



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

## **AREA DELLA DIRIGENZA MEDICA**

### **RELAZIONE ILLUSTRATIVA ACCORDO SOTTOSCRITTO IN DATA 7 DICEMBRE 2018**

#### **SUL REGOLAMENTO PER LA GESTIONE DEL SISTEMA DI VALORIZZAZIONE DELLE PERFORMANCE INDIVIDUALI CONNESSO SISTEMA PREMIANTE DELL'ANNO 2018 E SULLA DEFINIZIONE DEI CRITERI DI RIPARTIZIONE DELLE RISORSE DEL FONDO AZIENDALE FINALIZZATO AL FINANZIAMENTO DELLA RETRIBUZIONE DI RISULTATO**

A seguito delle trattative intervenute tra la delegazione di parte pubblica e la delegazione di parte sindacale si è addivenuti, in data 7 dicembre 2018, alla sottoscrizione dell'accordo del personale area dirigenza medica 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 2018 e definizione dei criteri di ripartizione delle risorse del fondo aziendale finalizzato al finanziamento della retribuzione di risultato.

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.). L' art. 5, c. 4, del CCNL sottoscritto in data 03.11.2005 stabilisce che a tale scopo deve essere inviato al Collegio dei Revisori il testo dell'intesa siglata corredato dalla relazione illustrativa tecnico finanziaria.

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 unitamente alla relazione tecnico finanziaria 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: 7 dicembre 2018
-------------------------------	---

<b>Periodo temporale di vigenza</b>	Anno 2018	
<b>Composizione della delegazione trattante</b>	<p>Parte Pubblica :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Direttore Generale</li> <li>- Direttore Amministrativo</li> <li>- Direttore Tecnico Scientifico</li> <li>- Direttori dei Dipartimenti Provinciali ARPAM</li> <li>- Dirigente Servizio Gestione Risorse Umane</li> </ul> <p>Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione: Rappresentanti territoriali:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- ANAAO/ASSOMED</li> <li>- CIMO</li> </ul> <p>Rappresentanti aziendali:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- CIMO - Dott. Marco Baldini</li> </ul> <p><u>Delegazione trattante firmataria dell'accordo:</u> <u>Delegazione di parte pubblica:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Direttore Generale Dott. Giancarlo Marchetti</li> <li>- Direttore Amministrativo Dott. Milco Coacci</li> <li>- Direttore Tecnico Scientifico Dott. Stefano Orilisi</li> <li>- Direttori Dipartimenti Provinciali ARPAM</li> <li>- Dirigente Servizio Gestione Risorse Umane</li> </ul> <p>Organizzazioni sindacali firmatarie Rappresentati territoriali:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- ANAAO/ASSOMED - Dott. Mariottini Mauro</li> </ul> <p>Rappresentanti aziendali:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- CIMO- Dott. Marco Baldini</li> </ul>	
	Dirigenti ARPAM area dirigenza medica	
<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 2018 e definizione dei criteri di ripartizione delle risorse del fondo aziendale finalizzato al finanziamento della retribuzione di risultato.	
<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. 14/DG/2018 l'ARPAM ha approvato il piano della performance triennio 2018 -2020.</p>
	<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 2018 ha adottato il piano triennale per la prevenzione della corruzione e della trasparenza 2018-2020.</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 "<i>Amministrazione trasparente</i>", successivamente all'avvenuta certificazione da parte del Revisore Unico, l'accordo nonché la presente relazione illustrativa e l'allegata relazione tecnico finanziaria.          L'ARPAM procederà alla trasmissione in via telematica dell'accordo all'ARAN ed al CNEL.</p>

## 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:

C.C.N.L. 05.12.1996	- Artt. 64 e 65
C.C.N.L. 08.06.2000	- Art. 52
C.C.N.L. 06.05.2010	- Art. 11
D.Lgs. n. 150 del 27.10.2009	- Art. 17 e 18
Sistema di valorizzazione delle Performance	- D. Lgs. 150/09

L'ipotesi di accordo aziendale 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).

Il regolamento per la gestione del sistema di valorizzazione delle performance individuali connesso sistema premiante per l'anno 2018 riproduce in sostanza quello già sottoscritto ed approvato per l'anno 2017, recepito con determina del Direttore Generale n. 38/DG del 15/03/2017.

Con il regolamento per la gestione del sistema di valorizzazione delle performance individuali connesso sistema premiante per l'anno 2017 ARPAM ha adottato, in via uniforme, 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 risultato conserva, pertanto, il suo forte valore di leva gestionale per incentivare il personale a raggiungere gli obiettivi assegnati alla struttura di appartenenza.

Relativamente all'anno 2018 l'ARPAM procederà all'esatta determinazione delle disponibilità residue, accertate alla data del 31.12.2018, nei fondi di Posizione e Disagio successivamente alla quantificazione, in via definitiva, con apposito provvedimento, delle risorse dei fondi aziendali anno 2018.

Le parti si danno reciprocamente atto che l'efficacia dell'accordo è subordinata all'esito positivo del controllo da parte del Revisore Unico dell'ARPAM ai sensi di quanto previsto dall'art. 40 bis del D.Lgs n. 165/2001 e s.m.i. Nell'evenienza di rilievi formulati da parte del Revisore Unico che comportino la necessità di provvedere a revisionare il presente accordo, la parti si impegnano a riconvocarsi e ad addivenire ad un accordo nel rispetto delle prescrizioni formulate dall'organismo di controllo; in assenza di rilievi il presente accordo acquisterà piena e definitiva efficacia a decorrere dalla data di avvenuta certificazione positiva da parte del Revisore Unico dell'ARPAM, senza pertanto ulteriore necessità di sottoscrizione formale da parte delle delegazioni trattate di parte pubblica e di parte sindacale.

IL DIRIGENTE  
SERVIZIO GESTIONE RISORSE UMANE



---