



**ARPAM**  
AGENZIA REGIONALE  
PER LA PROTEZIONE AMBIENTALE  
DELLE MARCHE



## AREA COMPARTO

### RELAZIONE ILLUSTRATIVA SULL'IPOTESI DI ACCORDO INTEGRATIVO SOTTOSCRITTO IN DATA 11 MAGGIO 2017

#### SUL REGOLAMENTO PER LA GESTIONE DEL SISTEMA DI VALORIZZAZIONE DELLE PERFORMANCE INDIVIDUALI CONNESSO SISTEMA PREMIANTE DELL'ANNO 2017 E SEGUENTI

A seguito delle trattative intervenute tra la delegazione di parte pubblica e la delegazione di parte sindacale si è addivenuti, in data 11 Maggio 2017, alla sottoscrizione dell'ipotesi di accordo integrativo stralcio del personale area Comparto dell'ARPAM con il quale si è proceduto ad approvare il regolamento per la gestione del sistema di valorizzazione delle performance individuali connesso sistema premiante dell'anno 2017 - e successivi - e definizione dei criteri di ripartizione delle risorse del "Fondo produttività collettiva, miglioramento servizio e premio qualità prestazioni individuali (art. 8 CCNL 31/7/2009).

La vigente normativa legislativa in materia di contrattazione collettiva integrativa prevede che una volta sottoscritta l'ipotesi di contratto collettivo integrativo il controllo su detta ipotesi di contratto venga effettuato dal Collegio dei Revisori (in ARPAM Revisore Unico ai sensi della L.R. n. 12 del 17.06.2011, in merito alla compatibilità dei costi della contrattazione con i vincoli di bilancio e quelli derivanti dall'applicazione di norme di legge, con particolare riferimento alle disposizioni inderogabili che incidono sulla misura e sulla corresponsione dei trattamenti accessori (art. 40 bis del D.Lgs n. 165/2001 e s.m.i.).

Il Dipartimento della R.G.S., d'intesa con il dipartimento della Funzione Pubblica, con circolare n. 25 del 19.7.2012, ha predisposto, ai sensi dell'art. 40 del D.Lgs. n.165/2001, gli schemi standard di relazione tecnico finanziaria e relazione illustrativa da allegare ai contratti integrativi che devono essere pubblicati in modo permanente sui rispettivi siti istituzionali al fine di assicurare trasparenza ed informazione sugli atti relativi alla specifica contrattazione.

La presente relazione illustrativa viene pertanto trasmessa al Revisore Unico dell'ARPAM al fine di fornire le previste specificazioni attinenti il percorso ed i contenuti della contrattazione integrativa e per l'attestazione della compatibilità e sostenibilità nell'ambito degli strumenti annuali e pluriennali di Bilancio.

#### MODULO 1 - ILLUSTRAZIONE DEGLI ASPETTI PROCEDURALI, SINTESI DEL CONTENUTO DEL CONTRATTO ED AUTODICHIARAZIONE RELATIVE AGLI ADEMPIMENTI DELLA LEGGE

<b>Data di sottoscrizione</b>	Data di sottoscrizione ipotesi di accordo: 11 Maggio 2017
-------------------------------	--

<b>Periodo temporale di vigenza</b>	Anno 2017 e seguenti	
<b>Composizione della delegazione trattante</b>	<p><b>Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti):</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Direttore Generale</li> <li>- Direttore Amministrativo</li> <li>- Direttore Tecnico Scientifico</li> </ul> <p><b>Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle):</b> CGIL FP, CISL FP, UIL FPL, FIALS, FSI e RSU Aziendale</p> <p><b>Organizzazioni sindacali firmatarie (elenco sigle):</b> CGIL FP, CISL FP, UIL FPL, FIALS e RSU Aziendale</p>	
<b>Soggetti destinatari</b>	Personale Area Comparto ARPAM	
<b>Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)</b>	L'ipotesi di contratto integrativo definisce il regolamento per la gestione del sistema di valorizzazione delle performance individuali connesso sistema premiante dell'anno 2017 - e successivi - e definizione dei criteri di ripartizione delle risorse del fondo aziendale finalizzato al finanziamento della retribuzione legata alla produttività collettiva , al miglioramento del servizio ed alla qualità delle prestazioni individuali.	
<b>procedurale e degli atti propedeutici e</b>	<b>Intervento dell'Organo di controllo interno.</b>	La presente relazione unitamente alla relazione tecnico finanziaria viene trasmessa all'organo di controllo - Revisore Unico dell'ARPAM - per la dovuta Certificazione ai sensi dell'art. 40 bis del D.Lgs n. 165/2001 e s.m.i..
	<b>Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.</b>	
		Nel caso in cui l'Organo di controllo dovesse effettuare rilievi saranno poste in essere le eventuali misure correttive, se dovute.

	<p><b>Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria</b></p>	<p>Con determina n. 11 del 31 gennaio 2017 l'ARPAM ha approvato il piano della performance triennio 2017-2019.</p> <hr/> <p>In conformità a quanto disposto dall'art. 11, comma 2, del D.Lgs. 150/2009, l'ARPAM:  - con determina n. 12 del 31 gennaio 2017 ha adottato il piano triennale per la prevenzione della corruzione e della trasparenza 2017-2019.</p> <hr/> <p>L'ARPAM procederà a pubblicare sul sito istituzionale dell'ARPAM, nella sezione "<i>Amministrazione trasparente</i>", successivamente all'avvenuta certificazione da parte del Revisore Unico, l'accordo integrativo nonché la presente relazione illustrativa e l'allegata relazione tecnico finanziaria.</p> <hr/>
--	---	---

**MODULO 2**  
**ILLUSTRAZIONE DELL'ARTICOLATO DEL CONTRATTO - ATTESTAZIONE DELLA COMPATIBILITÀ CON I VINCOLI DERIVANTI DA NORME DI LEGGE E DI CONTRATTO**



## NAZIONALE

### Normativa contrattuale di riferimento:

- CCNL 7.4.99 area comparto
- CCNL 19.04.2004 area comparto
- Artt. 8 CCNL 31.7.2009 area comparto
- Artt. 40 e 40 bis D.Lgs 30 marzo 2001, n. 165
- D.Lgs. 27.10.2009, n. 150

L'ipotesi di contratto collettivo integrativo stralcio rispetta i principi generali di cui all'art. 17, comma 2, del D.Lgs n. 150/2009 (assenza di nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica) ed all'art. 18 D.Lgs 150/2009 (attribuzione selettiva di incentivi: divieto di distribuzione indifferenziata in assenza delle verifiche ed attestazioni sui sistemi di misurazione e valutazione).

Con l'ipotesi di contratto collettivo integrativo sottoscritto in data 11/05/2017 le parti, nell'approvare il "Regolamento per la gestione del sistema di valorizzazione delle performance individuali - connesso sistema premiante" hanno stabilito, in relazione alle risorse del "Fondo produttività collettiva, miglioramento servizio e premio qualità prestazioni individuali (art. 8 CCNL 31/7/2009) hanno stabilito:

- Art 2 : Il Fondo della produttività collettiva è distribuito ai singoli dipendenti in base alla verifica logicamente connessa dei due seguenti livelli di performance:
  1. Il grado di raggiungimento degli obiettivi fissati per CdR di afferenza (**performance organizzativa**);
  2. Il contributo apportato dal singolo dipendente al raggiungimento dei suddetti obiettivi e più in generale all'efficiente ed efficace funzionamento della propria struttura (**performance individuale**)
- Art. 3 : La Direzione si riserva la possibilità di destinare fino al 12% del complessivo fondo incentivante annuale per la valorizzazione di equipe o specifici dipendenti nel conseguimento di progetti strategici tendenti al miglioramento dell'organizzazione.
- Art. 6 : Le parti hanno stabilito un parametro individuale di accesso al fondo incentivante secondo i valori di cui alla seguente tabella

Tipologia d'incarico	Parametro individuale di accesso al Fondo
Categoria D-Ds	0.9
Categoria C	0.8
Categoria B-Bs	0.7
Categoria A	0.6

- Art. 7 : Il grado di responsabilità differenziata in relazione alla performance organizzativa è individuato con i parametri di cui alla seguente tabella

Livello di responsabilizzazione differenziata	
Incarico/Categoria	Liv. di responsabilità
Categoria D-Ds	80%
Categoria C	70%
Categoria B-Bs	60%
Categoria A	50%

- Art. 8 : Il procedimento di valorizzazione degli apporti individuali prevede l'individuazione preventiva annuale dei criteri e livelli di apporto individuale riportati direttamente all'interno della scheda

Esempio CRITERI di VALORIZZAZIONE	Livello 1	Livello 2	Livello 3	Livello 4	Livello 5
1. Registrazione puntuale e corretta dei risultati analitici prodotti (% dati registrati)	<20%	21-40%	41-60%	61-80%	>81%
2. Flessibilità-disponibilità ad assumere temp.compiti da sopraggiunte esigenze di servizio o da indicazioni del dirigente (%assolvimento)	5-10%	11-30%	31-50%	51-80%	81-100%
3.					

Con il regolamento per la gestione del sistema di valorizzazione delle performance individuali connesso sistema premiante per l'anno 2017 è intenzione dell'ARPAM procedere all'adozione, in via uniforme, di una metodologia per tutto il contesto produttivo, così com'è articolato nelle diverse strutture organizzative, attraverso un sistema che si fonda sul principio che la "retribuzione di risultato" deve essere necessariamente legata alle logiche del budgeting, con l'obbligo di verificare il diritto alla distribuzione dell'incentivo in base al grado di raggiungimento degli obiettivi, misurato attraverso il sistematico impiego di opportuni indicatori di risultato. La retribuzione di produttività conserva, pertanto, il suo forte valore di leva gestionale per incentivare il personale a raggiungere gli obiettivi assegnati alla struttura di appartenenza.

In relazione alla determinazione dei fondi aziendali - ed in particolare per il "Fondo produttività collettiva, miglioramento servizio e premio qualità prestazioni individuali (art. 8 CCNL 31/7/2009), l'ARPAM ha adottato la determina n. 93/DG del 31/05/2017 quantificando, in via provvisoria, l'entità delle risorse destinate alla produttività per l'anno 2017.

**IL DIRETTORE AMMINISTRATIVO**

Dott. Milco Coacci


