

**ACCORDO PER LA FINALIZZAZIONE DELLE RISORSE DEI FONDI CONTRATTUALI  
DEL PERSONALE DI COMPARTO PER L'ANNO 2021  
E PER L'ATTRIBUZIONE DI PEO PER L'ANNO 2022**

In data 7.4.2022, presso la sede di ARPAT via del Ponte alle Mosse, 211, a seguito del parere favorevole espresso (ex art. 9, comma 6, del CCNL 21/05/2018) dal Collegio Sindacale con verbale del 6.4.2022 sull'Ipotesi di Accordo per la finalizzazione delle risorse di fondi contrattuali del personale di comparto per l'anno 2021 siglato in data 25.3.2022, a seguito degli incontri tenutisi in videoconferenza tra la Delegazione trattante di parte pubblica e la Delegazione trattante di parte sindacale, si è addivenuti tra le parti, alla definizione del seguente Accordo annuale, **riconosciuta la necessità di eventuale attribuzione, di incarichi, funzionali e coerenti con la nuova organizzazione dell'Agenzia e, secondo quanto sarà previsto a seguito della chiusura della contrattazione collettiva nazionale, di Incarichi di posizione:**

Richiamati i vigenti CCCCNLL del personale di comparto ed in particolare l'art.9, comma 1, del CCNL 21.5.2018;

Premesso e considerato che:

- con decreto del Direttore generale n. 38 del 26.3.2020 è stato adottato il Piano triennale delle attività 2021/2023 di ARPAT, approvato con la Delibera di Giunta regionale toscana n. 15 del 10.1.2022;
- con delibera del Consiglio federale n. 100 del 08.04.2021 è stato approvato il Piano triennale del Sistema nazionale per la protezione dell'ambiente 2021- 2023;
- con decreto del DG n. 50 del 24.3.2021 è stato approvato il Piano triennale per la prevenzione della corruzione e della trasparenza 2021/2023;
- con decreto DG n. 9 del 25.1.2021 è stato adottato il Piano della Azioni Positive per il triennio 2020-2022;

Preso atto altresì che, nel rispetto di quanto previsto rispettivamente dall'art. 48, comma 1, del D.Lgs. 198/2006 e dall'art. 10, comma 5, del D.Lgs. 150/2009:

- con deliberazione della Giunta Regionale Toscana n. 141 dell'8.3.2021 è stata approvata la Relazione sulla Qualità della Prestazione sui risultati raggiunti nel 2020 da ARPAT;
- con deliberazione della Giunta regionale Toscana n. 381 del 12.4.2021 è stato approvato il Piano della Qualità della prestazione organizzativa 2021 di ARPAT;
- con deliberazione della Giunta Regionale Toscana n. 763 del 2.8.2021 è stato approvato il monitoraggio intermedio 2021 sul conseguimento degli obiettivi di cui al Piano della Qualità della prestazione organizzativa di ARPAT;
- con deliberazione della Giunta Regionale Toscana n. 226 del 07.03.2022, con cui è stata approvata la Relazione sulla Qualità della Prestazione sui risultati raggiunti nel 2021 da ARPAT;



#### Ricordati:

- gli artt. 17, comma 2, e 18 del D.Lgs. 150/2009 e s.m.i. in merito alla valorizzazione del merito e all'incentivazione della performance;
- il decreto del Direttore generale n. 138 del 17.11.2016 di approvazione del Sistema di Valutazione del personale di comparto di ARPAT;
- il decreto del Direttore generale n. 76 del 10.6.2019 di determinazione a consuntivo dei fondi contrattuali del personale di comparto per l'anno 2018 (secondo le disposizioni di cui agli artt. 80 e 81 del CCNL 21.5.2018, quindi con gli aumenti contrattuali), certificati dal Collegio dei Revisori in data 11.6.2019;

#### Richiamati:

- l'accordo sui criteri e le modalità di svolgimento di attività aggiuntive remunerate ai sensi di specifiche disposizioni normative da parte del personale di COMPARTO, sottoscritto in data 19.9.2017 e certificato dal Collegio dei revisori in data 25.7.2017;
- l'accordo annuale per la finalizzazione delle risorse dei fondi contrattuali del personale di COMPARTO per l'anno 2018, sottoscritto in data 24.11.2017 (certificato dal Collegio dei revisori in data 9.11.2017);
- l'Accordo su Premialità e progressioni economiche orizzontali anno 2021 e seguenti, che le parti hanno sottoscritto in data 21.7.2021 e certificato dal Collegio dei revisori in data 20.7.2021;
- l'Accordo integrativo sulle modalità e i criteri di ripartizione degli incentivi per le funzioni tecniche ai sensi dell'art. 113 del D.Lgs. 50/2016, per Servizi e Forniture, sottoscritto in data 1.4.2021 (certificato dal Collegio dei revisori in data 22.3.2021) e il relativo "Regolamento per la corresponsione degli incentivi per le funzioni tecniche previsti dall'art. 113 del D.Lgs. n. 50/2016 e s.m.i. per servizi e forniture", adottato con Decreto del Direttore generale nr. 61 del 08/04/2021;
- l'Ipotesi di Accordo integrativo sulle modalità e i criteri di ripartizione degli incentivi per le funzioni tecniche ai sensi dell'art. 113 del D.Lgs. 50/2016 per Opere e Lavori pubblici, il cui iter finalizzato alla relativa sottoscrizione è tutt'ora in corso;
- il Regolamento inerente le attività degli avvocati patrocinanti in servizio presso l'ufficio legale di Arpat e modalità di erogazione dei relativi compensi professionali" approvato con decreto DG n. 181 del 23/12/2014;

Dato atto che, con decreto del Direttore generale nr. 130 del 16/07/2021, sono stati determinati in via provvisoria i fondi contrattuali del personale di comparto per l'anno 2021 per uno stanziamento pari a euro 6.160.758,10 (ripartiti fra i fondi di cui agli artt. 80 e 81 del Ccnl del 21.5.2018), certificati dal Collegio dei Revisori in data 20.7.2021;

Preso atto che nella determinazione dei fondi per l'anno 2021, tenuto conto della Deliberazione n. 1159 del 16.9.2019 della Giunta Regionale Toscana di preso d'atto del Verbale d'incontro sul CCNL del comparto sanità relativo a temi afferenti il personale, sottoscritto, nell'ambito del confronto regionale di cui all'art. 6 del CCNL 21.5.2018, dall'Assessore regionale Ambiente e difesa del suolo, dalle Organizzazioni sindacali CGIL, CISL e UIL e dalla RSU di ARPAT, sono stati previsti:

F. Guano



- l'incremento, come risorse non consolidate regionali, del fondo di cui all'art. 81 del CCNL sopra citato dell'1% e dello 0,2% del monte salari annuo calcolato con riferimento all'anno 2001 (ad integrazione della precedente deliberazione della GRT n. 107/2019);
- l'incremento del fondo di cui al sopra citato art. 81 nella misura di 250.000,00 euro, in applicazione dell'art. 81, comma 3, lett. b), del CCNL 21.5.2018 e dell'art. 39, comma 4, lett. b), del CCNL 7.4.1999 ed in considerazione dei minori oneri derivanti dalla riduzione stabile della dotazione organica dell'Agenzia;

Preso atto altresì che con decreto del Direttore della Direzione Ambiente ed Energia della Regione Toscana n. 20360 del 27.11.2019 è stata disposta la liquidazione in favore di ARPAT del suddetto importo;

Ricordati inoltre:

- l'art. 1, comma 563, della Legge 205/2017, che prevede che "nell'ambito delle risorse finanziarie disponibili e nei limiti delle dotazioni organiche, al fine di garantire l'efficace svolgimento delle funzioni di monitoraggio e controllo ambientale, ...omissis..., le regioni, valutata prioritariamente l'assegnazione temporanea di proprio personale, possono autorizzare le rispettive agenzie regionali per la protezione dell'ambiente, per il triennio 2018-2020, a procedere all'assunzione di personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato per il contingente strettamente necessario ad assicurare lo svolgimento delle suddette attività, incrementando il turn over previsto a legislazione vigente nella misura massima del 25 per cento e individuando preventivamente, nel rispetto degli equilibri di finanza pubblica, le occorrenti risorse finanziarie da trasferire alle medesime agenzie", e che "a tale fine, nell'ambito del piano triennale dei fabbisogni delle assunzioni, le predette agenzie determinano annualmente i fabbisogni e i relativi piani occupazionali da sottoporre all'approvazione delle regioni di riferimento. L'entità delle risorse del piano annuale costituisce il corrispondente vincolo assunzionale";
- l'art. 33 della LR n. 30 del 22.6.2009, come modificata dalla LR n. 68 del 18.11.2019, che prevede che ARPAT definisca "i propri fabbisogni di personale in coerenza con l'articolo 1, comma 563, della legge 27.12.2017 n. 205";
- la delibera della GRT n. 75 del 27.1.2020, con la quale l'Agenzia viene autorizzata a dare applicazione, per l'anno 2020, alla disposizione di cui all'art. 33, comma 4, della LR 30/2009 così come modificata dalla LR 68/2019, in attuazione di quanto previsto dall'art. 1, commi 563 e 564, della L. 205/2017 e viene disposto l'impegno delle risorse necessarie all'applicazione delle sopra citate norme, che consentono l'assunzione di ulteriori 10 unità di personale di comparto rispetto alla capacità assunzionale ordinaria (numero di unità costituente il 25% del turn over previsto a legislazione vigente sulla capacità assunzionale del triennio 2018/2020), al fine di garantire l'efficace svolgimento delle funzioni di monitoraggio e controllo ambientale;
- le successive delibere della GRT n. 365 del 06/04/2021 "Legge regionale n. 30/2009 e s.m.i.: art. 15 - Indirizzi ARPAT 2021", n. 680 del 28/06/2021 "DGRT n. 365 del 06.04.2021 'Legge regionale n. 30/2009 e s.m.i. - Indirizzi ARPAT 2021'. Integrazioni." e n. 1021 del 04/10/2021 "Legge regionale 22 giugno 2009, n. 30, art. 15 - Indirizzi ARPAT 2021-2023. DGRT n. 365/2021 modifica.", nelle quali tale finanziamento viene confermato, nell'importo comprensivo anche delle risorse necessarie a coprire il trattamento accessorio delle unità da assumere;



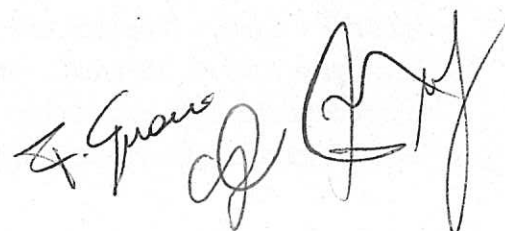


Considerato altresì:

- che l'art. 11, comma 1 lett. b), del D.L. 14-12-2018 n. 135 (convertito con modificazioni dalla L. 11 febbraio 2019, n. 12) prevede che, relativamente al trattamento accessorio del personale, il limite dei fondi contrattuali di cui all'articolo 23, comma 2, del D.Lgs. n. 75/2017 (cd limite fondi 2016), non opera con riferimento "alle risorse previste da specifiche disposizioni normative a copertura degli oneri del trattamento economico accessorio per le assunzioni effettuate, in deroga alle facoltà assunzionali vigenti, successivamente all'entrata in vigore del citato articolo 23.";
- che, in merito al trattamento accessorio del personale assunto in applicazione dell'art. 1, comma 563, della Legge 205/2017 e del successivo art. 33 della LR Toscana n. 30/2009 e smi, (previa autorizzazione della GRT con deliberazione n. 75/2020 e acquisito il relativo finanziamento regionale), le corrispondenti risorse relative all'anno 2021 integreranno a consuntivo il fondo di cui all'art. 81 del CCNL in ragione dell'effettiva entrata in servizio del suddetto personale, dando atto che ai sensi dell'art. 11, comma 1 lett. b), del D.L. n. 135/2018 per le suddette risorse non opera il limite dei fondi contrattuali di cui all'articolo 23, comma 2, del D.Lgs. n. 75/2017 (cd limite fondi 2016);

Richiamati altresì:

- l'Accordo stipulato dal Ministero dell'Ambiente, in data 18.12.2014, nel corso del primo ciclo di attuazione della Strategia Marina, con le Regioni costiere, ai sensi dell'art. 15 della legge 241 del 1990, per l'attuazione dell'art. 11 "Programmi di Monitoraggio" del D.lgs. 190/2010 e il decreto del Direttore generale n. 65 del 16.4.2021, di presa d'atto del Protocollo di Intesa per la prosecuzione delle attività di ARPAT relative alla Strategia Marina per il triennio 2021-2023;
- il decreto del Direttore generale n. 36 del 30.03.2018, di "presa d'atto della Convenzione Interpartenariale relativa al Progetto Interreg. denominato "MON ACUMEN – MONitorage Actif Conjoint Urbain - MaritimE de la Nuisance 2018-2021", così come integrato dal decreto del Direttore generale n. 69 del 19.6.2018, interamente finanziato;
- il decreto del Direttore generale n. 35 del 30/03/2018 di presa d'atto della Convenzione Interpartenariale per la realizzazione del Progetto di cui ARPAT è partner denominato: "Rumore e Porti - REPORT 2018-2020", interamente finanziato, successivamente prorogato al 2021;
- il decreto del Direttore generale n. 58 del 23.4.2020 per l'attuazione del Progetto interregionale "Aer Nostrum – Aria bene comune" per il triennio 2020-2023, interamente finanziato;
- il D.Lgs. 105/2015 "Attuazione della direttiva 2012/18/UE relativa al controllo del pericolo di incidenti rilevanti connessi con sostanze pericolose", il Decreto del Ministero dell'interno (Dipartimento dei Vigili del fuoco) prot. 190/24.12.2015 e la circolare della Direzione Regionale Toscana del Dipartimento dei Vigili del fuoco prot. 15183 dell'1.7.2016, in merito alle attività professionali svolte per le istruttorie tecniche di cui agli artt. 17 e 18 del citato D.Lgs. 105/2015 e le ispezioni di cui all'art. 27 del medesimo decreto;



Dato atto che:

- relativamente al progetto “Marine strategy”, per lo svolgimento da parte del personale dell'Agenzia di attività aggiuntive, che vanno a costituire orario di lavoro straordinario, le somme da erogare nell'anno 2021 vengono inserite nel corrispondente fondo contrattuale a seguito delle erogazioni ministeriali;
- le risorse necessarie al finanziamento del personale a tempo determinato impegnato nei progetti MON ACUMEN E REPORT nell'anno 2021, sulla base delle relative rendicontazioni, vengono inserite nel corrispondente fondo contrattuale;
- le risorse erogate dal Ministero dell'interno atte a remunerare le attività professionali di cui al D. Lgs. 105/2015 (che spettano unicamente al personale che non riveste qualifica dirigenziale) transitano nei competenti fondi contrattuali per la successiva erogazione ai dipendenti interessati nella misura prevista dalle citate disposizioni;
- le suddette risorse, sulla base di quanto indicato dal MEF – RGS nella circolare n. 16/2012 e nel parere Prot. 257831 del 18/12/2018, non sono soggette al limite di cui all'art. 23 del D. Lgs. n. 75/2017;

Dato atto altresì che relativamente al progetto interregionale “Aer Nostrum – Aria bene comune” per il triennio 2020-2023, le procedure di reclutamento di personale a tempo determinato previste non si sono concluse nell'anno 2021;

Preso atto:

- dell'art. 870 della legge 30 dicembre 2020, n. 178, che prevede che, in considerazione del periodo di emergenza epidemiologica da COVID-19, i risparmi derivanti dai buoni pasto non erogati nell'anno 2020, previa certificazione da parte dei competenti organi di controllo, possono finanziare nell'anno successivo, nell'ambito della contrattazione integrativa, in deroga al citato articolo 23, comma 2, del d. Lgs. 75/2017, i trattamenti economici accessori correlati alla performance e alle condizioni di lavoro, ovvero agli istituti del welfare integrativo;
- dell'ammontare dei risparmi da buoni pasti pari a euro 149.719,36 (già depurato di oneri riflessi), calcolati sulla base del confronto tra il costo per buoni pasto del Bilancio consuntivo del 2020 e al Bilancio consuntivo del 2019;

Dopo ampia discussione, al fine di provvedere alla finalizzazione delle risorse per il trattamento accessorio per l'anno 2021,

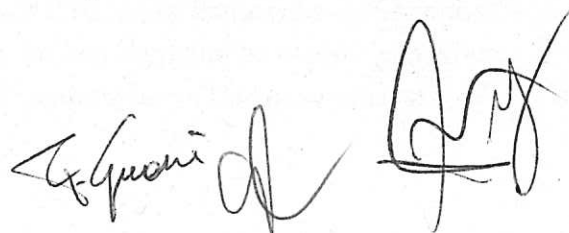
**CONCORDANO SULL'UTILIZZO  
DELLE RISORSE DISPONIBILI NEI FONDI CONTRATTUALI  
COME DI SEGUITO PRECISATO**

**riconosciuta la necessità di eventuale attribuzione, di incarichi, funzionali e coerenti con la nuova organizzazione dell'Agenzia e, secondo quanto sarà previsto a seguito della chiusura della contrattazione collettiva nazionale, di Incarichi di posizione:**

- sulla conferma di quanto disposto dal vigente sistema in materia di incentivazione del personale e produttività, così come recentemente modificato con l'Accordo su Premialità e progressioni economiche orizzontali anno 2021 e seguenti, che le parti hanno sottoscritto in data 21.7.2021, così come modificato ed integrato nell'allegato “A” del presente accordo relativamente all'attribuzione delle Progressioni economiche orizzontali (PEO) per l'anno 2022;



- sull'utilizzo dal Fondo Premialità e fasce e ai fini dell'attribuzione di PEO, con decorrenza dall'1.01.2022, di una somma di pari 108.000,00 Euro corrispondente al passaggio di fascia di 112 dipendenti, sulla base della graduatoria degli aventi titolo al passaggio (n. 254 dipendenti), che sarà elaborata con i criteri di cui al sopracitato Accordo sindacale del 21.7.2021, come modificato ed integrato con quanto previsto nell'allegato "A" parte integrante del presente accordo;
- sull'utilizzo, secondo i criteri stabili nell'Accordo citato su Premialità e progressioni economiche orizzontali anno 2021 e seguenti del 21.7.2021, delle risorse facenti capo al fondo di cui all'art. 81 del CCNL del 21.5.2018, ai fini dell'attribuzione delle Progressioni economiche orizzontali, nel rispetto del tetto massimo del 50% del personale avente diritto nell'anno 2021 (per un importo pari a euro 99.627,81) e per l'attribuzione della "maggiorazione del premio individuale" (di cui all'art. 82 del CCNL del 21.5.2018), pari al 30% del valore medio pro-capite attribuito ai dipendenti di ciascuna categoria e livello economico (A, B, Bs, O, D e Ds) che siano stati valutati positivamente l'anno precedente, al 5% del personale avente titolo;
- sulla destinazione degli eventuali incentivi per funzioni tecniche, con riferimento a Servizi e Forniture e Lavori pubblici previsti dall'art. 113 del D.Lgs. 50/2016, a seguito del transito nello specifico fondo contrattuale previo accertamento delle attività svolte e conseguente calcolo dell'effettivo incentivo da attribuire ad ogni soggetto destinatario, secondo le modalità ed i criteri previsti rispettivamente nel Regolamento per i Servizi e Forniture, adottato con decreto del Direttore generale nr. 61 del 08/04/2021, e dal Regolamento per la corresponsione degli incentivi per le funzioni tecniche per Opere e Lavori pubblici, previa adozione dello stesso a seguito della sottoscrizione dell'Accordo integrativo sulle modalità e i criteri di ripartizione degli incentivi, attualmente in corso di definizione;
- sull'integrazione del fondo con le risorse relative ai progetti ricordati in premessa e alle attività professionali aggiuntive previste da specifica normativa, che non rientrano nel limite di cui all'articolo 23, comma 2, del D.Lgs. n. 75/2017 (cd limite fondi 2016), in quanto transitano nel fondo per la successiva erogazione ai dipendenti impegnati nelle relative attività, come di seguito specificato:
  - relativamente al progetto "Marine strategy", la somma da corrispondere ai dipendenti per le relative "attività aggiuntive" effettuate in orario straordinario nell'anno 2021, rimborsato dal Ministero dell'Ambiente, pari a euro 8.589,90, salvo conguaglio da verificare in fase di determinazione dei fondi 2021 a consuntivo; ;
  - relativamente al progetto "MON ACUMEN", l'importo corrispondente al trattamento accessorio dell'unità di personale specificatamente assunta a tempo determinato per lo svolgimento delle relative attività, che gravano sul Fondo premialità e fasce, già verificato e dichiarato ammissibile al finanziamento ai sensi della normativa di riferimento e oggetto di rimborso come previsto dallo stesso Progetto, pari a euro 4.149,29 salvo conguaglio da verificare in fase di determinazione dei fondi 2021 a consuntivo;
  - relativamente al progetto "REPORT", l'importo corrispondente al trattamento accessorio dell'unità di personale specificatamente assunta a tempo determinato per lo svolgimento delle relative attività, che gravano sul Fondo premialità e fasce, già verificato e dichiarato ammissibile al finanziamento ai sensi della normativa di riferimento e oggetto di rimborso come previsto dallo stesso Progetto, pari a euro 3.541,87, salvo conguaglio da verificare in fase di determinazione dei fondi 2021 a consuntivo;





- relativamente agli eventuali compensi professionali spettanti per le attività tecniche ed ispettive di cui al DLgs 105/2015, del Decreto del Ministero dell'interno (Dipartimento dei Vigili del fuoco) prot. 190/24.12.2015 e della circolare della Direzione Regionale Toscana del Dipartimento dei Vigili del fuoco prot. n. 15183 dell'1.7.2016, erogati in conformità a quanto previsto dall'accordo sulle attività aggiuntive sottoscritto in data 19.9.2017, al personale designato dal Presidente del Comitato tecnico regionale (e che ha svolto le istruttorie tecniche di cui agli articoli 17 e 18 del suddetto decreto e le ispezioni di cui all'art. 27 del decreto), successivamente alla relativa liquidazione da parte della direzione Centrale per le Risorse Finanziarie del Dipartimento dei Vigili del fuoco, pari a euro 25.495,21, salvo congruaggio da verificare in fase di determinazione dei fondi 2021 a consuntivo;
- sull'integrazione del fondo di cui all'art. 81 del CCNL delle risorse relative al trattamento accessorio per l'anno 2021 del personale assunto in applicazione dell'art. 1, comma 563, della Legge 205/2017 e del successivo art. 33 della LR Toscana n. 30/2009 e s.m.i., (previa autorizzazione della GRT con deliberazione n. 75/2020 e acquisito il relativo finanziamento regionale), in ragione dell'effettiva entrata in servizio del suddetto personale, pari a euro 57.215,25 (di cui euro 13.396,60 fondo art. 80 ed euro 43.818,65 fondo art. 81), dando atto che ai sensi dell'art. 11, comma 1 lett. b), del D.L. n. 135/2018 per le suddette risorse non opera il limite dei fondi contrattuali di cui all'articolo 23, comma 2, del D.Lgs. n. 75/2017 (cd limite fondi 2016);
- sull'integrazione del fondo, ai sensi dell'art. 870 della legge 30 dicembre 2020, n. 178, dei risparmi derivanti dai buoni pasto non erogati nell'anno 2020, previa certificazione da parte dei competenti organi di controllo, in deroga al citato articolo 23, comma 2, del D. Lgs. 75/2017, pari a euro 149.719,36 (già depurato di oneri riflessi);
- sulla conferma di quanto previsto ai punti 5 e 6 del precedente accordo annuale 2018, sottoscritto il 24.11.2017 (certificato dal Collegio dei Revisori il 9.11.2017) in merito alle quote di produttività aggiuntiva da attribuire ai soggetti ivi indicati previa valutazione con le modalità previste dall'art. 36 del vigente Sistema di valutazione del personale di comparto (decreto DG n.138 del 17.11.2016);
- sull'integrazione dello specifico fondo contrattuale con le risorse riferite agli eventuali compensi spettanti al personale dell'ufficio legale di Arpat ai sensi dell'art. 9 del DL. 90/2014 convertito nella L. 114/2014 secondo le modalità previste dal Regolamento approvato con decreto DG n. 181 del 23/12/2014, in quanto transitano nel fondo per la successiva erogazione ai dipendenti interessati;
- sull'incremento delle risorse del fondo di cui all'art. 81, all'ammontare del suddetto fondo riservato alla premialità per l'anno 2021, si sommano (ex art. 81, comma 7) le risorse residue del fondo art. 80 dell'anno 2020 che non è stato possibile utilizzare integralmente, pari ad Euro 151.975,59;
- sull'incremento secondo la disponibilità del fondo di cui all'art. 81, degli importi relativi alla premialità previsti dall'art. 11 del CCIA del 7.8.2006 e s.m.i., limitatamente a coloro che non sono stati destinatari di una progressione economica orizzontale negli anni 2020 e 2021, di un importo massimo pari al valore della fascia superiore a quella in godimento, ad eccezione:
  - dei dipendenti inquadrati in fascia apicale, per i quali l'importo massimo di riferimento sarà pari a quello della fascia di appartenenza;
  - dei dipendenti che siano stati destinatari di sanzione disciplinare più grave del rimprovero verbale nel biennio 2020-21;
  - dei dipendenti che, nell'anno 2021, hanno ottenuto una valutazione inferiore a 3/7.



I valori degli importi suddetti saranno determinati in proporzione alla valutazione per la performance individuale ottenuta nell'anno 2021.

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	
<b>Direttore Generale Pietro Rubellini</b> 	<b>CGIL FP</b> Riccardo Bartolini	X CGIL 
	<b>CISL FPS</b> Nicola Burzio	
	<b>UIL Sanità</b> Fabrizio Grassi	
	<b>FIALS</b>	
	Per la RSU il portavoce Matteo Francalanci	





## Requisiti di ammissione

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

- in servizio effettivo in ARPAT (quindi esclusi i dipendenti in aspettativa senza assegni, con dottorato o assegno di ricerca) a tempo indeterminato e determinato al 1° gennaio 2022
- in possesso di una anzianità nella fascia attuale di almeno 24 mesi maturati all'interno dell'ultimo contratto di lavoro. I periodi di assenza dal lavoro per aspettativa con conservazione del posto non concorrono a formare anzianità di fascia.
- che posseggano la seguente anzianità minima complessiva nella P.A., al netto dei periodi di aspettativa senza assegni:

PROGRESSIONE ORIZZONTALE		Anzianità complessiva in P.A
dalla Fascia di attuale inquadramento	alla Fascia	
0	1	2
1	2	4
2	3	8
3	4	12
4	5	16
5	6	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 55 punti)*

2. *Criterio esperienza professionale maturata nella pubblica amministrazione (massimo 45 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 (media delle valutazioni del 2019, 2020 e 2021)
- maggiore permanenza nella fascia di attuale inquadramento
- maggiore anzianità in ARPAT
- maggiore anzianità anagrafica.

*F. Guano*

## Calcolo dei punteggi

### 1. Criterio "valutazione individuale" (punteggio massimo 55 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 vengono attribuiti come di seguito dettagliato nella Tabella, in relazione alla categoria e fascia di appartenenza:

Inquadramento attuale		Classe di valutazione		
Cat.	Fascia	A = 6 – 7 100,00%	B = 5 – 5,99 90,00%	C = 3 – 4,99 80,00%
B - Bs	tutte	55	52	50
C	0,1, 2, 3	52	50	48
D	0,1, 2, 3	50	48	46
Ds	0,1, 2, 3	48	46	45
C	4	46	45	43
D	4, 5	45	43	42
Ds	4,5	43	42	40

### 2. Criterio esperienza professionale maturata nella pubblica amministrazione (massimo 45 punti)

a) **Per ogni anno di servizio** prestato a tempo indeterminato o determinato nella pubblica amministrazione punti 1, fino ad un massimo di 5 punti

inoltre

b) **Per ogni anno di servizio maturato**, nell'ambito dell'attuale contratto di lavoro, **nella fascia** di attuale inquadramento in ARPAT vengono attribuiti, al netto del requisito biennale di ammissione, 20 punti fino ad un massimo di 40 punti.

Le frazioni di anno sono valutate proporzionalmente al relativo punteggio stabilito per l'intero anno.

Per il calcolo dell'anzianità nella Pubblica amministrazione (punto a) vengono sommati tutti i periodi di servizio, a tempo pieno ed a tempo parziale, **escludendo i periodi non utili a fini pensionistici (es. aspettative per motivi personali, gravi motivi ecc).**

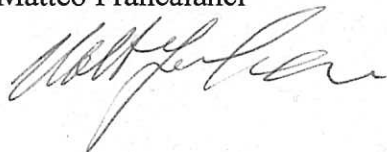
Per il calcolo dell'anzianità nella fascia economica attualmente in godimento maturata nell'attuale contratto di lavoro (punto b), **vengono esclusi i periodi fruiti per aspettativa senza assegni (cioè oltre ai periodi non utili ai fini pensionistici, anche le aspettative per incarico presso altro ente, per dottorato ricerca ecc).**

## **Nota a verbale della RSU**

La RSU manifesta tutto il suo disappunto nel non vedere applicazione dell'accordo sui risparmi (art. 16) trovando tutto questo assolutamente illegittimo ed ingiusto nei contenuti e nelle forme.

IL PORTAVOCE RSU

Matteo Francalanci

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Matteo Francalanci', written in a cursive style.



