

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

\* \* \*

**Atti amministrativi**

Deliberazione del Direttore Generale	n. DEL-2022-122 del 07/10/2022
Oggetto	Direzione Amministrativa. Recepimento dell'Accordo integrativo aziendale del personale del comparto per l'anno 2022, Rep. 359/2022.
Proposta	n. PDEL-2022-123 del 05/10/2022
Struttura proponente	Direzione Amministrativa
Dirigente proponente	Manaresi Lia
Responsabile del procedimento	Ferretti Monica

Questo giorno 7 (sette) ottobre 2022 (duemilaventidue), 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 del personale del comparto per l'anno 2022, Rep. 359/2022.**

**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 21/5/2018;
- 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;
- l'Accordo Integrativo Aziendale Rep. 346/2021, 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 2021, siglato il 10/05/2021 previa certificazione del Collegio dei Revisori di Arpae emessa in data 4/05/2021;
- l'Accordo Integrativo Aziendale del comparto per l'anno 2022, Rep 359/2022, siglato il 30/09/2022 previa certificazione del Collegio dei Revisori di Arpae emessa in data 26/09/2022;

**RILEVATO:**

- che il suddetto Accordo Rep. n. 359/2022 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 a:
  - criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa tra le diverse modalità di utilizzo all'interno di ciascuno dei due fondi di cui agli artt. 80 (Fondo condizioni di lavoro e incarichi) e 81 (Fondo premialità e fasce) del CCNL Comparto Sanità del 21/05/2018;
  - criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance 2022;
  - progetti incentivati per l'anno 2022;
  - utilizzo delle risorse per il lavoro straordinario;

RILEVATO ALTRESI':

- che il suddetto Accordo Rep. n. 359/2022 è riferito all'anno 2022 - nelle more della definitiva sottoscrizione del CCNL Comparto Sanità 2019-2021 - e che con successivo Accordo integrativo aziendale si procederà a dare attuazione agli istituti previsti dal nuovo contratto collettivo nazionale di lavoro;

RITENUTO:

- di procedere al recepimento dell'Accordo Integrativo Aziendale del comparto per l'anno 2022, Rep. n. 359/2022 siglato il 30/09/2022, 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. Eriberto de' Munari;

DELIBERA

1. di procedere al recepimento dell'Accordo Integrativo Aziendale del comparto per l'anno 2022, Rep. n. 359/2022 siglato il 30/09/2022, 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. Eriberto de' Munari)

IL DIRETTORE AMMINISTRATIVO

(F.to Dott.ssa Lia Manaresi)

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

## ACCORDO INTEGRATIVO AZIENDALE DEL COMPARTO PER L'ANNO 2022

Rep. n. 359/2022

In data 30/09/2022 la Delegazione di parte datoriale di Arpae e le OO.SS./RSU del comparto in calce indicate hanno concordato quanto di seguito riportato.

### 1. PREMESSA

Il presente Accordo 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 a:

- criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa tra le diverse modalità di utilizzo all'interno di ciascuno dei due fondi di cui agli artt. 80 (Fondo condizioni di lavoro e incarichi) e 81 (Fondo premialità e fasce) del CCNL Comparto Sanità del 21/05/2018;
- criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance 2022;
- progetti incentivati per l'anno 2022;
- utilizzo delle risorse per il lavoro straordinario.

Le Parti rilevano che il presente Accordo è riferito all'anno 2022 - nelle more della definitiva sottoscrizione del CCNL Comparto Sanità 2019-2021 - e che con successivo Accordo integrativo aziendale si procederà a dare attuazione agli istituti previsti dal nuovo contratto collettivo nazionale di lavoro. In particolare, le Parti concordano sul perseguimento, per il prossimo triennio, di politiche di valorizzazione del personale, con riferimento alla verifica di un percorso pluriennale per l'attribuzione dei nuovi "differenziali economici di professionalità", per remunerare la competenza professionale progressivamente acquisita dal personale.

### 2. FONDI ARTT. 80 E 81 CCNL 21/05/2018: DETERMINAZIONE DEFINITIVA, A CONSUNTIVO, PER L'ANNO 2020; DETERMINAZIONE PROVVISORIA PER GLI ANNI 2021 E 2022

Con Delibera del Direttore Generale n. 36/2022, certificata dal Collegio dei Revisori con verbale del 17/3/2022, Arpae ha proceduto alla determinazione, a consuntivo, per l'anno 2020 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 2020**

Le Parti prendono atto che con la sopra richiamata DDG n. 36/2022 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 2020, con DDG n. 145/2020.

In particolare:

- a) è stato incrementato il fondo “Premialità e Fasce” anno 2020, ai sensi dell’art. 81, comma 4, lettera d) CCNL del 21/05/2018 dell’importo variabile di euro 25.053,98, 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 2020, con Determina n. 430/2021);
- b) 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, confermata con circolare n. 18/2021, che ha chiarito che il predetto limite va rispettato per l’ente nel suo complesso e non distintamente per le diverse categorie di personale (es. personale dirigente e non dirigente) che operano nell’amministrazione.

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 2020, quantificati in via di previsione in sede di sottoscrizione dell’Accordo Rep. n. 346/2021 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 2021 e finalizzati alle politiche definite nel suddetto accordo, vengono quantificati a consuntivo in complessivi **euro 1.767.134,76** (di cui euro 370.214,43 relativi al fondo Condizioni di Lavoro e Incarichi ed euro 1.396.920,33 relativi al fondo Premialità e Fasce).

## **2.2 Determinazione provvisoria per gli anni 2021 e 2022. Aggiornamento ed integrazione del paragrafo 2.2 dell’Accordo Integrativo Rep. n. 346/2021**

Le Parti prendono atto che l’Agenzia:

- con DDG n. 145/2020, certificata dal Collegio dei Revisori con verbale del 22/12/2020 ha provveduto a costituire in via provvisoria per l’anno 2021 i fondi “Condizioni di Lavoro e Incarichi” e “Premialità e Fasce”;
- con DDG n. 37/2022, certificata dal Collegio dei Revisori con verbale del 17/03/2022 ha provveduto a costituire in via provvisoria per l’anno 2022 i fondi “Condizioni di Lavoro e Incarichi” e “Premialità e Fasce”.

Le Parti si danno reciprocamente atto che con la suddetta DDG n. 37/2022 Arpae ha incrementato il fondo di cui all’art. 80 dell’importo di euro 65.186,25 ed il fondo di cui all’art. 81 dell’importo di euro 141.170,00 ai sensi, rispettivamente dell’art. 80, comma 3, lettera b) e dell’art. 81, comma 3, lettera b) del CCNL Comparto Sanità del 21/05/2018. I suddetti incrementi stabili - di complessivi euro 206.356,25 - a decorrere dall’anno 2022, sono stati apportati previa autorizzazione e specifico finanziamento della Regione Emilia Romagna (DGR n. 2292 del 27/12/2021) e parere favorevole del Collegio dei Revisori

(Verbale del 17/03/2022 su citato) in applicazione di quanto previsto nella Convenzione tra Arpae e la Regione Emilia Romagna (DGR n. 2292/2021 - DDG n. 143/2021) per la gestione delle funzioni conferite ai sensi della L.R. n. 13/2015 e successive modifiche (demanio idrico ed educazione alla sostenibilità) e della DDG n. 144/2021 di modifica in aumento della dotazione organica di Arpae.

Le Parti, infine, prendono atto che l'incremento complessivo di euro 206.356,25 non è assoggettato al limite di cui all'art. 23, comma 2 del D. Lgs. n. 75/2017.

Con il presente Accordo le Parti al fine di dare continuità alle politiche di valorizzazione del personale dell'Agenzia, nelle more della sottoscrizione definitiva dell'Ipotesi di CCNL relativo al personale del comparto Sanità del 15/06/2022, concordano, ad aggiornamento ed integrazione del paragrafo 2.2 dell'Accordo Integrativo Rep. n. 346/2021, che le risorse da destinare, in via provvisoria, al trattamento economico accessorio per gli anni 2021 e 2022 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 2020 e in via di previsione (salvo verifica a consuntivo), sulla base dei dati ad oggi disponibili, per l'anno 2021 – sono le seguenti:

*Tabella A) Risorse disponibili per gli anni 2021 e 2022 (quantificate in via provvisoria)*

<b>FONDO ART. 80 (Condizioni di lavoro e incarichi)</b>	<b>2021</b>	<b>2022</b>
Risorse stabili di competenza	2.967.652,62	3.069.069,43
Risorse variabili di competenza	0	0
<b>TOTALE RISORSE DISPONIBILI FONDO ART. 80</b>	<b>2.967.652,62</b>	<b>3.069.069,43</b>
<b>FONDO ART. 81 (Premialità e fasce)</b>	<b>2021</b>	<b>2022</b>
Risorse stabili di competenza	6.458.074,41	6.599.244,41
Risorse variabili di competenza (incentivi per le funzioni tecniche e compensi avvocatura)	71.206,29	0
Risorse variabili di competenza (ratei RIA non corrisposti a cessati anno precedente, quantificati successivamente all'adozione della DDG 145/2020)	5.926,00	10.576,88
Risorse variabili di competenza (economie anno precedente)	1.767.134,76	2.039.560,66
<b>TOTALE RISORSE DISPONIBILI FONDO ART. 81</b>	<b>8.302.341,46</b>	<b>8.649.381,95</b>

Le Parti, preso atto del consuntivo anno 2020, concordano di utilizzare le risorse impiegabili negli esercizi 2021 e 2022 come segue.

**3. FINALITA' DELLE RISORSE DISPONIBILI PER LA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA. AGGIORNAMENTO DEL PARAGRAFO 3. DELL'ACCORDO INTEGRATIVO REP. N. 346/2021**

La ripartizione delle risorse dei fondi di cui agli artt. 80 e 81 del CCNL del 21/05/2018 sulle diverse finalità è quella riportata nella seguente Tabella B), che aggiorna la corrispondente tabella di cui al paragrafo 3. Accordo Integrativo Rep. n. 346/2021.

*Tabella B) previsione finalità delle risorse disponibili per gli anni 2021 e 2022*

<b>Finalità del Fondo art. 80 CCNL del 21/05/2018</b>	<b>2021</b>	<b>2022</b>
Lavoro straordinario	168.833,86	170.183,86
Indennità di pronta disponibilità	446.334,22	446.334,22
Indennità di rischio radiologico	0,00	0,00
Indennità di polizia giudiziaria	157.847,55	157.847,55
Indennità di qualificazione professionale	970.412,06	970.412,06
Indennità di funzione	835.747,43	895.205,89
Indennità di coordinamento parte fissa	33.828,24	33.828,24
Indennità turno e attività istituzionali	5.591,50	5.591,50
<b>Totale risorse impiegate per le finalità dell'esercizio</b>	<b>2.618.594,86</b>	<b>2.679.403,32</b>
Totale risorse disponibili nell'esercizio	2.967.652,62	3.069.069,43
<b>Totale risorse non impiegate destinate all'esercizio successivo</b>	<b>349.057,76</b>	<b>389.666,11</b>

<b>Finalità del Fondo art. 81 CCNL del 21/05/2018</b>	<b>2021</b>	<b>2022</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)	4.021.247,07	4.021.493,32
Premialità non erogata per valutazione non piena (circolare MEF-RGS n. 16/20)	246,25	0,00
Incentivi per le funzioni tecniche (art. 81, c. 6, lett. f)	49.250,35	0,00
Altri istituti fondo premialità e fasce	61.926,46	68.002,54
Fasce retributive superiori (quota consolidata e incrementale)	2.399.346,11	2.399.346,11
Assegni ad personam CCNL 1/4/99	47.468,88	47.468,88
Onorari Avvocatura	21.955,94	0,00
Welfare aziendale: benefici di natura assistenziale emergenza Covid-19	10.397,50	0,00

(Acc. Rep. 332/20 per l'anno 2020 e Rep. n. 341/20 per l'anno 2021)		
<b>Totale risorse impiegate per le finalità dell'esercizio</b>	<b>6.611.838,56</b>	<b>6.536.310,85</b>
Totale risorse disponibili nell'esercizio	<b>8.302.341,46</b>	<b>8.649.381,95</b>
<b>Totale risorse non impiegate destinate all'esercizio successivo</b>	<b>1.690.502,90</b>	<b>2.113.071,10</b>

#### **4. PREMIALITA' E MAGGIORAZIONE DEL PREMIO INDIVIDUALE - ANNO 2022**

##### **4.1 PREMIALITA' ANNO 2022**

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 misurazione e valutazione della performance in Arpa e quadro sintetico degli indicatori di risultato" al Programma Triennale delle attività e Piano della Performance 2022-2024, adottato con D.D.G. n. 18/2022 e confluito nel Piano integrato di attività e organizzazione, approvato con D.D.G. n. 56/2022, è stato definito per l'anno 2022, un set di indicatori per la valutazione della performance organizzativa e relativi target, ai fini del calcolo dell'Indice di Performance Organizzativa (IPO) al cui andamento rilevato mensilmente viene ricondotta la corresponsione delle quote infrannuali di premialità collegata alla 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 2022 i seguenti premi correlati alla performance organizzativa e individuale indicati, per ciascuna categoria, nella seguente tabella:

Tabella E): “Premio anno 2022”:

<b>PREMIO ANNO 2022</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 2022 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 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.

#### **4.2 MAGGIORAZIONE DEL PREMIO INDIVIDUALE ANNO 2022**

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 2022.

### **4.3 PREMIALITÀ FINALIZZATA ALL'OBIETTIVO DEL RISPARMIO ENERGETICO**

Le Parti concordano fin da ora che, con successivo Accordo, sarà definito l'utilizzo di quota parte dei residui dei fondi contrattuali riferiti all'anno 2021 (per una quota massima pari a 500.000 euro) da destinare alla realizzazione di uno specifico "progetto obiettivo per il risparmio energetico" rivolto a tutto il personale dell'Agenzia, ciò al fine di incentivare il coinvolgimento e la responsabilizzazione dei dipendenti nel porre in essere comportamenti virtuosi e consapevoli per l'utilizzo razionale dell'energia. Gli incentivi spettanti saranno liquidati in relazione al raggiungimento di obiettivi di razionalizzazione e risparmio energetico, in coerenza con le indicazioni fornite alle Pubbliche Amministrazioni dal Dipartimento della Funzione Pubblica (nota prot. DFP-0068909-P-09/09/2022).

## **5. GESTIONE DEL LAVORO STRAORDINARIO**

Con il presente Accordo le Parti concordano che, nell'ambito delle complessive risorse di cui al fondo art. 80 (Fondo condizioni di lavoro e incarichi), le risorse destinate al pagamento del lavoro straordinario, per l'anno 2022, ammontano a complessivi Euro 162.183,86.

Tali risorse vengono assegnate alle Aree Autorizzazioni Concessioni, alle Aree Prevenzione Ambientale, alle Strutture Tematiche, ai Servizi della Direzione Generale, alla Direzione Amministrativa e alla Direzione Tecnica sulla base del rispettivo personale in servizio al 1/1 di ogni anno secondo una quota capitaria così determinata:

Euro 162.183,86/totale personale Arpae non dirigente (tempo indeterminato e determinato al netto del personale titolare di incarico di funzione di misura uguale/superiore ad Euro 3.227,85) in servizio al 1/1 di ogni anno.

I Responsabili assegnatari delle risorse per compensi per lavoro straordinario procederanno, nel limite della quota assegnata, a gestire le risorse economiche di lavoro straordinario nel corso di ogni anno.

Le Parti concordano che le eventuali somme non utilizzate a consuntivo per la remunerazione del lavoro straordinario potranno essere:

- a) utilizzate per liquidare ulteriori ore di straordinario;
- b) rinviate al fondo per il compenso lavoro straordinario dell'anno successivo;
- c) utilizzate per incentivare il raggiungimento, nell'ambito dell'Area/Struttura/Servizio, di ulteriori specifici progetti obiettivo, con conseguente differenziazione della premialità.

Le Parti concordano, inoltre, di prevedere, per esigenze di natura gestionale, per l'anno 2022, l'assegnazione, nell'ambito delle complessive disponibilità del fondo di cui all'art. 80 (Fondo condizioni di lavoro e incarichi), di ulteriori risorse destinate alla liquidazione del lavoro straordinario, e più precisamente:

- la somma di Euro 3.000,00 viene assegnata alla Struttura Idro-Meteo-Clima per il finanziamento del costo derivante dalle ore di lavoro straordinario svolte in attuazione dell'Accordo di collaborazione tra l'Agenzia Interregionale per il fiume Po (AIPO) e la Struttura Idro-Meteo-Clima:
- la somma di Euro 5.000,00 viene assegnata alla Struttura Idro-Meteo-Clima per il finanziamento del costo derivante dalle ore di lavoro straordinario svolte nelle giornate non lavorative o festive dal personale assegnato al Servizio Osservatorio Clima, con riferimento alle attività di controllo e validazione dei dati meteorologici.

Le Parti concordano, altresì, che le eventuali somme non utilizzate a consuntivo per la remunerazione del lavoro straordinario di cui ai punti precedenti, torneranno alla disponibilità del fondo art. 80 del CCNL 21/5/2018, per le altre finalità del fondo medesimo.

Conseguentemente, nell'ambito delle complessive disponibilità di cui al fondo art. 80 (Fondo condizioni di lavoro e incarichi) le risorse complessive assegnate alla remunerazione del lavoro straordinario, per l'anno 2022, ammontano ad Euro 170.183,86.

## 6. PROGETTI INCENTIVATI PER L'ANNO 2022

Con il presente Accordo, le Parti concordano quanto segue in merito ai progetti incentivati per l'anno 2022:

- a) *“Accordo per il personale del comparto relativo alle attività di vigilanza e controllo alle emissioni in atmosfera: controlli a camino mediante campionamenti ed analisi”*: si confermano le modalità di espletamento delle attività, i criteri di valutazione dei risultati, la quantificazione delle risorse a disposizione del progetto e dell'incentivo spettante al personale interessato, definiti con l'Accordo Rep. 346/2021 e riportati 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 2022, i criteri di valutazione dei risultati e la griglia per la quantificazione della percentuale di premio spettante, così come definiti nell'Accordo Rep. n. 297/2017 ed integrati in considerazione del numero dei micologi che svolgono l'attività relativa al progetto, che è pari a n. 12 unità per il 2022. 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. 860/2022, le Parti concordano di destinare alla realizzazione del suddetto progetto l'importo complessivo di euro 9.960 e di stabilire nella misura, di norma, non superiore ad euro 830,00 lordi la quota pro capite annua da erogare al personale interessato. Le Parti concordano, altresì, che qualora venissero a determinarsi - a consuntivo - eventuali residui, gli stessi potranno incrementare in misura proporzionale la sopraccitata 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 limitatamente ai criteri di computo dell'incentivo spettante al personale interessato;
- e) *“Accordo relativo alle attività istituzionali e obbligatorie da effettuare in orario notturno e festivo”*: il compenso incentivante omnicomprensivo previsto dall'Accordo Rep. n. 92/2002 è confermato in euro 20,66 ad intervento/interventi per giornata/nottata. Si confermano, per quanto non modificati dal presente documento, i contenuti dell'Accordo Rep. n. 92/2002 e successive integrazioni;
- f) *“Progetto per l'implementazione del panel di “annusatori” per la gestione delle analisi olfattometriche presso il laboratorio olfattometrico di Modena”*: in ragione delle conseguenze dovute all'epidemia da Covid19, nonché alle misure di contenimento dell'epidemia stessa che si è reso necessario adottare, le Parti concordano di differire al 31/12/2022 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 e nell'Accordo Rep. 346/2021. Pertanto, sarà oggetto di valutazione l'attività svolta dal personale interessato nel periodo dal 01/01/2020 al 31/12/2022, fatti salvi eventuali ulteriori differimenti in relazione all'evoluzione del quadro epidemiologico dovuto al 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) all'Accordo Rep. 346/2021. Si dà atto che il “panel di annusatori” è integrato/aggiornato in relazione agli esiti delle idoneità olfattometriche verificate rispetto alle nuove candidature pervenute da parte del personale interessato;
- 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 31/12/2022 ed integrati secondo quanto precisato nell'Allegato E) 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 F) al presente Accordo.

Le Parti confermano, altresì, che per i suddetti Progetti di cui alle lettere a), b), c), g), h) e f) la liquidazione degli incentivi spettanti avverrà nel mese di **maggio 2023** a consuntivo delle attività svolte ed in relazione agli esiti dei rispettivi processi di valutazione.

## **7. PROGRESSIONI DI CATEGORIA**

Le Parti si danno atto che il quadro normativo vigente in materia di progressioni di categoria è costituito dalle seguenti disposizioni:

- art. 52 c. 1 bis del D. Lgs. 165/2001, come modificato dall'art. 3, comma 1, D.L. n. 80/2021, convertito dalla L. n. 113/2021;
- art. 22 c. 15 del D. Lgs. n. 75/2017, come modificato dall'art. 1, comma 1-ter, D.L.n. 162/2019, convertito dalla L. 28 febbraio 8/2020.

Le Parti richiamano, altresì, le disposizioni attualmente vigenti di cui all'art. 25 del CCNL Comparto Sanità del 21/05/2018 che prevedono che il dipendente proveniente dalla stessa azienda o ente durante il periodo di prova abbia diritto alla conservazione del posto e, in caso di mancato superamento della stessa, sia reintegrato a domanda nella categoria e profilo professionale di provenienza.

Ciò premesso - nell'ambito delle politiche di valorizzazione delle esperienze professionali acquisite dal personale in servizio - le Parti confermano quanto già previsto nel paragrafo 8 dell'Accordo rep. 325/2019, secondo cui i dipendenti che risultino inquadrati in categoria superiore a seguito del superamento di selezioni volte a realizzare sviluppi di carriera, abbiano titolo a percepire, anche durante il suddetto periodo di prova, la quota di premialità riferita alla nuova categoria di inquadramento, in relazione al sistema di valutazione in uso presso l'Agenzia.

Le Parti rilevano, altresì, che la suddetta previsione si applica esclusivamente ai casi di inquadramento in categoria superiore conseguente al superamento di selezioni volte a realizzare sviluppi di carriera del personale già in servizio presso Arpae, secondo le disposizioni normative soprarichiamate.

Le Parti prendono atto che le disposizioni di cui al presente paragrafo trovano applicazione nelle more della sottoscrizione definitiva del CCNL Comparto Sanità 2019-2021, secondo cui in caso di progressioni tra le aree, con esclusione del personale di elevata qualificazione, il dipendente è esonerato dal periodo di prova (art. 20 c. 2 e art.40 c. 11 lett d) dell'Ipotesi di CCNL Comparto Sanità 2019-2021 siglata in data 15/06/2022).

Per tutto quanto non modificato dal presente Accordo si rinvia all'Accordo Rep. n. 325/2019, all'Accordo Rep. n. 336/2020, all'Accordo Rep. 346/2021 e ai precedenti accordi integrativi vigenti in materia.

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

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

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

Blanzieri Marco	FP CGIL	firmato
Ruiu Christian	UIL FPL	firmato
Aufieri Massimo	UIL FPL	firmato
Battistella Davide	RSU	firmato
Costantino Rosalia	RSU	firmato
Mazzoli Andrea	RSU	firmato
Biancolini Valeria	RSU	firmato
Sonzio Livia	RSU	firmato
Leuci Paola	RSU	firmato
Ronchini Leonardo	RSU	firmato
Forti Federica	RSU	firmato
Vanni Carlo	RSU	firmato
Mariani Rossella Antonietta	RSU	firmato
Bertuccioli Monica	RSU	firmato
Miselli Massimiliano	RSU	firmato
Zannoni Andrea	RSU	firmato
Tassoni Yuri	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 <sup>1</sup>:
  - n. aliquote <sup>2</sup> 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.

---

<sup>1</sup> 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.

<sup>2</sup> La definizione di aliquota è contenuta nell'Allegato B).

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

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

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

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

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

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

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

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

Si definisce la seguente rimodulazione della Tabella n. 1, che costituisce modifica e aggiornamento di quella riportata nell'accordo Rep. 292/2017.

**Tabella n. 1.**

<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. 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:

<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 C)****PROGETTO MICOLOGI – 2022**

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.

## **ALLEGATO D)**

### **PROGETTO INCENTIVAZIONE VERIFICHE ISPETTIVE INTERNE SISTEMA GESTIONE QUALITA'**

#### **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)

### **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 31/12/2022 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 2022, 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**.

Le Parti concordano, altresì, che qualora nel corso del 2022 si attesti l'espletamento, nelle giornate di sabato e festivi, di ulteriori attività analitiche riferite ad altre tipologie di campioni rispetto a quelle previste nel suddetto Accordo Rep. n. 323/2019, la quota massima pro capite relativa agli operatori interessati è pari a **euro 200,00**.

Il personale che potrà partecipare alle suddette attività incentivate è pari a complessivi n. 21 dipendenti (n. 10 per il Laboratorio di Bologna, n. 3 per il Laboratorio di Ferrara, n. 5 per il Laboratorio di Ravenna, n. 3 per il Laboratorio di Reggio Emilia).

Le risorse messe a disposizione per il suddetto progetto incentivato sono, pertanto, quantificate nella quota massima di euro 4.200 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:

<b>Azioni</b>	<b>Indicatori</b>
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 di riferimento 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

## ALLEGATO F)

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

#### 1. Premessa

Si premette che, con l'Accordo Sindacale Rep. 346/2021 par. 7 è stato attivato per l'anno 2021 un progetto teso ad efficientare e consolidare l'attività svolta dagli agenti accertatori che prestano la loro attività all'interno dei Servizi Autorizzazione e Concessione di Arpae.

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

Si rileva che il progetto attivato per l'anno 2021 ha consentito lo sviluppo delle competenze possedute dagli accertatori nominati dal Direttore Generale anche mediante un'attività formativa specifica, finalizzata principalmente alla definizione di modulistiche comuni e alla omogeneizzazione delle procedure

Ciò premesso, si rende necessario anche per l'anno 2022 attivare uno specifico progetto incentivante per consolidare l'efficientamento e lo sviluppo delle attività di accertamento in materia ambientale e di demanio idrico, avendo a riferimento, in particolare, quanto previsto nella la DDG n. 73/2021 relativa al Piano di riposizionamento del Demanio Idrico, nonché ai Piani di attività 2022 delle Aree Autorizzazioni e Concessioni.

Si precisa che sussistono due tipologie di Agenti Accertatori:

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

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

#### **Accertamenti ambientali documentali:**

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

#### **Accertamenti su demanio idrico:**

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

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

Per gli operatori designati in materia di accertamenti demaniali si conferma la necessità del mantenimento di procedure e approcci comuni fra operatori dei SAC e della DT, nonché di una formazione gestita con il supporto diretto del Servizio Gestione Demanio Idrico della Direzione Tecnica, con particolare riferimento ai

controlli da remoto tramite sovrapposizione di cartografie e foto aeree e sull'utilizzo di banche dati anche non di settore.

## **2. Criteri di valutazione e riconoscimento dell'incentivo economico**

Per l'anno 2022 il personale interessato dal progetto in esame è pari a n. 27 unità (rif. DDG n. 134/2021).

Le risorse destinate alla realizzazione del progetto in esame sono quantificate nella quota massima di euro 10.800 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:

<b>Attività svolta</b>	<b>Giudizio</b>	<b>% Percentuale premio corrisposto</b>
<p>1) n. pratiche sottoposte a vigilanza amministrativa*: inferiore all' 80% degli accertamenti programmati <i>ovvero</i></p> <p>2) implementazione inferiore al 20% degli accertamenti sul luogo o documentali rispetto a quelli effettuati nel 2021</p> <p><i>deve essere presente almeno una delle due predette condizioni per determinare il mancato conseguimento del premio</i></p>	<b>Non raggiunto:</b> risultato non conseguito	0%
<p>1) n. pratiche sottoposte a vigilanza amministrativa*: almeno 80% degli accertamenti programmati</p> <p>2) implementazione pari o superiore al 20% degli accertamenti sul luogo o documentali rispetto a quelli effettuati nel 2021</p> <p><i>devono essere soddisfatte entrambe le predette condizioni al fine del conseguimento del premio nella misura indicata</i></p>	<b>Adeguito:</b> risultato raggiunto in termini parziali e con significativi spazi di miglioramento	70%
<p>1) n. pratiche sottoposte a vigilanza amministrativa *: 100% degli accertamenti programmati</p> <p>2) implementazione pari o superiore al 30% degli accertamenti sul luogo o documentali rispetto a quelli effettuati nel 2021</p> <p><i>devono essere soddisfatte entrambe le predette condizioni al fine del conseguimento del premio nella misura indicata</i></p>	<b>Ottimo:</b> 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 istruttorio 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/Responsabile Servizio Demanio Idrico (DT), preso atto dei risultati, trasmette, entro il mese di febbraio dell'anno successivo a quello di riferimento, le schede di valutazione compilate al Servizio Risorse Umane, ai fini degli adempimenti connessi alla liquidazione delle quote degli incentivi economici spettanti;
4. Gli incentivi suddetti sono corrisposti in un'unica soluzione nel mese di maggio dell'anno successivo a quello di riferimento.