



ARPAM
AGENZIA REGIONALE
PER LA PROTEZIONE AMBIENTALI
DELLE MARCHE

AREA DEL COMPARTO

RELAZIONE ILLUSTRATIVA

SULL'IPOTESI DI CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO SOTTOSCRITTO IN DATA 21.11.2018

- *Sezione A* *Disposizioni generali*
- *Sezione B* *Sistema delle relazioni sindacali*
- *Sezione C* *Fondo "Premialità e fasce" art. 81 CCNL 21.05.2018 – criteri e modalità di attribuzione*
- *Sezione D* *Art. 113 D.LGS 50/2016 e smi – Criteri e modalità di affidamento degli incarichi e di ripartizione del fondo tra il responsabile unico del procedimento e I soggetti che svolgono le funzioni tecniche nonché tra i loro collaboratori*
- *Sezione E* *Finalizzazione risorse fondi contrattuali anno 2018*
- *Sezione F* *Norme Finali*

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

Data di sottoscrizione	Data di sottoscrizione ipotesi di accordo: 21 novembre 2018
Periodo temporale di vigenza	Triennio 2018 - 2020. per la parte normativa delle sezioni A, B, C Capo I, D ed E per la parte relativa alle risorse per incarichi e indennità. Annuale (anno 2018) per la restante parte economica oltre alla normativa della sezione C Capo II e, fatta salva diversa espressa previsione, i relativi effetti giuridici ed economici decorrono dal giorno successivo alla data della sua stipulazione in via definitiva.
Composizione della delegazione trattante	<p>Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti):</p> <ul style="list-style-type: none"> - Direttore Generale - Direttore Amministrativo - Direttore Tecnico Scientifico - Dirigente f.f. Servizio Gestione Risorse Umane - Direttori dei Dipartimenti Provinciali ARPAM di: Ancona, Ascoli Piceno, Fermo, Macerata, Pesaro <p>Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): CGIL FP, CISL FP, UIL FPL, FIALS, FSI e RSU Aziendale</p> <p>Organizzazioni sindacali firmatarie (elenco sigle): CGIL FP, CISL FP, UIL FPL, e RSU Aziendale</p>
Soggetti destinatari	Personale Area Comparto ARPAM

<p>Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)</p>	<p>L'ipotesi di contratto collettivo integrativo definisce:</p> <ul style="list-style-type: none"> • alla sezione B il sistema delle relazioni sindacali, anche alla luce del nuovo CCNL 21/05/2018; • alla sezione C i criteri e modalità di attribuzione delle risorse di cui al fondo premialità e fasce ex art. 81 CCNL 21/05/2018; • alla sezione D i criteri e modalità di affidamento degli incarichi e di ripartizione del fondo tra il responsabile unico del procedimento e i soggetti che svolgono le funzioni tecniche nonché tra i loro collaboratori, ai sensi dell'art. 113 del D.LGS 50/2016 e smi; • alla sezione E la finalizzazione delle risorse dei fondi artt. 80 e 81 del CCNL 21/05/2018.
--	---

<p>Rispetto dell'iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione</p>	<p>Intervento dell'Organo di controllo interno. Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.</p>	<p>La presente relazione unitamente alla relazione tecnico finanziaria viene trasmessa all'organo di controllo - Revisore Unico dell'ARPAM - per la conseguente certificazione ai sensi dell'art. 40 bis del D.Lgs n. 165/2001 e s.m.i.</p> <p>Nell'evenienza di rilievi formulati da parte del Revisore Unico che comportino la necessità di provvedere a revisionare l' accordo, la parti dovranno addivenire ad un successivo accordo nel rispetto delle prescrizioni formulate dall'organismo di controllo; in assenza di rilievi l'accordo verrà sottoscritto in via definitiva ed acquisterà piena efficacia a decorrere dalla data di avvenuta certificazione positiva da parte del Revisore Unico dell'ARPAM.</p>
	<p>Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria</p>	<p>L'ARPAM adotta ogni anno apposito provvedimento di definizione degli obiettivi (programmi generali e specifici) da assegnare al personale dipendente compresi eventuali ulteriori obiettivi da assegnare ad equipe ovvero a singoli dipendenti. Nell'allegato all'accordo di cui trattasi è stato previsto; tra l'altro, che verrà considerata la qualità delle prestazioni individuali riferite al biennio immediatamente precedente.</p> <p>L'ARPAM ha approvato, con determina n. 14/DG/2018 il piano triennale della performance anni 2018-2020.</p> <p>Con determina del Direttore Generale n. 12 del 31/01/2018 è stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità dell'ARPAM per il triennio 2018 – 2020 previsto dall'art. 11, comma 2 del d.lgs. 150/2009</p>



		<p>È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009.</p>
		<p>L'ARPAM procederà a pubblicare sul sito istituzionale dell'ARPAM, nella sezione "Amministrazione trasparente", successivamente all'avvenuta certificazione da parte del Revisore Unico, l'accordo integrativo nonché la presente relazione illustrativa e l'allegata relazione tecnico finanziaria. L'ARPAM procederà alla trasmissione in via telematica dell'accordo integrativo ai sensi dell'articolo 9, comma 8 del CCNL 21/05/2018</p>

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

Normativa contrattuale di riferimento:

- CCNL 21.5.2018 artt. 80 e 81 area comparto
- CCNL 7.4.99 area comparto
- CCNL 19.04.2004 area comparto
- Artt.8 e 9 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 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 21.11.2018 le parti hanno stabilito (sezione A) che il medesimo ha durata triennale (anni 2018-2020) per la parte normativa delle sezioni A, B, C capo I, D ed E per la parte relativa alle risorse per incarichi e indennità, annuale (anno 2018) per la parte economica oltre alla normativa della sezione C capo II.

La **sezione B** dell'Accordo tratta il sistema delle relazioni sindacali nel rispetto delle disposizioni e dei principi di cui al D.Lgs n. 165/2001 e smi, nel rispetto di quanto previsto dal CCNQ 7/8/1998 e, da ultimo, dal CCNL 21/05/2018.

La successiva **sezione C** dell'Accordo riferisce ai criteri e modalità di attribuzione delle risorse di cui al fondo premialità e fasce di cui all'art. 81 CCNL 21/05/2018.

Il Capo I di detta sezione è dedicato alla premialità, ove viene in sostanza riportato l'accordo già definito per l'anno 2017 e seguenti con la RSU e le OO.SS., sottoscritto in data 11/05/2017, recepito con determina del Direttore Generale n. 112 del 29/06/2017.

Il Capo II – Progressioni Economiche – prevede che la realizzazione dell'intero sistema di progressione economica orizzontale è effettuata dall'ARPAM sulla base della disciplina definita con l'accordo sottoscritto con le OO.SS. in data 31/10/2017 "Ipotesi Contratto Collettivo Integrativo Stralcio Anno 2017- 2018 ed in particolare in base all'allegato al suddetto accordo recante la "Disciplina delle selezioni interne per l'attribuzione delle fasce retributive, anni 2017 e 2018". Il documento allegato all'ipotesi di contratto collettivo integrativo stralcio per la disciplina delle selezioni interne per l'attribuzione delle fasce retributive anni 2017 e 2018, sottoscritto in data 31/10/2017, definisce

le modalità ed i criteri per la progressione economica orizzontale.

In particolare con il detto documento:

- si stabilisce che, una volta definito il numero delle fasce retributive da assegnare nell'anno di riferimento, l'ARPAM indice apposito avviso di selezione interna, ai fini della individuazione del personale cui attribuire le fasce retributive superiori;
- si definiscono, in conformità alle prescrizioni di cui all'art. 3, comma 1, del CCNL 10.4.2008, i requisiti per l'ammissione alle selezioni;
- si stabilisce che in sede di valutazione selettiva sono prese in considerazione l'esperienza lavorativa e la qualità delle prestazioni individuali, come rilevata dalla scheda di "valutazione delle prestazioni" di cui all'accordo sottoscritto in sede di contrattazione collettiva integrativa per la ripartizione del fondo della produttività collettiva per il miglioramento dei servizi e per il premio della qualità delle prestazioni individuali riferite al biennio immediatamente precedente;
- si definiscono i criteri da valere per la valutazione dei titoli predeterminando, per singola categoria, la tipologia dei titoli da considerare ed i punteggi da attribuire a ciascuno di essi.

Nel detto documento si evidenzia altresì:

- come l'art. 23 del D.Lgs. 27.10.2009, n. 150, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni, abbia disposto che le amministrazioni pubbliche riconoscono selettivamente le progressioni economiche di cui all'articolo 52, c. 1-bis, del D.Lgs. 30.3.2001, n.165 sulla base di quanto previsto dai contratti collettivi nazionali e integrativi di lavoro e nei limiti delle risorse disponibili;
- che le progressioni economiche sono attribuite in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti, in relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati individuali e collettivi rilevati dal sistema di valutazione;
- che l'istituto della progressione economica orizzontale (artt. 30 e 35 CCNL 7.04.1999) concorre, nell'ambito delle risorse economiche disponibili, a valorizzare il grado di sviluppo professionale acquisito dai dipendenti;
 - che l'art. 35 del CCNL prevede che i passaggi da una fascia retributiva a quella immediatamente successiva avvengono con decorrenza fissa dal 1 gennaio di ogni anno e che a tal fine le Aziende pianificano i citati passaggi **tenuto conto delle risorse presenti nel pertinente fondo aziendale a consuntivo al 31 dicembre dell'anno precedente**

Tale accordo, va però modificato in funzione (e per la sola parte) del nuovo sistema di valutazione delle performance introdotto a partire dall'anno 2017 che prevede, rispetto al 2016, un meccanismo diverso. Restano pertanto fermi i criteri di valutazione ma sono scissi su due anni i punteggi massimi attribuibili per la qualità delle prestazioni individuali, così come definito nel citato allegato alla "disciplina delle selezioni interne per l'attribuzione delle fasce retributive anni 2017 e 2018".

Nella **sezione E** le parti concordano sulla finalizzazione delle risorse dei fondi artt. 80 e 81 del CCNL 21/5/2018 come dettagliatamente indicato nella relazione tecnico finanziaria.

In relazione alle risorse del fondo aziendale per il finanziamento premialità e fasce (art. 81 CCNL 21/05/2018), tenuto conto delle modalità procedurali definite alla precedente Sezione C, CAPO II, le parti finalizzano le risorse disponibili per l'anno 2018 per le progressioni economiche orizzontali come di seguito esposto

Fascia	Importo totale presunto annuo
0	€ 4.546,95
1	€ 14.436,57
2 e 3	€ 5.975,34
4 e 5	€ 1.851,06
Totale	€ 26.809,92

e secondo le modalità ed i criteri precisati nell'accordo, per un numero massimo di beneficiari come di seguito indicato:



Fascia	n. unità con requisiti	n. unità beneficiari selezione
0	10	5
1	35	17
2 e 3	13	6
4 e 5	5	2
Totale	63	30

Ferma restando la finalizzazione delle risorse del fondo in commento come sopra esposto, le parti concordano che eventuali disponibilità accertate negli aggregati di cui alle lett. b) – e), le stesse sono sommate alle risorse destinate alla corresponsione dei premi correlati alla performance organizzativa dell'anno 2018.

Per quanto riguarda la **sezione D - Art. 113 d.lgs. 50/2016 e smi - criteri e modalità di affidamento degli incarichi e di ripartizione del fondo tra il responsabile unico del procedimento e i soggetti che svolgono le funzioni tecniche nonché tra i loro collaboratori** -le parti stabiliscono, in via provvisoria per l'annualità 2019, in sede di contrattazione collettiva integrativa, i criteri e modalità di affidamento degli incarichi e di ripartizione del fondo tra il responsabile unico del procedimento e i soggetti che svolgono le funzioni tecniche nonché tra i loro collaboratori, fermo restando che i restanti aspetti verranno disciplinati da apposito regolamento aziendale da approvare con provvedimento del Direttore Generale ARPAM

IL DIRIGENTE
SERVIZIO GESTIONE RISORSE UMANE
Dott. Flavio Baiocchi

