

ARPA MARCHE

AREA NEGOZIALE DEL COMPARTO **CCNL 02/11/2022 – TRIENNIO 2019/2021** **CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO** **Parte normativa triennio 2023-2025** **Parte economica anno 2023**

- **Sezione A** *Disposizioni generali*
- **Sezione B** *Sistema delle relazioni sindacali*
- **Sezione C** **Fondo incarichi, progressioni economiche e indennità professionali - art. 102 CCNL 02/11/2022:**
 - *criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa tra le diverse modalità di utilizzo all'interno del fondo*
 - *criteri per la definizione delle procedure delle progressioni economiche all'interno delle aree (nuovi DEP)*
- **Sezione D** **Fondo premialità e condizioni di lavoro - art. 103 CCNL 02/11/2022:**
 - *criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa tra le diverse modalità di utilizzo all'interno del fondo;*
 - *criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance*
- **Sezione E** *Criteri per l'attribuzione di trattamenti accessori per i quali specifiche leggi operino un rinvio alla contrattazione collettiva (trasporto strumenti art. 16 L. 836/1973)*
- **Sezione F** *Definizione dei criteri per le progressioni tra le aree ai sensi dell'art. 21 CCNL 02/11/2022 (norme di prima applicazione) – Confronto art. 6, c. 3, lettera n).*
- **Sezione G** *Norme finali*

Il giorno 20 Dicembre 2023 presso la sede dell'ARPAM, Via Ruggeri 5, Ancona, ha avuto luogo l'incontro tra la delegazione trattante di parte pubblica e la delegazione trattante di parte sindacale nell'ambito della contrattazione integrativa di cui all'art. 9 del CCNL 02/11/2022 area Comparto.

Al termine della riunione le parti sottoscrivono il Contratto Collettivo Integrativo del personale dell'Area del Comparto, nel testo che segue.

<u>DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA:</u>	<u>NOME E COGNOME</u>	<u>FIRMA</u>
Direttore Generale ARPAM	Rossana Cintoli	(Firmato)
Direttore Amministrativo	Marco Passarelli	(Firmato)
Direttore Tecnico-Scientifico	Giorgio Catenacci	(Firmato)
Dirigente UO Gestione Risorse Umane	Giampiero Guiducci	(Firmato)

DELEGAZIONE DI PARTE SINDACALE:

➤ OO.SS. CATEGORIA FIRMATARIE CCNL:	<u>NOME E COGNOME</u>	<u>FIRMA</u>
FP - C.G.I.L.	Matteo Pintucci	(Firmato)
C.I.S.L - FP	Alfredo Masuzzo	(Firmato)
U.I.L.- FPL	Marcello Evangelista	(Firmato)

➤ <u>R.S.U. (DELEGATI PRESENTI)</u>	<u>NOME E COGNOME</u>	<u>FIRMA</u>
Coordinatore	Paolo Micucci	(Firmato)

NORMATIVA ED ATTI DI RIFERIMENTO:

- Legge Regionale. 60/1997 e s.m.i.;
- D.Lgs 165/2001 e s.m.i.;
- D.L. 112 del 25.6.2008 conv. in legge n. 133 del 6.8.2008;
- D.Lgs. n.150/2009 e s.m.i.;
- D.Lgs. n. 75/2017;
- CCNQ 7.08.1998;
- CCNQ 04.12.2017;
- CCNQ 19.11.2019;
- CCNQ 3.08.2021;
- L. n. 132/2016;
- Vigenti CC.NN.LL. area comparto sanità;
- Determina n. 38/DG del 29/03/2023 di approvazione del Piano della Performance triennio 2023/2025;
- Determina n.48/DG del 21/04/2023 di determinazione dei fondi contrattuali aziendali per l'anno 2023 in via preventiva.

SEZIONE A DISPOSIZIONI GENERALI

ART. 1 – CAMPO DI APPLICAZIONE E DECORRENZA

Il presente CCI si applica a tutto il personale dell'area comparto con rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato e a tempo determinato (fatte salve specifiche esclusioni previste dal CCNL) dipendente dall'ARPA Marche.

Fermo restando eventuali clausole e specifiche note indicate nelle relative sezioni, il presente CCI ha durata triennale (2023/2025) per la parte normativa delle sezioni A, B, E, F, G e H, mentre ha durata annuale (anno 2023) per la parte economica di cui alle sezioni C – D . Fatta salva diversa espressa previsione, i relativi effetti giuridici ed economici decorrono dal giorno successivo alla data della sua stipulazione in via definitiva.

SEZIONE B SISTEMA DELLE RELAZIONI SINDACALI

Premessa

Il sistema delle relazioni sindacali è lo strumento per costruire relazioni stabili tra ARPA Marche e soggetti sindacali, improntate alla partecipazione consapevole, al dialogo costruttivo e trasparente, alla reciproca considerazione dei rispettivi diritti ed obblighi, nonché alla prevenzione e risoluzione dei conflitti.

All'interno di tale sistema e nel rispetto della vigente normativa contrattuale e di legge, le parti si impegnano a prevenire le situazioni conflittuali, mediante utilizzo dei modelli relazionali previsti dai contratti collettivi nazionali di lavoro vigenti, nel rispetto delle disposizioni e dei principi di cui al D.Lgs. n. 165/2001 e smi, ad adottare percorsi volti a garantire pari opportunità ai dipendenti, modalità comportamentali costruttive e propositive, attivando le opportune sinergie a garanzia di un graduale processo di armonizzazione nella gestione aziendale dei vari istituti contrattuali, in tale contesto si sottolinea l'importanza dell'informazione da parte dell'Amministrazione di natura generalmente preventiva, quale strumento indispensabile per la partecipazione di lavoratrici e lavoratori alla realizzazione degli obiettivi dell'Ente.

Il Sistema di Relazioni Sindacali condiviso dalle parti è costituito dall'insieme dei modelli relazionali esplicitato nell'articolato che segue.

ART. 2 COMPOSIZIONE DELEGAZIONE TRATTANTE

La delegazione trattante, così come già individuata con determina n.41/DG del 4 Aprile 2023 è così composta:

a) La Delegazione di parte pubblica:

- ✓ Direttore Generale ARPAM
- ✓ Direttore Amministrativo
- ✓ Direttore Tecnico Scientifico
- ✓ Dirigente UO Gestione Risorse Umane

Il Direttore Generale assume le funzioni di Presidente della delegazione trattante di parte pubblica ed è coadiuvato in tale funzione dal Direttore Amministrativo, dal Direttore Tecnico-Scientifico, dal Responsabile della UO Gestione Risorse Umane e dal titolare di P.O. per le Relazioni Sindacali; il Direttore Generale esprime l'indirizzo unitario della delegazione di parte pubblica e conduce la trattativa.

In caso di assenza, impedimento o indisponibilità del Direttore Generale le funzioni di Presidente della delegazione trattante di parte pubblica sono assunte dal Direttore Amministrativo ARPAM, salvo espressa diversa delega.

b) La Delegazione di parte sindacale:

1. dalla R.S.U., eletta secondo la vigente normativa,
2. dai dirigenti sindacali formalmente accreditati dalle OO.SS. di categoria firmatarie del CCNL, con delega a trattare e sottoscrivere i contratti collettivi integrativi.

ART. 3 RAPPRESENTANZE SINDACALI UNITARIE E ACCREDITO DEI DIRIGENTI SINDACALI

La R.S.U. partecipa alle trattative ed esprime le proprie posizioni come soggetto unitario, assumendo le proprie decisioni sulla base di quanto previsto all'art. 8 del CCNQ 7/8/1998; per tutto quanto concerne le modalità di rappresentanza della RSU all'interno del tavolo sindacale, si rinvia ai contenuti che la stessa ha definito con apposita regolamentazione interna (ovvero che la RSU si impegna a ridefinire, se del caso, nel termine di 30 gg dalla sottoscrizione del CCI) fermo restando quanto stabilito dal CCNQ 7/8/1998.

La RSU si impegna a mettere a disposizione della Direzione Generale la propria regolamentazione interna e ogni suo aggiornamento è comunque trasmesso alla Direzione Generale entro 10 giorni dalla sua adozione.

L'accredito dei dirigenti sindacali abilitati alla trattativa e delegati a sottoscrivere i CCI avviene mediante comunicazione scritta da parte di tutte le OO.SS. di categoria firmatarie del CCNL, anche se nell'Amministrazione una di esse non dovesse avere iscritti.

I nominativi come sopra individuati rimangono validi fino a successiva comunicazione; le eventuali modifiche dei soggetti delegati alla trattativa, nonché gli indirizzi di posta elettronica dei medesimi ai quali indirizzare tutte le comunicazioni oggetto della presente disciplina sono comunicate formalmente, a cura delle OO.SS.

ART. 4 MODELLI RELAZIONALI

Nel rispetto dei distinti ruoli e responsabilità dei datori di lavoro pubblici e dei soggetti sindacali, le relazioni sindacali presso l'ARPAM, ai diversi livelli previsti dall'art. 4 del CCNL 02/11/2022 area Comparto, si articolano nei seguenti modelli relazionali:

- a) partecipazione;
- b) contrattazione integrativa.

La partecipazione (Art. 4 CCNL 02/11/2022) è finalizzata ad instaurare forme costruttive di dialogo tra le parti, su atti e decisioni di valenza generale dell'ARPAM, in materia di organizzazione o aventi riflessi sul rapporto di lavoro ovvero a garantire adeguati diritti di informazione sugli stessi; si articola, a sua volta, in:

○ **Informazione (Art. 5 CCNL 02/11/2022)**

L'informazione è il presupposto per il corretto esercizio delle relazioni sindacali e dei suoi strumenti. Le parti individuano nell'istituto dell'informazione lo strumento principale per rendere trasparente e costruttivo il confronto, a tutti i livelli delle relazioni sindacali; la stessa si svolge con le modalità e sulle materie indicate dalla normativa contrattuale vigente, fermo restando le disposizioni ed i principi di cui al D.Lgs. n.165/2001 e s.m.i.

L'ARPAM informa i componenti della delegazione di parte sindacale, almeno annualmente e comunque tempestivamente sugli atti di valenza generale, anche di carattere finanziario, riguardanti il rapporto di lavoro, l'organizzazione degli uffici, la gestione complessiva delle risorse umane, la costituzione e l'utilizzo dei fondi contrattuali.

Su richiesta, le parti si incontrano con cadenza almeno annuale ed in ogni caso in presenza di iniziative concernenti le linee di organizzazione degli uffici e dei servizi, iniziative per l'innovazione tecnologica degli stessi, processi di dismissione, esternalizzazione e trasformazione.

Fermi restando gli obblighi in materia di trasparenza previsti dalle disposizioni di legge vigenti, l'informazione consiste nella trasmissione di dati ed elementi conoscitivi, da parte dell'Azienda, ai soggetti sindacali, al fine di

consentire loro di prendere conoscenza della questione trattata e di esaminarla. Ciò può avvenire anche su richiesta di informazioni proveniente dalla parte sindacale (OO.SS. e/o RSU) per le materie oggetto di confronto/contrattazione.

Sono in ogni caso oggetto di informazione preventiva tutte le materie per le quali è previsto il confronto o la contrattazione collettiva integrativa, costituendo presupposto per la loro attivazione.

A tal fine l'ARPAM informa preventivamente i soggetti sindacali di cui al precedente art. 1 lett. b) mediante comunicazione scritta avente ad oggetto i contenuti degli atti da adottare o degli argomenti da trattare al fine di consentire ai soggetti sindacali di procedere a una valutazione approfondita del potenziale impatto delle misure da assumere, prima della loro definitiva adozione, ed esprimere osservazioni e proposte.

Le informative sindacali vengono inoltrate, via posta elettronica, agli indirizzi comunicati dai soggetti sindacali.

○ **Confronto (Art. 6 CCNL 02/11/2022)**

Il confronto è la modalità attraverso la quale si instaura un dialogo approfondito sulle materie rimesse a tale livello di relazione dall'art. 6 del CCNL 02/11/2022 (materie previste dal comma 3 dell'art. 6 CCNL 02/11/2022), al fine di consentire ai soggetti sindacali titolari della contrattazione integrativa di esprimere valutazioni esaustive e di partecipare costruttivamente alla definizione delle misure che l'ARPAM intende adottare.

Il confronto si avvia mediante l'invio preventivo ai soggetti sindacali a mezzo posta elettronica, agli indirizzi comunicati formalmente dai soggetti sindacali, degli elementi conoscitivi sulle misure da adottare.

A seguito della trasmissione delle informazioni, l'ARPAM e i soggetti sindacali, se entro 5 giorni lavorativi dall'informazione il confronto è richiesto da questi ultimi, si incontrano comunque non oltre 10 giorni lavorativi dalla richiesta; l'incontro può anche essere proposto dalla delegazione di parte pubblica contestualmente all'invio dell'informazione.

Il periodo durante il quale si svolgono gli incontri non può essere superiore a trenta giorni. Al termine del confronto, è redatta una sintesi dei lavori e delle posizioni emerse.

○ **Confronto regionale (Art. 7 CCNL 02/11/2022)**

Ferma rimanendo l'autonomia contrattuale dell'ARPAM nel rispetto dell'art. 40 del D.Lgs. 165/2001, la -regione Marche, previo confronto con le OOSS firmatarie del CCNL 02/11/2022, può emanare linee generali di indirizzo per lo svolgimento della contrattazione integrativa nelle seguenti materie:

- a) all'utilizzo delle risorse aggiuntive regionali di cui all'art. 103, comma 5, lett. a) destinate alla premialità;
- b) alle metodologie di utilizzo di una quota dei minori oneri derivanti dalla riduzione stabile della dotazione organica del personale;
- c) alla modalità di incremento dei fondi in caso di aumento della dotazione organica del personale o dei servizi anche ad invarianza del numero complessivo di essa;
- d) prestazioni aggiuntive
- e) progetti di riorganizzazione collegati ai fondi PNRR;
- f) piano di riparto tra le aziende e gli enti del territorio regionale

Con riferimento alle lettere b) e c) rimangono ferme tutte le disposizioni contrattuali previste per la formazione dei fondi artt. 102 e 103, nonché le modalità di incremento ivi stabilite.

○ **Organismo Paritetico per l'innovazione (Art. 8 CCNL 02/11/2022)**

L'organismo paritetico per l'innovazione realizza una modalità relazionale consultiva finalizzata al coinvolgimento partecipativo delle organizzazioni sindacali di categoria firmatarie del CCNL su tutto ciò che abbia una dimensione progettuale, complessa e sperimentale, di carattere organizzativo dell'ARPAM.

La disciplina, i compiti e le funzioni dell'organismo paritetico per l'innovazione sono disciplinate dall'art 8 del CCNL 02/11/2022.

L'organismo paritetico per l'innovazione viene costituito con apposita determina, entro 30 giorni dalla designazione da parte di tutte le organizzazioni sindacali di categoria firmatarie del CCNL 02/11/2022, dei rispettivi componenti.

Per la presente area contrattuale, tenuto conto di quanto già previsto dall'art. 7 CCNL 21/05/2018, l'OPI è stato istituito con determina del Direttore Generale n. 135 del 27/10/2020 e successiva integrazione con determina n. 67/DG del 26/04/2021.

La Contrattazione collettiva integrativa (art. 9 CCNL 02/11/2022) si svolge, nel rispetto delle procedure stabilite dalla legge e dal CCNL 02/11/2022, tra la delegazione di parte sindacale e la delegazione di parte datoriale.

L'ARPAM è unità autonoma ai fini della contrattazione collettiva integrativa e i soggetti titolari della contrattazione collettiva integrativa sono quelli di cui al precedente art. 1.

Le materie oggetto di CCI sono quelle di seguito indicate:

- a) I criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa tra le diverse modalità di utilizzo all'interno di ciascuno dei due fondi artt: 102 e 103;
- b) I criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance;
- c) I criteri per la definizione delle procedure delle progressioni economiche all'interno delle aree;
- d) I criteri per l'attribuzione dei trattamenti accessori per i quali specifiche leggi operino un rinvio alla contrattazione collettiva;
- e) I criteri generali per l'attivazione di piani di welfare integrativo;
- f) L'elevazione del contingente complessivo dei rapporti di lavoro a tempo parziale;
- g) L'elevazione della percentuale massima del ricorso a contratti di lavoro a tempo determinato;
- h) L'eventuale previsione di ulteriori tipologie di corsi di durata almeno annuale, per la fruizione dei permessi per il diritto allo studio nonché eventuali ulteriori condizioni che diano titolo a precedenza nella fruizione dei permessi di studio;
- i) Criteri utilizzo servizi socio/ricreativi (contratti di somministrazione);
- j) I criteri per l'individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita (maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare);
- k) I riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni inerenti all'organizzazione di servizi;
- l) L'eventuale elevazione dell'indennità di pronta disponibilità;
- m) Tempi di vestizione/svestizione;
- n) Le linee di indirizzo in materia di salute e sicurezza sul lavoro.

Le clausole dei contratti collettivi integrativi sottoscritti, compreso il presente, possono essere oggetto di successive interpretazioni autentiche, anche a richiesta di una delle parti, con le procedure di cui all'art. 10 del CCNL 2/11/2022.

Il contratto collettivo integrativo ha durata triennale e si riferisce a tutti gli istituti contrattuali rimessi a tale livello, da trattarsi in un'unica sessione negoziale, fatte salve le materie che, per la loro natura, richiedano tempi di negoziazione concordati diversi e fatte salve le specifiche clausole di decorrenza e validità temporale contenute nel presente contratto.

La finalizzazione delle risorse destinate alla contrattazione collettiva integrativa è definita con cadenza annuale e a tal fine l'ARPAM determina, con pari cadenza e con atto formale, i fondi destinati alla contrattazione integrativa unitamente alle eventuali disponibilità residue dei fondi contrattuali riferite ad anni pregressi.

La Direzione Generale avvia la contrattazione integrativa nei tempi e nelle modalità previsti dalla normativa contrattuale e di legge.

Il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva integrativa con i vincoli di bilancio e la relativa certificazione degli oneri sono effettuati dall'organo di controllo competente ai sensi dell'art. 40-bis, comma 1 del D. Lgs. 165/2001. A tal fine, l'ipotesi di contratto collettivo integrativo definita dalle parti, corredata dalla relazione illustrativa e da quella tecnico finanziaria, è inviata a tale organo entro dieci giorni dalla sottoscrizione. In caso di rilievi da parte del predetto organo, essi sono portati a conoscenza della delegazione sindacale e la trattativa deve essere ripresa entro cinque giorni.

Sottoscrizione. Il CCI è sottoscritto:

- ✓ per la parte datoriale, dal Direttore Generale, o suo delegato, oltre ai componenti della delegazione trattante di parte pubblica presenti al tavolo negoziale;
- ✓ per la parte sindacale, dalle OO.SS. e dal coordinatore della RSU o suo delegato salvo quanto previsto dal regolamento di funzionamento della stessa.

I soggetti sindacali che non hanno sottoscritto l'ipotesi di CCI possono sottoscrivere successivamente il Contratto Collettivo Integrativo definitivo.

Ai fini della validità dell'ipotesi di CCI e, successivamente, del CCI definitivo, resta fermo il principio generale del raggiungimento del maggior consenso possibile. Rientra nella discrezionalità dell'Amministrazione valutare il consenso di un accordo, non solo in relazione al grado di rappresentatività locale delle OO.SS. ammesse alle trattative, ma anche al fatto che acconsentono alla stipula del CCI il maggior numero possibile delle stesse.

Il CCI è uno strumento normo-economico e a tal fine, in sede di sottoscrizione dell'ipotesi di CCI e conseguente CCI definitivo, qualora le parti ne ravvisino la necessità, possono essere allegate dichiarazioni congiunte finalizzate ad esplicitare il contenuto delle clausole contrattuali. In ogni caso ove le parti ravvisino la necessità di formulare dichiarazioni congiunte all'ipotesi di CCI e conseguente CCI definitivo le stesse vengono formalmente allegare al documento solo se risultano prodotte, sottoscritte e rese note ai contraenti, contestualmente alla stipula dell'ipotesi di CCI o del conseguente CCI.

L'ARPAM procederà a trasmettere, per via telematica, all'ARAN ed al CNEL, entro cinque giorni dalla sottoscrizione definitiva, il testo del Contratto Collettivo Integrativo ovvero il testo degli atti assunti ai sensi dell'art. 10, commi 4 o 5, corredata dalla relazione illustrativa e da quella tecnica.

Per tutto quanto non esplicitato trova applicazione l'art. 10 del CCNL 2/11/2022.

ART. 5 MODALITA' DI SVOLGIMENTO E DISCIPLINA DEGLI INCONTRI SINDACALI

Convocazione

La convocazione, completa della documentazione relativa ai temi all'OdG, viene inviata ai componenti della delegazione di parte sindacale.

Fermo restando che la RSU partecipa agli incontri come soggetto unitario, la convocazione viene inoltrata al coordinatore RSU e a tutti i componenti eletti nell'ambito di detta rappresentanza.

La comunicazione è inoltrata, a mezzo posta elettronica, agli indirizzi comunicati formalmente dai soggetti sindacali, con anticipo, di norma, rispetto alla data dell'incontro di almeno 10 giorni. Sono altresì fatte salve le situazioni di motivata urgenza, nelle quali l'Amministrazione, anche su richiesta della componente sindacale, può convocare l'incontro con un preavviso di 3 giorni.

La convocazione indica oltre al luogo e all'ordine del giorno, anche l'orario di inizio e ove possibile di fine dell'incontro.

La documentazione inerente le materie previste all'ordine del giorno deve essere trasmessa, di norma, dieci giorni prima; tale adempimento è volto in particolare a consentire alla RSU, in quanto organismo collegiale, la formazione di una propria posizione, la quale poi unitariamente considerata, rileva in occasione dell'incontro plenario della delegazione trattante.

Svolgimento

Gli incontri sindacali, regolarmente convocati, hanno piena validità. Le riunioni devono svolgersi nel reciproco rispetto delle parti e delle posizioni assunte dalle stesse nel corso della discussione.

Al fine di ottimizzare il tempo dedicato agli incontri sindacali, tutte le parti si impegnano a rispettare di norma:

- ✓ l'o.d.g. previsto nella convocazione;

- ✗ l'orario di inizio e ove possibile di fine dell'incontro;
- ✓ un tempo concordato di intervento e comunque a rotazione in modo da consentire la partecipazione alla discussione dei componenti la delegazione trattante (parte pubblica, la RSU, le OO.SS.).

Qualora gli argomenti in discussione non siano completamente trattati o vengano rinviati, verrà, alla fine dell'incontro, concordata la data dell'incontro successivo da tenersi possibilmente entro 20 giorni.

La contrattazione si conclude con la sottoscrizione dell'Ipotesi di CCI e del successivo CCI oltre che con il resoconto sintetico della seduta al quale possono essere accluse le eventuali dichiarazioni di parte, ovvero con un verbale di mancato accordo dal quale si evincano chiaramente le posizioni riassunte dalle parti.

Il confronto di cui all'art. 6 del CCNL 2/11/2022, si conclude con un resoconto riportante una sintesi dei lavori e delle posizioni emerse.

In ogni caso anche negli altri incontri di norma viene redatto apposito resoconto, quale sintesi degli argomenti trattati e delle decisioni operative assunte da inviare alla RSU e alle OO.SS. a mezzo email.

Fatto salvo quanto espressamente previsto in materia di contrattazione del CCI, la RSU e le OO.SS., ove lo ritengano opportuno, possono formulare dichiarazioni da allegare ai verbali delle sedute. In detta circostanza il soggetto sindacale è comunque tenuto a sottoscrivere il verbale con esplicito rinvio alla "dichiarazione a verbale" che, se non resa contestualmente alla sottoscrizione dello stesso, dovrà essere formalmente inoltrata, debitamente sottoscritta, entro 3 giorni all'Ufficio Protocollo dell'ARPAM.

Il resoconto viene sottoscritto normalmente al termine di ogni incontro; esso è da intendersi definitivo e, completo di eventuali allegati, viene inoltrato a mezzo posta elettronica a tutti i soggetti sindacali.

Modalità di partecipazione agli incontri

Le riunioni con le quali vengono assicurati i vari livelli di relazioni sindacali, nelle diverse tipologie (informazione, confronto, contrattazione, commissioni tecniche) avvengono, di norma, al di fuori dell'orario di lavoro e, ove ciò non sia possibile, vengano attivate procedure e modalità tali da consentire lo svolgimento dell'attività sindacale (es.: cambio del turno e calendarizzazione degli incontri con congruo anticipo).

In coincidenza con il servizio, i dirigenti sindacali componenti la RSU, non collocati in aspettativa/distacco, hanno titolo ad usufruire dei permessi previsti dal monte-ore dei permessi sindacali ex art. 28 CCNQ 04.12.2017 conteggiato e comunicato annualmente alle OO.SS. e alla RSU.

All'Amministrazione compete la verifica del rispetto del limite massimo di permessi sindacali spettante alla R.S.U. e ad ogni Organizzazione Sindacale rappresentativa, mentre a quest'ultima compete l'autonoma gestione del monte ore in questione. Non è ammessa alcuna forma di compensazione tra i contingenti previsti per ciascuna di esse; le ore non utilizzate nell'anno non possono essere sommate a quelle dell'anno successivo.

La presenza alle riunioni dei soggetti sindacali viene rilevata tramite apposizione della firma da parte degli stessi sul "foglio presenze", specificando l'orario di entrata/uscita.

ART. 6 MODALITA' DI RISPOSTA E TEMPISTICA DELLE ISTANZE PERVENUTE

Le richieste di informazioni, dati e in generale i quesiti concordati dal tavolo negoziale utili alla contrattazione integrativa, confronto o alla conclusione di accordi e comunque nel rispetto della vigente normativa anche in materia di privacy, vengono evase dall'Amministrazione entro il termine concordato dalle parti.

Le altre istanze documentali, formulate al fine di tutelare situazioni giuridicamente rilevanti sono trattate ai sensi della L. 241/90 e s.m.i.; per ottenere copie di documenti riguardanti singoli lavoratori è necessario che l'organizzazione sindacale richiedente presenti formale delega dell'interessato nel rispetto delle condizioni di cui alla normativa vigente in tema di riservatezza dei dati personali.

Per le istanze di accesso generalizzato volte a richiedere dati e documenti ulteriori rispetto a quanto già oggetto di pubblicazione obbligatoria si rinvia a quanto stabilito dall'art. 5 e seguenti del D.Lgs n. 33/2013 e s.m.i. ed ai regolamenti aziendali.

ART. 7 DIRITTI E LIBERTA' SINDACALI

I soggetti sindacali titolari delle prerogative sindacali sono quelli definiti dalla tabella 12 allegata al CCNQ 19.11.2019 e pertanto l'ARPAM, nei confronti di detti soggetti e tenuto conto delle disponibilità strutturali ed organizzative:

- ✓ garantisce appositi spazi di affissione in luoghi accessibili a tutto il personale all'interno delle sedi di lavoro collocati vicino agli orologi per la rilevazione delle presenze; in detti spazi i dirigenti sindacali formalmente accreditati dalle OO.SS. di categoria firmatarie del CCNL, hanno diritto di affiggere pubblicazioni, testi e comunicati inerenti le materie di interesse sindacale e del lavoro;
- ✓ mette a disposizione dei dirigenti sindacali locali idonei per consentire l'esercizio delle loro attività;
- ✓ favorisce e garantisce l'effettiva agibilità sindacale con particolare riguardo alla partecipazione dei dirigenti sindacali legittimati, agli incontri dei tavoli aziendali e alle eventuali Commissioni Bilaterali Paritetiche;
- ✓ l'utilizzo del sistema di videoconferenza aziendale previa richiesta alla Direzione Generale laddove non arrechi pregiudizio alla normale attività aziendale;
- ✓ l'utilizzo della posta elettronica interna per l'esclusiva divulgazione di informazioni di natura sindacale nel rispetto delle disposizioni normative e contrattuali;

I permessi sindacali retribuiti, giornalieri ed orari, sono equiparati a tutti gli effetti a servizio prestato, ai sensi dell'art. 10 del CCNQ 7/8/98.

L'ARPA Marche si impegna a favorire prioritariamente l'espletamento dell'attività sindacale dei propri dipendenti tramite soluzioni in videoconferenza e/o in modalità smart.

In via eccezionale e previo rilascio di autorizzazione scritta da parte della Direzione potrà essere consentita la trasferta finalizzata partecipazione in presenza di rappresentanti RSU con sede di servizio diversa dalla Direzione Generale.

L'Agenzia si impegna ad istituire all'interno della rete aziendale una bacheca elettronica (cartella condivisa) con accesso riservato ai componenti della RSU ed alle organizzazioni sindacali firmatarie del CCI, nonché analogo cartella accessibile a tutto il personale del comparto per la diffusione di documenti di interesse sindacale.

Per quanto attiene la disciplina contrattuale delle assemblee sindacali, le parti rinviano a quanto previsto in tema di diritti e prerogative sindacali dal CCNQ del 4/12/2017 e successive mm. e ii.

Ai sensi dell'art. 21 della Legge 300/70, possono essere indetti di norma, al di fuori dell'orario di lavoro dalla RSU e dalle OO.SS. previa approvazione dell'assemblea generale, referendum su materie riguardanti le attività sindacali, concordandone le modalità organizzative con l'amministrazione.

SEZIONE C

ART. 102 - FONDO INCARICHI, PROGRESSIONI ECONOMICHE E INDENNITA' PROFESSIONALI: CRITERI E MODALITA' DI ATTRIBUZIONE

Premessa

Ai sensi dell'art. 9 CCNL 2/11/2022 sono oggetto di contrattazione integrativa aziendale i criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa tra le diverse modalità di utilizzo all'interno del fondo art. 102 del medesimo CCNL ed i criteri per la definizione delle procedure delle progressioni economiche all'interno delle aree.

CRITERI DI RIPARTIZIONE DELLE RISORSE DISPONIBILI DEL FONDO

La costituzione del fondo della presente sezione è stata definita in via provvisoria, con determina del Direttore Generale n. 48/DG del 21/04/2023, in misura pari ad euro 894.426,96; l'effettiva consistenza del suddetto fondo, per la variabilità delle sue componenti, sarà determinata in via definitiva a consuntivo con successivo atto del Direttore Generale.

L'importo complessivo da destinare agli incarichi di funzione, a seguito dell'avvenuta sottoscrizione del precedente CCIA dell'anno 2021 in data 14/12/2021, è determinato in misura pari ad euro 125.000 ai quali si aggiungono:

- l'ulteriore incremento al fondo art. 102 CCNL 2/11/2022, apportato ai sensi della L. 234/2021, art. 1, comma 612, pari complessivamente ad euro 29.251,53, destinate alla remunerazione degli incarichi (incremento stabile ed utilizzo vincolato dal comma 5 dell'art. 102);
- le risorse annualmente destinate alla remunerazione degli incarichi di coordinamento ad esaurimento (7 unità) è pari ad euro 11.750.

Pertanto, le risorse annualmente destinate alla remunerazione del sistema degli incarichi sono complessivamente pari ad euro 166.001,53.

Gli stanziamenti del fondo art. 102, al netto delle risorse destinate al sistema degli incarichi, sono finalizzati alla copertura delle progressioni economiche storiche, della indennità di qualificazione professionale di cui all'art. 99, comma 3, lett. c nonché della indennità professionale specifica di cui all'art. 108.

Le risorse residue del fondo, che si generano annualmente, possono essere destinate all'attribuzione di ulteriori DEP, tenuto conto altresì delle ulteriori risorse che verranno rese di nuovo disponibili nel fondo, di anno in anno, a seguito di eventuali cessazioni di dipendenti (risorse da RIA e DEP).

PROGRESSIONE ECONOMICHE ALL'INTERNO DELLE AREE – ART. 19

Le Parti si danno atto che il quadro normativo e contrattuale vigente in materia “differenziali economici di professionalità” (DEP), da intendersi come incrementi stabili del trattamento economico al fine di remunerare il maggior grado di competenza professionale progressivamente acquisito dai dipendenti nello svolgimento delle attribuzioni proprie dell'area, è costituito dalle seguenti disposizioni:

- art. 9, comma 5 lett. a) del CCNL 02/11/2022 e lett. c) del CCNL del 02/11/2022, che demanda alla contrattazione integrativa aziendale rispettivamente i criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa tra le diverse modalità di utilizzo all'interno di ciascuno dei due fondi (artt. 102-103) ed i criteri per la definizione delle procedure delle progressioni economiche all'interno delle aree;
- art. 19, comma 4 lett. a) del CCNL 02/11/2022, che prevede che, ai fini della progressione economica possono partecipare i dipendenti che negli ultimi tre anni non abbiano beneficiato di alcuna progressione economica;
- art. 19, comma 4 lett. b) del CCNL 02/11/2022, che prevede che la quota di risorse da destinare ai DEP attribuibili nell'anno viene definita in sede di contrattazione integrativa di cui all'art. 9, c. 5, nel limite delle risorse di cui al successivo comma 5, tenendo conto, equitativamente, delle percentuali di addensamento del personale nelle aree e nei ruoli (con la possibilità di specifica riserva di risorse non superiore al 10% con priorità al personale con almeno 10 anni di esperienza professionale senza mai aver conseguito progressioni economiche e al personale con almeno 20 anni di esperienza professionale nella ex categoria o nella nuova area di inquadramento di cui all'art. 17 del CCNL 02/11/2022 e che, durante tale periodo, abbia conseguito fino a due progressioni economiche – comma 4 lett. e);
- art. 19, comma 4 lett. c) del CCNL 02/11/2022 che stabilisce che non è possibile attribuire più di un “differenziale economico di professionalità” al dipendente per ciascuna procedura selettiva;
- art. 19, comma 4 lett. d) del CCNL 02/11/2022 che dispone che i DEP sono attribuiti, fino a concorrenza del numero corrispondente all'importo fissato per ciascuna area o percentuale di addensamento di cui alla lettera b), previa graduatoria dei partecipanti alla procedura selettiva (in nessun caso la graduatoria può essere utilizzata negli anni successivi), definita a partire dal punteggio più elevato e proseguendo in ordine decrescente:
 - per una quota non inferiore al 40% del punteggio totale, in base alla media delle ultime tre valutazioni individuali annuali conseguite;
 - per una quota non superiore al 40% del punteggio totale, in base all'esperienza professionale maturata;

- per una quota percentuale residua fino a raggiungere il 100% del punteggio totale, in base ad eventuali ulteriori criteri, definiti in sede di contrattazione integrativa di cui all'art. 9, comma 5, lett. c) (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie), correlati alle capacità culturali e professionali acquisite anche attraverso i percorsi formativi.
- art. 19, comma 5 del CCNL 02/11/2022, il quale stabilisce che la progressione economica di cui al presente articolo è finanziata con risorse aventi caratteristiche di certezza, stabilità e continuità del Fondo art. 102 ed è attribuita a decorrere dal 1° gennaio dell'anno di sottoscrizione definitiva del contratto integrativo di cui al comma 4, lett. b). Le risorse tornano nella disponibilità dello stesso fondo in caso di passaggio di area o comunque di cessazione dal servizio, tenendo conto di quanto previsto al comma 6;
- art. 23 del D. Lgs. n. 150/2009 (Progressioni economiche), che testualmente dispone: "Le amministrazioni pubbliche riconoscono selettivamente le progressioni economiche di cui all'art. 52, comma 1-bis, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, sulla base di quanto previsto dai contratti collettivi nazionali e integrativi di lavoro e nei limiti delle risorse disponibili. Le progressioni economiche sono attribuite in modo selettivo, in relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati individuali e collettivi rilevati dal sistema di valutazione".

La situazione del personale in servizio all'1/1/2023 risulta la seguente:

Totale dipendenti	Dipendenti non aventi i requisiti	Dipendenti aventi i requisiti
200	109	91

Il seguente prospetto evidenzia la destinazione delle risorse del fondo di cui all'art. 102 del CCNL 2.11.2022, incrementabili attraverso il trasferimento di risorse dal fondo art. 103 al fondo art. 102 CCNL 02/11/2022 di un importo di € 16.800,00, consentendo così l'assegnazione dei DEP ad un numero massimo di n. 45 unità, nel rispetto del limite massimo imposto dalla normativa.

Risorse fondo art. 102 (fondo incarichi, progressioni economiche e ind. prof.) CCNL 02/11/2022 - anno 2023	894.426,96
Congruo trasferimento da art. 103 (art. 103, c. 12) - CCIA 2023	16.800,00
TOTALE RISORSE FONDO ART. 102	911.226,96
Descrizione delle poste di destinazione del fondo	
DEP STORICI	511.625,43
IQP	46.000,00
IPS	8.000,00
IND FUNZ PARTE FISSA	130.000,00
TOTALE RISORSE GIA' ASSEGNATE ED EROGATE	695.625,43
RISORSE DISPONIBILI PER CCIA 2023	215.601,53
DI CUI	
INC FUNZIONE RISORSE DESTINATE PRECEDENTI CCI	136.750,00
INCREMENTI ART 102 C. 5 (L 234/2021 C. 612)	29.251,53
RISORSE DESTINATE PER INCARICHI FUNZIONE	166.001,53
RISORSE PER DEP 2023	49.600,00

ART. 8 PROGRESSIONI ECONOMICHE ALL'INTERNO DELLE AREE: APPROVAZIONE ED AVVIO DELLA PROCEDURA SELETTIVA

Le Parti approvano il sistema di attribuzione dei differenziali economici di professionalità del presente Accordo e concordano di attivare, a partire dall'anno 2023 e per ciascuna delle annualità dell'accordo triennale, le selezioni per l'attribuzione delle progressioni economiche all'interno delle aree a favore del personale del comparto con decorrenza delle stesse al 1° gennaio di ciascun anno. Per l'anno 2023 l'importo complessivamente destinato al finanziamento dei "differenziali economici di professionalità" ammonta ad euro € 49.600,00.

Le Parti concordano, altresì, che per l'anno 2023 sarà formulata una graduatoria per ciascuna area per l'attribuzione dei differenziali economici di professionalità. I relativi contingenti di personale a cui sarà attribuito il nuovo differenziale sono individuati nelle seguenti tabella che tiene conto equitativamente delle percentuali di addensamento del personale nelle aree e nei ruoli nonché la percentuale di priorità di cui alla lettera b) dell'art. 19, comma 4, del CCNL 2.11.2022.

Area	Dipendenti aventi titolo	Numero DEP da attribuire	Percentuale di addensamento	Spesa presunta	Percentuale Priorità
Area dei PROFESSIONISTI della SALUTE E DEI FUNZIONARI (ruolo tecnico)	35	19	54,29	22.800	0
Area dei PROFESSIONISTI della SALUTE E DEI FUNZIONARI (ruolo sanitario)	18	9	50,00	10.800	0
Area dei PROFESSIONISTI della SALUTE E DEI FUNZIONARI (ruolo amministrativo)	6	3	50,00	3.600	0
Area degli ASSISTENTI (ruolo tecnico)	9	4	44,44	4.000	0
Area degli ASSISTENTI (ruolo amministrativo)	9	4	44,44	4.000	0
Area degli OPERATORI (ruolo tecnico)	0	0	0	0	0
Area degli OPERATORI (ruolo amministrativo)	3	2	66,67	1.600	0
Area del PERSONALE di SUPPORTO (ruolo tecnico)	8	3	37,50	2.100	0
Area del PERSONALE di SUPPORTO (ruolo amministrativo)	3	1	33,33	700	0
Totale	91	45		49.600	

Nella seguente tabella è rappresentata l'ipotesi di sviluppo dei DEP per l'annualità 2023

Decorrenze DEP	n. dipendenti in servizio a tempo indeterminato al 01/01/2023	n. dipendenti con requisiti x DEP	n. DEP	risorse DEP	n. dipendenti esclusi
al 01/01/2023	200	91	45	€ 49.600,00	46

Le Parti si danno altresì atto sin da ora che per gli anni 2024 e 2025 i relativi contingenti di personale a cui saranno attribuiti i nuovi differenziali economici di professionalità verranno individuati in via definitiva in sede di contrattazione integrativa annuale, nel limite delle risorse finanziarie disponibili ed in relazione al trend delle assunzioni e cessazioni di personale e dei passaggi tra le aree che si realizzeranno nel periodo di riferimento.

Le parti si impegnano a monitorare l'andamento del personale avente titolo ai DEP e il numero dei DEP attivabili sulla base della disponibilità di risorse.

ARTICOLO 9

Tenuto conto delle disponibilità economiche del fondo per il finanziamento degli incarichi, delle progressioni economiche e delle indennità professionali, l'ARPAM attribuisce, con decorrenza dal primo gennaio i differenziali economici di professionalità ulteriori rispetto a quelli in godimento, secondo quanto stabilito dall'art. 19 del CCNL 2/11/2022.

A tal fine, con riferimento a ciascun anno, in sede di contrattazione integrativa, viene definito l'ammontare delle risorse da destinare al finanziamento delle progressioni economiche, ripartito per aree, al fine di consentire l'utilizzo delle rispettive graduatorie delle unità che possono acquisire il DEP immediatamente superiore a quello in godimento, fino a disponibilità di risorse assegnate.

ARTICOLO 10

Stabilita l'entità delle risorse da destinare ai DEP per ogni distinta area per l'anno di riferimento, l'ARPAM indice apposito avviso di selezione interna ai fini della individuazione delle unità personale cui attribuire i DEP.

L'avviso di selezione va contestualmente pubblicato sul sito istituzionale e trasmesso a ciascuna sede territoriale ed allo stesso va data la massima diffusione anche alla R.S.U. e alle Organizzazioni Sindacali regionali firmatarie del C.C.N.L. del comparto presenti nell'Agenzia. Lo stesso verrà trasmesso a tutto il personale del comparto all'indirizzo di posta elettronica aziendale.

ARTICOLO 11

In conformità alle prescrizioni di cui all'art. 19, comma 4, lett. a) del CCNL 2/11/2022, alla selezione parteciperà il personale in servizio a tempo indeterminato al 01/01/2023 e, per le successive annualità, al 01/01/2024 e al 01/01/2025, che a tale data vanta un'esperienza professionale maturata, con o senza soluzione di continuità, anche a tempo determinato e a tempo parziale presso l'ARPAM od altra azienda o ente del comparto nonché presso altre amministrazioni di comparti diversi, nel medesimo o corrispondente profilo, di almeno tre anni e che negli ultimi tre anni non abbia beneficiato di alcuna progressione economica; è inoltre condizione necessaria l'assenza, nei due anni antecedenti la data di decorrenza del DEP, di provvedimenti disciplinari superiori alla multa. Laddove, alla scadenza della presentazione delle domande, 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; se

dall'esito del procedimento disciplinare al dipendente viene comminata una sanzione superiore alla multa, il dipendente viene definitivamente escluso dalla procedura.

ARTICOLO 12

Nell'avviso di selezione sono indicati:

1. il numero di dipendenti che acquisiscono il "differenziale economico di professionalità" immediatamente superiore a quello in godimento, sulla base dell'importo fissato per ciascuna area e ruolo in base alla percentuale di addensamento;
2. i requisiti per l'ammissione alla selezione;
3. le modalità per la presentazione della domanda di ammissione e dei titoli posseduti.

Il termine per la presentazione della documentazione, esclusivamente mediante produzione di dichiarazione sostitutiva di atto di notorietà (art. 47 D.P.R. 28.12.2000, n. 445), scade il 10° giorno dalla data di pubblicazione all'albo dell'Agenzia dell'avviso di selezione, decorso il quale ulteriore documentazione presentata non può più essere valutata, ad esclusione dei periodi lavorativi svolti presso l'ARPAM.

Non è consentito inoltre il riferimento a titoli presentati a questa o ad altra amministrazione, a documenti allegati alla domanda di partecipazione a procedure concorsuali/selettive o a documenti agli atti del fascicolo personale del dipendente.

ARTICOLO 13

In sede di valutazione selettiva vanno considerati:

1) per una quota percentuale in base alla media delle ultime tre valutazioni individuali annuali conseguite o comunque le ultime tre valutazioni disponibili in ordine cronologico, qualora non sia stato possibile effettuare la valutazione a causa di assenza dal servizio in relazione ad una delle annualità:

1) per una quota percentuale in base all'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 od Enti del comparto di cui all'art. 1 del CCNL 2/11/2022 nonché presso altre amministrazioni di comparti diversi, nel medesimo o corrispondente profilo.

3) per una quota percentuale in base alle capacità culturali e professionali acquisite anche attraverso i percorsi formativi.

Nella seguente tabella è indicata la ripartizione percentuale dei tre criteri sopra descritti in relazione all'area di appartenenza del personale.

CATEGORIA	Esperienza Lavorativa	Qualità delle prestazioni individuali	Capacità culturali	TOTALE
Quota percentuale				
AREA PROF SALUTE/FUNZIONARI	40	40	20	100
AREA ASSISTENTI	40	45	15	100
AREA OPERATORI	40	50	10	100
AREA PERSONALE SUPPORTO	40	55	5	100

La qualità delle prestazioni individuali è rilevata dalla scheda di "valutazione individuale delle prestazioni" di cui al vigente protocollo sottoscritto in sede di contrattazione collettiva integrativa per la ripartizione del fondo della produttività collettiva per il miglioramento dei servizi e per il premio della qualità delle prestazioni individuali, riferite al triennio immediatamente precedente.

ARTICOLO 14

Al fine della valutazione dell'esperienza professionale maturata si terrà conto della durata del rapporto di lavoro con contratti a tempo indeterminato e determinato (con o senza soluzione di continuità) a tempo pieno o parziale presso Aziende od Enti del comparto di cui all'art. 1 CCNL 2/11/2022 nonché presso altre amministrazioni di comparti diversi, nel medesimo o corrispondente profilo tenendo conto degli inquadramenti contrattuali in vigore fino al 31/12/2022 e ai reinquadramenti disposti a partire dal 1/1/2023 secondo il seguente prospetto.

EX CATEGORIE	NUOVE AREE
DS	PROFESSIONISTI DELLA SALUTE E FUNZIONARI
D	
C	ASSISTENTI
BS	OPERATORI
B	PERSONALE DI SUPPORTO
A	

L'esperienza professionale è determinata sulla base dei seguenti punteggi riferiti alle categorie/aree di appartenenza:

a) nel medesimo o corrispondente profilo professionale/categoria/Area	punti 1,00 per anno
a1) se presso altre amministrazioni di comparti diversi	punti 0,70 per anno
b) nel profilo professionale/categoria/Area immediatamente inferiore	punti 0,70 per anno
b1) se presso altre amministrazioni di comparti diversi	punti 0,45 per anno
c) in profilo professionale di categoria/Area non immediatamente inferiore	punti 0,1 per anno
c1) se presso altre amministrazioni di comparti diversi	punti 0,06 per anno

L'attività resa in qualifiche o categoria superiori a quella di appartenenza (presso Aziende o Enti del comparto di cui all'art. 1 CCNL 2/11/2022) viene maggiorata del 25%; i periodi di servizio prestati a tempo parziale sono valutati proporzionalmente all'orario di lavoro prestato previsto dal CCNL.

La funzione di coordinamento (art. 10 CCNL 20.09.2001, 2° biennio economico) determina relativamente al periodo per il quale è stata conferita una maggiorazione del punteggio del 3%

La posizione organizzativa o l'incarico di funzione (art. 20, 21 e 36 CCNL 7.04.1999; CCNL 21.05.2018; CCNL 02.11.2022) determina relativamente al periodo per il quale è stata conferita una maggiorazione del punteggio del 10%

L'eventuale sovrapposizione degli incarichi di coordinamento e di posizione organizzativa/funzione determina il calcolo della sola maggiorazione di importo più elevato.

Nella valutazione dell'esperienza lavorativa le frazioni di anno verranno considerate nel loro effettivo ammontare. Le frazioni di mese vengono arrotondate per eccesso se superiori a 15 gg. o per difetto se inferiori o pari a 15 gg.

I periodi di servizio prestati a tempo parziale sono valutati proporzionalmente all'orario di lavoro previsto dal Contratto individuale.

Al fine dell'assegnazione del punteggio riferito alla qualità delle prestazioni individuali si utilizza la media delle ultime tre valutazioni individuali annuali conseguite o comunque le ultime tre valutazioni individuali disponibili in ordine cronologico, qualora non sia stato possibile effettuare la valutazione a causa di assenza dal servizio in relazione ad una delle annualità.

Al fine dell'assegnazione del punteggio relativo alle capacità culturali e professionali si utilizzano i seguenti punteggi:

Titoli di Studio

I titoli accademici e di studio saranno valutati se non costituiscono requisito specifico per l'accesso al profilo professionale di appartenenza.

Si individuano pertanto i seguenti punteggi da attribuire:

Attestato di qualifica prof.le (limitatamente all'area di supporto in materia attinente al pro. pro.)	punti	0,25
Diploma di Maturità (utile per l'accesso all'Università in materia attinente al pro. pro.)	punti	0,50
Laurea Triennale (in materia attinente al pro. pro. di appartenenza - per l'Area dei Funzionari e dei Professionisti della Salute non sarà valutata)	punti	1,00
Laurea Specialistica – Laurea Magistrale – Laurea vecchio ordinamento (in materia attinente al pro. pro. di appartenenza)	punti	1,50
Altra laurea	punti	0,50
Dottorato di ricerca o Specializzazione post laurea (in materia attinente al pro. pro. di appartenenza)	punti	0,75
Master universitario di II livello (in materia attinente pro. pro. di appartenenza)	punti	0,40
Master universitario di I livello (pro. pro. di appartenenza)	punti	0,25

Percorsi formativi nell'ultimo quinquennio

In materie attinenti al profilo professionale di appartenenza della durata minima di 20 ore con l'acquisizione di un attestato di idoneità/superamento a seguito di esame punti 0,05 (x ogni corso)

Non saranno valutate altre attività professionali, di studio, ricerca o di varia natura e di diverso impegno, oltre a quelle sopra evidenziate.

Incarichi di collaborazione coordinata e continuativa svolti per ARPAM punti 0,20 per anno.

Il punteggio massimo previsto per ogni criterio sarà assegnato alla valutazione più elevata fra i partecipanti di ciascuna area contrattuale tenendo conto della quota percentuale attribuita a ciascun criterio.

Agli altri partecipanti il punteggio sarà attribuito proporzionalmente.

ARTICOLO 15

La valutazione selettiva verrà effettuata dalla U.O. Gestione Risorse Umane.

La selezione si conclude con la redazione di apposita graduatoria definita a partire dal punteggio più elevato e proseguendo in ordine decrescente.

In caso di parità, la precedenza è data, nell'ordine:

- personale che abbia conseguito un minor numero di progressioni economiche;
- personale con il maggior numero di anni di permanenza nel “differenziale economico di professionalità”.

Al personale utilmente collocato nella relativa graduatoria è attribuita, con decorrenza dal 1° gennaio dell'anno di riferimento, il DEP immediatamente superiore a quello in godimento.

ARTICOLO 16

L'accesso agli atti della valutazione selettiva ha luogo con le procedure di cui agli artt. 22 e segg. della Legge n. 241/90.

ARTICOLO 17

La disciplina di cui al presente regolamento ha validità per l'attribuzione dei DEP-con decorrenza dal 01/01/2023 e per il triennio 2023/2025.

SEZIONE D

ART. 103 - FONDO PREMIALITA' E CONDIZIONI DI LAVORO

Ai sensi dell'art. 9 CCNL 2/11/2022 sono oggetto di contrattazione integrativa aziendale i criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa tra le diverse modalità di utilizzo all'interno del fondo ART. 103 del medesimo CCNL ed i criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance.

Le risorse del fondo premialità e condizioni di lavoro (art. 103 del CCNL 2/11/2022) relativo al personale del comparto dell'ARPAM, risultano determinate in via provvisoria per l'anno 2023 in misura pari ad € 520.634,64 giusta Determina n.48/DG del 21/04/2023. L'effettiva consistenza del suddetto fondo, per la variabilità delle sue componenti, viene determinato in via definitiva a consuntivo.

L'ammontare delle risorse del fondo di competenza anno 2023 riservato all'ARPAM viene interamente utilizzato per le finalità proprie del fondo medesimo, nel rispetto del principio di corrispettività di cui all' art. 7 comma 5 del D.Lgs 165/2001, come di seguito sintetizzato:

risorse art. 103 (fondo premialità e condizioni di lavoro) anno 2023		512.631,64
<i>FONDO STORICO PRODUTTIVITA'</i>		<i>219.000,00</i>
<i>CONDIZIONI DI LAVORO ANNO 2022</i>		<i>235.000,00</i>
CONDIZIONI DI LAVORO 2023 (da monitoraggio 2022)		235.000,00
PREMIALITA' 2023 (rispetto del vincolo CCNL: importo non inferiore al 70% risorse destinate mm premi anno 2022 (art. 103 c 9 - lett. c)		277.631,64

Relativamente ai compensi per lavoro straordinario, il responsabile di ciascuna Struttura autorizza preventivamente ed individualmente il lavoro straordinario nel limite del budget assegnato alla Struttura nell'anno di riferimento.

Ai fini del corretto impiego delle risorse di cui alla tabella che precede si rinvia:

- alla disciplina prevista dalla vigente normativa contrattuale e di legge
- alle disposizioni interne vigenti in materia di orario di lavoro, per tutto quanto concerne l'applicazione degli istituti contrattuali di riferimento nonché la corretta corresponsione delle indennità per condizioni di lavoro in ragione dello specifico assetto organizzativo e dell'operatività dei reparti/servizi,

Ferma restando la finalizzazione delle risorse del fondo in commento come sopra esposto, le parti concordano che eventuali disponibilità accertate a consuntivo sono sommate alle risorse destinate alla corresponsione dei premi correlati alla premialità dell'anno 2023.

CAPO I – PREMIALITA'

Premessa

Con determina del Direttore Generale n.4/DG del 24/01/2022 è stato recepito l'accordo integrativo area comparto sottoscritto in via definitiva in data 14/12/2021 contenente, tra l'altro, il protocollo applicativo per la disciplina della performance avente validità dall'anno 2021 e seguenti.

Con determina n. 38/DG del 29/03/2023 l'ARPAM ha approvato il Piano della Performance Aziendale per il triennio 2023-2025 comprensivo del documento riguardante il sistema di valutazione e misurazione della performance.

L'istituto contrattuale della premialità è finalizzato alla valorizzazione dei risultati e quindi della performance organizzativa ed individuale in un'ottica di continuo miglioramento dello standard quali-quantitativo delle prestazioni erogate.

SEZIONE E - Criteri per l'attribuzione di trattamenti accessori per i quali specifiche leggi operino un rinvio alla contrattazione collettiva (rimborso trasporto strumenti art. 16 L. 836/1973)

Nell'ottica di una completa revisione della disciplina degli istituti del servizio fuori sede e della trasferta in conformità a quanto previsto dagli artt. 90 e 91 del CCNL 02/11/2022, risulta necessario l'adeguamento del rimborso forfettario delle spese relative al trasporto del materiale e degli strumenti occorrenti al personale per l'espletamento dell'incarico affidato.

In particolare, gli importi stabiliti con deliberazione del Direttore Generale n. 163 del 12/05/2004 si intendono così rideterminati:

- | | |
|--|------------|
| ✓ per servizio fuori sede fino a 4 ore | € 0,00/gg |
| ✓ per servizio fuori sede superiore a 4 ore e fino a 8 ore | € 6,00/gg |
| ✓ per servizio fuori sede/trasferta superiore a n. 8 ore | € 12,00/gg |

SEZIONE F - Definizione dei criteri per le progressioni tra le aree ai sensi dell'art. 21 CCNL 02/11/2022 (norme di prima applicazione) – Confronto art. 6, c. 3, lettera n).

Le parti si danno atto che in ottemperanza alla disciplina contrattuale si è concluso positivamente il confronto art. 6, c. 3, lettera n) e art. 21, comma 2 CCNL 02/11/2022 relativamente alla definizione dei criteri per le progressioni tra le aree in deroga con il seguente esito:

ARTICOLO 1

Il presente regolamento disciplina i requisiti e i criteri per l'effettuazione delle progressioni tra le aree in applicazione di quanto previsto dall'art. 52, comma 1-bis, penultimo periodo, del d.lgs. n. 165/2001 e dell'art. 21, comma 2 del CCNL Comparto sanità del 2/11/2022.

Le progressioni tra le aree di cui al presente regolamento sono effettuate per la copertura di specifici profili in coerenza con la programmazione triennale dei fabbisogni di personale incorporata nel piano Integrato di attività e organizzazione (PIAO) e/o in appositi atti integrativi della suddetta programmazione, al fine di tener conto e valorizzare l'esperienza e la professionalità maturate ed effettivamente utilizzate dall'Agenzia, in fase di prima applicazione del nuovo ordinamento professionale e comunque entro il termine del 30.6.2025.

Le progressioni di cui al presente regolamento non trovano applicazione per l'accesso all'area del personale di elevata qualificazione.

ARTICOLO 2

Sono ammessi alle procedure di progressione tra le aree di cui al presente regolamento i dipendenti in servizio:

- In possesso del titolo di studio richiesto per l'area immediatamente superiore ed almeno 5 anni di esperienza professionale maturata nel profilo professionale di appartenenza con contratti di lavoro a tempo indeterminato, determinato sia a tempo pieno che parziale;
- In alternativa il possesso del titolo di studio relativo all'area cui il dipendente è inquadrato ed almeno 10 anni di esperienza professionale maturata nel profilo professionale di appartenenza;

In caso di dipendenti assunti originariamente a tempo pieno che abbiano successivamente trasformato il proprio contratto a tempo parziale, l'ammissione alla procedura è subordinata all'accettazione della sottoscrizione di un contratto a tempo pieno nel caso di esito favorevole della selezione.

I dipendenti dovranno essere in possesso dell'idoneità psico-fisica all'impiego e allo svolgimento delle mansioni proprie del profilo di cui trattasi.

I suddetti requisiti dovranno essere posseduti dal candidato alla data di scadenza prevista dall'avviso per la presentazione delle domande di ammissione e mantenuti fino all'eventuale sottoscrizione del contratto individuale di lavoro.

Sono ammessi a partecipare i dipendenti che non siano stati sottoposti, nel biennio precedente all'anno in cui è stata avviata la selezione, a procedimenti disciplinari che si sono conclusi con provvedimento definitivo di irrogazione della sanzione superiore alla multa; laddove, alla scadenza della presentazione delle domande, siano in corso procedimenti disciplinari, il dipendente viene ammesso alla procedura con riserva e, ove lo stesso rientri in posizione utile nella graduatoria, la progressione è sospesa sino alla conclusione del procedimento disciplinare; se all'esito del procedimento al dipendente viene comminata una sanzione superiore alla multa, il dipendente viene definitivamente escluso dalla procedura.

ARTICOLO 3

La selezione avverrà secondo i seguenti elementi di valutazione cui attribuire un punteggio massimo di 100 punti così ripartiti:

1) esperienza maturata nell'area di provenienza, anche con contratti a tempo determinato e part time e con contratti di lavoro flessibili compresi quelli di collaborazione coordinata e continuativa (CO.CO.CO.): massimo punti 40. A tale fine verranno attribuiti:

2 punti per ogni anno di esperienza nell'Area professionale (ex categoria) di provenienza sia a tempo indeterminato che determinato;

1,5 punti per ogni anno di contratto di collaborazione

ulteriori rispetto al requisito di accesso;

Il punteggio riferito ai contratti di lavoro a tempo indeterminato o determinato è riproporzionato in caso di rapporto di lavoro part time. A tal fine si prende in considerazione come requisito di partecipazione il primo periodo utile

2) titolo di studio se non costituente requisito di accesso: massimo punti 20. A tal fine verrà valutato:

- il possesso di una laurea specialistica, magistrale, vecchio ordinamento o ciclo unico coerente con il profilo di inquadramento, per la parte eccedente il requisito minimo di ammissione: punti 5

- il possesso di una laurea non requisito di ammissione alla procedura ma attinente/funzionale allo svolgimento delle mansioni esigibili rispetto al profilo di inquadramento: punti 10

- il possesso di un diploma di specializzazione o di un dottorato di ricerca: punti 5

- il possesso di un master universitario: punti 3

- il possesso di altri titoli di studio non ricompresi nei precedenti: punti 1

3) competenze professionali quali, a titolo esemplificativo, le competenze acquisite attraverso percorsi formativi, le competenze certificate (es. competenze informatiche o linguistiche), le competenze acquisite nei contesti lavorativi, le abilitazioni professionali: massimo punti 40.

Le competenze professionali possedute saranno accertate sulla base della disamina dei curriculum e sulla valutazione di un colloquio.

3.1) Per il curriculum si avranno a disposizione massimo 20 punti. Sarà valutato il CV presentato dal candidato formulando un giudizio sintetico sulle esperienze culturali e sulle competenze professionali maturate, in particolare prendendo in esame i risultati dell'attività con rapporto di lavoro a tempo determinato o a tempo indeterminato presso l'Agenzia. In ogni caso, sarà valutata con un punteggio massimo di 5 punti la media delle ultime tre valutazioni individuali annuali conseguite o comunque le ultime tre valutazioni disponibili in ordine cronologico, qualora non sia stato possibile effettuare la valutazione a causa di assenza dal servizio in relazione ad una delle annualità.

Il punteggio massimo previsto sarà assegnato alla valutazione media triennale più elevata fra i partecipanti di ciascuna area contrattuale. Agli altri partecipanti il punteggio sarà attribuito proporzionalmente a detto valore.

3.2) Il colloquio sarà finalizzato ad accertare la capacità dei candidati di utilizzare e applicare nozioni teoriche per la soluzione di problemi specifici e casi concreti, nell'ambito delle mansioni proprie del profilo professionale, materie individuate nell'ambito dell'Avviso. Sulla base del colloquio saranno attribuiti massimo 20 punti. La prova si intenderà superata ove il concorrente abbia ottenuto una votazione non inferiore a 14/20.

SEZIONE G - NORME FINALI

Il presente contratto collettivo integrativo è rispettoso dei principi generali in materia di attribuzione selettiva di incentivi e di divieto di distribuzione indifferenziata degli stessi in assenza delle verifiche ed attestazioni previste dai sistemi di valutazione (art.18 c. 2 D.Lgs. 150/2009), del Piano della Performance Aziendale per il triennio 2023-2025 nonché delle disposizioni di cui all'art. 82 del CCNL 21.5.2018 (disapplicati artt. 80, 81, 84 CCNL 21/05/2018).

Il presente accordo risulta efficace a seguito dell'esito positivo del controllo da parte del Revisore Unico dell'ARPAM ai sensi di quanto previsto dall'art.40 bis del D.Lgs. n.165/2001 e s.m.i. della Ipotesi di CCIA del 29/11/2023, come da verbale n. 30 del 20/12/2023.

Entro 5 gg. dalla sottoscrizione il presente accordo sarà trasmesso all'ARAN ed al CNEL, oltre al recepimento con Determina del Direttore Generale, alla pubblicazione sul sito aziendale ed alla trasmissione alla Regione Marche.

E' fatta riserva di modificare e/o integrare per ulteriori istituti contrattuali il presente CCI, anche in parte, in ragione di eventuali nuove previsioni contrattuali e/o di legge e/o qualora le parti ne ravvisassero la necessità.

Per tutto quanto non previsto dal presente documento si rinvia espressamente alla vigente normativa contrattuale e di legge.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA

Anche tenuto conto delle tempistiche previste all'art. 10, comma 3 per l'avvio della contrattazione collettiva integrativa, le parti concordano che a seguito dell'avvio entro il 31/01/2024 del tavolo negoziale 2024, la Direzione procederà, a conclusione delle procedure relative alle progressioni tra le aree e dell'attribuzione dei differenziali economici di professionalità ad un'informativa riguardante:

- Verifica dei DEP attivati per il 2023 e relativo effetto sui fondi aziendali
- verifica degli aventi diritto ai DEP per gli anni 2024/2025
- Risorse incrementali derivanti da procedure di verticalizzazione, quiescenza, eventuali interventi di carattere nazionale (Rinnovo CCNL ecc) e regionale (atti di riorganizzazione).

DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA:

	<u>NOME E COGNOME</u>	<u>FIRMA</u>
Direttore Generale ARPAM	Rossana Cintoli	(Firmato)
Direttore Amministrativo	Marco Passarelli	(Firmato)
Direttore Tecnico-Scientifico	Giorgio Catenacci	(Firmato)
Dirigente UO Gestione Risorse Umane	Giampiero Guiducci	(Firmato)

DELEGAZIONE DI PARTE SINDACALE:

➤ OO.SS. CATEGORIA FIRMATARIE CCNL:	<u>NOME E COGNOME</u>	<u>FIRMA</u>
FP - C.G.I.L.	Matteo Pintucci	(Firmato)
C.I.S.L - FP	Alfredo Masuzzo	(Firmato)
U.I.L.- FPL	Marcello Evangelista	(Firmato)

➤ <u>R.S.U. (DELEGATI PRESENTI)</u>	<u>NOME E COGNOME</u>	<u>FIRMA</u>
Coordinatore	Paolo Micucci	(Firmato)