



**REGIONE AUTÒNOMA DE SARDIGNA
REGIONE AUTONOMA DELLA SARDEGNA**

**AGENZIA REGIONALE PRO S'AMPARU DE S'AMBIENTE DE SARDIGNA
AGENZIA REGIONALE PER LA PROTEZIONE DELL'AMBIENTE DELLA SARDEGNA**

ARPAS

Direzione Amministrativa
Servizio Risorse Umane

**Relazione illustrativa
contratto collettivo decentrato integrativo anno 2018
personale non dirigente
sottoscritto unilateralmente dalla delegazione trattante di parte pubblica
ai sensi degli artt. 9, commi 4 e 5, e 10 CCNL 21/05/2018 comparto Sanità
e dell'art. 40, comma 3-ter, D.Lgs. n. 165/2001
in data 12 marzo 2019**



REGIONE AUTÒNOMA DE SARDIGNA
REGIONE AUTONOMA DELLA SARDEGNA

AGENZIA REGIONALE PRO S'AMPARU DE S'AMBIENTE DE SARDIGNA
AGENZIA REGIONALE PER LA PROTEZIONE DELL'AMBIENTE DELLA SARDEGNA

ARPAS

Direzione Amministrativa
Servizio Risorse Umane

Contratto collettivo decentrato integrativo personale non dirigente (art. 8 CCNL 21 maggio 2018 comparto Sanità), in merito all'utilizzo delle risorse decentrate dell'anno 2018. **Relazione illustrativa**

Modulo 1 - Scheda 1.1 Illustrazione degli aspetti procedurali e sintesi del contenuto del contratto ed autodichiarazione relative agli adempimenti della legge

Data di sottoscrizione	Preintesa non sottoscritta Contratto sottoscritto solo dalla delegazione trattante di parte pubblica in data 12 marzo 2019, ai sensi degli artt. 9, commi 4 e 5, e 10 CCNL 21 maggio 2018 comparto Sanità e dell'art. 40, comma 3-ter, D.Lgs. n. 165/2001
Periodo temporale di vigenza	Anno 2018
Composizione della delegazione trattante	Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): Direttore Generale, Ing. Alessandro Sanna; Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): CGIL FP, CISL-FP, UIL FPL, FSI, RSU Firmatarie della preintesa (indicare le sigle firmatarie): NESSUNA Firmatarie del contratto (indicare le sigle firmatarie): NESSUNA
Soggetti destinatari	Personale non dirigente
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)	a) ultrattività del Contratto integrativo decentrato sottoscritto in data 14 luglio 2017, integrato in data 4 dicembre 2017, per le parti concernenti il "sistema premiante", i criteri generali per l'attribuzione delle progressioni economiche orizzontali e l'individuazione dei contingenti di personale addetto ai servizi minimi essenziali al fine di garantire la continuità delle prestazioni indispensabili in caso di sciopero; b) riassegnazione dei residui relativi all'esercizio 2018 sul Fondo condizioni di lavoro e incarichi (art. 80) al Fondo premialità e fasce (art. 81), ai sensi dell'art. 81, comma 7, CCNL 21 maggio 2018, così come definiti con Determinazione del Direttore Servizio Risorse Umane n. 127 del 20/02/2019; c) criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa tra le diverse modalità di utilizzo all'interno di ciascuno dei due fondi di cui agli artt. 80 e 81; d) modalità di ripartizione dell'incentivo di cui all'art. 113 del D.lgs. n. 50 del 18/4/2016, "Codice dei Contratti pubblici e delle Concessioni" in attuazione delle Direttive 2014/23/UE, 2014/24/UE e 2014/25/UE.
procedur ale e degli atti propedeut ici e	Intervento dell'Organo di controllo interno. Allegazione della
	È stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno? Sì, in data 15 marzo 2019



REGIONE AUTÒNOMA DE SARDIGNA
REGIONE AUTONOMA DELLA SARDEGNA

AGENZIA REGIONALE PRO S'AMPARU DE S'AMBIENTE DE SARDIGNA
AGENZIA REGIONALE PER LA PROTEZIONE DELL'AMBIENTE DELLA SARDEGNA

ARPAS

Direzione Amministrativa
Servizio Risorse Umane

	Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.	Nel caso l'Organo di controllo interno abbia effettuato rilievi, descriverli Nessun rilievo
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	<p>È stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009? Il Piano della performance 2016/2018 è stato approvato in data 21 maggio 2018 con Determinazione del Direttore Generale n. 646/2018.</p> <p>È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 10, comma 8, lettera a) del d.lgs. 33/2013? Il programma è stato adottato in data 1 febbraio 2018 con Determinazione del Direttore Generale n. 99/2018.</p> <p>È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009? Sì, per quanto di competenza.</p> <p>La Relazione della Performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del d.lgs. n. 150/2009? L'OIV ha validato in data 7 marzo 2018 la Relazione della Performance approvata con Determinazione del Direttore Generale n. 176/2019 del 4 marzo 2019.</p>
Eventuali osservazioni =====		

Modulo 2 Illustrazione dell'articolato del contratto (Attestazione della compatibilità con i vincoli derivanti da norme di legge e di contratto nazionale –modalità di utilizzo delle risorse accessorie - risultati attesi - altre informazioni utili)

A) illustrazione di quanto disposto dal contratto integrativo

- Articolo 1. Individua l'oggetto del contratto e la sua validità riferita al solo anno 2018.
- Articolo 2. Dà atto che il CCID è sottoscritto, unilateralmente, dalla delegazione trattante di parte pubblica, nella persona del Direttore Generale, autorizzato a tal fine con determinazione del Direttore Generale n.226 del 12/03/2019.
- Articolo 3. Definisce le materie disciplinate dal contratto.
- Articolo 4. Determina, in particolare:
- le risorse per il finanziamento della contrattazione integrativa decentrata per l'anno 2018, con particolare riferimento ai Fondi di cui agli artt. 80 e 81 del CCNL 21/05/2018 del comparto SSN, quantificate con Determinazione del Direttore Generale n. 895/2018 del 13 luglio 2018 che ha avuto l'asseverazione del Collegio dei Revisori dell'Agenzia con parere favorevole del 10 agosto 2018;
- i residui dei predetti Fondi, da destinare al pagamento della produttività del comparto relativa all'annualità 2018, in considerazione della mancata attivazione degli Istituti contrattuali di cui si era programmato l'avvio già nel corso dell'anno 2018, quantificati con Determinazione del Direttore Servizio Risorse Umane n. 127 del 20/02/2019;



REGIONE AUTÒNOMA DE SARDIGNA
REGIONE AUTONOMA DELLA SARDEGNA

AGENZIA REGIONALE PRO S'AMPARU DE S'AMBIENTE DE SARDIGNA
AGENZIA REGIONALE PER LA PROTEZIONE DELL'AMBIENTE DELLA SARDEGNA

ARPAS

Direzione Amministrativa
Servizio Risorse Umane

- la quantificazione delle risorse per il finanziamento della contrattazione integrativa decentrata per il personale del comparto per l'anno 2019, con Determinazione del Direttore Servizio Risorse Umane n. 174 del 04/03/2019;
- l'istituzione del Servizio di Pronta Disponibilità, di cui all'art. 28 CCNL 21/05/2018, relativamente ai Dipartimenti Territoriali ed ai Laboratori, e degli Incarichi di Funzione, di cui agli artt. 14 e ss. del CCNL 21/05/2018;
- i criteri di ripartizione delle risorse stabili dei Fondi di cui agli artt. 80 e 81 CCNL 21/05/2018;
- l'implementazione delle risorse di parte variabile dei Fondi mediante Piani di Razionalizzazione e Riquilibrificazione della spesa ai sensi dell'art. 81, comma 4, lett. c), CCNL 21/05/2018, e di Progetti di Miglioramento dei servizi, con particolare riferimento alla pianificazione, programmazione, realizzazione e monitoraggio del servizio di Pronta Disponibilità, da implementarsi di anno in anno, mediante individuazione di risorse aggiuntive non consolidate derivanti dall'applicazione delle disposizioni di cui all'art. 38, comma 4, lett. b) e comma 5 del CCNL del 7/4/1999 (art. 81, comma 4, lett. a), CCNL 21/05/2018, previo confronto regionale di cui all'art. 6 del medesimo CCNL), nonché di eventuali ulteriori Progetti di Miglioramento dei servizi, da finanziarsi, anch'essi, con risorse non consolidate (art. 81, comma 4, lett. a), CCNL 21/05/2018). Resta inteso che ove, mediante l'utilizzo dei predetti istituti, si rendesse possibile procedere all'integrazione dei Fondi con risorse aggiuntive, si procederà alla corrispondente riduzione delle percentuali di risorse stabili agli stessi destinate.

Articolo 5 Prevede l'ultrattività del contratto integrativo decentrato 14 luglio 2017, integrato il 4 dicembre 2017, per quanto attiene a:

- il sistema di misurazione e valutazione della performance vigente;
- i criteri generali per le progressioni economiche orizzontali;
- l'individuazione dei contingenti di personale addetto ai servizi minimi essenziali, al fine di garantire la continuità delle prestazioni indispensabili in caso di sciopero, attraverso le disposizioni contenute nel protocollo di intesa sottoscritto in data 9 aprile 2014 e approvate con Direttiva del Direttore Generale n. 5/2014.

Articolo 6 Dispone la riassegnazione al Fondo premialità e fasce (art. 81 CCNL 21/05/2018) dei residui sul Fondo condizioni di lavoro e incarichi (art. 80 CCNL 21/05/2018) accertati con Determinazione del Direttore Servizio Risorse Umane n. 127 del 20/02/2019, che saranno pertanto utilizzati per la corresponsione dei premi correlati alla performance organizzativa e alla performance individuale relative all'annualità 2018, sulla base dei risultati in termini di obiettivi raggiunti certificati dall'OIV.

Articolo 7 Definisce le modalità di ripartizione dell'incentivo di cui all'art. 113 D.Lgs. n. 50/2016.

Articolo 8 Contiene la norma finale e gli impegni futuri.

B) quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse

I criteri di cui all'art. 4, concernenti in particolare l'utilizzo del Fondo condizioni di lavoro e incarichi (art. 80 CCNL 21/05/2018) e del Fondo premialità e fasce (art. 81 CCNL 21/05/2018), sono i seguenti:

Articolo 80 (Condizioni di lavoro e incarichi)	Criterio
Straordinario	non meno del 30% del Fondo
Indennità turno, rischio, disagio, pronta disponibilità	non oltre il 14% del Fondo
Indennità di funzione	non oltre il 16% del Fondo
Indennità qualifica professionale/responsabilità	non oltre il 36% del Fondo
Articolo 81 (Premialità e fasce)	Criterio
Fasce retributive	non meno dell'80% del Fondo
Produttività	non meno del 13% del Fondo



REGIONE AUTÒNOMA DE SARDIGNA
REGIONE AUTONOMA DELLA SARDEGNA

AGENZIA REGIONALE PRO S'AMPARU DE S'AMBIENTE DE SARDIGNA
AGENZIA REGIONALE PER LA PROTEZIONE DELL'AMBIENTE DELLA SARDEGNA

ARPAS

Direzione Amministrativa
Servizio Risorse Umane
C) effetti abrogativi impliciti
Nessuno.

D) illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità

Si attesta che le previsioni contrattuali sono coerenti con le disposizioni in materia di meritocrazia e premialità. Dal 2011 al personale del comparto si applica il Sistema di misurazione e valutazione della performance approvato con Determinazione del Commissario Straordinario n. 5 del 25 gennaio 2012. Si tratta di un importante strumento per migliorare il servizio che l'Agenzia è chiamata ad erogare nel quadro di un più efficiente utilizzo delle risorse e di una migliore economicità di gestione, che si estrinseca in un sistema basato sulla verifica a consuntivo dei risultati effettivamente ottenuti dal singolo dipendente e dalla struttura presso la quale lo stesso opera. La prestazione lavorativa nell'anno di riferimento viene esaminata in due livelli sequenziali e, all'interno di questi, sotto diversi aspetti. Il primo livello guarda all'efficacia dell'operato in squadra, individuata nel cosiddetto "Centro di Responsabilità (CdR)" e si traduce nella verifica del grado di raggiungimento degli obiettivi a livello di unità organizzativa e CdR omogenei (accorpati) secondo le procedure vigenti e, al loro interno, aggregati per gruppi di categorie contrattuali, secondo il CCNL comparto sanità di riferimento, ossia Ds; D; C, BS, B, A. Da tale verifica discende, in misura direttamente proporzionale, l'ammontare incentivante effettivamente da distribuire fra i componenti.

Il secondo livello, invece, riguarda la dimensione del merito individuale, frutto delle capacità e dell'impegno dei singoli dipendenti, e si esplica nella valorizzazione degli apporti individuali ai risultati di performance della Struttura di appartenenza.

E) illustrazione e specifica attestazione della coerenza con il principio di selettività delle progressioni economiche:

Si attesta che le previsioni contrattuali sono coerenti con il principio di selettività delle progressioni economiche.

Ai fini della selezione per l'attribuzione delle progressioni economiche orizzontali sono utilizzate le schede di valutazione permanente del personale del comparto, di cui all'allegato E) del Sistema di valutazione permanente complessiva approvato con Determinazione del Direttore Generale n. 54 del 21/6/2016. Obiettivo del Sistema è consentire un'efficace procedura di valutazione periodica permanente dei dipendenti. Per quanto concerne, in particolare, il personale del comparto tale procedura è propedeutica alle progressioni economiche e di carriera, nonché all'attribuzione e conferma degli incarichi relativi alle posizioni organizzative. La valutazione permanente complessiva dei dipendenti ha lo scopo precipuo di valorizzarne la professionalità, le capacità individuali e le caratteristiche attitudinali e di evidenziare gli aspetti comportamentali al fine di facilitare la loro corretta collocazione nell'organizzazione dell'Agenzia e sostenerne la crescita individuale.

La valutazione tiene conto, in funzione dell'inquadramento:

- della qualità delle prestazioni svolte;
- del grado di coinvolgimento nei processi aziendali;
- della capacità di adattamento ai cambiamenti organizzativi;
- della partecipazione effettiva alle esigenze di flessibilità, con disponibilità dimostrata ad accettare forme di mobilità programmata per l'effettuazione di esperienze professionali plurime collegate alle tipologie operative del profilo di appartenenza;
- dell'iniziativa personale e della capacità di proporre soluzioni innovative o migliorative dell'organizzazione del lavoro ovvero richiedenti la definizione in piena autonomia di atti aventi rilevanza esterna;
- del diverso impegno, manifestato anche in attività di tutoraggio e di inserimento lavorativo dei neoassunti.

La valutazione complessiva permanente tiene conto anche dei risultati della verifica annuale della performance; in particolare rileva la performance individuale, valutata nel contesto della performance organizzativa della struttura di appartenenza del valutando.

Ai fini della valutazione, per ciascuno dei suddetti criteri è prevista una scala di giudizio a cinque gradini, così definita:

ESITO OSSERVATO	GIUDIZIO SINTETICO
Largamente al di sopra dell'attesa	5
Superiore all'attesa	4
Adeguate - in linea con l'attesa	3
Inferiore all'attesa	2
Largamente al di sotto dell'attesa	1



REGIONE AUTÒNOMA DE SARDIGNA
REGIONE AUTONOMA DELLA SARDEGNA

AGENZIA REGIONALE PRO S'AMPARU DE S'AMBIENTE DE SARDIGNA
AGENZIA REGIONALE PER LA PROTEZIONE DELL'AMBIENTE DELLA SARDEGNA

ARPAS

Direzione Amministrativa
Servizio Risorse Umane

La valutazione finale è espressa in centesimi rapportata ai criteri effettivamente utilizzati. Il valore assunto come soglia per una valutazione positiva, utile ai fini del conferimento di eventuali incarichi e per le progressioni economiche e di carriera è pari a sessanta centesimi (60/100). Nel caso di passaggio alla fascia apicale è richiesta una valutazione positiva minima di settanta centesimi (70/100).

F) illustrazione dei risultati attesi dalla sottoscrizione del contratto integrativo, in correlazione con gli strumenti di programmazione gestionale

Il CCID si pone l'obiettivo di sostenere lo sforzo che l'Agenzia sta compiendo nel consolidare il massivo processo di riorganizzazione avviato nel luglio 2015 su indirizzo della Giunta regionale, che ha impattato sull'intero apparato produttivo, tecnico e amministrativo. In particolare l'attivazione del Servizio di pronta disponibilità e degli incarichi di funzione si pone in tal senso, in quanto istituti volti a migliorare il funzionamento dell'Agenzia.

G) altre informazioni eventualmente ritenute utili

=====