



Proposta	n. PDEL-2025-92 del 17/06/2025
Deliberazione del Direttore Generale	n. DEL-2025-84 del 18/06/2025
Oggetto	Direzione Amministrativa. Recepimento dell'“Accordo integrativo aziendale in applicazione del CCNL Comparto Sanità del 02/11/2022 - Integrazione dell'Accordo Rep. n. 372/2023 per l'anno 2025”, Rep. n. 384/2025.
Dirigente proponente	Direzione Amministrativa - Manaresi Lia
Responsabile del procedimento	Castagneti Francesca

Questo giorno *18/06/2025* la sostituta del Direttore Generale, Dott.ssa Manaresi Lia, delibera quanto segue.

RICHIAMATA:

- la Deliberazione di Giunta n. 609 del 22/04/2025 con la quale la Regione Emilia-Romagna ha individuato la Dott.ssa Lia Manaresi, Direttore Amministrativo di Arpae Emilia-Romagna, quale soggetto incaricato della sostituzione in via provvisoria del Direttore Generale di Arpae, attribuendole tutti i relativi poteri gestionali, nelle more della nomina del nuovo Direttore Generale dell'Agenzia e comunque non oltre il 15 luglio 2025;

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 2019-2021, siglato in data 02/11/2022;
- l'Accordo integrativo aziendale Rep. n. 372/2023, in applicazione del CCNL del Comparto Sanità del 02/11/2022, riferito al triennio 2023-2025, siglato in data 25/10/2023;
- l'Accordo integrativo aziendale Rep. n. 378/2024 in applicazione del CCNL Comparto Sanità del 02/11/2022 - Integrazione dell'Accordo Rep. n. 372/2023 per l'anno 2024, siglato in data 09/07/2024, previa certificazione del Collegio dei Revisori di Arpae emessa in data 05/07/2024;
- l'Accordo integrativo aziendale Rep. n. 384/2025 in applicazione del CCNL Comparto Sanità del 02/11/2022 - Integrazione dell'Accordo Rep. n. 372/2023 per l'anno 2025, siglato in data 16/06/2025, previa certificazione del Collegio dei Revisori di Arpae emessa in data 10/06/2025;

RILEVATO:

- che l'Accordo Rep. n. 384/2025 integra i contenuti del citato Accordo Rep. n. 372/2023 al fine di dare continuità alle politiche di valorizzazione del personale dell'Agenzia, con riferimento all'anno 2025, e si riferisce alle materie di cui all'art. 9, comma 5 (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie) del CCNL Comparto Sanità del 02/11/2022, con particolare riferimento a:

- criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa tra le diverse modalità di utilizzo all'interno di ciascuno dei due fondi di cui agli artt. 102 (Fondo incarichi progressioni economiche e indennità professionali) e 103 (Fondo premialità e condizioni di lavoro) del CCNL Comparto Sanità del 02/11/2022;
- definizione dei contingenti per l'attribuzione delle progressioni economiche all'interno delle aree per l'anno 2025;
- progetti incentivati per l'anno 2025 e utilizzo delle risorse per il lavoro straordinario;
- criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance anno 2025;

RITENUTO:

- di procedere al recepimento dell'Accordo integrativo aziendale Rep. n. 384/2025 in applicazione del CCNL del Comparto Sanità del 02/11/2022 - integrazione dell'Accordo Rep. n. 372/2023, 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;

ACQUISITO:

- il parere favorevole del Direttore Tecnico, Dott. Eriberto de' Munari;

DATO ATTO:

- che, ai sensi della L. n. 241/1990, si è provveduto a nominare responsabile di procedimento la Dott.ssa Francesca Castagneti, Responsabile del Servizio Risorse Umane;

DELIBERA

1. di procedere al recepimento dell'Accordo integrativo aziendale Rep. n. 384/2025 in applicazione del CCNL del Comparto Sanità del 02/11/2022 - integrazione dell'Accordo Rep. n. 372/2023, 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

Firmato digitalmente

Dott. de' Munari Eriberto

LA SOSTITUTA DEL DIRETTORE GENERALE
AI SENSI DELLA D.G.R. N. 609 DEL 22/04/2025

Firmato digitalmente

Dott.ssa Manaresi Lia

Si dichiara che sono parte integrante del presente provvedimento gli allegati riportati a seguire ¹,
come file separati dal testo del provvedimento sopra riportato:

¹ L'impronta degli allegati rappresentata nel timbro digitale QRCode in elenco è quella dei file pre-esistenti alla firma digitale con cui è stato adottato il provvedimento

**ACCORDO INTEGRATIVO AZIENDALE IN APPLICAZIONE DEL CCNL DEL COMPARTO
SANITA' DEL 02/11/2022 - INTEGRAZIONE DELL'ACCORDO REP. N. 372/2023
PER L'ANNO 2025**

Rep. n. 384/2025

In data 16/06/2025 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 02/11/2022 – triennio 2023-2025” Rep. n. 372, siglato in data 25/10/2023, nonché l'Accordo integrativo Rep. 378/2024 e rilevano che 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 2025.

Il presente Accordo si riferisce alle materie di cui all'art. 9, comma 5 (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie) del CCNL Comparto Sanità del 02/11/2022, con particolare riferimento a:

- criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa tra le diverse modalità di utilizzo all'interno di ciascuno dei due fondi di cui agli artt. 102 (Fondo incarichi progressioni economiche e indennità professionali) e 103 (Fondo premialità e condizioni di lavoro) del CCNL Comparto Sanità del 02/11/2022;
- definizione dei contingenti per l'attribuzione delle progressioni economiche all'interno delle aree per l'anno 2025;
- progetti incentivati per l'anno 2025 e utilizzo delle risorse per il lavoro straordinario;
- criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance anno 2025.

Determinazione in via provvisoria per il triennio 2023/2025 dei fondi di cui agli artt. 102 (Fondo incarichi, progressioni economiche e indennità professionali) e 103 (Fondo premialità e condizioni di lavoro).

Con Delibera del Direttore Generale n. 22/2023, certificata dal Collegio dei Revisori con verbale dell'08/03/2023, Arpae ha proceduto alla determinazione, in via provvisoria per il triennio 2023/2025, dei nuovi fondi istituiti dal CCNL Comparto Sanità del 02/11/2022 a decorrere dal 01/01/2023, ossia dei fondi di cui agli artt. 102 (Fondo incarichi, progressioni economiche e indennità professionali) e 103 (Fondo premialità e condizioni di lavoro).

Determinazione definitiva, a consuntivo per l'anno 2023 dei fondi di cui agli artt. 102 (Fondo incarichi, progressioni economiche e indennità professionali) e 103 (Fondo premialità e condizioni di lavoro) e ricognizione dei residui disponibili. Aggiornamento per l'anno 2024 dei fondi contrattuali del comparto determinati in via provvisoria con DDG n. 22/2023.

Con Delibera del Direttore Generale n. 133/2024, certificata dal Collegio dei Revisori con verbale del 09/12/2024, Arpae ha proceduto alla determinazione in via definitiva per l'anno 2023 dei fondi contrattuali di cui agli artt. 102 (Fondo incarichi, progressioni economiche e indennità professionali) e 103 (Fondo premialità e condizioni di lavoro) e alla ricognizione dei residui disponibili.

Si è proceduto, inoltre, all'aggiornamento per l'anno 2024 dei fondi contrattuali di cui agli artt. 102 (Fondo incarichi, progressioni economiche e indennità professionali) e 103 (Fondo premialità e condizioni di lavoro) determinati in via provvisoria con la sopra citata DDG n. 22/2023.

In particolare si è proceduto a:

- incrementare il fondo art. 103 (Fondo premialità e condizioni di lavoro) dell'anno 2023 dell'importo variabile di euro 80.223,95 corrispondente alle risorse derivanti dall'applicazione dell'art. 113 del D.Lgs. n. 50/2016 (incentivi funzioni tecniche), dell'importo variabile di euro 6.909,21 corrispondente alle risorse derivanti dall'applicazione dell'art. 9 comma 3 del DL n. 90/2014, conv. in L. n. 114/2014 (compensi professionali Avvocatura);
- quantificare a consuntivo i residui dei fondi di cui agli artt. 102 e 103 anno 2023 in complessivi euro 3.624.972,99 e destinati, con Accordo Rep. n. 378/2024, al fondo art. 103 anno 2024;
- ridurre progressivamente le risorse destinate al Fondo premialità e condizioni di lavoro dei seguenti importi: euro 407.155,65 per l'anno 2023 ed euro 814.311,30 per l'anno 2024, con contestuale incremento, per i medesimi importi e con riferimento alle medesime annualità, del Fondo incarichi, progressioni economiche e indennità professionali.

Le Parti si danno reciprocamente atto che l'art. 103, comma 12, del CCNL 02/11/2022 ha stabilito che, in sede di contrattazione integrativa, le disponibilità del Fondo premialità e condizioni di lavoro destinate ai premi correlati alla performance organizzativa e individuale possono essere ridotte, di una quota non superiore al 30% di quanto destinato nell'anno precedente alla medesima voce, al fine di computare la

predetta riduzione in aumento del Fondo incarichi, progressioni economiche e indennità professionali, ai sensi dell'art. 102, comma 3, lett. d).

Le Parti, nel richiamare la DDG n. 22/2023 con cui l'importo di cui sopra è stato quantificato, in via provvisoria, in complessivi **euro 1.221.466,95**, confermano di computare detto importo, in via progressiva, nel triennio 2023/2025 in aumento, del Fondo incarichi, progressioni economiche e indennità professionali, come indicato nella Tabella che segue.

Infine con il presente Accordo le Parti, per garantire la progressività e la continuità degli istituti nel triennio 2023-2025, concordano che le risorse da destinare, in via provvisoria, al trattamento economico accessorio per gli anni 2024 e 2025 comprensive, ai sensi dell'art. 103, comma 10 del CCNL Comparto Sanità 02/11/2022, delle risorse residue relative alle annualità precedenti quantificate a consuntivo con riferimento all'anno 2023 ed in via di previsione, salvo verifica a consuntivo, con riferimento agli anni 2024 e 2025, sulla base dei dati ad oggi disponibili, sono le seguenti:

Tabella A) Risorse disponibili per gli anni 2024 e 2025 (quantificate in via provvisoria)

Fondo art. 102 (Incarichi, progressioni economiche e indennità professionali)	2024	2025
Risorse stabili di competenza	5.294.692,42	5.294.692,42
Trasferimento dal fondo art. 103 (art. 103, comma 12 e art. 102 comma 3, lett. d)	814.311,30	1.221.466,95
TOTALE RISORSE DISPONIBILI FONDO ART. 102	6.109.003,72	6.516.159,37
Fondo art. 103 (Premialità e condizioni di lavoro)	2024	2025
Risorse stabili di competenza	5.248.136,52	5.248.136,52
Trasferimento al fondo art. 102 (art. 103, comma 12 e art. 102 comma 3, lett. d)	-814.311,30	-1.221.466,95
Risorse variabili	73.335,52	73.335,52
Risorse variabili di competenza (economie anno precedente) Residui fondi anno 2023 - DDG 133/2024	3.624.972,99	3.426.636,31
TOTALE RISORSE DISPONIBILI FONDO ART. 103	8.132.133,73	7.526.641,40

Progetti incentivati	97.496,00	87.500,00
totale	5.603.619,34	5.263.097,17
Costi politiche premialità	0,00	805.474,27
totale	0,00	805.474,27
Totale risorse impiegate per le finalità dell'esercizio	5.603.619,34	6.068.571,44
Totale risorse disponibili nell'esercizio	8.132.133,73	7.526.641,40
Totale risorse non impiegate destinate all'anno successivo	2.528.514,39	1.458.069,96

4. PROGRESSIONI ECONOMICHE ALL'INTERNO DELLE AREE

4.1 Premessa

Le Parti richiamano integralmente il quadro normativo e contrattuale vigente in materia di progressioni economiche all'interno delle aree per il personale del Comparto Sanità, secondo quanto indicato nel paragrafo 4 dell'Accordo Rep. n. 372/2023.

Le Parti rilevano, in particolare, che l'art. 19 comma 1 del CCNL Comparto Sanità siglato in data 02/11/2022 prevede che, al fine di remunerare il maggior grado di competenza professionale progressivamente acquisito dai dipendenti, nello svolgimento delle attribuzioni proprie dell'area, agli stessi sono attribuibili "differenziali economici di professionalità" (DEP), da intendersi come incrementi stabili del trattamento economico. I differenziali sono attribuiti con decorrenza 1° gennaio dell'anno di sottoscrizione del contratto integrativo nel quale gli stessi sono finanziati.

4.2 Sistema di attribuzione dei differenziali economici di professionalità: criterio di selezione "valutazione individuale"

Le Parti richiamano e confermano il sistema di attribuzione delle progressioni economiche di cui al documento "Procedura selettiva per l'attribuzione dei differenziali economici di professionalità: criteri e modalità", Allegato A) all'Accordo integrativo Rep. n. 372/2023 ad eccezione del paragrafo 3.2 *Criterio di selezione "valutazione individuale"* che, in considerazione di quanto previsto nel Sistema di misurazione e valutazione della performance in vigore a decorrere dal 2024 (DDG n. 98/2023 - DDG n. 130/2024), concordano di ridefinire come segue.

Si conferma che per "valutazione individuale" deve intendersi la media delle ultime 3 valutazioni individuali annuali o comunque le ultime tre valutazioni disponibili in ordine cronologico, qualora non sia stato possibile effettuare la valutazione a causa di assenza dal servizio in relazione ad una delle annualità.

In considerazione del sistema di attribuzione dei giudizi e delle percentuali di premio collegato alla performance individuale in uso presso Arpae sino al 31/12/2023 e alle modifiche introdotte dal

01/01/2024, si definiscono le seguenti griglie di attribuzione dei punteggi per il criterio “valutazione individuale”:

Griglia di attribuzione dei punteggi n. 1 (da utilizzare fino all’anno 2023 compreso)

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

Griglia di attribuzione dei punteggi n. 2 (da utilizzare a decorrere dall’anno 2024)

Punteggio attribuito per la performance individuale (valutazione obiettivi) per ciascun anno	A Punteggio parziale attribuito per il criterio “valutazione individuale” (valutazione obiettivi) per DEP per ciascun anno	Punteggio attribuito per la performance individuale (valutazione comportamenti organizzativi) per ciascun anno	B Punteggio parziale attribuito per il criterio “valutazione individuale” (valutazione comportamenti organizzativi) per DEP per ciascun anno
0-30: Obiettivi non raggiunti	0	0-30: Comportamenti non agiti	0
31-50: Obiettivi raggiunti in minima parte	25	31-50: Comportamenti agiti in minima parte	25
51-70: Obiettivi raggiunti parzialmente	35	51-70: Comportamenti agiti parzialmente	35
71-89: Obiettivi raggiunti quasi pienamente	42,50	71-89: Comportamenti agiti quasi pienamente	42,50

90-100: Obiettivi raggiunti pienamente	50	90-100: Comportamenti agiti pienamente	50
--	----	--	----

A decorrere dall'anno 2024 il punteggio totale attribuito, per ciascun anno di riferimento, per il criterio "valutazione individuale" sarà quindi calcolato sommando i punteggi parziali di cui alle colonne A (valutazione obiettivi) e B (valutazione comportamenti organizzativi) della Griglia di attribuzione dei punteggi n. 2.

Ai fini della formulazione della graduatoria finale, il punteggio complessivo del criterio di selezione "valutazione individuale" sarà, altresì, riparametrato in relazione ai pesi indicati nel paragrafo 3 di cui al documento "Procedura selettiva per l'attribuzione dei differenziali economici di professionalità: criteri e modalità", Allegato A) all'Accordo integrativo Rep. n. 372/2023. Conseguentemente la media delle ultime tre valutazioni più elevata (100) sarà eguagliata al massimo dei punti conseguibili per il suddetto criterio (punti 60), avendo a riferimento i pesi indicati nel medesimo paragrafo 3, e le altre medie ottenute saranno riparametrate in modo proporzionale.

A titolo esemplificativo:

Esempio 1

- Valprest anno 2022: punti 92 ⇨ punteggio attribuito "valutazione individuale" per DEP: 100
- Valprest anno 2023: punti 94 ⇨ punteggio attribuito "valutazione individuale" per DEP: 100
- Valutazione obiettivi anno 2024: punti 90 ⇨ punteggio parziale attribuito "valutazione individuale (obiettivi)" per DEP: 50 + "valutazione individuale (comportamenti organizzativi)" anno 2024: punti 95 ⇨ punteggio parziale attribuito "valutazione individuale (comportamenti organizzativi)" per DEP: 50. Totale punteggio attribuito "valutazione individuale" per DEP: 100

Media conseguita: 100

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

Esempio 2

- Valprest anno 2022: punti 90 ⇨ punteggio attribuito "valutazione individuale" per DEP: 90
- Valprest anno 2023: punti 92 ⇨ punteggio attribuito "valutazione individuale" per DEP: 100
- Valutazione obiettivi anno 2024: punti 90 ⇨ punteggio parziale attribuito "valutazione individuale (obiettivi)" per DEP: 50 + "valutazione individuale (comportamenti organizzativi)" anno 2024: punti 83 ⇨ punteggio parziale attribuito "valutazione individuale (comportamenti organizzativi)" per DEP: 42,50. Totale punteggio attribuito "valutazione individuale" per DEP: 92,50

Media conseguita: 94,16

Media riparametrata: $60 \times 94,16/100 = 56,496$ arrotondato a 56,50

Le Parti approvano, pertanto, il documento aggiornato “Procedura selettiva per l'attribuzione dei differenziali economici di professionalità: criteri e modalità”, Allegato 1) al presente Accordo, da applicare ai fini del completamento del percorso di attribuzione dei differenziali economici di professionalità definito in sede di Accordo integrativo aziendale Rep. n. 372/2023. Il suddetto Allegato 1) sostituisce l'Allegato A) all'Accordo Rep. n. 372/2023.

4.3 Determinazione dei contingenti di personale per l'attribuzione dei DEP anno 2025. Rinvio all'anno 2026

Al fine di garantire a tutto il personale dell'Agenzia di concorrere con adeguata periodicità all'effettiva attribuzione dell'istituto contrattuale in argomento e nel rispetto dei principi di non discriminazione e parità di trattamento, viste le risorse disponibili secondo quanto già definito nell'Accordo integrativo Rep. n. 372/2023, le Parti confermano la prosecuzione per gli anni 2025 e 2026 del percorso quadriennale - avviato nell'anno 2023 e confermato per l'anno 2024 con Accordo integrativo aziendale Rep. n. 378/2024 - per l'attribuzione dei differenziali economici di professionalità, mediante attivazione di apposite procedure selettive.

Pertanto, tenuto conto equitativamente delle percentuali di addensamento nelle aree (calcolate in relazione al personale in servizio al 01/01/2025) nel limite delle risorse finanziarie disponibili, sono individuati nella seguente tabella i relativi contingenti di personale a cui saranno attribuiti i DEP:

Tabella C) - Differenziali economici di professionalità - anno 2025

n. dipendenti 01/01/2025	previsione n. dipendenti non ammessi anno 2025	previsione n. dipendenti ammessi anno 2025	DEP attribuibili anno 2025
1122	758	364	182

Area di inquadramento	n. dipendenti al 01/01/2025	% addensamento nelle aree	DEP attribuibili anno 2025 per area	costo unitario DEP	previsione costo 2025 per area
Area del personale di supporto	41	3,65%	6	€ 700,00	€ 4.200,00
Area degli operatori	11	0,98%	2	€ 800,00	€ 1.600,00
Area degli assistenti	196	17,47%	32	€ 1.000,00	€ 32.000,00
Area dei professionisti della salute e dei funzionari	874	77,90%	142	€ 1.200,00	€ 170.400,00
Totale generale	1122	100,00%	182		€ 208.200,00

Resta inteso che con riferimento all'anno 2026 le Parti rinnovano l'impegno a definire, in sede di contrattazione integrativa annuale, le risorse a carico del fondo di cui all' art. 102, destinate al finanziamento dei DEP per l'ultimo anno del percorso quadriennale.

Infine, le Parti si danno atto che, per l'anno 2026, i relativi contingenti di personale a cui saranno attribuiti i DEP (tenuto conto equitativamente delle percentuali di addensamento nelle aree calcolate in relazione al personale in servizio al 01/01/2026) verranno individuati in via definitiva in sede di contrattazione integrativa annuale, nel limite delle risorse finanziarie disponibili ed in relazione al trend delle entrate/uscite di personale che si realizzeranno nel periodo di riferimento.

5. GESTIONE DEL LAVORO STRAORDINARIO

Con il presente Accordo le Parti confermano che, nell'ambito delle complessive risorse di cui al fondo art. 103 (Fondo premialità e condizioni di lavoro), le risorse destinate al pagamento del lavoro straordinario, per ciascun anno del triennio 2023-2025, ammontano a complessivi Euro 162.183,86.

Tali risorse vengono assegnate alle Aree Autorizzazioni Concessioni, alle Aree Prevenzione Ambientale, alle Strutture Tematiche, ai Servizi della Direzione Generale, alla Direzione Amministrativa e alla Direzione Tecnica sulla base dei criteri di calcolo e per le finalità individuati nel paragrafo 6. (Gestione del lavoro straordinario) dell'Accordo integrativo Rep. n. 372/2023, che si richiamano integralmente.

Le Parti concordano, inoltre, di prevedere, per esigenze di natura gestionale, per l'anno 2025, l'assegnazione, nell'ambito delle complessive disponibilità del fondo art. 103 (Fondo premialità e condizioni di lavoro), di ulteriori risorse destinate alla liquidazione del lavoro straordinario, e più precisamente:

1. 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;
2. 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;
3. la somma di Euro 20.000,00 viene assegnata alle Aree Prevenzione Ambientale. Tali ulteriori risorse saranno ripartite tra ciascuna Area Prevenzione Ambientale in proporzione alla spesa rilevata a consuntivo per l'anno 2024 relativa alle ore di lavoro straordinario per le attività istituzionali obbligatorie, secondo quanto di seguito indicato:

Area Prevenzione Ambientale Est	8.270,37
Area Prevenzione Ambientale Ovest	4.050,39
Area Prevenzione Ambientale Metropolitana	6.353,09
Area Prevenzione Ambientale Centro	1.326,15

Le Parti concordano, altresì, che le eventuali somme non utilizzate a consuntivo per la remunerazione del lavoro straordinario di cui ai punti 1 e 2, torneranno alla disponibilità del fondo art. 103 (Fondo premialità e condizioni di lavoro), per le altre finalità del fondo medesimo.

Conseguentemente, nell'ambito delle complessive disponibilità di cui al fondo art. 103 (Fondo premialità e condizioni di lavoro), le risorse complessive assegnate alla remunerazione del lavoro straordinario, per l'anno 2025, ammontano ad Euro 190.183,86.

6. PROGETTI INCENTIVATI PER L'ANNO 2025

Con il presente Accordo, le Parti concordano quanto segue in merito ai progetti incentivati per l'anno 2025:

- a) *“Accordo per il personale del comparto relativo alle attività di vigilanza e controllo alle emissioni in atmosfera: controlli a camino mediante campionamenti ed analisi”*: si confermano le modalità di espletamento delle attività, i criteri di valutazione dei risultati, la quantificazione delle risorse a disposizione del progetto e dell'incentivo spettante al personale interessato, definiti con l'Accordo Rep. 346/2021, confermati negli Accordi Rep. 372/2023 e Rep. 378/2024 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 A1) al presente Accordo;
- b) *“Accordo relativo alle attività svolte dal personale del comparto nell'ambito del progetto per il miglioramento dei servizi resi dal Centro Micologico Regionale (CMR) di Arpa Emilia-Romagna”*: si confermano le modalità di espletamento delle attività nell'ambito del calendario definito per l'anno 2025, 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. 11 unità per il 2025. Si precisa, altresì, che i punteggi per la valutazione dell'attività svolta, nella scheda progetto, saranno assegnati secondo quanto riportato nell'Allegato B) al presente Accordo. Inoltre, per la quantificazione dell'incentivo spettante al personale interessato, avendo a riferimento il finanziamento che sarà erogato dalla Regione Emilia-Romagna in relazione alle attività afferenti il Centro Micologico, le Parti concordano di

- destinare alla realizzazione del suddetto progetto l'importo complessivo di euro 9.900,00 e di stabilire nella misura, di norma, non superiore ad euro 900,00 lordi, la quota pro capite annua da erogare al personale interessato. Le Parti concordano, altresì, che qualora venissero a determinarsi - a consuntivo - eventuali residui, gli stessi potranno incrementare in misura proporzionale la sopracitata quota capitaria, avuto riguardo agli esiti della valutazione annuale;
- c) *“Accordo relativo al progetto incentivazione audit interni Sistemi di Gestione Qualità”*: avendo a riferimento quanto già previsto, a partire dall'anno 2010, per il progetto in esame, i riferimenti dell'Accordo Rep. n. 184/2010 sono aggiornati secondo quanto definito nell'Allegato C) al presente Accordo;
- d) *“Accordo relativo alle attività svolte dal personale del comparto di Arpae nell'ambito del programma di Rai3 Buongiorno Regione”*: le Parti prendono atto che il progetto di cui all'Accordo Rep. n. 158/2008 (relativamente ai criteri di computo ed all'ammontare dell'incentivo spettante al personale interessato) è giunto a conclusione il 07/02/2025;
- 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”*: per tale progetto di durata triennale 2023-2025, le Parti richiamano integralmente: 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, così come definiti nell'Allegato E) all'Accordo Rep. 372/2023;
- g) *“Applicazione degli accordi relativi alle attività istituzionali obbligatorie da svolgersi presso i laboratori di Arpae nelle giornate di sabato e festivi”*: le Parti richiamano l'Accordo Rep. n. 366/2023 e definiscono 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 secondo quanto riportato nell'Allegato D) al presente Accordo;
- h) *“Progetto per il consolidamento e l'efficientamento delle attività di accertamento in materia ambientale e di demanio idrico”*: le modalità di espletamento delle attività, i criteri di valutazione dei risultati, la quantificazione delle risorse a disposizione del progetto e dell'incentivo spettante al personale interessato sono riportati nell'Allegato E) al presente Accordo;
- i) *“Progetto sperimentale rivolto al personale impegnato in attività in esterno per svolgere campionamenti, monitoraggi, ispezioni”*: le Parti, alla luce delle risultanze positive di un primo monitoraggio quadrimestrale riferito al periodo agosto 2024 - novembre 2024, concordano di prorogare il progetto fino alla data del 31/12/2025, fermi restando il carattere sperimentale e l'impegno ad effettuare i monitoraggi previsti con Accordo Integrativo Aziendale Rep. n. 378/2024 - Allegato F) a cui si fa rinvio;

- j) *“Progetto campionamento acque minerali – Laboratorio Multisito sede secondaria di Reggio Emilia”*: le Parti concordano di incentivare per l’anno 2025 l’espletamento delle attività di campionamento in esame svolte al di fuori del territorio regionale in relazione a specifiche Convenzioni sottoscritte da Arpae, e stabiliscono che le modalità di espletamento di tali attività, i criteri di valutazione dei risultati, la quantificazione delle risorse a disposizione del progetto e dell’incentivo spettante al personale interessato sono riportati nell’Allegato F) al presente Accordo.

Le Parti confermano, altresì, che per i suddetti Progetti di cui alle lettere a), b), c), f), g), h) e j) la liquidazione degli incentivi spettanti avverrà, di norma, nel mese di **maggio 2026** a consuntivo delle attività svolte ed in relazione agli esiti dei rispettivi processi di valutazione.

7. PREMIALITA’ E MAGGIORAZIONE DEL PREMIO INDIVIDUALE - ANNO 2025

7.1 PREMIALITA’ ANNO 2025

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 9 dell’Accordo Integrativo aziendale Rep. n. 372/2023.

Le Parti prendono atto che il sistema di misurazione e valutazione della performance del personale non dirigente si articola nei seguenti ambiti di valutazione:

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

Le Parti richiamano, in particolare, il documento “Sistema di misurazione e valutazione della performance di Arpae Emilia-Romagna” allegato al Verbale di confronto Rep. n. 368/2023 ed approvato con DDG n. 98/2023 rilevando che dall’anno 2024 la valutazione della performance individuale, per tutto il personale non dirigente, viene integrata con la valutazione delle competenze e dei comportamenti organizzativi.

Pertanto, la performance individuale viene valutata attraverso:

- la valutazione delle prestazioni, in termini di raggiungimento degli obiettivi assegnati;
- la valutazione delle competenze e dei comportamenti organizzativi.

Le Parti richiamano, altresì, la DDG n. 130/2024 con cui è stato aggiornato, a decorrere dal 2025, il sopra citato “Sistema di misurazione e valutazione della performance di Arpae Emilia-Romagna”.

Con il presente Accordo vengono confermate, per l’**anno 2025**, le modalità di erogazione del premio correlato alla performance organizzativa e individuale come definite nel suddetto Accordo Rep. n. 372/2023:

- 75% del premio è collegato alla valutazione degli stati di avanzamento della performance organizzativa e viene corrisposto in quote infrannuali sulla base dell’andamento mensilmente rilevato dell’Indice di Performance Organizzativa (IPO) secondo la seguente griglia:

Performance organizzativa

Raggiungimento valori di IPO attesi	% quota infrannuale premio corrisposta
0 – 30	0
31 – 50	50
51 – 70	70
71 – 89	85
90 – 100	100

- 25% del premio è collegato alla valutazione della performance individuale e viene erogato a saldo, di norma entro il mese di aprile dell'anno successivo a quello di riferimento, in seguito alla conclusione del processo di valutazione e subordinatamente alla validazione della Relazione sulla performance da parte dell'OIV RER. La quota di premialità riferita alla performance individuale è così suddivisa: 12.5% collegata alla valutazione delle prestazioni (obiettivi); 12.5% collegata alla valutazione delle competenze e dei comportamenti organizzativi. In merito al collegamento tra il punteggio di performance conseguito ed il trattamento economico correlato, si rinvia alle griglie di seguito riportate:

Performance individuale - valutazione delle prestazioni (obiettivi)

Punteggio finale - valutazione obiettivi	% premio corrisposta
0-30: obiettivi non raggiunti	0
31-50: obiettivi raggiunti in minima parte	50
51-70: obiettivi raggiunti parzialmente	70
71-89: obiettivi raggiunti quasi pienamente	85
90-100: obiettivi raggiunti pienamente	100

Performance individuale - valutazione delle competenze e dei comportamenti organizzativi

Punteggio finale - valutazione delle competenze e dei comportamenti organizzativi	% premio corrisposta
0-30: comportamenti non agiti	0
31-50: comportamenti agiti in minima parte	50
51-70: comportamenti agiti parzialmente	70
71-89: comportamenti agiti quasi pienamente	85
90-100: comportamenti agiti pienamente	100

Le Parti, viste le risorse disponibili, confermano per l'anno 2025 i premi correlati alla performance organizzativa e individuale secondo quanto già previsto nell'Accordo Rep. n. 372/2023 e indicati, per ciascuna area, nella seguente tabella:

Tabella D): "Premio anno 2025"

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

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

Tabella E): "Quote infrannuali premialità anno 2025"

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

Inoltre, le Parti confermano che, nei confronti di tutto il personale non dirigente di Arpae, la corresponsione dei premi correlati alla performance organizzativa e individuale, per l'anno 2025, 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.

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

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

Facendo seguito a quanto già previsto nell’Accordo Rep. n. 372/2023, le Parti si impegnano, pertanto, fin da ora, a definire, entro il 31/12/2025, per l’anno 2026 - in sede di contrattazione integrativa annuale - i criteri per l’attribuzione dei premi correlati alla performance, in conformità a quanto previsto nel sopra citato documento “Sistema di misurazione e valutazione della performance di Arpae Emilia-Romagna” (da ultimo aggiornato con DDG n. 130/2024).

7.2 MAGGIORAZIONE DEL PREMIO INDIVIDUALE ANNO 2025

Con riferimento alla maggiorazione del premio individuale previsto dall’art. 82 del CCNL 2016-2018, le Parti concordano che la misura di detta maggiorazione corrisponda al 30% del valore medio pro capite dei premi attribuiti al personale a titolo di performance individuale. Pertanto, tale maggiorazione verrà erogata a saldo, in seguito alla conclusione del processo di valutazione, di norma nel mese di giugno dell’anno successivo a quello di riferimento.

Le Parti concordano, inoltre, di attribuire la maggiorazione del premio ad una limitata quota massima del personale valutato, corrispondente ad una percentuale non superiore al 2% del personale in servizio al 1° gennaio dell’anno di riferimento. Il suddetto limite percentuale viene calcolato con riferimento a ciascuna struttura, intese quali: la Direzione Generale unitamente ai Servizi ad essa afferenti; la Direzione Amministrativa; la Direzione Tecnica; le Aree Autorizzazioni e Concessioni; le Aree Prevenzione Ambientale e le Strutture Tematiche.

Il limite percentuale viene arrotondato all’unità superiore in caso di frazione pari o superiore a 0,50. Laddove l’applicazione della suddetta percentuale e del relativo arrotondamento dia un risultato pari a zero, si considera comunque un’unità di personale.

Per l’anno 2025 le Parti richiamano i criteri per l’attribuzione della maggiorazione del premio individuale, così come definiti al paragrafo n. 10 del documento “Sistema di misurazione e valutazione della performance” (DDG n. 130/2024).

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 2025.

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

Per la Delegazione di parte datoriale di Arpae:

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

Per le OO.SS. e RSU Aziendali:

Rosalba Calandra Checco	FP CGIL	firmato
Sonia Uccellatori	CISL FP	firmato
Christian Ruiu	UIL FPL	firmato
Davide Battistella	RSU	firmato
Stefano Tucci	RSU	firmato
Monica Bertuccioli	RSU	firmato
Daniela Merli	RSU	firmato
Paola Leuci	RSU	firmato
Fabrizio Nerozzi	RSU	firmato
Federica Forti	RSU	firmato
Carlotta Bargossi	RSU	firmato
Federico Bazzi	RSU	firmato
Clara Bocchi	RSU	firmato
Maurizio Pascucci	RSU	firmato
Mauro Noberini	RSU	firmato
Francesco Veneri	RSU	firmato
Alessandra Santolini	RSU	firmato
Meri Scaringi	RSU	firmato
Claudia Bartolini	RSU	firmato
Elena Gallini	RSU	firmato
Di Maggio Mariana	RSU	firmato
Andrea Zannoni	RSU	firmato

ALLEGATO 1)

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

1. QUADRO LEGISLATIVO E CONTRATTUALE DI RIFERIMENTO

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

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

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

Con riferimento al vigente ordinamento contrattuale si richiamano i contenuti dell'art. 19 del CCNL Comparto Sanità 2019-2021 sottoscritto in data 02/11/2022 che disciplina espressamente le "progressioni economiche all'interno delle aree". In particolare, il suddetto art. 19 prevede che, al fine di remunerare il maggior grado di competenza professionale progressivamente acquisito dai dipendenti, nello svolgimento delle attribuzioni proprie dell'area, agli stessi sono attribuibili "*differenziali economici di professionalità*" (DEP) da intendersi come incrementi stabili del trattamento economico. L'attribuzione dei DEP si configura come progressione economica all'interno dell'area ai sensi dell'art. 52 comma 1-bis terzo periodo del d. lgs. n. 165/2001, non

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

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

2. DECORRENZA DEI DIFFERENZIALI ECONOMICI DI PROFESSIONALITA'

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

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

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

3. PROCEDURA DI SELEZIONE

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

3.1 Criterio di selezione “esperienza professionale”

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

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

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

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

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

A titolo esemplificativo:

Dipendente 1

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

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

totale giorni: 2922

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

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

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

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

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

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

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

A titolo esemplificativo:

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

3.2 Criterio di selezione “valutazione individuale”

Per “**valutazione individuale**” deve intendersi la media delle ultime 3 valutazioni individuali annuali o comunque le ultime tre valutazioni disponibili in ordine cronologico, qualora non sia stato possibile effettuare la valutazione a causa di assenza dal servizio in relazione ad una delle annualità.

In considerazione del sistema di attribuzione dei giudizi e delle percentuali di premio collegato alla performance individuale in uso presso Arpae, si definiscono le seguenti griglie di attribuzione dei punteggi per il criterio “valutazione individuale”:

Griglia di attribuzione dei punteggi n. 1 (da utilizzare fino all'anno 2023 compreso)

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

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

A titolo esemplificativo:

Esempio 1

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

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

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

Media conseguita: 100

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

Esempio 2

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

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

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

Media conseguita: 96,66

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

Griglia di attribuzione dei punteggi n. 2 (da utilizzare a decorrere dall'anno 2024)

Punteggio attribuito per la performance individuale (valutazione obiettivi) per ciascun anno	A Punteggio parziale attribuito per il criterio “valutazione individuale” (valutazione obiettivi) per DEP per ciascun anno	Punteggio attribuito per la performance individuale (valutazione comportamenti organizzativi) per ciascun anno	B Punteggio parziale attribuito per il criterio “valutazione individuale” (valutazione comportamenti organizzativi) per DEP per ciascun anno
0-30: Obiettivi non raggiunti	0	0-30: Comportamenti non agiti	0
31-50: Obiettivi raggiunti in minima parte	25	31-50: Comportamenti agiti in minima parte	25
51-70: Obiettivi raggiunti parzialmente	35	51-70: Comportamenti agiti parzialmente	35
71-89: Obiettivi raggiunti quasi pienamente	42,50	71-89: Comportamenti agiti quasi pienamente	42,50
90-100: Obiettivi raggiunti pienamente	50	90-100: Comportamenti agiti pienamente	50

A decorrere dall'anno 2024 il punteggio totale attribuito, per ciascun anno di riferimento, per il criterio “valutazione individuale” sarà quindi calcolato sommando i punteggi parziali di cui alle colonne A (valutazione obiettivi) e B (valutazione comportamenti organizzativi) della Griglia di attribuzione dei punteggi n. 2.

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

A titolo esemplificativo:

Esempio 1

- Valprest anno 2022: punti 92 \Rightarrow punteggio attribuito “valutazione individuale” per DEP: 100
- Valprest anno 2023: punti 94 \Rightarrow punteggio attribuito “valutazione individuale” per DEP: 100
- Valutazione obiettivi anno 2024: punti 90 \Rightarrow punteggio parziale attribuito “valutazione individuale (obiettivi)” per DEP: 50 + “valutazione individuale (comportamenti organizzativi)” anno 2024: punti 95 \Rightarrow punteggio parziale attribuito “valutazione individuale (comportamenti organizzativi)” per DEP: 50. Totale punteggio attribuito “valutazione individuale ” per DEP: 100

Media conseguita: 100

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

Esempio 2

- Valprest anno 2022: punti 90 \Rightarrow punteggio attribuito “valutazione individuale” per DEP: 90
- Valprest anno 2023: punti 92 \Rightarrow punteggio attribuito “valutazione individuale” per DEP: 100
- Valutazione obiettivi anno 2024: punti 90 \Rightarrow punteggio parziale attribuito “valutazione individuale (obiettivi)” per DEP: 50 + “valutazione individuale (comportamenti organizzativi)” anno 2024: punti 83 \Rightarrow punteggio parziale attribuito “valutazione individuale (comportamenti organizzativi)” per DEP: 42,50. Totale punteggio attribuito “valutazione individuale” per DEP: 92,50

Media conseguita: 94,16

Media riparametrata: $60 \times 94,16/100 = 56,496$ arrotondato a 56,50

3.3 Formulazione della graduatoria

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

4. FASI DEL PROCESSO

Il processo di attribuzione dei DEP prevede le seguenti fasi:

- 1) sottoscrizione dell'Accordo integrativo aziendale in cui sono individuati i criteri per la definizione della procedura selettiva per le progressioni economiche all'interno delle aree, nonché i relativi contingenti di personale a cui saranno attribuiti i DEP, tenendo conto delle percentuali di addensamento nelle aree, nel limite delle risorse finanziarie disponibili;
- 2) avvio della procedura selettiva mediante emissione di avviso, a cura del Servizio Risorse Umane. Entro il termine di scadenza dell'avviso (non inferiore a 30 giorni) i dipendenti interessati presentano *on line* apposita domanda di partecipazione alla procedura selettiva per l'attribuzione dei DEP dell'anno di riferimento;
- 3) istruttoria tecnica, a cura del Servizio Risorse Umane con il supporto del Servizio Sistemi Informativi e Innovazione Digitale, ai fini della verifica del possesso, da parte dei dipendenti che hanno presentato domanda, dei requisiti di ammissione alla procedura selettiva per l'attribuzione dei DEP dell'anno di riferimento, nonché individuazione di eventuali situazioni di ammissione con riserva ai sensi dell'art. 19 comma 4 lett. a) secondo periodo del CCNL Comparto sanità siglato in data 02/11/2022;
- 4) istruttoria tecnica, a cura del Servizio Risorse Umane e con il supporto del Servizio Sistemi Informativi e Innovazione Digitale, per l'applicazione del criterio di selezione "esperienza professionale", mediante l'attribuzione dei relativi punteggi secondo i parametri definiti in sede di contrattazione collettiva nazionale ed integrativa. Sarà conteggiata l'esperienza professionale dichiarata dal dipendente in sede di presentazione della domanda. A tal fine Arpae metterà a disposizione di ciascun dipendente le informazioni in possesso dell'Agenzia riferite all'esperienza professionale del medesimo. L'Agenzia si riserva la facoltà di procedere a opportuni controlli, anche a campione, sulla veridicità di quanto dichiarato dai candidati in applicazione di quanto previsto nel DPR n. 445/2000.
- 5) istruttoria tecnica, a cura del Servizio Risorse Umane e con il supporto del Servizio Sistemi Informativi e Innovazione Digitale, per l'applicazione del criterio di selezione "valutazione individuale", mediante l'attribuzione dei relativi punteggi secondo i parametri definiti in sede di contrattazione collettiva nazionale ed integrativa. Sarà conteggiato il criterio di selezione "valutazione individuale" acquisendo d'ufficio i dati relativi alle ultime tre

valutazioni individuali conseguite dal dipendente o comunque alle ultime tre valutazioni disponibili in ordine cronologico;

- 6) formulazione della graduatoria a cura del Servizio Risorse Umane e con il supporto del Servizio Sistemi Informativi e Innovazione Digitale, secondo i parametri definiti in sede di contrattazione collettiva nazionale ed integrativa. Per ciascuna area di inquadramento è definita la relativa graduatoria annuale con l'indicazione dei contingenti di personale a cui saranno attribuiti i DEP, tenendo conto delle percentuali di addensamento nella rispettiva area;
- 7) approvazione della graduatoria a cura del Servizio Risorse Umane e riconoscimento della progressione economica all'interno delle aree ai soggetti rientranti nel contingente definito in sede di Accordo integrativo. Per ciascuna area di inquadramento è approvata la relativa graduatoria annuale con l'indicazione dei contingenti di personale a cui saranno attribuiti i DEP, tenendo conto delle percentuali di addensamento nella rispettiva area;
- 8) pubblicazione per ciascuna area di inquadramento della relativa graduatoria annuale (con l'indicazione dei contingenti di personale a cui sono attribuiti i DEP) sul sito intranet aziendale e relativa informativa tramite apposita notizia nella homepage del medesimo sito intranet. Tale pubblicazione ha valore a tutti gli effetti come comunicazione agli interessati, eccetto che per i dipendenti cessati nel corso dell'anno di riferimento e per gli eventuali dipendenti temporaneamente in comando/distacco presso altri Enti, ai quali l'assegnazione della relativa progressione economica verrà comunicata con apposita comunicazione.

ALLEGATO 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. n. 192/2011 e rep. n. 292/2017 e che qui si intendono richiamate, anche con riferimento alle specifiche competenze tecniche del personale interessato ed alle oggettive difficoltà connesse all'espletamento dell'attività in esame.

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

2. Criteri di valutazione e riconoscimento dell'incentivo economico

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Tabella n. 1.

Numero di attività di “Campionamento aria” a camino (per operatore)	Incentivo spettante (% della quota massima)
da 0 a 10 campionamenti a camino	0
da 11 a 20 campionamenti a camino	30% (della quota massima)
da 21 a 43 campionamenti a camino	50% (della quota massima)

da 44 a 56 campionamenti a camino	65% (della quota massima)
da 57 a 80 campionamenti a camino	85% (della quota massima)
oltre 80 campionamenti a camino	100% (della quota massima)

Il progetto in esame è finanziato mediante l'utilizzo delle risorse del "Fondo premialità e condizioni di lavoro".

Le risorse per la valorizzazione del premio in esame vengono quantificate nella quota massima di Euro 25.000,00 lordi. La quota massima pro capite annua di compenso incentivante è quantificata in Euro 1.000,00 lordi, stabilendo che la percentuale di incentivo spettante a ciascun operatore sia determinata in relazione al numero di attività di "Campionamento aria" conteggiate come sopra specificato, relativamente all'anno di riferimento. Qualora si superi il tetto massimo fissato in 25.000 Euro l'importo della quota massima pro capite dovrà essere rideterminato in misura proporzionale agli esiti della valutazione.

Il processo di valutazione avviene secondo le seguenti fasi:

- 1 Il Dirigente valutatore compila l'apposita scheda nella parte relativa all'assegnazione del progetto obiettivo in esame assegnato al dipendente interessato, ne informa il dipendente medesimo che controfirma la scheda per presa visione;
- 2 Al termine del periodo di riferimento il Dirigente valutatore dovrà indicare nella scheda il numero di campionamenti a camino da considerare ai fini della corresponsione dell'incentivo e comunicare l'esito al dipendente interessato, che dovrà controfirmare la scheda medesima per presa visione;
- 3 Il Responsabile dell'Area Prevenzione Ambientale, preso atto dei risultati, trasmette, entro il mese di febbraio dell'anno successivo a quello di riferimento, le schede di valutazione compilate al Servizio Risorse Umane, ai fini degli adempimenti connessi alla liquidazione delle quote degli incentivi economici spettanti;
- 4 Gli incentivi suddetti sono corrisposti in un'unica soluzione al termine del progetto, secondo le tempistiche definite in sede di contrattazione collettiva aziendale.

ALLEGATO A1)

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

- 9 Per una omogenea rendicontazione delle aliquote si assume che da ciascuna specifica linea di prelievo si generi 1 sola aliquota per ogni tipologia di campionamento. Ad esempio:
- una fiala di campionamento per COV, pur essendo costituita da 2 settori (uno principale ed il secondo di controllo) costituisce 1 aliquota
 - un campione ottenuto da 3 gorgogliatori in serie (i primi due, uniti, costituiscono il campione principale ed il terzo è di controllo) costituisce 1 aliquota
 - un campione di polveri ottenuto con sonda isocinetica costituisce 1 aliquota

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

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

ALLEGATO B)**PROGETTO MICOLOGI – 2025**

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
(>) Maggiore di 1,5% a (\leq) <i>minore</i> = 3,5%	Risultato: PARZIALMENTE ADEGUATO
(>) Maggiore di 3,5% a (\leq) <i>minore</i> = 6,5%	Risultato ADEGUATO
(>) Maggiore di 6,5% a (\leq) <i>minore</i> = 8 %	Risultato BUONO
(>) Maggiore di 8%	Risultato OTTIMO

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

ALLEGATO C)

PROGETTO INCENTIVAZIONE AUDIT INTERNI SISTEMA GESTIONE QUALITA'

1. Premessa

Arpae ER ha adottato un Sistema gestione qualità, che si applica a tutti i processi aziendali di supporto e a processi primari; il Sistema Gestione Qualità è, inoltre, certificato UNI EN ISO 9001:2015 e accreditato UNI CEI EN ISO/IEC 17025:2018 e UNI CEI EN ISO/IEC 17043:2010, per i seguenti processi:

- Attività di pianificazione e controllo direzionale;
- Gestione della rete di monitoraggio della qualità dell'aria;
- Verifica di conformità legislativa registrazione/mantenimento EMAS;
- “Processo della conservazione dei dati/documenti e del disaster recovery” e “Processo di gestione delle richieste di assistenza ordinaria dei software Arpae”;
- Progettazione, gestione e realizzazione di attività di formazione in ambito didattico e aziendale;
- Verifiche ispettive programmate per Autorizzazione integrata ambientale;
- Prescrizioni e Asseverazioni ex L. 68/2015;
- Gestione delle Misure di Portata Liquida;
- Elaborazione del Bilancio Energetico Regionale;
- Campionamento acque di balneazione;
- Rilascio Autorizzazioni Integrate Ambientali (AIA);
- **Raccolta e validazione dei dati relativi a produzione e gestione dei rifiuti urbani;**
- Analisi di laboratorio;
- Organizzazione di Proficiency Test.

In ottemperanza alle norme UNI EN ISO 9001:2015 e UNI CEI EN ISO/IEC 17025:2018 e UNI CEI EN ISO/IEC 17043:2010, sulla base di un programma annuale, 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 ai **requisiti dei documenti interni di riferimento dei processi;**
- è efficacemente attuato e mantenuto.

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

- effettuazione del corso sulla norma relativa ai requisiti del SGQ di riferimento (ISO 9001 o ISO/IEC 17025 o 17043);
- effettuazione del corso sulle tecniche di conduzione degli AI (secondo la norma UNI

EN ISO 19011);

- affiancamento per almeno 3 AI per conseguire la qualifica come auditor interno;
- ulteriori affiancamenti per almeno 2 AI come auditor interno per conseguire la qualifica di responsabile del gruppo di audit.

Il mantenimento della qualifica prevede:

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

Il Programma annuale degli AI prevede almeno 2-3 AI/anno per le Aree Prevenzione Ambientale e almeno 5-6 AI/anno per i Servizi Autorizzazioni e Concessioni, almeno 5-6 AI/anno per la Rete laboratoristica, 1 AI/anno per PTP (Organizzatore Proficiency Test), 2-3 AI/anno per la Direzione Generale (compresa DT e DA) e 1 AI/anno per SIMC-SII e SOD (Unità Goro). Mediamente il Gruppo di audit è costituito da 3 verificatori, 1 responsabile e 2 componenti.

2. Riconoscimento dell'incentivo economico

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

Le parti concordano di quantificare tale compenso incentivante in:

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

Le Parti concordano che tale compenso onnicomprensivo, da erogare al personale del comparto a conclusione degli audit effettuati, in aggiunta alla retribuzione prevista per il lavoro ordinario, sia finanziato con le risorse del "Fondo premialità e condizioni di lavoro".

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

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

ALLEGATO D)

APPLICAZIONE DEGLI ACCORDI RELATIVI ALLE ATTIVITÀ ISTITUZIONALI OBBLIGATORIE DA SVOLGERSI PRESSO I LABORATORI DI ARPAE NELLE GIORNATE DI SABATO E FESTIVI” - INTEGRAZIONE DELL’ACCORDO REP. 323/2019.

Si confermano per l’anno 2025 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, per l’anno 2025, 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 2025 risulti necessario l’espletamento, nelle giornate di sabato e festivi, di ulteriori attività analitiche riferite ad altre tipologie di campioni istituzionali rispetto a quelle previste nel suddetto Accordo Rep. n. 323/2019 e se ne attesti la corretta esecuzione, 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, indicativamente, a complessivi n. 27 dipendenti (n. 13 per il Laboratorio di Bologna, n. 4 per il Laboratorio di Ferrara, n. 5 per il Laboratorio di Ravenna, n. 5 per il Laboratorio di Reggio Emilia).

Le risorse messe a disposizione per il suddetto progetto incentivato sono, pertanto, quantificate in via presuntiva nella quota di euro 5.400 lordi, e saranno finanziate mediante il “Fondo premialità e condizioni di lavoro”.

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 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:

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

ALLEGATO E)

PROGETTO PER IL CONSOLIDAMENTO E L'EFFICIENTAMENTO DELLE ATTIVITA' DI ACCERTAMENTO IN MATERIA AMBIENTALE E DI DEMANIO IDRICO

1. Premessa

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

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

Si rileva che il progetto attivato per gli anni 2021-2022 ha consentito lo sviluppo delle competenze possedute dagli accertatori nominati dal Direttore Generale anche mediante un'attività formativa specifica, finalizzata principalmente alla definizione di modulistiche comuni e alla omogeneizzazione delle procedure.

Ciò premesso, si rende necessario anche per l'anno 2025, come avvenuto per il biennio 2023-2024, confermare uno specifico progetto incentivante per consolidare l'efficientamento e lo sviluppo delle attività di accertamento in materia ambientale e di demanio idrico, avendo a riferimento, in particolare, quanto previsto nella DDG n. 73/2021 relativa al Piano di riposizionamento del Demanio Idrico, nonché ai Piani di attività 2025 delle Aree Autorizzazioni e Concessioni e del Servizio Gestione Demanio Idrico della DT.

Si precisa che sussistono due tipologie di Agenti Accertatori:

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

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

Accertamenti ambientali documentali:

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

Accertamenti su demanio idrico:

Queste attività riguardano violazioni sul demanio idrico e, per quanto riguarda i controlli effettuati su base 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.

Si sottolinea che i controlli effettuati sull'utilizzo del demanio idrico devono essere registrati nell'apposita sezione del gestionale Genioweb, avendo cura di compilare tutti i campi previsti. Ciò al fine di compiere le necessarie estrazioni di dati e di poter verificare l'attività, anche ai fini dell'applicazione del presente progetto.

2. Criteri di valutazione

Per l'anno 2025 si stima che il personale interessato dal progetto in esame sia pari a n. 29 unità, in linea con quanto previsto con la DDG 72/2024.

Le risorse destinate alla realizzazione del progetto in esame sono stimate nella quota massima di euro 11.600 finanziate mediante il "Fondo premialità e condizioni di lavoro". La quota massima pro capite di compenso incentivante è quantificata in euro 400,00 lordi.

L'attribuzione dell'incentivo economico sarà effettuata sulla base del raggiungimento individuale dei target definiti nelle tabelle di seguito riportate

Tabella 1- Accertamenti documentali ambientali

Attività svolta (per operatore)	Incentivo spettante (% della quota massima)
n. pratiche sottoposte a vigilanza amministrativa*: inferiore all' 80% degli accertamenti programmati/richiesti	0%
n. pratiche sottoposte a vigilanza amministrativa*: almeno 80% degli accertamenti programmati/richiesti	70%
n. pratiche sottoposte a vigilanza amministrativa*: 100% degli accertamenti programmati/richiesti	100%

** Con riferimento al computo delle pratiche si precisa che per gli accertamenti, verranno conteggiate anche le pratiche il cui esito istruttorio non dia luogo a verbale di illecito amministrativo (in tal caso l'accertatore dovrà comunque dare conto dell'attività 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.*

Tabella 2 - Accertamenti sui beni del demanio idrico

Si prevede che le pratiche di accertamento sui beni del demanio idrico che richiedono lo svolgimento di sopralluogo siano conteggiate con valore numerico doppio rispetto alle altre. Conseguentemente, si definiscono le seguenti modalità di computo dei punteggi da assegnare alle attività di accertamento ai fini del riconoscimento dell'incentivo spettante:

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

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

C = A + B valore da considerare ai fini della corresponsione dell'incentivo (corrispondente alle attività totali di accertamento, con e senza sopralluogo, conteggiate come sopra indicato).

* Con riferimento al computo delle pratiche si precisa che per gli accertamenti, verranno conteggiate anche le pratiche il cui esito istruttorio non dia luogo a verbale di illecito amministrativo (in tal caso l'accertatore dovrà comunque dare conto dell'attività istruttoria svolta e del relativo esito).

La quota di incentivo spettante sarà determinata in relazione alle percentuali definite nella seguente Tabella:

Servizi Autorizzazioni e Concessioni e Servizio Gestione Demanio Idrico	
N. di accertamenti considerati ai fini del riconoscimento dell'incentivo (per operatore)	Incentivo spettante (% della quota massima)
da 0 a 19	0%
da 20 a 30	50%
da 31 a 40	70%
da 41	100%

3. Riconoscimento dell'incentivo economico

Per l'attribuzione del progetto obiettivo in esame e per la successiva valutazione del personale interessato, ci si avvarrà di apposita scheda di valutazione, che si compone di una parte relativa all'assegnazione dell'obiettivo e degli indicatori di risultato. Tale scheda, comprende, inoltre, la parte relativa alla valutazione del raggiungimento dell'obiettivo sulla base dei parametri definiti nelle suddette Tabella n.1 e n. 2 ed in cui sono indicate le modalità di collegamento tra esito del processo di valutazione delle prestazioni e riconoscimento dello specifico incentivo economico.

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

Il processo di valutazione avviene secondo le seguenti fasi:

- 1 Il Dirigente valutatore compila l'apposita scheda nella parte relativa all'assegnazione del progetto obiettivo in esame assegnato al dipendente interessato, ne informa il dipendente medesimo che controfirma la scheda per presa visione;
- 2 Al termine del periodo di riferimento il Dirigente valutatore indica nell'apposita scheda la valutazione ai fini della corresponsione dell'incentivo e comunica l'esito al dipendente interessato, che deve controfirmare la scheda medesima per presa visione;
- 3 Il Responsabile dell'Area Autorizzazione e Concessioni/Responsabile Servizio Gestione 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 al termine del progetto, secondo le tempistiche definite in sede di contrattazione collettiva aziendale.

ALLEGATO F)

PROGETTO CAMPIONAMENTO ACQUE MINERALI - LABORATORIO MULTISITO SEDE SECONDARIA DI REGGIO EMILIA

1. Premessa

Si premette che presso la sede secondaria del Laboratorio di Reggio Emilia si rende necessario supportare l'espletamento delle attività di campionamento delle acque minerali, svolte su punti di prelievo collocati al di fuori del territorio regionale, in risposta a specifiche Convenzioni stipulate dall'Agenzia con i clienti richiedenti. Nel caso specifico trattasi delle società titolari dell'autorizzazione per l'imbottigliamento e l'immissione in commercio di acqua minerale naturale e di sorgente e che sono soggette al riconoscimento della qualifica di acqua minerale naturale e di sorgente da parte del Ministero della Salute, la cui verifica è periodica e prevede analisi chimiche, fisiche, organolettiche e microbiologiche effettuate sull'acqua prelevata alla sorgente.

Al progetto in esame può partecipare il personale del comparto indipendentemente dalla mansione svolta e su base volontaria.

I collaboratori sono individuati dal Responsabile del Laboratorio Multisito, su indicazione del Responsabile della sede di Laboratorio di Reggio Emilia, che è il soggetto deputato a predisporre i turni per la copertura dell'attività in esame.

2. Criteri di valutazione e riconoscimento dell'incentivo economico

L'attività di riferimento per l'anno 2025 si stima possa comportare fino a 50 missioni giornaliere per campionamenti fuori regione.

Al fine di incentivare l'espletamento delle suddette attività si prevede la corresponsione di un incentivo pari a euro 60,00 per ogni campionamento effettuato fuori regione, in missioni aventi durata giornaliera o che iniziano la giornata precedente al campionamento.

Conseguentemente, le risorse destinate alla realizzazione del progetto in esame sono stimate nella quota massima di euro 3.000 finanziate mediante il "Fondo premialità e condizioni di lavoro", e corrisposte ai dipendenti interessati in funzione del numero e del tipo di uscite effettuate.

Per l'attribuzione del progetto in esame e per la successiva valutazione del personale interessato, ci si avvarrà di apposita scheda di valutazione, che si compone:

- di una parte relativa alla fase di assegnazione dell'obiettivo, delle relative azioni ed indicatori di risultato, come di seguito riportato;
- di una parte relativa alla fase di valutazione del raggiungimento dell'obiettivo sulla base dei punteggi definiti nella Tabella di seguito riportata.

FASE DI ASSEGNAZIONE

Obiettivo	Azioni	Indicatori di risultato
Campionamento acque minerali - Laboratorio Multisito sede secondaria di Reggio Emilia	Disponibilità nella ripartizione dei turni ed effettuazione degli stessi	Turni effettuati nell'ambito del calendario
	Rispetto dei tempi e delle procedure richieste al fine di garantire la qualità delle prestazioni	Corretta esecuzione delle procedure

FASE DI VALUTAZIONE

Campionamenti effettuati fuori Regione aventi durata giornaliera o che iniziano la giornata precedente al campionamento

incentivo max. spettante: n. campionamenti fuori regione effettuati ____ x 60 euro = euro _____

Obiettivo	Valutazione*				
	0-30	31-50	51-70	71-89	90-100
Campionamento acque minerali - Laboratorio Multisito sede secondaria di Reggio Emilia					

*Indicare il punteggio finale della valutazione del dipendente nella colonna del range corrispondente.

GRIGLIA DI GIUDIZIO:

- 0-30: obiettivi non raggiunti;
- 31-50: obiettivi raggiunti in minima parte;
- 51-70: obiettivi raggiunti parzialmente;
- 71-89: obiettivi raggiunti quasi pienamente;
- 90-100: obiettivi raggiunti pienamente.

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

punteggio finale	% premio corrisposto
0 - 30	0
31 - 50	50
51 - 70	70
71 - 89	85
90 - 100	100

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 fuori regione da considerare ai fini della corresponsione dell'incentivo e il punteggio di valutazione, nonchè comunicare l'esito al dipendente interessato, che dovrà controfirmare la scheda medesima per presa visione;

3. Il Responsabile del Laboratorio Multisito, 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 al termine del progetto, secondo le tempistiche definite in sede di contrattazione collettiva aziendale.



NOTA A VERBALE all' accordo integrativo aziendale in applicazione del CCNL Comparto Sanità 2019-2021 siglato in data 02/11/2022 - integrazione dell'Accordo Rep. 372/2023 per l'anno 2025;

Le scriventi Organizzazioni Sindacali (FP CGIL, CISL FP, UIL FPL – Segreterie Regionali dell'Emilia-Romagna) pur sottoscrivendo l'accordo in oggetto ritengono opportuno e doveroso evidenziare alcune criticità strutturali che penalizzano il personale di ARPAE.

È fondamentale evidenziare in premessa che la riforma di ARPAE, Agenzia per la Protezione e la Prevenzione Ambientale, è stata profondamente influenzata dalla Legge Regionale 30 luglio 2015, n. 13, volta a riorganizzare il sistema di governo regionale e locale in relazione a quanto previsto dalla c.d. Legge Delrio.

Le modifiche apportate da queste leggi hanno portato a una significativa riorganizzazione delle strutture istituzionali e delle relative competenze. ARPAE, in quanto ente fondamentale per la tutela ambientale e la salute pubblica opera come un ente complesso, risultante dalla fusione di due distinti contratti collettivi nazionali di lavoro: uno relativo alla sanità e l'altro agli enti locali. Infatti, le Scriventi OO.SS vogliono ancora una volta stigmatizzare come, troppo spesso, Arpae, sia stata di fatto rapportata in maniera impropria alla "galassia degli enti regionalizzati", che però applicano il CCNL Funzioni Locali (RER, ARL, Ergo). Tale situazione ha troppo spesso portato ad un inevitabile cortocircuito applicativo, ove si è dovuto porre rimedio trovando soluzioni "ponte" che penalizzassero il meno possibile il personale di Arpae.

In tale contesto riteniamo sia dunque fondamentale continuare a promuovere un dialogo costruttivo tra le istituzioni, le organizzazioni sindacali e i lavoratori, al fine di trovare soluzioni condivise che possano portare a un miglioramento delle condizioni di lavoro e di valorizzazione del personale all'interno di ARPAE

Alla luce di quanto sopra, la presente nota a verbale, ha l'obiettivo di evidenziare che le Scriventi OO.SS ritengono necessario e non più rinviabile la richiesta di un incontro con la Regione Emilia-Romagna, al fine di cercare di individuare soluzioni condivise in favore del personale che presta servizio presso Arpae in relazione alle criticità ed alle necessità ivi evidenziate, comprese quella di evitare ulteriori penalizzazioni, in particolare rispetto a chi transitò in Arpae dalle ex. Province. Tale necessità risulta ancora più cogente in relazione all'approvazione del D.L. P.A n. 257/2025, che non ha dato la possibilità, tra l'altro, di superare il tetto del salario accessorio per gli enti che applicano il Ccnl sanità Pubblica (c.d. Decreto Madia).

Non possiamo esimerci dal non segnalare, come con grande senso di responsabilità abbiamo sottoscritto il precedente verbale sulla produttività, che per scelte politiche degli amministratori regionali ha visto creare una difformità fra l'applicazione del contratto sanità e una valutazione della performance secondo indicazioni di organismi (OIV regionale) che si occupano di enti locali. A tal fine, solo per il fatto di mantenere il potere d'acquisto per le nostre lavoratrici e i nostri lavoratori, siamo stati costretti a non compiere altre scelte di valorizzazione professionale, con risorse e investimenti mirati, volti al miglioramento della qualità lavorativa, all'equilibrio della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, alla giusta armonizzazione economica della pronta disponibilità.

Le scriventi Organizzazioni Sindacali chiedono che l'avvio della discussione nel nuovo CCDI avvenga già a partire dalla fine delle ferie estive. Al contempo, le stesse, chiederanno l'apertura di un tavolo di confronto con gli organi regionali e la direzione ARPAE al fine di superare le difficoltà legate al reperire nuove risorse da utilizzare per le lavoratrici e i lavoratori di ARPAE.

FP CGIL Emilia-Romagna

R. Calandra Checco

CISL FP Emilia-Romagna

S. Uccellatori

UIL FPL Emilia Romagna e Bologna

C.Ruiu