

AREA NEGOZIALE DEL COMPARTO

ACCORDO INTEGRATIVO AZIENDALE IN APPLICAZIONE DEL CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO DEL COMPARTO SANITA' DEL 21/05/2018

- PARTE ECONOMICA ANNO 2019 -

- INTEGRAZIONE SEZIONE C CAPO II DEL CCI 26.11.2018 PARTE NORMATIVA 2018-2020 - ESTENSIONE ALL'ANNO 2021

Il giorno 27 novembre 2019, presso la sede dell'ARPAM in Via Ruggeri 5 ad 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. 8 del CCNL 21.5.2018 area Comparto.

L'incontro fa seguito a quello precedentemente svoltosi in data 6/11/2019, al termine del quale le Parti hanno sottoscritto l'ipotesi di Accordo integrativo aziendale in applicazione del CCNL del Comparto Sanità del 21/5/2018 – parte economica anno 2019 – integrazione sezione C capo II del CCI 26.11.2018 parte normativa 2018-2020 (estensione all'anno 2021).

In data 14/11/2019 il Revisore Unico dell'Agenzia con verbale n. 27/2019 ha provveduto alla certificazione positiva della suddetta ipotesi di accordo, ai sensi e per gli effetti dell'art. 40-bis del D.Lgs. 165/2001.

1. PREMESSA

Il presente Accordo Integrativo si riferisce:

- Progressioni Economiche Orizzontali – definizione risorse per l'attribuzione delle fasce anno 2019 a decorrere dal 01/01/2019 (fondo art. 81 CCNL 21/5/2018) e definizione criteri per il biennio 2019-2020;
- Definizione risorse destinate al raggiungimento obiettivi di budget e performance individuale per l'anno 2019 (fondo art. 81 CCNL 21/5/2018);
- Impiego risorse fondo art. 80 CCNL per le condizioni di lavoro, per gli incarichi di funzione ed indennità di coordinamento (ad esaurimento);
- Regolamento per l'istituzione, la graduazione, il conferimento e la revoca degli incarichi di funzione di cui al CCNL 21/5/2018 (oggetto di confronto), sottoscritto dalle OO.SS. per presa visione;
- Regolamento di attuazione disciplina dei criteri di affidamento degli incarichi, delle modalità di costituzione, accantonamento, ripartizione e liquidazione del fondo incentivante (art. 113 DLGS 18 aprile 2016, n. 50 e s.m.i.) (contrattazione limitatamente ai criteri e percentuali di ripartizione del fondo e all'introduzione di sistemi perequativi).

2. RISORSE RESIDUE FONDO ART. 80 DI COMPETENZA ANNO 2018

Con determina del Direttore Generale n. 112 del 29.06.2017 è stato adottato l'accordo integrativo area comparto "sistema di valorizzazione delle performance individuali – connesso sistema premiante – anno 2017 e seguenti", sottoscritto in data 11.05.2017 con la R.S.U. e le OO.SS, ove vengono definiti i criteri per la ripartizione del fondo della produttività collettiva per il miglioramento dei servizi e per il premio della qualità delle prestazioni individuali.

Come previsto all'articolo 3 di detto Accordo, già recepito con CCI del 26/11/2018, si dà atto che con la elaborazione stipendiale del mese di ottobre 2019 è stato dato corso alla erogazione delle risorse destinate alla premialità (fondo art. 81), nonché delle risorse residue del fondo art. 80, in accrescimento del fondo art. 81 dell'anno di competenza, sulla base degli importi determinati a consuntivo con determina del Direttore Generale ARPAM n.120/2019.

3. RISORSE DISPONIBILI PER LA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA ANNO 2019

Con determina del Direttore Generale n. 120/2019, certificata dal Revisore Unico con verbale n. 21 del 27/9/2019, ARPAM ha provveduto alla determinazione in via provvisoria dei fondi di cui agli artt. 80 (Condizioni di lavoro e incarichi) e 81 (Premialità e fasce) del CCNL Comparto Sanità del 21/5/2018, per l'anno 2019.

Le risorse da destinare, in via provvisoria, al trattamento economico accessorio per l'anno 2019, sulla base dei dati disponibili ad oggi, sono le seguenti:

Fondi	Anno 2019 (provvisorio)
Fondo condizioni di lavoro e incarichi (art. 80 CCNL 21/05/2018)	533.326,75
Fondo premialità e fasce (art. 81 CCNL 21/05/2018)	706.781,49

Le Parti concordano di utilizzare le risorse come segue.

4. FINALITA' DELLE RISORSE DISPONIBILI PER LA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA ANNO 2019

FINALITA' RISORSE FONDO ART. 80 "CONDIZIONI DI LAVORO E INCARICHI" - ANNO 2019 – (in via previsionale)	RISORSE
Risorse per condizioni di lavoro:	

[Handwritten signatures and scribbles in blue ink on the left margin]

[Handwritten signatures and scribbles in blue ink at the bottom of the page]

[Handwritten signature in blue ink on the right margin]

a) di cui per il finanziamento dei compensi per lavoro straordinario incluso quello derivante da pronta disponibilità	145.000,00
b) di cui per il finanziamento delle indennità correlate alle condizioni di lavoro di cui al titolo VIII, capo III CCNL 21.5.2018 (indennità turno, rischio, disagio, ecc.)	125.000,00
Risorse per incarichi e indennità	
c) di cui per il finanziamento delle indennità degli incarichi di funzione (art. 20, comma 3, CCNL 21.5.2018);	68.000
d) di cui per il finanziamento delle indennità di coordinamento ad esaurimento (art.21 CCNL 21.5.2018)	16.000
e) di cui per il finanziamento valore comune delle ex indennità di qualificazione professionale dell'art. 45, commi 1 e 2 CCNL 1.9.1995 (Indennità di qualificazione professionale e valorizzazione delle responsabilità) e dell'art.2, c. 3, CCNL	179.326,75
Totale utilizzo fondo provvisorio anno 2019	533.326,75

FINALITA' RISORSE FONDO ART. 81 "PREMIALITÀ E FASCE"- ANNO 2019 – (in via previsionale)	RISORSE
Risorse destinate a remunerare la premialità (oltre eventuali somme sono spese delle altre voci fondo art. 81):	
a) risorse destinate a remunerare il raggiungimento degli obiettivi di budget annuali di ogni singola Struttura	194.350,10
b) risorse destinate a remunerare i risultati della performance individuale	
c) risorse destinate al finanziamento di progettualità strategiche	
Risorse destinate al finanziamento progressione economica orizzontale:	
d) risorse per progressioni economiche orizzontali storiche (decorrenza anno 2017 e anni precedenti)	432.706,00
e) risorse per ulteriori progressioni economiche orizzontali di cui al presente CCI (importo max spendibile)	79.725,39
Totale utilizzo fondo provvisorio anno 2019	706.781,49

5. PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI

5.1 PREMESSA

Le parti si danno atto che il quadro normativo e contrattuale vigente in materia di progressioni economiche orizzontali, per il personale del Comparto Sanità, è costituito dalle seguenti disposizioni:

- Art. 8, comma 5 lettera c) del CCNL 21/5/2018, che demanda alla contrattazione integrativa aziendale i criteri per la definizione delle procedure delle progressioni economiche;
- Art. 81, comma 6, lettera c) del CCNL 21/5/2018 che destina, tra le altre finalità, le risorse di cui al fondo premialità e fasce all'attribuzione selettiva di nuove fasce retributive e conseguente copertura dei relativi differenziali retributivi con risorse certe e stabili;
- Art. 35 CCNL 7/4/99, che disciplina il sistema della progressione economica orizzontale, da integrare in sede di contrattazione integrativa aziendale, prevedendo che l'attribuzione della fascia economica successiva debba necessariamente conseguire ad una procedura selettiva idonea a dare riconoscimento ai risultati ottenuti, alle prestazioni rese con più elevato arricchimento professionale, all'impiego ed alla qualità della prestazione individuale;
- Art. 3 CCNL 10/4/2008, che prevede che, ai fini della progressione economica orizzontale, i dipendenti devono essere in possesso del requisito di un periodo minimo di permanenza nella posizione economica in godimento pari a 24 mesi;
- Art. 23 del D.Lgs. n. 150/2009 (progressioni economiche) che 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"*.

5.2 PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI: APPROVAZIONE ED AVVIO DELLA PROCEDURA SELETTIVA

Le Parti approvano il sistema di attribuzione delle progressioni economiche orizzontali contenuto nel documento allegato (Allegato A) che costituisce parte integrante e sostanziale del presente Accordo e concordano di attivare, per l'anno 2019, le selezioni per l'attribuzione delle progressioni economiche orizzontali a favore del personale del comparto nella misura del 49% degli aventi titolo al 31/12/2018.

Al fine dell'attribuzione delle progressioni economiche orizzontali, le Parti concordano di prevedere, per il 2019, che la decorrenza delle stesse sia al 1° gennaio 2019.

Le Parti concordano, altresì, che per l'anno 2019 sarà formulata una graduatoria per ciascuna Categoria (raggruppando le categorie e i livelli economici D/Ds e le categorie e livelli economici B/Bs) per l'attribuzione delle PEO. I relativi contingenti di personale a cui sarà attribuita la PEO sono specificati nelle seguenti Tabelle:

Progressioni economiche orizzontali - anno 2019

Totale dipendenti anno 2019	Dipendenti in fascia massima	Dipendenti non ammessi al 01/01/2019	Dipendenti ammessi anno 2019	PEO 2019 (49%)
200	34	33	133	65

Suddivisione dei beneficiari all'interno delle categorie

Categoria	Numero fasce retributive da attribuire
B – Bs	6
C	15
D – Ds	44
Totale	65

Tenuto conto del numero di fasce retributive da attribuire con decorrenza gennaio 2019, la spesa massima presunta è pari ad € 79.725,39 che corrispondono alla cifra indicata alla lettera e) del prospetto degli impieghi previsti per il fondo di cui all'art. 81 CCNL 21/5/2018.

Le Parti si danno atto sin da ora che per l'anno 2020 i criteri di selezione per eventuali ulteriori attribuzioni di progressioni economiche orizzontali nel limite delle risorse finanziarie che saranno individuate, resteranno invariati, mentre ad integrazione ed estensione all'anno 2021 del CCI 26.11.2018 i criteri per l'attribuzione delle fasce retributive nell'anno 2021 saranno integrati da quello della necessaria permanenza nella fascia immediatamente inferiore da almeno 36 mesi..

6. PREMIALITA' E MAGGIORAZIONE DEL PREMIO INDIVIDUALE ANNO 2019

6.1 PREMESSA

Le parti si danno atto che il quadro normativo e contrattuale vigente in materia di attribuzione dei premi correlati alla performance, per il personale del Comparto Sanità, è costituito dalle seguenti disposizioni:

- ❑ Art. 8, comma 5 lett. b) del CCNL 21/5/2018, che demanda alla contrattazione integrativa aziendale i criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance;
- ❑ Art. 81, comma 6, lettere a) e b) del CCNL 21/5/2018, che destina, tra le altre finalità, le risorse di cui al fondo premialità e fasce ai premi correlati alla performance organizzativa e alla performance individuale;
- ❑ Art. 82 del CCNL 21/5/2018 che disciplina la differenziazione del premio individuale stabilendo quanto segue:
 - *Ai dipendenti che conseguano le valutazioni più elevate, secondo quanto previsto dal sistema di valutazione dell'Azienda o Ente, è attribuita una maggiorazione del premio individuale di cui all'art. 81, comma 6, lett. b) che si aggiunge alla quota di detto premio attribuita al personale valutato positivamente sulla base dei criteri selettivi.*
 - *La misura di detta maggiorazione, definita in sede di contrattazione integrativa, non potrà comunque essere inferiore al 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente ai sensi del comma 1.*
 - *La contrattazione integrativa definisce altresì, preventivamente, una limitata quota massima di personale valutato, a cui tale maggiorazione può essere attribuita".*
- ❑ Art. 40 comma 3 bis del D.Lgs 165/2001 che prevede che (...) la contrattazione collettiva integrativa assicura adeguati livelli di efficienza e produttività dei servizi, incentivando l'impegno e la qualità della performance, destinandovi, per l'ottimale perseguimento degli obiettivi

organizzativi ed individuali, una quota prevalente delle risorse finalizzate ai trattamenti economici accessori;

- Art. 45 del D.Lgs 165/2001 che prevede che il trattamento economico fondamentale e accessorio è definito dai contratti collettivi che individuano, in coerenza con le disposizioni legislative vigenti, trattamenti economici accessori collegati, tra le altre, alla performance individuale ed alla performance organizzativa.

6.2 PREMIALITA' ANNO 2019

Con determina del Direttore Generale n.112 del 29.06.2017 è stato recepito l'accordo integrativo area comparto "sistema di valorizzazione delle performance individuali – connesso sistema premiante – anno 2017 e seguenti", sottoscritto in data 11.05.2017 con la R.S.U. e le OO.SS, ove vengono definiti i criteri per la ripartizione del fondo della produttività collettiva per il miglioramento dei servizi e per il premio della qualità delle prestazioni individuali.

Con determina n. 11/DG del 31/1/2019 l'ARPAM ha approvato il Piano della Performance Aziendale per il triennio 2019-2021 comprensivo del documento riguardante il sistema di valutazione e misurazione della performance.

Con successivo atto n. 95/DG del 31/7/2019 il Direttore Generale ha definito gli obiettivi generali e di budget per l'anno 2019, riservandosi di individuare con successivo e separato atto gli obiettivi di performance denominati "progetti direzionali".

Le Parti confermano che la corresponsione dei premi correlati alla performance organizzativa e individuale anno 2019 avverrà in conformità alla disciplina di cui all'accordo integrativo area comparto recepito con determina del Direttore Generale n. 112/2017.

7. Regolamento per l'istituzione, la graduazione, il conferimento e la revoca degli incarichi di funzione di cui al CCNL 21/5/2018 (confronto sul regolamento e conferma delle risorse già previste nel CCI 26/11/2018 - Sez. E, art.1)

7.1 PREMESSA

Le Parti si danno atto che il quadro normativo e contrattuale vigente in materia di incarichi funzionali per il personale del Comparto Sanità di cui al Capo II del CCNL 21/5/2018, demanda alle Aziende ed Enti la definizione del sistema degli incarichi in conformità a quanto previsto nel CCNL stesso (art. 14) per il quale l'Agenzia ha predisposto lo schema di regolamento allegato (Allegato B) sul quale è stato effettuato il confronto.

Le Parti confermano con decorrenza dall'anno 2019, stante lo stato attuale di riorganizzazione dell'ARPAM anche a seguito degli indirizzi e misure dettate dalla Regione Marche con DGRM n. 1047 del 9/9/2019 ed in attesa pertanto di definire il nuovo regolamento, in coerenza con il nuovo assetto organizzativo dell'Agenzia, confermano le risorse individuate, a carico del fondo art. 80 del CCNL 21/5/2018, destinate al finanziamento degli incarichi di funzione, pari complessivamente ad € 68.000,00.

8. Regolamento di attuazione disciplina dei criteri di affidamento degli incarichi, delle modalità di costituzione, accantonamento, ripartizione e liquidazione del fondo incentivante (art. 113 DLGS 18 aprile 2016, n. 50 e smi) (contrattazione limitatamente ai criteri e percentuali di ripartizione del fondo e all'introduzione di sistemi perequativi)

Le Parti concordano per l'adozione dell'allegato Regolamento (Allegato C) che per la parte oggetto di contrattazione costituisce parte integrante del presente accordo.

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, le parti si impegnano a riconvocarsi tempestivamente (e comunque entro max 5 gg) per addivenire ad un accordo nel rispetto delle prescrizioni formulate dall'organismo di controllo.

In assenza di rilievi da parte del Revisore Unico le parti procedono con la sottoscrizione in via definitiva del CCI per la successiva trasmissione, entro 5 gg, 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, nonché ai precedenti accordi integrativi vigenti in materia.

DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA:

NOME E COGNOME

FIRMA

Direttore Generale ARPAM (PRESIDENTE)	<u>GIANCARLO MARQUETTI</u>	<u>[Firma]</u>
Direttore Amministrativo	<u>MARCO PASSAROLI</u>	<u>[Firma]</u>
Direttore Tecnico-Scientifico	<u>GIORGIO CATELLI</u>	<u>[Firma]</u>
Direttore Dip.to Provinciale di Pesaro	_____	_____
Direttore Dip.to Provinciale di Ancona	_____	_____
Direttore Dip.to Provinciale di Macerata	_____	_____
Direttore Dip.to Provinciale di Fermo	_____	_____
Direttore Dip.to Provinciale di Ascoli	_____	_____
Dirigente Servizio Gestione Risorse Umane	<u>GIARDINO GUIDICI</u>	<u>[Firma]</u>

DELEGAZIONE DI PARTE SINDACALE:

➤ **OO.SS. CATEGORIA FIRMATARIE CCNL:**

FP-C.G.I.L.

C.I.S.L.-FPS

U.I.L.-FPL

F.I.A.L.S

F.S.I.



NOME E COGNOME

FIRMA

MATEO PINUCCI

Mateo Pinucci

ALFREDO ROSSETTI

Alfredo Rossetti

ROSSINO MOSCATELLI

Rossino Moscatelli

➤ **R.S.U. (IL COORDINATORE)**

NOME E COGNOME

FIRMA

LIA DIDEMO

Lia Didemo

DICHIARAZIONE CONGIUNTA

Le Parti si danno reciprocamente atto della necessità di stabilire, in sede di Accordo Integrativo per l'anno 2020, sulla base di quanto previsto dall'art. 82 del CCNL 21/5/2018 "Differenziazione del premio individuale", i criteri, in via preventiva, circa l'individuazione di una limitata quota massima di dipendenti che conseguano le valutazioni più elevate, cui attribuire la maggiorazione del premio individuale (minimo 30% del valore medio pro-capite).

DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA:

NOME E COGNOME

FIRMA

Direttore Generale ARPAM (PRESIDENTE)

GIANCARLO MARCHETTI

Giancarlo Marchetti

Direttore Amministrativo

MARCO PASSARELLI

Marco Passarelli

Direttore Tecnico-Scientifico

GIORGIO CATELLI

Giorgio Catelli

Direttore Dip.to Provinciale di Pesaro

Direttore Dip.to Provinciale di Ancona

Direttore Dip.to Provinciale di Macerata

Direttore Dip.to Provinciale di Fermo

Direttore Dip.to Provinciale di Ascoli

Dirigente Servizio Gestione Risorse Umane

GIANNINO BRANCI

Giannino Branci



DA

DELEGAZIONE DI PARTE SINDACALE:

➤ **OO.SS. CATEGORIA FIRMATARIE CCNL:**

FP-C.G.I.L.

C.I.S.L.-FPS

U.I.L.-FPL

F.I.A.L.S

F.S.I.



NOME E COGNOME

FIRMA

<u>MARCO PAVONI</u>	<u>[Signature]</u>
<u>MARCO DI NINO</u>	<u>[Signature]</u>
<u>ROSSANO MOSCARINI</u>	<u>[Signature]</u>
_____	_____
_____	_____

➤ **R.S.U. (IL COORDINATORE)**

NOME E COGNOME

FIRMA

<u>LIA DIDENO</u>	<u>[Signature]</u>
-------------------	--------------------

ALLEGATO A)

PROCEDURA SELETTIVA PER L'ATTRIBUZIONE DELLA PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE: CRITERI E MODALITA'

1. QUADRO LEGISLATIVO E CONTRATTUALE DI RIFERIMENTO

L'articolo 23, comma 2, del D.Lgs. n. 150/2009 ribadisce l'obbligo di assegnare progressioni economiche 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. Detta norma, costituisce disposizione precettiva per la regolamentazione e l'attribuzione delle progressioni economiche ai lavoratori del pubblico impiego. In particolare, il criterio della selettività appare configurabile sia in senso soggettivo (valutazione dei comportamenti e dei risultati), sia in senso oggettivo (attribuzione comunque della progressione ad una quota limitata di dipendenti).¹

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

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

La vigente disciplina contrattuale prevede, in particolare, che l'attribuzione delle progressioni economiche orizzontali debba necessariamente conseguire ad una procedura selettiva idonea a dare riconoscimento ai risultati ottenuti, alle prestazioni rese con più elevato arricchimento professionale, all'impegno e alla qualità della prestazione individuale.



¹ Sul punto si precisa che la circolare n. 18/2018 del Ministero dell'Economia e della Finanza - Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato stabilisce - quale parametro di verifica del grado di selettività effettivamente realizzato - il criterio secondo cui il rapporto tra le PEO attribuite nell'anno di riferimento ed il numero di dipendenti che concorrono per l'anno di riferimento deve essere minore o uguale al 50%.

MINISTERO DELL'ECONOMIA E DELLA FINANZA

2. DECORRENZA PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI

Si rileva che l'attribuzione delle fasce economiche non può avere effetto retroattivo rispetto alla sottoscrizione dei nuovi contratti integrativi aziendali, all'effettuazione delle procedure selettive e all'approvazione delle correlate graduatorie, ferma restando la decorrenza fissata al 1° gennaio dell'anno di riferimento per l'attribuzione della progressione economica.

Nello specifico - in coerenza con gli orientamenti espressi dal Dipartimento della Funzione Pubblica, dall'Aran e dal Ministero dell'Economia - è possibile il riconoscimento della PEO con decorrenza dal 1° gennaio dell'anno di sottoscrizione dell'accordo.

3. PROCEDURA DI SELEZIONE

Si definiscono in via preliminare per il biennio 2019-2020 i seguenti requisiti di ammissione alla selezione:

- essere in servizio a tempo indeterminato in Arpam alla data del 01/01 dell'anno di riferimento;
- aver maturato interamente alla data del 31/12 dell'anno precedente alla data di decorrenza della PEO il requisito di permanenza di 2 anni nella categoria e posizione economica (fascia) di attuale inquadramento con contratto di lavoro a tempo indeterminato presso Arpam o presso l'ultima Amministrazione di provenienza del medesimo Comparto Sanità (per il solo personale acquisito mediante procedure di mobilità tra Enti).

In coerenza a quanto previsto dall'art. 58 del CCNL Comparto sanità 2016-2018 siglato in data 21/05/2018, ai fini del computo del suddetto requisito di anzianità si considera anche il periodo di lavoro con contratto a tempo determinato già prestato dal dipendente presso Arpam o presso l'ultima Amministrazione di provenienza del medesimo Comparto Sanità con mansioni del medesimo profilo, categoria e posizione economica di attuale inquadramento, fermo restando che deve trattarsi di periodi di lavoro a tempo determinato svolti continuativamente e senza interruzione rispetto all'assunzione a tempo indeterminato presso l'Agenzia.

In sede di valutazione selettiva sono 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.
- 3) Titoli di studio. Saranno valutati esclusivamente i titoli di studio, rilasciati da Istituti Scolastici /Università Statali ulteriori rispetto a quelli necessari per l'accesso al profilo professionale di appartenenza

Per la valutazione della qualità delle prestazioni individuali provvederà direttamente il Servizio Gestione Risorse Umane in relazione alle schede di "valutazione delle prestazioni" riferite ai due anni precedenti l'anno di riferimento della PEO sulla base degli atti dell'Ufficio Programmazione e Controllo.

SISTEMA DI PESATURA DEI CRITERI DI VALUTAZIONE

Si riporta di seguito il sistema di pesatura dei criteri di valutazione come definito in sede di contrattazione collettiva integrativa stralcio con accordo sottoscritto in data 11.05.2017 e riconfermato nel contratto collettivo integrativo sottoscritto in data 26.11.2018, integrato e modificato con l'accordo di cui al presente allegato:

CATEGORIA	Esperienza Lavorativa	Qualità delle prestazioni individuali	Titoli di Studio	TOTALE
	1	2	3	4
Punteggio massimo attribuibile				
A	62	18	5	85
B/BS	56	24	5	85
C	50	30	5	85
D/DS	44	36	5	85

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

Categoria C, D, DS

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



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.

- Incarichi di collaborazione coordinata e continuativa svolti per ARPAM punti 0,18 per 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.

2. QUALITÀ DELLE PRESTAZIONI INDIVIDUALI

Il punteggio massimo previsto per ciascuna categoria come riportato nel sistema di pesatura dei criteri di valutazione, è attribuito, con riferimento a ciascun dipendente, proporzionalmente al punteggio differenziale di valorizzazione derivante dalla scheda annuale individuale così come dettagliatamente descritto nell'apposito regolamento per la gestione del Sistema di valorizzazione delle performance individuali.

Posta la relazione tra il peso massimo del range di variabilità (1,5) e il peso minimo (0,5), vengono individuate le seguenti fasce di riferimento:

Punteggio differenziale di valorizzazione	Percentuale di attribuzione
da 1,30 a 1,50	100,00
da 1,00 a 1,29	75,00
da 0,51 a 0,99	50,00

3. 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:

- Diploma di Maturità (utile per l'accesso all'Università) punti 0,50
- Laurea Triennale (in materia attinente al profilo professionale di appartenenza - per la Cat. D non sarà valutata) punti 1,00
- Laurea Specialistica – Laurea Magistrale – Laurea vecchio ordinamento (in materia attinente al profilo professionale di appartenenza) punti 1,50



- Altra laurea o Dottorato di ricerca o Specializzazione post laurea (in materia attinente al profilo professionale di appartenenza) punti 0,75
- Master universitario di II livello (in materia attinente profilo professionale di appartenenza) punti 0,50
- Master universitario di I livello (profilo professionale di appartenenza) punti 0,25

Formazione della graduatoria

Per ciascun anno di riferimento si procederà alla formazione di una graduatoria per ciascuna Categoria.

I relativi contingenti di personale a cui saranno attribuite le progressioni economiche del 2020, verranno individuati in via definitiva in sede di contrattazione integrativa annuale 2020, nel limite delle risorse finanziarie destinate a tale istituto contrattuale.

Eventuali situazioni di "pari merito" saranno risolte sulla base al criterio della maggiore età anagrafica.

Le graduatorie formulate in esito alle selezioni sono utilizzate esclusivamente per l'attribuzione delle PEO individuate dal contingente definito per l'anno di riferimento.

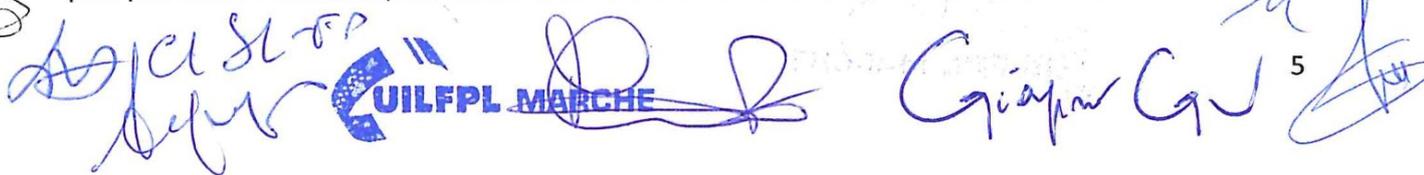
4. FASI DEL PROCESSO

Il processo di attribuzione delle PEO prevede le seguenti fasi:

- 1) sottoscrizione dell'Accordo integrativo aziendale in cui sono individuati i percorsi di progressione economica orizzontale per i quali attivare la selezione, nonché il relativo contingente corrispondente al numero dei dipendenti che potranno conseguire la PEO;
- 2) avvio della procedura selettiva mediante emissione di avviso, a cura del Servizio Gestione Risorse Umane. L'avviso di selezione va contestualmente pubblicato all'Albo dell'Agenzia e trasmesso ad ogni Sede dell'ARPAM; allo stesso va data la massima diffusione con l'invio anche alla RSU e alle Organizzazioni Sindacali regionali firmatarie del CCNL del comparto presenti in Agenzia. Lo stesso verrà trasmesso a tutto il personale del comparto all'indirizzo di posta elettronica aziendale. Sarà cura dei Responsabili del Servizio provvedere a dare informativa al personale momentaneamente assente.

La domanda di partecipazione alla selezione da parte del personale dipendente in possesso dei prescritti requisiti, sottoscritta (non occorre l'autenticazione della firma) e redatta in carta semplice secondo il fac-simile allegato al presente avviso (Allegato A), deve essere trasmessa al Servizio Gestione Risorse Umane dell'ARPAM – Sede Centrale - Via Ruggeri, n. 5 – 60131 ANCONA entro il giorno _____ (10° giorno non festivo dalla data di pubblicazione all'albo dell'Agenzia dell'avviso di selezione).

Il termine è perentorio. Decorso detto termine, ulteriore documentazione presentata non può più essere valutata, ad esclusione dell'attività lavorativa svolta presso l'ARPAM.

 The bottom of the page features several handwritten signatures in blue ink. A prominent stamp in the center reads "UILFPL MARCHE". To the right, there is a handwritten number "5" and another signature.

Le domande possono essere presentate:

- direttamente all'Ufficio Protocollo dell'ARPAM dalle ore 9,00 alle ore 12,00 di tutti i giorni feriali, escluso il sabato. In tal caso la data di presentazione è comprovata a mezzo del solo datario, da apporre su una copia della domanda di cui il dipendente dovrà eventualmente munirsi. Si precisa che gli operatori dell'ARPAM non sono tenuti né abilitati al controllo circa la regolarità della domanda e dei relativi allegati;
- a mezzo del servizio postale (Raccomandata R.R.); l'istanza dovrà comunque pervenire all'ARPAM entro il giorno della scadenza del presente avviso;
- mediante la modalità di invio della domanda e dei relativi allegati, in formato PDF, tramite l'utilizzo della posta elettronica certificata (PEC) personale dell'istante esclusivamente all'indirizzo mail: arpam@emarche.it.

Non sono consentite altre modalità di invio.

La produzione o la riserva di invio successivo di documenti è priva di effetto.

Le esperienze lavorative e i titoli di studio, utili ai fini della valutazione, dovranno essere comprovate esclusivamente mediante dichiarazione sostitutiva dell'atto di notorietà, ai sensi dell'art. 47 del D.P.R. n.445 del 28.12.2000, utilizzando l'allegato modello (allegato B), sottoscritto dall'interessato, da allegarsi alla domanda di partecipazione.

Le dichiarazioni prodotte devono contenere con esattezza tutti gli elementi e dati necessari a determinare con certezza la valutabilità dei titoli presentati.

La predetta documentazione (istanza e dichiarazione sostitutiva dell'atto di notorietà) dovrà essere sottoscritta e corredata della copia fotostatica di un documento di identità del sottoscrittore in corso di validità, ai sensi dell'articolo 38, comma 3, del citato D.P.R. n. 445/2000, pena la mancata accettazione della domanda. La mancanza anche di uno solo dei predetti requisiti non è sanabile e comporta l'esclusione dalla selezione.

Fatto salvo le esperienze lavorative indicate nella dichiarazione sostitutiva dell'atto di notorietà non è consentito 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, ad esclusione dell'attività lavorativa svolta presso l'ARPAM.

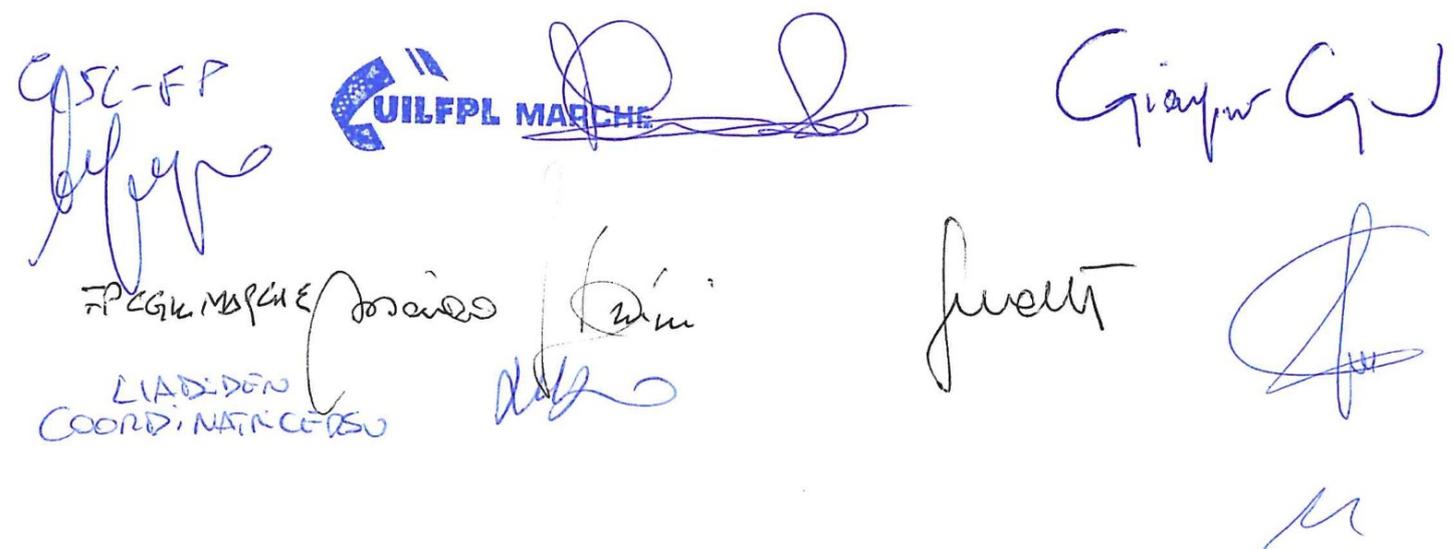
La valutazione selettiva verrà effettuata dal Servizio Gestione Risorse Umane.

L'Amministrazione si riserva la facoltà di verificare la veridicità delle dichiarazioni prodotte; in caso di falsa dichiarazione si applicano le disposizioni di cui all'art. 76 della Legge 445/2000.

- 3) istruttoria tecnica, a cura del Servizio Gestione Risorse Umane ai fini dell'individuazione degli elenchi nominativi del personale in possesso dei requisiti di ammissione alla selezione;

UILFPL MARCHE

- 4) istruttoria tecnica, a cura del Servizio Gestione Risorse Umane, per l'applicazione del criterio di selezione "esperienza professionale", mediante l'attribuzione dei relativi punteggi secondo i parametri definiti nell'Accordo;
- 5) acquisizione, a cura del Servizio Gestione Risorse Umane, dei dati utili ai fini dell'applicazione del criterio di selezione "performance individuale", secondo i parametri definiti nell'Accordo;
- 6) formulazione della graduatoria a cura del Servizio Gestione Risorse Umane, secondo i parametri definiti nell'Accordo;
- 7) approvazione della graduatoria a cura del Servizio Gestione Risorse Umane, e riconoscimento della progressione economica orizzontale ai soggetti rientranti nel contingente definito in sede di Accordo;
- 8) pubblicazione della graduatoria sull'Albo dell'Agenzia. Tale pubblicazione varrà a tutti gli effetti come comunicazione agli interessati, eccetto che per i dipendenti assegnati temporaneamente presso altri Enti (comandi/distacchi) ai quali l'assegnazione della relativa posizione economica verrà comunicata con apposita comunicazione.
- 9) L'accesso agli atti della valutazione selettiva ha luogo con le procedure di cui agli artt. 22 e seg. 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.


 The image shows several handwritten signatures and logos in blue ink. On the left, there is a signature with 'CISL-FF' written above it. Below it, another signature is present with 'FPEGIL MARCHE' written above it. At the bottom left, the text 'LAADIDEN COORDINATRICE DSU' is written. In the center, there is a logo for 'UILFPL MARCHE' with a stylized 'U' and 'F' symbol. To the right of the logo is a large, complex signature. Further right, there is a signature that appears to be 'Giuseppe Gu'. Below this, there are two more signatures, one of which is 'fucetti'. At the bottom right, there is a simple signature that looks like 'M'.

