



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 personale non dirigente
triennio 2019/2021
sottoscritto in data 27 febbraio 2020



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

Ipotesi contratto collettivo decentrato integrativo personale non dirigente (art. 8 CCNL 21 maggio 2018 comparto Sanità), in merito all'utilizzo delle risorse decentrate dell'anno 2019. **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 sottoscritta in data 18 novembre 2019 Contratto sottoscritto in data 27 febbraio 2020	
Periodo temporale di vigenza	Triennio 2019/2021	
Composizione della delegazione trattante	Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): Direttore Generale, Ing. Alessandro Sanna; Direttrice Amministrativa, Dott.ssa Nicoletta Vannina Ornano Direttore Tecnico Scientifico, Dott. Piero Italo Persod Direttrice Servizio Risorse Umane, Dott.ssa Francesca Valentina Caria Funzionario Servizio Risorse Umane, Dott.ssa Simona Locci Funzionario Servizio Risorse Umane, Dott. Luigi Rocchigiani Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): CGIL FP, CISL-FP, UIL FPL, FSI, RSU Firmatarie della preintesa (indicare le sigle firmatarie): CISL-FP, componenti CISL RSU Firmatarie del contratto (indicare le sigle firmatarie): CISL-FP, un componente della RSU eletto nella lista della CISL FP senza mandato di rappresentanza per conto della stessa RSU _____	
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 agli esercizi 2019, 2020 e 2021 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; 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 sopradetti; d) differenziazione del premio individuale ai sensi dell'art. 82 CCNL 21 maggio 2018.	
Aspetto dei nei 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.	È stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno? Sì, in data 19 dicembre 2019 il Collegio dei revisori ha asseverato favorevolmente la preintesa sottoscritta in data 18 novembre 2019
		Nel caso l'Organo di controllo interno abbia effettuato rilievi, descriverli Nessun rilievo.



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

Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	È stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009? Il Piano della performance 2019/2021 è stato approvato in data 21 maggio 2019 con Determinazione del Direttore Generale n. 691/2019.
	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 29 gennaio 2019 con Determinazione del Direttore Generale n. 59/2019. L'aggiornamento per il triennio 2020/2022 è stato approvato con Determinazione del Direttore Generale n. 80/2020.
	È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009? Sì, per quanto di competenza.
	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 2019 la Relazione della Performance approvata con Determinazione del Direttore Generale n. 176/2019 del 4 marzo 2019.
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 triennio 2019/2021 e comunque fino all'approvazione di un nuovo contratto integrativo decentrato.
- Articolo 2. Dà atto che il CCID è sottoscritto, per la delegazione trattante di parte pubblica, dal Direttore Generale, dal Direttore Tecnico Scientifico, dal Direttore Amministrativo, dal Dirigente del Servizio Risorse Umane e da due funzionari del Servizio Risorse Umane per la parte giuridica e per la parte economica del personale, secondo la composizione di cui alla Determinazione del Direttore Generale n. 1372/2018 del 9 ottobre 2018, e per la delegazione trattante di parte sindacale dalla RSU e dai rappresentanti sindacali delle OO.SS. del comparto di ARPA Sardegna, rappresentative ai sensi dell'art. 43 D.Lgs. n. 165/2001 e firmatarie del CCNL triennio 2016/2018 21 maggio 2018.
- 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 2019, con 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. 174/2019 del 4 marzo 2019 che ha avuto l'asseverazione del Collegio dei Revisori dell'Agenzia con parere favorevole del 29 marzo 2019.
- Articolo 5. Prevede l'ultrattività del contratto integrativo decentrato 14 luglio 2017, integrato il 4 dicembre 2017, per quanto attiene a:



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

- il sistema di misurazione e valutazione della performance vigente, salvo quanto previsto al successivo articolo 8 dello stesso contratto integrativo decentrato;
- 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 negli esercizi 2019, 2020 e 2021, che saranno pertanto utilizzati per la corresponsione dei premi correlati alla performance organizzativa e alla performance individuale relative alle medesime annualità, sulla base dei risultati in termini di obiettivi raggiunti certificati dall'OIV.

Articolo 7 Definisce i criteri di ripartizione dei fondi di cui agli artt. 80 e 81 CCNL 21 maggio 2018.

Articolo 8 Concerne le modalità di determinazione e attribuzione della maggiorazione del premio individuale, in applicazione dell'art. 82 del CCNL 21 maggio 2018.

Articolo 9 Contiene la norma finale riguardante l'impegno reciproco delle parti a incontrarsi per discutere le eventuali modifiche/integrazioni al contratto integrativo decentrato, qualora intervenissero disposizioni normative o atti che ne rendessero necessaria la revisione.

B) quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse

I criteri di cui all'art. 7, 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:

DESCRIZIONE	CRITERIO	DESTINAZIONI
ART. 80 CONDIZIONI DI LAVORO E INCARICHI		1.066.762,63
STRAORDINARIO	non oltre 42,30%	451.240,59
INDENNITA' TURNO, RISCHIO, DISAGIO	non oltre 11,00%	117.343,89
IND. FUNZIONE	non oltre 10,70%	114.143,60
INDENNITA' QUALIFICA PROFESSIONALE/RESPONSABILITA'	non oltre 36,00%	384.034,55
TOTALE DESTINAZIONI A VALERE SUL F.DO		1.066.762,63
TOTALE F.DO STRAORDINARIO COND. DI LAVORO	100,00%	

ART. 81 FONDO PREMIALITA' E FASCE		1.289.519,32
PROGRESSIONI ORIZZONTALI FONDO (con increm. Ccnl + nuove fasce 2018)	non oltre 85,74%	1.105.598,21
PRODUTTIVITA' COLLETTIVA	non meno 14,26%	183.921,11
TOTALE DESTINAZIONI A VALERE SUL F.DO		1.289.519,32



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

TOTALE F.DO PREMIALITA' E FASCE	100,00%	
--	----------------	--

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'Agazia 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. A tutto questo si aggiunga il fatto che col presente contratto integrativo decentrato, all'art. 7, si definiscono le modalità di determinazione e attribuzione della maggiorazione del premio individuale, in applicazione dell'art. 82 del CCNL 21 maggio 2018, che garantiscono una maggiore selettività nell'accesso all'integrazione dello stesso secondo principi meritocratici.

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'Agazia 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



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

Superiore all'attesa	4
Adeguito - in linea con l'attesa	3
Inferiore all'attesa	2
Largamente al di sotto dell'attesa	1

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 proseguire nel consolidamento del processo di crescita dell'Agenzia, avviato con la riorganizzazione del 2015 su indirizzo della Giunta regionale, che ha impattato sull'intero apparato produttivo, tecnico e amministrativo. Con l'attivazione del Servizio di pronta disponibilità e degli incarichi di funzione sono attesi ulteriori miglioramenti, in quanto istituiti volti a potenziare il funzionamento dell'Agenzia.

G) altre informazioni eventualmente ritenute utili

=====