

VERBALE TAVOLO DI CONTRATTAZIONE del 10/12/2018

Il giorno 10 dicembre 2018 presso la Sala Riunioni della Direzione Centrale dell'ARTA Abruzzo, in Pescara, ha inizio alle ore 19.30 la riunione con i referenti delle segreterie dei sindacati del comparto e con i componenti RSU dell'Agenzia.

La riunione di contrattazione, convocata dal Direttore Generale dell'ARTA Abruzzo con note prot. n. 51765 del 03/12/2018 e n. 51921 del 04/12/2018, ha il seguente ordine del giorno:

- 1) Criteri per la definizione delle procedure delle progressioni economiche;
- 2) Varie ed eventuali.

Sono presenti, per la parte sindacale e per la parte pubblica, i componenti riportati nell'elenco di cui all'Allegato 1.

Funge da segretario verbalizzante il dott. Ernesto D'Onofrio.

Il Direttore Generale comunica che ai fini dell'attribuzione della progressione orizzontale del comparto risultano disponibili, così come concordato nelle precedenti riunioni, la somma di € 85.000,00 circa. Occorre però procedere con celerità al fine di completare in tempi brevi tutte le necessarie procedure. Relativamente ai criteri da individuare per la selezione tra il personale, il Direttore Generale ritiene opportuno agevolare il personale di categoria più bassa e i dipendenti che non hanno già beneficiato di tali passaggi orizzontali.

Antonio Di Giansante evidenzia che la progressione orizzontale del personale della categoria A, B e C determina una spesa complessiva di € 64.000, 00 circa a cui sarebbe possibile, aggiungere, vista la somma a disposizione, anche la spesa per i dipendenti di categoria D, fascia iniziale, pari ad € 7.000,00.

Massimo Petrini ricorda che per le progressioni orizzontali è necessario prevedere un accordo biennale, che per il primo anno deve riguardare il 50% del personale. Il bando dovrebbe essere emanato entro il 31 dicembre, al fine di consentire la progressione già dal 2018. A tal fine suggerisce di fare riferimento ai criteri individuati correttamente dall'analogo Regolamento approvato ad agosto 2018 dall'Azienda Sanitaria Locale n. 1 della Regione Abruzzo. Sarebbe opportuno prevedere la progressione orizzontale del 50% del personale di ogni categoria. Per

l'anno 2018 va utilizzato solo il 50% di € 65.000,00 traslati dal Fondo art. 80 al Fondo art. 81 nel precedente accordo del 25.10.18.

Tutti i presenti concordano sulla necessità di un accordo globale biennale.

Fabio Flaiani rimarca che tre anni fa è stato creato un precedente per nulla corretto, in quanto è stata prevista la progressione orizzontale solo per la fascia iniziale. Tale procedura ^{potrebbe} essere illegittima.

Marco Cacciagrano comunica che la progressione orizzontale per tutti i dipendenti la spesa sarebbe di circa € 157.000,00. La spesa globale è così quantificata tra le categorie:

- categoria A: € 5.600,00 circa per n. 12 dipendenti;
- categoria B: € 6.500,00 circa per n. 14 dipendenti;
- categoria C: € 50.000,00 circa per n. 60 dipendenti;
- categoria D: € 95.000,00 circa per n. 110 dipendenti.

Cacciagrano illustra diversi possibili criteri, tutti ugualmente validi. Infatti, la progressione orizzontale potrebbe essere prevista in percentuali uguali per ciascuna categoria, ma potrebbe anche essere ponderata tra le varie categorie in base alla spesa massima per ogni categoria. Inoltre, è possibile anche prevedere una ripartizione delle progressioni del personale distinguendo tra il ruolo amministrativo, sanitario e tecnico.

Francesco Marcucci rileva che non è possibile prevedere l'anzianità di servizio come criterio di selezione per le progressioni orizzontali, perché l'elemento di valutazione deve essere esclusivamente il merito a seguito della valutazione dei dirigenti. A parità di punteggio deve essere preferito, in analogia a quanto disposto dalla normativa nazionale per i concorsi, il più giovane di età.

Cacciagrano dà lettura dei criteri di selezione che si propongono:

- esperienza lavorativa/professionale;
- titoli culturali;
- aggiornamento professionale e pubblicazioni;
- valutazione correlata alla performance individuale;
- anzianità nella fascia in godimento.

Marcucci propone di stilare due graduatorie: una per le categorie A, B e C e un'altra per la categoria D/DS.

Alle ore 16,08 Sabrina Tennina e Francesco Chiavaroli lasciano la riunione. Assume la presidenza della seduta Marco Cacciagrano.

Pasqualone in rappresentanza della FIALS chiede il rispetto del decreto Madia 25.05.2017 n. 74 su performance e valutazione.

Zamponi, fermo i criteri proposti, propone una graduatoria per ogni categoria (n. 5 categorie: A, B, C, D e DS) e il 50% delle progressioni orizzontali per ogni categoria.

I presenti concordano che l'Agenzia predisporrà la versione definitiva della proposta discussa in data odierna e la trasmetterà ai rappresentanti sindacali entro la presente settimana.

Cacciagrano riferisce che il Distretto di Chieti ha già utilizzato tutto il fondo per lo straordinario 2018 e considerato che entro la fine dell'anno non saranno consumate tutte le risorse destinate alla pronta disponibilità, si propone di spostare € 1.500,00 dalla pronta disponibilità allo straordinario per il Distretto di Chieti.

I rappresentanti sindacali, pur evidenziando delle riserve, approvano la proposta con, tuttavia, l'incremento del fondo dello straordinario del Distretto di Chieti solo per € 1.300,00.

Viene quindi distribuito ai presenti il testo della proposta del regolamento per la gestione delle progressioni orizzontali.

Alle ore 17,00 rientra Francesco Chiavaroli.

I presenti danno lettura della proposta di Regolamento e ne discutono articolo per articolo. Dopo ampia discussione, le parti approvano, all'unanimità, l'allegato Regolamento per la gestione delle Progressioni economiche orizzontali del personale del Comparto (Allegato A).

La seduta ha termine alle ore 18:15.

Letto, approvato e sottoscritto.

La delegazione di parte datoriale

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

La delegazione di parte sindacale

Categoria: FI.ALS
UIL FPL
UIL FPL
CSLTP
FPCGIL
FSI
.....
RSU: CGIL
CISL
CISL
ASC
CGIL
CGIL
CISL
CGIL-FP
FSI



Federazione Sindacati Indipendenti

SEGRETERIA TERRITORIALE PESCARA

fsiabruzzo@pec.it, fsi.pescara@gmail.com, 3470779302

Web site : www.sindacatofsi.it

Al Direttore Generale ARTA
Arch. Chiavaroli
Direttore Amministrativo
Dott. Cacciagrano

OGGETTO: Delega Segretario Territoriale – Riunione sindacale 10.12.18.

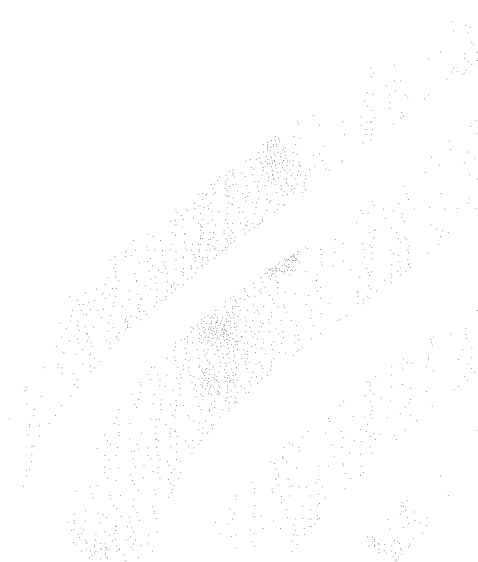
La scrivente O.S. F.S.I, **delega** la Sig.ra Tennina Sabrina per la riunione da voi convocata per il giorno 10.12.2018.

Cordiali saluti.

Pescar, 10.12. 2018

Il Segretario Territoriale FSI
Stefania Palestini

F
Protocollo Generale
Protocollo N. 0052802/2018 del 10/12/2018



Riunione del 10.12.2018 della Delegazione trattante del Comparto

Elenco Presenti

Sigla Sindacale – RSU – Partedatoriale	Nominativo	Firma
R.S.U.	Pierino Di Pietro	
R.S.U.	Gianluca Marinelli	
R.S.U.	Massimo Petrini	
R.S.U.	Pierpaolo Piccone	
R.S.U.	Giuseppe Pierfelice	
R.S.U.	Vittorio Trasatti	
R.S.U.	Antonio Di Giansante	
R.S.U.	Marco De Berardis	
R.S.U.	Enrico Paolucci	
R.S.U.	Fabio Flaiani	
R.S.U.	Sabrina Tennina	
R.S.U.	Gabriella D'Angelo	
UIL FPL	CARLO ZAMPON	
FIALS CONFESAL	PASQUALE GABRIELI	
FP CGIL	ANTHONY PASQUALE	
PAOLA PUGLISI FP	CGIL ABRUZZO-TOLIS	
TENNINA SABINA	Sabrina Tennina	FSI
DI GIANNI ANTONIO		DECCANO CISE FP
MARCO FRAMERICO		UIL FPL
DG ANTONIO	FRANCESCO ANTONIO	

Regolamento per la gestione delle Progressioni economiche orizzontali del personale del Comparto

Art. 1 – Progressione economica orizzontale

Le parti concordano di destinare € 85.000,00 del fondo per il finanziamento delle fasce retributive di cui all'art. 81 del CCNL 21.05.2018 alla progressione economica orizzontale del personale del comparto dipendente a tempo indeterminato.

A tal fine verrà indetta una selezione interna per l'attribuzione di fasce economiche superiori a quelle in godimento, per una aliquota di personale, a far data dal 1 gennaio 2018.

L'attribuzione delle fasce economiche da parte dell'Agenzia ha luogo nel rispetto dell'equilibrio complessivo tra i vari ruoli professionali ricompresi nelle categorie.

Il presente accordo ha validità biennale, ragion per cui anche nel 2019 si procederà all'attribuzione delle fasce economiche sulla base dei criteri individuati nel presente Regolamento, salvo ulteriori modifiche o integrazioni al presente accordo.

Art. 2 – Ripartizione delle risorse disponibili

Per stabilire il numero dei passaggi di fascia possibili, nel limite delle risorse finanziarie esistenti e disponibili nel fondo, verrà stilata una graduatoria per ogni categoria (n. 4 categorie: A, B, C e D) e sarà consentita la progressione orizzontale nel massimo del 50% delle risorse per ogni categoria.

Art. 3 – Atti propedeutici alla selezione

Individuato il numero delle fasce retributive da assegnare nell'anno di riferimento, l'Agenzia indice Avviso di selezione interna per l'individuazione del personale cui attribuire le fasce in interesse.

L'avviso di selezione va pubblicato nella sezione del sito internet agenziale "Amministrazione Trasparente – Bandi di concorso" ed allo stesso va data massima diffusione tra i dipendenti.

Art. 4 – Requisiti di ammissione alla selezione

Accedono alla selezione per le progressioni economiche orizzontali i dipendenti di ARTA Abruzzo a tempo indeterminato in servizio al 1 gennaio 2018 in possesso di:

- Almeno due anni di permanenza nella fascia retributiva in godimento;

- b) Assenza nel biennio precedente, a far data dalla pubblicazione dell'Avviso, di sanzioni disciplinari superiori al rimprovero verbale;
- c) Non collocazione nella fascia massima della categoria di appartenenza.

Art. 5 – Criteri di selezione

L'attribuzione della fascia retributiva ha luogo, previa valutazione selettiva, nel rispetto dei principi generali enunciati all'art. 35 del CCNL 07.04.1999.

In particolare, il punteggio finale espresso in centesimi viene assegnato secondo i seguenti criteri:

1) Esperienza lavorativa/professionale

Saranno valutati i servizi prestati al 31 dicembre dell'anno antecedente a quello di attribuzione delle fasce, sia a tempo indeterminato che a tempo determinato senza soluzione di continuità, effettuati in regime di lavoro dipendente.

La valutazione avviene attribuendo per ogni anno di servizio:

- a) Punt 1,00 per anno per il servizio prestato nell'attuale categoria, a tempo indeterminato e determinato senza soluzione di continuità, nell'ambito delle Agenzie ambientali fino al raggiungimento del massimo ottenibile per categoria e fascia;
- b) Punt 0,80 per anno per il servizio prestato nella categoria inferiore, a tempo indeterminato e determinato senza soluzione di continuità, nell'ambito delle Agenzie ambientali fino al raggiungimento del massimo ottenibile per categoria e fascia;
- c) Punt 0,70 per anno per il servizio prestato nell'attuale categoria presso altre Pubbliche Amministrazioni, a tempo indeterminato e determinato senza soluzione di continuità, fino al raggiungimento del massimo ottenibile per categoria e fascia;
- d) Punt 0,50 per anno per il servizio prestato nella categoria inferiore presso altre Pubbliche Amministrazioni, a tempo indeterminato e determinato senza soluzione di continuità, fino al raggiungimento del massimo ottenibile per categoria e fascia.

Per l'attribuzione del punteggio riferito all'anzianità si stabiliscono gli ulteriori seguenti criteri:

- l'anzianità viene calcolata in base ai giorni effettivi di servizio;
- il punteggio viene proporzionalmente ridotto per i rapporti di lavoro a tempo parziale;
- devono essere inseriti e verranno scomputati i periodi di aspettativa senza assegni e i periodi di congedo straordinario

2) Titoli culturali

- a) Diploma di laurea magistrale (vecchio e nuovo ordinamento), Diploma di laurea specialistica attinenti al profilo di appartenenza: punti 5;
- b) Diploma di laurea triennale attinenti al profilo di appartenenza: punti 3;

- c) Titoli dichiarati equipollenti, con decreti del Ministro della Sanità, al diploma di laurea triennale per le professioni sanitarie Tecniche, quelle della Riabilitazione, per le professioni Infermieristica-Ostetrica e per le professioni della Prevenzione attinenti al profilo di appartenenza: punti 3;
- d) Diploma di scuola media superiore (solo per i passaggi delle cat. A, B, C): punti 3;
- e) Master I° livello / Corso di perfezionamento post universitario attinenti al profilo di appartenenza: punti 1;
- f) Master II° livello / Dottorato di ricerca / Diploma di specializzazione attinenti al profilo di appartenenza: punti 1,5.

Si precisa che per tutto il personale non verrà conteggiato il titolo di studio inferiore se in possesso di quello superiore (ad esclusione dei punti "e" ed "f").

3) Aggiornamento professionale e pubblicazioni

Sarà valutata l'attività di formazione e aggiornamento (corsi con verifica finale di apprendimento) al fine di evidenziare il livello di formazione professionale di ciascun candidato.

L'aggiornamento professionale sarà valutato solo se circostanziato nella durata e se verrà indicato l'ente formatore.

In particolare potranno essere attribuiti i seguenti punteggi per le attività svolte nel triennio antecedente a quello di attribuzione delle fasce:

- a) Corsi attinenti al profilo di appartenenza di durata fino a 3 giornate: punti 0,2 per corso;
- b) Corsi attinenti al profilo di appartenenza di durata superiore a 4 giornate: punti 0,3 per corso.

Le pubblicazioni nel triennio antecedente a quello di attribuzione delle fasce devono essere edite a stampa e dovranno essere prodotte in originale o in copia legale o autenticata ai sensi di legge ovvero autocertificate nei casi e nei limiti previsti dalla vigente normativa.

Saranno valutate le pubblicazioni solamente se attinenti all'attività svolta:

- lavori in collaborazione con più autori: punti 0,2;
- monografie, articoli come unico autore: punti 0,3.

4) Valutazione correlata alla performance individuale

Ai fini della progressione in oggetto, verranno prese in considerazione le valutazioni relative alla media nel triennio antecedente a quello di attribuzione delle fasce per la qualità della prestazione individuale dei singoli dipendenti, così come derivante dalla metodologia di cui al Protocollo applicativo del sistema premiante per il Comparto, approvato con deliberazione del Direttore Generale n. 149/2013.

Il calcolo della media va effettuata al centesimo e l'arrotondamento va effettuato all'unità superiore se la prima cifra decimale è uguale o maggiore di cinque (es.: 23,50 va arrotondato a 24,00) altrimenti l'arrotondamento va effettuato all'unità inferiore se la prima cifra decimale è minore di cinque (es.: 22,48 va arrotondato a 22,00).

Valutazione performance del triennio (max 25/25)	Categorie A e B (punti max 25)	Categorie C e D (punti max 30)
Punti 18-20/25	10	15
Punti 21/25	13	18
Punti 22/25	16	21
Punti 23/25	19	24
Punti 24/25	22	27
Punti 25/25	25	30

5) Anzianità nella fascia in godimento

Il punteggio si ottiene attribuendo, per ogni anno di permanenza nella fascia in godimento, un punto fino al raggiungimento del massimo ottenibile. Se la permanenza nella fascia in godimento supera i sette anni, per ciascun anno viene attribuito un punteggio di 2 punti annui fino al raggiungimento del massimo ottenibile.

Art. 6 - Ripartizione dei punteggi e massimali per categoria e fascia

Per l'attribuzione dei punteggi relativi ai criteri di cui all'rt. 5 del presente Regolamento si farà riferimento ad una scala di 100 punti complessivi, ripartiti per categoria, come nelle seguenti tabelle:

	Categoria A	Categoria B	Categoria C	Categoria D
<i>Esperienza lavorativa/professionale</i>	30	30	20	20
<i>Titoli culturali</i>	10	10	15	15
<i>Aggiornamento professionale e pubblicazioni</i>	15	15	20	20
<i>Valutazione correlata alla performance individuale</i>	25	25	30	30
<i>Anzianità nella fascia in godimento</i>	20	20	15	15
TOTALE	100	100	100	100

Handwritten signatures and notes at the bottom of the page.

Art. 7 – Definizione delle graduatorie di selezione

Al termine della selezione, verificati i punteggi e le dichiarazioni rese dai dipendenti aventi diritto anche sulla base di controlli a campione, saranno formulate apposite graduatorie.

In caso di parità di punteggio, la fascia sarà attribuita al dipendente con un punteggio per la valutazione correlata alla performance individuale più alto. Nel caso di ulteriore parità, la fascia sarà attribuita al dipendente con maggiore anzianità nella fascia in godimento.

Art. 8 – Procedure di attribuzione dei benefici economici

Al personale utilmente collocato, rispetto al numero previsto, è attribuita con atto del Direttore Generale con decorrenza dal 1 gennaio 2018 la fascia retributiva superiore.

L’Agenzia nel corso dell’adozione del provvedimento formale provvederà ad effettuare controlli rispetto alle autocertificazioni dichiarate nelle domande di partecipazione e, in caso di discordanza tra le dichiarazioni rese e i dati in possesso o acquisiti dall’Agenzia, il dipendente verrà automaticamente escluso dalla graduatoria e incorrerà nelle sanzioni di cui all’art. 76 del DPR 445/2000 in caso di falsità negli atti o di dichiarazioni mendaci.

Art. 9 – Validità delle graduatorie.

Le graduatorie hanno validità esclusivamente per le progressioni economiche individuate per l’anno.

Art. 10 – Entrata in vigore

Il presente Regolamento entrerà in vigore dopo l’approvazione con delibera del Direttore Generale.

UIL FPL
off. econ. FIALS
UIL FPL
CISL TP
RSU

Handwritten signatures and text on the left side of the page, including names like "L'ufficio econ." and "L'ufficio econ."

FPCGIL
RSU FPCGIL
RSU CGIL
RSU CISL
RSU CGIL
RSU CISL