



**ARPAT**  
**Agenzia regionale per la protezione  
ambientale della Toscana**

**REGIONE  
TOSCANA**



**RELAZIONE ILLUSTRATIVA**

**Ipotesi di accordo di Contrattazione integrativa stralcio in materia di sviluppo professionale del personale del comparto per gli anni 2017 e 2018, ex art. 4 CCNL del personale di comparto del Comparto Sanità 7.4.1999 - art. 4 CCNL Comparto Sanità 19.4.2004 e s.m.i. – Artt. 40 e 40 bis del D. Lgs. 165/2001 e s.m.i.**

In data 6.11.2017 le Delegazioni trattanti di ARPAT di parte pubblica e di parte sindacale hanno siglato l'ipotesi di accordo in materia di sviluppo professionale del personale del comparto per gli anni 2017 e 2018, con il quale vengono definiti in sede negoziale i criteri e le procedure per l'attribuzione delle progressioni economiche orizzontali di cui all'art. 4, co. 3 e all'art. 35 del CCNL del 7.4.1999.

**Modulo 1 - Scheda 1.1**

**Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto**

Questo modulo consiste nella sintetica descrizione degli aspetti procedurali della contrattazione, come evidenziati nella scheda che segue:

**Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto ed autodichiarazione relative agli adempimenti della legge**

<b>Data di sottoscrizione</b>		6.11.2017
<b>Periodo temporale di vigenza</b>		Biennale (anni 2017 e 2018)
<b>Composizione della delegazione trattante</b>		Parte Pubblica : Componenti: Direttore generale, Direttore amministrativo; Direttore tecnico Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione : FP CGIL; FPS CISL; UIL sanità, FIALS e RSU Componenti Parte pubblica firmatari: Direttore generale, Direttore tecnico e Direttore amministrativo Organizzazioni sindacali firmatarie: FP CGIL, CISL FP, RSU
<b>Soggetti destinatari</b>		Personale di comparto
<b>Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)</b>		<ul style="list-style-type: none"><li>• completamento ed integrazione dei criteri per le progressioni economiche orizzontali di cui all'art. 35 del CCNL del 7.4.1999;</li><li>• Impegno per future ipotesi su Progressioni verticali e Posizioni organizzative</li></ul>
<b>Rispetto dell'iter</b>	<b>Intervento Organo di controllo interno. Allegazione</b>	La presente relazione è propedeutica all'acquisizione della certificazione dell'Organo di controllo interno

<b>Adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione</b>	<b>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</b>	
	<b>Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria</b>	Il Piano della qualità e della prestazione organizzativa 2017 è stato approvato con DGRT n. 139 del 21/02/2017 e il Piano annuale delle attività 2017 è stato approvato con Delibera della Giunta Regionale Toscana n.248 del 20/3/2017
		Il Programma triennale per la Prevenzione della Corruzione e delle Trasparenza ARPAT 2017 -2019 è stato adottato con decreto DG nr. 16 del 31/01/2017, successivamente integrato con decreto DG nr. 17 del 1/02/2017.
		A seguito dell'adozione del decreto di approvazione del Programma triennale della trasparenza e l'integrità 2017-2019 (decreti del Direttore generale nn. 16 del 31.01.2017, 17 del 01.02.2017 e 108 del 14/07/2017), 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 ARPAT – Sezione “Amministrazione trasparente” - "Disposizioni generali"- "Atti generali" - "Principali atti di programmazione"
		Nella stessa Sezione, in "Controlli e rilievi sull'amministrazione" - "Organismi indipendenti di valutazione, nuclei di valutazione o altri organismi con funzioni analoghe" - "Attestazioni OIV" , è stata pubblicata l'attestazione dell'OIV relativa all'anno 2016.
	Delibera della Giunta Regionale Toscana n. 188 del 7.3.2017 di Approvazione della Relazione sulla Qualità della Prestazione sui risultati raggiunti nel 2016 da ARPAT, pubblicata sul sito web di ARPAT – Sezione “Amministrazione trasparente” – “Disposizioni generali” - "Atti generali" - "Principali atti di programmazione"	
<b>Eventuali osservazioni:</b>		

## 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'ipotesi di accordo in esame è stato stipulato nel rispetto delle seguenti norme giuridiche e contrattuali:

- l'art. 35 del CCNL 7.4.1999 del personale di Comparto del SSN "Criteri per la progressione economica orizzontale";
- l'art. 3, comma 1, del CCNL 10.4.2008 del personale di Comparto del SSN che prevede *"Ai fini della progressione economica orizzontale di cui al comma 4 dell'art. 35 del CCNL 7.4.1999, dalla data di entrata in vigore del presente contratto, i dipendenti devono essere in possesso del requisito di un periodo minimo di permanenza nella posizione economica in godimento pari a ventiquattro mesi"*;
- l'art. 20 del CCNL del 7.4.1999 che prevede *"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"*.
- l'Art. 15 del CCNL del 07/04/1999 "Progressione interna nel sistema classificatorio";
- gli artt. 24 e 62 del D.Lgs. 150/2009 che stabiliscono che le progressioni verticali 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;
- l'art. 22, co. 15 del D.lgs. 25 maggio 2017, n. 75 che prevede la possibilità per le P.A. di attivare nel triennio 2018-2020, nei limiti delle vigenti facoltà assunzionali, procedure selettive per la progressione tra le aree riservate al personale di ruolo (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'ipotesi di accordo di Contrattazione Integrativa in materia di sviluppo professionale del personale di comparto di ARPAT prevede che l'attribuzione delle progressioni economiche orizzontali venga effettuata:

- a decorrere dal primo gennaio dell'anno nel quale viene effettuata la selezione per l'attribuzione,
- al personale in servizio presso ARPAT al 1° di gennaio dello stesso anno in possesso, al 31 dicembre dell'anno precedente, del requisito di 24 mesi di inquadramento nella fascia di inquadramento, nonché dell'anzianità complessiva nella P.A. utile per il passaggio alla fascia retributiva superiore come ivi indicato,
- al personale che sia risultato utilmente collocato in graduatoria, fino a concorrenza delle risorse economiche disponibili che verranno individuate nell'accordo annuale di riferimento.

Vengono inoltre stabiliti tre criteri di valutazione per determinare il punteggio utile per l'inserimento nella graduatoria finale:

- Criterio 1 "valutazione" (massimo 40 punti): il punteggio viene attribuito sulla base del peso di riferimento del valore medio delle valutazioni individuali conseguite nei 3 anni precedenti alla selezione (periodo di osservazione). Vengono previste, inoltre, oltre all'applicazione dell'art. 31 del Sistema di valutazione vigente per il personale di comparto (decreto DG n.138 del 17/11/2016) per le assenze "protette", modalità diverse di calcolo laddove non siano presenti le valutazioni in tutto il periodo di osservazione (in presenza di due valutazioni viene fatta la media e, in presenza di una o nessuna valutazione annuale, vengono attribuiti 30 punti, pari al punteggio corrispondente ad un valore medio di 3).
- Criterio 2 "esperienza professionale" (massimo 30 punti): viene attribuito 1 punto per ogni anno di servizio prestato nella PA e il punteggio di 0,50 per ogni anno di servizio nella Categoria e nel livello economico di appartenenza a tempo indeterminato nella Pubblica amministrazione e a tempo indeterminato e determinato in ARPAT. Ai fini del calcolo dell'anzianità vengono sommati tutti i periodi di servizio, a tempo pieno e a

tempo parziale, escludendo i periodi non utili a fini pensionistici e le frazioni di anno maturate sono valutate in modo proporzionale al relativo punteggio stabilito per l'intero anno.

- Criterio "esperienza nella fascia di attuale inquadramento" (massimo 30 punti): vengono attribuiti 5 punti 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, al netto del requisito di (anzianità di 24 mesi nella fascia di attuale inquadramento), escludendo i periodi non utili a fini pensionistici e le frazioni di anno maturate sono valutate in modo proporzionale al relativo punteggio stabilito per l'intero anno.

Infine l'ipotesi di accordo stabilisce che poiché 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.

Inoltre, in caso di parità fra più candidati, viene previsto di attribuire la preferenza utilizzando progressivamente i criteri di:

- 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.

Per quanto riguarda le progressioni verticali interne fra categorie diverse viene ricordato che possono avvenire, a seguito delle disposizioni introdotte dagli artt. 24 e 62 del D.Lgs. 150/2009, 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.

L'accordo prevede la possibilità di attivare per il triennio 2018-2020, sulla base di quanto disposto dall'art. 22, co. 15 del D.lgs. 25 maggio 2017, n. 75 e nei limiti delle vigenti facoltà assunzionali, procedure selettive per la progressione verticale riservate (20 % dei posti previsti nei piani dei fabbisogni come nuove assunzioni consentite per la relativa area o categoria) al personale a tempo indeterminato dell'Agenzia in possesso dei titoli di studio richiesti per l'accesso dall'esterno.

Le parti inoltre hanno concordato di intendere disapplicato ogni precedente accordo in contrasto con quanto previsto dall'accordo in esame e di rinviare il confronto in merito alla disciplina delle posizioni organizzative, di cui all'art. 20 del CCNL del 7.4.1999, 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.

I risultati attesi dalla sottoscrizione dell'ipotesi di accordo di Contrattazione Integrativa per il personale di comparto di ARPAT 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 e nel rispetto della temporalità stabilita dalle direttive della Regione Toscana.

Firenze, 9.11.2017

**IL DIRETTORE AMMINISTRATIVO**

Dott.ssa Paola Querci <sup>1</sup>

---

<sup>1</sup> Documento informatico sottoscritto con firma digitale ai sensi del D.Lgs 82/2005. L'originale informatico è stato predisposto e conservato presso ARPAT in conformità alle regole tecniche di cui all'art. 71 del D.Lgs 82/2005. Nella copia analogica la sottoscrizione con firma autografa è sostituita dall'indicazione a stampa del nominativo del soggetto responsabile secondo le disposizioni di cui all'art. 3 del D.Lgs 39/1993