

**ARPAE**  
**Agenzia regionale per la prevenzione, l'ambiente e l'energia**  
**dell'Emilia - Romagna**

\* \* \*

**Atti amministrativi**

Deliberazione del Direttore Generale	n. DEL-2020-63 del 11/06/2020
Oggetto	Direzione Amministrativa. Servizio Organizzazione e Risorse Umane. Recepimento dell'Accordo Integrativo Aziendale Rep. 336/2020, in applicazione del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del Comparto Sanità del 21/5/2018 - Integrazione dell'Accordo Rep. n. 325/2019 per l'anno 2020.
Proposta	n. PDEL-2020-63 del 09/06/2020
Struttura proponente	Servizio Organizzazione e Risorse Umane
Dirigente proponente	Manaresi Lia
Responsabile del procedimento	Ferretti Monica

Questo giorno 11 (undici) giugno 2020 (duemilaventi), in Bologna, il Direttore Generale, Dott. Giuseppe Bortone, delibera quanto segue.

**Oggetto: Direzione Amministrativa. Servizio Organizzazione e Risorse Umane. Recepimento dell'Accordo Integrativo Aziendale Rep. 336/2020, in applicazione del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del Comparto Sanità del 21/5/2018 - Integrazione dell'Accordo Rep. n. 325/2019 per l'anno 2020.**

VISTO:

- il Regolamento per l'adozione degli atti di gestione delle risorse dell'Agenzia, approvato con D.D.G. n. 109/2019, con particolare riferimento all'allegato A), lettera U che prevede tra gli atti la cui adozione è riservata alla competenza del Direttore Generale il recepimento degli accordi integrativi aziendali;

VISTI:

- il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro relativo al personale del Comparto Sanità - triennio 2016-2018, siglato in data 21/5/2018;
- l'Accordo Integrativo Aziendale Rep. 325/2019, in applicazione del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del Comparto Sanità del 21/5/2018 - Triennio 2019/2021;
- l'Accordo Integrativo Aziendale Rep. 336/2020, in applicazione del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del Comparto Sanità del 21/5/2018 - Integrazione dell'Accordo Rep. n. 325/2019 per l'anno 2020, siglato il 8/06/2020 previa certificazione del Collegio dei Revisori di Arpae emessa in data 1/06/2020;

RILEVATO:

- che con il suddetto Accordo Rep. n. 336/2020 sono stati integrati i contenuti dell'“Accordo Integrativo aziendale in applicazione del contratto collettivo nazionale di lavoro del Comparto Sanità del 21/05/2018 - triennio 2019/2021” Rep. n. 325/2019, al fine di dare continuità, con particolare riferimento all'anno 2020, alle politiche di valorizzazione del personale dell'Agenzia;

RILEVATO IN PARTICOLARE:

- che con il suddetto Accordo Rep. n. 336/2020 sono stati tra gli altri definiti:
  - i criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa tra le diverse modalità di utilizzo all'interno di ciascuno dei due fondi di cui agli artt. 80 (Fondo condizioni di lavoro e incarichi) e 81 (Fondo premialità e fasce) del CCNL Comparto Sanità del 21/05/2018;
  - i criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance 2020;
  - i contingenti per l'attribuzione delle progressioni economiche 2020;
  - i progetti incentivati per l'anno 2020 e l'utilizzo delle risorse per il lavoro

straordinario.

RITENUTO:

- di procedere al recepimento dell'Accordo Integrativo Aziendale Rep. 336/2020, in applicazione del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del Comparto Sanità del 21/5/2018 - Integrazione dell'Accordo Rep. n. 325/2019 per l'anno 2020, in allegato sub A) alla presente deliberazione quale parte integrante e sostanziale;
- di dare atto che l'Accordo Integrativo Aziendale di cui al presente provvedimento è oggetto di pubblicazione secondo quanto previsto dal D.Lgs. n. 33/2013;

SU PROPOSTA:

- della Responsabile del Servizio Organizzazione e Risorse Umane, Dott.ssa Lia Manaresi, la quale ha espresso parere favorevole in ordine alla regolarità amministrativa della presente deliberazione;

ACQUISITI:

- il parere favorevole del Direttore Amministrativo, Dott.ssa Massimiliana Razzaboni;
- il parere favorevole del Direttore Tecnico, Dott. Franco Zinoni;

DATO ATTO:

- che, ai sensi della L. n. 241/1990, si è provveduto a nominare responsabile di procedimento la Dott.ssa Monica Ferretti, titolare dell'incarico di funzione "Pianificazione fabbisogni di personale e relazioni sindacali";

#### DELIBERA

1. di procedere al recepimento dell'Accordo Integrativo Aziendale Rep. 336/2020, in applicazione del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del Comparto Sanità del 21/5/2018 - Integrazione dell'Accordo Rep. n. 325/2019 per l'anno 2020, in allegato sub A) alla presente deliberazione quale parte integrante e sostanziale;
2. di dare atto che l'Accordo Integrativo Aziendale di cui al presente provvedimento è oggetto di pubblicazione secondo quanto previsto dal D.Lgs. n. 33/2013.

PARERE: FAVOREVOLE

IL DIRETTORE TECNICO

(F.to Dott. Franco Zinoni)

IL DIRETTORE AMMINISTRATIVO

(F.to Dott.ssa Massimiliana Razzaboni)

IL DIRETTORE GENERALE  
(F.to Dott. Giuseppe Bortone)

**ACCORDO INTEGRATIVO AZIENDALE IN APPLICAZIONE DEL CONTRATTO  
COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO DEL COMPARTO SANITA' DEL 21/05/2018 -  
INTEGRAZIONE DELL'ACCORDO REP. 325/2019 PER L'ANNO 2020  
Rep. 336/2020**

In data 08/06/2020 la Delegazione di parte datoriale di Arpae e le OO.SS./RSU del comparto in calce indicate hanno concordato quanto di seguito riportato.

**1. PREMESSA**

Le Parti richiamano integralmente i contenuti dell' "Accordo Integrativo aziendale in applicazione del contratto collettivo nazionale di lavoro del Comparto Sanità del 21/05/2018 – triennio 2019/2021" Rep. n. 325 siglato in data 17/05/2019, e con il presente Accordo intendono integrarne i contenuti al fine di dare continuità, con particolare riferimento all'anno 2020, alle politiche di valorizzazione del personale dell'Agenzia.

Il presente Accordo è stato, altresì, predisposto in coerenza con quanto disposto dalle Linee di indirizzo per la contrattazione integrativa del personale dirigente e del comparto della Regione Emilia Romagna e degli Enti Regionali per il 2019-2021, approvate con Delibera di Giunta Regionale 1575 del 23/09/2019, al fine di fornire indirizzi omogenei a tutte le delegazioni trattanti di parte datoriale per il triennio di riferimento e di integrare gli indirizzi contenuti nella Delibera n. 2140 del 10/12/2018, nonché delle Linee generali di indirizzo sulla contrattazione integrativa adottate con Delibera di Giunta Regionale n. 2278 del 27/12/2018 in applicazione dell'art. 6 (Confronto Regionale) del CCNL Comparto Sanità del 21/05/2018, in materia – tra le altre – di controllo e corretto orientamento delle risorse disponibili.

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

- ai criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa tra le diverse modalità di utilizzo all'interno di ciascuno dei due fondi di cui agli artt. 80 (Fondo condizioni di lavoro e incarichi) e 81 (Fondo premialità e fasce) del CCNL Comparto Sanità del 21/05/2018;
- ai criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance 2020;
- alla definizione dei contingenti per l'attribuzione delle progressioni economiche 2020;
- ai progetti incentivati per l'anno 2020 ed all'utilizzo delle risorse per il lavoro straordinario.

## **2. FONDI ARTT. 80 E 81 CCNL 21/05/2018: RISORSE DISPONIBILI PER LA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA PER IL TRIENNIO 2019 - 2021**

Con Delibera del Direttore Generale n. 133/2019, certificata dal Collegio dei Revisori con verbale del 17/12/2019, Arpae ha proceduto alla determinazione, a consuntivo, per l'anno 2018 ed all'aggiornamento della determinazione provvisoria per il triennio 2019/2021 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.

### **2.1 Consuntivo anno 2018**

Le Parti prendono atto che il DPCM attuativo dell'art. 1, comma 800, secondo periodo della L. n. 205/2017 è stato pubblicato in G.U. il 04/05/2019 e che, pertanto, l'incremento complessivo di euro 952.134,96, a decorrere dal 01/01/2018 e finalizzato all'armonizzazione del trattamento economico accessorio del personale trasferito ai sensi della L.R. n. 13/2015, può essere utilizzato e resta confermato anche per gli anni successivi.

Le Parti si danno atto, altresì, che i residui dei fondi di cui agli art. 80 e 81 del CCNL 21/5/2018, riferiti all'anno 2018, quantificati in via di previsione in sede di sottoscrizione dell'Accordo Rep. n. 325/2019 e destinati, in coerenza alle linee di indirizzo regionali di cui alle DGR n. 2140/2018 e n. 2278/2018, al fondo art. 81 anno 2019 e finalizzati alle politiche definite nel suddetto accordo, vengono quantificati a consuntivo in complessivi **euro 889.222,25** (di cui euro 425.253,48 relativi al fondo Condizioni di Lavoro e Incarichi ed euro 463.968,77 relativi al fondo Premialità e Fasce).

### **2.2 Determinazione provvisoria triennio 2019-2021**

Le Parti prendono atto che con la DDG n. 133/2019 Arpae ha proceduto ad aggiornare la determinazione provvisoria per il triennio 2019-2021 dei fondi "Condizioni di Lavoro e Incarichi" e "Premialità e Fasce", già costituiti con DDG n. 21/2019, incrementandoli stabilmente in applicazione, rispettivamente, dell'art. 80 comma 3 lettera b) e dell'art. 81, comma 3 lettera b) del CCNL 21/05/2018.

I suddetti aumenti - di complessivi euro 525.382,30 per l'anno 2019, importo adeguato ad euro 594.772,42 dal 01/01/2020 - sono stati apportati, previa autorizzazione della Regione Emilia-Romagna (DGR n. 188/2019) e parere favorevole del Collegio dei Revisori (Verbale del 17/12/2019) in seguito all'entrata in vigore, in data 13/02/2019, della Convenzione tra Arpae e la Regione Emilia-Romagna per la gestione delle funzioni conferite ex LR n. 13/2015 (demanio idrico ed educazione alla sostenibilità) ed all'adozione dei provvedimenti conseguenti, ossia: modifica in aumento della dotazione organica di Arpae, disposta con DDG n. 14/2019 ed approvazione del Piano triennale dei fabbisogni del personale 2019-2021, di cui alla DDG n. 26/2019, finalizzati all'acquisizione del personale necessario per l'esercizio delle funzioni conferite dalla Regione.

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 2019/2021 comprensive, ai sensi dell'art. 81, comma 7 del CCNL Comparto Sanità 21/05/2018, delle risorse residue relative alle annualità precedenti - quantificate a consuntivo per l'anno 2018 e in via di previsione (salvo verifica a consuntivo), sulla base dei dati ad oggi disponibili, per gli anni successivi (2019-2020) – sono le seguenti:

*Tabella A): risorse disponibili (quantificate in via provvisoria)*

<b>FONDO ART. 80 (Condizioni di lavoro e incarichi)</b>	<b>2019</b>	<b>2020</b>	<b>2021</b>
Risorse stabili di competenza	2.911.278,00	2.932.639,60	2.932.639,60
Risorse variabili di competenza	0,00	0,00	0,00
<b>TOTALE RISORSE DISPONIBILI FONDO ART. 80</b>	<b>2.911.278,00</b>	<b>2.932.639,60</b>	<b>2.932.639,60</b>
<b>FONDO ART. 81 (Premialità e fasce)</b>	<b>2019</b>	<b>2020</b>	<b>2021</b>
Risorse stabili di competenza	6.384.568,76	6.432.597,26	6.432.597,26
Risorse variabili di competenza (economie anno precedente)	889.222,25	1.289.704,46	1.240.005,13
<b>TOTALE RISORSE DISPONIBILI FONDO ART. 81</b>	<b>7.273.791,01</b>	<b>7.722.301,72</b>	<b>7.672.602,39</b>

Le Parti concordano di utilizzare le risorse impiegabili in ciascun esercizio come segue.

<b>3. FINALITA' DELLE RISORSE DISPONIBILI PER LA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA NEL TRIENNIO 2019/2021</b>
--

La ripartizione delle risorse dei fondi di cui agli artt. 80 e 81 del CCNL del 21/05/2018 sulle diverse finalità nel triennio 2019/2021 è quella riportata nella seguente Tabella B):

*Tabella B): finalità delle risorse disponibili per il triennio 2019/2021 (importi quantificati in via di previsione)*

<b>Finalità del Fondo art. 80 CCNL del 21/05/2018</b>	<b>2019</b>	<b>2020</b>	<b>2021</b>
Lavoro straordinario	168.833,86	168.833,86	168.833,86
Indennità di pronta disponibilità	451.961,34	459.091,93	459.091,93
Indennità di rischio radiologico	1.239,48	1.239,48	1.239,48
Indennità di polizia giudiziaria	166.144,01	166.144,01	166.144,01
Indennità di qualificazione professionale	1.007.599,32	1.062.078,40	1.072.780,15
Indennità di funzione	634.656,34	809.482,85	809.482,85
Indennità di coordinamento parte fissa	50.311,28	50.311,28	50.311,28
Indennità turno e attività istituzionali	6.500,07	6.500,07	6.500,07
<b>Totale risorse impiegate per le finalità dell'esercizio</b>	<b>2.487.245,70</b>	<b>2.723.681,88</b>	<b>2.734.383,63</b>
Totale risorse disponibili nell'esercizio	2.911.278,00	2.932.639,60	2.932.639,60
<b>Totale risorse non impiegate destinate all'esercizio successivo</b>	<b>424.032,30</b>	<b>208.957,72</b>	<b>198.255,97</b>

<b>Finalità del Fondo art. 81 CCNL del 21/05/2018</b>	<b>2019</b>	<b>2020</b>	<b>2021</b>
Premi correlati alla performance organizzativa e individuale (art. 81, c. 6, lett. a) e b); art. 82, 83 e 84 CCNL 21/5/18)	3.993.967,72	4.079.330,09	4.245.575,50
Altri istituti fondo premialità e fasce	72.143,34	91.823,93	91.823,93
Fasce retributive superiori (quota consolidata e incrementale)	2.288.929,46	2.456.647,14	2.671.901,80
Assegni ad personam CCNL 1/4/99	53.078,33	53.078,33	53.078,33
Welfare aziendale	0,00	10.374,82	0,00
<b>Totale risorse impiegate per le finalità dell'esercizio</b>	<b>6.408.118,85</b>	<b>6.691.254,31</b>	<b>7.062.379,56</b>
Totale risorse disponibili nell'esercizio	7.273.791,01	7.722.301,72	7.672.602,39
<b>Totale risorse non impiegate destinate all'esercizio successivo</b>	<b>865.672,16</b>	<b>1.031.047,41</b>	<b>610.222,83</b>

#### 4. PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI - ANNO 2020

Le Parti richiamano integralmente il quadro normativo e contrattuale vigente in materia di progressioni economiche orizzontali per il personale del Comparto Sanità, secondo quanto indicato nel paragrafo 4.1 dell'Accordo Rep. n. 325/2019.

Le Parti richiamano, altresì, il sistema di attribuzione delle progressioni economiche orizzontali di cui al documento "Procedura selettiva per l'attribuzione della progressione economica orizzontale: criteri e modalità" e relativa "Scheda per la progressione economica orizzontale", allegati rispettivamente A) e A1) all'Accordo integrativo Rep. n. 325/2019.

Al fine di garantire a tutto il personale dell'Agenzia di concorrere con adeguata periodicità all'effettiva attribuzione dell'istituto contrattuale in argomento, viste le risorse disponibili secondo quanto già definito nell'Accordo integrativo Rep. n. 325/2019, le Parti confermano l'attivazione anche per gli anni 2020 e 2021 delle selezioni per l'attribuzione delle progressioni economiche orizzontali a favore del personale del comparto, confermando la decorrenza delle stesse al 1° gennaio di ciascun anno.

Le Parti confermano, altresì, che per l'anno 2020, sarà formulata un'unica graduatoria per l'attribuzione delle PEO. Il relativo contingente di personale a cui sarà attribuita la PEO è individuato nella seguente Tabella:

Tabella C): "Progressioni economiche orizzontali - anno 2020

<b>N. totale dipendenti al 01/01/2020</b>	<b>N. dipendenti non ammessi anno 2020</b>	<b>N. dipendenti ammessi anno 2020</b>	<b>PEO 2020 (50%)</b>
1090	584	506	253

Le Parti si danno atto sin da ora che per l'anno 2021 il relativo contingente di personale a cui sarà attribuita la progressione economica orizzontale, verrà individuato 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.

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

## **5. PREMIALITA' E MAGGIORAZIONE DEL PREMIO INDIVIDUALE - ANNO 2020**

### **5.1 PREMIALITA' ANNO 2020**

Le Parti richiamano integralmente il quadro normativo e contrattuale vigente in materia di attribuzione dei premi correlati alla performance per il personale del Comparto Sanità, secondo quanto indicato nel paragrafo 5.1 dell'Accordo Rep. n. 325/2019.

Le Parti si danno atto che il sistema di valutazione integrata del personale non dirigente si articola nei seguenti ambiti di valutazione:

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

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

Con DDG n. 7/2020 e DDG n. 37/2020 è stato definito, per l'anno 2020, un set di indicatori per la valutazione della performance organizzativa e relativi target, ai fini del calcolo dell'Indice di Performance Organizzativa (IPO) al cui andamento rilevato mensilmente viene ricondotta la corresponsione delle quote infrannuali di premialità. Con l'Accordo rep. n. 325/2019 (recepito con DDG n. 56/2019) si è preso atto delle modalità di validazione mensile dell'IPO e sono state definite le modalità di collegamento tra l'andamento mensilmente rilevato dell'IPO e la corresponsione delle quote infrannuali di premialità.

La performance individuale viene valutata attraverso:

- a) valutazione degli obiettivi prestazionali in termini di raggiungimento degli obiettivi individuali e di struttura. Prevede l'impiego di apposita scheda ed al suo esito è collegata la corresponsione del premio per la performance individuale;
- b) 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.

Con il presente Accordo vengono confermate le seguenti modalità di erogazione del premio correlato alla performance organizzativa e individuale, come definite nel suddetto 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.

Le Parti confermano i criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance così come definiti nel documento "Sistema di valutazione integrata del personale non dirigente" e nella "scheda della performance individuale", allegati rispettivamente B) e B1) all'Accordo rep. n. 325/2019.

Le Parti, viste le risorse disponibili, confermano anche per l'anno 2020 i seguenti premi correlati alla performance organizzativa e individuale indicati, per ciascuna categoria, nella seguente tabella:

Tabella E): "Premio anno 2020":

<b>PREMIO ANNO 2020</b>	
<b>Categoria</b>	<b>Euro</b>
A	1.859,28
B	2.478,96
BS	2.788,92
C	3.098,76
D	3.718,44
DS	4.338,24

Le Parti confermano, altresì, che nell'anno 2020 per tutto il personale di Arpae le quote infrannuali mensili di premialità sono quelle indicate nella seguente tabella:

Tabella F): "Quote infrannuali premialità"

<b>QUOTE INFRANNUALI MENSILI PREMIALITA'</b>	
<b>Categoria</b>	<b>Euro</b>
A	138,42
B	184,55
BS	207,63
C	230,69
D	276,83
DS	322,97

Inoltre, le Parti concordano che, nei confronti di tutto il personale non dirigente di Arpae, la corresponsione dei premi correlati alla performance organizzativa e individuale a partire dall'anno 2020 avverrà in conformità alla *“Disciplina concernente la corresponsione al personale del comparto di Arpae del premio correlato alla performance organizzativa e individuale”*, Allegato A) al presente accordo.

Le Parti, altresì, concordano fin da ora che per l'anno 2021 potrà essere rivista la disciplina concernente la corresponsione del premio correlato alla performance organizzativa e individuale al personale assunto a tempo determinato e con contratto di somministrazione di lavoro, di cui al suddetto Allegato A).

## **5.2 MAGGIORAZIONE DEL PREMIO INDIVIDUALE ANNO 2020**

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.

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 2020.

## 6. GESTIONE DEL LAVORO STRAORDINARIO

Le Parti richiamano integralmente i contenuti del paragrafo 6 dell'Accordo Rep. n. 325/2019 in materia di gestione del lavoro straordinario per il periodo 2019-2021.

## 7. PROGETTI INCENTIVATI PER L'ANNO 2020

Con il presente Accordo, le Parti concordano quanto segue in merito ai progetti incentivati per l'anno 2020:

- 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”*: 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 definiti 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 C) al presente Accordo;
- b) *“Accordo relativo alle attività svolte dal personale del comparto nell'ambito del progetto per il miglioramento dei servizi resi dal Centro Micologico Regionale (CMR) di Arpa Emilia-Romagna”*: si confermano le modalità di espletamento delle attività nell'ambito del calendario definito per l'anno 2020, 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. 15 unità per il 2020. Si precisa, altresì, che i punteggi per la valutazione dell'attività svolta, nella scheda progetto, saranno assegnati secondo quanto riportato nell'Allegato D) al presente Accordo. Inoltre, per la quantificazione dell'incentivo spettante al personale interessato, avendo a riferimento il finanziamento disposto dalla Regione Emilia-Romagna con DGR n. 423/2020, le Parti concordano di destinare alla realizzazione del suddetto progetto l'importo complessivo di euro 11.550,00 e di stabilire nella misura, di norma, non superiore ad euro 770,00 lordi la quota pro capite annua da erogare al personale interessato. 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 verifiche ispettive interne Sistemi di Gestione Qualità”*: si confermano i contenuti dell'Accordo Rep. n. 184/2010, fermo restando che i riferimenti in esso contenuti alla norma UNI EN ISO 9001:2008 sono da intendersi sostituiti dalla norma UNI EN ISO 9001:2015; i riferimenti alla norma UNI CEI ISO/IEC17025:2005

sono da intendersi sostituiti dalla norma UNI CEI ISO/IEC17025:2018, precisando altresì che l'attuale sistema di gestione qualità di Arpae comprende anche l'accreditamento ai sensi della norma UNI CEI ISO/IEC 17043:2010;

- d) *“Accordo relativo alle attività svolte dal personale del comparto di Arpae nell’ambito del programma di Rai3 Buongiorno Regione”*: si confermano i contenuti dell’Accordo Rep. n. 158/2008;
- e) *“Accordo relativo alle attività istituzionali e obbligatorie da effettuare in orario notturno e festivo”*: il compenso incentivante omnicomprensivo previsto dall’Accordo Rep. n. 92/2002 è 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 definiti nell’Allegato E) al presente Accordo;
- g) *“Applicazione sperimentale degli accordi relativi alle attività istituzionali obbligatorie da svolgersi presso i laboratori di Arpae nelle giornate di sabato e festivi”*: i contenuti dell’Accordo Rep. n. 323/2019 sono mantenuti in via sperimentale fino al 31/12/2020 ed integrati secondo quanto precisato nell’Allegato F) al presente Accordo.

Le Parti confermano, altresì, che per i suddetti Progetti di cui alle lettere a), b), c), f) e g) la liquidazione degli incentivi spettanti avverrà nel mese di **maggio 2021** a consuntivo delle attività svolte ed in relazione agli esiti dei rispettivi processi di valutazione.

Le Parti rilevano fin da ora che:

- per il progetto di cui alla lett. a) in caso di rinnovo per gli anni successivi si procederà ad attivare un “tavolo tecnico” per valutare la possibile riparametrazione dei criteri per la rendicontazione delle attività, in base alla tipologia di campionamento effettuata;
- per il progetto di cui alla lett. f), in caso di rinnovo per gli anni successivi, si procederà ad effettuare una ricognizione delle disponibilità del personale interessato su tutta la rete Arpae, anche mediante comunicazione nella intranet aziendale.

Le Parti concordano, altresì, di esaminare la possibilità di prevedere un progetto incentivante rivolto agli operatori che svolgono funzione di “agenti accertatori” di Arpae, in relazione alla necessità di efficientamento di tali attività ed alle esigenze organizzative dell’Agenzia.

Le Parti si danno atto che, in conformità a quanto previsto dalla DDG n. 122/2018 con cui è stato adottato il piano di avvicinamento alle indicazioni dell’OIV unico per il SSR e per Arpae in tema di

valutazione integrata del personale, la liquidazione degli incentivi spettanti per la realizzazione dei suddetti progetti di cui alle lettere a), b), c) f) e g) avverrà previa verifica dell'OAS in merito alla correttezza metodologica dei contenuti e del processo di valutazione. Sono, altresì, fatte salve le specifiche indicazioni formulate nell'apposita procedura adottata dall'Agenzia, nel rispetto degli indirizzi espressi dall'OIV unico per il SSR e per Arpae.

## **8. PROGRESSIONI DI CATEGORIA**

Le Parti richiamano integralmente i contenuti del paragrafo 8 dell'Accordo Rep. n. 325/2019 in materia di progressioni di categoria, anche avendo a riferimento l'aggiornamento normativo dell'art. 22 c. 15 del d. lgs. n. 75/2017 a seguito dell'approvazione della L. n. 8/2020 (legge di conversione del D.L. n. 162/2019, c.d. decreto mille proroghe).

## **9. BENESSERE ORGANIZZATIVO**

Si premette che a fronte dei recenti accadimenti in materia di gestione dell'emergenza Covid-19, il personale di Arpae, in via straordinaria ed eccezionale, ha iniziato a fruire del lavoro agile (smart working) quale modalità ordinaria di svolgimento della prestazione lavorativa in conformità a quanto previsto dall'art. 87 del DL n. 18/2020, con un rilevante impegno in termini di adattabilità, flessibilità e responsabilità. L'Agenzia è stata in grado di adattarsi in tempi rapidi e con buoni risultati a questo nuovo contesto avente carattere straordinario. Al fine di monitorare l'attuazione delle misure di utilizzo dello smart working straordinario, Arpae ha sottoposto a tutto il personale un apposito questionario per raccogliere informazioni e suggerimenti utili a meglio indirizzare l'applicazione del lavoro agile.

Ciò premesso, le Parti concordano sulla necessità di promuovere iniziative volte a migliorare la qualità del lavoro ed il benessere organizzativo, anche mediante la prosecuzione, oltre il contesto emergenziale, di soluzioni, quali lo smart working, che favoriscano la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, tenendo conto anche degli esiti della sperimentazione sul campo già effettuata in Arpae in attuazione delle suddette misure per la gestione dell'emergenza Covid-19.

Sul punto le Parti richiamano, altresì, quanto già previsto nel "Piano triennale delle Azioni positive per la Parità 2020-2022", approvato con DDG n. 130/2019, con particolare riferimento alle seguenti azioni previste nell'"area conciliazione tempi di vita e di lavoro":

- ridefinire il numero di postazioni di telelavoro ed i criteri di assegnazione, compatibilmente con la "telelavorabilità" delle attività da svolgere e con le esigenze organizzative della struttura di afferenza, nonché espletare una indagine sulla soddisfazione dei soggetti coinvolti nel telelavoro (personale e responsabili) anche in termini di efficacia delle prestazioni;

- predisporre un progetto per l'applicazione dello smart working e avviare già dal 2020 una sperimentazione.

Le Parti concordano sin da ora che l'attuazione delle suddette azioni sarà oggetto di specifico confronto nell'ambito del sistema delle relazioni sindacali, avendo a riferimento anche le funzioni attribuite dalla contrattazione collettiva nazionale all'Organismo Paritetico per l'innovazione, istituito in Arpae ai sensi dell'art. 7 del CCNL Comparto Sanità del 21/05/2018 con nota prot. PG/2020/21349.

## **10. BUONI PASTO**

Le Parti si danno atto che - al termine di un periodo di sperimentazione volto a monitorare l'applicazione delle disposizioni in materia di contenimento della spesa pubblica di cui all'art. 5 c. 7 del D.L. n. 95/2012, convertito nella L. 135/2012 - le vigenti condizioni per la corresponsione dei buoni pasto al personale del comparto di Arpae sono state definite con l'Accordo Rep. n. 257/2015. Tale accordo prevede che, a far data dal 01/05/2015, al personale del comparto continui ad essere corrisposto un buono pasto in presenza di una prestazione minima giornaliera di effettivo servizio di 7 ore, al netto della pausa per il pranzo di almeno trenta minuti.

Le Parti richiamano, altresì, quanto previsto dall'art. 27 c. 4 CCNL Comparto Sanità 2016-2018 siglato in data 21/05/2018 secondo cui, qualora la prestazione di lavoro giornaliera ecceda le sei ore, il personale ha diritto a beneficiare di una pausa di almeno 30 minuti al fine del recupero delle energie psicofisiche e dell'eventuale consumazione del pasto.

Le Parti pertanto, al fine di contemperare le aspettative dei lavoratori con le esigenze organizzative e di erogazione dei servizi istituzionali, concordano in merito alla modifica delle condizioni per la corresponsione dei buoni pasto al personale del comparto di Arpae, prevedendo che, con decorrenza dal 01/07/2020 (e compatibilmente con i necessari adeguamenti del sistema informatico di gestione delle presenze) sia corrisposto un buono pasto in presenza di una prestazione minima giornaliera di effettivo servizio di 6 ore al netto della pausa per il pranzo di almeno trenta minuti.

Le Parti, infine, confermano che in materia di orario di lavoro, per tutto quanto non modificato dal presente paragrafo, resta valido ed efficace quanto già previsto nell'Accordo Rep. n. 80/2002 riferito all'articolazione dell'orario di lavoro del personale del comparto.

Per tutto quanto non modificato dal presente Accordo si rinvia all'Accordo Rep. n. 325/2019 e ai precedenti accordi integrativi vigenti in materia.

**Per la Delegazione di parte datoriale di Arpae:**

Giuseppe Bortone	firmato
Lia Manaresi	firmato
Maria Adelaide Corvaglia	firmato
Eriberto de' Munari	firmato

**Per le OO.SS. e RSU Aziendali:**

Marco Blanzieri	FP CGIL	firmato
Davide Battini	CISL FP	firmato
Christian Ruiu	UIL FPL	firmato
Davide Battistella	RSU	firmato
Mauro Noberini	RSU	firmato
Andrea Zannoni	RSU	firmato
Franca Tugnoli	RSU	firmato
Livia Sonzio	RSU	firmato
Sabrina Cavini	RSU	firmato
Andrea Mazzoli	RSU	firmato
Cinzia Para	RSU	firmato
Luca Melega	RSU	firmato
Marco Paolo Previati	RSU	firmato
Rosalia Costantino	RSU	firmato
Yuri Tassoni	RSU	firmato
Claudia Bartolini	RSU	firmato
Alessandra Santolini	RSU	firmato
Andrea Giunchedi	RSU	firmato
Elena Gallini	RSU	firmato
Alessandro Costi	RSU	firmato
Federico Bazzi	RSU	firmato
Mario Zanella	RSU	firmato
Fabrizio Nerozzi	RSU	firmato

## **Allegato A)**

### **DISCIPLINA CONCERNENTE LA CORRESPONSIONE AL PERSONALE DEL COMPARTO DI ARPAE DEL PREMIO CORRELATO ALLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA ED INDIVIDUALE**

#### **Art. 1**

##### **Disposizioni di riferimento**

Il presente documento disciplina la corresponsione, al personale del Comparto di Arpa, del premio correlato alla performance organizzativa ed individuale alla luce, in particolare, delle disposizioni seguenti:

- art. 47 CCNL Comparto Sanità del 01/09/1995 “Produttività collettiva per il miglioramento dei servizi”;
- art. 5 CCNL Comparto Sanità del 31/07/2009 “Principi in materia di compensi per la produttività”;
- art. 81 CCNL Comparto Sanità del 21/05/2018 “Fondo premialità e fasce”.

#### **Art. 2**

##### **La disciplina delle assenze ai fini della corresponsione del premio correlato alla performance organizzativa ed individuale**

###### A) Assenze che danno luogo a mancata corresponsione

Il premio correlato alla performance organizzativa ed individuale non è corrisposto a fronte delle assenze dal servizio previste, dalle vigenti disposizioni legislative e/o contrattuali, quali assenze non retribuite.

Il premio correlato alla performance organizzativa ed individuale, inoltre, non viene corrisposto in caso di congedo straordinario di cui all’art. 42 del D. Lgs. n. 151/2001. Il comma 5 ter del predetto art. 42 dispone, infatti, che durante il periodo di congedo il dipendente *“ha diritto a percepire un’indennità corrispondente all’ultima retribuzione con riferimento alle voci fisse e continuative del trattamento ...”*.

Al riguardo la Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento della Funzione Pubblica con la circolare n. 1/2012 ha precisato che durante il periodo di congedo di cui all’art. 42 è esclusa la corresponsione degli emolumenti variabili della retribuzione accessoria che non abbiano carattere fisso e continuativo.

## B) Assenze per malattia

Relativamente alle **assenze per malattia** si procederà ad un computo globale, cioè cumulandole nell'anno solare di riferimento. Nel caso in cui vengano effettuate assenze superiori a 60 giorni - anche non continuativi - si procederà ad una decurtazione del premio correlato alla performance organizzativa ed individuale, in relazione ai giorni di assenza eccedenti i suddetti 60.

Nel predetto computo dei giorni di malattia non sono conteggiati:

- i giorni di assenza per malattia in caso di **gravi patologie richiedenti terapia salvavita** ai sensi dell'art. 43 del CCNL 21/05/2018;
  
- i **giorni di ricovero ospedaliero** ed i giorni allo stesso equiparati ai sensi delle vigenti disposizioni normative e contrattuali. In particolare si richiama l'art. 42, comma 11, CCNL 21/05/2018 secondo cui *“le assenze dovute a day hospital, al ricovero domiciliare certificato dalla Asl o dalla struttura sanitaria che effettua la prestazione purché sostitutivo del ricovero ospedaliero o nei casi di day surgery, day service, pre-ospedalizzazione e pre-ricovero, sono equiparate a quelle dovute al ricovero ospedaliero, anche per i conseguenti periodi di convalescenza”*.

## C) Congedi dei genitori

In caso di assenza per interdizione anticipata dal lavoro ovvero congedi retribuiti in misura intera, sul premio correlato alla performance organizzativa ed individuale non opera alcuna decurtazione.

In caso di congedo parentale retribuito al 30% il premio correlato alla performance organizzativa ed individuale viene ridotto in misura corrispondente alla riduzione della retribuzione.

Il premio correlato alla performance organizzativa ed individuale non è corrisposto in caso di congedi non retribuiti.

## D) Assenze che non danno luogo a decurtazione del premio correlato alla performance organizzativa ed individuale

Il premio correlato alla performance organizzativa ed individuale è corrisposto a fronte delle assenze dal servizio previste, dalla vigente normativa legislativa e/o contrattuale, quali assenze retribuite, salvo quanto previsto ai paragrafi precedenti (lettere A, B e C) e salvo che la vigente normativa legislativa e/o contrattuale non disponga diversamente.

Il premio correlato alla performance organizzativa ed individuale non è corrisposto al dipendente risultato assente durante l'intero anno solare.

### **Art. 3**

#### **Personale con rapporto di lavoro a tempo parziale**

Il dipendente con rapporto di lavoro a tempo parziale, nel caso in cui partecipi agli obiettivi prefissati percepisce il premio correlato alla performance organizzativa ed individuale, ridotto in misura proporzionale alla durata della prestazione lavorativa.

### **Art. 4**

#### **Personale con rapporto di lavoro a tempo determinato**

Al personale assunto con rapporto di lavoro a tempo determinato – ivi compreso il personale assunto con contratto di formazione e lavoro – viene corrisposto il premio correlato alla performance organizzativa ed individuale secondo le seguenti modalità:

- a partire dal 7° mese e fino al 18° mese: corresponsione della quota massima pro capite pari al 50% della quota di premialità riferita alla categoria di appartenenza, in relazione agli esiti della valutazione;
- a partire dal 19° mese: corresponsione dell'intera quota di premialità riferita alla categoria di appartenenza, in relazione agli esiti della valutazione.

La suddetta disposizione si applica a decorrere dal 01/07/2020 anche al personale già in servizio a tempo determinato alla data di entrata in vigore della presente Disciplina. Per tale personale, ai fini della definizione della quota di premialità da riconoscere, si considera l'anzianità maturata dalla data di inizio del rapporto di lavoro con Arpae.

Non è prevista la corresponsione di arretrati.

### **Art. 5**

#### **Lavoratori somministrati**

Ai lavoratori somministrati si applicano le disposizioni di cui al precedente art. 4.

### **Art. 6**

#### **Personale neo-assunto che effettua il periodo di prova**

Il personale neo-assunto in periodo di prova percepirà la quota del premio correlato alla performance organizzativa ed individuale solo dopo il superamento del periodo di prova medesimo.

### **Art. 7**

#### **Personale interessato da sviluppi di carriera**

Il personale che risulta inquadrato in categoria superiore a seguito del superamento di selezioni volte a realizzare sviluppi di carriera, percepisce, anche durante il periodo di prova, la quota di

premieria riferita alla nuova categoria di inquadramento, secondo quanto già previsto nell'Accordo integrativo aziendale Rep. n. 325/2019.

### **Art. 8**

#### **Personale trasferito in mobilità e acquisito in comando**

In caso di trasferimento per mobilità da altro Ente, il dipendente interessato accede al premio correlato alla performance organizzativa ed individuale a decorrere dalla data del trasferimento.

Al personale comandato/distaccato in Arpae proveniente da altro Ente viene garantito – a decorrere dalla data del comando/distacco - il premio correlato alla performance organizzativa ed individuale previsto presso Arpae. Sono fatte salve eventuali diverse disposizioni contenute in specifici accordi sottoscritti tra Arpae e l'Ente di provenienza del lavoratore.

### **Art. 9**

#### **Decurtazione del premio correlato alla performance organizzativa ed individuale in caso di debito orario non recuperato entro i termini previsti dalle vigenti disposizioni aziendali**

Ai sensi di quanto previsto nell'Accordo Rep. 242/2014 il debito orario non può superare, di norma, n. 36 ore e deve essere recuperato entro i quattro mesi successivi a quello in cui il debito è stato registrato. Il termine per il recupero è di sei mesi nei casi di criticità familiare e/o personale espressamente previsti nel sopra citato accordo.

Per il personale con incarico di funzione il recupero del debito orario deve avvenire entro il 31 dicembre dell'anno in corso; in casi particolari di esigenze di servizio o problemi personali, ovvero nel caso in cui il debito sia stato maturato nell'ultimo trimestre dell'anno in corso, il recupero potrà avvenire entro il primo trimestre dell'anno successivo.

Ai sensi dell'art. 27 comma 7 del CCNL Comparto Sanità 21/05/2018[1], in caso di mancato recupero del debito orario entro i termini predetti, si procede alla proporzionale decurtazione del premio correlato alla performance organizzativa ed individuale.

### **Art. 10**

#### **Disposizione di rinvio**

Per tutto quanto non previsto dal presente documento, si rinvia alle disposizioni normative e contrattuali vigenti in materia.

---

[1] L'art. 27, comma 7, del CCNL 21/05/2018 dispone che: *“In caso di mancato recupero (del debito orario), si opera la proporzionale decurtazione della retribuzione e del trattamento economico accessorio, come determinato dall'art. 75 (Struttura delle retribuzione)”*.

## **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. 192/2011 e rep. 292/2017 e che qui si intendono richiamate.

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 conferma che:

- a) i campionamenti a camino effettuati al di fuori dell'ambito provinciale del Nodo 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.

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 del Nodo di assegnazione (ad esclusione dei campionamenti di IPA/PCB/Diossine di cui alla lettera C).

B = n. campionamenti a camino, inclusi i campionamenti di IPA/PCB/Diossine, effettuati al di fuori del territorio provinciale del Nodo di assegnazione x 2.

C = n. campionamenti a camino di IPA/PCB/Diossine effettuati nel territorio provinciale del Nodo di assegnazione (sono pertanto esclusi quelli effettuati al di fuori del territorio provinciale del Nodo di assegnazione di cui alla lettera B) x 2.

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

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.

Per l'anno 2020, in considerazione dell'emergenza Coronavirus e del conseguente periodo di inattività forzata stimato in circa 2 mesi per cause sopravvenute indipendenti dall'organizzazione delle suddette attività da parte dell'Agenzia, 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.**

<b>Numero di attività di “Campionamento aria” a camino (per operatore)</b>	<b>Incentivo spettante (% della quota massima di 1.000,00 Euro)</b>
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 fasce”.

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. Di norma entro il 30 giugno dell'anno di riferimento 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 Organizzazione e 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 C)

### **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:

<b>Processo Primario</b>	Intervento di vigilanza ed ispezione - Gestione delle segnalazioni di inconvenienti ambientali
<b>Categoria</b>	Aria IPPC Energia
<b>Sottocategoria</b>	Aria emissioni IPPC Energia e Ambiente
<b>Prestazione</b>	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
<b>Attività</b>	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 D)**

**PROGETTO MICOLOGI - 2020**

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

<b>Percentuale di turni di PD svolti rispetto ai turni totali previsti per il C.M.R.</b>	<b>Valutazione</b>
( $\leq$ ) <i>Minore</i> = 1,5 %	Risultato: <b>NON RAGGIUNTO</b>
Da 1,5% a ( $\leq$ ) <i>minore</i> = 3,5%	Risultato: <b>PARZIALMENTE ADEGUATO</b>
Da 3,5% a ( $\leq$ ) <i>minore</i> = 6,5%	Risultato <b>ADEGUATO</b>
Da 6,5% a ( $\leq$ ) <i>minore</i> = 7,5%	Risultato <b>BUONO</b>
(>) Maggiore di 7,5%	Risultato <b>OTTIMO</b>

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

**La percentuale è rimodulata per i 15 Micologi che hanno effettuato i turni e la soglia diventa il 7,5 %.**

## **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".

Si è proceduto, 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 ampliare il numero di operatori coinvolti e riconoscere loro una valorizzazione sia professionale sia in termini economici. Le prove di idoneità sono state effettuate secondo quanto previsto dalla norma tecnica di riferimento UNI EN 13725 (analisi in olfattometria dinamica) e sono state 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 riconosciuti idonei sono risultati complessivamente n. 70 di cui:

- 10 sede di Piacenza (APA e SAC)
- 4 sede di Parma (APA e SAC)
- 9 sede di Reggio Emilia (APA e SAC)
- 27 sede di Modena (APA e SAC)
- 9 sede di Bologna (APA, LM, DT e DG)
- 2 sede di Ferrara (APA e SAC)
- 6 sede di Forlì-Cesena (APA)
- 2 sede di Ravenna (SAC e LM)
- 1 sede di Rimini (APA)

## 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 sulla base del 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 per la premialità e fasce". 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	<b>Non raggiunto:</b> risultato non conseguito	0 %
1	<b>Parzialmente adeguato:</b> risultato raggiunto in termini minimi con ampi spazi di miglioramento	30 %
2	<b>Adeguato:</b> risultato raggiunto in termini parziali ma con significativi spazi di miglioramento	50%
3	<b>Buono:</b> risultato raggiunto in conformità al livello qualitativo e quantitativo richiesto	80 %
Almeno 4	<b>Ottimo:</b> 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.

## **Allegato F)**

### **INTEGRAZIONE DELL'ACCORDO REP. 323/2019 RELATIVO ALLE ATTIVITÀ ISTITUZIONALI OBBLIGATORIE DA SVOLGERSI PRESSO I LABORATORI DI ARPAE NELLE GIORNATE DI SABATO E FESTIVI.**

Si confermano fino al 31/12/2020 i contenuti dell'Accordo Rep. 323/2019 riferito all' "*Applicazione sperimentale degli accordi relativi alle attività istituzionali obbligatorie da svolgersi presso i laboratori di Arpae nelle giornate di sabato e festivi*".

Inoltre, per favorire l'efficientamento delle suddette attività analitiche e promuovere l'impegno e il coinvolgimento del personale interessato, anche mediante una valorizzazione economica dello stesso, le Parti concordano di corrispondere, solo per l'anno 2020, al personale interessato dallo svolgimento delle attività in esame nelle giornate di sabato e festivi un incentivo economico la cui quota massima pro capite è pari a **euro 100,00**.

Il personale che potrà partecipare alle suddette attività incentivate è pari a complessivi n. 24 dipendenti (n. 12 per il Laboratorio di Bologna, n. 2 per il Laboratorio di Ferrara, n. 3 per il Laboratorio di Ravenna, n. 7 per il Laboratorio di Reggio Emilia).

Le risorse messe a disposizione per il suddetto progetto incentivato sono, pertanto, quantificate nella quota massima di euro 2.400 lordi, finanziate mediante il "fondo per la premialità e fasce".

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

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

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

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

Azioni	Indicatori
Disponibilità nella ripartizione dei turni ed effettuazione degli stessi	Equa distribuzione dei turni nell'ambito del calendario: copertura di almeno 3 fine settimana e/o festività ed effettiva realizzazione degli stessi, in relazione alla programmazione dei turni nell'anno 2020 e alle effettive necessità di presenza in laboratorio
Rispetto dei tempi e delle procedure richiesti dalla normativa di riferimento, al fine di garantire la qualità analitica delle prestazioni.	Nessuno scarto di campioni per mancata esecuzione delle analisi nei termini previsti o per errata applicazione delle procedure

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

<b>punteggio finale</b>	<b>% premio corrisposto</b>
0 - 40	0
41 - 50	50
51 - 75	75
76 - 100	100



## **NOTA A VERBALE**

La FP CGIL sottoscrive l'accordo integrativo aziendale in applicazione del contratto collettivo nazionale di lavoro del comparto Sanità del 21/05/2018 con la seguente nota a verbale:

“La FP CGIL E.R. pur evidenziando il percorso di miglioramento realizzato durante la Trattativa del Contratto Integrativo Aziendale 2020 di Arpae Emilia Romagna, vuole rimarcare come, a proprio avviso, l'attribuzione di quote di produttività per i lavoratori assunti con contratti a tempo determinato o somministrati sono da considerarsi come un primo risultato che però deve prevedere un percorso che, da un lato, conduca i lavoratori al superamento delle forme di lavoro precario in Arpae e, dall'altro, raggiunga, già dal 2021, una piena equiparazione economica, stabilendo un principio per noi fondamentale che prevede, a parità di lavoro, la stessa retribuzione.”

Marco Blanzieri FP CGIL