

ACCORDO

tra ARPAT, la RSU e le OO.SS. del comparto

L'amministrazione di ARPAT, la RSU e le Organizzazioni sindacali del personale di comparto, in data 24 NOV. 2017

Verificato che:

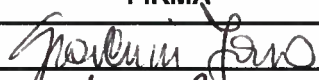
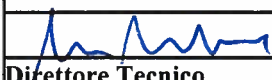
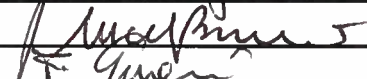
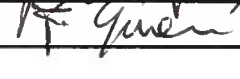
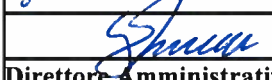
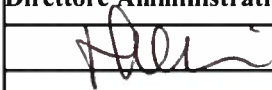




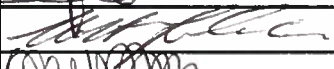

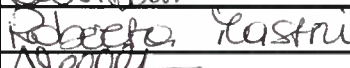
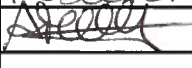
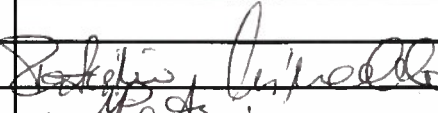
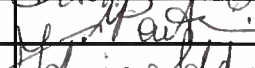
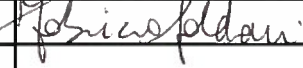
- l'ipotesi di accordo è stata siglata dalle parti in data 6 NOVEMBRE ~~17 ottobre~~ 2017;
- in data 9 NOVEMBRE 2017 è stata resa dal Collegio dei Revisori, a seguito della ricezione della Relazione illustrativa e tecnico finanziaria relativa all'ipotesi di accordo in questione, la certificazione di cui all'art. 40, comma 3 sexies, del D.Lgs. 165/2001.

CONCORDANO

sull'allegata ipotesi di accordo quadro in materia di sviluppo professionale del personale di COMPARTO.

Delegazione di parte pubblica

Delegazione di parte sindacale

FIRMA	SIGLA sindacale	FIRMA
Direttore Generale	CGIL FP (Giovanni Iorio)	
	CISL FPS (Nicola Burzio)	
Direttore Tecnico	UIL Sanità (Fabrizio Grassi)	
	FIALS	
Direttore Amministrativo	RSU Becatti Alessandro	
	RSU Bertolini Marco	
	RSU Cappelli Silvia	
	RSU Carli Barbara	
	RSU Critelli Piero	
	RSU Filindassi Marco	
	RSU Francalanci Matteo	
	RSU Ianaro Alberto	
	RSU Mastri Roberta	
	RSU Melley Antonio	
	RSU Monari Rita	
	RSU Miriello Patrizio	
	RSU Pantani Marta	
	RSU Soldani Fabrizio	
	RSU Spinelli Flavio	

6/11/2017

IPOTESI DI ACCORDO IN MATERIA DI SVILUPPO PROFESSIONALE DEL PERSONALE DEL COMPARTO PER GLI ANNI 2017 e 2018

PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI (PEO)

Le parti concordano le seguenti modalità di svolgimento delle procedure selettive per l'attribuzione di progressioni economiche orizzontali, nonché i seguenti criteri selettivi.

In coerenza con gli orientamenti espressi dal Dipartimento della Funzione Pubblica, dall'ARAN e dal MISE, la decorrenza giuridica ed economica delle progressioni economiche orizzontali deve essere dal 01 gennaio dell'anno in cui è conclusa la procedura selettiva, da intendersi come data di approvazione della graduatoria della selezione mediante decreto del DG (parere ARAN del 15.4.2014 e parere MEF del 28.2.2017).

Preso atto della disposizione di cui all'art. 23, comma 2 del D.Lgs. 150/2009, che stabilisce che "Le progressioni economiche sono attribuite in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti, in relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati individuali e collettivi rilevati dal sistema di valutazione", le parti concordano di rinviare annualmente agli accordi per la finalizzazione delle risorse contrattuali al fine di stanziare anno per anno le risorse disponibili per le progressioni economiche orizzontali e per le eventuali perequazioni retributive.

1. Requisiti di ammissione

Sono ammessi alla selezione per l'attribuzione di progressioni economiche orizzontali i dipendenti del comparto:

- in servizio presso ARPAT al 1° gennaio dell'anno d'indizione della selezione;
- che abbiano maturato, al 31 dicembre dell'anno precedente a quello d'indizione della selezione, un'anzianità di 24 mesi nella fascia di attuale inquadramento con contratto di lavoro a tempo indeterminato o determinato presso ARPAT o altra pubblica amministrazione da cui provengano per mobilità, come previsto dall'art. 3 del CCNL del personale di comparto del SSN del 10.4.2008;
- posseggano la seguente anzianità complessiva nella P.A., ad esclusione dei periodi non utili a fini pensionistici, con riferimento a ciascuna fascia economica:

Fascia economica da attribuire	Anzianità complessiva in P.A
1	2
2	4
3	6
4	8
5	10
6	12

2. Criteri di valutazione:

Si stabiliscono i seguenti criteri di valutazione che concorrono a determinare il punteggio complessivo individuale in base al quale viene definita la graduatoria fra gli ammessi alla selezione per le progressioni economiche orizzontali di ciascuna categoria:

- **Criterio 1** "valutazione": (massimo 40 punti)
- **Criterio 2** "esperienza professionale maturata in qualità di dipendente a tempo indeterminato e determinato in amministrazioni pubbliche": (massimo 30 punti)
- **Criterio 3** "esperienza nella fascia di attuale inquadramento": (massimo 30 punti)

Il massimo punteggio complessivo individuale è pertanto stabilito in 100 punti.

3. Criterio "valutazione individuale"

Il punteggio è attribuito sulla media delle valutazioni individuali conseguite, ai sensi del vigente Disciplinare per la valutazione del personale di comparto, nei 3 anni precedenti alla selezione (periodo di osservazione) sulla base della tabella sotto riportata.

Punteggio massimo: 40 punti

TABELLA PUNTEGGI

Range di valutazione	Quota produttività corrispondente	Punti da attribuire
Punteggio medio fino a 1,49	60%	5
Punteggio medio da 1,50 a 1,99	60%	7
Punteggio medio da 2 a 2,49	80%	10
Punteggio medio da 2,50 a 2,99	80%	15
Punteggio medio da 3 a 3,49	100%	30
Punteggio medio da 3,50 a 3,99	100%	35
Punteggio medio da 4 in poi	100%	40

Nel caso in cui il candidato risulti privo di punteggio di valutazione per uno o più anni, fatta salva l'applicazione dell'art. 31 del suddetto Disciplinare per la valutazione, si applicano i seguenti criteri:

- in presenza di valutazione per due anni, viene calcolata la media tra dette valutazioni e viene conseguentemente applicata la suddetta Tabella.
- in presenza di una o nessuna valutazione annuale, viene attribuito un punteggio pari a quello che avrebbe conseguito qualora la media della valutazione fosse risultata pari a 3 (cioè 30 punti).

4. Criterio "esperienza professionale"

Vengono attribuiti i seguenti punteggi:

- per ogni anno di servizio prestato nella pubblica amministrazione, **p. 1,00**

- in più, per ogni anno di servizio a tempo indeterminato nella Pubblica amministrazione e a tempo indeterminato e determinato in ARPAT, **prestato nella Categoria e nel livello economico** di attuale appartenenza, **p. 0,5**

Frazioni di anno maturate sono valutate in modo proporzionale al relativo punteggio stabilito per l'intero anno.

Per il calcolo dell'anzianità nella Pubblica amministrazione e nella categoria/livello economico, vengono sommati tutti i periodi di servizio, a tempo pieno ed a tempo parziale, escludendo i periodi non utili a fini pensionistici.

Punteggio massimo: 30 punti

5. Criterio "esperienza nella fascia di attuale inquadramento"

Per ogni anno di servizio a tempo indeterminato nella Pubblica amministrazione e a tempo indeterminato e determinato in ARPAT, **maturato nella fascia** di attuale inquadramento nella pubblica amministrazione, vengono attribuiti **punti 5**, al netto del requisito di ammissione

(anzianità di 24 mesi nella fascia di attuale inquadramento).

Frazioni di anno maturate sono valutate in modo proporzionale al relativo punteggio.

Il calcolo dell'esperienza nella fascia viene effettuato sottraendo i periodi non utili a fini pensionistici.

Punteggio massimo: 30 punti

6. *Graduatoria e precedenza e preferenze*

Il punteggio complessivo individuale si ottiene dalla somma dei punteggi parziali, relativi ai sopra elencati criteri di selezione.

Considerato che l'attribuzione delle fasce economiche costituisce una parte essenziale del sistema che mira a valorizzare l'esperienza e la professionalità dei dipendenti di ARPAT, nella formulazione della graduatoria, che sarà elaborata sulla base della sommatoria dei punteggi ottenuti da ciascun dipendente, avranno precedenza i dipendenti:

- in servizio attivo (quindi con esclusione dei periodi di aspettativa senza assegni, comando, dottorato e assegno di ricerca) a tempo indeterminato presso ARPAT al 1° gennaio dell'anno di indizione della selezione
- che non siano stati destinatari di sanzione disciplinare più grave del rimprovero scritto nel corso del biennio precedente all'anno di indizione della selezione;
- che non abbiano conseguito nei 3 anni precedenti all'anno di indizione della selezione una valutazione individuale di "non classificato";
- che abbiano conseguito un punteggio medio di valutazione individuale nei 3 anni precedenti all'anno di indizione della selezione uguale o superiore a 3.

In caso di parità fra più candidati, la preferenza viene attribuita utilizzando progressivamente i seguenti criteri:

- 1 – maggiore permanenza nella fascia di attuale inquadramento
- 2 – migliore valutazione nel periodo di osservazione
- 3 – maggiore anzianità di servizio con contratto di lavoro a tempo indeterminato o determinato presso ARPAT o altra pubblica amministrazione

PROGRESSIONI VERTICALI INTERNE

Per quanto concerne le progressioni verticali interne fra categorie diverse, le disposizioni introdotte dagli artt. 24 e 62 del D.Lgs. 150/2009 stabiliscono che possano avvenire soltanto tramite concorso pubblico, con riserva dei posti non superiore al cinquanta per cento a favore del personale interno, ovvero mediante scorrimento delle graduatorie di concorsi pubblici già espletati.

Per il triennio 2018-2020, inoltre, ai sensi dell'art. 22, co. 15 del D.lgs. 25 maggio 2017, n. 75 possono essere attivate, nei limiti delle vigenti facoltà assunzionali, procedure selettive riservate (20 % dei posti previsti nei piani dei fabbisogni come nuove assunzioni consentite per la relativa area o categoria) fermo restando il possesso dei titoli di studio richiesti per l'accesso dall'esterno.

L'Amministrazione attiverà le procedure di selezione per progressioni verticali interne (tra categorie e tra livelli economici all'interno della categoria), nel numero massimo possibile, nell'ambito dell'approvazione del Piano triennale dei fabbisogni previsto dall'art. 4 del D.lgs. 75/2017, secondo le condizioni e le modalità che saranno previste dalle norme, dalle linee guida ministeriali e dal CCNL di prossima sottoscrizione.



POSIZIONI ORGANIZZATIVE

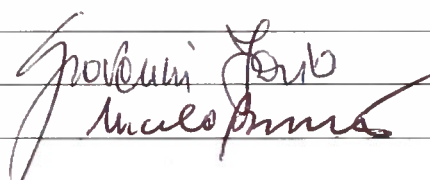
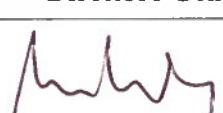

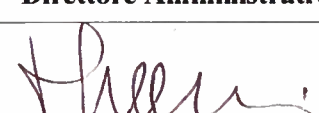
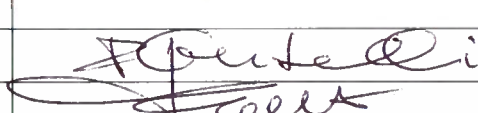



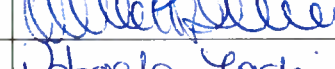
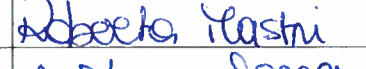

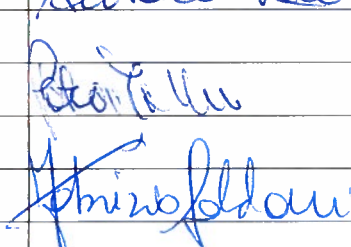
L'art. 20 del CCNL del 7.4.1999 prevede che "Le aziende ed enti, sulla base dei propri ordinamenti e delle leggi regionali di organizzazione ed in relazione alle esigenze di servizio, istituiranno posizioni organizzative che richiedono lo svolgimento di funzioni con assunzione diretta di elevata responsabilità".

Le parti concordano di rinviare il confronto in merito alla disciplina delle posizioni organizzative da definirsi entro il 31.12.2018, in attesa della riorganizzazione dell'Agenzia, fermi restando i seguenti principi:

- assenza di sovrapposizione tra i contenuti oggetto dell'incarico di PO e le funzioni dirigenziali,
- evidenza organizzativa e dipendenza da posizioni dirigenziali di struttura,
- assenza di automatismi tra istituzione di PO (o, in prospettiva, valorizzazione di PO esistenti) e cancellazione di posizioni dirigenziali.

Le parti concordano che si intende disapplicato ogni precedente accordo in contrasto con quanto previsto dal presente accordo.

Le parti danno infine atto che, ai sensi dell'art. 40 bis del DLgs. 165/2001, il presente accordo è soggetto alle verifiche di compatibilità dei costi della contrattazione collettiva integrativa con i vincoli di bilancio e quelli derivanti dall'applicazione delle norme di legge da parte del Collegio dei Revisori, che rilascerà apposita certificazione da pubblicare, ex art. 21, co. 2, del D. Lgs. 33/2013, sul sito istituzionale unitamente al presente accordo e alla relazione tecnico finanziaria e illustrativa e che, pertanto, sarà data applicazione all'accordo previa acquisizione del parere positivo del Collegio dei revisori.

Delegazione di parte pubblica	Delegazione di parte sindacale	
Direttore Generale	CGIL FP (Giovanni Iorio)	
	CISL FPS (Nicola Burzio)	
	UIL Sanità (Fabrizio Grassi)	
Direttore Tecnico	FIALS	
	RSU Becatti Alessandro	
	RSU Bertolini Marco	
Direttore Amministrativo	RSU Cappelli Silvia	
	RSU Carli Barbara	
	RSU Critelli Piero	
	RSU Filindassi Marco	
	RSU Francalanci Matteo	
	RSU Ianiro Alberto	
	RSU Mastri Roberta	
	RSU Melley Antonio	
	RSU Monari Rita	
	RSU Miriello Patrizio	
	RSU Pantani Marta	
	RSU Soldani Fabrizio	
	RSU Spinelli Flavio	