



ARPAM
AGENZIA REGIONALE
PER LA PROTEZIONE AMBIENTALE
DELLE MARCHE

PERSONALE DEL COMPARTO DELL'ARPAM

IPOSTESI CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO STRALCIO ANNO 2015

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

Sottoscritto in data 30 ottobre 2015

Agenzia Regionale per la Protezione Ambientale delle Marche
Sede Legale Via Caduti del Lavoro n. 40 – 60131 Ancona Cod. Fisc. / P.IVA: 01588450427

in data 30.10.2015 alle ore 11,00, presso la Sede Centrale dell' ARPAM, Via Caduti del Lavoro n. -40, 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, e dal Direttore Tecnico Scientifico, Dott. Gianni Corvatta.

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

a) R.S.U.

Gianluca De Grandis (Coordinatore)
Alessia Orazi
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
CGIL/FP
UIL FPL
FSI
FIALS

Alfredo Masuzzo
Alessandro Pertoldi
Carlo Santini
Claudio Acacia
Fausto Pietrella

Sono presenti:

Delegazione di parte pubblica:

- Direttore Generale – Ing. Mario Pompei
- Direttore Amministrativo – Dott. Milco Coacci
- Direttore Tecnico Scientifico - Dott. Gianni Corvatta

Delegazione di parte sindacale:

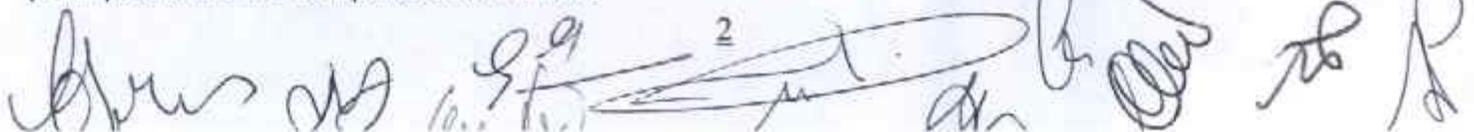
- R.S.U

Alessia Orazi
Angelamichaela Siciliani
Annamaria Alessandrini
Elisabetta Loretani
Lia Didero
Lorenzo Barbadoro
Maritza Mirti
Mirco Ametisti
Paolo Taddei
Piergiorgio Ceccarelli
Stefano Cartaro

- CISL FP
- CGIL/FP
- UIL FPL
- FIALS

Alfredo Masuzzo
Alessandro Pertoldi
Carlo Santini
Fausto Pietrella

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. 24/PERS del 18.6.2015 l'ARPAM ha proceduto a definire per l'anno 2014, a consuntivo, e per l'anno 2015, 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 2014	Anno 2015 – (provvisorio)
Fondo finanziamento fasce retributive, posizioni organizzative, valore comune ex indennità qualificazione professionale e indennità professionale specifica (art. 9 CCNL 31.7.2009)	€ 703.267,48	€ 701.492,94
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)	€ 236.910,13	€ 219.787,71

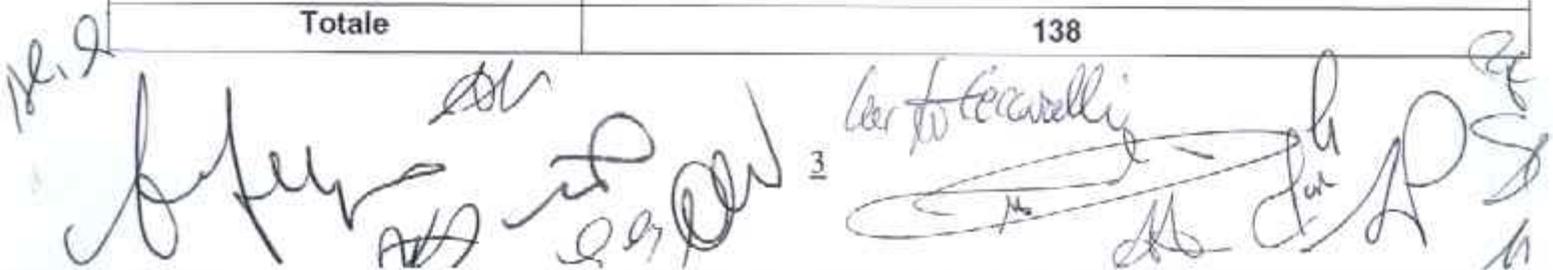
Relativamente all'anno 2014 il fondo per il finanziamento delle fasce retributive, delle posizioni organizzative del valore comune delle ex indennità di qualificazione professionale e dell'indennità professionale specifica, coordinamento evidenza al 31.12.2014 risorse economiche disponibili di seguito indicate:

Fondo (Determina n. 24/PERS del 18.06.2015)	Competenze Liquidate	Art. 71, c. 1, D.L. 112/2008	Residui al 31.12.2014
€ 703.267,48	€ 503.363,22	€ 111,35	€ 199.792,91

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 31.12.2014, evidenziati al precedente punto 2, le parti stabiliscono l'attribuzione delle seguenti fasce economiche superiori, con decorrenza dal 1.1.2015, a favore del personale area del comparto in possesso dei requisiti di ammissione previsti nel documento allegato al presente accordo quale parte integrante e sostanziale per la disciplina delle selezioni interne per l'attribuzione delle fasce retributive anni 2015 e 2016 e secondo le modalità ed i criteri precisati nel medesimo documento, per un onere complessivo massimo di € 110.432,92 per l'anno 2015:

Categoria	Numero fasce retributive da attribuire
A	1
B - Bs	22
C	29
D - Ds	86
Totale	138

18.12


4 - FUNZIONI DI COORDINAMENTO (ART. 10 CCNL 20.09.2001 – 2° BIENNIO ECONOMICO) . E POSIZIONI ORGANIZZATIVE (ART. 20, 21 E 36 CCNL 7.04.1999)

Le parti danno atto che, a seguito di intervenuti accordi sindacali sottoscritti in sede di contrattazione collettiva integrativa aziendale risultano attualmente destinate al finanziamento delle funzioni di Posizione Organizzativa e di Coordinamento risorse del fondo per il finanziamento fasce retributive, posizioni organizzative, valore comune ex indennità qualificazione professionale e indennità professionale specifica (art. 9 CCNL 31.7.2009) così come di seguito evidenziate:

Risorse fondo destinate al finanziamento funzioni di Posizione Organizzativa e Coordinamenti	
Totale risorse a carico fondo art. 9 CCNL 31.7.2009 per finanziamento Posizioni Organizzative (n. 5)	€ 25.000,00
Totale risorse a carico fondo art. 9 CCNL 31.7.2009 per finanziamento Coordinamenti (n. 27)	€ 45.318,96
TOTALE	€ 70.318,96

Preso atto del contenuto della nota del Coordinatore della RSU Aziendale acquisita al protocollo generale ARPAM in data 16.10.2015 (prot. 34459) i cui contenuti sono stati ribaditi nel corso della riunione tenutasi alla presenza del Presidente della Regione Marche e degli Assessori Regionali competenti in data 20.11.2015, le parti rinviando a ulteriore separata contrattazione aziendale conseguenti decisioni in ordine all'accordo sulla destinazione di ulteriori risorse, rispetto a quanto già destinato e sopra evidenziato, del fondo ex art. 9 CCNL 31.7.2009 per il finanziamento delle funzioni di Posizione Organizzativa e di Coordinamento.

Resta ferma, 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.

5 - PRODUTTIVITÀ COLLETTIVA E QUALITÀ DELLA PRESTAZIONE INDIVIDUALE

Relativamente ai criteri di ripartizione del fondo della produttività collettiva per il miglioramento dei servizi e per il premio della qualità delle prestazioni individuali e per l'utilizzo delle risorse residue dei fondi contrattuali le parti rinviando agli accordi sottoscritti in sede di contrattazione collettiva integrativa in data 13 novembre 2012 e 17 settembre 2013.

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

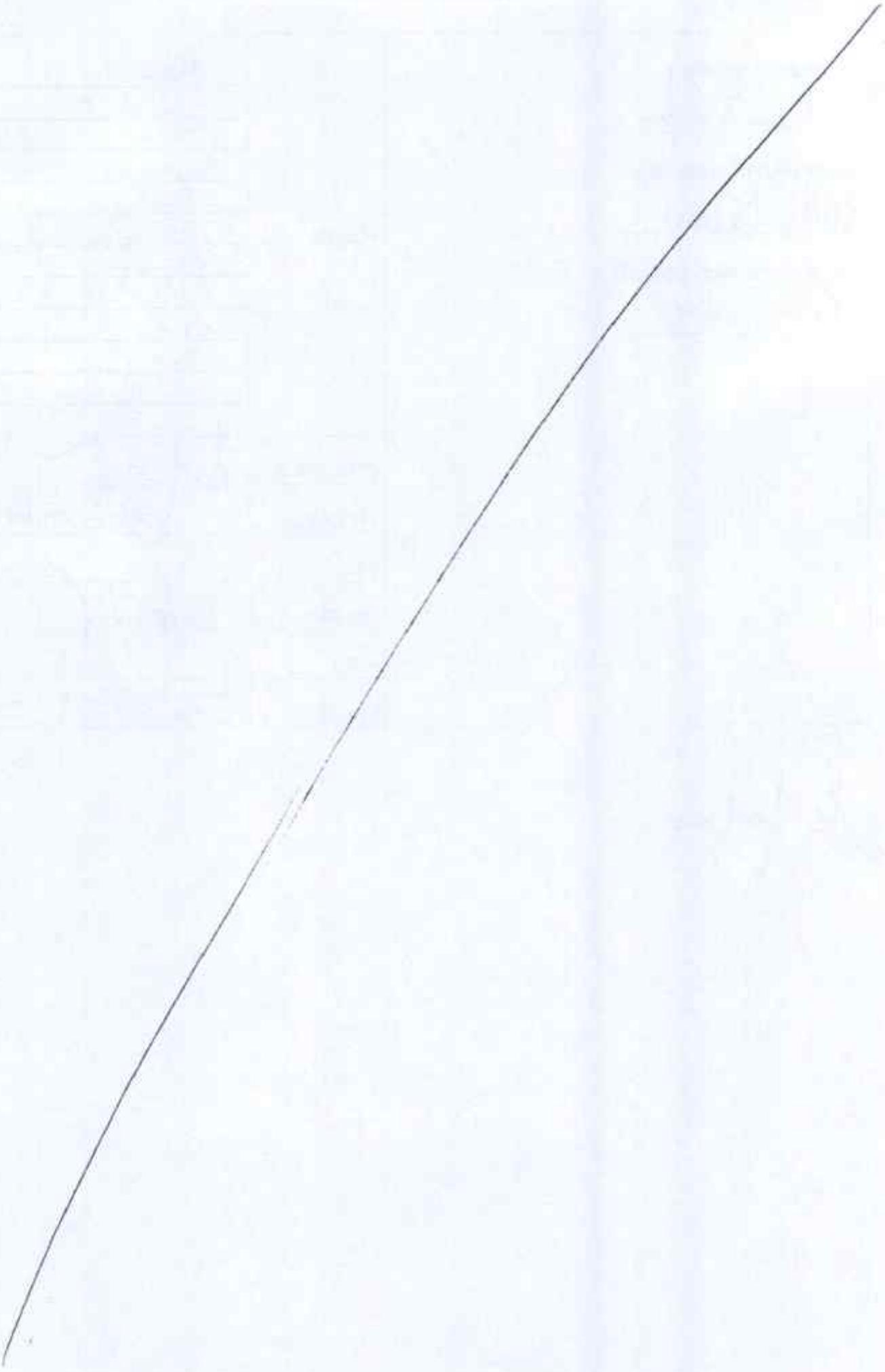
DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA

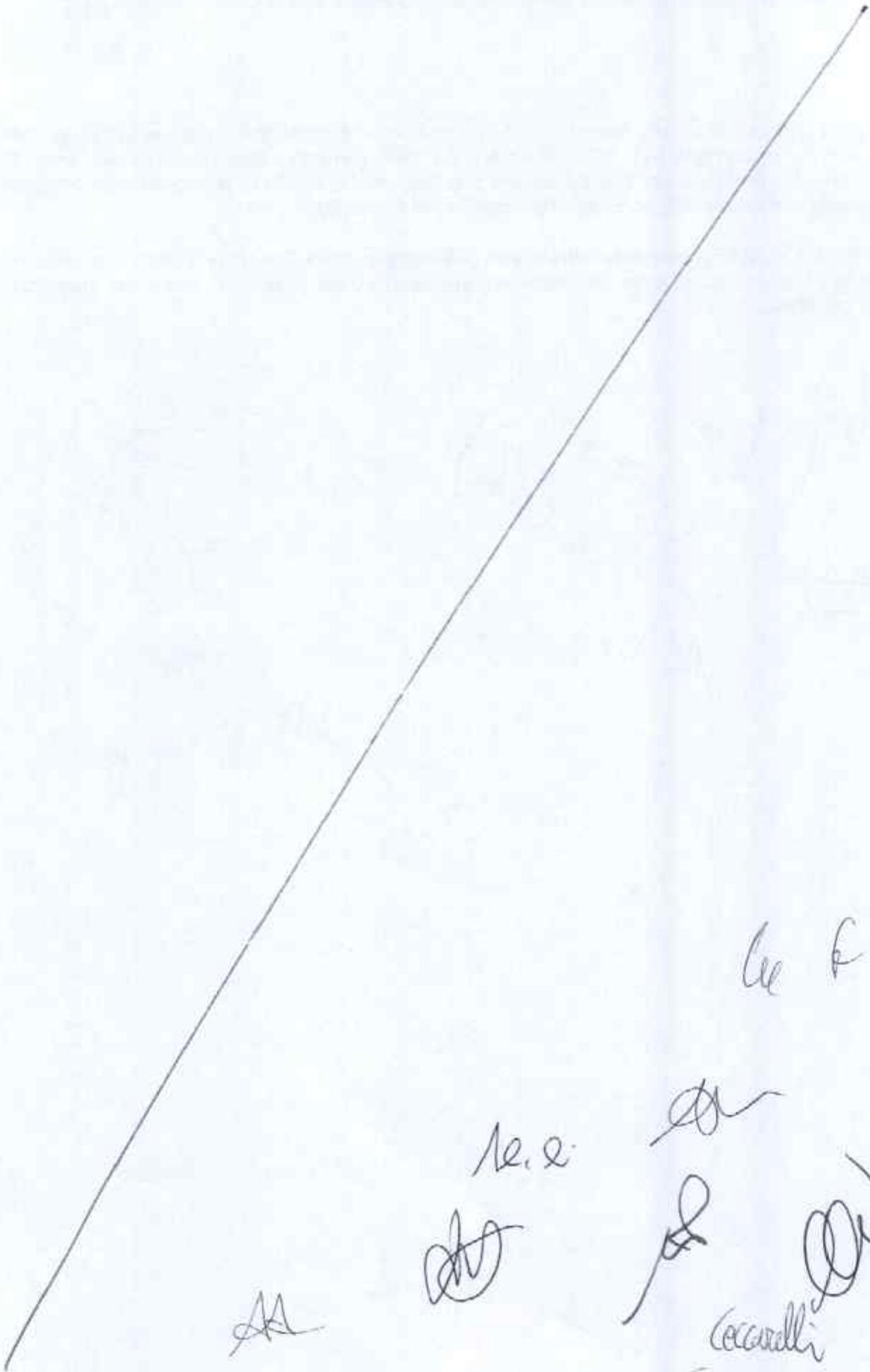
DELEGAZIONE SINDACALE

The bottom of the page contains several handwritten signatures. On the left, under the heading 'DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA', there are approximately five signatures. On the right, under the heading 'DELEGAZIONE SINDACALE', there are approximately six signatures. Some signatures are more prominent and legible than others.

Direttore Generale <u>Mario P...</u>	R.S.U.	<u>M...</u>
Direttore Amministrativo <u>Ugo P...</u>		<u>...</u>
Direttore Tecnico Scientifico <u>Gianni P...</u>		<u>...</u>
	CISL FP	<u>...</u>
	FP CGIL	<u>...</u>
	FSI	
	UIL FPL	<u>...</u>
	F.S.I.	
	FIALS	<u>...</u>

...





ce f

re. 2:

AA

AS

AS

AS

AS

Coccardi

AS

AS

AS

AS

AS

DICHIARAZIONE DELLA DELEGAZIONE TRATTANTE DI PARTE PUBBLICA
allegata all'ipotesi di contratto collettivo integrativo stralcio sottoscritto in data 30 ottobre 2015

Tenuto conto dei tempi necessari per l'espletamento delle procedure selettive per l'attribuzione delle fasce economiche superiori con decorrenza 1.1.2015 e considerata la data di sottoscrizione del presente accordo, la parte pubblica dichiara che qualora le procedure selettive non dovessero concludersi entro la data del 31.12.2015 non si potrà dare luogo all'attribuzione di fasce economiche superiori a far data dal 1.1.2015 tenuto conto dei pareri espressi dall'ARAN, dal Dipartimento della Funzione pubblica e dalla Ragioneria Generale dello Stato nei quali si precisa che *"non risulta possibile retrodatare la decorrenza delle progressioni anteriormente al 1° gennaio dell'anno nel quale risulta approvata la graduatoria delle stesse"*.

Four handwritten signatures in black ink, arranged horizontally. From left to right: a stylized signature starting with 'P', a signature that appears to be 'G. G.', a signature that appears to be 'G. G.', and a signature that appears to be 'G. G.'.



PERSONALE DEL COMPARTO DELL'ARPAM

DISCIPLINA DELLE SELEZIONI INTERNE PER L'ATTRIBUZIONE DELLE FASCE RETRIBUTIVE

ANNI 2015 E 2016

Normativa di riferimento:
Artt.30-35 del CCNL 7.04.1999

Agenzia Regionale per la Protezione Ambientale delle Marche

Sede Legale Via Caduti del Lavoro n. 40 – 60131 Ancona Cod. Fisc. / P.IVA: 01588450427

Pagina 1 di 6

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 2015 e con decorrenza 1 gennaio 2016, 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, distintamente per singola categoria, comprensiva del livello economico super, il numero delle fasce retributive da assegnare nell'anno di riferimento, l'ARPAM indice apposito avviso di selezione interna, per ciascuna categoria, 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.

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

- dall'inquadramento nella fascia retributiva più bassa;
- 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.

Le graduatorie sono valide esclusivamente per l'anno di riferimento della selezione.

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 1.1.2015 e 1.1.2016.

A collection of handwritten signatures and initials in various styles, including 'R. e.', 'Cecarelli', and a circled signature.

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 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, anche in posizione funzionale/profilo professionale diverso da quello posseduto alla data predetta, 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 conclusesi 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 distinti per categoria, ricomprendente il livello economico super;
- 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 Personale

La selezione si conclude con la redazione, per singola categoria, compreso il livello economico super, di apposita graduatoria indicante, per ciascun dipendente, il punteggio complessivamente attribuito.

[Handwritten signatures and initials are present at the bottom of the page, including a large signature on the right and several smaller ones on the left and center.]

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.

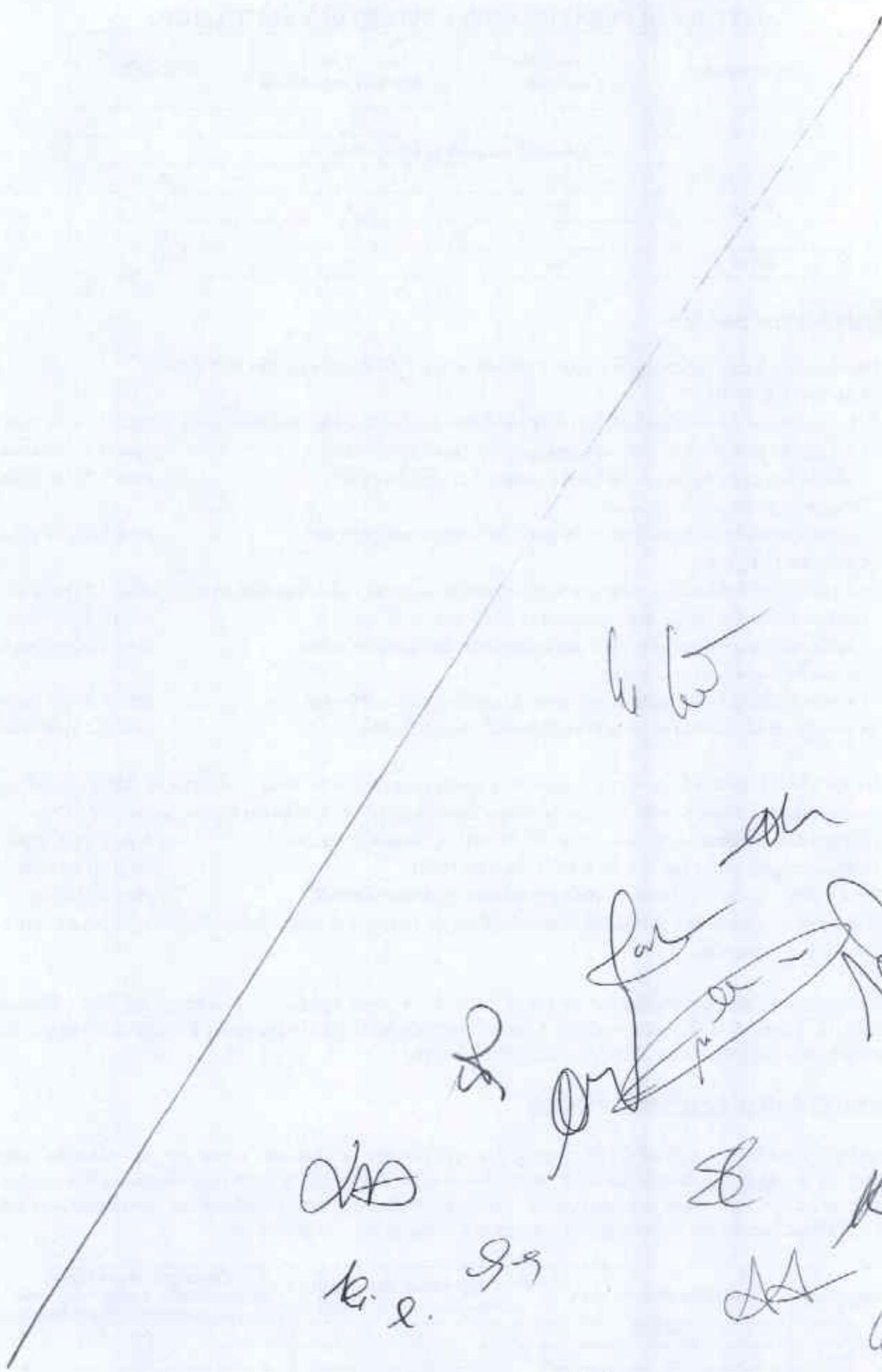
Nella valutazione dell'esperienza lavorativa le frazioni di anno verranno considerate nel loro effettivo ammontare. I periodi di servizio prestati a tempo parziale sono valutati proporzionalmente all'orario di lavoro previsto dal Contratto collettivo nazionale di lavoro.

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 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

[Handwritten signatures and initials are present at the bottom of the page, including names like 'M. G.', 'F. S.', and 'L.']



h b

an

fan

2

[Handwritten scribbles and lines]

0/0

2

R. b

ki. e. 99

AA

Cecovelli

[Handwritten scribble]