



**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 dirigente Area Funzioni Locali PTA**  
**sottoscritto in data 12 giugno 2023**



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 dirigente Area Funzioni Locali (art. 7 e ss CCNL 17 dicembre 2020 Area Funzioni Locali), in merito all'utilizzo delle risorse decentrate per gli anni 2021 – 2022 - 2023. **Relazione illustrativa**

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

<b>Data di sottoscrizione</b>	<b>Preintesa sottoscritta in data 10 maggio 2023</b> <b>Contratto sottoscritto in data 12/06/2023</b>
<b>Periodo temporale di vigenza</b>	<b>Triennio 2021/2023</b>
<b>Composizione della delegazione trattante</b>	<b>Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti):</b> Direttore Generale, Ing. Alessandro Sanna; Direttrice Amministrativa, Dott.ssa Nicoletta Vannina Ornano Direttore Servizio Risorse Umane, Dott. Roberto Pireddu Funzionario Servizio Risorse Umane, Dott. Simone Dessì Funzionario Servizio Risorse Umane, Dott. Luigi Rocchigiani <b>Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle):</b> CGIL FP - UIL FPL – CISL FP – ASSDAI – FEDIRETS SDIRS; <b>Firmatarie della preintesa (indicare le sigle firmatarie):</b> FEDIRETS SDIRS <b>Firmatarie del contratto (indicare le sigle firmatarie):</b> FEDIRETS SDIRS CISL FP
<b>Soggetti destinatari</b>	<b>Personale dirigente</b>
<b>Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>a) Criteri di ripartizione dei fondi: definizione dei criteri di ripartizione delle risorse dei fondi di cui agli artt. 90 e 91 del CCNL Funzioni Locali;</li><li>b) Differenziazione della retribuzione di risultato: definizione della misura percentuale di incremento (rispetto al valore medio pro capite delle risorse destinate alla retribuzione di risultato) per il/i dirigente/i che conseguano le valutazioni più elevate, e il numero di dirigenti a cui attribuire tale premialità (ai sensi dell'art. 30 del CCNL Funzioni Locali);</li><li>c) Sostituzioni: definizione dei criteri e della percentuale per l'integrazione della retribuzione di risultato dei dirigenti, in ragione dell'impegno richiesto in caso di affidamento di un incarico di sostituzione o di interim (ai sensi dell'art. 73 del CCNL Funzioni Locali);</li><li>d) Incarico di R.P.C.T.: definizione della percentuale per l'integrazione della retribuzione di risultato dei dirigenti, in ragione dell'impegno richiesto in caso di affidamento dell'incarico di R.P.C.T., ai sensi del comma i) dell'art. 66 del CCNL Funzioni Locali;</li><li>e) Erogazione della pronta disponibilità e dell'indennità di sostituzione: Definizione delle modalità e delle tempistiche di liquidazione delle indennità di pronta disponibilità e di sostituzione, che gravano sul fondo di risultato;</li></ul>



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

<b>Rispetto dell'iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione</b>	<b>Intervento dell'Organo di controllo interno. Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.</b>	<b>È stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno?</b> Sì, con prot. Arpas n. 20214/2023 del 31/05/2023.
		<b>Nel caso l'Organo di controllo interno abbia effettuato rilievi, descriverli</b> _____
	<b>Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria</b>	<b>È stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009?</b> Ai sensi dell'art. 6 del D.L. n. 80/2021, convertito con modificazioni in Legge n. 113/2021, e successivo D.P.R. 24 giugno 2021, n. 81, il Piano della performance è stato assorbito nel Piano integrato di attività ed organizzazione. L'ARPAS ha approvato il PIAO 2022/2024 con DDG n. 1065 del 21/07/2022 e il PIAO 2023/2025 con DDG n. 152 del 31/01/2023.
		<b>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?</b> Si veda punto precedente su Piano della performance, per quanto concerne anche il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità.
		<b>È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009?</b> Sì, per quanto di competenza.
		<b>La Relazione della Performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del d.lgs. n. 150/2009?</b> L'OIV ha validato in data 2 maggio 2022 la Relazione della Performance per l'anno 2021, approvata con Determinazione del Direttore Generale n. 598/2022 del 2 maggio 2022. Attualmente è in corso di definizione la Relazione della Performance per l'anno 2022.
<b>Eventuali osservazioni =====</b>		

**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

Premessa L'Agencia fa parte del "Sistema Regione" come definito nella L.R. n. 24/2014. In data 15.12.2021 si è riunito il tavolo di contrattazione integrativa della dirigenza Sanitaria e PTA (come da verbale sottoscritto e agli atti dell'Agencia), che ha portato alla definizione di un accordo sulle materie oggetto di contrattazione collettiva decentrata integrativa, recepite e applicate con la Determinazione del Direttore Generale n. 700/2022 del 16.05.2022, e che sono richiamate nel presente CCID.



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

- Articolo 1. Individua l'oggetto del contratto.
- Articolo 2. Dà atto che il CCID ha validità triennale e conserva efficacia fino all'approvazione di un nuovo contratto integrativo decentrato. Le materie relative alla definizione di un diverso criterio di riparto del fondo per la retribuzione di posizione e di risultato possono essere negoziate con cadenza annuale.
- Articolo 3. Stabilisce i soggetti legittimati alla sottoscrizione dell'accordo, ossia, per la delegazione trattante di parte pubblica, il Direttore Generale, la Direttrice Amministrativa, il Dirigente del Servizio Risorse Umane e i 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. 547/2021 del 19 aprile 2021, e per la delegazione trattante di parte sindacale dai rappresentanti sindacali delle OO.SS. della Dirigenza PTA di ARPA Sardegna, rappresentative ai sensi dell'art. 43 D.Lgs. n. 165/2001 e firmatarie del CCNL triennio 2016/2018 del 17 dicembre 2020.
- Articolo 4. Individua le materie oggetto di contrattazione integrativa disciplinate nell'accordo.
- Articolo 5. Definisce i criteri di ripartizione dei fondi di cui agli artt. 90 e 91 CCNL 17 dicembre 2020.
- Articolo 6. Dispone le modalità di differenziazione e variabilità della retribuzione di risultato, in applicazione dell'art. 30 CCNL 17 dicembre 2020, con particolare riferimento alla maggiorazione spettante al dirigente che consegue la valutazione più elevata.
- Articolo 7. Definisce le modalità di retribuzione dei casi di sostituzione ed interim, di cui all'art. 73 CCNL 17 dicembre 2020.
- Articolo 8. Definisce le modalità di retribuzione dell'incarico di "responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza", di cui agli artt. 66 e 73 del CCNL Funzioni Locali;
- Articolo 9. Concerne le modalità di erogazione della pronta disponibilità e dell'indennità di sostituzione.
- Articolo 10. 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. 5 del CCID, concernenti in particolare l'utilizzo del Fondo retribuzione di posizione (art. 90) e del Fondo retribuzione di risultato e trattamenti accessori (art. 91), sono i seguenti:

	Descrizione	Destinazione	Criterio
ART. 90	<b>FONDO RETRIBUZIONE DI POSIZIONE</b>	<b>614.192,92 €</b>	<b>100,0%</b>
	RETRIBUZIONE DI POSIZIONE FISSA	247.500,38 €	non meno del 40,30%
	RETRIBUZIONE DI POSIZIONE VARIABILE	305.384,44 €	non meno del 49,72%
	IND. STRUTTURA COMPLESSA	61.308,00 €	non meno del 9,98%

	Descrizione	Destinazione	Criterio
ART. 91	<b>FONDO RETRIBUZIONE DI RISULTATO E A.</b>	<b>169.223,90 €</b>	<b>100,00%</b>
	PRONTA DISPONIBILITA' E STRAORDINARIO	30.155,70 €	non meno del 17,82%
	RETRIBUZIONE DI RISULTATO	139.068,20 €	non meno del 82,18%



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 dirigente si applica il Sistema di misurazione e valutazione della performance approvato con Determinazione del Direttore Amministrativo n. 7 del 30 maggio 2013 e ss.mm.ii.. 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 dirigente e dalla struttura da esso diretta. 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 secondo le procedure di budget.

Il secondo livello, invece, riguarda la dimensione del merito individuale, frutto delle capacità e dell'impegno prestato dai singoli dirigenti, e si esplica nella valorizzazione degli apporti individuali alla produttività d'equipe.

A tutto questo si aggiunga il fatto che col presente contratto integrativo decentrato, all'art. 6, si definiscono le modalità di determinazione e attribuzione della maggiorazione del premio individuale, in applicazione dell'art. 30 del CCNL 17 dicembre 2020, 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;

Istituto non previsto per la dirigenza.

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 in coerenza con gli atti d'indirizzo della Giunta regionale, che impattano sull'intero apparato produttivo, tecnico e amministrativo.

G) altre informazioni eventualmente ritenute utili

Nulla da rilevare.