



DECRETO DEL DIRETTORE GENERALE

DECRETO N. 142

DEL 20.03.19

OGGETTO: Determinazione dei fondi per la contrattazione integrativa per l'anno 2018 del comparto

<p><u>Struttura Proponente:</u> S.A.4 A.R.U. e P.P.</p> <p>PROPOSTA n. <u>41</u> DEL <u>15/3/2019</u></p> <p>IL RESPONSABILE DEL PROCEDIMENTO</p> <p>_____</p> <p>IL DIRETTORE DELLA STRUTTURA SA.4 GESTIONE RISORSE UMANE E POLITICHE DEL PERSONALE</p> <p><i>[Signature]</i></p>	<p>S.A.2 CONTABILITA' E BILANCIO</p> <p>Autorizzazione spesa del _____</p> <p><input type="checkbox"/> Conto Economico _____</p> <p>Importo _____</p> <p><input type="checkbox"/> Conto Patrimoniale _____</p> <p>Importo _____</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> Non comporta oneri di spesa</p> <p>Visto in quanto conforme alle norme di contabilità economico patrimoniale</p> <p>IL DIRETTORE DELLA STRUTTURA</p> <p><i>[Signature]</i></p>
--	---

In data 20.03.19 nella sede legale dell'ARPA di Via San Lorenzo 312/g , 90146 - P.I. 05086340824

IL DIRETTORE GENERALE - Dr. Francesco Carmelo Vazzana

nominato con Decreto dell'Assessore Regionale del Territorio e dell'Ambiente n. 263/GAB del 2 agosto 2017, assistito dal segretario SALVATRICE LACAGNINA adotta il seguente decreto sulla base della proposta di seguito riportata:

Il Direttore della S.A.4 Gestione Risorse Umane e Politiche del Personale

VISTO l'art. 90 della Legge Regionale 03.05.01 n. 6, come modificato ed integrato dall'art. 94 della Legge Regionale 16.04.2003, n. 4 e dall'art. 35 della Legge Regionale 31.05.2004 n. 9, di istituzione dell'Agenzia Regionale per la Protezione dell'Ambiente – ARPA-Sicilia;

VISTO il Decreto 1 giugno 2005 n. 165 GAB, con cui l'Assessore Regionale del Territorio e dell'Ambiente ha approvato il Regolamento di Organizzazione dell'Agenzia Regionale per la Protezione dell'Ambiente;

VISTO il D.D.G. n. 315 del 13.06.05 di Presa d'Atto "Approvazione del regolamento di definizione dell'assetto organizzativo, della pianta organica ed altri aspetti relativi alla funzionalità dell'Agenzia Regionale per la Protezione Ambiente – ARPA SICILIA, ex art. 90 L.R. 6/2001 e successive modifiche ed integrazioni;

VISTO il DDG n. 32 del 12/02/2009 e successiva integrazione n. 489 del 03/12/09, avente ad oggetto "Modifiche ed integrazione al regolamento sull'assetto organizzativo dell'Agenzia regionale per la Protezione dell'Ambiente, approvato con D.A. 01/06/2005 n. 165/GAB"

VISTO il DDG 234/2018 con il quale l'Agenzia ha adottato il Bilancio Economico Pluriennale 2018- 2018-2019 e annuale per l'anno 2018.

VISTO l'art 58 della Legge Regionale del 7 maggio 2015, n.9 che recita: *"Misure in materia di assetto organizzativo e finanziario dell'Agenzia regionale per la protezione dell'ambiente" : "1. All'articolo 6, comma 1, della legge regionale 14 aprile 2009, n. 5, è aggiunta la lettera: "h bis) al finanziamento dell'ARPA Sicilia per le attività di prevenzione sanitaria di competenza". 2. All'articolo 90 della legge regionale 3 maggio 2001, n. 6, il comma 10 è così sostituito: "10. Al fine di far fronte agli oneri derivanti dal passaggio del personale dai laboratori di igiene e profilassi e agli oneri inerenti le spese di funzionamento e di manutenzione dei beni in uso all'Agenzia, alla stessa è assegnata una quota di finanziamento ordinario annuale delle risorse del Fondo sanitario regionale pari 29 milioni di euro per svolgere le attività tecniche istituzionali e di controllo obbligatorie per gli anni 2016 e per quelli successivi, nonché una quota di finanziamento annuale delle risorse del Fondo sanitario regionale proporzionale al piano della performance da negoziare anno per anno con l'Assessorato regionale della salute. 10 bis. Per il potenziamento dell'Agenzia e prioritariamente per le funzioni collegate al monitoraggio ed al controllo ambientale delle aree ad elevato rischio di crisi ambientale e delle aree metropolitane, è autorizzata, a domanda, l'immissione in ruolo nei posti vacanti e disponibili, dei dipendenti pubblici in atto in posizione di comando e in possesso dei requisiti, i cui oneri sono già a carico dell'Agenzia nonché mediante procedure di mobilità volontaria riservate esclusivamente al personale di ruolo delle amministrazioni pubbliche, di cui al comma 2 dell'articolo 1 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 e successive modifiche ed integrazioni nei limiti delle risorse finanziarie di cui al presente articolo. Il collocamento del personale secondo le suddette procedure non costituisce nuova assunzione". 3. Il contributo di cui al comma 9 dell'articolo 90 della legge regionale n. 6/2001, per l'esercizio finanziario 2015, è quantificato in misura pari a 11.300 migliaia di euro e a decorrere dall'esercizio finanziario 2016 è commisurato al 10 per cento dell'importo assegnato ai sensi del comma 10 dell'articolo 90 della legge regionale n. 6/2001 come sostituito dal comma 2."*

VISTI i DDG nn. 341/2018 e 573/2018 aventi ad oggetto rispettivamente le determinazioni dei fondi del Comparto 2017 e la relativa relazione illustrativa e tecnico finanziaria redatta ai sensi dell'art. 40 comma 3 – sexies del Decreto Legislativo n.165 del 2001, sui quali il Collegio dei Revisori ha espresso il proprio parere favorevole in ordine alla compatibilità finanziaria della loro costituzione.

VISTO il CCNL del comparto Sanità sottoscritto tra l'ARAN e le Organizzazioni Sindacali in data 21 maggio 2018

VISTI in particolare le nuove modalità di determinazione delle risorse disponibili per il trattamento economico accessorio, che ai sensi del nuovo CCNL vengono ripartiti su due fondi a decorrere dal giorno 01/01/2018: "condizioni di lavoro ed incarichi" (art. 80) e "premierità e fasce" (art. 81) e che i due nuovi fondi sostituiscono:

1. Il fondo per i compensi per lavoro straordinario e per la remunerazione di particolari condizioni di disagio, pericolo o danno (art. 7 CCNL 31.07.09);
2. Il fondo per il finanziamento delle fasce retributive, delle posizioni organizzative, del valore comune delle ex indennità di qualificazione professionale e dell'indennità professionale specifica (art. 9 CCNL 31.07.09);
3. Il fondo della produttività collettiva per il miglioramento dei servizi e per il premio della qualità delle prestazioni individuali (art. 8 CCNL 31.07.09).

CONSIDERATO che gli art. 80 ed 81 del CCNL 2016/2018 definiscono la costruzione dei due nuovi fondi, nei quali confluiscono le risorse dei precedenti, **nei valori consolidatisi nell'anno 2017**, come certificati dal Collegio Sindacale.

VISTO il verbale n.28 del 13 dicembre 2018 del Collegio dei Revisori con il quale l'organo di controllo ha espresso parere favorevole in ordine alla compatibilità finanziaria della loro costituzione per la contrattazione integrativa nell'esercizio di riferimento (2017).

VISTO l'art. 11 del Decreto-Legge n.138/2018 convertito con modificazioni dalla L. 11 febbraio 2019, n. 12 (in G.U. 12/02/2019, n. 36) relativo all'Adeguamento dei fondi destinati al trattamento economico accessorio del personale dipendente della pubblica amministrazione.

PROPONE

Per i motivi citati in premessa che qui si intendono interamente riportati e confermati:

- **PRENDERE ATTO** dell'art 58 della Legge Regionale n°9/2015 sulle "Misure in materia di assetto organizzativo e finanziario dell'Agenzia regionale per la protezione dell'ambiente" il cui articolato è stato integralmente riportato tra le premesse.
- **APPROVARE** il valore del fondo per l'anno 2018 del comparto che, come previsto dal richiamato art. 23 del Decreto Lgs 25 maggio 2017, n.75, non supera il prescritto limite determinato dal valore dei rispettivi fondi per l'anno 2016 nelle tabelle di seguito riportate, ad eccezione degli incrementi ammessi ai sensi del citato art 11 (*Allegato 1*).
- **APPROVARE** la relazione illustrativa e relazione tecnico finanziaria ai contratti integrativi redatta in conformità ai criteri previsti dall'art. 40, comma 3-sexies del Decreto Legislativo n.165 del 2001 del comparto (*Allegato 2*).
- **APPROVARE** il testo di pre-accordo con il quale la delegazione trattante di parte pubblica ed i rappresentanti delle OO.SS. hanno sottoscritto il contratto integrativo per l'area del comparto (*Allegato 3*).
- **DARE ATTO** che il valore economico del Fondo 2018 è stato effettuato in coerenza con quanto previsto dal nuovo CCNL e che le relative risultanze sono state condivise dalle Organizzazione Sindacali come illustrato in seno alla nota illustrativa e nei verbali di contrattazione agli atti della SA4.

- **DARE ATTO** che il valore complessivo del fondo è stato ricompreso all'interno delle voci di costo del personale, articolati per singoli ruoli (sanitario, professionale, tecnico ed amministrativo) e di accantonamento fondi (suddiviso per dirigenza e comparto) del bilancio previsionale e consuntivo.
- **DISPORRE**, nelle more della disciplina definitiva dei controlli degli atti dell'ARPA- Sicilia, la trasmissione del presente decreto all'A.R.T.A. - Dipartimento Regionale Territorio Ambiente - per l'esercizio dei compiti di vigilanza ex punto 2 dell'art. 90 legge regionale 6/2001 ed al Collegio dei Revisori per gli adempimenti di competenza.
- **SUBORDINARE** l'approvazione definitiva dei Fondi come sopra determinati al parere del Collegio dei Revisori secondo la previsione di cui all'art. 40 bis del D. lgs 165/2001 per il prescritto controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione con i vincoli di bilancio e quelli derivanti dall'applicazione delle norme di legge
- **DISPORRE** la pubblicazione del presente Decreto sul sito web dell'Agenzia nell'apposita sezione – Albo.
- **RISERVARSI** di procedere entro il 30 aprile p.v. con separato atto, alla determinazione degli accantonamenti di esercizio a valere sulle voci di fondo 2018 non ancora pagate al personale dipendente, integrando successivamente la relazione illustrativa per la parte relativa all'analisi consuntiva dei fondi.

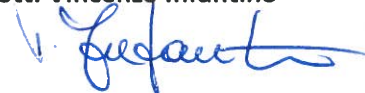
Il Direttore della SA4
Amministrazione Risorse Umane e
Politiche del Personale
Dott. Pietro Genovese

Sul presente atto viene espresso

Parere favorevole
DIRETTORE AMMINISTRATIVO
Dott. Pietro Maria Testai



Parere favorevole
DIRETTORE TECNICO
Dott. Vincenzo Infantino



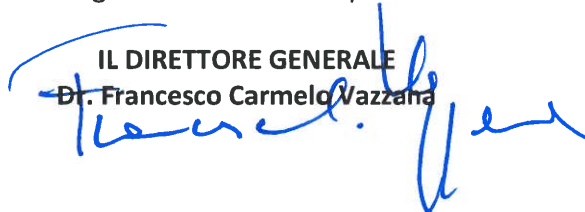
IL DIRETTORE GENERALE

- Vista la proposta di decreto che precede e che qui si intende riportata e trascritta;
- Preso atto dei pareri favorevoli espressi dal Direttore Amministrativo e dal Direttore Tecnico;
- Ritenuto di condividerne i contenuti;
- Assistito dal segretario verbalizzante;

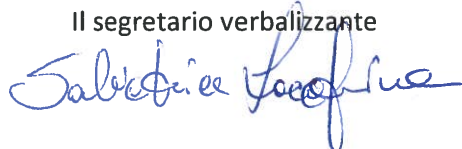
DECRETA

Approvare la superiore proposta di Decreto così come formulata dal Dirigente Responsabile della SA4 proponente dando mandato al Responsabile dell'Ufficio Decreti del Direttore Generale di predisporre gli adempimenti conseguenti l'adozione del presente Decreto.

IL DIRETTORE GENERALE
Dr. Francesco Carmelo Vazzana



Il segretario verbalizzante



Riferimenti normativi contrattuali	COSTITUZIONE FONDO CONDIZIONI DI LAVORO ED INCARICHI (art. 80 CCNL 2016/2018)	COSTITUZIONE FONDI		
		Definitivo Anno 2018	Provvisorio 2019	Anno
Art.80 c° 2 a)	Risorse storiche stanziare per straordinario	155.879,0		155.879,0
Art.80 c° 2 a)	Risorse storiche stanziare per regime di pronta disponibilità	213.185,0		213.185,0
Art.80 c° 2b) 2 - b)3	Risorse storiche per indennità di qualificazione professionale e indennità professionale specifica	220.158,0		220.158,0
Art.80 C° 2 b) 1	Risorse storiche per indennità di coordinamento	1.549,0		1.549,0
Art.80 c° 6 b)	Risorse storiche per Indennità di UPG	21.931,0		21.931,0
Art.80 c° 2 b) 1	Posizioni organizzative e funzioni di coordinamento			
	TOTALE parziale	612.702,0		612.702,0
	Incrementi stabili			
Art.80 c° 3a	importo pari a €91 per unità di personale in servizio al 31 dic 2015 (n.263 unità)			23.933,0
Art.80 c° 3c	RIA (su cessati 2017)			3.687,0
Art 11 Decreto n.135/2018 lett b)	Assunzioni in deroga 2017	19.539,0		19.539,0
	Incrementi variabili			
art. 80 c° 4	trasferimento quota art. 81	-		-
	Totale FONDO ex art. 80	632.241,0		659.861,0
	COSTITUZIONE FONDO PREMIALITA' E FASCE (art. 81 CCNL 2016/2018)	Definitivo Anno 2018	Provvisorio 2019	Anno
art.81 c°2 b)	Risorse stabili importo consolidato al 31/12/2017 ex fondo della produttività collettiva per il miglioramento dei servizi e per il premio della qualità delle prestazioni individuali	1.532.162		1.532.162
art.81 c°2 a)	Risorse destinate al finanziamento delle fasce retributive (Spesa anno 2017 per fasce inclusi assegni ad personam)	783.968		783.968
	TOTALE parziale	2.316.130		2.316.130
	Incrementi stabili			
Art. 81 c. 3a	fasce attribuite ex tab A CCNL	16.955		25.432
Art 11 Decreto n.135/2018 lett b)	Assunzioni in deroga 2017	47.853		47.853
	Incrementi variabili			
Art. 81 c. 4 d)	RIA (ratei indennità di anzianità su cessati 2017)			1.560
	Totale FONDO ex art.81	2.380.938		2.390.975
	Si rapporta ora la somma totale dei due fondi con il totale dei tre fondi (importo consolidato al 31/12/2016):			
	TOTALE FONDI ex art.80 e art.81	3.013.179		3.050.836
	Limite fondo consolidato al 31/12/2016	2.928.832		2.928.832
	DIFFERENZA (2018-2016)	- 84.347	-	122.004
	Voci non soggetta al limite di cui all'art 23 c°2 D.Lgs n.75/2017	84.347		122.004
Art. 81 c. 3a	fasce attribuite ex tab A CCNL	16.955		25.432
Art. 81 c. 4 d)	Ria	-		1.560
Art.80 c° 3c	RIA (su cessati 2017)			3.687
Art.80 c° 3a	importo pari a €91 per unità di personale in servizio al 31 dic 2015 (n.263 unità)			23.933
Art 11 Decreto n.135/2018 lett b)	Assunzioni in deroga	67.392		67.392

RELAZIONE ILLUSTRATIVA E RELAZIONE TECNICO - FINANZIARIA AI CONTRATTI INTEGRATIVI

PARTE I – Indicazioni generali

Obiettivi

Il presente schema di relazione illustrativa e relazione tecnico finanziaria ai contratti integrativi è conforme ai criteri previsti dall'art. 40, comma 3-sexies del Decreto Legislativo n.165 del 2001: la norma in questione prevede che, a corredo di ogni contratto integrativo, le pubbliche amministrazioni redigano una relazione illustrativa e tecnico finanziaria da sottoporre alla certificazione da parte degli organi di controllo di cui all'art.40 bis c.1 dello stesso decreto, utilizzando gli schemi appositamente predisposti e resi disponibili dal Ministero dell'Economia e delle Finanze, d'intesa con il Dipartimento della funzione Pubblica.

Il nuovo CCNL 2016/2018 del personale del Comparto SSN, sottoscritto in data 21 maggio 2018, prevede, per quanto riguarda le risorse disponibili per il trattamento economico accessorio, la costituzione di due fondi a decorrere dal giorno 01/01/2018: "condizioni di lavoro ed incarichi" (art. 80) e "premierità e fasce" (art. 81).

I due nuovi fondi sostituiscono:

1. Il fondo per i compensi per lavoro straordinario e per la remunerazione di particolari condizioni di disagio, pericolo o danno (art. 7 CCNL 31.07.09);
2. Il fondo per il finanziamento delle fasce retributive, delle posizioni organizzative, del valore comune delle ex indennità di qualificazione professionale e dell'indennità professionale specifica (art. 9 CCNL 31.07.09);
3. Il fondo della produttività collettiva per il miglioramento dei servizi e per il premio della qualità delle prestazioni individuali (art. 8 CCNL 31.07.09).

Gli art. 80 ed 81 del CCNL 2016/2018 definiscono la costruzione dei due nuovi fondi, nei quali confluiscono le risorse dei precedenti, **nei valori consolidatisi nell'anno 2017**, come certificati dal Collegio Sindacale.

La quantificazione delle risorse dei due fondi deve rispettare **il vincolo previsto dall'art. 23, comma 2 del D. Lgs n. 75/2017 ("a decorrere dal 01/01/2017, l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, anche di livello dirigenziale, di ciascuna delle amministrazioni pubbliche di cui all'art. 1, comma 2, del Dlgs n. 165/2001, non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2016")**.

Ciò significa che per questa Amministrazione il limite dei due nuovi fondi che saranno di seguito illustrati, coincide con la sommatoria dei precedenti tre fondi, ad eccezione delle voci che, per espressa previsione normativa non fanno parte del predetto limite, secondo il combinato disposto **dell'art. 11 del Decreto-Legge n.135/2018 convertito con modificazioni dalla L. 11 febbraio 2019, n. 12 (in G.U. 12/02/2019, n. 36)** e dell'art. 23 D. Lgs 75/2017 relativo all'Adeguamento dei fondi destinati al trattamento economico accessorio del personale dipendente della pubblica amministrazione.

La somma dei due fondi relativi all'anno 2018 è pari ad € 3.013.179, e si rapporta alla somma dei tre fondi presenti ed individuati nell'anno 2016 il cui **consolidato al 31/12/2016 ammonta a complessivi euro € 2.928.832** (così come definito nella relazione tecnico-finanziaria di cui al DDG n. 88 del 27 febbraio 2018).

LA differenza, pari a € 84.347 si compone esclusivamente delle voci non soggette al limite, ai sensi del predetto art.11 del D.L. 138/2018.

L'Agenzia è dotata di un piano della performance 2018 approvato con D.D.G. 25/2018 – Adozione del documento di programmazione "Piano della Performance di ARPA Sicilia – 2018-2020 del 31 gennaio 2018 con il quale, tra l'altro si stabiliscono i criteri e le modalità di attribuzione degli obiettivi sui quali vengono determinate le valutazioni delle strutture e quelle individuali dei dipendenti, in coerenza con il Sistema di misurazione e valutazione delle performance del personale.

Su tale piano l'Avv. Lucantonino Cataliotti del Grano nella sua qualità di Organismo Interno di Valutazione ha espresso parere positivo (Nota 5055 dell'OIV del 31 gennaio 2018).

Si propone di seguito la costituzione analitica dei fondi contrattuali del personale del comparto, in via provvisoria, per il corrente anno 2018 e per il 2019 così come presentate ai sindacati nelle sessioni negoziali del 2018 e sulle quali è stato aggiunto un unanime pre-accordo in attesa del prescritto controllo da parte del Collegio dei Revisori..

Parte II – Lo schema di relazione illustrativa

Lo schema di relazione illustrativa si compone di due moduli:

1. L'illustrazione degli aspetti procedurali e sintesi del contenuto del contratto, redatto secondo la scheda 1.1.
2. Illustrazione dell'articolato del fondo e relativa attestazione della compatibilità con i vincoli derivanti da norme di legge e di contratto nazionale

La relazione illustrativa unitamente alla relazione economico finanziaria, secondo la normativa vigente, sono finalizzate a supportare la delegazione trattante di parte pubblica con uno strumento uniforme che espliciti i contenuti del contratto sottoposto a certificazione, a supportare gli organi di controllo con omogenei piani di verifica della certificazione degli atti della contrattazione integrativa, a fornire al cittadino utente, che ha accesso a tali atti nella sezione trasparenza del sito web delle diverse amministrazioni, la piena verificabilità e confrontabilità dei contenuti esplicativi degli accordi stipulati in sede integrativa.

L'impostazione data ai fondi per il trattamento accessorio si è modificata rispetto al precedente anno a seguito della sottoscrizione del nuovo contratto, pur facendo riferimento, con riferimento alle determinanti analitiche, ai decreti agenziali rinvenibili agli atti ed in particolare:

- **DDG n.573/2018** Approvazione nuove versioni delle relazioni illustrative e relazioni tecnico finanziarie ai contratti integrativi del comparto e della dirigenza.
- **DDG .341/2018** (determinazione fondi per la contrattazione 2017 comparto);
- **DDG n.88/2018** (rideterminazione dei fondi 2016 per il personale del comparto).

In attuazione di quanto previsto **dall'art.23 comma 2 del D. Lgs. 25 maggio 2017, n.75, al fine di assicurare la semplificazione amministrativa, la valorizzazione del merito, la qualità dei servizi e garantire adeguati livelli di efficienza ed economicità dell'azione amministrativa, assicurando al contempo l'invarianza della spesa, a decorrere dal 1° gennaio 2017, l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, anche di livello dirigenziale, dell'ARPA, non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2016.**

Tale limite è altrettanto vigente per la costituzione del fondo al 1 gennaio 2018, ai sensi del combinato disposto dell'art. 80 c°5 e dell'art. 81 c° 5 del CCNL 2016-2018.

Come noto nel 2017 il fondo ha seguito le dinamiche decrementative scaturenti dal personale in servizio rispetto al valore delle unità assumibili, riducendosi al valore complessivo di € 2.917.675 e ciò in attuazione della Legge del 28 dicembre 2015, n. 208 all'art. 1 del comma 236 che ha previsto espressamente che "Nelle more dell'adozione dei decreti legislativi attuativi degli articoli 11 e 17 della legge 7 agosto 2015, n. 124, con particolare riferimento all'omogeneizzazione del trattamento economico fondamentale e accessorio della dirigenza, tenuto conto delle esigenze di finanza pubblica, a decorrere dal 1° gennaio 2016 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, e successive modificazioni, non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2015 ed e', comunque, automaticamente ridotto in misura proporzionale alla riduzione del personale in servizio, tenendo conto del personale assumibile ai sensi della normativa vigente".

II.1 Modulo 1 - Scheda 1.1

Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto

Data di sottoscrizione	Sono allegati alla presente relazione: - Il contratto integrativo redatto dal gruppo di lavoro aziendale e sindacale e sottoscritto con le OOSS nella seduta del 17/12/2018;	
Periodo temporale di vigenza	Dal 1/1/2018 al 31/12/2019	
Composizione della delegazione trattante	Parte Pubblica: Componenti: Direttore Generale (Dott. Francesco Carmelo Vazzana, Direttore Amministrativo (dr. Pietro Testa), Direttore SA4 (dott. Pietro Genovese), segreteria parte pubblica (dott.ssa Lidia Maugeri). Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione : FP CGIL; CISL FP; UIL sanità, FIALS, FSI e componenti RSU.	
Soggetti destinatari	Personale di comparto	
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)	<p>RDISPOSIZIONI GENERALI</p> <p>ART. 1 - Campo di applicazione, durata, decorrenza, tempi e procedure.</p> <p>RELAZIONI E DIRITTI SINDACALI</p> <p>ART. 2 - Sistema delle Relazioni Sindacali</p> <p>ART. 3 - Contrattazione collettiva Integrativa</p> <p>ART. 4 - Tempi e procedure della contrattazione collettiva integrativa</p> <p>ART. 5 - Prerogative ed esercizio delle libertà sindacali</p> <p>ART. 6 - Procedure di raffreddamento</p> <p>Art. 7 – Sciopero e garanzia di erogazione dei servizi essenziali</p> <p>ORARIO</p> <p>Art. 8 - Regolamentazione dell'orario di lavoro, di servizio e di apertura al pubblico</p> <p>Art. 9 - Attività espletate in trasferta nel territorio regionale</p> <p>Art. 10 - Lavoro straordinario</p> <p>Art. 11 – Banca delle ore</p> <p>Art. 12 – Servizio Sostitutivo di Mensa</p> <p>SISTEMI DI FINANZIAMENTO</p> <p>Art. 13 - Costituzione dei fondi</p> <p>SVILUPPO E VALORIZZAZIONE RISORSE UMANE</p> <p>Art. 14 - Formazione, aggiornamento, addestramento e affiancamento del personale</p> <p>Art. 15 - Progressioni verticali</p> <p>Art. 16 - Posizioni organizzative</p> <p>Art. 17 - Misurazione della performance</p> <p>Art. 18 - Diritto allo studio</p>	
Rispetto dell'iter	Intervento Organo di controllo interno. Allegazione	La presente relazione è propedeutica all'acquisizione della certificazione dell'Organo di controllo interno
	Certificazione Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa. Attestazione rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano sanzione del divieto erogazione retribuzione accessoria	In itinere

<p>Adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione</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>Piano della Performance di ARPA Sicilia – 2018-2020 del 31 gennaio 2018</p>
	<p>Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza 2018 -2020 è stato adottato con decreto DDG 28 del 31/01/2018</p>	
	<p>A seguito dell'adozione del decreto di approvazione del Programma triennale della trasparenza e l'integrità, è stato assolto l'obbligo di pubblicazione (commi 6 e 8 dell'art. 11 del D.lgs. 150/2009), mediante inserimento sul sito web di ARPA – Sezione "Amministrazione trasparente" - "Disposizioni generali"</p> <p>Nella stessa Sezione, in "Attestazioni OIV o struttura analoga", è stata pubblicata l'attestazione dell'OIV al piano delle Performance.</p> <p>Si attesta il rispetto delle norme contenute nei CCNL vigenti.</p> <p>Si attesta la compatibilità economico finanziaria dei fondi della contrattazione integrativa con il bilancio di esercizio previsionale 2018</p> <p>Si attesta il rispetto delle norme contenute nel DECRETO LEGISLATIVO 30 marzo 2001, n. 165 Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche e dei limiti previsti sulla base delle relative previsioni normative.</p>	

II.1 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)

L'Agenzia ARPA Sicilia, le OO.SS. firmatarie del C.C.N.L. Sanità (d'ora in poi C.C.N.L.) accreditate, la RSU avvieranno la stipula di un Contratto Collettivo Integrativo Aziendale (d'ora in poi CCIA), ai sensi del C.C.N.L. del 19.04.2004 e CCNL 21.05.2018 e del D.Lgs. 165/2001 e ss.mm.ii.

Il contratto si applicherà a tutto il personale in servizio presso ARPA Sicilia ed avrà validità biennale per la parte normativa e annuale per la parte economica, che sarà rivista alla luce delle norme finanziarie nazionali e regionali di anno in anno.

Il controllo sulla compatibilità dei costi del presente CCIA con i vincoli di bilancio e quelli derivanti dall'applicazione delle norme di legge è effettuato dal Collegio dei Revisori dei Conti di ARPA Sicilia. Per tale finalità, l'ipotesi di contratto integrativo allegata diventerà esecutiva soltanto dopo che il Collegio provvederà, ai sensi dell'art. 40, comma 3 sexies, D.Lgs. n.165/2001, al rilascio delle prescritte certificazioni.

Trascorsi 15 giorni senza rilievi, il contratto si intenderà sottoscritto definitivamente.

In caso di rilievi formulati dal Collegio dei Revisori, le parti riprenderanno le trattative entro cinque giorni dalla notifica dei suddetti rilievi. Intervenuta la certificazione, il contratto viene definitivamente sottoscritto.

La sottoscrizione è effettuata, per la parte pubblica, dal Direttore Generale di ARPA Sicilia, quale rappresentante legale dell'Agenzia. e per la parte sindacale, dalla RSU e dai rappresentanti territoriali delle OOSS firmatarie del CCNL.

Entro cinque giorni dalla sottoscrizione, ai sensi dell'art. 40 bis, comma 5, D. Lgs. n.165/2001, il testo contrattuale, con allegata relazione tecnico finanziaria ed illustrativa e con l'indicazione delle modalità di copertura dei relativi oneri, con riferimento agli strumenti annuali e pluriennali di bilancio, è trasmesso per via telematica all'ARAN e al CNEL.

Entro il 31 maggio di ogni anno, si provvede ad inviare al Ministero dell'Economia e delle Finanze (MEF) le specifiche informazioni sui costi della contrattazione integrativa, certificate dagli organi di controllo, ai sensi dell'art. 40 bis, comma 4, D. Lgs. n.165/2001.

Il contratto, con la relazione tecnico-finanziaria e quella illustrativa certificate dagli organi di controllo e le specifiche informazioni sui costi della contrattazione integrativa, di cui al comma precedente, annualmente trasmesso al MEF, è pubblicato, in via permanente, sul sito internet dell'Agenzia, ai sensi dell'art. 21, D. Lgs. n. 33/2013.

Dopo la stipulazione, il Direttore Generale dell'Agenzia provvede alla dovuta trasmissione alle rispettive strutture e servizi, in quanto destinatari dell'attuazione degli istituti a contenuto economico e normativo, nei termini prescritti dal presente CCIA.

Alla scadenza del CCIA, le disposizioni contrattuali rimangono in vigore fino a quando non siano sostituite dal successivo contratto collettivo nazionale e/o integrativo.

L'individuazione e l'utilizzo delle risorse è determinato con cadenza annuale.

Il CCIA è suddiviso nelle seguenti sezioni:

- 1. Disposizioni generali**
- 2. Relazioni e diritti sindacali**
- 3. Sistemi di finanziamento**
- 4. Sviluppo e Valorizzazione delle risorse Umane**
- 5. Disposizioni particolari**

Tra gli elementi di novità previsti dal nuovo CCNL 2016-2018 che sono stati recepiti nello schema di contratto proposto alle organizzazioni sindacali si segnalano:

- Tempi e procedure della CCIA che prevede oggi tempi più brevi rispetto al passato in cui avviare e concludere le contrattazioni.
- Regolamentazione dell'orario di lavoro
- Istituzione della banca ore quale strumento di flessibilità dell'orario per consentire al dipendente di poter attingere a delle riserve orarie nel caso in cui si trovi impossibilitato ad adempiere al proprio orario di lavoro, previa autorizzazione.
- Progressioni verticali, che saranno attuate con la nuova disciplina prevista dal D.Lgs 165/2001 come aggiornato dal D.Lgs. 5 maggio 2017 n.75.
- L'istituzione delle posizioni organizzative che saranno lo strumento attraverso cui valorizzare nell'immediato le professionalità interne all'Agenzia, più meritevoli .

La quantificazione delle risorse per l'anno 2018 è stata effettuata nel rispetto del modello di calcolo previsto dalla circolare del Ministero dell'Economia e delle Finanze n. 12 del 15.4.2011 (ribadito nella Circolare dello stesso Ministero n. 16 del 2.5.2012).

I fondi in tal modo costituiti, rispettano il limite previsto dall'art. 23 c, comma 2 del D. lgs. N.75 /2017.

Ne consegue che il valore complessivo, come desumibile dalla successiva Parte III, in sede di costituzione dei fondi 2018 rispetti le seguenti norme di seguito richiamate:

- art. 9, comma 2 bis, del DL 78/2010 e (convertito in L. 122/2010), il quale nello specifico stabiliva che, per periodo 2010-2014, l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, anche di livello dirigenziale, non potesse superare il corrispondente importo dell'anno 2010 e fosse ridotto in misura proporzionale alla riduzione del personale in servizio, nonché quanto previsto dalle circolari MEF n.12/2011, n. 25/2012, n.15/2014.
- le disposizioni di cui all'art. 1, comma 456 della Legge di stabilità 2014 (Legge n. 147/2013), che testualmente recita "a decorrere dal 1° gennaio 2015 le risorse destinate annualmente al trattamento economico accessorio sono decurtate per un importo pari alle riduzioni operate per effetto del precedente periodo – periodo 2016-2017;
- la circolare MEF n. 20/2015.

I risultati attesi dalla sottoscrizione dell'accordo di Contrattazione Integrativa per la finalizzazione delle risorse anno 2018 per il personale di comparto di ARPA Sicilia sono posti in correlazione con gli strumenti di programmazione aziendali, nell'ottica di allinearsi a quanto previsto dall'art. 10 del D.lgs n. 150/2009.

Parte III – Lo schema di relazione tecnico finanziaria

Modulo I - La costituzione dei Fondi per la contrattazione integrativa

Art 80 – fondo condizioni di lavoro ed incarichi

Il fondo “condizioni di lavoro ed incarichi” in applicazione dell’art. 80 CCNL 2016/2018 del Comparto Sanità, è stato quantificato dall’Amministrazione secondo i seguenti importi:

Descrizione	Importo
Risorse stabili importo consolidato al 31/12/2017 ex fondo per i compensi per lavoro straordinario e per la remunerazione di particolari condizioni di disagio, pericolo o danno	632.241

Tale importo sarà oggetto di un’ipotesi di rimodulazione verificando con le organizzazioni sindacali i criteri di composizione e sarà destinato ai seguenti istituti contrattuali, la cui regolamentazione normativa accompagnerà le relazioni economiche sui fondi per il 2018 e 2019:

- Straordinario
- Straordinario in regime di reperibilità
- Indennità di pronta disponibilità
- indennità di qualificazione professionale
- indennità di coordinamento
- Indennità di Polizia Giudiziaria
- Eventuali Posizioni organizzative e funzioni di coordinamento a seguito di contrattazione con le rappresentanze sindacali.

Sezione I - Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità

Le risorse che costituiscono la parte stabile del fondo ammontano ad € 612.702 e sono così determinate:

Risorse storiche consolidate

La parte “storica” del fondo per le risorse decentrate per l’anno 2018 riferite al fondo “condizioni di lavoro ed incarichi” è stata quantificata nel modo seguente:

Descrizione	Importo
importo consolidato al 31/12/2017 ex fondo per i compensi per lavoro straordinario e per la remunerazione di particolari condizioni di disagio, pericolo o danno	612.702

Al fine di una più completa informativa, di seguito si fornisce il dato storico del 2017, così come desumibile dalla procedura paghe e stipendi e poi confluito nella contabilità economico patrimoniale delle voci che concorrono alla formazione del fondo, così come riepilogati in seno alle tabelle allegate al Decreto 341 del 3 luglio 2018 “Determinazione dei fondi per la contrattazione integrativa 2017” :

ART 80	Descrizione	Importo	Riferimento Fondo 2017
c° 2 a)	Pronta disponibilità	213.879,00	Art. 7 + quota residui
c° 2 a)	Budget straordinario	155.879,00	Art. 7+quota residui
	- di cui straordinario in pronta disponibilità	32.691,00	
c° 6 b)	Indennità di UPG	21.931,00	Art.7
c° 2b) 2 - b)3	indennità di qualificazione professionale e indennità professionale specifica	220.158,00	Art.10
C° 2 b) 1	indennità di coordinamento	1.549,00	Art.9
C° 2 b)1	Indennità per incarichi di organizzazione o professionali ex art. 14	0	
	Totale	612.702,00	

In sede di contrattazione con i sindacati non è stato possibile raggiungere un accordo finalizzato alla rimodulazione del fondo finalizzata all'istituzione di alcune posizioni di incarichi organizzativi e professionali che graveranno sul fondo ex art. 80 e in ordine ai quali si è preferito rinviare alla contrattazione 2019..

Inoltre, fanno parte delle risorse storiche consolidate anche gli importi confluiti dall'ex "fondo per il finanziamento delle fasce retributive, delle posizioni organizzative, della parte comune ex art. 45 (co.1 e 5) e indennità professionale specifica", nel nuovo fondo "condizioni di lavoro ed incarichi" secondo le indicazioni dell'art. 80 del CCNL 2016/2018. Pertanto, potrà procedersi in sede di contrattazione sindacale, ad eventuali incrementi variabili di anno in anno della quota di risorse trasferita, su base annuale, dal Fondo premialità e fasce, da destinare al fondo e in particolare ad alcuni istituti ad oggi non attivati dall'Agenzia quali ad esempio incarichi di posizione e coordinamento (Art. 80 c°4 CCNL).

In sede di costituzione fondi per il 2018 l'evidenza di tale voce è pari a 0.

Incrementi stabili esplicitamente quantificati in sede di Ccnl

Sono stati effettuati i seguenti incrementi:

Descrizione	Al 31/12/2018	2019
Incremento contrattuale di € 91 (commisurato sul personale in servizio al 31 dicembre 2015)	Importo al 31 dicembre 2018	23.933,00
RIA (Art 80 c° 3)		3.687,00
Art.11 D.L.n.135/2018 lett.b)	19.539,00	19.539,00
TOTALE	19.539,00	47.159,00

La previsione normativa ritiene l'incremento contrattuale non distribuibile nel 2018 e pertanto viene inserita sia tra le voci in incremento del fondo per il 2018 sia tra quelle in decremento.

Il fondo si incrementa nel 2018 per un valore variabile determinato sulla base del valore dello straordinario portato ad incremento per n.7 assunzioni operate a copertura degli oneri del trattamento economico accessorio per le assunzioni effettuate, in deroga alle facolta' assunzionali vigenti.

Altri incrementi con carattere di certezza e stabilità

Descrizione	Importo
RIA personale cessato in ragione d'anno	Utilizzabile solo sul fondo anno 2019
TOTALE	3.687,00

Tale incremento non viene considerato per l'anno 2018.

Sezione II - Risorse variabili

Le risorse variabili, che alimentano il fondo per l'anno 2018 senza avere caratteristica di certezza per gli anni successivi, ammontano a zero. Potranno essere incrementate sulla base degli esiti della contrattazione integrativa, nel rispetto del tetto della somma dei fondi 2016.

Sezione III - Eventuali decurtazioni del Fondo

Non sono state effettuate decurtazioni.

Sezione IV - Sintesi della costituzione del Fondo sottoposto a certificazione

Totale risorse sottoposte a certificazione	Importo 2018	Importo provvisorio 2019
a) Fondo tendenziale		
Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità	612.702,00	612.702,00
Risorse stabili	23.933,00	23.933,00
Ria su cessati 2017 (art 80 c° 3)	19.539,00	19.539,00
Risorse variabili		3.687,00
Totale fondo tendenziale		
b) Decurtazioni del fondo tendenziale		
Decurtazioni risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità	0	0
Decurtazioni risorse stabili non distribuibili nel 2018	-23.933	
Decurtazione risorse variabili		
Totale decurtazione fondo tendenziale	0	0
c) Fondo sottoposto a certificazione		
Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità	612.702,00	659.861,00
Risorse variabili	0	0
TOTALE FONDO SOTTOPOSTO A CERTIFICAZIONE	632.241,00	659.861,00

Sezione V - Risorse temporaneamente allocate all'esterno del Fondo

Non è stata allocata temporaneamente alcuna risorsa al di fuori del fondo.

ART. 81 – Fondo Premialità e fasce

Il fondo “premierità e fasce” in applicazione dell’art. 81 CCNL 2016/2018 del Comparto Sanità, è stato quantificato dall’Amministrazione secondo i seguenti importi:

Descrizione	Importo	Riferimento fondo 2017
Risorse stabili importo consolidato al 31/12/2017 ex fondo della produttività collettiva per il miglioramento dei servizi e per il premio della qualità delle prestazioni individuali	1.532.162,00	Art.8
Risorse destinate al finanziamento delle fasce retributive (Spesa anno 2017 per fasce) e accantonamenti residui	783.968,00	Art. 9
TOTALE Risorse stabili	2.316.130,00	

Sezione I - Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità

Le risorse che costituiscono la parte stabile del fondo ammontano ad € 2.316.130,00 e sono così determinate:

Risorse storiche consolidate

La parte “storica” del fondo per le risorse decentrate per l’anno 2018 riferite al fondo “premierità e fasce” è stata quantificata nel modo seguente:

Descrizione	Importo
Risorse stabili importo consolidato al 31/12/2017 ex fondo della produttività collettiva per il miglioramento dei servizi e per il premio della qualità delle prestazioni individuali	1.532.162

Inoltre, fanno parte delle risorse storiche consolidate anche gli importi confluiti dall’ex “fondo per il finanziamento delle fasce retributive, delle posizioni organizzative, del valore comune delle ex indennità di qualificazione professionale e dell’indennità professionale specifica”, nel nuovo fondo “premierità e fasce” secondo le indicazioni dell’art. 81 del CCNL 2016/2018

Descrizione	Importo
Risorse destinate al finanziamento delle fasce retributive	783.968

L’accordo siglato nel 2018 non prevede l’attribuzione selettiva di nuove fasce retributive e conseguente copertura dei relativi differenziali retributivi con risorse certe e stabili.

Si è deciso infatti di rinviare alla contrattazione del 2019 l’assegnazione di fasce sulla base dei criteri ammessi dal contratto (anzianità, merito, premierità individuali, competenze acquisite).

Incrementi esplicitamente individuati in sede di Ccnl

Sono stati effettuati i seguenti incrementi:

Descrizione	Importo 2018	Importo 2019
Incremento contrattuale del nuovo valore delle fasce per effetto di quanto previsto dall'art. 76 CCNL 2016/2018	16.955,00	25.432,00
Assunzioni in deroga ex art. 11 D.L. n.135/2018	47.853,00	47.853,00

Al momento non vi sono risorse rideterminate in applicazione di linee di indirizzo emanate a livello regionale.

Il valore del fondo ha considerato l'incremento contrattuale in applicazione del nuovo valore delle fasce attribuite che gravano sul fondo per effetto di quanto previsto dall'art 76 (incremento degli stipendi tabellari).

Sezione II - Risorse variabili

Le risorse variabili, che alimentano il fondo per l'anno 2018 senza avere caratteristica di certezza per gli anni successivi, ammontano a € 1.560,00 e sono così determinate

Descrizione	Importo
RIA personale cessato parziale anno 2018 (art. 81, comma 4, lett. e) cessati anno precedente	1.560,00

Per il 2018 non sono distribuibili e tale valore incrementerà il fondo provvisorio per il 2019.

Sezione III - Eventuali decurtazioni del Fondo

Non sono state effettuate decurtazioni.

Sezione IV - Sintesi della costituzione del Fondo sottoposto a certificazione

Totale risorse sottoposte a certificazione	Fondo 2018	Fondo provvisorio 2019
a) Fondo tendenziale		
Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità	2.316.130,00	2.316.130,00
Risorse stabili	16.955,00	25.432,00
	47.853,00	47.853,00
		1.560,00
Risorse variabili (dal 2019)	0	0
Totale fondo tendenziale	2.380.938,00	2.390.975,00
b) Decurtazioni del fondo tendenziale		
Decurtazioni risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità		
Decurtazioni risorse variabili		
Totale decurtazione fondo tendenziale		
c) Fondo sottoposto a certificazione		
Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità		
Risorse variabili		
TOTALE FONDO SOTTOPOSTO A CERTIFICAZIONE	2.380.938,00	2.390.975,00

Sezione V - Risorse temporaneamente allocate all'esterno del Fondo

Non è stata allocata temporaneamente alcuna risorsa al di fuori del fondo.

Di seguito si riportano i valori dei fondi del 2016 e del 2017.

Nella tabella riportata alla pagina seguente viene riepilogato il valore del fondo costituito in via provvisoria sul quale si avvierà in confronto con le parti sindacali.

III.2 Modulo 2- Definizione delle poste di destinazione del Fondo per la contrattazione integrativa

I fondi costituiti sulla base del nuovo contratto sono stati accompagnati dalla redazione di un contratto integrativo che ha inteso regolamentare alcuni dei principali istituti contrattuali, in correlazione al modello organizzativo dell'agenzia. Il contratto integrativo potrà essere aggiornato annualmente sulla base delle iniziative portate avanti dall'amministrazione nel rispetto delle relazioni sindacali.

	2018
Sez. I destinazioni non disponibili alla contrattazione integrativa	-
Sez II destinazioni regolate specificatamente dalla contrattazione integrativa	€ 632.241,00
Sez III destinazioni ancora da contrattare	
Sez IV Sintesi - Totale Fondo art. 80	€ 632.241,00

	2018
Sez. I destinazioni non disponibili alla contrattazione integrativa	-
Sez II destinazioni regolate specificatamente dalla contrattazione integrativa	€ 2.380.938,00
Sez III destinazioni ancora da contrattare	
Sez IV Sintesi - Totale Fondo art. 81	€ 2.380.938,00

III. 3 Modulo 3 - Schema generale riassuntivo del Fondo per la contrattazione integrativa e confronto con il corrispondente Fondo certificato dell'anno precedente

L'anno 2018 determina una discontinuità rispetto al tradizionale modo di rendicontare le determinanti della contrattazione integrativa, caratterizzata nell'allocazione di tre distinti fondi.

Di seguito si propone un breve schema riepilogativo che mette a confronto il 2017 e il 2016.

	Valore Fondo 2016 DDG 88/2018 (certificato)	Valore Fondo 2017 DDG 341/2018 (certificato)
Art 7 – particolari condizioni di lavoro	€ 380.951,59	€ 379.500,34
Art 8 - produttività	€ 1.538.021,14	€ 1.532.162,01
Art 9 – fasce ed indennità valore comune	€ 1.009.859,78	€ 1.006.012,70
Totale	€ 2.928.832,50	€ 2.917.675,04

La nuova configurazione dei fondi per il 2018 è la seguente:

	Valore costituzione Fondo 2018
Art 80 – Fondo condizioni di lavoro e incarichi	€ 632.241,00
Art 81 – Fondo Premialità e fasce	€ 2.380.938,00
Totale	€ 3.013.179,00

Ove dovessero concretizzarsi dei residui sui fondi ex art. 80 e 81, gli stessi potranno liberare risorse da destinare rispettivamente al finanziamento delle posizioni organizzative e delle fasce economiche, nel rispetto delle prerogative assegnate dal contratto all'amministrazione e/o alla contrattazione. Tali residui potranno essere disponibili nell'anno successivo a quello in cui sono stati generati.

III. 4 Modulo IV

Compatibilità economico finanziaria e modalità di copertura degli oneri del Fondo con riferimento agli strumenti annuali e pluriennali di Bilancio

Il programma informatico di gestione paghe in uso consente di monitorare le diverse voci retributive che attingono ai fondi aziendali distinguendo tra dirigenza e comparto. Ai fini del raccordo con la contabilità generale sono istituiti specifici fondi nell'ambito delle voci di bilancio relativo al costo del personale, che fanno riferimento ai diversi fondi per il trattamento accessorio, rispettivamente della dirigenza e del comparto. In atto nei prospetti di bilancio esiste una distinzione per i diversi ruoli del CCNLL (sanitario, sanitario non medico, tecnico, professionale e amministrativo).

Nel bilancio di previsione 2018 il costo del personale è stato ottenuto tenendo in considerazione del programma delle assunzioni 2016-2018 ed in funzione dello stato di attuazione e della sua progressiva implementazione.

Le voci stipendiali da fondo sono stati inserite nei costi del personale nei limiti del fondo stesso.

Il totale costi del comparto comprende tutte le voci a vario titolo corrisposte al personale dipendente, ivi inclusi gli oneri accessori; il costo del personale comandato e il costo delle missioni .

Con riferimento al punto in questione ai fini della attività di verifica dei fondi rispetto al bilancio previsionale 2018, si procederà a consuntivo a verificare che il limite del valore dei conti della dirigenza e del comparto (escludendo per semplicità di analisi le missioni il cui importo comunque è marginale) iscritto nel bilancio previsionale non sia stato superato a consuntivo, includendo in quest'ultimo costo, il valore degli accantonamenti 2018 stimati secondo le risultanze effettive.

Da tale tabella può evincersi il valore previsionale dell'aggregato personale del comparto.

	Consuntivo 2017	Budget 2018
costo del personale comparto	10.331.725,69	12.036.860,79
fondi maturati	-	
Accantonamenti Comparto	1.004.803,45	-
Totale Costi comparto	11.336.529,14	12.036.860,79
di cui fondi contrattazione integrativa	2.917.675,00	2.887.989,00
n.ro teste	261	265
Valore medio	43.434,98	45.422,12

III.4.1 Sezione I – Esposizione finalizzata alla verifica che gli strumenti della contabilità economico - finanziaria dell'Amministrazione presidiano correttamente i limiti di spesa del fondo nella fase programmatoria della gestione

Gli strumenti contabili posti a presidio del controllo del costo previsto nei fondi consistono:

- Registrazione in contabilità generale delle competenze stipendiali relative ai fondi in conti distinti per la dirigenza e per il comparto;
- Periodico monitoraggio e riscontro del costo delle competenze stipendiali relative ai fondi tra Ufficio Bilancio e Contabilità e Ufficio Risorse Umane, nonché trasmissioni periodiche all'Ufficio Controllo di Gestione sul valore dei costi del personale.
- Verifica complessiva al 31 dicembre 2018 della parte dei fondi già erogati per determinare, come differenza rispetto alla consistenza complessiva, l'accantonamento dei residui, al fine di far gravare il costo complessivo dei fondi nell'esercizio di competenza.

Tutte le voci stanziare per le competenze accessorie sono allocate nel bilancio previsionale nei conti economici del personale e negli accantonamenti specifici. Le stesse, quando corrisposte, vengono rilevate in contabilità nei conti economici di pertinenza del personale, suddivisi nei rispettivi ruoli (sanitario, professionale, tecnico ed amministrativo).

III.4.2 Sezione II – Esposizione finalizzata alla verifica a consuntivo che il limite di spesa del fondo dell'anno precedente risulta rispettato

L'evidenza verrà data a consuntivo

III.4.3 – Sezione III – Verifica delle disponibilità finanziarie dell'amministrazione ai fini della copertura delle diverse voci di destinazione del Fondo

Il Bilancio previsionale 2018 evidenzia una struttura economica derivante dalle misure finanziarie decise a livello regionale che, con particolare riferimento al fattore della produzione "costo del personale", consente la piena e completa congruità dei costi rispetto ai fondi contrattualmente previsti. Non esistono fondi del personale che non trovano copertura in bilancio.

Per ulteriori informazioni si rimanda alla nota integrativa al bilancio 2018 previsionale ed alla relazione sulla gestione.

Il direttore della S.A.4
Dott. Pietro Genovese

Il Direttore della S.A.2
Dott. Antonio Guzzardi

Il Direttore Amministrativo
Dott. Pietro Testai

Il Direttore Tecnico
Dott. Vincenzo Infantino

Il Direttore Generale
Dott. Francesco Carmelo Vazzana

III.4.1 Sezione I – Esposizione finalizzata alla verifica che gli strumenti della contabilità economico - finanziaria dell'Amministrazione presidiano correttamente i limiti di spesa del fondo nella fase programmatica della gestione

Gli strumenti contabili posti a presidio del controllo del costo previsto nei fondi consistono:

- Registrazione in contabilità generale delle competenze stipendiali relative ai fondi in conti distinti per la dirigenza e per il comparto;
- Periodico monitoraggio e riscontro del costo delle competenze stipendiali relative ai fondi tra Ufficio Bilancio e Contabilità e Ufficio Risorse Umane, nonché trasmissioni periodiche all'Ufficio Controllo di Gestione sul valore dei costi del personale.
- Verifica complessiva al 31 dicembre 2018 della parte dei fondi già erogati per determinare, come differenza rispetto alla consistenza complessiva, l'accantonamento dei residui, al fine di far gravare il costo complessivo dei fondi nell'esercizio di competenza.

Tutte le voci stanziati per le competenze accessorie sono allocate nel bilancio previsionale nei conti economici del personale e negli accantonamenti specifici. Le stesse, quando corrisposte, vengono rilevate in contabilità nei conti economici di pertinenza del personale, suddivisi nei rispettivi ruoli (sanitario, professionale, tecnico ed amministrativo).

III.4.2 Sezione II – Esposizione finalizzata alla verifica a consuntivo che il limite di spesa del fondo dell'anno precedente risulta rispettato

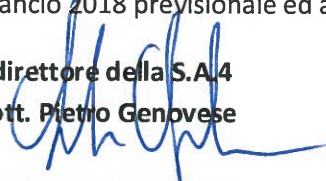
L'evidenza verrà data a consuntivo

III.4.3 – Sezione III – Verifica delle disponibilità finanziarie dell'amministrazione ai fini della copertura delle diverse voci di destinazione del Fondo

Il Bilancio previsionale 2018 evidenzia una struttura economica derivante dalle misure finanziarie decise a livello regionale che, con particolare riferimento al fattore della produzione "costo del personale", consente la piena e completa congruità dei costi rispetto ai fondi contrattualmente previsti. Non esistono fondi del personale che non trovano copertura in bilancio. Per ulteriori informazioni si rimanda alla nota integrativa al bilancio 2018 previsionale ed alla relazione sulla gestione.

Il direttore della S.A.4

Dott. Pietro Genovese



Il Direttore della S.A.2

Dott. Antonio Guzzardi

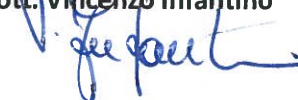
Il Direttore Amministrativo

Dott. Pietro Testai



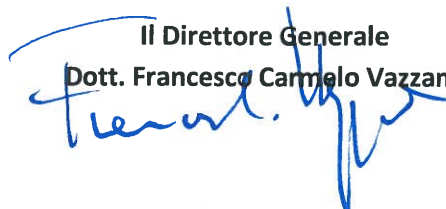
Il Direttore Tecnico

Dott. Vincenzo Infantino



Il Direttore Generale

Dott. Francesco Carmelo Vazzana



ALLEGATO 3

Contratto Integrativo Aziendale di ARPA SICILIA 2018- comparto



CONTRATTO INTEGRATIVO AZIENDALE ARPA SICILIA



Via S. Lorenzo, 312/G - 90146 – Palermo
tel. 091 598260 – 091 6563582 – fax. 091 6574146

Sommario

DISPOSIZIONI GENERALI	3
ART. 1 - Campo di applicazione, durata, decorrenza, tempi e procedure.	3
RELAZIONI E DIRITTI SINDACALI	4
ART. 2 - Sistema delle Relazioni Sindacali.....	4
ART. 3 - Contrattazione collettiva Integrativa	4
ART. 4 - Tempi e procedure della contrattazione collettiva integrativa	5
ART. 5 - Prerogative ed esercizio delle libertà sindacali.....	5
ART. 6 - Procedure di raffreddamento	5
Art. 7 – Sciopero e garanzia di erogazione dei servizi essenziali.....	6
ORARIO	7
Art. 8 - Regolamentazione dell’orario di lavoro, di servizio e di apertura al pubblico.....	7
Art. 9 - Attività espletate in trasferta nel territorio regionale.....	8
Art. 10 - Lavoro straordinario	9
Art. 11 – Banca delle ore	11
Art. 12 – Servizio Sostitutivo di Mensa.....	11
SISTEMI DI FINANZIAMENTO	12
Art. 13 - Costituzione dei fondi.....	12
SVILUPPO E VALORIZZAZIONE RISORSE UMANE.....	12
Art. 14 - Formazione, aggiornamento, addestramento e affiancamento del personale	12
Art. 15 - Progressioni verticali	13
Art. 16 - Posizioni organizzative	14
Art. 17 - Misurazione della performance	14
Art. 18 - Diritto allo studio.....	15

Per quanto non espressamente previsto dal presente contratto integrativo aziendale, si rimanda alle vigenti disposizioni di Legge ed al C.C.N.L. Sanità.

DISPOSIZIONI GENERALI

ART. 1 - Campo di applicazione, durata, decorrenza, tempi e procedure.

L'Agenzia ARPA Sicilia, le OO.SS. firmatarie del C.C.N.L. Sanità (d'ora in poi C.C.N.L.) accreditate, la RSU stipulano il presente Contratto Collettivo Integrativo Aziendale (d'ora in poi C.C.I.A.), ai sensi del C.C.N.L. del 19.04.2004 e CCNL 21.05.2018 e del D.Lgs. 165/2001 e ss.mm.ii.

Il presente contratto si applica a tutto il personale di ruolo di ARPA Sicilia ed ha validità biennale per la parte normativa e annuale per la parte economica, che sarà rivista alla luce delle norme finanziarie nazionali e regionali.

Il controllo sulla compatibilità dei costi del presente CCIA con i vincoli di bilancio e quelli derivanti dall'applicazione delle norme di legge è effettuato dal Collegio dei Revisori dei Conti di ARPA Sicilia. Per tale finalità, l'ipotesi di contratto integrativo definita dalla Delegazione Trattante è inviata al Collegio, entro cinque giorni dalla sottoscrizione, corredata dalla relazione tecnico-finanziaria e dalla relazione illustrativa, affinché il Collegio provveda, ai sensi dell'art. 40, comma 3 *sexies*, D.Lgs. n.165/2001, al rilascio delle prescritte certificazioni. Trascorsi 15 giorni senza rilievi, il contratto si intende sottoscritto definitivamente. In caso di rilievi formulati dal Collegio dei Revisori, le parti riprendono le trattative entro cinque giorni dalla notifica dei suddetti rilievi. Intervenuta la certificazione, il contratto viene definitivamente sottoscritto.

La sottoscrizione è effettuata, per la parte pubblica, dal Direttore Generale di ARPA Sicilia, quale rappresentante legale dell'Agenzia. e per la parte sindacale, dalla RSU e dai rappresentanti territoriali delle OOSS firmatarie del CCNL.

Entro cinque giorni dalla sottoscrizione, ai sensi dell'art. 40 *bis*, comma 5, D. Lgs. n.165/2001, il testo contrattuale, con allegata relazione tecnico finanziaria ed illustrativa e con l'indicazione delle modalità di copertura dei relativi oneri, con riferimento agli strumenti annuali e pluriennali di bilancio, è trasmesso per via telematica all'ARAN e al CNEL.

Entro il 31 maggio di ogni anno, si provvede ad inviare al Ministero dell'Economia e delle Finanze (MEF) le specifiche informazioni sui costi della contrattazione integrativa, certificate dagli organi di controllo, ai sensi dell'art. 40 *bis*, comma 4, D. Lgs. n.165/2001.

Il presente contratto, con la relazione tecnico-finanziaria e quella illustrativa certificate dagli organi di controllo e le specifiche informazioni sui costi della contrattazione integrativa, di cui al comma precedente, annualmente trasmesso al MEF, è pubblicato, in via permanente, sul sito internet dell'Agenzia, ai sensi dell'art. 21, D. Lgs. n. 33/2013.

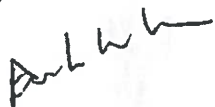
Dopo la stipulazione, il Direttore Generale dell'Agenzia provvede alla dovuta trasmissione alle rispettive strutture e servizi, in quanto destinatari dell'attuazione degli istituti a contenuto economico e normativo, nei termini prescritti dal presente CCIA.

Alla scadenza del CCIA, le disposizioni contrattuali rimangono in vigore fino a quando non siano sostituite dal successivo contratto collettivo nazionale e/o integrativo.

L'individuazione e l'utilizzo delle risorse è determinato con cadenza annuale.

Il presente contratto ha valore di legge tra le parti stipulanti.

UIL FPC



CISL FP



RSU
Handwritten signature of a representative from the RSU

Fials Confed
Handwritten signature of a representative from Fials Confed



RELAZIONI E DIRITTI SINDACALI

ART. 2 - Sistema delle Relazioni Sindacali

Il sistema delle relazioni sindacali è lo strumento per costruire relazioni stabili tra Agenzia e soggetti sindacali, improntate alla partecipazione consapevole, al dialogo costruttivo e trasparente, alla reciproca considerazione dei rispettivi diritti ed obblighi, nonché alla prevenzione e risoluzione dei conflitti.

Le relazioni si articolano nei seguenti modelli relazionali:

- a) **Partecipazione:** è finalizzata ad instaurare forme costruttive di dialogo tra le parti, su atti e decisioni a valenza generale dell'Agenzia, in materia di organizzazione, rapporto di lavoro e diritto di informazione sugli stessi. Si rinvia agli artt. 4, 5 e 7 del CCNL del 21 maggio 2018 per quanto concerne le modalità di partecipazione, distinte in informazione, confronto e organismo paritetico di partecipazione.
- b) **Contrattazione integrativa**

ART. 3 - Contrattazione collettiva Integrativa

La contrattazione integrativa si svolge, nel rispetto delle procedure stabilite dalla legge e del CCNL tra la delegazione sindacale e la delegazione di parte datoriale.

Il sistema delle relazioni sindacali, nel rispetto delle reciproche responsabilità degli enti del comparto e dei sindacati, è organizzato in modo coerente con l'obiettivo di contemperare l'interesse al miglioramento delle condizioni di lavoro e alla crescita professionale dei dipendenti con l'esigenza dell'Agenzia di incrementare e mantenere elevate l'efficacia e l'efficienza dei servizi erogati alla collettività.

La contrattazione aziendale verte, ex art. 8 CCNL 21.05.2018 sulle seguenti materie:

- 1) I criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa tra le diverse modalità di utilizzo all'interno di ciascuno dei due fondi di cui agli art. 80 (fondo condizione di lavoro e incarichi) e 81 (Fondo Premialità e fasce) previsti dal nuovo CCNL 2016-2018.
- 2) I criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance
- 3) I Criteri per la definizione delle procedure delle progressioni economiche
- 4) I criteri di attribuzione di trattamenti accessori rinvii *ex lege* alla contrattazione integrativa.
- 5) I criteri generali welfare integrativo;
- 6) Elevazione del contingente dei lavoratori a tempo parziale ai sensi dell'art. 60 CCNL
- 7) Elevazione alle percentuali massime del ricorso a contratti di lavoro a tempo determinato e di somministrazione a tempo determinato, ai sensi dell'art.57 CCNL
- 8) Criteri per la fruizione dei permessi per il Diritto allo studio
- 9) Utilizzo dei servizi socio-ricreativi resi eventualmente previsti per il personale.
- 10) Criteri per l'individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria in entrata ed in uscita
- 11) Riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni inerenti l'organizzazione di servizi
- 12) Elevazione di indennità di pronta disponibilità
- 13) Elevazione indennità di lavoro notturno

WIL FPL




CISL FP


RPU


Fids


ART 4 - Tempi e procedure della contrattazione collettiva integrativa

L'agenzia convoca i soggetti sindacali per l'avvio del negoziato che deve concludersi entro 30 giorni dal primo incontro, eventualmente prorogabili per motivate ragioni, per ulteriori 30 giorni. Ove non si raggiunga un accordo le parti riassumono le rispettive prerogative e libertà di iniziativa e decisione.

ART. 5 - Prerogative ed esercizio delle libertà sindacali

Le parti concordano che alle OO.SS. ed alla RSU debbano essere garantiti i seguenti diritti sindacali:

- disponibilità di locali, arredi ed altri supporti per la comunicazione (casella posta elettronica RSU, scrivania informatica, attivazione di una sezione, nella parte riservata di intranet, dedicata alle comunicazioni sindacali) presso la sede dell'ARPA Sicilia e delle Strutture Territoriali nonché locali idonei per le riunioni sindacali e sistema di video conferenza, al fine di garantire la partecipazione di tutti i componenti della RSU, in servizio presso le SS.TT.;
- bacheche per l'informazione e comunicazione sindacale in tutte le sedi dell'Agenzia.

I soggetti sindacali si impegnano, assumendone la responsabilità, a non effettuare o consentire affissioni di stampati fuori da tali spazi-

Per quanto riguarda i permessi sindacali, si concorda quanto segue:

- a) i permessi sindacali retribuiti dei dirigenti sindacali dipendenti dell'Agenzia sono utilizzati nel rispetto del monte ore spettante alla O.S. di appartenenza e alla RSU, comunicato preventivamente dall'Amministrazione entro il 31 gennaio di ogni anno - secondo le modalità previste dal C.C.N.L. del 7 agosto 1998 e ss.ii.mm., oltre che dalle norme vigenti in materia;
- b) in applicazione dell'art. 3 della L. 300/70 sono previsti, oltre al monte ore di cui sopra, permessi per le riunioni di organismi direttivi statutarî, nazionali, regionali e provinciali secondo la disciplina di cui all'art. 11 del citato C.C.N.L. L'Agenzia comunica con separato conteggio i permessi fruiti a tale titolo.

ART. 6 - Procedure di raffreddamento

In caso di insorgenza di una controversia sindacale che possa portare alla proclamazione di uno sciopero, viene espletata procedura di conciliazione di cui è incaricato il Prefetto di Palermo.

Il soggetto competente, secondo quanto previsto nel comma precedente, provvede - entro il termine di tre giorni lavorativi decorrente dalla comunicazione scritta di esplicitazione delle motivazioni e degli obiettivi della formale proclamazione dello stato di agitazione e della richiesta della procedura conciliativa - a convocare le parti in controversia, al fine di tentare la conciliazione del conflitto. Il medesimo soggetto può chiedere alle organizzazioni sindacali e ai soggetti pubblici coinvolti notizie e chiarimenti per l'utile conduzione del tentativo di conciliazione; il tentativo deve esaurirsi entro l'ulteriore termine di cinque giorni lavorativi dall'apertura del confronto, decorso il quale il tentativo si considera comunque espletato, ai fini di quanto previsto dall'art. 2, comma 2, della L. n. 146/1990, come modificata dalla L. n. 83/2000.

Il tentativo si considera altresì espletato ove i soggetti di cui al comma 1 non abbiano provveduto a convocare le parti in controversia entro il termine stabilito per la convocazione, decorrente dalla comunicazione scritta della proclamazione dello stato di agitazione.

UIL FPL
Autunno

CCILFP

CISLFP

AS
AR

RSU
Autunno

Autunno
Autunno

Fidelis

Del tentativo di conciliazione viene redatto verbale, sottoscritto dalle parti. Se la conciliazione riesce, il verbale dovrà contenere l'espressa dichiarazione di revoca dello stato di agitazione proclamato che non costituisce forma sleale di azione sindacale ai sensi dell'art. 2, comma 6, L. n. 146/1990, come modificata dalla L. n. 83/2000. In caso di esito negativo, nel verbale dovranno essere indicate le ragioni del mancato accordo e le parti si riterranno libere di procedere secondo le rispettive prerogative, nel rispetto delle vigenti disposizioni legislative e contrattuali.

Le revoche, le sospensioni ed i rinvii dello sciopero proclamato non costituiscono forme sleali di azione sindacale, qualora avvengano nei casi previsti dall'art. 2, comma 6 della legge 146/1990, come modificata dalla legge 83/2000. Ciò, anche nel caso in cui siano dovuti ad oggettivi elementi di novità nella posizione di parte datoriale.

Fino al completo esaurimento, in tutte le loro fasi, delle procedure sopra individuate, le parti non intraprendono iniziative unilaterali e non possono adire l'autorità giudiziaria sulle materie oggetto della controversia.

Art. 7 – Sciopero e garanzia di erogazione dei servizi essenziali


Le rappresentanze sindacali, che proclamano azioni di sciopero che coinvolgono i servizi essenziali, sono tenute a darne comunicazione all'Agenzia con un preavviso non inferiore a 10 giorni precisando, in particolare, la durata dell'astensione dal lavoro. In caso di revoca di uno sciopero già indetto, le rappresentanze sindacali ne devono dare comunicazione tempestiva all'Agenzia.

In considerazione dei servizi resi da ARPA Sicilia, i tempi e la durata delle azioni di sciopero sono così articolati:

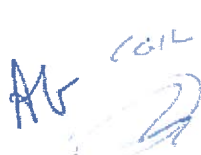
- a) Il primo sciopero, per qualsivoglia vertenza, non può superare la durata massima di 24 ore (intera giornata);
- b) Gli scioperi successivi al primo per la medesima vertenza non possono superare le 48 ore consecutive. Nel caso in cui dovessero essere previsti a ridosso dei giorni festivi, la loro durata non potrà superare le 24 ore;
- c) Gli scioperi della durata inferiore alla giornata di lavoro si svolgeranno in un unico e continuativo periodo, all'inizio o alla fine di ciascun turno, secondo l'articolazione dell'orario prevista nella struttura;
- d) In caso di scioperi distinti nel tempo, sia proclamati da una stessa O.S. che da diverse OO.SS., incidenti sullo stesso servizio e sullo stesso bacino di utenza, dovrà essere garantito un intervallo minimo di 48 ore tra l'effettuazione di un'azione di sciopero e la proclamazione della successiva e comunque occorrerà dare il preavviso non inferiore a giorni 10 come sopra indicato.

La Direzione Generale, su indicazione dei Direttori delle Strutture Territoriali, individua, in occasione di ogni sciopero, di norma con criteri di rotazione, i nominativi del personale incluso nel contingente (non inferiore a quello previsto per la pronta disponibilità) tenuto all'erogazione delle prestazioni necessarie e perciò esonerato dall'effettuazione dello sciopero. Tali nominativi saranno comunicati alle OO.SS. ed agli interessati, nonché pubblicati sul sito agenziale entro cinque giorni dalla data stabilita per lo sciopero.

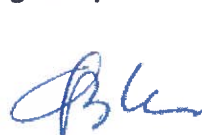
Le OO.SS. garantiscono che eventuali scioperi riguardanti singole aree professionali è/o organizzative non comprometteranno le prestazioni individuate come essenziali. Le parti concordano che le azioni di sciopero non saranno effettuate nei seguenti periodi:

UILCPPI


CISL FP


ALV


CGIL


RSU


Fidel


Contratto Integrativo Aziendale di ARPA SICILIA 2018- comparto

- Mese di agosto
- Nei giorni dal 23 dicembre al 7 gennaio
- Nei giorni dal giovedì antecedente la Pasqua al martedì successivo.

Sono da considerarsi essenziali i seguenti servizi svolti dall'Agenzia:

- a) Rapporti di prova urgenti, denunce, certificazioni ed attività connesse all'emanazione di provvedimenti contingibili e urgenti, accettazione di campioni;
- b) Controllo per la prevenzione dei rischi ambientali e di vigilanza su aria, acqua, suolo e sottosuolo, agenti fisici e su altre materie di competenza previste dalla legge, nei casi di urgenza;
- c) Attività previste nei Piani di supporto alla Protezione Civile.
- d) il servizio del personale deve garantire l'attività di erogazione degli emolumenti retributivi e la compilazione ed il controllo delle distinte per il versamento dei contributi previdenziali, entro le scadenze di legge.

ORARIO

Art. 8 - Regolamentazione dell'orario di lavoro, di servizio e di apertura al pubblico

Orario di servizio: Per orario di servizio si intende il tempo giornaliero necessario per assicurare la fruizione dei servizi da parte degli utenti, delle aziende e più in generale degli enti e di tutti i soggetti pubblici e privati destinatari delle prestazioni svolte dall'Agenzia.

Orario di lavoro: Per orario di lavoro si intende il periodo di tempo giornaliero in cui, nell'ambito dell'orario d'obbligo contrattuale, ciascun dipendente assicura la prestazione lavorativa, funzionale all'orario di servizio.

Orario di apertura al pubblico: Si intende il periodo di tempo giornaliero che, nell'ambito dell'orario di servizio costituisce la fascia oraria di accesso ai servizi dell'Agenzia da parte dell'utenza.


L'orario di lavoro di ARPA Sicilia è di 36 ore settimanali, articolato su cinque giornate lavorative (5 gg.) dal lunedì al venerdì, in funzione dell'orario di servizio e di apertura al pubblico, ed è distribuito sia nelle ore antimeridiane che in quelle pomeridiane, al fine di garantire la copertura di due rientri pomeridiani e la funzionalità delle Strutture, o prevedendo due rientri fissi del personale dipendente o effettuando, in modo sfalsato, un unico rientro settimanale del personale dipendente cosicché da coprire i due rientri pomeridiani necessari ad una piena funzionalità degli uffici, sia presso la sede della Direzione Generale che presso le sedi delle Strutture Territoriali).

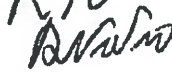
Detti rientri dovranno essere prefissati e concordati con il Dirigente della U.O. e da questi trasmesse alla Direzione Generale, che provvederà a renderle pubbliche mediante comunicazione nell'area del proprio sito dedicata.


In particolare, nel caso di 2 rientri settimanali, l'orario di lavoro giornaliero è articolato come segue:
- ogni giorno 6 ore continuative, dalle ore 8:00 (flessibilità 7:30 – 9:00) alle 14:00 (flessibilità 13:30 – 15:00), con due rientri pomeridiani obbligatori di 3 ore ciascuno, (tra le 13:50 e le 17:20) con pausa obbligatoria di almeno 30 minuti, rilevata mediante timbratura, finalizzata al recupero delle

UIC FPL


CGIL


CISL FP


RSU




energie psico – fisiche e alla eventuale consumazione del pasto. I rientri pomeridiani andranno programmati, in ogni Struttura, al fine di garantire la copertura dei due rientri pomeridiani per Struttura.

Invece, nel caso di 1 rientro settimanale, l'orario di lavoro giornaliero è articolato come segue:

- ogni giorno 6,30 ore continuative, dalle ore 8:00 (flessibilità 7:30 – 9:00) alle 14:30 (flessibilità 14:00 – 15:30), con un rientro pomeridiano obbligatorio di 3:30 ore, (tra le 14:20 e le 17:00) con pausa obbligatoria di almeno 20 minuti, rilevata mediante timbratura, finalizzata al ricupero delle energie psico– fisiche e alla eventuale consumazione del pasto. Il rientro pomeridiano andrà programmato, in ogni Struttura, in maniera sfalsata tra i dipendenti, al fine di garantire la copertura dei due rientri pomeridiani per Struttura.

Nel periodo estivo e precisamente dal 15 giugno al 15 settembre, è previsto un solo rientro pomeridiano da concordare con i Direttori di Struttura in funzione alle esigenze di servizio.

Gli orari di apertura al pubblico saranno comunicati dai Direttori di ciascuna Struttura al Direttore della SA4 ed Alla Direzione Generale ed infine pubblicati sul sito Internet dell'Agenzia, per darne la dovuta visibilità.

Il dipendente può estendere il proprio orario di lavoro fino ad un massimo di 30 minuti giornalieri cumulabili fino ad un massimo di complessive 16 ore annue dinamiche, che possono essere utilizzate a compensazione del minus realizzato in una singola giornata, nel limite di 1 ora giornaliera.

Queste ore prestate in eccedenza rispetto all'orario dovuto:

- non richiedono alcuna autorizzazione specifica;
- rappresentano un limite massimo individuale, fino a raggiungimento delle 16 ore annue;
- non sono conteggiate ai fini del calcolo del buono pasto
- vanno a compensare eventuali minus di orario rispetto all'orario dovuto.

Non saranno conteggiate le ore rese in eccedenza ai 30 minuti se non nei casi previsti per il lavoro in regime di straordinario e che dovranno pertanto seguire le regole previste per tale istituto.

Nel caso in cui un dipendente abbia maturato un minus orario "storico" dovrà concordare un piano di rientro con il proprio dirigente di struttura.

Nel caso in cui un dipendente non recuperi entro il mese successivo il minus orario accumulato nel mese, si applicherà la previsione di cui all'art. 27 c° 7 (decurtazione proporzionale della retribuzione).

Art. 9 - Attività espletate in trasferta nel territorio regionale

Al personale che, per esigenze di servizio, svolge ordinariamente l'attività di competenza sul territorio regionale viene riconosciuto come orario di lavoro anche il cd. tempo di viaggio necessario per effettuare gli spostamenti funzionali alla prestazione lavorativa.

Vic FPC
[Signature]

CGIL FP
[Signature]

CISL FP
[Signature]

RSU
[Signature]

[Signature]

[Signature]

Il dipendente dovrà dichiarare, sotto la propria responsabilità, tra l'altro, gli orari, i percorsi e le destinazioni; lo stesso modello dovrà essere sottoscritto dal Dirigente Responsabile a titolo di avallo finale, secondo una logica autorizzativa.

Il dipendente nel caso in cui sia impossibilitato ad effettuare la timbratura presso la sede di appartenenza, dovrà inserire nel sistema di rilevazione presenze orario di inizio e fine lavoro richiedendo autorizzazione per eventuali ore di straordinario. L'amministrazione potrà attivare anche modalità di timbrature virtuali utilizzando le tecnologie disponibili (smartphone, internet, etc).

In caso di effettiva trasferta oltre i confini regionali e, limitatamente ai confini regionali, in caso di partecipazione a corsi di formazione a catalogo, partecipazione a convegni, conferenze, congressi, seminari o attività istituzionali che richiedano la presenza in servizio per più giorni consecutivi lontano dalla abituale sede di lavoro, rimane inalterata l'applicazione della disciplina contrattuale della trasferta e, in particolare, il trattamento dell'orario di viaggio per tutto il personale dipendente con concorrenza dello stesso tempo di viaggio al normale orario di lavoro previsto per la giornata o il riconoscimento del maggiore orario effettivamente lavorato, ad esclusione del tempo di viaggio di ritorno.

Al personale in trasferta oltre alla normale retribuzione compete, su presentazione di idonea modulistica e di specifica documentazione fiscale (ricevuta fiscale o scontrino fiscale):

- Il rimborso delle spese sostenute ovvero: viaggi in ferrovia, nave, aereo (classe economica), mezzi di trasporto extraurbani nel limite del costo del biglietto);
- Il rimborso delle spese per i mezzi di trasporto urbano e previa autorizzazione, dei taxi;
- Per le trasferte di durata superiori a dodici ore il rimborso della spesa per il pernottamento alberghiero fino a quattro stelle e della spesa per i due pasti fino ad un limite di € 44,26;
- Per le trasferte di durata superiori a 8 ore ed inferiori a 12 ore il rimborso di un pasto per un valore di € 22,26;

In caso di attività svolte in condizioni operative particolari o in territori non abitati (sopralluoghi in fiumi, laghi, mari, entroterra, montagne, vallate, discariche, impianti di depurazioni, imbarchi, sopralluoghi congiunti con autorità giudiziaria etc), ove non sia possibile fruire del pasto per servizi di ristorazione, in luogo dei rimborsi previsti verrà corrisposta la indennità forfetaria di € 25,82 lordi giornalieri.


Art. 10 - Lavoro straordinario

Ai sensi dell'art. 31, del CCNL 21.05.2018, le prestazioni di lavoro straordinario sono rivolte a fronteggiare situazioni di lavoro eccezionali e pertanto non possono essere utilizzate come fattore ordinario di programmazione del lavoro.


Tutte le prestazioni di lavoro straordinario devono essere preventivamente autorizzate per iscritto dal dirigente responsabile della struttura alla quale il dipendente è assegnato, ad eccezione delle

VIL FPL


CGIL FP


CISL FP




RSU


ore di straordinario effettuate in servizio esterno e/o missione, che verranno autorizzate anche successivamente.

Le ore di lavoro prestate in eccedenza rispetto al normale orario di lavoro ed oltre lo straordinario autorizzato non possono, pertanto, essere retribuite e nemmeno recuperate attraverso riposi compensativi.

All'inizio di ogni anno, viene determinato l'ammontare complessivo per il lavoro straordinario (budget ore e budget economico) che viene assegnato alle dieci macrostrutture (nove sedi territoriali e sede direzione generale), sulla base dei dati storici e delle esigenze operative previste. La responsabilità del budget dello straordinario assegnato alla struttura è in capo al dirigente responsabile della stessa.

Ai fini dell'autorizzazione dei compensi per lavoro straordinario, vengono distinti, in quanto soggetti a diversificate tariffe orarie:

- **Straordinario diurno;**
- **Straordinario festivo;**
- **Straordinario straordinario notturno;**
- **Straordinario notturno festivo;**

Si conferma il limite individuale per il ricorso allo straordinario pari a 180 ore annue per ciascun dipendente. Tale limite potrà essere superato in relazione ad esigenze particolari ed eccezionali per non più del 5% del personale in servizio e, comunque, fino al limite massimo di n. 250 ore annuali.

Nella determinazione dei limiti individuali di deve tener conto: del richiamo in servizio per pronta disponibilità, della partecipazione a commissioni concorsi o altri organismi collegiali, dell'assistenza all'organizzazione di corsi di aggiornamento.

Le ore di lavoro straordinario debitamente autorizzate dal/dalla dirigente responsabile, possono essere, a richiesta del/della lavoratore/lavoratrice:

- liquidate;
- recuperate attraverso riposi compensativi;
- o convogliate nella banca delle ore.



Le ore di straordinario regolarmente autorizzate devono essere necessariamente liquidate, a meno che il dipendente non esprima volontà di convertire lo straordinario in riposo compensativo.

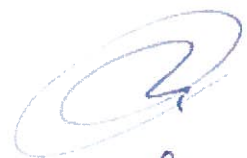

Dell'assegnazione, distribuzione e liquidazione delle ore di straordinario, l'Amministrazione informa trimestralmente le OOS, sulla base di una reportistica predisposta a cura delle Strutture Amministrative Risorse Umane e Contabilità e Bilancio.

UIC FPC


CISL FP


AV


RSU



CGIL FP



Art. 11 – Banca delle ore

La banca delle ore è uno strumento di gestione flessibile dell'orario di lavoro istituita, per il personale del Comparto, dal CCNL del 20/09/2001 (art. 40). Il comma 1, infatti, detta che "al fine di mettere i lavoratori in grado di fruire delle prestazioni di lavoro straordinario trasformandoli in ore - permesso compensative di eventuali debiti orari.

Il lavoratore potrà, inoltre, "attingere" da tale conto laddove, per esigenze familiari/personali, si trovi temporaneamente impossibilitato ad adempiere al proprio orario di lavoro.

I dipendenti legittimati a fruire della banca delle ore sono quelli del comparto con rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato ed a tempo determinato. Possono fruire della banca delle ore anche i dipendenti con rapporto di lavoro a tempo parziale.

Per i dipendenti con rapporto di lavoro a tempo determinato i termini per il recupero del credito-debito orario non potranno andare oltre la scadenza del relativo contratto.

Le ore confluite nel conto ore possono essere, a richiesta del lavoratore recuperate attraverso riposi compensativi.

Chi aderisce alla banca ore mantiene comunque il diritto al pagamento della maggiorazione prevista per lo straordinario e alla compensazione delle ore corrispondenti in riposo compensativo.

Il riposo compensativo a giornata intera è ammesso solo laddove il dipendente abbia, nel conto ore, un numero di ore a disposizione non inferiore alle ore lavorate nella giornata oggetto della richiesta.

Pertanto, solo le ore espressamente autorizzate come ore di lavoro straordinario – ed in quanto tali confluite nel conto ore individuale – danno diritto a riposi compensativi a giornata intera.

I riposi compensativi devono essere richiesti dal dipendente al proprio dirigente responsabile – al fine della relativa autorizzazione - con congruo anticipo.

Il dirigente responsabile può autorizzare tali riposi tenuto conto delle contingenti esigenze organizzative e di servizio. Un eventuale diniego dovrà essere motivato in forma scritta.

Le ore di lavoro straordinario confluite nel conto ore e risultanti alla data del 31 dicembre dell'anno cui afferiscono tali ore, laddove non liquidate come straordinario devono essere recuperate entro il 30 giugno dell'anno successivo.

Laddove tali ore non siano recuperate entro il 30 giugno dell'anno successivo si procederà alla relativa cancellazione, fatto salvo il caso in cui non siano state recuperate a fronte di diniego del dirigente responsabile.

Art. 12 – Servizio Sostitutivo di Mensa

Visto l'art. 29 del CCNL Integrativo del 20 Settembre 2001, a far data dalla sottoscrizione, ARPA SICILIA assicura al proprio personale, il servizio sostitutivo di mensa aziendale, mediante l'erogazione di un buono pasto, del valore di € 7,00, reso in forma elettronica.

All'erogazione del buono pasto hanno diritto tutti i dipendenti, (a tempo indeterminato, determinato, part time) ivi compresi quelli che prestano la propria attività in posizione di comando, nei giorni di effettiva presenza al lavoro. Il pasto va consumato al di fuori dell'orario di lavoro. Il

UIC FFL
Ant

CGIL FF
B

CISL FF
AG

RSU
Blu

Fidel
H1

tempo impiegato per il consumo del pasto è rilevato con i normali mezzi di controllo dell'orario, di durata non inferiore a 30 minuti e non superiore a 90 minuti.¹

In particolare, hanno diritto all'erogazione del buono pasto i dipendenti:

- nella/e giornata/e di rientro pomeridiano;
- nelle giornate in cui sono chiamati ad effettuare lavoro straordinario debitamente autorizzato purché la prestazione giornaliera ecceda 7.12 ore, cumulativo tra lavoro ordinario e straordinario, oltre la fruizione della pausa pranzo di 30 minuti, con successiva ed immediata ripresa della prestazione lavorativa.

Nel caso in cui il dipendente non si allontani dalla propria sede di lavoro non ha l'obbligo di timbrare e, in tal caso, il sistema di rilevazione presenze decurterà automaticamente i 30 minuti previsti per la pausa.

SISTEMI DI FINANZIAMENTO

Art. 13 - Costituzione dei fondi

I fondi sono costituiti ai sensi dell'art. 80 e 81 del CCNL del 21 maggio 2018 nei seguenti due fondi:

- Art.80 – Fondo Condizioni di lavoro e incarichi;
- Art.81 – Fondo Premialità e fasce

L'individuazione, i criteri di utilizzo delle risorse e l'eventuale spostamento tra i diversi fondi, nei limiti e alle condizioni stabilite dai CC.CC.NN.LL., sono determinati, con cadenza annuale, in sede di contrattazione integrativa.

L'illustrazione dei fondi contrattuali del personale del comparto è corredata dalla relazione tecnico-finanziaria, redatta dalla Struttura Risorse Umane ai sensi dell'art. 20 lett. h) del D.Lgs. 30 giugno 2011 n. 123, art. 40, comma 3-sexies e art. 40-bis del D.Lgs. 30 marzo 2001 n. 165, secondo lo schema previsto dalle note applicative della Circolare del MEF-RGS n. 25 del 19/07/2012 e secondo le indicazioni contenute nella ulteriore Circolare del MEF-RGS n.20 del 05/05/2017.

SVILUPPO E VALORIZZAZIONE RISORSE UMANE

Art. 14 - Formazione, aggiornamento, addestramento e affiancamento del personale

La formazione e l'aggiornamento professionale costituiscono elemento strategico della organizzazione agenziale, attraverso la realizzazione dei programmi annuali e pluriennali.

¹ E' ovviamente una facoltà quella di utilizzare una pausa più lunga dei 30 minuti finalizzata ad una migliore copertura dell'orario pomeridiano da parte del personale. Nel caso di mancata timbratura della pausa pranzo l'ufficio rilevazione procederà al conteggio automatico del tempo minimo di 30 minuti previsto da contratto.

UILFPI
DNL

CC-ILFP
[Signature]

CISL FP
[Signature]

RSU
[Signature]

Fidea
[Signature]

L'Attività formativa, ivi inclusi gli ECM, da realizzare attraverso programmi mirati allo sviluppo delle professionalità in linea con i modelli organizzativi adottati dall'Agenzia è finalizzata all'ottimale valorizzazione delle risorse umane.

I percorsi formativi possono prevedere:

- l'addestramento che una modalità formativa applicata soprattutto negli ambiti tipici della formazione tecnica o amministrativa, finalizzata all'acquisizione da parte dei discenti di conoscenza, abilità e comportamenti necessari per eseguire attività o mansioni specifiche;
- l'aggiornamento che ha l'obiettivo di rinnovare e rendere attuali le conoscenze professionali e le tecniche per l'utilizzo delle attrezzature;
- Riqualificazione professionale che ha l'obiettivo di abilitare a mansioni e competenze professionali nuove il personale in servizio.

Le attività formative possono svolgersi in sede o in strutture esterne, in questo ultimo caso è previsto il riconoscimento del rimborso delle spese di missione al dipendente.

Si privilegia l'organizzazione dei corsi in ambito agenziale.

Per l'attuazione dei programmi di formazione per ciascun profilo professionale, aggiornamento obbligatorio e facoltativo, nonché di riqualificazione del personale del comparto, compatibilmente con le risorse disponibili, l'Agenzia farà riferimento alla programmazione economica prevista in sede di bilancio previsionale ricorrendo anche a strutture pubbliche convenzionate.

Art. 15 - Progressioni verticali

I passaggi dei dipendenti da una categoria all'altra immediatamente superiore avvengono, ai sensi dell'art. 15 e 16 CCNL Sanità, nei limiti dei posti disponibili in Pianta organica, previo superamento di una selezione interna aperta alla partecipazione dei dipendenti in possesso dei requisiti culturali e professionali previsti per l'accesso al profilo cui si riferisce la selezione.

I passaggi devono rispettare i requisiti previsti dal Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165, come aggiornato dal decreto legislativo n. 75 del 5 maggio 2017 (cd Decreto Madia) che prevede, all'art 35 comma 3, che le procedure di reclutamento possano limitare il numero degli eventuali idonei in misura non superiore al venti per cento dei posti messi a concorso.

La selezione di cui al presente articolo è basata su:

- 1) verifica della professionalità richiesta dal profilo superiore attraverso la valutazione in apposita prova teorico-pratica e colloquio volti ad accertare il possesso delle capacità professionali acquisite anche attraverso percorsi formativi;
- 2) valutazione comparata dei curricula ove, comunque, prendere in considerazione:
 - titoli di studio, diplomi di specializzazione o perfezionamento, certificato di abilitazioni a funzioni direttive, diploma di scuola diretta ai fini speciali, purché non utilizzati come requisito di ammissione;
 - corsi di formazione, anche esterni all'azienda, qualificati quanto alla durata e alla previsione di attestato finale
 - qualificati corsi di aggiornamento professionale;
 - pubblicazioni e titoli vari tra i quali relazioni finali di ricerche o studi affidati dall'azienda o ente.

Per le finalità di cui al presente articolo le procedure selettive dovranno prevedere in particolare:

- le procedure per garantire la massima diffusione ai bandi di selezione;

UIL FPL
PRL

CGIL
P

CISL
A
AR

RSU
P
Fidel
H
P

- le modalità per la presentazione delle domande di partecipazione e della eventuale documentazione necessaria;
- la composizione delle commissioni in numero non inferiore a tre membri scelti tra soggetti esperti;
- le modalità di verifica dei requisiti di professionalità richiesti dalla categoria o profilo, stabilendo le ipotesi in cui, nei passaggi indicati dall'art. 15, va svolta l'apposita prova teorico-pratica e/o il colloquio ovvero altri strumenti di verifica nonché le modalità del loro espletamento;
- la fissazione di criteri standard per la valutazione dei titoli di studio, dei corsi di formazione e di aggiornamento, delle pubblicazioni. I criteri devono consentire una valutazione globale che tenga comunque conto in modo adeguatamente motivato dei singoli elementi sopra descritti;
- le modalità di valutazione dei percorsi formativi;
- la eventuale previsione di utilizzo a scorrimento dei risultati delle selezioni, con indicazione della durata della loro validità, in analogia a quanto previsto per l'accesso dall'esterno.

L'Agenzia definirà il numero di posizioni verticali che sarà possibile assegnare, elaborando una proposta da sottoporre alle OO.SS. nel 2019.

Art. 16 - Posizioni organizzative²

Gli incarichi di posizione organizzativa sono conferiti da ARPA Sicilia con provvedimento scritto e motivato. L'Agenzia definirà, con proprio atto interno, l'individuazione delle posizioni organizzative, la loro graduazione e le modalità di conferimento e valutazione che saranno oggetto di contrattazione nel 2019.

Art. 17 - Misurazione della performance

L'Agenzia misura e valuta la performance con riferimento al suo complesso, alle unità organizzative in cui si articola e ai singoli dipendenti, secondo modalità conformi alla D.lgs 150/2009.

A tal fine l'Agenzia adotta un Regolamento in cui vengono definiti metodi idonei a misurare, valutare e premiare la performance individuale e quella organizzativa, secondo criteri strettamente connessi al miglioramento della qualità dei servizi offerti e alla crescita delle competenze professionali, attraverso la valorizzazione del merito e l'erogazione dei premi per i risultati perseguiti dai singoli e dalle unità organizzative, in un quadro di pari opportunità di diritti e doveri, trasparenza dei risultati e delle risorse impiegate per il loro perseguimento. L'Agenzia promuove il merito e il miglioramento della performance organizzativa e individuale, anche attraverso l'utilizzo di sistemi premianti selettivi, secondo logiche meritocratiche, nonché valorizzando i dipendenti che conseguono le migliori performance attraverso l'attribuzione selettiva di incentivi sia economici sia di carriera. La valutazione complessiva dell'attività dell'Agenzia, la rispondenza alla programmazione e agli obiettivi assessoriali assegnati è effettuata dall'Organismo Indipendente di Valutazione (OIV) nel rispetto della vigente normativa attraverso una verifica annuale della performance organizzativa e

² Il valore delle posizioni organizzative dovrà essere previsto all'interno dell'art. 80 ed ovviamente dovrà essere coerente con il modello organizzativo adottato di prossima revisione

VIC FPI
DUA

CISLFP
24

CISLFP

AV

RSU

AVVIA
PUC

14

Fals
14

individuale, del rendimento complessivo della propria Amministrazione e misurando le prestazioni lavorative e le competenze organizzative espresse dal personale attraverso il "Regolamento in materia di misurazione, valutazione e trasparenza della performance anche ai fini dell'erogazione del salario di risultato (S.Mi.Va.P.)".

Con l'approvazione del presente contratto integrativo, le parti si impegnano, previa costituzione dell'Organismo Paritetico di cui all'art. 7 (Organismo Paritetico per l'innovazione) a rivedere e differenziare il premio individuale in una logica meritocratica, al fine di poter differenziare il premio individuale con le maggiorazioni previste ex art. 82 CCNL.

L'Organismo Paritetico presenterà una proposta regolamentare entro il mese di novembre 2018 in sede di delegazione trattante per l'approvazione che costituirà addendum contrattuale del presente contratto.

Art. 18 - Diritto allo studio

ARPA Sicilia garantisce il diritto allo studio con le modalità stabilite all'art.22 del CCNL del 20/09/2001. I permessi retribuiti per motivi di studio sono riconosciuti a tutto il personale in servizio a tempo indeterminato, nella misura massima di 150 ore individuali per ciascun anno solare, nel limite massimo del 3% del personale in servizio a tempo indeterminato, presso l'Agenzia, all'inizio di ogni anno, arrotondato all'unità superiore.

L'Agenzia provvede ad emanare a cura della Struttura Formazione e Aggiornamento Scientifico, per ogni anno - entro dicembre - un avviso al personale, per la presentazione delle istanze volte ad ottenere permessi per motivi di studio.

Di tale avviso sarà data massima diffusione attraverso mail e sito aziendale.

Qualora il numero di domande superi il contingente previsto, la Struttura Formazione e Aggiornamento Scientifico provvederà a predisporre apposita graduatoria, redatta sulla base dei seguenti criteri:

- a) dipendenti che frequentino l'ultimo anno del corso di studi e, se studenti universitari o post universitari, abbiano superato gli esami previsti dai programmi di studio.
- b) I dipendenti che frequentino per la prima volta gli anni di corso precedenti l'ultimo
- c) dipendenti ammessi a frequentare attività didattiche che non si trovino nelle condizioni sub a) e b).

Il diritto è altresì riconosciuto agli studenti che frequentino corsi telematici limitatamente ai giorni degli esami sostenuti e debitamente documentati.

UIC FPC

[Handwritten signature]

CGIL FP
SICILIA
[Handwritten signature]

CISL FP

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

RPU
[Handwritten signature]

Fidelis
[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

PUBBLICAZIONE

Il sottoscritto dichiara che il presente decreto, copia conforme all'originale, è stato pubblicato all'albo dell'ARPA, ai sensi del Regolamento di cui al D.A. Territorio e Ambiente 1 giugno 2005 e per gli effetti dell' art. 26 l.n. 241 del 1990 e dell'art. 32 della Legge n. 69 del 18 giugno 2009 a decorrere dal 21.03.19 e fino al _____

L'incaricato della pubblicazione

Notificato al Collegio dei revisori il

Prot. N.

DECRETO NON SOGGETTO AL CONTROLLO	ESTREMI RISCONTRO TUTORIO
<p><input type="checkbox"/> Decreto IMMEDIATAMENTE ESECUTIVO <i>Ai sensi dell'art 3 c° 12 Regolamento</i></p> <p><input type="checkbox"/> Decreto ESECUTIVO <i>Ai sensi dell'art 3 c° 9 Regolamento</i></p>	<p>Decreto trasmesso all'Assessorato Territorio e Ambiente in data _____ Prot. n. _____</p> <p>decorsi i 60 gg. previsti ex art. 3 c° 9 del Regolamento di Organizzazione</p> <p style="text-align: center;">SI ATTESTA</p> <p>Che l'Assessorato Territorio e Ambiente, esaminato il presente decreto</p> <p><input type="checkbox"/> ha pronunciato l'approvazione con atto prot. n. _____ del _____ come da allegato</p> <p><input type="checkbox"/> ha pronunciato l'annullamento con atto prot. n. _____ del _____ come da allegato</p> <p style="text-align: center;">SI ATTESTA</p> <p><input type="checkbox"/> il Decreto si intende approvato per decorrenza dei termini previsti ai sensi dell'art. 3 c° 9 del Regolamento di Organizzazione</p>

L'incaricato dell'Ufficio Decreti del Direttore Generale

