

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

Verificato che:

- l'ipotesi di accordo è stata siglata dalle parti in data 18 novembre 2020;
- in data 25 novembre 2020 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 Nuova premialità e progressioni economiche orizzontali del personale di COMPARTO.

Delegazione di parte pubblica	
Direttore Generale Ing. Marcello Mossa Verre*	firmato
Direttore Tecnico Dott. Guido Spinelli*	firmato
Direttore <u>Amministrativo</u> Dott.ssa Paola Querci*	firmato

Delegazione di parte sindacale	
CGIL FP - Riccardo Bartolini	[REDACTED]
CISL FPS - Nicola Burzio	
UIL Sanità - Fabrizio Grassi	
Per la RSU – Matteo Francalanci	

* 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 39/1 993

IPOTESI DI ACCORDO NUOVA PREMIALITÀ E PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI

La Delegazione trattante di parte pubblica e la Delegazione di parte sindacale del personale di comparto, come indicate tra i firmatari del presente atto, dopo ampia discussione,

Richiamati i vigenti CCCCNNL del personale di comparto;

Preso atto della piattaforma inerente la nuova premialità e le progressioni orizzontali presentata dalla RSU il 29 aprile scorso,

concordano quanto segue:

ART. 1 - NUOVA PREMIALITA'

Premessa e criteri utilizzati:

- garanzia per tutto il personale di comparto inserito nelle fasce di merito (art. 35) almeno dello stesso importo di produttività annuale, comprensivo di eventuali premi incentivanti (fasce A e B);
- mantenimento della stessa ripartizione attuale tra produttività collettiva (art. 34) ed individuale (art. 35), rispettivamente, alla performance organizzativa e individuale di cui alle lettere a) e b) del comma 6 art. 81 CCNL 2016-18, come indicato dalla DGRT 308/2013 (ripartizione 80-20%);
- mantenimento dello stesso numero e grandezza delle fasce di merito (art. 35) con normalizzazione delle quote di produttività ad un massimo del 100% (vd Tabella 2);
- inserimento di una maggiorazione del premio individuale non inferiore al 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti da attribuire ad una limitata quota di personale valutato (art. 82 CCNL 2016-18).

Tutto quanto premesso, per rispettare tutti i criteri suddetti è necessario intervenire su entrambe le componenti della produttività (o premialità), quella individuale e quella collettiva (o organizzativa), mantenendo stabile il rapporto di 1:4 (20% - 80%).

Gli importi riportati nella sottostante Tabella sostituiscono quelli contenuti nelle tabelle degli art. 11 e 12 del CCIA 2006.

*Tabella 1
Importi di produttività su base annua anno 2020*

Nuovi Importi di produttività su base annua						
Cat./l.e.	Produttività base		Ind. Spec. Prod.		Tot >5anni	
	mensile	annua	mensile	annua	mensile	annua
Ds	€ 345,00	€ 4.140,00	€ 30,00	€ 360,00	€ 375,00	€ 4.500,00
D	€ 340,00	€ 4.080,00	€ 30,00	€ 360,00	€ 370,00	€ 4.440,00
C	€ 300,00	€ 3.600,00	€ 25,00	€ 300,00	€ 325,00	€ 3.900,00
Bs	€ 250,00	€ 3.000,00	€ 20,00	€ 240,00	€ 270,00	€ 3.240,00
B	€ 250,00	€ 3.000,00	€ 20,00	€ 240,00	€ 270,00	€ 3.240,00

Viene inoltre concordato di modificare i punteggi e le percentuali previste all'interno del "Sistema di valutazione della qualità della prestazione del personale di comparto di ARPAT", approvato con decreto DG n. 138 del 17/11/2016, come risulta nella tabella seguente:

Tabella 2
Corrispondenza quote premialità

QUOTE PREVISTE DAL DDG n. 138 del 17/11/2016			NUOVE QUOTE		
Classe	Punteggio	Quota	Classe	Punteggio	Quota
A	Da 6 a 7	120%	A	Da 6 a 7	100%
B	Da 5 a 5,99	110%	B	Da 5 a 5,99	90%
C	Da 3 a 4,99	100%	C	Da 3 a 4,99	80%
D	Da 2 a 2,99	80%	D	Da 2 a 2,99	60%
E	da 1 a 1,99	60%	E	da 1 a 1,99	40%
0	NC-NV	0%	0	NC-NV	0%

Differenziazione premio individuale (art. 82 del CCNL 21.5.2018)

In merito all'applicazione di quanto previsto relativamente alla differenziazione del premio individuale prevista dall'art. 82 del CCNL 21.5.2018 le parti concordano:

La "maggiorazione del premio individuale" (art. 82) verrà assegnata, per ogni categoria e livello economico (A, B, Bs, C, D e Ds), al personale che ha conseguito le valutazioni più alte al termine dell'anno precedente per una quota massima non superiore al 5% del personale che ha avuto una valutazione positiva e che alla data del 31/12 dell'anno precedente ha maturato 3 anni di servizio in ARPAT.

Tale percentuale di eccellenza è fissata in relazione alla consistenza dei fondi contrattuali e, per il 2020, viene individuata nel valore massimo del 5% del personale suddetto.

L'importo del premio dovrà essere calcolato ogni anno come una maggiorazione del 30% del valore medio pro-capite attribuito ai dipendenti di ciascuna categoria e livello economico (A, B, Bs, C, D e Ds) che siano stati valutati positivamente l'anno precedente.

Ogni anno, all'atto dell'accordo per la finalizzazione dei fondi, verrà stabilito l'importo da destinare alle eccellenze, calcolando la relativa percentuale di personale. Le eccellenze vengono di norma finanziate con il fondo art 81, così come previsto dal CCNL, qualora vi siano disponibili residui degli anni precedenti, le parti, di volta in volta, ne concorderanno l'utilizzo per il finanziamento, all'occorrenza, anche totale, delle eccellenze.

In caso di parità di punteggio (valutazione), per decidere a quali dipendenti attribuire il premio all'interno di una stessa categoria per non superare la percentuale massima stabilita, si dovranno applicare i seguenti criteri di priorità:

1. a chi non ha ottenuto l'eccellenza in nessuno dei 3 anni precedenti;
2. a chi non ha ottenuto l'eccellenza in nessuno dei 2 anni precedenti;
3. a chi non ha ottenuto l'eccellenza nell'anno precedente;
4. a chi appartiene alla fascia economica più bassa;

5. a chi ha maggiore anzianità di servizio in agenzia;
6. a chi ha maggiore anzianità anagrafica.

In fase di prima applicazione saranno utilizzati solo i criteri 4, 5, 6

Nel caso in cui l'applicazione della percentuale individuata per l'assegnazione delle eccellenze generi dei risultati decimali si stabilisce che nel caso in cui la prima cifra decimale sia maggiore o uguale a 5 si arrotonderà per eccesso, se inferiore a 5 si arrotonderà per difetto. Nel caso in cui l'applicazione della percentuale individuata per l'assegnazione delle eccellenze generi dei risultati inferiori all'unità si stabilisce l'arrotondamento per eccesso comunque a 1.

ART. 2 - PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI (PEO)

Preso atto delle risorse disponibili sul fondo aziendale di cui all'art. 81 e tenuto conto del vigente quadro di riferimento legislativo, le parti concordano di attivare procedure selettive finalizzate all'attribuzione di PEO ad una quota di personale individuata previa approvazione della graduatoria degli aventi titolo entro il mese di dicembre 2020.

In coerenza con gli orientamenti espressi dal Dipartimento della Funzione Pubblica, dall'ARAN e dal MEF l'attribuzione delle progressioni economiche deve avvenire nel rispetto dei seguenti principi (*enunciati nella circolare MEF del Conto annuale 2018 la circolare n. 15 del 16 maggio 2019*):

- permanenza biennale nella posizione precedente, come indicato dal CCNL di riferimento;
- selettività della procedura dimostrata dal raffronto tra il numero dei dipendenti in possesso dei requisiti per concorrere alle PEO e il numero delle PEO attribuite, il cui rapporto deve essere inferiore o al massimo uguale al 50%;
- principio di non retrodatazione oltre il primo gennaio dell'anno di approvazione della graduatoria mediante decreto del DG.

Considerato l'andamento dei fondi contrattuali, le parti concordano di attribuire, per il 2020, le PEO al 50% dei dipendenti in possesso dei requisiti e di perseguire il medesimo obiettivo (50%) per gli anni 2021-2022, compatibilmente con le risorse a disposizione, con l'intento di assegnarle prioritariamente a coloro che negli anni precedenti ne sono stati esclusi.

Pertanto entro la fine del mese di aprile di ogni anno, nell'ambito della stipula dell'accordo annuale sull'utilizzo dei fondi contrattuali, dovranno essere concordate anche le risorse da destinare all'attribuzione di nuove PEO, da attribuire secondo i criteri selettivi definiti nell'allegato 1, fermo restando che la decorrenza giuridica ed economica della PEO resta stabilita al 01 gennaio dell'anno in cui la procedura selettiva viene conclusa.

Le parti concordano che nel 2022 procederanno ad una verifica per valutare se reiterare l'accordo anche negli anni successivi.

Le parti convengono inoltre il seguente criterio generale:

- nell'attribuzione delle nuove fasce si intende utilizzare un criterio perequativo dando maggiori possibilità di acquisizione della fascia superiore, fermo restando il principio della premialità, ai dipendenti che percepiscono retribuzioni più basse in senso assoluto, cioè a coloro che si trovano nelle categorie e livelli economici più bassi (a cominciare pertanto da B, Bs) e nelle fasce iniziali di ciascuna categoria.

PROCEDURA SELETTIVA PER L'ATTRIBUZIONE DELLA PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE (PEO): CRITERI E MODALITA'

Requisiti di ammissione

Sono ammessi alla selezione per la PEO i dipendenti del comparto:

- in servizio a tempo indeterminato e determinato al 01 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 2 anni nella fascia di attuale inquadramento con contratto di lavoro a tempo indeterminato o determinato presso ARPAT;
- che posseggano la seguente anzianità minima complessiva nella P.A., al netto dei periodi di aspettativa senza assegno:

Fascia attuale inquadramento	Anzianità complessiva in P.A
0	2
1	4
2	8
3	12
4	16
5	20

- che non siano stati destinatari di sanzione disciplinare più grave del rimprovero verbale 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 "non classificato";
- che abbiano conseguito un punteggio medio di valutazione individuale nei 3 anni precedenti all'anno di indizione della selezione non inferiore a 3.

Criteri di valutazione

Si convengono i seguenti criteri di valutazione che concorrono, in proporzione ai rispettivi pesi, a determinare il punteggio complessivo individuale, in base al quale viene definita la graduatoria fra gli ammessi alla selezione per le PEO di ciascuna categoria.

Il punteggio complessivo individuale si ottiene dalla somma dei punteggi parziali, relativi ai seguenti criteri di selezione:

1. *Criterio "valutazione individuale" (massimo 70 punti)*
2. *Criterio esperienza professionale maturata nella pubblica amministrazione (massimo 30 punti)*

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

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

- non essere stato beneficiario di PEO nel periodo di valenza del presente accordo
- migliore valutazione nel periodo di osservazione
- maggiore permanenza nella fascia di attuale inquadramento
- maggiore anzianità

Calcolo dei punteggi

1. Criterio "valutazione individuale" (punteggio massimo 70 punti)

Il punteggio è attribuito sulla media delle valutazioni individuali conseguite nei 3 anni precedenti alla selezione (periodo di osservazione).

Nel caso in cui il candidato, per giustificata motivazione, risulti privo di punteggio di valutazione per uno o più anni, si rimanda all'applicazione dell'art. 31 dell'Accordo aziendale sulla valutazione.

Limitatamente al caso in cui il candidato sia assunto in ARPAT da meno di 3 anni e non disponga conseguentemente di una o più valutazioni individuali, il punteggio è attribuito sulla media delle sole valutazioni individuali disponibili.

I punteggi relativi alla valutazione, secondo un criterio perequativo che intende dare precedenza alle categorie e alle fasce di inquadramento più basse, vengono attribuiti come di seguito dettagliato, in relazione alla categoria e fascia di appartenenza:

Per l'attribuzione delle fasce dall'1.1.2020, basandosi sul sistema di valutazione in vigore, la tabella da applicare è la Tabella 1, per gli anni successivi sarà utilizzata, per la valutazione dall'anno 2020 in poi, la Tabella 2

Tabella 1

Inquadramento attuale		Classe di valutazione		
Cat.	Fascia	A =6-7 (120%)	B= 5-5,99 (110%)	C= 3-4,99 (100%)
B e Bs	Tutte	70	65	60
C	0, 1, 2, 3	65	60	55
D	0, 1, 2, 3	60	55	50
Ds	0, 1, 2, 3	55	50	45
C	4	50	45	40
D	4,5	45	40	35
Ds	4,5	40	35	30

Tabella 2

Inquadramento attuale		Classe di valutazione		
Cat.	Fascia	A= 6-7 (100%)	B= 5-5,99 (90%)	C= 3-4,99 (80%)
B e Bs	Tutte	70	65	60
C	0, 1, 2, 3	65	60	55
D	0, 1, 2, 3	60	55	50

Ds	0, 1, 2, 3	55	50	45
C	4	50	45	40
D	4,5	45	40	35
Ds	4,5	40	35	30

2. Criterio esperienza professionale maturata nella pubblica amministrazione (massimo 30 punti)

- a) Per ogni anno di servizio prestato a tempo indeterminato o determinato nella pubblica amministrazione punti 1 fino ad un massimo di **10 punti**

inoltre

- b) Per ogni anno di servizio maturato nella fascia di attuale inquadramento nella pubblica amministrazione, vengono attribuiti, al netto del requisito biennale di ammissione, 10 punti fino ad un massimo di **20 punti**.

Le frazioni di anno sono valutate proporzionalmente 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.

Le parti si impegnano infine ad attivare, entro il 18 dicembre, un nuovo confronto in merito:

- alle progressioni economiche verticali (PEV) di cui all'art. 22 c. 15 del D.Lgs 75/2017 e s.m.i. e all'art. 52 c.1 bis D.Lgs, 165/2001 relativamente alla disciplina della riserva posti per gli interni nei concorsi pubblici;
- ad alcune tematiche inerenti l'orario di lavoro.

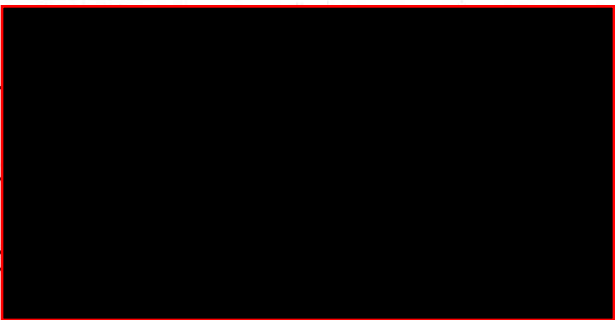
Viene inoltre dato atto dell'impegno alla ridefinizione, dall'anno 2021, della produttività collettiva tenuto conto della produttività delle singole strutture, fermo restando l'ammontare delle singole quote e la proporzione tra produttività individuale e produttività collettiva (20% e 80%) previamente stabilite.

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

Direttore Generale Ing. Marcello Mossa Verre*	firmato
Direttore Tecnico Dott. Guido Spinelli*	firmato
Direttore Amministrativo Dott.ssa Paola Querci*	firmato

Delegazione di parte sindacale

CGIL FP p. Riccardo Bartolini Antonio Melley	firmato
CISL FPS - Nicola Burzio	
UIL Sanità - Fabrizio Grassi	
Per la RSU - Matteo Francalanci	

** 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*

