REGIONE AUTÒNOMA DE SARDIGNA

REGIONE AUTONOMA DELLA SARDEGNA

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

ARPAS

Contratto collettivo integrativo decentrato del personale del comparto dell' ARPAS triennio 2019/2021

Indice

PREMESSA 4

ART. 1. OGGETTO 4

ART. 2. SOGGETTI 4

ART. 3. MATERIE 4

ART. 4. FONDI CONTRATTUALI 5

ART. 5. ULTRATTIVITA' DEL CONTRATTO INTEGRATIVO DECENTRATO 14 LUGLIO 2017, INTEGRATO IL 4 DICEMBRE 2017 5

ART. 6. RIASSEGNAZIONE AL FONDO PREMIALITA' E FASCE DEI RESIDUI SUL FONDO CONDIZIONI DI LAVORO E INCARICHI RELATIVI AGLI ESERCIZI 2019, 2020 E 2021. 6

ART. 7. CRITERI DI RIPARTIZIONE DEI FONDI (ARTT. 80 E 81 CCNL 21 MAGGIO 2018) 7

ART. 8. DIFFERENZIAZIONE DEL PREMIO INDIVIDUALE 7

ART. 9. NORMA FINALE E IMPEGNI 8

In data 18 novembre 2019 è stata sottoscritta l'ipotesi di contratto collettivo integrativo decentrato per il personale non dirigente dell'Agenzia Regionale per la Protezione dell'Ambiente della Sardegna (ARPAS), dalla delegazione trattante di parte pubblica, dai due componenti della CISL FP all'interno della RSU e dal rappresentante regionale della CISL FP, organizzazione sindacale del comparto rappresentativa ai sensi dell'art. 43 D.Lgs. n. 165/2001 e firmataria del Contratto collettivo nazionale di lavoro vigente.
L'ipotesi di contratto è stata quindi approvata con Determinazione del Direttore Generale n. 1781/2019 del 02/12/2019 e trasmessa in data 3 dicembre 2020 al Collegio dei Revisori dell'Agenzia, insieme alla relazione illustrativa ed alla relazione tecnico-finanziaria redatte ai sensi degli artt. 40, comma 3-sexies e 40-bis del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, come modificato dall'art. 55 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, ai fini del relativo controllo sulla compatibilità della contrattazione collettiva integrativa con i vincoli di bilancio e con quelli derivanti dall'applicazione delle norme di legge, con particolare riferimento alle disposizioni inderogabili che incidono sulla misura e sulla corresponsione dei trattamenti accessori.
Il Collegio dei Revisori ha rilasciato parere positivo in data 19 dicembre 2020, sia sull'ipotesi di accordo integrativo che sulle relazioni allegate.
In esito a detto prescritto parere dell'organo di controllo, l'anno 2020, il giorno 27 (ventisette) del mese di luglio, la Direzione dell'Agenzia, la RSU ed i Rappresentanti delle OO.SS. rappresentative del personale non dirigente dell'ARPAS, di cui sopra, sottoscrivono il presente contratto collettivo integrativo decentrato.

1) DELE "LUGLIO" ADDE: "FEBBRAIO"

Per l'Agenzia:

Il Direttore Generale
Ing. Alessandro Sanna .....

Il Direttore Tecnico Scientifico
Dott. Piero Italo Persod .....

La Direttrice Amministrativa
Dott.ssa Nicoletta Vannina Ornano .....

La Funzionaria del Servizio Risorse Umane
Dott.ssa Simona Locci .....

Il Funzionario del Servizio Risorse Umane
Dott. Luigi Rocchigiani .....

Per le Organizzazioni sindacali

R.S.U. .....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

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 F.S.I. .....

PREMESSA

L'Agenzia Regionale per la Protezione dell'Ambiente della Sardegna (ARPAS) è stata "*istituita*" con L.R. n. 6 del 18 maggio 2006 e successivamente "*costituita*" con DPGR n. 91 del 21/9/2007 (v. art. 1 co. 3 L.R. 6/2006). L'ARPAS è un'Agenzia regionale che opera per la promozione dello sviluppo sostenibile e per la tutela e miglioramento della qualità degli ecosistemi naturali e antropizzati. L'Agenzia è l'organo tecnico che supporta le autorità competenti in materia di programmazione, autorizzazioni e sanzioni in campo ambientale, a tutti i livelli di governo del territorio della Regione Autonoma della Sardegna. In particolare, le sue funzioni si esplicano in:

- controllo delle fonti di pressioni ambientali determinate dalle attività umane che, prelevando risorse ed interagendo con l'ambiente circostante, producono degli impatti su di esso qualificabili a vario titolo (scarichi, emissioni, rifiuti, sfruttamento del suolo, radiazioni, ecc.);
- monitoraggio dello stato dell'ambiente determinato dal livello di qualità delle diverse matrici ambientali (aria, acqua, suolo, ecc.);
- supporto tecnico ad altri enti ed organismi pubblici nel definire le risposte da mettere in atto per fronteggiare le pressioni ambientali e migliorare così lo stato dell'ambiente.

L'Agenzia fa parte del "Sistema Regione" come definito nella L.R. n. 24/2014 ed è soggetta al CCNL Comparto Sanità.

ART. 1. OGGETTO

1. Il presente Contratto collettivo integrativo decentrato (di seguito abbreviato in "CCID"), predisposto e definito ai sensi dell'art. 40 del D.Lgs. n. 165/2001 e ss.mm.ii. e degli artt. 8 e 9 Contratto collettivo nazionale di lavoro Sanità (di seguito abbreviato in "CCNL") triennio 2016/2018 21 maggio 2018, si applica a tutto il personale del comparto con rapporto di lavoro a tempo indeterminato o determinato dell'Agenzia, ivi compreso il personale comandato presso l'ARPA Sardegna e il personale a tempo parziale, fatti salvi gli istituti non compatibili con la precarietà del rapporto di lavoro e la sua limitata durata nel tempo.

2. Le parti stipulano il presente CCID utilizzando le risorse dei Fondi per la contrattazione integrativa decentrata determinati secondo le norme contrattuali del CCNL del comparto del Servizio Sanitario Nazionale triennio 2016/2018 21 maggio 2018, articoli 80 e 81.

3. Ai sensi dell'art. 9 CCNL 21/5/2018 il presente CCID ha validità per il triennio 2019/2021 e comunque fino all'approvazione di un nuovo contratto integrativo decentrato.

ART. 2. SOGGETTI

1. Il presente 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.

ART. 3. MATERIE

1. Il presente CCID disciplina le seguenti materie:

- 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;

- 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;
- 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 sopraddetti;
- differenziazione del premio individuale ai sensi dell'art. 82 CCNL 21 maggio 2018.

ART. 4. FONDI CONTRATTUALI

1. Le risorse per il finanziamento della contrattazione integrativa decentrata per l'anno 2019 sono state 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.

Trattasi, in particolare, delle risorse di parte stabile costituenti i Fondi di cui agli artt. 80 e 81 del CCNL del comparto del Servizio Sanitario Nazionale 21 maggio 2018 triennio 2016/2018, il cui ammontare è:

Fondo condizioni di lavoro e incarichi (art. 80): € 1.066.762,63;

Fondo premialità e fasce (art. 81): € 1.289.519,32.

ART. 5. ULTRATTIVITA' DEL CONTRATTO INTEGRATIVO DECENTRATO 14 LUGLIO 2017, INTEGRATO IL 4 DICEMBRE 2017

1. Le parti concordano di applicare il Sistema di misurazione e valutazione della performance vigente, di cui all'articolo 6 del CCID 14 luglio 2017, integrato il 4 dicembre 2017, salvo quanto previsto al successivo articolo 8 del presente contratto integrativo decentrato.

2. Le parti confermano i criteri generali per le progressioni economiche orizzontali di cui all'articolo 7 del CCID 14 luglio 2017, integrato il 4 dicembre 2017. In particolare:

a. ARPA Sardegna individua il personale cui attribuire la fascia economica superiore mediante apposita selezione per la progressione economica orizzontale (P.E.O.) del personale in possesso dei requisiti, a tal fine collocato in due graduatorie distinte, una per il ruolo tecnico/sanitario e una per il ruolo amministrativo. La fascia economica superiore viene attribuita ai dipendenti utilmente collocati nelle due graduatorie fino ad esaurimento della quota di fondo contrattualmente destinata alle P.E.O.. Eventuali residui ancora disponibili, a seguito dell'attribuzione della fascia economica superiore disposta con la procedura selettiva sopra detta, sono annualmente utilizzati per la corresponsione dei premi correlati alla performance organizzativa ed alla performance individuale ai sensi dell'art. 81, comma 6, lettere a) e b);

b. partecipano alla procedura selettiva i dipendenti con contratto di lavoro a tempo indeterminato in possesso dei seguenti requisiti:

   - requisito minimo di permanenza nella posizione economica in godimento pari a 24 mesi maturati alla data del 31 dicembre dell'anno di riferimento;
   - non avere riportato sanzioni disciplinari superiori al rimprovero verbale o condanne penali definitive che comportino almeno la sanzione della sospensione dal servizio.

   In applicazione delle vigenti disposizioni contrattuali non partecipa pertanto alla procedura selettiva:

   - il personale già collocato in ultima fascia;
   - il personale non in possesso del requisito minimo di permanenza nella posizione economica in godimento pari a 24 mesi;
   - il personale al quale nell'ultimo biennio sia stata irrogata una sanzione disciplinare superiore al rimprovero verbale o nei confronti del quale sia stata emessa sentenza penale definitiva che comporti almeno la sanzione della sospensione dal servizio;

c. ai fini della selezione per le progressioni economiche orizzontali sono utilizzate le schede di valutazione permanente del personale del comparto, allegato E) del Sistema di valutazione permanente complessiva approvato con Determinazione del Direttore Generale n. 54 del 21/6/2016. Per la formulazione delle graduatorie finali si utilizza la media dei punteggi delle schede di valutazione del triennio precedente all'anno di attribuzione delle P.E.O.. Ai fini

dell'idoneità occorre aver conseguito in ciascun anno oggetto di valutazione un punteggio non inferiore a 60/100 per tutti i passaggi di fascia, fatta eccezione per il passaggio all'ultima fascia (apicale) della categoria di appartenenza, per il quale il punteggio minimo non deve essere inferiore a 70/100;

d. fermi restando i requisiti di accesso, possono partecipare alla procedura selettiva i dipendenti che al 31 dicembre dell'anno precedente a quello di attribuzione delle P.E.O.:
   a) sono in aspettativa per incarico dirigenziale presso altri enti, ai sensi dell'art. 19, comma 6, D.Lgs. 165/2001;
   b) sono in aspettativa per motivi personali, ai sensi dell'art. 12 CCNL 20/09/2001 integrativo CCNL 07/04/1999;
   c) sono in aspettativa per motivi di studio, ai sensi dell'art. 13 CCNL 20/09/2001 integrativo CCNL 07/04/1999;
   d) sono in posizione di comando presso altri enti, ai sensi dell'art. 20, comma 2, CCNL 20/09/2001 integrativo CCNL 07/04/1999;
   e) si trovano in maternità, infortunio sul lavoro o malattia;
   f) sono transitati nei ruoli ARPAS a seguito di procedura di mobilità ex art. 30, D.Lgs. 165/2001.

   Nei casi di cui ai precedenti punti a), d) ed f) il dipendente interessato allega alla domanda di partecipazione alla selezione per l'attribuzione della fascia la valutazione finale o documentazione ad essa assimilata, riportata nell'Ente dove presta o ha prestato servizio.

   Il Servizio Risorse Umane effettua l'omogeneizzazione della valutazione ai fini dell'attribuzione del punteggio per la formulazione della graduatoria.

   Nei casi di cui ai precedenti punti b), c) ed e) se l'assenza dal servizio si è protratta per un periodo pari o superiore all'anno, tale da determinare l'impossibilità a produrre la scheda di valutazione per quell'annualità, il candidato non sarà valutato e conseguentemente dichiarato non idoneo ai fini dell'attribuzione della progressione economica orizzontale;

e. a parità di punteggio (ex aequo) hanno precedenza i dipendenti che:

   - hanno ottenuto la media più elevata dei punteggi relativi ai risultati di performance conseguiti nel triennio, così come risultanti dalle schede di valutazione permanente del personale del comparto, allegato E) del Sistema di valutazione permanente complessiva approvato con la citata DDG n. 54/2016;
   - presentano la maggiore esperienza professionale complessiva (misurata in anni dalla data di assunzione), considerando esclusivamente l'attività prestata a tempo indeterminato nelle pubbliche amministrazioni di cui all'art. 2 comma 1 del D. Lgs. 165/2001;
   - presentano la maggiore età anagrafica.

3. Le progressioni orizzontali eventualmente attribuite avranno effetto solo a decorrere dal primo mese successivo a quello di attribuzione.

4. Riguardo all'individuazione dei contingenti di personale addetto ai servizi minimi essenziali, al fine di garantire la continuità delle prestazioni indispensabili in caso di sciopero, le parti confermano le disposizioni contenute nel protocollo di intesa sottoscritto in data 9 aprile 2014 e approvate con Direttiva del Direttore Generale n. 5/2014

ART. 6. RIASSEGNAZIONE AL FONDO PREMIALITA' E FASCE DEI RESIDUI SUL FONDO CONDIZIONI DI LAVORO E INCARICHI RELATIVI AGLI ESERCIZI 2019, 2020 E 2021.

1. Ai sensi dell'art. 81, comma 7, CCNL 21 maggio 2018 le parti convengono di riassegnare al Fondo premialità e fasce i residui accertati negli esercizi 2019, 2020 e 2021 sul Fondo condizioni di lavoro e incarichi, 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.

ART. 7. CRITERI DI RIPARTIZIONE DEI FONDI (ARTT. 80 E 81 CCNL 21 MAGGIO 2018)

1. Nelle more di costituzione dei Fondi per la contrattazione integrativa decentrata per gli anni 2020 e 2021, le parti nel prendere atto che l'art. 23, comma 2, D.Lgs. n. 75/2017 dispone che a decorrere dal 1° gennaio 2017 l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, anche a livello dirigenziale, di ciascuna delle amministrazioni pubbliche di cui all'art. 1, comma 2 del D.Lgs. n. 165/2001, non possa superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2016, concordano che, a invarianza dei Fondi rispetto all'esercizio 2019, le modalità di utilizzo all'interno di ciascuno dei due fondi di cui agli artt. 80 (Fondo condizioni di lavoro e incarichi) e 81 (Fondo premialità e fasce) del CCNL 21 maggio 2018 siano le 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
TOTALE F.DO PREMIALITA' E FASCE	**100,00%**	

ART. 8. DIFFERENZIAZIONE DEL PREMIO INDIVIDUALE

1. Per quel che concerne l'applicazione dell'art. 82 del CCNL 21 maggio 2018, le parti concordano su quanto segue:

I). con riferimento ai **criteri selettivi per l'accesso all'integrazione del premio individuale di cui al comma 1, art. 82, convengono che hanno diritto al potenziale accesso all'integrazione i dipendenti che:**

- siano stati assegnatari di criteri di valorizzazione funzionali al raggiungimento di obiettivi ad elevata complessità, cioè:

  - volti a produrre risultati migliorativi dei servizi interni/esterni ARPAS;
  - concretamente utili e funzionali a raggiungere gli obiettivi Agenziali;
  - relativi ad attività aggiuntive e non sostitutive o comunque rientranti negli ordinari compiti di ufficio;
  - commisurati alla categoria di inquadramento del dipendente;
- abbiano conseguito il massimo valore del punteggio di flessibilità individuale, al momento pari a 2,0. Tale massimo punteggio di flessibilità deve essere stato conseguito quale media matematica di tutte le eventuali Schede individuali afferenti agli eventuali CdR presso i quali il dipendente ha prestato servizio nell'anno di riferimento;
- abbiano svolto la propria attività presso uno o più CdR ARPAS per l'intera annualità di riferimento.

II). con riferimento al **comma 2, art. 82, la misura della maggiorazione** è computata con riferimento al valore medio economico per Categoria determinato dal parametro di accesso al fondo, integrato nella misura del **30%** rispetto al parametro applicato a tutti i dipendenti;

III). con riferimento al **comma 3, art. 82, la quota di personale cui la maggiorazione può essere attribuita è pari al 5%** massimo del personale in servizio nell'anno di riferimento, arrotondando rispettivamente per difetto i valori fino a 0,50 e per eccesso i valori superiori a 0,50, ma comunque garantendo almeno 1 unità per ciascun CdR accorpato.

2. Il Dirigente Valutatore del CdR accorpato, verificato il possesso dei requisiti di cui al punto I). e sentiti gli eventuali Dirigenti Valorizzatori dei CdR semplici afferenti, comunica espressamente ai competenti uffici, attraverso l'apposita funzione della piattaforma SW dedicata, il/i nominativo/i del/dei dipendente/i assegnatario/i della maggiorazione; qualora nel CdR accorpato risulti un numero di dipendenti in possesso dei requisiti di cui al punto I). superiore alla % massima stabilita, il Dirigente Valutatore del CdR accorpato individua quello/i assegnatario/i della maggiorazione.

I Dirigenti valutatori dei CdR accorpati sono quelli individuati dal Regolamento sulla Gestione della Performance.

ART. 9. NORMA FINALE E IMPEGNI

1. Le parti concordano che, qualora intervenissero disposizioni normative o atti che rendessero necessaria la revisione del presente CCID o parti di esso, si incontreranno per discutere e concordare le modifiche/integrazioni.

RSU

CISL FP