

**ARPAL****AGENZIA REGIONALE PER LA PROTEZIONE DELL'AMBIENTE LIGURE**

L'Arpal e le Organizzazioni sindacali della Dirigenza in esito alle precedenti riunioni aventi a tema la riorganizzazione dell'Agenzia e la revisione della pesatura degli incarichi dirigenziali

PREMESSO

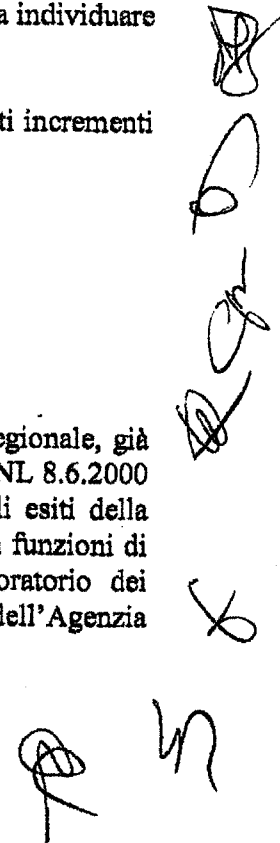
- che con verbale di intesa del 24.3.2014 si convenne, tra l'altro, sulla necessità di procedere alla pesatura di tutte le posizioni dirigenziali all'interno di Arpal ed alla conseguente valorizzazione economica, a cura della U.O. Risorse Umane secondo criteri e risorse economiche oggetto di concertazione con le OO.SS.;
- che con verbale di intesa del 7.7.2014 si convenne, tra l'altro, di procedere allo spostamento irreversibile di complessivi € 30.000,00, ai sensi dell'art. 51, II° comma del CCNL 1998-2001, dal Fondo del trattamento accessorio anno 2014 al Fondo per la retribuzione di posizione, equiparazione, specifico trattamento, indennità di direzione di struttura complessa, anno 2014, a fronte della necessità di incrementare le risorse del Fondo di posizione onde procedere alla valorizzazione economica delle posizioni dirigenziali adeguandole alla nuova distribuzione delle competenze ed alle maggiori e più articolate responsabilità attribuite ai dirigenti in conseguenza della riorganizzazione;
- che con verbale di intesa del 26.5.2015 si è preso atto, tra l'altro, della congruità dei fondi aziendali per la contrattazione integrativa - anno 2014 - ed, in particolare, del Fondo retribuzione di posizione, equiparazione, specifico trattamento, indennità di direzione di struttura complessa, quantificato in € 971.544,00 e per il quale è emersa una differenza disponibile al netto delle spese di competenza pari ad € 822.212,00, di € 149.332,36, destinata per tale anno a trattamento accessorio di risultato;
- che con il citato verbale si è preso atto, altresì, della consistenza previsionale 2015 del Fondo retribuzione di posizione, confermato nell'importo del corrispondente Fondo 2014, a fronte di una spesa di competenza ad oggi prevista in € 759.408,00, in riduzione rispetto a quella del 2014 a seguito delle avvenute cessazioni di personale dirigenziale e conseguente aumento delle disponibilità residue previste in € 212.136,00;
- che a fronte di una previsione 2016 del citato Fondo di posizione stimato nell'importo del corrispondente fondo 2014 e 2015 e di una spesa di competenza in ulteriore diminuzione a seguito della citata riduzione di personale dirigenziale, è quantificabile un ulteriore aumento delle disponibilità residue previste in totali € 282.544,00;

*ep**ff**ln**ff*
ff
ff
ff

LE PARTI

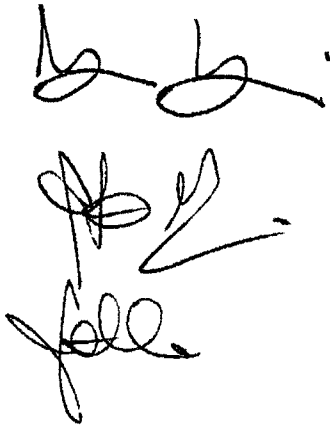
- confermano la necessità di procedere alla pesatura delle posizioni dirigenziali ad avvenuto completamento della riorganizzazione di Arpal, tutt'ora in corso, e quindi con decorrenza giuridica ed economica dall'1.1.2016, ad avvenuto perfezionamento delle procedure di approvazione del relativo fondo, alla quale vengono destinate risorse al momento quantificabili in circa € 195.500,00;
- prendono atto che, ad avvenuta pesatura, le risorse ancora disponibili restano a disposizione per la contrattazione decentrata in considerazione di possibili ulteriori integrazioni della riorganizzazione in corso e/o eventuali rientri di personale in aspettativa e/o in servizio presso altri Enti;
- prendono atto che la pesatura avverrà con le modalità e secondo i criteri indicati nel documento allegato, intitolato "Criteri di pesatura delle posizioni dirigenziali" e relativa scheda;
- concordano che, all'esito del procedimento, le posizioni dirigenziali saranno ripartite nelle seguenti fasce:
 - 1) fascia A: posizione di Dirigente di Struttura Complessa di particolare complessità e rilevanza (da individuare nel numero tendenziale di 8);
 - 2) fascia B: posizione di Dirigente di Struttura Complessa di complessità e rilevanza ordinaria (da individuare nel numero tendenziale di 7);
 - 3) fascia C: posizione di Dirigente di Struttura Semplice di particolare complessità e rilevanza (da individuare nel numero tendenziale di 10);
 - 4) fascia D: posizione di Dirigente di Struttura Semplice di complessità e rilevanza ordinaria (da individuare nel numero tendenziale di 9);
 - 5) fascia E: Incarichi Professionali di particolare complessità e rilevanza (da individuare nel numero tendenziale di 4);
 - 6) fascia F: Incarichi Professionali di complessità e rilevanza ordinarie (da individuare nel numero tendenziale di 4).
- concordano che, con riferimento alle suddette fasce, siano attribuiti i seguenti incrementi (annuali e per posizione), rispetto al valore oggi assegnato:
 - 1) fascia A: € 6.500 =;
 - 2) fascia B: € 5.500 =;
 - 3) fascia C: € 4.500 =;
 - 4) fascia D: € 4.000 =;
 - 5) fascia E: € 4.000 =;
 - 6) fascia F: € 2.000 =.

Le OO.SS. prendono atto che, alla U.O. Laboratorio di Genova – Laboratorio regionale, già operativa, viene attribuita una maggiorazione annua ex art. 40, comma 9, del CCNL 8.6.2000 di € 7.500,00 a valere sul bilancio di Agenzia, ulteriore e distinta rispetto agli esiti della procedura di pesatura; ciò in considerazione del fatto che trattasi di struttura con funzioni di pianificazione e coordinamento tecnico-scientifico dei Responsabili di laboratorio dei Dipartimenti provinciali come da disciplinare dell'assetto organizzativo dell'Agenzia (allegato 3 al Decreto Direttore Generale n.83/2014).


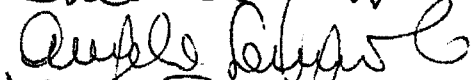



Genova, 4 novembre 2015

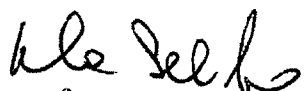

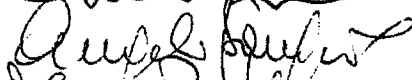

Per l'ARPAL



Per le Organizzazioni Sindacali

CISL-FP N. de' Bellis
UIL FPL 
ANAAO 
FP-CGIL 

NOTA OO.SS.: LE OO.SS., ONDE CONSENTIRE
UNA CORRETTA APPLICAZIONE DELL'ACCORDO IN
DISCUSSIONE, CHIEDONO CHE VENGANO ESPLICITATE,
NELLE DECLARATORIE DI AGENZIA, LE ATTIVITA'
SVOLTE DAI DIRIGENTI CHE HANNO UN INCARICO
PROFESSIONALE.

CISL-FP 
UIL FPL 
ANAAO 
FP-CGIL 

CRITERI DI PESATURA DELLE POSIZIONI DIRIGENZIALI

La metodologia seguita per la determinazione del peso delle posizioni dirigenziali prevede la valutazione di 4 fattori che caratterizzano le diverse posizioni considerate. Il metodo è basato sull'analisi delle posizioni dirigenziali all'1/01/2016, che permette l'attribuzione di punteggi a ciascun fattore.

I fattori utilizzati sono i seguenti:

1. compiti e responsabilità gestionali interne ed esterne;
2. complessità organizzativa;
3. collocazione nella struttura agenziale;
4. rilevanza strategica;
5. grado di competenza specialistico-funzionale e professionale

I suddetti fattori sono ponderati come segue:

fattore 1	<i>compiti e responsabilità gestionali interne ed esterne</i>	peso max 50
fattore 2	<i>complessità organizzativa</i>	peso max 20
fattore 3	<i>collocazione nella struttura agenziale</i>	peso max 10
fattore 4	<i>rilevanza strategica</i>	peso max 10
fattore 5	<i>grado di competenza specialistico-funzionale e prof.</i>	peso max 10


Totale 100


In particolare ai fattori saranno attribuiti i seguenti valori:

1. COMPITI E RESPONSABILITÀ GESTIONALI INTERNE E/O ESTERNE

Il fattore considera l'articolazione delle competenze interne ed esterne della posizione e fa riferimento ai seguenti criteri:

DESCRIZIONE	Peso
Impatto delle attività svolte dalla posizione sul territorio regionale e/o sulle strutture interne. Tale criterio prende in considerazione sia l'effetto delle attività svolte sul territorio o rese ai clienti, sia pubblici che	Posizione che pone in essere atti o attività caratterizzati da una bassa interazione con l'esterno e/o con le altre strutture agenziali
Posizione che pone in essere atti o attività caratterizzati da una media interazione con l'esterno e/o con le altre strutture agenziali	Fino a 5 Da 6 a 10








DESCRIZIONE		Peso
privati, sia la rilevanza degli atti o attività per le altre strutture dell'Agenzia	Posizione che pone in essere atti o attività caratterizzati da un forte impatto sulla qualità delle attività rese all'esterno e da una elevata interazione con le strutture interne	Da 11 a 15
	Posizione che pone in essere atti o attività caratterizzati da massimo impatto sulla qualità delle attività rese all'esterno e dalla massima interazione con le strutture interne	Da 16 a 20
<i>Rete delle relazioni interne e/o esterne. Tale criterio prende in considerazione la variabilità e la complessità delle relazioni sia interne sia esterne</i>	La posizione non svolge funzioni di coordinamento di processi e intrattiene relazioni principalmente con le strutture della stessa direzione che comportano scambio di informazioni di modesta complessità. Relazioni minime con soggetti terzi o istituzioni/grandi organizzazioni	Fino a 5
	La posizione svolge funzioni di coordinamento di processi sostanzialmente omogenei tra di loro e intrattiene relazioni che comportano scambio di informazioni con strutture anche di altre direzioni. Relazioni di media complessità con soggetti terzi o istituzioni/grandi organizzazioni	Da 6 a 10
	La posizione svolge funzioni di coordinamento e armonizzazione di processi di natura eterogenei e intrattiene relazioni che comportano scambio di informazioni molto complesse e/o negoziali con altre strutture dell'Agenzia. Relazioni di alta complessità (ad es. negoziali, di rappresentanza, di programmazione, ...) con soggetti terzi o istituzioni/grandi organizzazioni	Da 11 a 15
	<i>Grado di autonomia decisionale e gestionale. Tale criterio prende in</i>	Posizione che opera in ambiti di discrezionalità decisionale e gestionale ampi ma definiti

DESCRIZIONE		Peso
considerazione il livello di discrezionalità decisionale e di responsabilità nelle valutazioni ed analisi di problematiche complesse.	Posizione che opera in un contesto con particolari specificità gestionali per le quali sono richieste competenze di elevato livello e un medio livello di responsabilità	Da 6 a 10
	Posizione che opera con elevati margini di discrezionalità decisionali e gestionali per i quali sono richiesti competenze e livello di responsabilità molto elevati	Da 11 a 15

Il fattore si calcola in ragione anche del numero dei compiti e attività svolte nell'anno precedente.

2. COMPLESSITÀ ORGANIZZATIVA

Il fattore considera le risorse (umane, tecnologiche e finanziarie) gestite direttamente e fa riferimento ai seguenti criteri:

DESCRIZIONE		Peso
<i>Risorse gestite.</i> Tale criterio prende in considerazione il numero delle risorse professionali ed economiche gestite e l'incidenza dei costi gestiti sul budget agenziale	Posizione che gestisce fino a 10 persone e/o non più del 5% del budget agenziale e/o presenza di professionalità medie	Fino a 5
	Posizione che gestisce fino a 30 persone e/o non più del 10% del budget agenziale e/o presenza di professionalità medio - alte	Da 6 a 10
	Posizione che gestisce più di 30 persone e/o più del 15% del budget agenziale e/o presenza di elevate professionalità	Da 11 a 20

3. COLLOCAZIONE NELLA STRUTTURA AGENZIALE

Il fattore considera la posizione in riferimento all'assetto organizzativo e fa riferimento ai seguenti criteri:

DESCRIZIONE	Peso	
Assetto organizzativo. Tale criterio prende in considerazione la complessità della struttura in relazione alle sub articolazioni o alla posizione occupata nell'assetto stesso	Posizione che riferisce ad una struttura non direzionale e non ha sottoarticolazioni (ad es. struttura semplice sotto una struttura complessa)	Da 0 a 3
	Posizione che riferisce direttamente ad una direzione e non ha sottoarticolazioni (ad es. struttura semplice o struttura complessa delle direzioni)	Da 4 a 6
	Posizione che riferisce direttamente ad una direzione ed è dotata di più sottoarticolazioni (ad es. struttura complessa delle direzioni compresa la direzione dipartimentale con sottoarticolazioni)	Da 7 a 10

4. RILEVANZA STRATEGICA

Il fattore tiene conto delle rilevanza della attività svolte della posizione e fa riferimento ai seguenti criteri:

DESCRIZIONE	Peso	
<i>Strategicità della singola posizione.</i> Tale criterio prende in considerazione le attività della singola posizione in riferimento alla realizzazione degli impegni programmatici e all'evoluzione strategica dell'Agenzia	Posizione che svolge attività routinarie, secondo prassi consolidate	Da 0 a 3
	Posizione che svolge attività da media ad alta rilevanza strategica per il raggiungimento degli obiettivi Istituzionali di Agenzia	Da 4 a 6
	Posizione che svolge attività finalizzate al governo, armonizzazione /riorganizzazione del processi per lo sviluppo ed evoluzione di Agenzia	Da 7 a 10

5. GRADO DI COMPETENZA SPECIALISTICO-FUNZIONALE E PROFESSIONALE

Il fattore tiene conto del grado di competenza specialistica e professionale e fa riferimento ai seguenti criteri:

DESCRIZIONE		Peso
<i>Grado di competenza. Tale criterio prende in considerazione la competenza specialistico funzionale in relazione alla professionalità specifica necessaria.</i>	Posizione che necessita di bassa competenza pluridisciplinare, di aggiornamento professionale di base e che svolge attività a basso livello di innovazione	Da 0 a 3
	Posizione che necessita di media competenza pluridisciplinare, di aggiornamento professionale qualificato e che svolge attività con significativo livello di innovazione	Da 4 a 6
	Posizione che necessita di elevata competenza pluridisciplinare, di aggiornamento professionale altamente qualificato e che svolge attività con rilevante livello di innovazione.	Da 7 a 10

Viene costituito un Gruppo di Lavoro (GdL) presieduto dal Resp. U.O. RUM e composto da un componente designato dal Resp. U.O. AAGG, un componente designato dal Direttore Scientifico, un componente designato unitariamente dai 3 Direttori di Dipartimento.

Per ogni posizione dirigenziale viene predisposta, dal GdL, una scheda che permette di attribuire un valore numerico a ciascuno dei fattori sopra riportati, secondo il modello predisposto.

Le schede precompilate sono sottoposte alla valutazione dell'attuale titolare della posizione dirigenziale il quale esprime le proprie osservazioni, proposte di modifiche ed integrazioni.

La scheda completa delle osservazioni dell'attuale titolare della posizione è validata dal Dirigente o dal Direttore della struttura di riferimento.

Al termine di tale verifica il GdL riesamina tutte le schede e attribuisce il peso ad ogni posizione dirigenziale, sentendo se necessario l'attuale titolare e/o il Dirigente della struttura di riferimento.

Successivamente sulla base del punteggio ottenuto per le diverse posizioni dirigenziali, il GdL stilerà una graduatoria comunicata alle organizzazioni sindacali e approvata dal Direttore Generale.

L'attribuzione del valore economico, ripartito in fasce, verrà effettuato ai sensi della normativa vigente.

[Handwritten signatures and initials on the right margin]

**SCHEDA
PESATURA DELLE POSIZIONI DIRIGENZIALI**

DIREZIONE:

STRUTTURA:

FATTORI:

fattore 1	<i>compiti e responsabilità gestionali interne ed esterne</i>	peso max 50
fattore 2	<i>complessità organizzativa</i>	peso max 20
fattore 3	<i>collocazione nella struttura agenziale</i>	peso max 10
fattore 4	<i>rilevanza strategica</i>	peso max 10
fattore 5	<i>grado di competenza specialistico-funzionale e prof.</i>	peso max 10

Totale 100

1. COMPITI E RESPONSABILITÀ GESTIONALI INTERNE E/O ESTERNE

Il fattore considera l'articolazione delle competenze interne ed esterne della posizione

DESCRIZIONE	PESO

Il fattore si calcola in ragione anche del numero dei compiti e attività svolte nell'anno precedente.

[Handwritten signatures and initials on the right margin]

[Handwritten signatures and initials at the bottom right]

2. COMPLESSITÀ ORGANIZZATIVA

Il fattore considera le risorse (umane, tecnologiche e finanziarie) gestite dalla posizione e prende in considerazione il numero delle persone gestite, le relative professionalità e l'incidenza dei costi di struttura sul budget agenziale

DESCRIZIONE	PESO

3. COLLOCAZIONE NELLA STRUTTURA AGENZIALE

Il fattore considera la complessità della struttura in relazione alle sottoarticolazioni o la posizione occupata in riferimento all'assetto organizzativo

DESCRIZIONE	PESO

4. RILEVANZA STRATEGICA

Tale fattore prende in considerazione le attività della singola posizione in riferimento alla realizzazione degli impegni programmatici e all'evoluzione strategica dell'Agenzia

DESCRIZIONE	PESO

[Handwritten marks and signatures on the right side of the page, including a large 'X' and several illegible signatures.]

[Handwritten marks and signatures at the bottom right of the page.]

5. GRADO DI COMPETENZA SPECIALISTICO-FUNZIONALE E PROFESSIONALE

Il fattore tiene conto del grado di competenza specialistica e professionale e fa riferimento ai seguenti criteri:

DESCRIZIONE	Peso

Osservazioni ed integrazioni della struttura interessata

Data

Firma del Dirigente Responsabile
della posizione

Osservazioni ed integrazioni del Direttore di riferimento

Data

Firma del Direttore

[Handwritten signatures and initials on the right margin]

TOTALE PUNTEGGIO

Riservato alla U.O. Risorse Umane
Il Dirigente Responsabile U.O. Risorse
Umane

[Handwritten signatures and initials at the bottom right]