

Norme finali: Le Parti concordano circa il fatto che i quattro istituti regolamenti (incarichi di funzione, progressioni economiche orizzontali, compenso della produttività le particolari condizioni di lavoro), sono strettamente connessi e dipendenti gli uni dagli altri per cui l'accordo non potrà avere esecuzione solo parziale.

Le parti prendono atto che il presente accordo sostituisce il precedente di cui al DDG 299 del 5.5.2004, integrato con il DDG n. 2 del 14.01.2010 limitatamente alle posizioni organizzative e che l'art. 11 del presente accordo integra l'accordo approvato con DDG 81 del 17.09 2013. Le Parti confermano la validità dell'accordo di cui al DDG 13 del 22.02.2016 relativo all'erogazione nel mese di novembre di ciascun anno dei residui dei fondi accertati sull'esercizio precedente.

**B) Sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse**

La spesa conseguente all'attuazione del presente accordo non comporta oneri finanziari aggiuntivi a carico del Bilancio aziendale il quanto il suddetto accordo opera nei limiti delle risorse finanziarie presenti nei fondi costituiti per l'anno 2020 utilizzandone parzialmente i residui, che in mancanza, verrebbero redistribuiti a tutto il personale in conformità alle disposizioni contrattuali vigenti. Tale redistribuzione continua ad operare limitatamente all' importo residuo e quindi non finalizzato al finanziamento di alcun istituto contrattuale, come espressamente previsto dal richiamo all'accordo di cui al DDG 13 del 22.02.2016 operato dalla norma finale.

Per quanto attiene all'utilizzo delle risorse disponibili, esse possono come segue rappresentarsi:

<b>Totale risorse disponibili</b>	<b>circa</b>	<b>euro</b>	<b>1.066.000,00</b>
<b>Maggiore spesa a regime per le nuove fasce economiche</b>	<b>circa</b>	<b>euro</b>	<b>612.000,00</b>
<b>Maggiore spesa a regime per incarichi di funzione</b>	<b>circa</b>	<b>euro</b>	<b>175.000,00</b>
<b>Maggiore spesa per Particolari condizioni di lavoro</b>	<b>circa</b>	<b>euro</b>	<b>60.000,00</b>
<b>Produttività per i "fondo fascia" (380X200)</b>	<b>circa</b>	<b>euro</b>	<b>76.000,00</b>
<b>Incremento produttività per cat. B e Bs (400 x 67)</b>	<b>circa</b>	<b>euro</b>	<b>26.800,00</b>
	<b><u>Avanzo Residuale</u></b>	<b>circa</b>	<b>euro</b>
			<b>116.200,00</b>

**C) effetti abrogativi impliciti**

Elemento illustrativo non pertinente.

**D) illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità.**

L'accordo incide in forma parziale sull'istituto delle incentivazioni alla produttività, incrementando per circa € 26.800 il relativo Fondo, per consentire un incremento della quota individuale di produttività a favore delle categorie B e Bs. Nulla viene innovato per quanto attiene alle modalità di valutazione delle prestazioni individuali, per cui le previsioni si confermano coerenti con le disposizioni in materia di meritocrazia e premialità, in quanto l'erogazione delle quote incentivanti viene attuata secondo quanto stabilito dal sistema di valutazione del personale previsto con deliberazione del Direttore generale n. 375/2001.

**E) illustrazione e specifica attestazione della coerenza con il principio di selettività delle progressioni economiche.**

Le previsioni dell'accordo sono coerenti con il principio di selettività delle progressioni economiche. Occorre premettere che il quadro normativo e contrattuale di riferimento per l'istituto in questione è piuttosto variegato può così riassumersi.

L'art. 8 comma 5 lettera c) del CCNL del 21.05.2018 demanda alla contrattazione integrativa aziendale i criteri per la definizione delle procedure delle progressioni economiche.

L'art. 81 comma 6 del CCNL del 21.05.2018 destina, tra le altre finalità, le risorse di cui al "Fondo premialità e fasce", al netto delle somme non utilizzabili, in quanto destinate alla copertura dei differenziali retributivi del personale che abbia conseguito la progressione economica in anni precedenti, nonché al lordo delle medesime somme nuovamente utilizzabili a seguito della cessazione dello stesso personale, *"all'attribuzione selettiva di nuove fasce retributive e conseguente copertura dei relativi differenziali retributivi con risorse certe e stabili"*.

L'articolo 35 del CCNL del 7 aprile 1999 (disciplina tutt'ora vigente in quanto non disapplicato dal nuovo CCNL 2016-2018) individua una serie di criteri per l'attribuzione delle progressioni economiche orizzontali, da integrare in sede di contrattazione integrativa.

La vigente disciplina contrattuale prevede, in particolare, che l'attribuzione delle progressioni economiche orizzontali debba necessariamente conseguire ad una procedura selettiva idonea a dare riconoscimento ai risultati ottenuti, alle prestazioni rese con più

elevato arricchimento professionale, all'impegno e alla qualità della prestazione individuale.

L'art. 3 del CCNL del 10 aprile 2008 prevede che, ai fini della progressione economica orizzontale, i dipendenti siano in possesso del requisito di un periodo minimo di permanenza nella posizione economica in godimento pari a 24 mesi.

L'articolo 23, comma 2, del D.lgs. n. 150/2009 ribadisce l'obbligo di assegnare progressioni economiche *"in modo selettivo, in relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati individuali e collettivi rilevati dal sistema di valutazione"*. Detta norma, costituisce disposizione precettiva per la regolamentazione e l'attribuzione delle progressioni economiche ai lavoratori del pubblico impiego. In particolare, il criterio della selettività appare configurabile sia in senso soggettivo (valutazione dei comportamenti e dei risultati), sia in senso oggettivo (attribuzione comunque della progressione ad una quota limitata di dipendenti).

I medesimi criteri si rinviengono nella previsione dell'articolo 52 comma 1-bis secondo periodo del D.lgs. n. 165/2001, secondo il quale le progressioni all'interno della stessa area avvengono secondo principi di selettività, in funzione delle qualità culturali e professionali, dell'attività svolta e dei risultati conseguiti, attraverso l'attribuzione di fasce di merito.

In relazione a quanto sopra l'art. 7 dell'Accordo prevede i criteri e le procedure di selezione di cui al precedente punto A). In relazione alle esigenze di ottemperare al principio di selettività, le progressioni vengono svolte secondo le seguenti modalità di valutazione.

Per la formulazione della graduatoria, l'assegnazione dei punteggi sarà effettuata avendo a riferimento i seguenti criteri:

- a) valutazione del criterio di selezione **"anzianità/esperienza professionale"**;
- b) valutazione del criterio di selezione **"valutazione individuale"**.

Il punteggio complessivo sarà calcolato applicando i seguenti pesi:

A) valutazione del criterio di selezione **"anzianità/esperienza professionale"**: peso 60%.

B) valutazione del criterio di selezione **"valutazione individuale"**: peso 40 %.

A) Il criterio **"anzianità/esperienza professionale"** sarà valutato in termini di permanenza nella categoria e posizione economica di attuale inquadramento. In

particolare, saranno valutati - secondo il punteggio precisato nella tabella di seguito riportata - i periodi di permanenza nella categoria e posizione economica di attuale inquadramento maturati fino al 31/12/2019 presso l'Agenzia o presso l'ultima Amministrazione di provenienza (per il solo personale acquisito mediante procedure di mobilità tra Enti), in virtù di contratti a tempo indeterminato.

Ai fini del computo del suddetto punteggio si considera anche il periodo di lavoro con contratto a tempo determinato già prestato dal dipendente presso l'Agenzia con mansioni del medesimo profilo, categoria e posizione economica di attuale inquadramento.

**Tabella di attribuzione del punteggio in base al criterio "anzianità/esperienza professionale"**

<b>N. anni di permanenza nella categoria e posizione economica di attuale inquadramento</b>	<b>Punti</b>
maggiore o uguale a 15 anni	60
14 anni	56
13 anni	52
12 anni	48
11 anni	44
10 anni	40
9 anni	36
8 anni	32
7 anni	28
6 anni	24
5 anni	20
4 anni	16
3 anni	12
2 anni	10

In sede di computo degli anni di permanenza nella categoria e posizione economica di attuale inquadramento, rispetto alla data del 31 dicembre dell'anno precedente alla data di decorrenza della PEO, non si conteggiano le frazioni di anno pari o inferiore ai 6 mesi, mentre si conteggiano come anno intero le frazioni superiori ai 6 mesi.

B) valutazione dei comportamenti organizzativi, secondo i criteri di cui alla allegata scheda di valutazione individuale.

La valutazione viene operata distinguendo due categorie di dipendente, in relazione al grado di coinvolgimento nelle attività della struttura di riferimento e al grado di responsabilità: il personale appartenente alle categorie B, Bs e C ed alle categorie D e Ds:

**F) illustrazione dei risultati attesi dalla sottoscrizione dell'accordo, in correlazione con gli strumenti di programmazione gestionale**

Si richiama per questo punto, quanto già esposto nelle premesse.

L'Accordo intende accompagnare il consolidamento del processo riorganizzativo conclusosi nel 2018, che ha avuto riflessi sull'intero apparato produttivo, tecnico e amministrativo. In particolare, si attua con esso da un lato il giusto riconoscimento delle professionalità acquisite nel corso degli anni, con l'attribuzione ad ampio ventaglio di unità di una progressione economica. Sui rammenti a questo riguardo che l'ultima attribuzione di progressioni economiche al personal risale al 2010. E' inoltre di articolare pregio, ai fini gestionali, l'ampliamento della disponibilità della parte del Fondo ex art. 81, relativo agli incarichi di funzione, che permette di ridefinire l'assetto degli incarichi stessi, con maggiore aderenza nei confronti dell'organizzazione generale e delle responsabilità individualmente attribuite.

PRE - ACCORDO TRA LA DELEGAZIONE TRATTANTE DI PARTE PUBBLICA DI ARPA PIEMONTE ED I RAPPRESENTANTI DELLE OO.SS. E DELLA RSU SIGLATO IN DATA 30.12.2015

RELAZIONE TECNICO FINANZIARIA

Modulo I – La costituzione del fondo per la contrattazione integrativa.

I fondi per la contrattazione integrativa decentrata, in applicazione delle disposizioni dei contratti collettivi nazionali vigenti nel comparto Sanità, sono stati quantificati dall'Amministrazione con Determinazione del Dirigente del Dipartimento Affari amministrativi e personale n.36 del 24.0102020. A tale proposito va ricordato che con l'entrata in vigore del CCNL 21 maggio 2018 comparto Sanità i fondi contrattuali sono passati da tre (Fondo straordinario e disagio, Fondo fasce e posizioni organizzative e Fondo produttività collettiva) a due (Fondo condizioni di lavoro e incarichi e Fondo premialità e fasce); pertanto si è sostanzialmente modificata la composizione degli stessi, sia pure ad invarianza dell'importo complessivo, pari alla loro somma, con l'aggiunta della quota incrementale di cui poi si dirà. L'ammontare complessivo per l'anno 2019 del Fondo art. 80 (condizioni di lavoro e incarichi) risulta di euro 2.675.953,44, mentre l'ammontare complessivo per l'anno 2020 del Fondo art. 81 (premierità e fasce) risulta di euro 5.939.492,30, come sotto analiticamente rappresentato.

FONDO CONDIZIONI DI LAVORO E INCARICHI Art.80			
CCNL	ART.	DESCRIZIONE	Art.80 CCNL 21/05/2018
21/5/18	80. 2.C lett.a.	Fondo per il finanziamento di lavoro straordinario e per la remunerazione di particolari condizioni di disagio, pericolo o danno.	568.160,02
FONDO CONSOLIDATO AL 31 DICEMBRE 2017			568.160,02
		Incremento per le 79 posizioni organizzative e conseguente riassorbimento del compenso per lavoro straordinario nell'indennità di funzione (ex art. 39, quinto comma CCNL 7/4/1999) proveniente dal vecchio fondo fasce.	64.165,03
21/5/18	80. 2.C lett.b.	Fondo per il finanziamento delle fasce retributive, delle posizioni organizzative, del valore comune delle ex indennità di qualifica professionale e dell'indennità professionale specifica:	

	80.2 C lett. B. par. b1	Posizioni Organizzative	250.000,00
		Quota parte risorse derivanti da precedenti finanziamenti aggiuntivi per le posizioni organizzative di cui all'accordo del 26/02/2004 e parzialmente inutilizzati.	100.000,00
		Indennità art. 45 DPR 333	3.357,12
		Coordinamento Variabile art. 10 c. 3	23.498,02
		Coordinamento Variabile art. 10 c. 4	26.854,88
		Coordinamento fisso	109.097,95
	80.2 C lett. B. par. b2	Valore comune ex indennità di qualifica professionale*	861.490,89
	80.2 C lett. B. par. b3	Indennità professionale specifica Tabella C del CCNL del 05/06/2006	0,00
	80.3 C lett. a.	Incremento annuo pari a euro 91 per 978 unità in servizio al 31/12/2015 a decorrere dal 31/12/2018 a valere dall'anno 2019	88.998,00
	80.3 C lett. b.	Applicazione art. 39 comma 4 lett. b e d e comma 8 del CCNL 7/4/1999 nel rispetto delle linee di indirizzo emanate a livello regionale di cui all'art. 6 comma 1, lett. B, e C (confronto Regionale);	561.586,05
	80.3 C lett. c.	Retribuzione individuale di anzianità che non saranno più corrisposte al personale cessato dal servizio a partire dal 2018: importo confluisce stabilmente nel fondo dell'anno successivo alla cessazione del servizio in misura intera in ragione d'anno.	18.745,48
<b>FONDO CONSOLIDATO AL 1° GENNAIO 2019</b>			<b>2.675.953,44</b>

<b>FONDO PREMIALITÀ E FASCE Art. 81</b>			
<b>CCNL</b>	<b>ART.</b>	<b>DESCRIZIONE</b>	<b>Art.81 CCNL 21/05/2018</b>
21/05/2018	art. 81 2 c let. a.		
<b>FONDO FASCE CONSOLIDATO AL 31 DICEMBRE 2015</b>			<b>4.361.197,39</b>
		Riduzione in applicazione dell'articolo 1, comma 456, della legge n. 147 del 27/12/2013. Percentuale del 0,41 %	-17.880,91
		Applicazione art. 80 contratto del 22/05/2018	-1.815.427,33
		Applicazione del CCNL 22/05/2018 art. 76 Tabella A incrementi 2016 per n. 978 dipendenti	11.866,92