

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

* * *

Atti amministrativi

Deliberazione del Direttore Generale n. DEL-2021-50 del 19/05/2021

Oggetto Direzione Amministrativa. Recepimento dell'Accordo Integrativo Aziendale Rep. 346/2021, in applicazione del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del Comparto Sanità del 21/05/2018 – Integrazione dell'Accordo Rep. n. 325/2019 per l'anno 2021.

Proposta n. PDEL-2021-55 del 18/05/2021

Struttura proponente Direzione Amministrativa

Dirigente proponente Manaresi Lia

Responsabile del procedimento Ferretti Monica

Questo giorno 19 (diciannove) maggio 2021 (duemilaventuno), presso la sede di Via Po n. 5, in Bologna, il Direttore Generale, Dott. Giuseppe Bortone, delibera quanto segue.

Oggetto: Direzione Amministrativa. Recepimento dell'Accordo Integrativo Aziendale Rep. 346/2021, in applicazione del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del Comparto Sanità del 21/05/2018 – Integrazione dell'Accordo Rep. n. 325/2019 per l'anno 2021.

VISTO:

- il Regolamento per l'adozione degli atti di gestione delle risorse dell'Agenzia approvato con D.D.G. n. 114/2020, 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 21/05/2018;
- l'Accordo Integrativo Aziendale Rep. 325/2019, in applicazione del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del Comparto Sanità del 21/05/2018 – Triennio 2019/2021;
- l'Accordo Integrativo Aziendale Rep. 336/2020, in applicazione del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del Comparto Sanità del 21/05/2018 – 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;
- l'Accordo Integrativo Aziendale Rep. 346/2021, in applicazione del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del Comparto Sanità del 21/05/2018 – Integrazione dell'Accordo Rep. n. 325/2019 per l'anno 2021, siglato il 10/05/2021 previa certificazione del Collegio dei Revisori di Arpae emessa in data 4/05/2021;

RILEVATO:

- che con il suddetto Accordo Rep. n. 346/2021 - avendo a riferimento quanto già attuato per l'anno 2020 con l'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 2021, alle politiche di valorizzazione del personale dell'Agenzia;

RILEVATO IN PARTICOLARE:

- che con il suddetto Accordo Rep. n. 346/2021 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 2021;
- i contingenti per l'attribuzione delle progressioni economiche 2021;
- i progetti incentivati per l'anno 2021 e l'utilizzo delle risorse per il lavoro straordinario;

RITENUTO:

- di procedere al recepimento dell'Accordo Integrativo Aziendale Rep. 346/2021, in applicazione del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del Comparto Sanità del 21/05/2018 – Integrazione dell'Accordo Rep. n. 325/2019 per l'anno 2021, in allegato 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:

- del Direttore Amministrativo, Dott.ssa Lia Manaresi;

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";

ACQUISITI:

- il parere favorevole del Direttore Amministrativo, Dott.ssa Lia Manaresi;
- il parere favorevole del Direttore Tecnico, Dott. Franco Zinoni;

DELIBERA

1. di procedere al recepimento dell'Accordo Integrativo Aziendale Rep. 346/2021, in applicazione del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del Comparto Sanità del 21/05/2018 – Integrazione dell'Accordo Rep. n. 325/2019 per l'anno 2021, in allegato 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 Lia Manaresi)

IL DIRETTORE GENERALE

(F.to Dott. Giuseppe Bortone)

**ACCORDO INTEGRATIVO AZIENDALE IN APPLICAZIONE DEL CONTRATTO
COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO DEL COMPARTO SANITÀ'
DEL 21/05/2018 -
INTEGRAZIONE DELL'ACCORDO REP. 325/2019 PER L'ANNO 2021
Rep. 346/2021**

In data 10/05/2021 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, anche avendo a riferimento quanto già attuato per l'anno 2020 ai sensi dell'Accordo Rep. 336/2020, con il presente Accordo si intende integrarne i contenuti al fine di dare continuità alle politiche di valorizzazione del personale dell'Agenzia, con particolare riferimento all'anno 2021.

Il presente Accordo è stata, altresì, predisposta in coerenza con quanto disposto dalle Linee di indirizzo per la contrattazione integrativa del personale 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 2021;
- alla definizione dei contingenti per l'attribuzione delle progressioni economiche 2021;
- ai progetti incentivati per l'anno 2021 ed all'utilizzo delle risorse per il lavoro straordinario.

2. FONDI ARTT. 80 E 81 CCNL 21/05/2018: DETERMINAZIONE DEFINITIVA, A CONSUNTIVO, PER L'ANNO 2019; DETERMINAZIONE PROVVISORIA PER GLI ANNI 2020 E 2021
--

Con Delibera del Direttore Generale n. 145/2020, certificata dal Collegio dei Revisori con verbale del 22/12/2020, Arpae ha proceduto alla determinazione, a consuntivo, per l'anno 2019 ed all'aggiornamento della determinazione provvisoria per gli anni 2020 e 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 2019

Le Parti prendono atto che con la sopra richiamata DDG n. 145/2020 Arpae ha provveduto ad aggiornare, a consuntivo, la determinazione dei fondi "Condizioni di Lavoro e Incarichi" e "Premialità e Fasce" effettuata, in via provvisoria per l'anno 2019, con DDG n. 133/2019.

In particolare:

- a) è stato rideterminato, a consuntivo, in complessivi euro 530.138,66 l'incremento conteggiato, in via di previsione con DDG n. 133/2019, in complessivi euro 525.382,30 in applicazione degli artt. 80 comma 3, lett. b) e 81, comma 3, lett. b) del CCNL Comparto Sanità del 21/05/2018, autorizzato dalla Regione Emilia-Romagna con DGR n. 188/2019 e finalizzato a sostenere i costi del salario accessorio del personale adibito allo svolgimento delle funzioni relative a demanio idrico ed educazione alla sostenibilità (funzioni conferite ad Arpae dalla Regione ai sensi dell'art. 26, comma 5 L.R. n. 24/2018). Detto incremento è stato rideterminato in coerenza con la quantificazione definitiva, a consuntivo per l'anno 2019, dei costi del salario accessorio del personale regionale in posizione di distacco oneroso applicato a tali funzioni, effettuata dalla Regione Emilia-Romagna con Determinazione dirigenziale n. 21725 del 02/12/2020;
- b) è stato incrementato il fondo "Premialità e Fasce" anno 2019, ai sensi dell'art. 81, comma 4, lettera d) CCNL del 21/05/2018 dell'importo variabile di euro 18.868,30, corrispondente alle risorse derivanti dall'applicazione dell'art. 113 del D.Lgs. n. 50/2016 (incentivi per le funzioni tecniche, liquidati nel medesimo importo, per l'anno 2019, con Determina n. 471/2020);
- c) è stato verificato il rispetto del limite di cui all'art. 23, comma 2 del D.Lgs. n. 75/2017, in conformità alla Circolare MEF-RGS n. 16/2020 che ha sancito un'importante novità nell'applicazione del limite 2016 da parte delle amministrazioni. La circolare n. 16/2020, infatti, ha chiarito che a seguito di diverse - ma costanti - indicazioni di sezioni regionali della Corte dei Conti, tale limite va rispettato per l'ente nel suo complesso, in luogo che distintamente per le diverse categorie di personale (es. dirigente e non dirigente) che operano nell'amministrazione. Tale novità ha legittimato l'acquisizione al fondo art. 80 (Condizioni di lavoro e incarichi) anno 2019 dell'incremento stabile di cui all'art. 80, comma 3, lettera c) del CCNL 21/05/2018, ossia dell'importo corrispondente alle RIA del personale cessato dal servizio nell'anno 2018, in misura intera in ragione d'anno e l'acquisizione al fondo art. 81 (Premialità e fasce) anno 2019 degli incrementi stabili, riferiti agli anni 2017 e 2018 effettuati ai sensi dell'art. 3, comma 1, lett. a) del

CCNL 20/09/2001 e corrispondenti alle RIA del personale cessato dal servizio negli anni 2016 e 2017, nonché di acquisire al medesimo fondo l'incremento variabile di cui all'art. 81, comma 4, lett. e) del CCNL 21/05/2018, costituito dai ratei delle RIA non corrisposte al personale cessato dal servizio nel corso dell'anno 2018.

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 2019, quantificati in via di previsione in sede di sottoscrizione dell'Accordo Rep. n. 336/2020 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 2020 e finalizzati alle politiche definite nel suddetto accordo, vengono quantificati a consuntivo in complessivi **euro 1.350.156,50** (di cui euro 446.242,20 relativi al fondo Condizioni di Lavoro e Incarichi ed euro 903.914,30 relativi al fondo Premialità e Fasce).

2.2 Determinazione provvisoria per gli anni 2020 e 2021. Aggiornamento del paragrafo 2. dell'Accordo Integrativo Rep. n. 336/2020

Le Parti prendono atto che con la DDG n. 145/2020 Arpae ha provveduto ad aggiornare la determinazione provvisoria per gli anni 2020 e 2021 dei fondi "Condizioni di Lavoro e Incarichi" e "Premialità e Fasce", già costituiti con DDG n. 133/2019, incrementandoli in applicazione, rispettivamente, dell'art. 80, comma 3, lettera c) CCNL 21/05/2018 (RIA annua del personale cessato dal servizio nel corso dell'anno 2019, incremento stabile corrispondente ad euro 19.661,71) e dell'art. 81, comma 3, lettera b) CCNL 21/05/2018 (ratei di RIA non corrisposti al personale cessato dal servizio nel corso dell'anno 2019, incremento variabile corrispondente ad euro 5.431,84).

Con il presente Accordo le Parti al fine di dare continuità alle politiche di valorizzazione del personale dell'Agenzia, con particolare riferimento all'anno 2021 concordano, ad aggiornamento di quanto previsto nel paragrafo 2. dell'Accordo Integrativo Rep. n. 336/2020, che le risorse da destinare, in via provvisoria, al trattamento economico accessorio per gli anni 2020 e 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 2019 e in via di previsione (salvo verifica a consuntivo), sulla base dei dati ad oggi disponibili, per l'anno 2020 – sono le seguenti:

Tabella A) Risorse disponibili per gli anni 2020 e 2021 (quantificate in via provvisoria)

FONDO ART. 80 (Condizioni di lavoro e incarichi)	2020	2021
Risorse stabili di competenza	2.967.652,62	2.967.652,62
Risorse variabili di competenza	0	0
TOTALE RISORSE DISPONIBILI FONDO ART. 80	2.967.652,62	2.967.652,62

FONDO ART. 81 (Premialità e fasce)	2020	2021
Risorse stabili di competenza	6.458.074,40	6.458.074,40
Risorse variabili di competenza (incentivi per le funzioni tecniche)	0	0
Risorse variabili di competenza (ratei RIA non corrisposti a cessati anno precedente)	5.431,84	0
Risorse variabili di competenza (economie anno precedente)	1.350.156,50	1.777.545,54
TOTALE RISORSE DISPONIBILI FONDO ART. 81	7.813.662,74	8.235.619,94

Le Parti, preso atto del consuntivo anno 2019, concordano di utilizzare le risorse impiegabili negli esercizi 2020 e 2021 come segue.

<p>3. FINALITA' DELLE RISORSE DISPONIBILI PER LA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA. AGGIORNAMENTO DEL PARAGRAFO 3. DELL'ACCORDO INTEGRATIVO REP. N. 336/2020</p>
--

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), che aggiorna la corrispondente tabella di cui al paragrafo 3. Accordo Integrativo Rep. n. 336/2020.

Tabella B) previsione finalità delle risorse disponibili per gli anni 2020 e 2021

Finalità del Fondo art. 80 CCNL del 21/05/2018	2020	2021
Lavoro straordinario	168.833,86	168.833,86
Indennità di pronta disponibilità	448.744,79	448.744,79
Indennità di rischio radiologico	309,87	309,87
Indennità di polizia giudiziaria	160.597,49	160.597,49
Indennità di qualificazione professionale	968.441,24	988.925,68
Indennità di funzione	799.029,76	844.721,43
Indennità di coordinamento parte fissa	42.846,57	34.387,71
Indennità turno e attività istituzionali	5.269,18	5.269,18
Totale risorse impiegate per le finalità dell'esercizio	2.594.072,76	2.651.790,01
Totale risorse disponibili nell'esercizio	2.967.652,62	2.967.652,62
Totale risorse non impiegate destinate all'esercizio successivo	373.579,86	315.862,61

Finalità del Fondo art. 81 CCNL del 21/05/2018	2020	2021
Premi correlati alla performance organizzativa e individuale (art. 81, c. 6, lett. a) e b); art. 82, 83 e 84 CCNL 21/5/18)	3.966.521,11	4.063.504,10
Premialità non erogata per valutazione non piena (circolare MEF-RGS n. 16/20)	0,00	0,00
Incentivi per le funzioni tecniche (art. 81, c. 6, lett. f)	0,00	0,00
Altri istituti fondo premialità e fasce	54.285,00	60.885,00
Fasce retributive superiori (quota consolidata e incrementale)	2.328.709,01	2.425.053,18
Assegni ad personam CCNL 1/4/99	49.807,12	49.807,12
Welfare aziendale (Acc. Rep. 332/20 per l'anno 2020 e Rep. n. 341/20 per l'anno 2021)	10.374,82	10.304,50
Totale risorse impiegate per le finalità dell'esercizio	6.409.697,06	6.609.553,90
Totale risorse disponibili nell'esercizio	7.813.662,74	8.235.619,94
Totale risorse non impiegate destinate all'esercizio successivo	1.403.965,68	1.626.066,04

4. PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI - ANNO 2021

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.

Le Parti si danno atto che i riferimenti all'Organismo aziendale di supporto (OAS) previsti nel paragrafo 4 del suddetto Allegato A) all'accordo Rep. 325/2020, sono da intendersi riferiti all'organismo collegiale deputato alle valutazioni di seconda istanza, che sarà individuato nell'ambito dell'organizzazione dell'Agenzia¹.

Le Parti concordano di completare il percorso triennale delineato nel suddetto Accordo integrativo Rep. n. 325/2019, con cui - al fine di garantire al personale dell'Agenzia di concorrere con adeguata periodicità all'effettiva attribuzione dell'istituto contrattuale in argomento - sono state stanziato apposite risorse (pari a euro 959.141,38) per finanziare nel triennio 2019-2021 le nuove fasce retributive.

¹ Si rileva che in applicazione del Regolamento regionale n. 2/2019, a decorrere da novembre 2020, Arpae rientra nell'ambito di competenza dell'OIV della Regione Emilia-Romagna e degli Enti del sistema delle amministrazioni regionali, che esercita le sue funzioni anche per l'Agenzia, con conseguente decadenza delle disposizioni che prevedevano l'istituzione dell'OAS.

Conseguentemente, viste le risorse disponibili secondo quanto già definito nell'Accordo integrativo Rep. n. 325/2019, le Parti confermano anche per l'anno 2021 l'attivazione della selezione per l'attribuzione delle progressioni economiche orizzontali a favore del personale del comparto, confermando la decorrenza delle stesse al 1° gennaio, mediante formulazione di un'unica graduatoria per l'anno 2021.

Il relativo contingente di personale a cui sarà attribuita la PEO è individuato nella seguente Tabella:

Tabella C): "Progressioni economiche orizzontali - anno 2021

N. totale dipendenti al 01/01/2021	N. dipendenti non ammessi anno 2021	N. dipendenti ammessi anno 2021	PEO 2021
1120	426	694	252

Le Parti, inoltre, 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 2021

5.1 PREMIALITA' ANNO 2021

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.

Nell'Allegato 1 "Sistema di valutazione e misurazione della performance in Arpae e quadro sintetico degli indicatori di risultato" al Programma triennale delle attività e piano della performance 2021-2023,

approvato con DDG n. 6/2021, è stato definito, per l'anno 2021, un set di indicatori per la valutazione della performance organizzativa e relativi target, ai fini del calcolo dell'Indice di Performance Organizzativa (IPO) al cui andamento rilevato mensilmente viene ricondotta la corresponsione delle quote infrannuali di premialità collegata alla valutazione della performance organizzativa. Nel suddetto Allegato 1 sono state, altresì, definite le fasi del processo di validazione mensile dell'IPO e di rendicontazione trimestrale all'OIV-RER dei dati di rilevazione.

Con l'Accordo rep. n. 325/2019 (recepito con DDG n. 56/2019) 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 2021 i seguenti premi correlati alla performance organizzativa e individuale indicati, per ciascuna categoria, nella seguente tabella:

Tabella E): "Premio anno 2021":

PREMIO ANNO 2021	
Categoria	Euro
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 2021 per tutto il personale di Arpae le quote infrannuali mensili di premialità sono quelle indicate nella seguente tabella:

Tabella F): "Quote infrannuali premialità"

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

Inoltre, le Parti confermano che, nei confronti di tutto il personale non dirigente di Arpae, la corresponsione dei premi correlati alla performance organizzativa e individuale avviene in conformità alla "Disciplina concernente la corresponsione al personale del comparto di Arpae del premio correlato alla performance organizzativa e individuale", di cui Allegato A) all'Accordo Rep. n. 336/2020.

5.2 MAGGIORAZIONE DEL PREMIO INDIVIDUALE ANNO 2021

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 2021.

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 2021

Con il presente Accordo, le Parti concordano quanto segue in merito ai progetti incentivati per l'anno 2021:

- 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”*: in considerazione delle risultanze dell'apposito “tavolo tecnico” istituito in attuazione dell'Accordo Rep. 336/2020 ed in relazione al perdurare delle misure di contenimento per l'emergenza sanitaria da Covid19, 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 A) 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 B) al presente Accordo;
- b) *“Accordo relativo alle attività svolte dal personale del comparto nell'ambito del progetto per il miglioramento dei servizi resi dal Centro Micologico Regionale (CMR) di Arpae Emilia-Romagna”*: si confermano le modalità di espletamento delle attività nell'ambito del calendario definito per l'anno 2021, 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. 13 unità per il 2021. Si precisa, altresì, che i punteggi per la valutazione dell'attività svolta, nella scheda progetto, saranno assegnati secondo quanto riportato nell'Allegato C) al presente Accordo. Inoltre, per la quantificazione dell'incentivo spettante al personale interessato, avendo a riferimento il finanziamento disposto dalla Regione Emilia-Romagna con DGR n. 358/2021, le Parti concordano di destinare alla realizzazione del suddetto progetto l'importo complessivo di euro 10.010,00 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”*: avendo a riferimento quanto già previsto, a partire dall'anno 2010, per il progetto in esame, i riferimenti dell'Accordo Rep. n. 184/2010 sono aggiornati secondo quanto definito nell'Allegato D) al presente Accordo;
- d) *“Accordo relativo alle attività svolte dal personale del comparto di 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”*: in ragione dell'emergenza sanitaria da Covid19 e delle misure di contenimento dell'epidemia che si è reso necessario adottare, le Parti concordano di differire al 30/06/2022 la data di cessazione del progetto in esame, confermando le modalità di espletamento delle attività, i criteri di valutazione dei risultati, la quantificazione delle risorse a disposizione del progetto e l’incentivo spettante al personale interessato secondo quanto già definito nell’Accordo Rep. n. 336/2020. Pertanto, sarà oggetto di valutazione l’attività svolta dal personale interessato nel periodo dal 01/01/2020 al 30/06/2022, fatti salvi eventuali ulteriori differimenti in relazione all'evoluzione del quadro epidemiologico dovuto all'emergenza da Covid19. Le modalità di espletamento delle attività, i criteri di valutazione dei risultati, la quantificazione delle risorse a disposizione del progetto e dell’incentivo spettante al personale interessato sono riportati nell’Allegato E) al presente Accordo;
- g) *“Applicazione sperimentale degli accordi relativi alle attività istituzionali obbligatorie da svolgersi presso i laboratori di Arpa nelle giornate di sabato e festivi”*: i contenuti dell’Accordo Rep. n. 323/2019 sono mantenuti in via sperimentale fino al 31/12/2021 ed integrati secondo quanto precisato nell’Allegato F) al presente Accordo;
- h) *“Progetto per l’efficientamento e lo sviluppo delle attività di accertamento in materia ambientale e di demanio idrico”*: le modalità di espletamento delle attività, i criteri di valutazione dei risultati, la quantificazione delle risorse a disposizione del progetto e dell’incentivo spettante al personale interessato sono riportati nell’Allegato G) al presente Accordo.

Le Parti confermano, altresì, che:

- per i suddetti Progetti di cui alle lettere a), b), c), g) e h) la liquidazione degli incentivi spettanti avverrà nel mese di **maggio 2022** a consuntivo delle attività svolte ed in relazione agli esiti dei rispettivi processi di valutazione;
- per il progetto di cui alla lettera f) la liquidazione degli incentivi spettanti avverrà nel mese di **ottobre 2022** a consuntivo delle attività svolte ed in relazione agli esiti del processo di valutazione, fatti salvi eventuali differimenti in relazione all'evoluzione del quadro epidemiologico dovuto all'emergenza da Covid19.

Le Parti rilevano fin da ora che per il progetto di cui alla lett. a) in caso di rinnovo per gli anni successivi ed in relazione al superamento dell'emergenza sanitaria da Covid19, potranno essere valutate eventuali modifiche alla tabella n. 1 di cui all’Accordo Rep. 292/2017 per la ripartizione delle percentuali di incentivo da corrispondere al personale interessato, avendo a riferimento le risultanze del tavolo tecnico istituito con nota prot. PG/2021/23140.

Le Parti concordano sull'opportunità di verificare la possibilità di attivare un progetto incentivante per l'efficientamento delle attività svolte dal personale turnista della Sala Operativa delle previsioni meteorologiche.

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. WELFARE INTEGRATIVO AZIENDALE

Le Parti, alla luce del vigente quadro normativo e contrattuale, rilevano l'opportunità di valutare strumenti di welfare integrativo aziendale volti a promuovere la qualità della vita personale o familiare dei dipendenti di Arpae.

In conformità a quanto previsto dall'art.8 del CCNL Comparto Sanità del 21/05/2018, le Parti rinviando ad un successivo accordo la definizione dei criteri generali per l'attivazione di un piano di welfare integrativo, in relazione alle risorse economiche che saranno certificate dal Collegio dei revisori a chiusura dell'esercizio 2020 quali risparmi derivanti dai buoni pasto non erogati (rif. art. 1 c. 870 della L. n. 178/2020).

Per tutto quanto non modificato dal presente Accordo si rinvia all'Accordo Rep. n. 325/2019, all'Accordo Rep. n. 336/2020 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
Andrea Zannoni	UIL FPL	firmato
Davide Battistella	RSU	firmato
Mauro Noberini	RSU	firmato
Franca Tugnoli	RSU	firmato
Livia Sonzio	RSU	firmato
Sabrina Cavini	RSU	firmato
Andrea Mazzoli	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
Federico Bazzi	RSU	firmato
Mario Zanella	RSU	firmato
Fabrizio Nerozzi	RSU	firmato
Cinzia Para	RSU	firmato
Luca Melega	RSU	firmato

ALLEGATO A)

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, anche con riferimento alle specifiche competenze tecniche del personale interessato ed alle oggettive difficoltà connesse all'espletamento dell'attività in esame.

Si conferma, conseguentemente, l'intento di favorire l'efficientamento della suddetta attività di vigilanza e controllo alle emissioni in atmosfera, promuovendo l'impiego ottimale delle risorse nell'ambito territoriale dell'intera rete Arpae, anche mediante una valorizzazione economica del personale interessato dal progetto in esame.

2. Criteri di valutazione e riconoscimento dell'incentivo economico

Con riferimento alle modalità di computo dei punteggi da assegnare ai campionamenti a camino si precisa quanto segue:

- a) i campionamenti a camino effettuati al di fuori dell'ambito provinciale della struttura di assegnazione del dipendente sono conteggiati con valore numerico doppio, rispetto ai campionamenti effettuati nell'ambito provinciale di assegnazione;
- b) i campionamenti a camino di IPA/PCB/Diossine, la cui durata complessiva minima è di 6 – 8 ore così come previsto dalle norme, sono conteggiati con valore numerico doppio, solo qualora non siano già ricompresi tra quelli di cui ai punti precedente e seguente;
- c) i campionamenti a camino “a carattere complesso”, intesi quali campionamenti effettuati in presenza di almeno una delle seguenti circostanze ¹:
 - n. aliquote ² almeno pari a 4;
 - altezza del camino \geq 30 mt;
 - temperatura emissione \geq 100 °C;

sono conteggiati con valore numerico di 1,5 punti, solo qualora non siano già ricompresi tra quelli di cui ai punti precedenti.

¹ Ai fini della rendicontazione dei camini “a carattere complesso” si considerano i seguenti dati: n. aliquote indicate nel verbale di campionamento; altezza del camino indicata nell'autorizzazione ambientale; temperatura indicata nel rapporto di misura.

² La definizione di aliquota è contenuta nell'Allegato B).

Nello specifico, si prevede - pertanto - che il numero di campionamenti a camino da conteggiare per il riconoscimento dell'incentivo economico sia determinato come segue:

A = n. campionamenti a camino effettuati nel territorio provinciale della struttura di assegnazione (ad esclusione dei campionamenti di IPA/PCB/Diossine di cui alla lettera C e dei campionamenti “a carattere complesso” di cui alla lettera D).

B = n. campionamenti a camino, inclusi i campionamenti di IPA/PCB/Diossine, effettuati al di fuori del territorio provinciale della struttura di assegnazione (ad esclusione dei campionamenti “a carattere complesso” di cui alla lettera D) x 2.

C = n. campionamenti a camino di IPA/PCB/Diossine effettuati nel territorio provinciale della struttura di assegnazione (sono pertanto esclusi quelli effettuati al di fuori del territorio provinciale della struttura di assegnazione di cui alla lettera B ed i campionamenti “a carattere complesso” di cui alla lettera D) x 2.

D = n. campionamenti a camino “a carattere complesso” effettuati nel territorio provinciale della struttura di assegnazione (sono pertanto esclusi quelli effettuati al di fuori del territorio provinciale della struttura di assegnazione di cui alla lettera B ed i campionamenti di IPA/PCB/Diossine) x 1,5

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

(*) In sede di computo del numero dei campionamento a camino, in caso di punteggio complessivo frazionato, si procede all'arrotondamento all'unità superiore.

La quota di incentivo spettante a ciascun dipendente sarà determinata in relazione alle percentuali definite nella Tabella n. 1, in relazione al numero complessivo di controlli a camino conteggiati secondo le modalità indicate nei documenti di riferimento.

Per l'anno 2021, in considerazione del perdurare dell'emergenza sanitaria da Covid19 e della conseguente riduzione delle attività in ragione delle misure di contenimento dell'emergenza epidemiologica, si definisce la seguente rimodulazione della Tabella n. 1, che costituisce modifica e aggiornamento di quella riportata nell'accordo Rep. 292/2017.

Tabella n. 1.

Numero di attività di “Campionamento aria” a camino (per operatore)	Incentivo spettante (% della quota massima di 1.000,00 Euro)
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 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 B)

ISTRUZIONI PER LA VERBALIZZAZIONE E L'INSERIMENTO IN SINADOC DELLE ATTIVITA' DI CAMPIONAMENTO NONCHE' DI CAMPIONAMENTO E ANALISI IN CAMPO ALLE EMISSIONI

Il presente documento, prendendo a riferimento la LG 03/DT (Gestione delle attività di misura e campionamento delle emissioni convogliate in atmosfera) e la I21 (Inserimento dati emissioni in atmosfera) ne riassume i contenuti.

Con le Linee Guida e le Istruzioni Operative della DT, il camino di emissione diventa il punto di origine del campione e ogni tipo di supporto che viene utilizzato per prelevare inquinanti dal punto di emissione diventa una aliquota. Il verbale di campionamento diventa univoco per ogni punto di emissione, così come il codice a barre, e può contenere i dati identificativi di più misure e più aliquote campionate, anche per la determinazione di inquinanti diversi.

Nel caso di aliquote provenienti da una stessa emissione, ma che devono essere analizzate in più sedi ARPA diverse, per una migliore gestione delle attività di accettazione tecnica ed amministrativa, è necessario compilare un verbale di prelievo costituito da più pagine, ognuna delle quali si riferisce alla serie di aliquote da analizzare in una unica sede; in tale caso le pagine del verbale di prelievo riporteranno la dicitura "pag. x di y". Con lo stesso verbale di campionamento si comunica alla ditta la data e l'orario di apertura dei campioni affinché la stessa possa presenziare alle fasi di apertura ed analisi del campione, eventualmente con un consulente tecnico o rappresentante appositamente delegato, in ottemperanza alle norme di tutela dei diritti di difesa.

Di seguito si riportano le principali indicazioni per un corretta gestione della verbalizzazione delle attività di misura, campionamento e analisi in campo effettuate su una emissione in atmosfera, nonché per la loro corretta registrazione in SINADOC.

1. Ogni serie di misure, campionamenti e analisi in campo effettuate su una emissione in atmosfera deve essere registrata su apposito verbale seguendo le indicazioni riportate nella LG 03/DT.
2. Ogni verbale di campionamento è riconducibile all'insieme delle misure e dei campionamenti eseguiti su una stessa emissione: sono perciò possibili verbali di prelievo contenenti le specifiche descrittive di più misure e più aliquote, anche per parametri diversi, purché i prelievi siano effettuati sulla stessa emissione, nello stesso giorno. **Tutte le misure, i campionamenti e le analisi in campo effettuate sulla**

stessa emissione, nella stessa giornata lavorativa, devono pertanto essere registrate in un unico verbale; se nello stesso giorno lavorativo sono controllate più emissioni diverse, si dovranno redigere più verbali, uno per ogni emissione. Analogamente, se per una stessa emissione sono richieste più giornate di campionamento e misura, si dovranno redigere più verbali, uno per ogni giornata di attività, anche se sulla stessa emissione.

3. I campioni prelevati da consegnare allo sportello di accettazione, nonché le misure e analisi in campo effettuate con strumentazione automatica (che non generano veri e propri campioni da trasferire in laboratorio), sono registrati sullo stesso verbale e devono essere contrassegnati da un unico codice a barre; i diversi campioni e/o analisi in campo costituiranno “aliquote” dello stesso campione e saranno identificabili attraverso la codifica di ciascuna aliquota. Al fine di definire in modo univoco ed uniforme la codifica da assegnare ai campioni, ai tipi di ricerca ed alle diverse aliquote, si fa riferimento alle indicazioni riportate nella LG 03/DT, applicabili anche a campionamenti ed analisi in campo eseguiti con sistemi automatici. Il codice a barre è applicato anche direttamente sul verbale di prelievo.
4. Le attività di campionamento e analisi in campo alle emissioni per la determinazione dell'umidità o di inquinanti quali CO, NOx, SOx, CO2, O2, COT, effettuate con sistemi automatici, sono da considerare vere e proprie attività di campionamento poiché è necessario comunque accedere in quota e predisporre la linea di campionamento, al pari di quelle che generano un campione materiale. Per tali attività è perciò necessario codificare le rispettive aliquote nel verbale e sommarle con quelle che generano effettivamente campioni da consegnare al laboratorio.
5. Ogni aliquota da consegnare al laboratorio deve essere sigillata ed identificata con apposita etichetta riportante almeno: numero di verbale, sigla aliquota, data prelievo, azienda e firme del tecnico prelevatore e del rappresentante della azienda stessa. Ad ogni aliquota da consegnare al laboratorio, viene applicata, oltre alla etichetta identificativa, anche il codice a barre
6. All'interno della pratica SINADOC dovranno essere aperte tante attività quante ne sono state effettivamente portate a termine, quindi per esempio l'ispezione (da aprire sempre), la comunicazione o la segnalazione di notizia di reato, ecc.. Tra esse, in caso di misure, campionamenti e/o analisi in campo alle emissioni, dovrà esservi sempre la corrispondente specifica attività di “Campionamento aria” e/o di “Campionamento e analisi in campo – Emissioni” (vedi nota in fondo alla successiva tabella). Poiché le attività di misura, campionamento e analisi in campo sono svolte sempre in concomitanza con l'attività di ispezione, l'impegno orario complessivo per lo svolgimento di tutte le attività effettuate va rendicontato nell'attività di ISPEZIONE, alla casella Ore (hh:mm).

7. Ogni verbale di misura, campionamento e analisi in campo, che può contenere più aliquote generate sia da campionamenti con analisi in campo sia da campionamenti veri e propri (aliquote da consegnare al laboratorio) fatti su uno stessa emissione, nella stessa giornata lavorativa, e ai quali è assegnato lo stesso codice a barre, può generare:

- una sola specifica attività (CAMPIONAMENTO E ANALISI IN CAMPO – EMISSIONI) nel programma SINADOC, nel caso in cui vengano fatti solamente campionamenti con analisi in campo (nessuna aliquota da consegnare in laboratorio);
- una sola specifica attività (CAMPIONAMENTO ARIA) nel programma SINADOC, nel caso in cui vengano fatte solamente campionamenti con aliquote da consegnare in laboratorio (nessuna misura o campionamento con analisi in campo);
- una specifica attività di CAMPIONAMENTO ARIA e una specifica attività di CAMPIONAMENTO E ANALISI IN CAMPO – EMISSIONI nel programma SINADOC, nel caso in cui vengano fatti sia campionamenti con analisi in campo, sia campionamenti con aliquote da consegnare in laboratorio;

Ai soli fini della rendicontazione delle attività finalizzata alla definizione dei progetti incentivanti per l'implementazione dei controlli alle emissioni, nella fattispecie relativa all'ultimo punto, deve essere conteggiata una sola attività.

8. Per la corretta registrazione dell'attività di campionamento e analisi in campo alle emissioni all'interno di SINADOC, occorrerà inserire l'attività specifica utilizzando uno dei percorsi idonei di seguito illustrati:

Processo Primario	Intervento di vigilanza ed ispezione - Gestione delle segnalazioni di inconvenienti ambientali
Categoria	Aria IPPC Energia
Sottocategoria	Aria emissioni IPPC Energia e Ambiente
Prestazione	Vigilanza su emissioni in atmosfera provenienti da processi produttivi Vigilanza programmata su impianti IPPC Vigilanza su impianti autorizzati IPPC (SIA) Vigilanza su impianti di produzione energia
Attività	Campionamento aria e/o

9. Per una omogenea rendicontazione delle aliquote si assume che da ciascuna specifica linea di prelievo si generi 1 sola aliquota per ogni tipologia di campionamento. Ad esempio:

- una fiala di campionamento per COV, pur essendo costituita da 2 settori (uno principale ed il secondo di controllo) costituisce 1 aliquota
- un campione ottenuto da 3 gorgogliatori in serie (i primi due, uniti, costituiscono il campione principale ed il terzo è di controllo) costituisce 1 aliquota
- un campione di polveri ottenuto con sonda isocinetica costituisce 1 aliquota

Vengono conteggiate più aliquote da ciascuna specifica linea di prelievo solo nel caso in cui:

- si eseguano più campionamenti distinti (ad esempio 3 distinti campionamenti isocinetici di polveri da 1 ora ciascuno corrispondono a 3 aliquote)
- si eseguano campionamenti di microinquinanti (3 aliquote corrispondenti a Polveri, condensa e fiala XAD-2)
- si eseguano determinazioni di metalli con campionamento isocinetico di polveri ed anche linea derivata con gorgogliatori (2 aliquote)

ALLEGATO C)

PROGETTO MICOLOGI - 2021

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

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

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

La percentuale è rimodulata per i 13 Micologi che effettuano i turni e la soglia diventa il 7,5 %.

ALLEGATO D)

PROGETTO INCENTIVAZIONE VERIFICHE ISPETTIVE INTERNE SISTEMA GESTIONE QUALITÀ'

1. Premessa

Arpae ER ha adottato un Sistema gestione qualità, che si applica a tutte le procedure aziendali, certificato UNI EN ISO 9001:2015 e accreditato UNI CEI ISO/IEC 17025:2018 e UNI CEI EN ISO/IEC 17043:2010, per i processi di:

- Attività di pianificazione e controllo direzionale;
- Gestione della rete di monitoraggio della qualità dell'aria;
- Verifica di conformità legislativa registrazione/mantenimento EMAS;
- “Processo della conservazione dei dati/documenti e del disaster recovery” e “Processo di gestione delle richieste di assistenza ordinaria dei software Arpae”;
- Progettazione, gestione e realizzazione di attività di formazione in ambito didattico e aziendale;
- Verifiche ispettive programmate per Autorizzazione integrata ambientale;
- Prescrizioni e Asseverazioni ex L 68/2015;
- Analisi di laboratorio;
- Organizzazione di Proficiency Test.

In ottemperanza alle norme UNI EN ISO 9001:2015 e UNI CEI ISO/IEC 17025:2018 e UNI CEI EN ISO/IEC 17043:2010, sulla base di un programma annuale approvato dal Direttore Generale, Arpae deve condurre ad intervalli pianificati Audit interni (AI) per determinare se il Sistema gestione qualità:

- è conforme a quanto pianificato, ai requisiti delle norme ed a quelli da essa stessa stabiliti;
- è efficacemente attuato e mantenuto.

Le verifiche sono svolte da operatori qualificati tramite formazione adeguata ed affiancamento, che svolgono tale attività su base volontaria. I requisiti per l'abilitazione sono:

- effettuazione del corso sulla norma relativa i requisiti del SGQ di riferimento (ISO 9001 o ISO/IEC 17025 o 17043);
- effettuazione del corso sulle tecniche di conduzione degli AI (secondo la norma UNI EN ISO 19011) di almeno 8 h;
- affiancamento per almeno 2 AI per conseguire la qualifica come auditor interno;
- ulteriori affiancamenti per almeno 3 AI come auditor interno per conseguire la qualifica di responsabile del gruppo di audit.

Il mantenimento della qualifica prevede:

- lo svolgimento di un audit almeno ogni due anni;
- la formazione in caso di aggiornamento o nuove emissioni della normativa di riferimento.

Il Programma annuale degli AI prevede almeno 2-3 AI/anno per le Aree Prevenzione Ambientale, almeno 2-4 AI/anno per la Rete laboratoristica , 1 AI/anno per PTP (Organizzatore Proficiency Test), 1-2 AI/anno per la Direzione Generale (compresa DT e DA) e 1 AI/anno per SIMC- SII. Mediamente il Gruppo di audit è costituito da 3 verificatori, 1 responsabile e 2 componenti.

2. Riconoscimento dell'incentivo economico

Per dare rilievo e riconoscimento a tale attività obbligatoria svolta da operatori Arpae a livello volontario, si prevede di corrispondere un compenso incentivante al personale del comparto impegnato nella stessa.

Le parti concordano di quantificare tale compenso incentivante in:

- 100 euro al giorno per Componente del Gruppo di audit;
- 150 euro al giorno per Responsabile del Gruppo di audit.

Le Parti concordano che tale compenso onnicomprensivo, da erogare al personale del comparto a conclusione delle verifiche effettuate, in aggiunta alla retribuzione prevista per il lavoro ordinario, sia finanziato con le risorse del “Fondo premialità e fasce”.

Ad ogni operatore qualificato ed inserito negli elenchi degli auditor interni viene garantita l'effettuazione di almeno 1 AI ogni 2 anni, che rappresenta anche il requisito per il mantenimento della qualifica, perseguendo il principio della rotazione.

Per sensibilizzare il personale impegnato negli AI sul ruolo e sulle caratteristiche della figura dell'auditor, al fine di rendere maggiormente efficaci gli audit interni, saranno dedicati specifici momenti di approfondimento. L'Agenzia si impegna a fornire a consuntivo annuale i dati relativi agli Audit interni.

ALLEGATO E)

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

1. Premessa

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

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

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. **68** di cui:

- 10 sede di Piacenza (APA e SAC)
- 3 sede di Parma (APA e SAC)
- 10 sede di Reggio Emilia (APA e SAC)
- 26 sede di Modena (APA e SAC)
- 9 sede di Bologna (APA, LM, DT e DG)
- 1 sede di Ferrara (APA)
- 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	Non raggiunto: risultato non conseguito	0 %
1	Parzialmente adeguato: risultato raggiunto in termini minimi con ampi spazi di miglioramento	30 %
2	Adeguato: risultato raggiunto in termini parziali ma con significativi spazi di miglioramento	50%
3	Buono: risultato raggiunto in conformità al livello qualitativo e quantitativo richiesto	80 %
Almeno 4	Ottimo: risultato raggiunto e superato con significative ottimizzazioni quantitative e qualitative	100 %

Per l'attribuzione del suddetto progetto obiettivo e per la successiva valutazione del personale interessato, ci si avvarrà di apposita scheda di valutazione, che si compone di una parte relativa all'assegnazione dell'obiettivo, del dettaglio delle azioni per il conseguimento dello stesso e degli indicatori di risultato. Tale scheda, comprende, inoltre, la parte relativa alla valutazione del raggiungimento dell'obiettivo ed al relativo punteggio finale sulla base della griglia di giudizio della suddetta Tabella n.1, in cui sono, altresì, indicate le modalità di collegamento tra esito del processo di valutazione delle prestazioni e riconoscimento dello specifico incentivo economico.

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

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 31/12/2021 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 2021, 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. 27 dipendenti (n. 12 per il Laboratorio di Bologna, n. 3 per il Laboratorio di Ferrara, n. 4 per il Laboratorio di Ravenna, n. 8 per il Laboratorio di Reggio Emilia).

Le risorse messe a disposizione per il suddetto progetto incentivato sono, pertanto, quantificate nella quota massima di euro 2.700 lordi, finanziate mediante il "Fondo premialità e fasce".

La 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 2021 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:

punteggio finale	% premio corrisposto
0 - 40	0
41 - 50	50
51 - 75	75
76 - 100	100

ALLEGATO G)

PROGETTO PER L'EFFICIENTAMENTO E LO SVILUPPO DELLE ATTIVITA' DI ACCERTAMENTO IN MATERIA AMBIENTALE E DI DEMANIO IDRICO

1. Premessa

Si premette che, in conformità a quanto previsto dall'Accordo Sindacale Rep. 336/2020 par. 7, il Tavolo Tecnico "Agenti Accertatori", istituito con nota prot. PG/2020/144411, ha ravvisato la necessità di attivare un progetto teso ad efficientare e consolidare l'attività svolta dagli agenti accertatori che prestano la loro attività all'interno dei Servizi Autorizzazione e Concessione di Arpae.

La predetta attività di accertamento è costituita da verifiche e controlli di carattere documentale aventi ad oggetto il corretto adempimento di prescrizioni contenute in autorizzazioni, concessioni, disciplinari ed altri atti in materia ambientale e di demanio idrico.

L'obiettivo principale del progetto è l'efficientamento e lo sviluppo dell'attività di accertamento, tramite l'impiego ottimale delle competenze possedute dagli accertatori nominati dal Direttore Generale (rif. DDG n. 133/2020) mediante un'attività formativa specifica, finalizzata principalmente alla definizione di modulistiche comuni e alla omogeneizzazione delle procedure.

Si precisa che sussistono due tipologie di Agenti Accertatori:

- operatori che si occupano di materie ambientali e svolgono un'attività di carattere esclusivamente documentale;
- operatori che effettuano accertamenti in materia di demanio idrico con attività a carattere prevalentemente documentale che, in caso di necessità di approfondimenti specifici, viene integrata da sopralluoghi mirati.

L'attività di vigilanza amministrativa potrà dare luogo, in caso di inottemperanza agli atti autorizzativi/concessori o di diversa natura adottati in materia ambientale ovvero demaniale, all'adozione di verbali di accertamento di illecito amministrativo.

Accertamenti ambientali documentali:

Queste attività riguardano in particolare violazioni in materia ambientale che possono essere accertate direttamente, a seguito di segnalazioni provenienti da varie articolazioni dell'Agenzia o da parte di altre Enti/Autorità preposti a verifiche di loro competenza.

Accertamenti su demanio idrico:

Queste attività riguardano violazioni sul demanio idrico e sotto il profilo documentale sono analoghe agli accertamenti in materia ambientale. La possibilità di svolgere, ove necessario, anche attività "sul campo" richiede conoscenze tecniche specifiche della materia.

In caso di sopralluogo esterno, sono confermate le disposizioni in materia di sicurezza applicate in Agenzia, riferite alla presenza contestuale di un numero di soggetti non inferiore a due (ivi inclusi operatori di Arpae, di enti esterni e degli organi di polizia). Si conferma, altresì, la formazione per la sicurezza in uso presso l'Agenzia per le attività in esterna.

Per gli operatori designati in materia di accertamenti ambientali e demaniali è necessaria una formazione finalizzata all'armonizzazione della modulistica e alla definizione di procedure e approcci comuni fra operatori dei SAC che sarà gestita nell'ambito del Coordinamento SAC. Inoltre, al fine di sviluppare le competenze e tenuto conto dell'esigenza dell'Agenzia di implementare sensibilmente l'attività di accertamento demaniale si prevede una formazione gestita anche con il supporto diretto del Servizio

Gestione Demanio Idrico della Direzione Tecnica, tra le cui funzioni è inserita anche l'attività sanzionatoria e che ha anche il compito di fornire gli indirizzi omogenei sulla tematica.

2. Criteri di valutazione e riconoscimento dell'incentivo economico

Per l'anno 2021 il personale interessato dal progetto in esame è pari a n. 22 unità (rif. DDG n. 133/2020).

Le risorse destinate alla realizzazione del progetto in esame sono quantificate nella quota massima di euro 8.800 lordi, finanziate mediante il "fondo per la premialità e fasce". La quota massima pro capite di compenso incentivante è quantificata in euro 400,00 lordi.

L'attribuzione dell'incentivo economico sarà effettuata sulla base del raggiungimento individuale dei target attribuiti ai seguenti indicatori:

Attività svolta	Giudizio	% Percentuale premio corrisposto
1) partecipazione a attività formativa/ incontri di coordinamento: partecipazione inferiore all'80%; <i>ovvero</i> 2) n. pratiche sottoposte a vigilanza amministrativa*: inferiore al 80% delle pratiche programmate <i>deve essere presente almeno una delle due predette condizioni per determinare il mancato conseguimento del premio</i>	Non raggiunto: risultato non conseguito	0%
1) partecipazione a attività formativa/ incontri di coordinamento: partecipazione ad almeno l'80%; <i>e</i> 2) n. pratiche sottoposte a vigilanza amministrativa*: almeno 80% delle pratiche programmate <i>devono essere soddisfatte entrambe le predette condizioni al fine del conseguimento del premio nella misura indicata</i>	Adeguato: risultato raggiunto in termini parziali e con significativi spazi di miglioramento	70%
1) partecipazione a attività formativa/ incontri di coordinamento: partecipazione ad almeno il 90%; <i>e</i> 2) n. pratiche sottoposte a vigilanza amministrativa *: 100% delle pratiche programmate <i>devono essere soddisfatte entrambe le predette condizioni al fine del conseguimento del premio nella misura indicata</i>	Ottimo: risultato raggiunto e superato con significative ottimizzazioni quantitative e qualitative	100%

* Con riferimento al computo delle pratiche si precisa che per gli accertamenti ambientali e demaniali, verranno conteggiate anche le pratiche il cui esito istruttorio non dia luogo a verbale di illecito amministrativo (in tal caso l'accertatore dovrà comunque dare conto dell'attività istruttorie svolta e del relativo esito). Si precisa che per gli accertamenti in esame la programmazione delle pratiche avviene avendo a riferimento in via prioritaria le segnalazioni pervenute ed in relazione alle altre attività assegnate al personale.

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 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.

Il processo di valutazione avviene secondo le seguenti fasi:

1. Il Dirigente valutatore compila l'apposita scheda nella parte relativa all'assegnazione del progetto obiettivo in esame assegnato al dipendente interessato, ne informa il dipendente medesimo che controfirma la scheda per presa visione;
2. Al termine del periodo di riferimento il Dirigente valutatore indica nell'apposita scheda la valutazione ai fini della corresponsione dell'incentivo e comunica l'esito al dipendente interessato, che deve controfirmare la scheda medesima per presa visione;
3. Il Responsabile dell'Area Autorizzazione e Concessioni, preso atto dei risultati, trasmette, entro il mese di febbraio dell'anno successivo a quello di riferimento, le schede di valutazione compilate al Servizio Risorse Umane, ai fini degli adempimenti connessi alla liquidazione delle quote degli incentivi economici spettanti;
4. Gli incentivi suddetti sono corrisposti in un'unica soluzione nel mese di maggio dell'anno successivo a quello di riferimento.