

Il giorno 24 ottobre 2023, nel corso della riunione sindacale del personale del comparto di ARPA Piemonte, la delegazione trattante di parte pubblica, le OO.SS e la RSU

PREMESSO CHE:

L'art. 9 comma 5 lettera a) del CCNL relativo al personale del comparto Sanità sottoscritto il 02.11.2022 demanda alla contrattazione integrativa aziendale *"i criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa tra le diverse modalità di utilizzo all'interno di ciascuno dei due fondi di cui agli artt. 102 (Fondo incarichi, progressioni economiche e indennità professionali) e 103 (Fondo premialità e condizioni di lavoro)"*.

L'art. 9 comma 5 lettera c) del già citato CCNL demanda alla contrattazione integrativa aziendale *"i criteri per la definizione delle procedure delle progressioni economiche all'interno delle aree"*.

L'art. 19 del citato CCNL, rubricato *"Progressione economica all'interno delle aree"*, definisce i *"differenziali economici di professionalità"* quali *"incrementi stabili del trattamento economico"* attribuibili *"con decorrenza 1° gennaio dell'anno di sottoscrizione del contratto integrativo nel quale gli stessi sono finanziati"*, mediante procedura selettiva.

Il predetto articolo contrattuale richiama inoltre l'art. 52 comma 1 bis del D.lgs. n. 165/2001 s.m.i. per cui *"Le progressioni all'interno della stessa area avvengono, con modalità stabilite dalla contrattazione collettiva, in funzione delle capacità culturali e professionali e dell'esperienza maturata e secondo principi di selettività, in funzione della qualità dell'attività svolta e dei risultati conseguiti, attraverso l'attribuzione di fasce di merito"*.

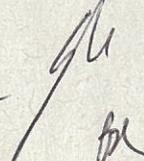
Il richiamo al principio di selettività rimanda all'art. 23, comma 2, del D.lgs. n. 150/2009 che costituisce disposizione precettiva per la regolamentazione e l'attribuzione delle progressioni economiche ai lavoratori del pubblico impiego. In particolare, il criterio della selettività appare configurabile sia in senso soggettivo (valutazione dei comportamenti e dei risultati), sia in senso oggettivo (attribuzione comunque della progressione ad una quota limitata di dipendenti).

Per essere selettiva vale il principio da anni codificato da Ragioneria Generale dello Stato, Dipartimento Funzione Pubblica ed Aran per il quale possono accedere al beneficio economico derivante dall'attribuzione del differenziale economico di professionalità non più della metà degli aventi diritto.

Come previsto dall'art. 19 comma 4 del CCNL Sanità 2019 – 2021 l'attribuzione del differenziale economico di professionalità viene definito nel limite delle risorse economiche previste dal successivo comma 5 e stabilite in sede di contrattazione integrativa con il presente accordo.

L'art. 15 del citato CCNL definisce il nuovo sistema di classificazione del personale, entrato in vigore a decorrere dal 1° gennaio 2023, che si articola nelle seguenti aree:

area del personale di supporto
area degli operatori



area degli assistenti
area dei professionisti della salute e dei funzionari
area del personale di elevata qualificazione

CONSIDERATO CHE:

Lo scopo dell'attribuzione delle progressioni economiche all'intero delle aree è quello di remunerare il maggior grado di competenza professionale progressivamente acquisito dai dipendenti, nello svolgimento delle attribuzioni proprie dell'area;

Le progressioni economiche all'interno delle aree avvengono attraverso l'attribuzione di differenziali economici di professionalità e devono essere intese come incremento stabile del trattamento economico e attribuiti con decorrenza 1° gennaio dell'anno di sottoscrizione del contratto integrativo che le finanzia;

Il valore annuo lordo del differenziale economico di professionalità è indicato per ciascuna area di inquadramento nella tabella E allegata del CCNL 02.11.2022;

I differenziali economici sono finanziati con risorse aventi carattere di certezza, stabilità e continuità del Fondo di cui all'art. 102 (Fondo incarichi, progressioni economiche e indennità professionali);

Le progressioni economiche non si applicano al personale inquadrato nell'area del personale di elevata qualificazione;

L'esito della procedura selettiva ha una vigenza limitata esclusivamente all'anno a cui si riferisce l'attribuzione della progressione economica ed in nessun caso la graduatoria può essere utilizzata negli anni successivi;

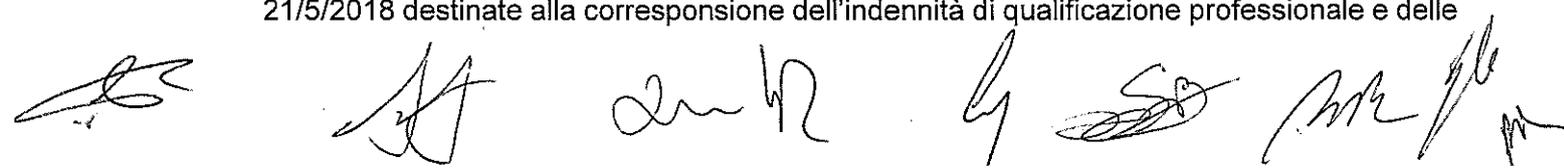
VALUTATO CHE:

Con determinazione dirigenziale n. 71 del 07/02/2023 sono stati costituiti in via provvisoria i fondi di cui all'art. 102 "Fondo incarichi, progressioni economiche e indennità professionali" ed all'art. 103 "Fondo premialità e condizioni di lavoro" del CCNL relativo al personale del comparto Sanità sottoscritto il 02.11.2022, ammontanti rispettivamente a € 4.628.592,98 ed € 4.776.932,17, in applicazione degli incrementi previsti dalle disposizioni contrattuali.

Le nuove disposizioni contrattuali hanno determinato rispetto al passato una nuova aggregazione delle voci costitutive i fondi contrattuali.

Nel "Fondo incarichi, progressioni economiche e indennità professionali", istituito a decorrere dall'annualità 2023, confluiscono, in un unico importo, nei valori consolidati nell'anno 2022:

- a) le risorse del precedente Fondo condizioni di lavoro e incarichi di cui all'art. 80 del CCNL 21/5/2018 destinate alle indennità di incarico nonché all'indennità di coordinamento - già ad esaurimento - di cui al capo II, titolo III del CCNL comparto Sanità sottoscritto il 21/5/2018;
- b) le risorse del precedente Fondo condizioni di lavoro e incarichi di cui all'art. 80 del CCNL 21/5/2018 destinate ai trattamenti accessori che cessano di essere corrisposti ai sensi dell'art. 32 comma 5, secondo alinea (Trattamento economico degli incarichi di funzione del personale dell'area dei professionisti della salute e dei funzionari) a seguito della trasposizione dei precedenti incarichi nel nuovo sistema degli incarichi ai sensi dell'art. 36 (Trasposizione degli incarichi già assegnati nel nuovo sistema degli incarichi);
- c) le risorse del precedente Fondo condizioni di lavoro e incarichi di cui all'art. 80 del CCNL 21/5/2018 destinate alla corresponsione dell'indennità di qualificazione professionale e delle



indennità professionali specifiche;

- d) le risorse del precedente Fondo premialità e fasce di cui all'art. 81 del CCNL 21/5/2018 a copertura dei differenziali di professionalità attribuiti ai sensi dell'art. 99, comma 3, lett. b) (Trattamento economico nell'ambito del nuovo sistema di classificazione professionale) mediante consolidamento delle fasce retributive già maturate dal personale al momento della trasposizione al nuovo sistema di classificazione professionale;
- e) le risorse, già a carico del bilancio, corrispondenti alle differenze tabellari tra D e Ds, a ulteriore copertura dei differenziali di professionalità di cui alla lett. d).

Nel "Fondo premialità e condizioni di lavoro" istituito a decorrere dall'annualità 2023, confluiscono, in un unico importo, nei valori consolidati nell'anno 2022:

- a) le risorse del precedente Fondo condizioni di lavoro e incarichi al netto delle quote di cui all'art. 102 (Fondo incarichi, progressioni economiche e indennità professionali), comma 2, lett. a), b), c);
- b) le risorse del precedente Fondo premialità e fasce al netto delle quote di cui all'art. 102 (Fondo incarichi, progressioni economiche e indennità professionali), comma 2, lett. d).

Nell'anno 2022 la costituzione provvisoria del Fondo condizioni di lavoro e incarichi e del Fondo premialità e fasce è avvenuta con determinazione n. 28 del 21.01.2022. In applicazione delle disposizioni di cui all'art. 101 del CCNL 02.11.2022 il Fondo condizioni di lavoro e incarichi ammonta a € 2.342.427,60 ed il Fondo premialità e fasce a € 6.624.958,08.

La gestione dei fondi contrattuali avvenuta nel corso dell'esercizio finanziario 2022 per la remunerazione degli istituti a cui tali fondi risultano preposti è stata perfezionata nel corso del corrente anno con la conclusione del processo valutativo e l'erogazione della produttività relativa all'anno precedente.

Dal consuntivo relativo all'annualità 2022 risultano residuare € 1.549.393,25.

TENUTO CONTO CHE

L'ammontare complessivo della costituzione dei fondi relativi al 2023 risulta superiore al 2022 e che, d'altro canto, la spesa non aumenta non essendosi dato corso ad alcun accordo integrativo comportante aumento di spesa nell'anno in corso, è possibile procedere all'attribuzione di differenziali economici di professionalità con decorrenza 1° gennaio 2023;

Il trend della composizione del personale e della spesa, alla luce dell'ammontare dei residui che attualmente vengono generati nella gestione dei fondi contrattuali, consente di intraprendere un percorso pluriennale di attribuzione dei differenziali economici, previa verifica annuale circa la certezza, la stabilità e la continuità del finanziamento;

CONCORDANO

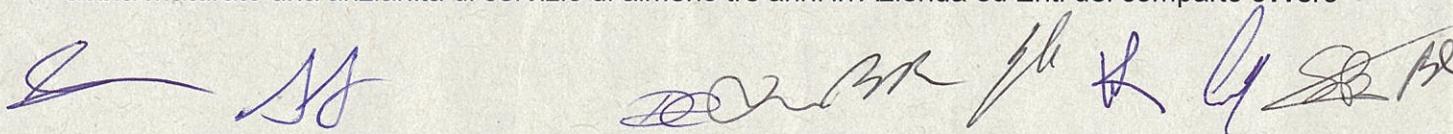
di individuare in € 315.000 la quota massima del "Fondo incarichi, progressioni economiche e indennità professionali" da destinare alle Progressioni economiche all'interno delle Aree con decorrenza 1° gennaio 2023 attraverso la procedura sottoelencata, tenendo conto, equitativamente, delle percentuali di addensamento del personale nelle aree e nei ruoli.

Una quota pari al 10% viene finalizzata all'attribuzione dei differenziali economici di professionalità al personale di cui al comma 4 lettera e) dell'art. 19 del CCNL 02.11.2022

Requisiti per la partecipazione alla procedura selettiva

Possono partecipare i dipendenti con contratto di lavoro subordinato che:

- abbia maturato una anzianità di servizio di almeno tre anni in Azienda ed Enti del comparto ovvero



presso altre amministrazioni pubbliche di comparti diversi nell'attuale profilo di appartenenza;
- non abbiano beneficiato di alcuna progressione economica orizzontale negli ultimi tre anni
- negli ultimi due anni antecedenti la data del 1° gennaio dell'anno di sottoscrizione definitiva del contratto integrativo non abbiano subito provvedimenti disciplinari superiori alla multa. Laddove, siano in corso procedimenti disciplinari, il dipendente viene ammesso alla procedura con riserva e, ove lo stesso rientri in posizione utile nella graduatoria, la liquidazione del differenziale viene sospesa sino alla conclusione del procedimento disciplinare e se dall'esito del procedimento al dipendente viene comminata una sanzione superiore alla multa, il dipendente viene definitivamente escluso dalla procedura

Criteri per la redazione della graduatoria

I differenziali economici di professionalità sono attribuiti fino concorrenza del numero di persone corrispondente all'importo definito in sede di contrattazione aziendale in base alla percentuale di addensamento del personale nelle aree e nei ruoli previa graduatoria definita come segue:

- 45% del punteggio totale deriva dalla media delle ultime tre valutazioni individuali annuali conseguite o comunque disponibili in ordine cronologico. Per il personale che ha prestato servizio presso altre Pubbliche Amministrazioni, qualora non disponibili tre valutazioni presso l'Agenzia, si provvederà ad acquisire la valutazione individuale conseguita presso l'Ente di provenienza, a completamento del triennio di valutazione, previa conversione ed adeguamento del punteggio con il sistema di valutazione applicato in Agenzia

- 40% del punteggio totale deriva dall'esperienza professionale maturata.

Per "esperienza professionale" deve intendersi quella maturata, con o senza soluzione di continuità, anche a tempo determinato e a tempo parziale, presso Aziende o Enti del comparto Sanità o presso altre amministrazioni pubbliche di comparti diversi, nel medesimo o corrispondente profilo. Per quanto riguarda il personale già inquadrato nella ex categoria D livello economico DS confluito nell'area dei professionisti della salute e dei funzionari, si considera l'anzianità in tale profilo dalla data di attribuzione del livello economico DS.

All'esperienza maturata alla data di decorrenza della progressione economica (quindi al 1° gennaio dell'anno di decorrenza del differenziale economico di professionalità) viene attribuito il punteggio di 2 punti per ciascun anno di servizio fino ad un massimo di 40 punti.

Non si considerano i periodi di assenza o aspettativa che per disposizioni normative interrompono l'anzianità di servizio.

- 15% del punteggio totale è correlato alle capacità culturali e professionali acquisite anche attraverso percorsi formativi, come di seguito declinato:

- partecipazione nel triennio precedente ad almeno una iniziativa formativa interna dell'Agenzia: punti 2

- valorizzazione del titolo di studio posseduto (viene valutato esclusivamente il titolo superiore che assorbe i titoli precedenti):

dottorato di ricerca: punti 7

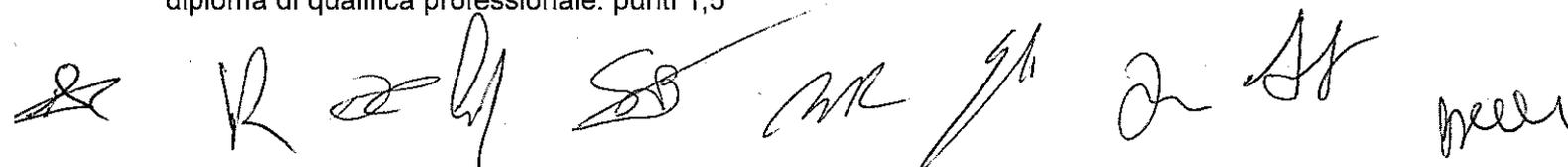
master di I o II livello, corsi di specializzazione post lauream: punti 6

laurea magistrale o specialistica o vecchio ordinamento: punti 5 (punteggio è di 7 punti in caso di due lauree)

laurea di I livello o triennale: punti 3

diploma di istruzione secondaria di II grado: punti 2

diploma di qualifica professionale: punti 1,5



diploma di istruzione secondaria di I grado: punti 1

- docenze nei corsi di formazione interni organizzati dall'Agenzia / attività di tutoraggio e di affiancamento ai colleghi: in caso di effettivo espletamento punti 3

- valorizzazione della professionalità acquisita dal personale inquadrato nella ex categoria D livello economico DS a seguito di procedura selettiva punti 3

Priorità

Una volta stilata la graduatoria con i criteri di cui sopra, si procede all'attribuzione in via prioritaria, entro i limiti della quota di risorse individuata, dei differenziali economici di professionalità al:

- Personale che abbia maturato almeno 10 anni di esperienza professionale nella ex categoria o nella nuova area di inquadramento senza aver mai conseguito progressioni economiche;
- Personale che abbia maturato almeno 20 anni di esperienza professionale nella ex categoria o nella nuova area di inquadramento e che, durante tale periodo, abbia conseguito fino a due progressioni economiche.

Dopo aver effettuato l'attribuzione con i criteri e le modalità di priorità sopra indicate, si procede, nell'ambito della stessa graduatoria con l'attribuzione dei "differenziali economici di professionalità" al restante personale e, in caso di parità di punteggio, si applicheranno i criteri di priorità come segue:

- Personale che abbia conseguito un minor numero di progressioni economiche;
- Personale con il maggior numero di anni di permanenza nel differenziale economico di professionalità;
- Personale con maggiore età anagrafica;

Norme finali

Le parti concordano sull'opportunità di effettuare le progressioni economiche all'interno delle aree (art. 19 CCNL 02.11.2022) anche negli anni successivi all'anno 2023, previa valutazione delle risorse economiche disponibili e compatibilmente alla normativa allora vigente.

Pertanto, così come previsto dall'art. 9 del CCNL del 02.11.2022, saranno definite annualmente le risorse economiche all'interno del Fondo incarichi, progressioni economiche e indennità professionali (art. 102 del CCNL 02.11.2022) da destinare alle progressioni economiche all'interno delle aree.

L'Amministrazione si impegna a rivalutare, unitamente alla parte sindacale, il presente accordo (che per l'Amministrazione, in base alle regole attualmente in vigore, consente il riconoscimento dei DEP a non più del 50% degli aventi diritto) alla luce di eventuali e diverse disposizioni normative o decisioni giurisprudenziali; analogamente sarà oggetto di valutazione e di eventuale revisione l'applicazione dei criteri così come sopra definiti.

Considerato che le progressioni economiche sono solamente uno degli istituti previsti dal CCNL, le parti convengono di iniziare fin d'ora la discussione su tutte le altre materie del CCIA, anche al fine di avere contezza degli oneri gravanti sui singoli Fondi e delle risorse economiche disponibili, e si impegnano ad addivenire ad un accordo complessivo entro il mese di marzo 2024.

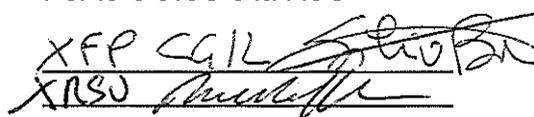
Le parti convengono sulla necessità che sia migliorato il sistema di valutazione della performance attualmente in vigore all'interno di Agenzia, così da rendere più efficace l'applicazione dei diversi istituti premiali previsti dalla contrattazione collettiva.

L'efficacia del presente accordo è subordinata all'esito positivo del controllo da parte del Collegio dei Revisori dei Conti secondo quanto previsto dall'art. 40-bis, comma 1, del D.lgs 165/2001 s.m.i..

Per la delegazione trattante



Per le OO.SS e la RSU



Quercus

~~XRSU CAIL~~
~~XRSU CGIL~~ *preco*
~~XRSU CGIL~~ *John Carim*
~~XRSU CGIL~~ *John Carim*
XRSU CGIL *John Carim*

XVIL FPL *Manuelo Manu*

XCISL FP *Manuelo Manu*