

**ACCORDO INTEGRATIVO DESTINAZIONE RISORSE FONDI CONTRATTUALI AL PERSONALE
DIRIGENZIALE DI ARPA VALLE D'AOSTA**

Data di sottoscrizione	Pre intesa – 12 dicembre 2023
Periodo temporale di vigenza	Triennio 2023-2025
Composizione della delegazione trattante	Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): Direttore generale – Presidente Direttore tecnico – Componente Delegazione di Parte Datoriale Direttore amministrativo – Componente Delegazione di Parte Datoriale Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): - FP/CGIL - FP/CISL - FP/UIIL - FP/SAVT - ANAOO Valle d'Aosta - ANPO-ASCOTI-FIALS MEDICI - A.A.R.O.I. EMAC - FASSID (AIPAC, AUPI, SIMET, SINAFO, SNR DIRIGENTI - FVM (SIVEMP - CIMO - FESMED - DIRER - FEDIR SANITA' Organizzazioni sindacali firmatarie (elenco sigle): CGIL FP ; SAVT Santé FEDIR
Soggetti destinatari	Personale dirigenziale – Funzioni locali (PTA) – Dirigenza sanitaria
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)	- i criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa nel rispetto delle norme di legge e delle disposizioni dei contratti collettivi nazionali che regolano la materia; - i criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance.

**ACCORDO INTEGRATIVO DESTINAZIONE RISORSE FONDI CONTRATTUALI AL PERSONALE
DIRIGENZIALE DI ARPA VALLE D'AOSTA**

Rispetto dell' iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione	Intervento dell'Organo di controllo interno.	
	Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.	Si allega la certificazione dell'Organo di controllo interno
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	Il Piano della Performance 2023-2025 di Arpa Valle d'Aosta anno 2023, ai sensi del D.L. 80/2021, è confluito nella sezione "Performance" del PIAO del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) per il triennio 2023-2025, adottato con provvedimento del Direttore generale n. 4 del 24 gennaio 2023 contenente i sistemi di valutazione del personale dirigente e non dirigente.
		La sezione 2.6 “Rischi corruttivi e Trasparenza” del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) di Arpa Valle d'Aosta per il triennio 2023-2025, sostituisce il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e la Trasparenza, previsto dalla legge 190/2012.
		In attuazione della legge n. 190/2012, del d. lgs. n. 33/2013, della Delibera ANAC n. 203/2023 la Griglia di rilevazione al 30 giugno 2023 è stata trasmessa all'OIV. L'attestazione sull'assolvimento da parte di Arpa degli obblighi di pubblicazione al 30 giugno 2023 è stata espressa dall'OIV in data 17/7/2023 (ns. prot.10034 del 2/8/2023)
La Relazione sulla performance anno 2022 è stata adottata con PDG n. 48 del 3 maggio 2023 ed è stata validata dall'OIV della Regione Valle d'Aosta.		
Eventuali osservazioni		
1. ARPA Valle d'Aosta (ARPA), quale ente del comparto unico regionale (articolo 1 comma 1 della l.r. 22/2010), procede, in occasione della sottoscrizione di contratti integrativi/decentrati, ai sensi dell'articolo 47 della citata legge regionale 22/2010, per il quale, a corredo di ogni contratto collettivo decentrato o di settore, gli enti di cui all'articolo 1, comma 1, redigono una relazione tecnico-finanziaria e una relazione illustrativa, certificate, per l'Amministrazione regionale, dalla struttura regionale competente in materia di bilancio e, per gli altri enti, dagli analoghi organi previsti dai rispettivi ordinamenti. Applicandosi ancora al personale di ARPA, in regime transitorio, il contratto collettivo nazionale “Sanità” (articolo 4 del testo unico delle disposizioni contrattuali delle categorie del comparto unico regionale del 13 dicembre 2010), sono recepiti, ai fini di cui sopra, gli schemi-tipo del Ministero dell'Economia e delle Finanze. 2. La presente contrattazione fa riferimento all'area della dirigenza delle funzioni locali (ruolo PTA) e al CCNL della dirigenza sanitaria		

Relazione illustrativa e Relazione tecnico-finanziaria ai contratti integrativi
(articolo 40, comma 3-sexies, Decreto Legislativo n. 165 del 2001)
**ACCORDO INTEGRATIVO DESTINAZIONE RISORSE FONDI CONTRATTUALI AL PERSONALE
DIRIGENZIALE DI ARPA VALLE D'AOSTA**

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 dall'Accordo integrativo.

L'accordo definisce:

- i criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa nel rispetto delle norme di legge e delle disposizioni dei contratti collettivi nazionali che regolano la materia;
- i criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance.

b) quadro di sintesi delle modalità di utilizzo da parte della contrattazione integrativa delle risorse dei Fondi contrattuali.

I fondi relativi alla retribuzione di posizione e alla retribuzione di risultato sono disciplinati dagli articoli 94 e 95 del CCNL della dirigenza sanitaria e dagli articoli 90 e 91 del CCNL funzioni locali.

Nel presente accordo sono state introdotte nuove modalità per la valutazione della performance del personale dirigenziale.

Rimangono invariate le precedenti contrattazioni in materia di graduazione delle posizioni dirigenziali.

Finalità del Fondo art. 90	2023	2024	2025	2026
Indennità di posizione contrattuale	57.500,00	57.500,00	57.500,00	57.500,00
Indennità di posizione aziendale	68.563,50	68.563,50	68.563,50	68.563,50
Totale risorse impiegate per le finalità dell'esercizio	126.063,50	126.063,50	126.063,50	126.063,50
Totale risorse disponibili nell'esercizio	1.410,54	1.410,54	1.410,54	1.410,54

Finalità del Fondo art. 91	2023	2024	2025	2026
Retribuzione di risultato	36.683,00	36.683,00	36.683,00	36.683,00
R.A.R.				

**ACCORDO INTEGRATIVO DESTINAZIONE RISORSE FONDI CONTRATTUALI AL PERSONALE
DIRIGENZIALE DI ARPA VALLE D'AOSTA**

Totale risorse impiegate per le finalità dell'esercizio	36.683,00	36.683,00	36.683,00	36.683,00
Totale risorse disponibili nell'esercizio	825,07	825,07	825,07	825,07

Finalità del Fondo art. 94	2023	2024	2025	2026
Indennità di posizione contrattuale	11.000,00	11.000,00	11.000,00	11.000,00
Indennità di posizione aziendale	8.700,00	8.700,00	8.700,00	8.700,00
Totale risorse impiegate per le finalità dell'esercizio	19.700,00	19.700,00	19.700,00	19.700,00
Totale risorse disponibili nell'esercizio	1.450,41	1.450,41	1.450,41	1.450,41

Finalità del Fondo art. 95	2023	2024	2025	2026
Retribuzione di risultato	7.160,00	7.160,00	7.160,00	7.160,00
R.A.R.				
Totale risorse impiegate per le finalità dell'esercizio	7.160,00	7.160,00	7.160,00	7.160,00
Totale risorse disponibili nell'esercizio	522,27	522,27	522,27	522,27

- c) gli effetti abrogativi impliciti, in modo da rendere chiara la successione temporale dei contratti integrativi e la disciplina vigente delle materie demandate alla contrattazione integrativa;

Il presente contratto integrativo abroga il precedente accordo sul sistema di valutazione della performance del personale dirigenziale di ARPA Valle d'Aosta, siglato in data 27 aprile 2021, revisionato con successivo accordo del 3 novembre 2017.

- d) illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità.

Il sistema di misurazione e valutazione della performance del personale dirigente si articola nei seguenti ambiti di valutazione:

- performance organizzativa: quota del 30%
- performance di gruppo: peso variabile dal 40% al 60 % da definire ogni anno nel PIAO;
- comportamenti organizzativi: quota variabile tra il 10% e il 30% da definire ogni anno nel PIAO.

Relazione illustrativa e Relazione tecnico-finanziaria ai contratti integrativi
(articolo 40, comma 3-sexies, Decreto Legislativo n. 165 del 2001)
**ACCORDO INTEGRATIVO DESTINAZIONE RISORSE FONDI CONTRATTUALI AL PERSONALE
DIRIGENZIALE DI ARPA VALLE D'AOSTA**

- I comportamenti organizzativi per il personale dirigente prevedono 5 descrittori e 17 parametri.

Il sistema di valutazione del personale si basa sui seguenti principi fondamentali:

- evidenziare e premiare il contributo individuale rispetto agli obiettivi dell'Agenzia e della struttura organizzativa di appartenenza, attraverso la valorizzazione del merito;
- definire e comunicare che cosa ci si attende, in termini di obiettivi, risultati e comportamenti dal personale, garantendo la trasparenza delle procedure di valutazione e loro corretta e equa applicazione;
- promuovere il valore del lavoro pubblico, l'integrazione e la cooperazione all'interno delle strutture organizzative dell'Agenzia;
- promuovere l'orientamento al risultato, la responsabilizzazione, l'innovazione e il miglioramento continuo dei servizi forniti, anche nell'ottica dei sistemi di qualità e di accreditamento;
- conoscenza e consapevolezza da parte di tutti gli interessati (valutati e valutatori) dei criteri e delle regole che disciplinano il sistema;
- definizione degli obiettivi individuali e/o di gruppo e/o trasversali che devono essere necessariamente concreti e raggiungibili;
- monitoraggio periodico dello stato di avanzamento degli obiettivi attraverso una valutazione intermedia del personale;
- adeguata formazione ed informazione dei valutatori finalizzata alla condivisione e comprensione delle metodologie di valutazione adottate a garanzia di omogeneità di valutazione a livello di Agenzia.

Il Sistema di misurazione e valutazione della performance (SMVP) illustra il processo attraverso il quale l'ARPA mette in correlazione gli atti di programmazione delle attività tecnico-amministrative con la verifica dei relativi risultati. Il sistema di valutazione è in funzione al monitoraggio ed al miglioramento delle capacità e delle competenze professionali, alla valorizzazione del potenziale del personale ed al riconoscimento della qualità della prestazione lavorativa individuale.

Le finalità principali del sistema di valutazione del personale sono:

- incentivazione: costituire la base di un sistema incentivante per premiare il merito, l'impegno e la produttività di ciascun dipendente;
- sviluppo e miglioramento: promuovere il miglioramento continuo della qualità, attualità e completezza dei servizi resi all'utenza;

**ACCORDO INTEGRATIVO DESTINAZIONE RISORSE FONDI CONTRATTUALI AL PERSONALE
DIRIGENZIALE DI ARPA VALLE D'AOSTA**

- cambiamento e innovazione: sostenere processi di innovazione organizzativa, che presuppongano anche l'introduzione e la diffusione di nuovi valori e competenze.

La valutazione del personale dipendente è dunque un momento di comunicazione e di valorizzazione che ha anche un diretto collegamento con il riconoscimento annuale della retribuzione variabile legata alla produttività.

Essa è intesa come processo che contribuisce al miglioramento organizzativo, gestionale e qualitativo del lavoro svolto e come sistema operativo attraverso il quale è possibile il coinvolgimento di tutto il personale, rendendo gli stessi informati e partecipi anche dei valori e dei principi dell'organizzazione dell'Agenzia oltre che degli obiettivi annualmente prefissati.

Si attesta quindi la piena conformità del Sistema con quanto previsto in materia dal d.lgs. 150/2009 e dalla l.r. 22/2010.

- e) illustrazione e specifica attestazione della coerenza con il principio di selettività delle progressioni economiche finanziate con il Fondo per la contrattazione integrativa - progressioni orizzontali – ai sensi dell'articolo 23 del Decreto Legislativo n. 150/2009 (previsione di valutazioni di merito ed esclusione di elementi automatici come l'anzianità di servizio)**

Non oggetto del presente accordo

- f) illustrazione dei risultati attesi dalla sottoscrizione del contratto integrativo, in correlazione con gli strumenti di programmazione gestionale (Piano della Performance), adottati dall'Amministrazione in coerenza con le previsioni del Titolo II del Decreto Legislativo n. 150/2009.**

I risultati attesi e auspicati dalla contrattazione decentrata sono volti a concretizzare i principi delineati nelle norme contrattuali mediante l'utilizzo delle risorse rese disponibili, al fine di contemperare l'esigenza di assicurare ed incrementare l'efficacia e l'efficienza dei servizi erogati alla collettività con il miglioramento delle condizioni di lavoro, la valorizzazione economica, la motivazione e la crescita professionale del personale.

- g) g) altre informazioni eventualmente ritenute utili per la migliore comprensione degli istituti regolati dal contratto.**

Nessuna