


RELAZIONE ILLUSTRATIVA CCIA COMPARTO ARPA LAZIO 2019

Modulo 1 – Scheda 1.1

Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto ed autodichiarazione relative agli adempimenti di legge

Data di sottoscrizione	21/11/2019
Periodo temporale di vigenza	Triennale
Composizione della delegazione trattante	<p>Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): Direttore Generale, Dott. Marco Lupo Direttore amministrativo, Dott. Attilio Lestini Dirigente Risorse umane, Dott. ssa Anna Angioni</p> <p>Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): Delegazione trattante C.G.I.L. F.P. Delegazione trattante C.I.S.L. F.P. Delegazione trattante U.I.L. F.P.L. Delegazione trattante FIALS RSU</p> <p>Organizzazioni sindacali firmatarie (elenco sigle): Delegazione trattante C.G.I.L. F.P. Delegazione trattante C.I.S.L. F.P. Delegazione trattante U.I.L. F.P.L. Delegazione trattante FIALS RSU</p>
Soggetti destinatari	PERSONALE NON DIRIGENZIALE DI ARPA LAZIO
Materie trattate dal contratto Integrativo (descrizione sintetica)	<p>SISTEMA DELLE RELAZIONI SINDACALI Obiettivi, soggetti e norme di comportamento Informazione, confronto e contrattazione Organismo paritetico per l'innovazione Diritti e agibilità sindacali FONDI CONTRATTUALI Disciplina di utilizzo delle risorse Fondo condizioni di lavoro e incarichi Fondo premialità e fasce Utilizzo fondo premialità e fasce Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance Criteri per la progressione economica ISTITUTI CONTRATTUALI Welfare integrativo Unioni civili Diritto allo studio Congedi per le donne vittime di violenza Patrocinio legale</p> <div style="text-align: right;"></div>








Rispetto dell'iter
adempimenti procedurale
e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione

**Intervento
dell'Organo di
controllo interno.
Allegazione della
Certificazione
dell'Organo di
controllo interno
alla Relazione
illustrativa.**

La presente relazione è stata certificata dall'Organo di controllo contabile con nota prot. n. 72786 del 18/11/2019 ai sensi dell'art. 40 bis, comma 1, D. Lgs. 165/2001.

**Attestazione del
rispetto degli
obblighi di legge
che in caso di
adempimento
comportano la
sanzione del
divieto di
erogazione della
retribuzione
accessoria**

Con deliberazione n. 14 del 31/01/2019 ARPA Lazio ha adottato il Piano Triennale della Prevenzione della Corruzione (PTPC) triennio 2019/2021 che comprende il Piano per la trasparenza e l'integrità.

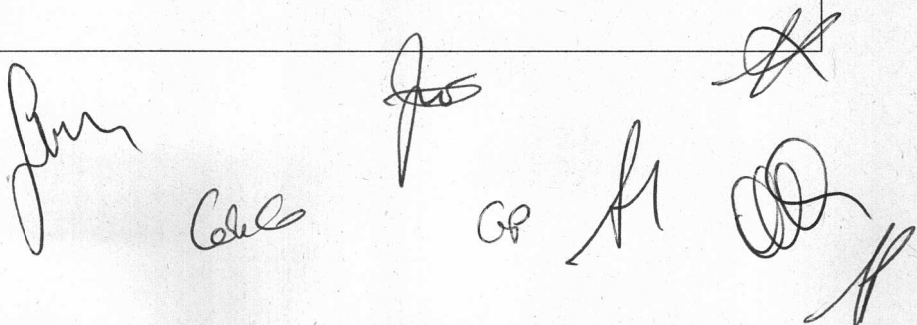
Con deliberazione n. 53 del 07/03/2019 ARPA Lazio ha adottato il Piano della prestazione e dei risultati 2019/2021

L'art. 11 del D.Lgs. 150/2009 è stato abrogato dall'art. 52, comma 5, del D.Lgs. 33/2013 il quale ha disposto che "Dalla data di entrata in vigore del presente decreto, qualsiasi rinvio al Programma triennale per la trasparenza e l'integrità di cui all'articolo 11 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, si intende riferito all'articolo 10". ARPA Lazio ottempera alle disposizioni recate dal citato art. 10, D.lgs. 150/2009 e s.m.i..

La Legge Regionale del Lazio n. 1/2011, recante norme in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle amministrazioni regionali, non prevede la validazione della Relazione delle performance secondo le modalità di cui all'art. 14, comma 6, del d.lgs. n. 150/2009. La Relazione, coerentemente con le previsioni della legge regionale ed i regolamenti interni dell'Agenzia, preliminarmente alla sua adozione, è stata formalmente trasmessa all'OIV ai fini dell'espletamento della funzione prevista dall'art. 15 LR 1/2011 di "sovrintendere al funzionamento complessivo del sistema della valutazione, dei controlli interni, della trasparenza e dell'integrità, proponendo al direttore generale la valutazione dei dirigenti apicali e l'attribuzione dei premi".

La Relazione delle performance di Arpa Lazio è stata esaminata con esito positivo dall'OIV (nominato con deliberazione n. 73 del 16.04.2019, successivamente integrata dalla deliberazione n. 80 del 16.05.2019 e insediatosi il 10 luglio 2019) nella seduta del 9 settembre 2019 di cui è verbale.

Eventuali osservazioni





ARPALAZIO

AGENZIA REGIONALE PROTEZIONE AMBIENTALE DEL LAZIO

RELAZIONE ILLUSTRATIVA**Al Contratto Collettivo Integrativo Aziendale
del personale di comparto****(Comparto di contrattazione collettiva nazionale: sanità pubblica)**

Illustrazione dell'articolato del contratto e relativa attestazione della compatibilità con i vincoli derivanti da norme di legge e di contratto nazionale; modalità di utilizzo delle risorse accessorie; risultati attesi in relazione agli utilizzi del fondo ed all'erogazione delle risorse premiali; altre informazioni utili.

Paragrafo I – articolato del contratto e relativa attestazione della compatibilità con i vincoli derivanti da norme di legge e di contratto nazionale.

In data 21.11.2019 tra la delegazione di parte datoriale e la delegazione di parte sindacale (art. 8 del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro 2016/2018) è stato firmato il Contratto Collettivo Integrativo Aziendale per il personale di comparto di ARPA Lazio che recepisce i contenuti di apposita preintesa sottoscritta dalle parti in data 24/10/2019.

Il CCIA in questione, dopo aver disciplinato il sistema della partecipazione sindacale ed il nuovo Organismo paritetico per l'innovazione introdotto dal CCNL 2018, tratta in particolare:

- 1) la costituzione dei fondi contrattuali alla luce del nuovo CCNL 2016/2018 che accorpa in due fondi, il Fondo per la premialità e le fasce ed il Fondo condizioni di lavoro ed incarichi, le risorse contrattuali che in precedenza erano distribuite su tre Fondi contrattuali (straordinario disagio pericolo e danno; fondo per le fasce e posizioni organizzative; Fondo per la produttività);
- 2) l'individuazione di un meccanismo selettivo per l'attribuzione della progressione economica orizzontale (PEO), basato su una selezione fra tutti i dipendenti aventi requisiti. I criteri di selezione sono fondamentalmente costituiti dalle valutazioni finali riportate da ciascun dipendente sia in termini di raggiungimento degli obiettivi aziendali che in termini di valutazione individuale dei comportamenti organizzativi;
- 3) la definizione di criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance sia organizzativa che individuale, entrambe legate agli esiti della relativa valutazione; il CCIA recepisce la norma del contratto nazionale (art. 81 comma 6) che prevede distintamente premi correlati alla performance organizzativa e premi correlati alla performance individuale cui dedicare la destinazione prevalente delle risorse ricavabili dal fondo per le condizioni di lavoro ed incarichi (art. 80 CCNL 2018).
- 4) il presente CCIA ha definito per la prima volta, in linea con quanto previsto dall'art. 82 del CCNL, criteri per la differenziazione e l'attribuzione del premio individuale riservato ad una quota di dipendenti che abbiano conseguito la valutazione massima nell'ambito del ciclo della performance aziendale.

Sulla base dei criteri di cui agli articoli 18,19, 21 e 22 del CCIA di cui trattasi, dedicati all'utilizzo del fondo contrattuale che finanzia le condizioni di lavoro ed incarichi (art. 80 CCNL 2016/2018) e del fondo contrattuale che finanzia la premialità e le fasce (art. 81 CCNL 2016/2018), vengono regolate dal CCIA somme per complessivi € 2.427.894,47, così suddivise:

Descrizione	Importo
Performance organizzativa	1.137.426,13
Performance individuale	487.468,34
Pronta disponibilità	180.000,00
Lavoro straordinario diurno, notturno, festivo ed in reperibilità	253.000,00
Indennità di polizia giudiziaria (nuove posizioni)	40.000,00
Progressioni economiche orizzontali (future progressioni)	200.000,00
Indennità di funzione (future posizioni)	130.000,00
Totale	2.427.894,47

Si attesta pertanto la compatibilità dell'articolato del CCIA sottoscritto il 21/11/2019 con i vincoli derivanti da norme di legge e di contratto aziendale.

Paragrafo II – modalità di utilizzo delle risorse accessorie.

Il fondo di cui all'art. 81 del CCNL 2016/2018 (Fondo premialità e fasce) del comparto del SSN ammonta ad euro 3.081.142,44 come meglio precisato nella Relazione tecnico-finanziaria.

Il CCIA sottoscritto in data 21/11/2019, ha definito i criteri di erogazione dell'incentivazione al personale delle categorie, da corrispondere con il sistema dell'acconto e del saldo ed in particolare è stato concordato:

- di attribuire la quota del fondo destinata alla remunerazione della performance organizzativa e individuale secondo i criteri e le modalità di cui agli articoli seguenti;
- di erogare i premi correlati alla performance a titolo di acconto con lo stipendio di luglio di ciascun anno oggetto di valutazione e a titolo di saldo con lo stipendio di maggio dell'anno successivo a quello oggetto di valutazione. Il pagamento a titolo di acconto è subordinato ad una valutazione intermedia sull'andamento della performance organizzativa formulata in sede di monitoraggio intermedio degli obiettivi svolto dall'amministrazione a giugno di ciascun anno ed è erogato sulla base del risultato rilevato fino ad un massimo del 50%.
- di ponderare il peso di ogni singolo operatore del comparto in base alla qualifica di appartenenza secondo lo schema seguente:

Qualifica	Peso nella ripartizione del fondo
Ds	100%
D	95 % della quota assegnata alla qualifica Ds
C	90 % della quota assegnata alla qualifica Ds
Bs	80 % della quota assegnata alla qualifica Ds
B	75 % della quota assegnata alla qualifica Ds
- di individuare vengono individuate 4 fasce di raggruppamento dei valori di raggiungimento degli obiettivi ai fini del calcolo della quota di risultato e cioè:
 - a) fascia A (96-100);
 - b) fascia B (86-95);
 - c) fascia C (76-85);
 - d) fascia D (51-75).

Per ciascuna fascia il calcolo della quota sarà effettuato riportando il valore effettivamente conseguito a quello massimo della fascia stessa.

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the left, a signature in the center, and several initials on the right.

Paragrafo III – *risultati attesi in relazione agli utilizzi del fondo ed all'erogazione delle risorse premiali*

Il sistema di incentivazione delineato dal CCIA di cui trattasi è finalizzato, nel suo complesso, ad agganciare la corresponsione del premio di produttività sia alla prestazione effettivamente resa ed ai risultati raggiunti sia dal dipendente sia dalla struttura operativa cui il singolo è inserito al fine di promuovere una premialità di sistema.

La stessa logica ha presieduto alla definizione di criteri contrattuali per l'accesso al c.d. "super premio" ovvero la maggiorazione del premio di produttività attribuito ad una quota di dipendenti che abbiano conseguito il massimo dei risultati di performance.

Le parti hanno così voluto realizzare un sistema di utilizzo delle risorse disponibili per il trattamento accessorio, incentrato su una valutazione di contenuto meritocratico con la finalità di motivare quanto più possibile il personale a rendere una prestazione lavorativa quanto migliore possibile nell'interesse proprio e del servizio pubblico erogato.