

Accordo per il personale dirigente di Arpae. Fondi Contrattuali anni 2021 e 2022. Posizioni dirigenziali e retribuzione di risultato anno 2022

Rep. n. 357 del 23/06/2022

Modulo 1 - Scheda 1.1

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

Data di sottoscrizione	Rep. n. 357 del 23/06/2022
Periodo temporale di vigenza	Anni 2021 e 2022
Composizione della delegazione trattante	Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): Direttore Generale Direttore Amministrativo – Presidente Delegazione di Parte Datoriale Responsabile Area Prevenzione Ambientale Metropolitana – Componente Delegazione di Parte Datoriale Direttore Tecnico – Componente Delegazione di Parte Datoriale Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): ANAAO Assomed Fedirets FP CGIL CISL FP UIL FPL Organizzazioni sindacali firmatarie (elenco sigle): ANAAO Assomed Fedirets FP CGIL CISL FP
Soggetti destinatari	Personale dirigente Area della Sanità e personale dirigente Area Funzioni Locali (PTA)
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)	Revisione del quadro e valorizzazione economica di alcune posizioni dirigenziali di Arpae in relazione alle modifiche dell'assetto organizzativo generale e analitico dell'Agenzia. Sottoscrizione definitiva dei fondi anno 2021 della dirigenza Area della Sanità e della dirigenza Area Funzioni Locali (PTA). Determinazione provvisoria dei fondi anno 2022 del suddetto personale dirigente. Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance. Definizione quote di retribuzione di risultato per l'anno 2022. Bonus delle eccellenze anno 2022. Modalità di erogazione della retribuzione di risultato anno 2022.

Rispetto dell'iter adempimenti procedurali e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione	Intervento dell'Organo di controllo interno.	Viene allegata la certificazione del Collegio dei Revisori emessa in data 17/06/2022.	
	Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.		
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria		Il Programma triennale delle attività e Piano della performance 2022-2024 di Arpae è stato approvato con DDG n. 18/2022. Il suddetto documento è confluito nella sottosezione 2.2 del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) di Arpae per il triennio 2022-2024, adottato con DDG n. 56/2022. Tale Piano è stato trasmesso all'OIV della Regione Emilia-Romagna e degli Enti del sistema delle amministrazioni regionali per gli adempimenti di competenza.
			La sottosezione 2.3 "Rischi corruttivi e Trasparenza" del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) di Arpae per il triennio 2022-2024, adottato con DDG n. 56/2022, sostituisce il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e la Trasparenza, previsto dal d. lgs. n. 33/2013.
		In attuazione della legge n. 190/2012, del d. lgs. n. 33/2013, della Delibera ANAC n. 201/2022 la Griglia di rilevazione al 31 maggio 2022 è stata trasmessa all'OIV della Regione Emilia-Romagna e degli Enti del sistema delle amministrazioni regionali per gli adempimenti di competenza. L'attestazione sull'assolvimento da parte di Arpae degli obblighi di pubblicazione al 31 maggio 2021 è in corso di redazione a cura dell' OIV.	
		La Relazione sulla performance anno 2021 è stata adottata con DDG n. 28/2022 ed è stata validata dall'OIV della Regione Emilia-Romagna e degli Enti del sistema delle amministrazioni regionali.	
Eventuali osservazioni			

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

a) illustrazione di quanto disposto dal contratto integrativo

Con il presente Accordo si prende atto che in Arpae si applicano due distinti CCNL riferiti al personale dirigente:

1. CCNL dell'Area della Sanità per il triennio 2016-2018, sottoscritto il 19/12/2019 per la dirigenza medico-sanitaria;
2. CCNL dell'Area Funzioni Locali per il triennio 2016-2018, sottoscritto il 17/12/2020 per la dirigenza amministrativa, tecnica e professionale (di seguito PTA).

Conseguentemente, gli allegati al presente Accordo sono suddivisi tra dirigenza medico-sanitaria (Tabelle A1, B1 e C1) e dirigenza PTA (Tabelle A2, B2 e C2) e vengono sottoscritti dalle Organizzazioni sindacali rappresentative di ciascuna Area.

Con riferimento al contesto organizzativo di Arpae, nel corso del 2021 e, da ultimo, nel primo trimestre del 2022, sono proseguiti gli interventi di adeguamento della struttura organizzativa e del quadro delle posizioni dirigenziali, in linea con il percorso di gestione del cambiamento realizzato nel triennio 2017-2019.

L'aggiornamento organizzativo ha subito un'accelerazione dal 2020 (D.D.G. n. 78/2020 e D.D.G. n.103/2020), come naturale conseguenza delle trasformazioni esterne ed interne, proseguendo nel 2021 con interventi specifici di riallocazione e ridefinizione di funzioni (Direzione generale, Direzione tecnica, Struttura tematica Idro-Meteo-Clima - D.D.G. n.75/2021).

I suddetti interventi di progressiva semplificazione e razionalizzazione dell'assetto organizzativo dell'Agenzia sono conseguenti anche a previsioni di uscita e sviluppi di carriera di personale dirigenziale.

La revisione di alcune posizioni dirigenziali realizzata nel 2021 che ha comportato, peraltro, una valorizzazione del personale dirigente impiegato sulle posizioni medesime (Accordo rep. 351/2021), è stata attuata in ragione dei seguenti criteri:

- semplificazione dei processi e omogeneizzazione delle attività, anche tramite l'aggregazione di posizioni dirigenziali affini;
- necessità di ricomposizione del quadro delle responsabilità dirigenziali, con riferimento alla previsione di uscite previste del personale dirigente;
- acquisizione di nuove funzioni;
- progressivo e graduale allineamento agli indirizzi regionali in materia di dirigenza (D.G.R. n. 1140/2008 e D.G.R. n. 1181/2018).

Le recenti modifiche dell'assetto analitico sono seguite all'approvazione, avvenuta con D.G.R. n. 2291/2021, del nuovo assetto generale dell'Agenzia (D.D.G. n. 130/2021) che annovera, rispetto all'organizzazione varata nel 2018 (D.D.G. n. 70/2018), la presenza di una terza Struttura tematica, oltre alle Strutture Idro-Meteo-Clima ed Oceanografica Daphne, denominata Ambiente Prevenzione Salute.

La Struttura Ambiente Prevenzione Salute, istituita con decorrenza 01/01/2022, costituisce la naturale evoluzione del CTR Ambiente, Prevenzione e Salute ed è finalizzata a valorizzare le conoscenze tecnico-scientifiche sulle interdipendenze tra ambiente-prevenzione-salute e rafforzare, anche sotto il profilo organizzativo, la risposta dell'Agenzia agli scenari emergenti in materia di ambiente-salute, tema di stretta attualità e cogenza, anche alla luce della evoluzione normativa in atto.

La nuova proposta di revisione riguarda, inoltre, alcune articolazioni interne di Direzione generale e Direzione tecnica e contempla un aumento di responsabilità assegnate, con conseguenti modifiche e valorizzazioni di talune posizioni dirigenziali.

A seguito della suddetta revisione del quadro dirigenziale si è, quindi, determinata la necessità di procedere alla pesatura delle posizioni dirigenziali modificate sulla base della metodologia definita nella Deliberazione del Direttore Generale n. 97/2018.

Si precisa che le modifiche organizzative in esame sono state approvate con DDG n. 77/2022 con cui è stato revisionato il Manuale organizzativo di Arpae.

Alla luce del quadro complessivo degli interventi sopra delineati ed avendo a riferimento i diversi CCNL applicabili al personale dirigente dell'Agenzia, le Parti hanno concordato sulla valorizzazione economica delle posizioni dirigenziali di Arpae ed hanno approvato i valori di retribuzione di posizione (comprensivi del rateo di tredicesima mensilità) come di seguito indicato:

- Tabella A1) riferita al personale dell'Area Sanità (dirigenza medico-sanitaria);
- Tabella A2) riferita al personale dell'Area Funzioni Locali (dirigenza amministrativa, tecnica e professionale).

Inoltre, con il presente Accordo viene concordato che il riconoscimento delle retribuzioni di posizione, secondo i valori indicati nelle suddette Tabelle A1) e A2), colonna "Retribuzione di Posizione Accordo Rep. 351/2021" avvenga a decorrere dal 01/07/2022, ad eccezione della posizione dirigenziale di Responsabile Struttura Tematica Ambiente Prevenzione Salute, la cui decorrenza è stabilita dal 01/01/2022.

Le politiche di valorizzazione prevedono, inoltre, un incremento di 1.000 Euro sul valore della retribuzione di posizione a decorrere, per tutte le posizioni dirigenziali, dal 01/07/2022 (Tabelle A1) e A2), colonna "Retribuzione di Posizione presente accordo").

Con il presente Accordo, si prende atto che le risorse destinate al trattamento economico accessorio del personale dirigente, per gli anni 2021 e 2022, sono state determinate in via provvisoria dall'Agenzia con le seguenti Delibere:

- anno 2021: D.D.G. n. 74 del 19/07/2021, certificata positivamente dal Collegio dei Revisori dei Conti con verbale del 16/07/2021;
- anno 2022: D.D.G. n. 17 del 18/02/2022, certificata positivamente dal Collegio dei Revisori con verbale dell'11/02/2022.

Si precisa che la costituzione dei fondi contrattuali destinati alla dirigenza medico-sanitaria, è disciplinata dagli artt. 94, 95 e 96 del CCNL Area Sanità per il Triennio 2016-2018, mentre quella dei fondi destinati alla dirigenza PTA è disciplinata dagli artt. 90 e 91 del CCNL Area Funzioni Locali per il Triennio 2016-2018.

I prospetti analitici dei fondi relativi all'anno 2021 del personale dirigente sono riportati in Tabella B1) per la dirigenza medico-sanitaria ed in Tabella B2) per la dirigenza PTA; la determinazione provvisoria dei fondi anno 2022 destinati alla dirigenza medico-sanitaria è riportata nella Tabella C1) e quella riferita alla dirigenza PTA nella Tabella C2). Le Tabelle indicate costituiscono parte integrante e sostanziale del presente Accordo.

Con il presente Accordo si dà atto che il sistema di valutazione della performance del personale dirigente si articola nei seguenti ambiti di valutazione:

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

Al riguardo si rinvia a quanto dettagliato alla successiva lett. c) relativa all'illustrazione ed alla specifica attestazione di coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità contenute nel D. Lgs. n. 150/2009.

Con riferimento alla definizione delle risorse assegnate alla retribuzione di risultato del personale dirigente, si richiama, preliminarmente, l'Accordo Integrativo Rep. n. 351/2021, nella parte in cui è stato concordato di assegnare i residui dei fondi anno 2020, quantificati a consuntivo con D.D.G. n. 74/2021, come segue:

- dirigenza medico-sanitaria: i residui attivi anno 2020, pari a complessivi euro 122.157,38 sono stati destinati, ai sensi dell'art. 95, comma 8 CCNL 19/12/2019 al fondo di cui all'art. 95 (risultato) anno 2021 e finalizzati al finanziamento della retribuzione di risultato una tantum anno 2021, secondo le politiche di cui al paragrafo 5 dell'Accordo Rep. n. 351/2021;
- dirigenza PTA: i residui attivi anno 2020, quantificati a consuntivo in euro 286.846,03, sono stati destinati, ai sensi dell'art. 91, comma 9 CCNL 17/12/2020 al fondo di cui all'art. 91 (risultato ed altri trattamenti accessori) anno 2021 e finalizzati al finanziamento della retribuzione di risultato una tantum anno 2021, secondo le politiche di cui al paragrafo 5 dell'Accordo Rep. n. 351/2021.

Visto l'ammontare dei fondi contrattuali di cui al CCNL 19/12/2019 ed al CCNL 17/12/2020 riferiti all'anno 2021 e la relativa previsione di spesa, con il presente Accordo le Parti concordano, fin da ora, di assegnare i residui stimati anno 2021 (euro 82.938,90 per la dirigenza medico-sanitaria ed euro 543.830,69 per la dirigenza PTA) ai rispettivi fondi per la retribuzione di risultato anno 2022, destinando tali quote al finanziamento delle politiche di valorizzazione del personale dirigente di cui al paragrafo 5.2 del presente Accordo.

Conseguentemente, valutata la consistenza dei fondi e la previsione di spesa per l'anno 2022, con il presente Accordo vengono definite le quote di retribuzione di risultato per l'anno 2022, comprensive di quota minima garantita e incrementi una tantum anno 2022, e vengono indicati gli importi di retribuzione di risultato collegati alla performance organizzativa ed alla performance individuale per l'anno 2022.

La liquidazione della retribuzione di risultato avverrà entro il mese di aprile dell'anno successivo a quello di riferimento, in seguito alla conclusione del processo di valutazione.

Con il presente Accordo, nelle more della ridefinizione complessiva del servizio di pronta disponibilità, viene confermata la sperimentazione del Caposquadra unico relativamente agli ambiti provinciali di Parma e Reggio-Emilia ed all'Area Est (ambiti provinciali di Forlì-Cesena, Ravenna e Rimini) - (Rif. Verbale di confronto Rep. n. 330/2020 - D.D.G. n. 17/2020). Al fine di valorizzare l'impegno dei dirigenti inseriti nei turni di PD come caposquadra unico, per almeno 3 settimane nel periodo dal 01/01/2022 al 31/12/2022, le Parti confermano l'incremento di euro 500,00 della quota di retribuzione di risultato anno 2022.

Inoltre, al fine di valorizzare il livello di partecipazione individuale del personale dirigente, la capacità di adattamento al contesto aziendale e alle esigenze di flessibilità richiesti per garantire l'ottimale copertura del servizio di pronta disponibilità, nelle more della revisione complessiva della disciplina di riferimento, le Parti concordano di riconoscere un incremento una tantum per l'anno 2022 della quota di retribuzione di risultato pari a 450 Euro a favore dei dirigenti che effettuano, nell'anno, un numero di turni superiore a 100.

Con il presente Accordo si richiamano l'art. 30 del CCNL Area Funzioni Locali del 17/12/2020 e l'art. 93 del CCNL Area Sanità del 19/12/2019, in materia di differenziazione della retribuzione di risultato e si dà atto che già da anni in Agenzia è stato istituito il **bonus delle eccellenze**, che prevede una maggiorazione della retribuzione di risultato nei confronti del personale dirigente che consegua le valutazioni più elevate, con caratteristiche del tutto analoghe a quanto previsto dalle disposizioni contrattuali sopra richiamate.

Alla luce di quanto sopra, si concorda pertanto di confermare, anche per il 2022, il bonus delle eccellenze, con le seguenti precisazioni:

- al bonus delle eccellenze concorrono i soli dirigenti che si sono collocati nella fascia di merito più alta (fascia A) relativamente alla valutazione dei comportamenti organizzativi (scheda VALCOMP);

- per l'anno 2022, la misura di detto bonus corrisponde al 30% del valore medio pro-capite della quota minima garantita di retribuzione di risultato collegata alla performance individuale, attribuita ai dirigenti valutati positivamente.

Infine, si concorda che il bonus delle eccellenze verrà finanziato con le quote di retribuzione di risultato che, al termine del processo di valutazione riferito all'anno 2022, risulteranno non erogate a fronte di una valutazione non piena e/o riproporzionate sulla base degli accordi vigenti. Per la parte eventualmente eccedente, verranno utilizzate le risorse del fondo per la retribuzione di risultato.

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.

b) quadro di sintesi delle modalità di utilizzo da parte della contrattazione integrativa delle risorse dei Fondi contrattuali

Le destinazioni dei fondi contrattuali, e le relative politiche di sviluppo del personale, sono regolate in Arpae dai seguenti accordi.

ANNI 2021 - 2022

Dirigenza Area della Sanità

Fondo Art. 94 (Fondo per la retribuzione degli incarichi)

Verbale di concertazione rep. n. 313/2018, con il quale sono stati concordati i criteri generali relativi al nuovo sistema di pesatura delle posizioni dirigenziali di Arpae;

Accordo rep. n. 339/2020, con cui è stata concordata la valorizzazione economica delle posizioni dirigenziali di Arpae in relazione agli esiti del monitoraggio sulla nuova organizzazione di Arpae di cui all'Accordo rep. n. 315/2018 e sono stati approvati i valori di retribuzione di posizione;

Accordo rep. n. 351/2021 con cui è stata concordata la valorizzazione economica di alcune posizioni dirigenziali in relazione alle modifiche dell'assetto organizzativo analitico dell'Agenzia di cui alla DDG n. 75/2021.

(solo per anno 2022) Presente Accordo con cui è stata concordata la valorizzazione economica di alcune posizioni dirigenziali in relazione alle modifiche dell'assetto organizzativo generale e analitico dell'Agenzia, nonché è stato previsto un incremento di 1.000 Euro sul valore della retribuzione di posizione, per tutte le posizioni dirigenziali.

Fondo Art. 95 (Fondo per la retribuzione di risultato)

Accordo rep. n. 95/2003, con il quale è stato determinato il compenso per la partecipazione al Progetto relativo alle attività istituzionali e obbligatorie da effettuare in orario notturno e festivo;

Accordo rep. n. 144/2008, che integra l'Accordo rep. n. 95/2003 relativamente al compenso per la partecipazione al Progetto relativo alle attività istituzionali e obbligatorie da effettuare in orario notturno e festivo;

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

Accordo rep. n. 328/2019, con il quale sono stati concordati i criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance;

Accordo rep. n. 351/2021 con cui sono stati confermati i criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance e con cui si è proceduto alla definizione delle quote di retribuzione di risultato della dirigenza

Sanitaria per l'anno 2021, ivi incluso il personale originariamente inquadrato nella preesistente Area IV (Dirigenza Medica e Veterinaria).

(solo per anno 2022) Presente Accordo con cui sono stati confermati i criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance e con cui si è proceduto alla definizione delle quote di retribuzione di risultato della dirigenza Sanitaria per l'anno 2022.

Fondo Art. 96 (Fondo per la retribuzione delle condizioni di lavoro)

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

Verbale di confronto rep. n. 330/2020 e Verbali di concertazione rep. n. 317/2018, rep. n. 294/2017, rep. n. 286/2017 con i quali sono state concordate modifiche all'Atto di indirizzo in materia di organizzazione del servizio di pronta disponibilità allegato al Verbale di concertazione rep. n. 254/2015.

Dirigenza Area Funzioni Locali

Si premette che, dal 2021, i fondi per la contrattazione integrativa della Dirigenza Area Funzioni Locali sono ridotti da tre (artt. 8, 9 e 10 CCNL ex Area III 06/05/2010) a due (artt. 90 e 91 CCNL Area Funzioni Locali 17/12/2020).

Fondo Art. 90 (Fondo retribuzione di posizione)

Verbale di concertazione rep. n. 313/2018, con il quale sono stati concordati i criteri generali relativi al nuovo sistema di pesatura delle posizioni dirigenziali di Arpae;

Accordo rep. n. 339/2020, con cui è stata concordata la valorizzazione economica delle posizioni dirigenziali di Arpae in relazione agli esiti del monitoraggio sulla nuova organizzazione di Arpae di cui all'Accordo rep. n. 315/2018 e sono stati approvati i valori di retribuzione di posizione;-

Accordo rep. n. 351/2021, con cui è stata concordata la valorizzazione economica di alcune posizioni dirigenziali in relazione alle modifiche dell'assetto organizzativo analitico dell'Agenzia di cui alla DDG n. 75/2021.

(solo per anno 2022) Presente Accordo con cui è stata concordata la valorizzazione economica di alcune posizioni dirigenziali in relazione alle modifiche dell'assetto organizzativo generale e analitico dell'Agenzia, nonché è stato previsto un incremento di 1.000 Euro sul valore della retribuzione di posizione, per tutte le posizioni dirigenziali.

Fondo Art. 91 (Fondo retribuzione di risultato e altri trattamenti accessori)

Accordo rep. n. 95/2003, con il quale è stato determinato il compenso per la partecipazione al Progetto relativo alle attività istituzionali e obbligatorie da effettuare in orario notturno e festivo;

Accordo rep. n. 144/2008, che integra l'Accordo rep. n. 95/2003 relativamente al compenso per la partecipazione al Progetto relativo alle attività istituzionali e obbligatorie da effettuare in orario notturno e festivo;

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

Verbale di confronto rep. n. 330/2020 e Verbali di concertazione rep. n. 317/2018, rep. n. 294/2017, rep. n. 286/2017 con i quali sono state concordate modifiche all'Atto di indirizzo in materia di organizzazione del servizio di pronta disponibilità allegato al Verbale di concertazione rep. n. 254/2015;

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

Accordo rep. n. 328/2019, con il quale sono stati concordati i criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance;

Accordo rep. n. 351/2021 con cui sono stati confermati i criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance e con cui si è proceduto alla definizione delle quote di retribuzione di risultato della dirigenza Area Funzioni Locali per l'anno 2021.

(solo per anno 2022) Presente Accordo con cui sono stati confermati i criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance e con cui si è proceduto alla definizione delle quote di retribuzione di risultato della dirigenza Area Funzioni Locali per l'anno 2022.

c) illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di *meritocrazia e premialità* (coerenza con il Titolo III del Decreto Legislativo n. 150/2009, le norme di contratto nazionale e la giurisprudenza contabile) ai fini della corresponsione degli incentivi per la performance individuale ed organizzativa

Con il presente Accordo si dà atto che il sistema di valutazione della performance del personale dirigente si articola nei seguenti ambiti di valutazione:

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

La performance organizzativa viene valutata attraverso l'individuazione di un set di indicatori primari derivati dal Piano della Performance, riferiti sia all'ambito prestazionale sia all'ambito gestionale, il cui andamento viene rilevato con cadenza mensile e verificato mensilmente e con cadenza trimestrale.

Nell'Allegato 1 "Sistema di misurazione e valutazione della performance in Arpa 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 per l'anno 2022, 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 della quota di retribuzione di risultato collegata alla performance organizzativa e sono state definite le modalità di validazione dell'IPO.

Con l'Accordo integrativo rep. n. 328/2019, recepito dalla D.D.G. n. 127/2019, e come confermato con l'Accordo integrativo rep. n. 339/2020, recepito dalla D.D.G. n. 83/2020 e, da ultimo, con l'Accordo integrativo rep. n. 351/2021, recepito dalla D.D.G. n. 81/2021, sono state definite le modalità di collegamento tra l'andamento complessivamente rilevato per l'anno di riferimento dell'IPO e la corresponsione della quota di retribuzione di risultato collegata alla performance organizzativa.

La performance individuale viene valutata attraverso:

- valutazione delle prestazioni (ValPrest), in termini di raggiungimento degli obiettivi assegnati. I giudizi vengono espressi, a seguito del colloquio di valutazione, tramite una specifica scheda ValPrest;
- valutazione dei comportamenti organizzativi (ValComp), per la quale l'Agenzia ha preventivamente definito uno specifico Repertorio dei comportamenti organizzativi del personale dirigente di Arpa, inteso quale insieme di fattori che definiscono i comportamenti "attesi" dai dirigenti. Nell'ambito di tale "Repertorio" sono stati selezionati i fattori che impattano maggiormente sui diversi ruoli attribuiti al personale dirigente e rispetto ai quali ciascun dirigente viene valutato, in relazione allo svolgimento delle proprie funzioni. I valutati compilano una relazione di autovalutazione, sulla base

di un format predefinito. I giudizi vengono espressi, a seguito del colloquio di valutazione e tenuto conto della relazione di autovalutazione, tramite una specifica scheda ValComp.

Il premio correlato alla performance individuale viene ripartito nella misura del 70% sulla base del punteggio conseguito nella Valutazione delle prestazioni e del 30% sulla base del punteggio conseguito nella Valutazione dei comportamenti organizzativi.

La retribuzione di risultato viene erogata con le seguenti modalità:

- 50% della quota minima garantita di cui al presente Accordo è collegata alla valutazione della performance organizzativa;
- la restante quota della retribuzione di risultato prevista per l'anno 2022, come determinata nel paragrafo 5.2 del presente Accordo, è collegata alla valutazione della performance individuale.

Con il presente Accordo si prende atto delle modalità di validazione mensile dell'IPO, così come definite 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, e si confermano i criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance così come definiti nel documento "Sistema di valutazione della performance del personale dirigente" in allegato B) e nelle schede di valutazione in allegato B5) e B6) all'Accordo integrativo rep. n. 328/2019.

Per le ulteriori misure adottate da Arpae in coerenza con le disposizioni in materia di meritocrazia e premialità, si rinvia, altresì, a quanto già dettagliato alla precedente lett. a) relativamente al bonus delle eccellenze e alla valorizzazione dell'impegno del personale dirigente nel presidio del servizio di pronta disponibilità.

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

I risultati attesi e auspicati dalla contrattazione decentrata sono volti a concretizzare i principi delineati nelle norme contrattuali mediante l'utilizzo delle risorse rese disponibili, al fine di contemperare l'esigenza di assicurare ed incrementare l'efficacia e l'efficienza dei servizi erogati alla collettività con il miglioramento delle condizioni di lavoro e crescita professionale del personale. Ciò in coerenza con quanto previsto nelle DDG n. 130/2021 e DGR n. 2291/2021 con cui è stato approvato l'assetto organizzativo generale di Arpae e nella DDG n. 77/2022 con cui è stato, da ultimo, approvato l'assetto organizzativo analitico dell'Agenzia.