

Tra

la Delegazione di parte pubblica costituita ex art. 8, comma 4, del CCNL del personale del comparto del 21.05.2018 e dell'articolo 6 del contratto collettivo aziendale del 29.12.2009, come da decreto del Direttore Generale n. 61 dd. 19.06.2018

e

la Delegazione sindacale del comparto costituita ex art. 8, comma 3, del CCNL sopra indicato e dell'articolo 6 del contratto collettivo aziendale del 29.12.2009

viene stipulato il seguente

**ACCORDO COLLETTIVO INTEGRATIVO**  
ex art. 40, comma 3-bis, d.lgs. 165/2001 novellato  
e relative vigenti disposizioni contrattuali nazionali

avente ad oggetto

**DEFINIZIONE DEI CRITERI DI DETERMINAZIONE DIFFERENZIALE DEL PREMIO  
INDIVIDUALE - ART. 82 CCNL 2016-2018**



Certificato dal Collegio dei Revisori in data

21 novembre 2019

*Handwritten signatures and initials:*  
FSI  
Iva C  
FRCG...  
S...  
M

PREMESSO che:

- il decreto-legge 25 giugno 2008 n. 112, il d.lgs. 27 ottobre 2009 n. 150, il d.lgs. 1 agosto 2011 n. 141 e il decreto-legge 6 luglio 2012 n. 95, convertito con modifiche in legge 7 agosto 2012 n. 135, la legge 07.08.2015, n. 124 e il d.lgs. 25.05.2017, n. 74 e n. 75 contengono disposizioni in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni, oltre ad innovare la materia della contrattazione integrativa;
- con decreto legge n. 31 maggio 2010 n. 78, convertito con modifiche dalla legge 30 luglio 2010 n. 122, sono state adottate misure urgenti in materia di stabilizzazione finanziaria e competitività economica che comportano ricadute nelle modalità di costituzione e gestione dei fondi contrattuali;
- le predette disposizioni legislative sono state oggetto di interpretazione da parte della Regione autonoma Friuli Venezia Giulia con nota prot. 15361 del 31 dicembre 2010, nonché del Dipartimento della Funzione pubblica presso la Presidenza del Consiglio dei Ministri, della Conferenza delle regioni e delle province autonome e del Dipartimento della Ragioneria generale dello Stato presso il Ministero dell'Economia e delle Finanze;
- con D.P.R. 4 settembre 2013, n. 122, in riferimento al contenimento delle spese in materia di pubblico impiego, è stata introdotta la proroga dei vincoli e delle regole introdotte dalla normativa sopra richiamata in materia di fondi contrattuali, automatismi stipendiali e progressioni economiche fino al 31 dicembre 2014, termine non ulteriormente prorogato dalla cd. legge di stabilità per l'anno 2015 n. 190 del 23 dicembre 2014;
- con legge 27 dicembre 2013, n. 147, articolo 1 comma 456, è stato aggiunto in fine all'articolo 9, comma 2-bis, del d.l. 31 maggio 2010, n. 78 il seguente periodo: «a decorrere dal 1° gennaio 2015, le risorse destinate annualmente al trattamento economico accessorio sono decurtate di un importo pari alle riduzioni operate per effetto del precedente periodo»;
- con deliberazione del Direttore generale n. 66 dell'8.06.2015, è stato adottato il Regolamento di Organizzazione dell'ARPA, approvato dalla Giunta regionale con delibera n. 1331 del 03.07.2015;
- con delibera della Giunta regionale n. 2393 del 14 dicembre 2018 sono state approvate le Linee di indirizzo per la programmazione 2019-2021 di ARPA;
- con Decreto del Direttore generale n. 147 del 28.12.2018, di approvazione del programma annuale 2019 e pluriennale 2019-2021 e del bilancio preventivo annuale 2019 e triennale 2019-2021, sono stati determinati a preventivo per l'anno 2019, anche in attuazione delle indicazioni regionali contenute nei citati documenti di programmazione, i fondi contrattuali agenziali, conformemente a quanto disposto dalla richiamata legge 122/2010 e circolari interpretative del Ministero dell'Economia e delle Finanze;
- con decreto del Direttore generale n. 6 dd. 31.01.2019 è stato approvato il Piano della Performance annuale 2019 e triennale 2019-2021 contenente anche l'esposizione degli obiettivi agenziali da realizzarsi nel corso dell'anno 2019 ed in parte correlati alle premialità del sistema incentivante in essere;
- che il citato d.lgs. 25.05.2017, n. 75, in attuazione della delega di cui alla legge 07.08.2015, n. 124, all'art. 23, c. 2, ha stabilito che: *«a decorrere dal 1° gennaio 2017, l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, anche di livello dirigenziale, di ciascuna delle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2016. A decorrere dalla predetta data l'articolo 1, comma 236, della legge 28 dicembre 2015, n. 208 è abrogato(. . .);*

Ricordato che la suddivisione della produttività collettiva per il miglioramento dei servizi e per il premio della qualità delle prestazioni individuali di cui all'art. 38 (Sistema di incentivazione) del CCIA 2009, articolata in due quote, ai sensi dell'art. 39, deve intendersi come segue:

A. Produttività collettiva, a sua volta, articolata in due quote:

A.1 una quota denominata incentivo base, che corrisponde alla produttività collettiva determinata nella quota dell'85% e costituisce la c.d. performance organizzativa di cui all'art. 81, comma 6, lettera a);

FSI  
N. C.

A.2 una quota denominata incentivo integrativo, che corrisponde alla produttività collettiva su apporto individuale valutata sulla base della scheda di valutazione e determinata nella quota del 15%, e costituisce la c.d. performance individuale di cui all'art. 81, comma 6, lettera b).

Alla luce di quanto sopra, le parti prendono atto che l'art. 82 - Differenziazione del premio individuale - del CCNL 2016-2018 del comparto sanità stabilisce quanto segue:

1. Ai dipendenti che conseguano le valutazioni più elevate, secondo quanto previsto dal sistema di valutazione dell'Azienda o Ente, è attribuita una maggiorazione del premio individuale di cui all'art. 81, comma 6, lett. b) (Fondo premialità e fasce) che si aggiunge alla quota di detto premio attribuita al personale valutato positivamente sulla base dei criteri selettivi.
2. La misura di detta maggiorazione, definita in sede di contrattazione integrativa, non potrà comunque essere inferiore al 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente ai sensi del comma 1.
3. La contrattazione integrativa definisce altresì, preventivamente, una limitata quota massima di personale valutato, a cui tale maggiorazione può essere attribuita."

Al riguardo, le parti concordano di stabilire che:

1. il premio in argomento afferisce alla produttività collettiva su apporto individuale valutata sulla base della scheda di valutazione e determinata nella quota del 15%, definita come performance individuale dall'art. 81, comma 6, lettera b);
2. il valore medio pro capite è calcolato rispetto alla quota complessiva di premialità relativa alla performance individuale di cui all'art. 81, comma 6 lett. b) come specificato al punto 1;
3. la maggiorazione del premio è fissata nella misura del 30% del valore medio pro-capite del premio di cui all'art. 81, comma 6 lett. b);
4. la quota massima di personale valutato cui la maggiorazione di cui al punto 1 può essere attribuita è fissata nella percentuale del 10%. Il limite percentuale viene arrotondato all'unità superiore in caso di frazione pari o superiore a 0,50%. Laddove l'applicazione della suddetta percentuale e del relativo arrotondamento dia un risultato pari a zero, si considera comunque un'unità di personale;
5. la maggiorazione di cui al punto 1 è attribuita, nei limiti di cui al punto 4, al personale assegnato al 31.12 di ogni anno suddiviso per ciascuna categoria B/BS, C, D/DS e PO per ruolo amministrativo e insieme per ruolo tecnico e sanitario; la valutazione è effettuata con la scheda di valutazione utilizzata per la corresponsione della produttività collettiva su apporto individuale (15%), definita come performance individuale dall'art. 81, comma 6, lettera b) e con l'applicazione del meccanismo di perequazione previsto per le progressioni orizzontali;
6. la quota di premi individuali di cui all'art. 82 grava sulla quota del fondo di cui all'art. 81 destinata alla produttività individuale integrativa e viene erogata con le medesime modalità come definite nell'accordo integrativo del 31.10.2018;
7. nel caso in cui ci dovessero essere situazioni di pari merito le stesse saranno risolte con il criterio dell'anzianità maturata complessivamente nella PA con lavoro a tempo indeterminato e a tempo determinato; in caso di ulteriore parità si applica il criterio dell'anzianità anagrafica.

L'efficacia del presente accordo è subordinata all'esito positivo del controllo da parte del Collegio sindacale secondo quanto previsto dall'art. 40bis, comma 1 del D. Lgs. n. 165/2001.

Nell'evenienza di rilievi formulati che comportino la necessità di procedere a revisione, le parti si impegnano a riconvocarsi e a addivenire a accordo nel rispetto delle prescrizioni formulate dall'organo di controllo.

Letto come sopra e sottoscritto.

Palmanova, 14 novembre 2019

FP CGIL



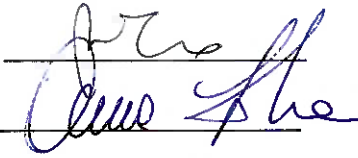
FSI UAL



**DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA**

Direttore Generale , sostituto dott.ssa Anna Toro

Direttore Tecnico-Scientifico, dott.ssa Anna Lutman



Handwritten signature of Anna Toro in blue ink, written over two horizontal lines.

**DELEGAZIONE DI PARTE SINDACALE**

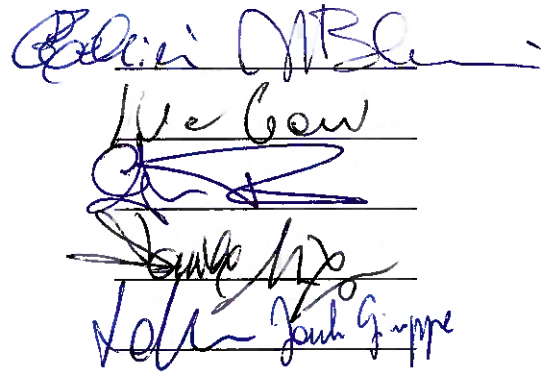
RSU

FSI USAE

CISL FP

UIL FPL

CGIL FP



Four handwritten signatures in blue ink, each written over a horizontal line. From top to bottom: 1. A signature that appears to be 'Baldini M. B.'. 2. A signature that appears to be 'Me Gou'. 3. A signature that appears to be 'Santoro M.'. 4. A signature that appears to be 'Vella Gian Giuseppe'.

## **PARERE DEL COLLEGIO DEI REVISORI**

### **SULL'UTILIZZO DELLE RISORSE AGGIUNTIVE REGIONALI ANNO 2019**

#### **PRESO ATTO CHE:**

- in data 14.11.2019 è stato sottoscritto l'accordo integrativo aziendale con la RSU e le OO.SS. per l'utilizzo delle risorse aggiuntive regionali per l'anno 2019 per l'area del comparto, con il quale, ai fini dell'impiego delle RAR, sono state individuate le progettualità di particolare rilievo e sono stati definiti con ulteriore dettaglio i criteri di utilizzo delle risorse in argomento;

#### **VERIFICATO CHE:**

- le risorse aggiuntive Regionali:
  - sono tenute distinte dai fondi di produttività aziendale;
  - sono destinate al trattamento accessorio;
  - non possono essere portate ad incremento del Fondo in modo stabile;
  - come sancito dalla Corte dei Conti- Sezione di Controllo della Regione Autonoma FVG, con la propria delibera 40/2018/PAR, devono ritenersi escluse dall'applicazione dei limiti dell'art. 23, comma 2 del D. Lgs. 75/2017, fermo restando l'obbligo di:
    - rispettare i vincoli di rendicontazione delle risorse assegnate;
    - di verificare la ricaduta, in termini di miglioramento, dell'efficacia ed efficienza delle prestazioni dell'Agenzia;
- l'utilizzo delle risorse assegnate (€ 100.000,00), unitamente ai residui dell'anno 2018 (pari ad €5.298,83), è compatibile con le risorse di bilancio in quanto gli oneri accessori derivanti dalle risorse medesime (pari ad € 34.011,53), non coperti con finanziamento regionale, trovano comunque copertura tra le risorse disponibili del bilancio dell'Agenzia, come attestato al Collegio dalla Direzione Amministrativa.

## **PARERE DEL COLLEGIO DEI REVISORI**

### **SULL'APPLICAZIONE DELL'ART. 82 DEL CCNL 2016-2018**

#### **PRESO ATTO CHE:**

- in data 14.11.2019 è stato sottoscritto l'accordo integrativo aziendale con la RSU e le OO.SS. per la definizione dei criteri di determinazione del premio individuale ex art. 82 CCNL 2016-2018 con il quale si individuano i meccanismi premiali in base ai quali, per i dipendenti che conseguano le valutazioni più elevate, sia attribuita una maggiorazione del premio individuale, di cui all'art. 81, comma 6, lett. b) (Fondo premialità e fasce), che va ad aggiungersi alla quota del premio già spettante in base al sistema di valutazione adottato;

#### **VERIFICATO CHE:**

- la differenziazione del premio individuale afferisce alla produttività collettiva su apporto individuale valutata sulla base della scheda di valutazione, definita come performance individuale dall'art. 81, comma 6, lettera b);

- è stata individuata nel 30% del valore medio pro capite, la percentuale di maggiorazione del premio di cui all'art. 81, comma 6, lett- b), da corrispondere a una limitata quota massima di personale valutato, pari al 10%, come indicato in Relazione;
- la quota di premi individuali di cui all'art. 82 grava sulla quota del fondo di cui all'art. 81 destinata alla produttività individuale integrativa.

\*\*\*\*

Tutto ciò premesso, richiamate le considerazioni tutte svolte nel corso dell'accesso di data odierna, come riportate nel relativo verbale, ed effettuate le necessarie verifiche, il Collegio dei Revisori dell'Agenzia Regionale per la Protezione dell'Ambiente del Friuli Venezia Giulia esprime, per quanto di propria competenza,

### PARERE FAVOREVOLE

1. all'accordo integrativo aziendale per l'utilizzo delle Risorse Aggiuntive Regionali per l'anno 2019 per il comparto, sottoscritto in data 14.11.2019;
2. all'accordo integrativo aziendale per la definizione dei criteri di determinazione differenziale del premio ex art. 82 del CCNL 2016-2018, sottoscritto in data 14.11.2019.

Palmanova, li 21 novembre 2019

Prof. Maurizio Fanni

Dott. Andrea Bressan

Dott. Avv. Francesco Ribetti

Presidente

Componente

Componente

