



ARPAM

AGENZIA REGIONALE
PER LA PROTEZIONE AMBIENTALE
DELLE MARCHE

PERSONALE DEL COMPARTO DELL'ARPAM

IPOTESI

CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO STRALCIO

ANNO 2017-2018

Ai sensi dell'art. 40, comma 3 bis, D.Lgs n. 165/2001 novellato e relative disposizioni contrattuali vigenti

Sottoscritto in data 31 ottobre 2017

FPL

Agenzia Regionale per la Protezione Ambientale delle Marche
Sede Legale Via Ruggeri n. 5 – 60131 Ancona Cod. Fisc. / P.IVA: 01588450427

UIL FPL MARCHE

[Signature] (*)

ALCANTARA-FIP
[Signature]

[Signature] FPL CGIL ARMA

[Signature]

[Signature]

[Signature]

in data 31/10/2017 alle ore 15,30, presso la Sede Centrale dell' ARPAM, Via Ruggeri n. 5, Ancona, ha avuto luogo l'incontro tra la Delegazione di parte pubblica e la delegazione di parte sindacale:

1- DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA E DI PARTE SINDACALE

La Delegazione di parte pubblica, in conformità al vigente regolamento di organizzazione e funzionamento dell'ARPAM, è costituita dal Direttore Generale, Ing. Mario Pompei, legale rappresentante dell'Ente, dal Direttore Amministrativo, Dott. Milco Coacci, dal Direttore Tecnico Scientifico, Dott. Stefano Orilisi, dai Direttori dei Dipartimenti Provinciali: Ing. Carlo Bartolini, Dott. Tristano Leoni, Dott.ssa Patrizia Ammazalorso, Ing. Fabrizio Martelli, Dott. Massimo Marcheggiani.

La delegazione di parte sindacale, in relazione alle designazioni pervenute, è così composta:

- | | |
|------------------------------------------|------------------------------------|
| a) R.S.U. | Gianluca De Grandis (Coordinatore) |
| | Elvio Affricani |
| | Angelamichaela Siciliani |
| | Annamaria Alessandrini |
| | Elisabetta Loretani |
| | Lia Didero |
| | Lorenzo Barbadoro |
| | Maritza Mirti |
| | Mirco Ametisti |
| | Paolo Taddei |
| | Piergiorgio Ceccarelli |
| | Stefano Cartaro |
| b) Organizzazioni sindacali territoriali | |
| CISL FP | Alfredo Masuzzo |
| CGIL/FP | Alessandro Pertoldi |
| UIL FPL | Rossano Moscatelli |
| FIALS | Fausto Pietrella |
| FSI | Michele Palladino |

Sono presenti:

Delegazione di parte pubblica:

- Direttore Generale – Ing. Mario Pompei
- Direttore Amministrativo – Dott. Milco Coacci
- Direttore Tecnico Scientifico - Dott. Stefano Orilisi
- Direttore Dipartimento Ancona – Ing. Carlo Bartolini
- Direttore Dipartimento Macerata – Dott. Tristano Leoni
- Direttore Dipartimento Pesaro – Dott.ssa Patrizia Ammazalorso
- Direttore Dipartimento Ascoli Piceno – Ing. Fabrizio Martelli
- Direttore Dipartimento Fermo – Dott. Massimo Marcheggiani

Delegazione di parte sindacale:

- | | |
|-----------|------------------------------------|
| a) R.S.U. | Gianluca De Grandis (Coordinatore) |
| | Elvio Affricani |
| | Angelamichaela Siciliani |
| | Annamaria Alessandrini |
| | Elisabetta Loretani |
| | Lorenzo Barbadoro |
| | Maritza Mirti |
| | Mirco Ametisti |
| | Paolo Taddei |
| - CISL FP | Alfredo Masuzzo |
| - CGIL/FP | Alberto Beltrani |
| - UIL FPL | Rossano Moscatelli |

UIL FPL SEARCHES

Premesso:

- Che in data 23 ottobre 2017 è stata sottoscritta ipotesi di contratto collettivo integrativo in riferimento alle Progressioni Economiche Orizzontali;
- Che con Verbale n.25/2017 il Revisore Unico ha espresso parere positivo in ordine alla predetta ipotesi di accordo **solo** per la parte economica riservando un parere positivo sulla parte giuridica **solo a seguito** di modifiche e/o integrazioni che superino i rilievi formulati.

Al termine dell'incontro le parti sottoscrivono la presente ipotesi di contratto collettivo integrativo stralcio per il personale del comparto dell'ARPAM.

2 - FONDI AZIENDALI

Con determina n. 93/DG del 31/05/2017 l'ARPAM ha proceduto a definire per l'anno 2016, a consuntivo, e per l'anno 2017, in via provvisoria, i fondi aziendali del Comparto di cui agli artt. 7, 8 e 9 del CCNL 31.7.2009, nei sotto indicati importi:

Fondo Aziendale	Anno 2016	Anno 2017 – (provvisorio)
Fondo finanziamento fasce retributive, posizioni organizzative, valore comune ex indennità qualificazione professionale e indennità professionale specifica (art. 9 CCNL 31.7.2009)	€ 706.951,28	€ 703.739,28
Fondo compensi lavoro straordinario e remunerazione particolari condizioni disagio, pericolo o danno (art. 7 CCNL 31.7.2009)	€ 273.024,20	€ 273.024,20
Fondo produttività collettiva miglioramento servizi e premio qualità prestazioni individuale (art.8 CCNL 31.7.2009)	€ 223.051,44	€ 219.787,71

Relativamente all'anno 2016 il fondo per il finanziamento delle fasce retributive, delle posizioni organizzative del valore comune delle ex indennità di qualificazione professionale e dell'indennità professionale specifica, coordinamento evidenzia al 31.12.2016 risorse economiche disponibili di seguito indicate:

Fondo (Determina n. 93/DG del 31/05/2017)	Competenze Liquidate	Art. 71, c. 1, D.L. 112/2008	Residui al 31.12.2016
€ 706.951,28	€ 604.997,49	€ 270,38	€ 101.683,41

3 - PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE (ARTT. 30 E 35 CCNL 7.04.1999)

In relazione alle risorse del fondo aziendale per il finanziamento fasce retributive, posizioni organizzative, valore comune ex indennità qualificazione professionale e indennità professionale specifica (art. 9 CCNL 31.7.2009) disponibili alla data del 31.12.2016, evidenziati al precedente punto 2, le parti stabiliscono:

- 1) Per l'anno 2017 l'attribuzione delle fasce economiche superiori per un onere complessivo massimo di € 87.454,39 – già certificate dal Revisore Unico;

UIL FPL PEARCHE

(*)

3

- 2) In ordine ai criteri, per l'anno 2017, nei limiti delle risorse a disposizione, si procederà con i criteri previsti nel documento per la disciplina delle selezioni interne allegato al presente accordo quale parte integrate e sostanziale;
- 3) Per l'anno 2017 si prevede l'utilizzo delle risorse, come da tabella che segue, per l'attribuzione delle fasce economiche superiori ai dipendenti in possesso dei requisiti previsti:

		nm unità al 01/01/2017	nm unità con requisiti	nm unità beneficiari selezione	Importo totale annuo
Fascia	0	27	13	11	9.126,74
Fascia	1	80	51	42	32.501,06
Fascia	2 e 3	50	46	38	28.962,76
Fascia	4 e 5	30	30	24	16.863,83
Totale*		187	140	115	87.454,39

*Il Totale anno 2017 può subire variazioni in incremento tenuto conto delle effettive risorse utilizzate per gli aventi titolo

- 4) Per l'anno 2018, nel limite delle risorse a disposizione oggetto di specifico accordo integrativo, si procederà ad apposita selezione con i criteri previsti nel documento allegato al presente atto salvo diverso accordo tra le parti.

Resta fermo, così come disposto dai vigenti CCNL comparto sanità, che ove a consuntivo il fondo per il finanziamento fasce retributive, posizioni organizzative valore comune ex indennità di qualificazione professionale, indennità professionale specifica e coordinamento (art. 9 CCNL 31.7.2009) non risulti con riferimento all'esercizio di competenza del tutto utilizzato, le relative risorse sono temporaneamente assegnate, ai sensi dell'art. 30, c. 5, del CCNL 19.4.2004, confermato dai successivi CCNL e da ultimo dall'art. 8 del CCNL 31.9.2009, al fondo della produttività collettiva per il miglioramento dei servizi e per il premio della qualità delle prestazioni individuali del medesimo anno.

6 - NORME FINALI

L'efficacia del presente accordo è subordinata all'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. Nell'evenienza di rilievi formulati da parte del Revisore Unico che comportino la necessità di provvedere a revisionare il presente accordo, la parti si impegnano a riconvocarsi e ad addivenire ad un accordo nel rispetto delle prescrizioni formulate dall'organismo di controllo; in assenza di rilievi il presente accordo acquisterà piena efficacia a decorrere dalla data di avvenuta certificazione positiva da parte del Revisore Unico dell'ARPAM, senza pertanto ulteriore necessità di sottoscrizione formale da parte delle delegazioni trattate di parte pubblica e di parte sindacale.

Letto, confermato e sottoscritto

DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA

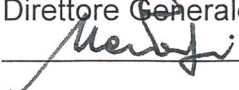

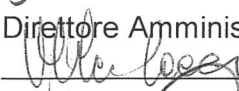
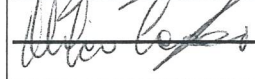

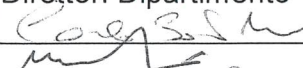
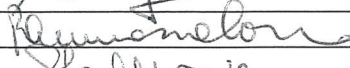
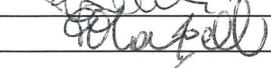

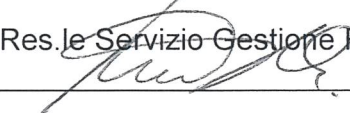
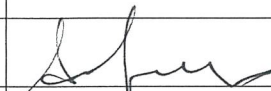
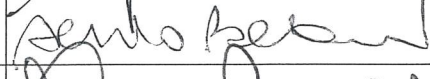

DELEGAZIONE SINDACALE

FP CAU / DENO

UIL FPL RERCHS (*)

4



Direttore Generale 	R.S.U.	
Direttore Amministrativo 		
Direttore Tecnico Scientifico 		
Direttori Dipartimento    		
Res. le Servizio Gestione Risorse Umane 		
	CISL FP	
	FP CGIL	
	UIL FPL	 (*)









PREMESSA

L'art. 23 del D.Lgs. 27.10.2009, n. 150, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni, dispone che le amministrazioni pubbliche riconoscono selettivamente le progressioni economiche di cui all'articolo 52, c. 1-bis, del D.Lgs. 30.3.2001, 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, ad una quota limitata di dipendenti, in relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati individuali e collettivi rilevati dal sistema di valutazione.

L'istituto della progressione economica orizzontale (artt. 30 e 35 CCNL 7.04.1999) concorre, nell'ambito delle risorse economiche disponibili, a valorizzare il grado di sviluppo professionale acquisito dai dipendenti; l'art. 35 prevede altresì che i passaggi da una fascia retributiva a quella immediatamente successiva avvengano con decorrenza fissa dal 1 gennaio di ogni anno; a tal fine le Aziende pianificano i citati passaggi tenuto conto delle risorse presenti nel pertinente fondo aziendale a consuntivo al 31 dicembre dell'anno precedente.

L'art. 3, comma 1, del CCNL 10.4.2008 stabilisce che, ai fini della progressione economica i dipendenti devono essere in possesso del requisito di un periodo minimo di permanenza nella posizione economica in godimento pari a ventiquattro mesi.

In tale contesto assume rilievo:

- l'organizzazione del lavoro e la possibilità di eventuali sue evoluzioni, in funzione di una diversa qualità dei servizi erogati dall'ARPAM;
- i conseguenti processi di riqualificazione del personale per il crescente miglioramento della prestazione lavorativa;
- l'esigenza di pianificare la formazione del personale, attraverso un'attenta analisi dei fabbisogni formativi;
- l'insufficienza del solo criterio di valutazione dell'anzianità di servizio ai fini della progressione di carriera

La realizzazione dell'intero sistema di progressione orizzontale è effettuata dall'ARPAM sulla base della disciplina che segue.

ARTICOLO 1

Tenuto conto delle disponibilità economiche del fondo per il finanziamento delle fasce retributive, posizioni organizzative, valore comune ex indennità qualificazione professionale e indennità professionale specifica (art. 9 CCNL 31.7.2009), l'ARPAM attribuisce, con decorrenza dal 1° gennaio 2017 e con decorrenza 1 gennaio 2018, fasce economiche retributive superiori a quelle in godimento, secondo quanto stabilito dagli artt.30 e 35 del CCNL 7.4.1999.

A tal fine, con riferimento a ciascun anno, in sede di contrattazione integrativa, viene definito l'ammontare delle risorse da destinare al finanziamento delle fasce retributive nonché il numero di dipendenti che possono acquisire la fascia economica immediatamente superiore a quella in godimento.

ARTICOLO 2

Stabilito il numero delle fasce retributive da assegnare nell'anno di riferimento, l'ARPAM indice apposito avviso di selezione interna ai fini della individuazione del personale cui attribuire le fasce retributive superiori.

L'avviso di selezione va contestualmente pubblicato all'albo della Sede Centrale e di ciascun Dipartimento ed allo stesso va data la massima diffusione con l'invio di copia 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 3

In conformità alle prescrizioni di cui all'art. 3, comma 1, del CCNL 10.4.2008, alla selezione parteciperà il personale in servizio a tempo indeterminato al 1° gennaio 2017 – ed al 1° gennaio 2018 - che a tale data vanta un'esperienza professionale maturata in posizione di ruolo (a tempo indeterminato) presso l'ARPAM od altra azienda o ente del comparto di almeno due anni nella posizione economica in godimento (medesima categoria e livello economico e medesima fascia economica) e che non si trovi già nell'ultima fascia contrattuale prevista.

Ai fini dell'ammissione alla selezione il dipendente non dovrà essere incorso in procedure disciplinari concluse con sanzione superiore al rimprovero verbale nel corso degli ultimi due anni precedenti la data di pubblicazione dell'avviso.

ARTICOLO 4

Nell'avviso di selezione sono indicati:

- il numero di dipendenti che acquisiscono la fascia economica immediatamente superiore a quella in godimento;
- i requisiti per l'ammissione alla selezione;
- le modalità per la presentazione dei titoli di cui ai punti 1 e 2.

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 dell'attività lavorativa svolta 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 5

In sede di valutazione selettiva vanno considerati:

- 1) Esperienze lavorative
- 2) Qualità delle prestazioni individuali

La qualità delle prestazioni individuali è rilevata dalla scheda di "valutazione delle prestazioni" di cui al vigente accordo 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 biennio immediatamente precedente.

ARTICOLO 6

La valutazione selettiva finalizzata all'individuazione del personale cui attribuire le fasce retributive è basata sui seguenti elementi:

- a) criteri da valere per la valutazione dei titoli predeterminando, per singola categoria, la tipologia dei titoli da considerare ed i punteggi da attribuire a ciascuno di essi, quali esposti nel prospetto **Allegato**.
- b) criteri da valutare per l'attribuzione del punteggio riferito alla "qualità delle prestazioni individuali" di cui al punto 2 del precedente articolo, parametrando lo stesso in relazione all'abbattimento percentuale (quale media) attribuito al dipendente nel biennio.

ARTICOLO 7

La valutazione selettiva verrà effettuata dall'Ufficio Gestione Risorse Umane.

La selezione si conclude con la redazione di apposita graduatoria indicante, per ciascun dipendente, il punteggio complessivamente attribuito.

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

UN FPR MARCHE

- dalla maggiore anzianità complessiva di servizio di ruolo (a tempo indeterminato) anche se maturata presso altre amministrazioni pubbliche;
- dalla maggiore età.

Al personale utilmente collocato nella relativa graduatoria è attribuita, con decorrenza dal 1° gennaio dell'anno di riferimento, la fascia retributiva immediatamente superiore a quella in godimento.

ARTICOLO 8

L'accesso agli atti della valutazione selettiva ha luogo con le procedure di cui agli artt. 22 e seg. della Legge n. 241/90 ed è consentito, limitatamente ai dipendenti aventi titolo, al termine del relativo procedimento e, comunque, non prima dell'adozione del provvedimento formale di attribuzione delle fasce retributive.

Il procedimento finalizzato all'attribuzione delle fasce retributive è definito e portato a compimento entro tre mesi dalla data di pubblicazione all'albo del bando di selezione di cui all'art. 2 del presente regolamento.

ARTICOLO 9

La disciplina di cui al presente regolamento ha validità per l'attribuzione delle fasce retributive da attribuire con decorrenza dal 1.1.2017 e dal 1.1.2018.

FP cav. Ag

UIL FPL MARCHE

(*)

SISTEMA DI PESATURA DEI CRITERI DI VALUTAZIONE

CATEGORIA	Esperienza Lavorativa	Qualità delle prestazioni individuali	TOTALE
	1	2	3
Punteggio massimo attribuibile			
A	62	18	80
B/BS	56	24	80
C	50	30	80
D/DS	44	36	80

1. Esperienza lavorativa

- Dipendente a tempo indeterminato o determinato presso l'ARPAM o in altri Enti Pubblici

Categorie A, B, BS

- nel profilo professionale e categoria di appartenenza (compreso livello economico super) punti 2,40 per anno
- nel profilo professionale della categoria immediatamente inferiore punti 1.80 per anno
- in altro profilo professionale medesima categoria di appartenenza (compreso livello economico super) punti 1.20 per anno
- in altro profilo professionale della categoria immediatamente inferiore punti 0.90 per anno

Categoria C, D, DS

- nel profilo professionale e categoria di appartenenza (compreso livello economico super) punti 1,20 per anno
- nel profilo professionale della categoria immediatamente inferiore punti 0,90 per anno
- in altro profilo professionale della medesima categoria di appartenenza (compreso livello economico super) punti 0,60 per anno
- in altro profilo professionale della categoria immediatamente inferiore punti 0.36 per anno
- in profilo professionale di categoria non immediatamente inferiore punti 0.12 per anno

- L'attività resa in qualifiche o categoria superiori a quella di appartenenza viene maggiorata del 25%; i periodi di servizio prestati a tempo parziale sono valutati proporzionalmente all'orario di lavoro prestato previsto dal CCNL.
- Funzioni di coordinamento (art. 10 CCNL 20.09.2001, 2° biennio economico) punti 0,10 x anno
- Posizione organizzativa (art. 20, 21 e 36 CCNL 7.04.1999) punti 0,18 x anno
- Incarichi di collaborazione coordinata e continuativa presso ARPAM punti 0,18 x anno
- Non saranno valutate altre attività professionali, di studio, ricerca o di varia natura e di diverso impegno, oltre a quelle sopra evidenziate.

Nella valutazione dell'esperienza lavorativa le frazioni di anno verranno considerate nel loro effettivo ammontare. I periodi di servizio prestati a tempo parziale sono valutati proporzionalmente all'orario di lavoro previsto dal Contratto collettivo nazionale di lavoro.

2. Qualità delle prestazioni individuali

Il punteggio massimo attribuibile è ridotto, con riferimento a ciascuna categoria, in relazione alla percentuale di abbattimento (media degli ultimi due anni) stabilita dal dirigente responsabile nella scheda annuale di valutazione delle prestazioni; la riduzione verrà effettuata prendendo in considerazione un

FP calc AG



gpl

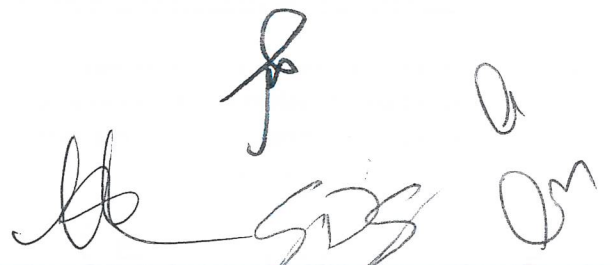
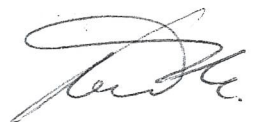
UIL FPL MARCIA
D.L. (*)

WEO
AA
B
S
h
a

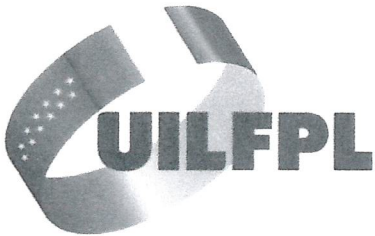
valore di abbattimento per ciascun punto percentuale come di seguito evidenziato:

Categoria	Abbattimento % max	Punteggio max per qualità prestazioni individuali	Punteggio da ridurre parametrato a ciascun punto percentuale di abbattimento
A	30 %	18	0,6
B - Bs	30 %	24	0,8
C	30 %	30	1
D - Ds	30 %	36	1,2

UIL FPL MARCHE (*)  



FPL CACCIA / FPL



SEGRETERIA REGIONALE ANCONA - MARCHE

Via M. Buonarroti 1 - 60125 Ancona

Tel. 071.200095

Fax 071.4600064

e-mail: marche@uilfpl.it

**DICHIARAZIONE A VERBALE
SU IPOTESI DI ACCORDO ARPAM del 31.10.2017**

La scrivente Organizzazione sindacale, conferma di aver nuovamente e fortemente sottoscritto l'Ipotesi di Accordo in data odierna per dare la possibilità al personale dipendente Arpa Marche di concorrere selettivamente per vedersi attribuita e riconosciuta una nuova Progressione Economica Orizzontale superiore a quella in possesso e fino a concorrenza di tutte le risorse disponibili nel Fondo art.9 con graduatorie per gli anni 2017 e 2018 (al 01.01.2017 ed al 01.01.2018).

La scrivente non può comunque fare a meno di rilevare che gli istituti dei Coordinamenti e delle Posizioni Organizzative non possono essere considerati quale punteggio aggiuntivo per l'attribuzione delle Progressioni Economiche Orizzontali (fascia economica superiore). Infatti i Coordinamenti e le Posizioni Organizzative sono istituti contrattuali già remunerati e valorizzati con altre norme contrattuali mentre, per quanto riguarda l'attribuzione della fascia economica superiore, non è congruente duplicare gli effetti di valorizzazione e quindi il "peso" dei due istituti (Coordinamenti e Posizioni Organizzative) all'interno di una selezione per l'attribuzione della fascia economica superiore. Soprattutto quando, ad esempio, non sono valorizzati titoli di formazione e studio che il personale dipendente può aver acquisito nel tempo con incremento della qualità della propria prestazione lavorativa a favore dell'Agenzia.

Il Segretario Generale

UIL FPL Marche

(Rossano Moscatelli)

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'Rossano Moscatelli', written over a horizontal line.

