni odorigene ed i relativi interventi di vigilanza, rappresentano per Arpae ER una indubbia e significativa problematica in costante aumento negli ultimi anni e la APA Centro, Sede di Modena è l'unica struttura dell'Agenzia che dal 2014 è dotata di attrezzature specifiche per il campionamento e l'analisi delle emissioni odorigene. Conseguentemente l'attività richiesta al Laboratorio olfattometrico di Modena da parte delle altre strutture di Arpae ER in tale ambito risulta in costante crescita e necessita perciò di una corretta e adeguata gestione operativa per garantire il più completo supporto in affiancamento ai diversi servizi Arpae ER.

Nell'ambito del processo di efficientamento e sviluppo delle attività del Laboratorio olfattometrico di Modena, in base alle continue richieste che pervengono dall'esterno sui territori, emerge l'esigenza di ottimizzare ed implementare le corrette procedure di gestione delle attività di analisi con la tecnica della olfattometria dinamica che vedono coinvolte, per ogni sessione analitica, almeno 8 -10 persone: l'attività richiede infatti il contributo fondamentale di personale che partecipi attivamente alle procedure analitiche nelle vesti di "componente del panel di annusatori" o "esaminatori".

Si procederà, pertanto, in base alle disponibilità volontarie evidenziate dagli operatori delle diverse aree territoriali, ad una selezione di personale idoneo allo svolgimento delle suddette attività, con lo scopo di individuare il panel di operatori a cui riconoscere una valorizzazione sia professionale, sia in termini economici.

Le prove di idoneità verranno effettuate secondo quanto previsto dalla norma tecnica di riferimento UNI EN 13725 (analisi in olfattometria dinamica) e saranno gestite dal PTR Emissioni Industriali di Modena, di concerto con tutti i Responsabili delle strutture di appartenenza degli operatori interessati, nelle diverse sedi. Gli operatori necessari per l'espletamento delle attività di analisi sono indicativamente n. **60**.

2. Assegnazione delle attività

Al fine di garantire un'ottimale gestione del personale coinvolto, con l'obiettivo di dare la possibilità a tutti gli operatori disponibili di raggiungere lo stesso numero di sedute, per ogni sessione analitica programmata:

- viene richiesta la disponibilità a tutti gli operatori idonei;
- viene acquisita ogni manifestazione di disponibilità o di diniego;
- viene predisposto un calendario di pianificazione temporale e gestionale delle singole sessioni analitiche.

L'organizzazione del lavoro e la specifica formazione del personale coinvolto sono in capo al Responsabile del PTR Emissioni Industriali, di concerto con i rispettivi Responsabili del personale coinvolto nel progetto.

Il Responsabile del PTR Emissioni Industriali conserva, altresì, la rendicontazione delle attività espletate utile ai fini della valutazione di cui al successivo paragrafo 3.

3. Riconoscimento dell'incentivo economico

L'attribuzione dell'incentivo economico sarà effettuata su base annua, in relazione al raggiungimento degli obiettivi assegnati, espressi come numero di partecipazioni a sessioni analitiche di olfattometria come "componente del panel" o "panel leader", in base alla Tabella n. 1) di seguito riportata per la ripartizione delle percentuali di incentivo da corrispondere.

Le risorse destinate alla realizzazione del progetto in esame sono quantificate nella quota massima di euro 15.000,00 lordi, finanziate mediante il "Fondo premialità e condizioni di lavoro". La quota massima pro capite di incentivo è quantificata in euro 250,00 lordi, fermo restando che, qualora si superi il tetto massimo fissato in 15.000 euro, l'importo della quota massima pro capite dovrà essere rideterminato in misura proporzionale agli esiti della valutazione.

Tabella n.1

Numero di partecipazioni a sessioni analitiche di olfattometria come "componente del panel" o "panel leader"	Giudizio	% Percentuale premio corrisposto
0	Non raggiunto: risultato non conseguito	0 %
2	Parzialmente adeguato: risultato raggiunto in termini minimi con ampi spazi di miglioramento	30 %
3	Adeguato: risultato raggiunto in termini parziali ma con significativi spazi di miglioramento	50%
4	Buono: risultato raggiunto in conformità al livello qualitativo e quantitativo richiesto	80 %
Almeno 6	Ottimo: risultato raggiunto e superato con significative ottimizzazioni quantitative e qualitative	100 %

Per l'attribuzione del suddetto progetto obiettivo 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, del dettaglio delle azioni per il conseguimento dello stesso e degli indicatori di risultato. Tale scheda, comprende, inoltre, la parte relativa alla valutazione del raggiungimento dell'obiettivo ed al relativo punteggio finale sulla base della griglia di giudizio della suddetta Tabella n.1, in cui sono, altresì, 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.

4. Durata progetto e decorrenza

La durata del Progetto per l'implementazione del panel di "annusatori " per la gestione delle analisi olfattometriche presso il Laboratorio olfattometrico di Modena sarà **triennale**.

L'attribuzione dell'incentivo economico sarà effettuata su base annua, in relazione al raggiungimento degli obiettivi assegnati, espressi come numero di partecipazioni a sessioni analitiche di olfattometria come "componente del panel" o "panel leader", in base alla suddetta Tabella n. 1).

Sempre su base annua, qualora emergesse la necessità di implementazione del panel di "annusatori", si provvederà alla selezione di nuovo personale idoneo allo svolgimento delle suddette attività, con lo scopo di ampliare il numero di operatori coinvolti e riconoscere loro una valorizzazione sia professionale, sia in termini economici.

ALLEGATO F)

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 2023 attivare 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 2023 delle Aree Autorizzazioni e Concessioni e del Servizio 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 altre 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 2023 il personale interessato dal progetto in esame è pari a n. 28 unità (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 istruttoria 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 demaniali

Si prevede che le pratiche di accertamento demaniale 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 demaniale ai fini del riconoscimento dell'incentivo spettante:

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

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

C = A + B valore da considerare ai fini della corresponsione dell'incentivo (corrispondente alle attività totali di accertamento demaniale, 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 istruttoria svolta e del relativo esito).*

La quota di incentivo spettante sarà determinata in relazione alle percentuali definite nella seguente Tabella, che tiene conto delle conseguenze derivanti dai gravi eventi alluvionali del 2023 che hanno interessato parte del territorio regionale dell'Emilia-Romagna (D.L. n. 61/2023 convertito in L. n. 100/2023).

SAC PC - SAC PR - SAC RE - SAC FE - SAC MO - Servizio Gestione Demanio Idrico	SAC BO - SAC RN -	SAC FC - SAC RA -	Incentivo spettante (% della quota massima)
N. di accertamenti considerati ai fini del riconoscimento dell'incentivo (per operatore)	N. di accertamenti considerati ai fini del riconoscimento dell'incentivo (per operatore)	N. di accertamenti considerati ai fini del riconoscimento dell'incentivo (per operatore)	
da 0 a 19	da 0 a 17	da 0 a 12	0%
da 20 a 30	da 18 a 28	da 13 a 19	50%
da 31 a 40	da 29 a 37	da 20 a 26	70%
da 41	da 38	da 27	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 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.

Nota a verbale all' "accordo integrativo aziendale in attuazione del CCNL Comparto Sanità 2019-2021 siglato in data 02/11/2022 - triennio 2023-2025"

Condividendo l'impianto dell'accordo, che si sottoscrive, la scrivente evidenzia tuttavia alcune criticità, esposte anche durante la contrattazione integrativa, auspicando che possano essere elementi da valorizzare in maniera preliminare nella successiva contrattazione :

1. **Incremento dell'Indennità di pronta disponibilità**: riteniamo che il valore orario debba essere incrementato al fine di valorizzare maggiormente il personale coinvolto al quale viene richiesta elevata competenza.
2. Attivare azioni atte a promuovere "**welfare integrativo**" destinando a tale scopo le risorse che si renderanno disponibili, questo accrescerebbe i benefici a vantaggio dei dipendenti sia in termini di servizi fruibili che economici a fronte della normativa fiscale che regola tali ambiti;
3. Valutare fin da subito le integrazioni delle azioni aziendali per il **miglioramento e l'implementazione della mobilità sostenibile**. A fronte di convenzioni diverse che insistono nei diversi territori, auspiciamo che i contributi che saranno stanziati abbiano come criterio di ripartizione "la perequazione del beneficio per i dipendenti", ossia consentire a tutti i dipendenti richiedenti di poter fruire di abbonamenti con stesse somme di compartecipazione personale pur con tariffe completamente diverse.

Nell'auspicio che tali osservazioni possano essere il presupposto per il miglioramento delle progettualità dell'anno prossimo, porgiamo cordiali saluti.

Bologna lì, 25/10/2023

Per Cisl FP Emilia Romagna
La segretaria regionale
Carmela Lavinia





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 25/10/2023

EMILIA ROMAGNA E BOLOGNA

NOTA A VERBALE all'accordo integrativo aziendale in attuazione del CCNL Comparto Sanità 2019-2021 siglato in data 02/11/2022 - triennio 2023-2025 ARPAE

Pur sottoscrivendo l'accordo in oggetto, chiediamo alla Direzione di Arpae di prevedere nel prossimo CCDI l'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 è mancata la volontarietà dell'Agenzia nel prevedere un ulteriore meccanismo di valorizzazione del proprio personale. La previsione dell'Area del personale di elevata qualificazione, provvederebbe a sanare alcune precise situazioni presenti in Agenzia (a titolo puramente esemplificativo ma non esaustivo, la questione dell'alta specialità dell' Avvocatura di ARPAE con presenza di cassazionisti), garantendo un percorso di crescita e valorizzazione dei professionisti dell' Ente stesso. Non possiamo esimerci dal non segnalare, come con grande senso di responsabilità abbiamo sottoscritto il verbale sulla produttività, che per scelte politiche degli amministratori regionali ha visto creare una difformità fra l'applicazione del contratto sanità e una valutazione della performance secondo indicazioni di organismi che si occupano di enti locali. A tal fine, solo per il fatto di mantenere il potere d'acquisto per le nostre lavoratrici e i nostri lavoratori, siamo stati costretti a non compiere altre scelte di valorizzazione professionale, con risorse e investimenti mirati, volti al miglioramento della qualità lavorativa, all' equilibrio della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, alla giusta armonizzazione economica della pronta disponibilità. Per tali motivi, chiediamo all'Agenzia un ulteriore sforzo economico allo scopo di sanare quanto sopra descritto.

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 - Triennio 2023-2025 (Rep. n. 370 del 17/10/2023).

Il giorno 20 ottobre 2023, il Collegio dei Revisori ha esaminato l'Ipotesi di Accordo Integrativo Aziendale Rep. n. 370/2023 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 17/10/2023, è stata trasmessa al Collegio dei Revisori con nota del 17 ottobre 2023, 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. 370 del 17/10/2023, di durata triennale (2023/2025) e riferita alle 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;
- criteri per la definizione delle procedure delle progressioni economiche all'interno delle aree;
- progetti incentivati per l'anno 2023 e utilizzo delle risorse per il lavoro straordinario;
- criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance anni 2023, 2024, 2025;

PRESO ATTO:

- che le risorse economiche disponibili alla contrattazione integrativa sono state quantificate con i seguenti atti aziendali, adottati previa certificazione positiva di questo Collegio: DDG n. 170/2022 (rideterminazione dei fondi contrattuali del personale del Comparto Sanità per gli anni 2019, 2020, 2021 e 2022 in applicazione dell'art. 101 del CCNL del 02/11/2022, certificata con parere del 22/12/2022); DDG. n. 90/2023 (determinazione definitiva, a consuntivo, per l'anno 2022 dei fondi di cui agli artt. 80 (Condizioni di Lavoro e Incarichi) e 81 (Premialità e Fasce) del CCNL Comparto Sanità del 21/05/2018 ed alla ricognizione dei residui disponibili, certificata con parere del 19/09/2023) e DDG n. 22/2023 (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”, certificata con parere dell’08/03/2023);

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. 370/2023, 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. 370/2023 in applicazione del CCNL Comparto Sanità del 02/11/2022 – Triennio 2023/2025.

20 ottobre 2023

Letto, approvato e sottoscritto.

Dott. Paolo Arata (Presidente) firmato

Dott.ssa Cecilia Andreoli (Componente) firmato

Dott. Massimo Bettalico (Componente) firmato