

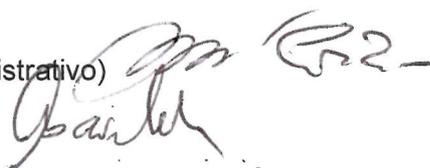
IPOTESI CONTRATTO INTEGRATIVO AZIENDALE AVENTE AD OGGETTO “CRITERI PER LA DEFINIZIONE DELLE PROCEDURE DELLE PROGRESSIONI ECONOMICHE ALL’INTERNO DELLE AREE” AI SENSI ART. 19 CCNL 2019-2021 COMPARTO SANITA’

Il giorno 14/10/2024, alle ore 10:00 presso la sala riunioni del Distretto Provinciale di Chieti, su convocazione del Direttore Generale dell’Arta Abruzzo (note prot. n. 38135 del 01/10/2024 e 38664 del 04/10/2024), si riuniscono per la sottoscrizione della presente ipotesi di contratto integrativo aziendale avente ad oggetto “Criteri per la definizione delle procedure delle progressioni economiche all’interno delle aree” ai sensi art. 19 CCNL 2019-2021 comparto Sanità” la delegazione trattante di parte pubblica, le OO.SS. e le RSU del Comparto.

Sono presenti i seguenti soggetti:

DELEGAZIONE PARTE DATORIALE

- Dott. Raimondo Micheli (Direttore Amministrativo)
- Dott. Massimo Giusti (Direttore Tecnico)



SEGRETERIE DEI SINDACATI:

- Carlo D'Amico UIL
- Roberto Orlando FP-CGIL
- Stefano Labate FIACS
-
- VITO DE MILIA CISL FP

COMPONENTI RSU

- Stefano Giusti
-
-
-
-
-



.....
Funge da segretario verbalizzante il Dott. Valerio Di Giancroce

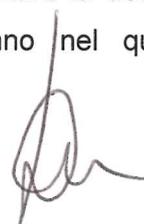
I partecipanti, visti i presenti, danno atto della validità della seduta.

Il Direttore Generale, Presidente della delegazione di parte datoriale, risulta assente per altro impegno istituzionale e per la presente riunione ha delegato il Direttore Amministrativo, Dott. Raimondo Micheli.

PREMESSE

Le Parti danno preliminarmente atto della seguente normativa ed indicazioni in materia di progressioni economiche:

- Art. 52 comma 1 bis D.Lgs n. 165/2001 e ss.mm.ii., il quale stabilisce *che le progressioni all'interno della stessa Area avvengono, con modalità stabilite dalla contrattazione collettiva, in funzione delle capacità culturali e professionali e dell'esperienza maturata e secondo i principi di selettività, in funzione della qualità dell'attività svolta e dei risultati conseguiti, attraverso l'attribuzione di fasce di merito;*
- Art. 23 del D.Lgs. n. 150/2009 che stabilisce *che 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;*
- Circolare n. 15/2019 del Ministero dell'Economia e delle Finanze/IGOP (Conto Annuale), confermata dal Dipartimento della Funzione Pubblica – prot. n. 44366/2019 ai sensi della quale la quota limitata di personale cui può essere riconosciuta la progressione economica non può eccedere il 50% della platea dei potenziali beneficiari, ai sensi di quanto previsto dall'art. 23 del D.Lgs. n. 150/2009;
- Art. comma 5, lett. c), del CCNL 2/11/2022 Comparto Sanità triennio 2019-2021 del personale del Comparto Sanità che demanda alla contrattazione collettiva integrativa la definizione dei criteri di attribuzione delle progressioni economiche all'interno delle Aree;
- Art. 19 del citato CCNL che disciplina espressamente le progressioni economiche all'interno delle Aree di inquadramento;
- Art. 102 "*Fondo incarichi, progressioni economiche e indennità professionale*" del citato CCNL;
- Parere Ministero dell'Economia e delle Finanze, Dipartimento RGS prot. n. 17635 del 27/02/2014 ai sensi del quale risulta impossibile retrodatare la decorrenza delle progressioni economiche anteriormente al primo gennaio dell'anno nel quale risulta approvata la graduatoria delle stesse.



Le parti concordano di attivare le selezioni per l'attribuzione dei DEP in favore del personale del Comparto con decorrenza 01/01/2024 ed a tal fine approvano il Regolamento per le progressioni economiche all'interno delle Aree - Differenziali Economici di Professionalità - DEP (allegato A) che costituisce parte integrante e sostanziale del presente Accordo.

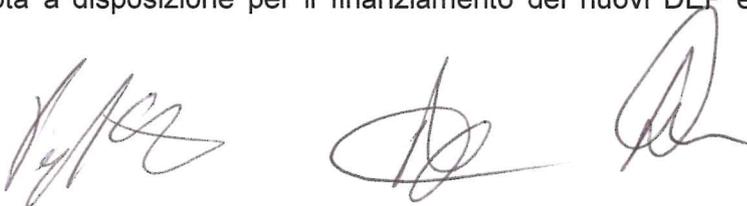
Le parti concordano il riconoscimento dei DEP ad un numero di dipendenti pari al 50% degli aventi diritto così come individuati dal suddetto Regolamento per una spesa di € 85.700,00 come specificato nella seguente tabella:

| AREA | IMPORTO DEP | NR. DIP. AVENTE TITOLO | COSTO PROGRESSIONE 100% | N. DEP ATTRIBUIBILI 2024 | COSTO PROGRESSIONE 50% |
|----------------------|-------------|------------------------|-------------------------|--------------------------|------------------------|
| SUPPORTO | € 700,00 | 18 | € 12.600,00 | 9 | € 6.300,00 |
| OPERATORI | € 800,00 | 0 | | | |
| ASSISTENTI | € 1.000,00 | 58 | € 58.00,00 | 29 | € 29.000,00 |
| PROF. SALUTE E FUNZ. | € 1.200,00 | 84 | € 100.800,00 | 42 | € 50.400,00 |
| TOTALE | | 160 | € 171.400,00 | 80 | € 85.700,00 |

Con determina n. 734 del 14/05/2024 sono stati quantificati in via provvisoria i fondi contrattuali del Comparto per l'anno 2024 come di seguito indicati:

| FONDO | IMPORTO |
|---|----------------|
| ART. 102 "Fondo Incarichi, progressioni economiche e indennità professionali" | € 696.782,55 |
| ART. 103 "Fondo Premialità e condizioni di lavoro" | € 543.995,54 |
| TOTALE | € 1.240.778,09 |

Si specifica che i DEP sono finanziati con le risorse di cui al fondo ex art. 102 CCNL 2019/2021. Tenuto conto degli utilizzi teorici per il finanziamento di tutte le indennità i cui costi vengono sostenuti con le risorse di cui al fondo art. 102 CCNL (Differenziali economici "storici" – ex fasce retributive, indennità di funzione, indennità qualificazione professionale, indennità professionale specifica) si rileva che la quota a disposizione per il finanziamento dei nuovi DEP è pari ad € 48.437,42.



| | ART. 102 CCNL 2019-2021 | ART. 103 CCNL 2019-2021 | |
|--|--|--|----------------|
| FONDI | INCARICHI, PROGRESSIONI ECONOMICHE E INDENNITA' PROFESSIONALI | PREMIALITA E CONDIZIONI DI LAVORO | |
| Totale FONDO | € 696.782,55 | € 543.995,54 | € 1.240.778,09 |
| QUOTE INTRAMOENIA, VISITE ISPETTIVE, ISTRUTTORIE RIR, COMMISSIONI COLLADO | | | € - |

| | ART. 102 CCNL 2019-2021 | ART. 103 CCNL 2019-2021 | |
|--|-------------------------|-------------------------|--------------|
| SPESA | | | |
| STRAORDINARIO | | € 35.949,50 | |
| INDENNITA' MANEGGIO VALORI | | € 2.159,00 | |
| PRODUTTIVITA' | | | |
| DIFFERENZIALE ECONOMICO PROFESSIONALITA' | € 276.392,81 | | |
| AD PERSONAM | | | |
| INDENNITA' FUNZIONE (PARTE FISSA+PARTE VARIABILE) | € 199.976,00 | | |
| INCREMENTO INDENNITA' FUNZIONE ART. 99 COMMA 6 | € 26.040,00 | | |
| INDENNITA' FUNZIONE DI BASE ART. 32 CCNL COMMA 8 | € 73.000,00 | | |
| INDENNITA' QUALIFICAZIONE PROFESSIONALE | € 68.505,19 | | |
| INDENNITA' PROFESSIONALE SPECIFICA | € 4.431,13 | | |
| TOTALE SPESA | € 648.345,13 | € 38.108,50 | € 686.453,63 |
| RESIDUO | € 48.437,42 | € 505.887,04 | € 554.324,46 |
| SOMME NON DISTRIBUITE ANNO 2023 | | | € - |
| TOTALE DA DISTRIBUIRE PRODUTTIVITA' 2024 | | | € 554.324,46 |

STANTE l'insufficienza delle risorse a disposizione sul fondo "Incarichi, progressioni economiche e indennità professionali" ex art. 102 CCNL per il finanziamento del numero di DEP che si intende attribuire, VISTO l'art. 103 comma 12 CCNL il quale stabilisce che "In sede di contrattazione integrativa ai sensi dell'art. 9, le disponibilità del presente Fondo destinate alla voce di cui al comma 9 let. c) possono essere ridotte di una quota non superiore al 30% di quanto destinato nell'anno precedente alla medesima voce. La predetta riduzione è computata in aumento del Fondo incarichi progressioni economiche e indennità professionali ai sensi dell'art. 102 comma 3 lett. d)", le parti concordano di ridurre il Fondo "Premialità e condizioni di lavoro" di €

[Handwritten signatures]



40.000,00, portando la suddetta somma ad incremento del Fondo "Incarichi progressioni economiche e indennità professionali".

I fondi risultano pertanto rideterminati nei seguenti importi:

| FONDO | IMPORTO |
|---|----------------|
| ART. 102 "Fondo Incarichi, progressioni economiche e indennità professionali" | € 736.782,55 |
| ART. 103 "Fondo Premialità e condizioni di lavoro" | € 503.995,54 |
| TOTALE | € 1.240.778,09 |

Il presente accordo sarà trasmesso al Revisore Unico, unitamente alla relazione illustrativa ed alla relazione tecnico-finanziaria per il controllo sulla compatibilità dei costi con i vincoli di bilancio e per la relativa certificazione degli oneri. Le parti si danno reciprocamente atto che la suddetta ipotesi di accordo diverrà esecutiva senza obbligo di nuova sottoscrizione solo a seguito del parere positivo del Revisore Unico.

[Handwritten signature] FP-CGIL

[Handwritten signature]

FP-CGIL

[Handwritten signature]



IPOTESI CONTRATTO INTEGRATIVO AZIENDALE AVENTE AD OGGETTO "CRITERI PER LA DEFINIZIONE DELLE PROCEDURE DELLE PROGRESSIONI ECONOMICHE ALL'INTERNO DELLE AREE" AI SENSI ART. 19 CCNL 2019-2021 COMPARTO SANITA'

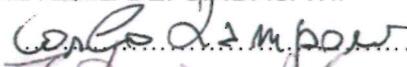
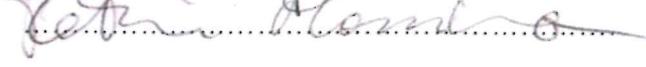
Il giorno 14/10/2024, alle ore 10:00 presso la sala riunioni del Distretto Provinciale di Chieti, su convocazione del Direttore Generale dell'Arta Abruzzo (note prot. n. 38135 del 01/10/2024 e 38664 del 04/10/2024), si riuniscono per la sottoscrizione della presente ipotesi di contratto integrativo aziendale avente ad oggetto "Criteri per la definizione delle procedure delle progressioni economiche all'interno delle aree" ai sensi art. 19 CCNL 2019-2021 comparto Sanità" la delegazione trattante di parte pubblica, le OO.SS. e le RSU del Comparto.

Sono presenti i seguenti soggetti:

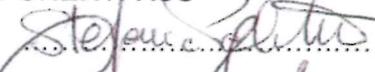
DELEGAZIONE PARTE DATORIALE

- Dott. Raimondo Micheli (Direttore Amministrativo)
- Dott. Massimo Giusti (Direttore Tecnico)

SEGRETERIE DEI SINDACATI:

- 
- 
-
-
-

COMPONENTI RSU

- 
- 
- 
-
-
-

IPOTESI CONTRATTO INTEGRATIVO AZIENDALE AVENTE AD OGGETTO “CRITERI PER LA DEFINIZIONE DELLE PROCEDURE DELLE PROGRESSIONI ECONOMICHE ALL'INTERNO DELLE AREE” AI SENSI ART. 19 CCNL 2019-2021 COMPARTO SANITA’

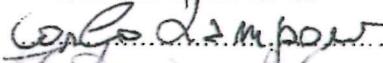
Il giorno 14/10/2024, alle ore 10:00, presso la sala riunioni del Distretto Provinciale di Chieti, su convocazione del Direttore Generale dell'Arta Abruzzo (note prot. n. 38135 del 01/10/2024 e 38664 del 04/10/2024), si riuniscono per la sottoscrizione della presente ipotesi di contratto integrativo aziendale avente ad oggetto “Criteri per la definizione delle procedure delle progressioni economiche all'interno delle aree” ai sensi art. 19 CCNL 2019-2021 comparto Sanità” la delegazione trattante di parte pubblica, le OO.SS. e le RSU del Comparto.

Sono presenti i seguenti soggetti:

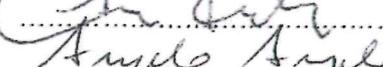
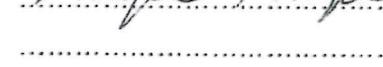
DELEGAZIONE PARTE DATORIALE

- Dott. Raimondo Micheli (Direttore Amministrativo)
- Dott. Massimo Giusti (Direttore Tecnico)

SEGRETERIE DEI SINDACATI:

- 
- 
-
-
-

COMPONENTI RSU

- 
- 
- 
-
-
-

IPOTESI CONTRATTO INTEGRATIVO AZIENDALE AVENTE AD OGGETTO "CRITERI PER LA DEFINIZIONE DELLE PROCEDURE DELLE PROGRESSIONI ECONOMICHE ALL'INTERNO DELLE AREE" AI SENSI ART. 19 CCNL 2019-2021 COMPARTO SANITA'

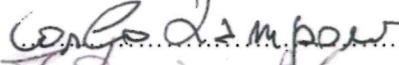
Il giorno 14/10/2024, alle ore 10:00, presso la sala riunioni del Distretto Provinciale di Chieti, su convocazione del Direttore Generale dell'Arta Abruzzo (note prot. n. 38135 del 01/10/2024 e 38664 del 04/10/2024), si riuniscono per la sottoscrizione della presente ipotesi di contratto integrativo aziendale avente ad oggetto "Criteri per la definizione delle procedure delle progressioni economiche all'interno delle aree" ai sensi art. 19 CCNL 2019-2021 comparto Sanità" la delegazione trattante di parte pubblica, le OO.SS. e le RSU del Comparto.

Sono presenti i seguenti soggetti:

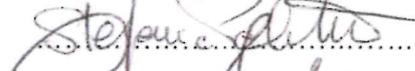
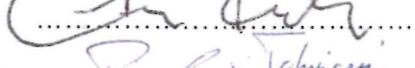
DELEGAZIONE PARTE DATORIALE

- Dott. Raimondo Micheli (Direttore Amministrativo)
- Dott. Massimo Giusti (Direttore Tecnico)

SEGRETERIE DEI SINDACATI:

- 
- 
-
-
-

COMPONENTI RSU

- 
- 
- 
-
-
-

Ai Componenti la Delegazione di parte datoriale:

Direttore Generale
Direttore Tecnico

Alle OO.SS.

CGIL - FP

CISL - FPS

UIL - FPL

FIALS

FSI

Ai Componenti RSU:

Angelo Angelone
Roberto Civitareale
Antonio Di Giansante
Stefania Palestini
Carlo Bellina Agostinone
Gianni Gianfelice
Lucio Lancia
Pierluigi Tribuiani
Denise Pasqualone

Al Presidente del CUG

Al Presidente dell'OPI

fpreg@pec.cgilabruzzomolise.it

cislfpabruzzomolise@pec.it

pescaraulfpl@pec.it

fialspescara@pec.libero.it

fsinazionale@pec.it

U
ARTA ABRUZZO
Protocollo Generale
COPIA CONFORME ALL'ORIGINALE DIGITALE
Protocollo N. 0041950/2024 del 25/10/2024
Firmatario: RAIMONDO MICHELI, MARCO CACCIAGRANO

OGGETTO: Regolamento per la disciplina delle progressioni economiche all'interno delle Aree.

Facendo seguito all'incontro tenutosi il giorno lunedì 14 ottobre 2024, di Contrattazione per la definizione delle procedure delle progressioni economiche all'interno delle aree, a seguito di richieste di precisazioni pervenute a questa Direzione si trasmette in allegato la proposta di modifica della lettera E. Esperienza professionale maturata così come segue:

E. Esperienza professionale maturata

Saranno valutati i servizi prestati al 31 dicembre dell'anno precedente a quello di attribuzione delle progressioni economiche, con o senza soluzione di continuità, anche a tempo determinato e a tempo parziale, presso l'Agenzia od Enti del Comparto di cui all'art. 1 del CCNL relativo al personale del Comparto Sanità triennio 2019-2021 nonché presso altre amministrazioni di Comparti diversi, nel medesimo o corrispondente profilo fino ad un massimo di 30 punti.

L'esperienza professionale maturata verrà calcolata con attribuzione dei punteggi secondo la seguente Tabella:

| | |
|---|------------|
| Per ciascun anno di servizio prestato, con o senza soluzione di continuità, anche a tempo determinato e a tempo parziale, presso l'Agenzia o Enti del CCNL Comparto Sanità, nel medesimo o corrispondente profilo | Punti 1,00 |
| Per ciascun anno di servizio prestato, con o senza soluzione di continuità, anche a tempo determinato e a tempo parziale, presso Amministrazioni di Comparti diversi, nel medesimo o corrispondente profilo | Punti 0,70 |

Non concorrono ai fini del computo dell'esperienza professionale maturata, i servizi prestati presso soggetti privati e i periodi non consistenti in attività lavorative subordinate (es. rapporti di lavoro libero-professionali, co.co.co. interinali, L.S.U.) e sono, altresì, esclusi i periodi di congedo fruiti ai sensi dell'art. 42, co. 5 e segg. del D. Lgs. 151/2001 e i periodi di assenza continuativa non retribuita dal servizio, quali, ad es. le aspettative non retribuite e i periodi di congedo straordinario. Il rapporto di lavoro part-time si riduce proporzionalmente.

Le frazioni di anno sono valutate in ragione mensile considerando, come mese intero, periodi continuativi di giorni trenta o frazioni superiori a quindici giorni (giorni effettivamente maturati).

La suddetta proposta si intende approvata in assenza di Vostre segnalazioni.

Si allega, inoltre, il Regolamento per la disciplina delle progressioni economiche all'interno delle Aree, così come modificato a seguito delle richieste pervenute nell'incontro di contrattazione del 14 ottobre sopra richiamato.



Si segnala che l'adozione del presente Regolamento riveste carattere di urgenza, per consentire l'attivazione delle procedure amministrative per l'attribuzione dei differenziali economici di professionalità al personale di questa Agenzia.

Cordiali saluti.

Il Direttore dell'Area Amministrativo
Dott. Marco Cacciagrano
(F.to digitalmente)

Il Direttore Amministrativo
Dott. Raimondo Micheli
(F.to digitalmente)

All.: Regolamento per la disciplina delle progressioni economiche all'interno delle Aree.



REGOLAMENTO

**PER LA DISCIPLINA DELLE PROGRESSIONI
ECONOMICHE ALL'INTERNO DELLE AREE**

**CONTRATTAZIONE COLLETTIVA INTEGRATIVA (C.C.I.) 2024
CCNL – COMPARTO SANITA' 2019-2021**

Regolamento per le Progressioni economiche all'interno delle Aree

Differenziali Economici di Professionalità (DEP)

L'Istituto delle Progressioni Economiche all'interno delle Aree è disciplinato dall'art. 19 del CCNL Comparto Sanità 2019-2021, che demanda alla Contrattazione Collettiva Integrativa, di cui all'art. 9 comma 5 lett. c), il compito di definire le procedure e il numero di "differenziali economici di professionalità" (DEP) di pari importo all'interno di ciascuna Area.

Tali differenziali sono da intendersi come incrementi stabili dello stipendio, senza differenziazione di più posizioni economiche e nel numero massimo stabilito dalla contrattazione integrativa.

L'assegnazione della progressione economica produce effetti esclusivamente in termini economici per tutto il periodo in cui il dipendente permane nell'Area di inquadramento.

La progressione economica rappresenta una delle diverse possibilità di utilizzo e destinazione del Fondo delle risorse decentrate e si attua attraverso la sottoscrizione dell'Accordo Integrativo Aziendale.

I Differenziali sono attribuiti con decorrenza 1° gennaio dell'anno di sottoscrizione dell'Accordo Integrativo Aziendale nel quale gli stessi sono finanziati.

Non è possibile attribuire più di un DEP a dipendente per ciascuna procedura selettiva.

I DEP complessivamente attribuibili nell'anno 2024 ed il valore di ciascuno di essi sono indicati, distinti per Area di inquadramento, nella seguente Tabella (valori da Tabella E del CCNL 2019 – 2021):

| Area | Valore annuo | Numero massimo DEP attribuibili per l'anno 2024 (50% aventi diritto) |
|---|--------------|--|
| Area Professionisti della salute e funzionari (ex DS e D) | € 1.200,00 | n. 42 (totale dipendenti appartenenti all'Area n. 97) |
| Area degli Assistenti (ex C) | € 1.000,00 | n. 29 (totale dipendenti appartenenti all'Area n. 60) |
| Area degli Operatori (ex BS) | € 800,00 | n. 0 (totale dipendenti appartenenti all'Area n. 1) |
| Area del Personale di supporto e degli Operatori (ex A e B) | € 700,00 | n. 9 (totale dipendenti appartenenti all'Area n. 18) |

PROCEDURA PER L'ATTRIBUZIONE DEI DEP

L'attribuzione dei DEP avviene mediante una procedura selettiva, basata sui principi di meritocrazia e dei criteri di valutazione di cui all'art. 19 del CCNL del 02/11/2022 così come definiti nel presente Regolamento.

Il processo che conduce all'attribuzione dei DEP è sinteticamente identificabile nelle seguenti fasi:

- A. Verifica della disponibilità di risorse da destinare a tal fine;
- B. Sottoscrizione dei contratti integrativi (normativo per la regolamentazione dei criteri e procedure di assegnazione ed economico per la destinazione delle risorse alla specifica finalità);
- C. Certificazione da parte dell'organo di controllo – Revisore contabile;
- D. Emanazione dell'Avviso di selezione;
- E. Approvazione della graduatoria;
- F. Assegnazione dei DEP ai candidati vincitori.

Il processo sopra descritto va incardinato in una *consecutio temporis* molto stringente in quanto le graduatorie debbono essere approvate entro il 31 dicembre dell'anno di attribuzione dei DEP.

L'Agenzia procederà ad emanare un apposito Avviso di selezione, che verrà pubblicato sul sito internet agenziale per almeno 10 giorni.

Al fine di garantire la selettività nell'attribuzione dei differenziali, i DEP sono attribuiti previa stesura di distinte graduatorie per ciascuna Area dei partecipanti alla procedura selettiva risultati idonei, definite a partire dal punteggio più elevato e proseguendo in ordine decrescente; nell'attribuzione si dovrà tenere conto, equitativamente, delle percentuali di addensamento del personale nelle Aree (art. 19, comma 4, lett. d) CCNL).

A. Definizione delle risorse da destinare al finanziamento dei DEP e criteri di ripartizione dei DEP

La quota di risorse da destinare ai DEP attribuibili nell'anno è definita in sede di contrattazione integrativa di cui all'art. 9, comma 5, lettera a), del CCNL 2/11/2022, nel limite delle risorse previste per la copertura finanziaria degli stessi (risorse aventi caratteristiche di certezza e stabilità del Fondo di cui all'art. 102 "Fondo incarichi, progressioni economiche e indennità professionali), tenuto conto, equitativamente, delle percentuali di addensamento del personale nelle Aree.

Per l'anno 2024 il totale delle risorse è pari a € 85.700,00 corrispondente al 13,22% del Fondo di cui all'art. 102 (€ 648.345,00).

Tale importo è destinato a finanziare il 50% dei DEP del personale avente titolo per l'anno 2024.

Una quota delle risorse così destinate, pari all'8%, viene finalizzata all'attribuzione dei DEP secondo i criteri di priorità e le modalità di cui alla lettera e) dell'art. 19 del CCNL 2/11/2022, nello specifico:

- a) Al personale che abbia maturato almeno dieci (10) anni di esperienza professionale nella ex categoria o nella nuova Area di inquadramento senza aver mai conseguito progressioni economiche;
- b) Al personale che abbia maturato almeno venti (20) anni di esperienza professionale nella ex categoria o nella nuova Area di inquadramento e che, durante tale periodo, abbia conseguito fino a due progressioni economiche.

Le risorse di tale quota eventualmente non utilizzate sono destinate all'attribuzione dei DEP agli altri dipendenti secondo gli ordinari criteri definiti nel presente disciplinare.

B. Criteri per l'ammissione alla selezione per l'attribuzione dei DEP

Sono ammessi a partecipare alla selezione tutti i dipendenti in possesso dei seguenti requisiti:

1. Essere in servizio a tempo indeterminato presso l'Agenzia alla data del 1° gennaio dell'anno di attribuzione dei DEP – anche se in posizione di comando/distacco presso altra Agenzia/Ente del SSN o altre PP-AA di diverso Comparto – con inquadramento in una delle quattro Aree di cui alla tabella in premessa; non sono ammessi i dipendenti di altre Amministrazioni in comando o assegnazione temporanea presso questa Agenzia;
2. Aver maturato presso l'Agenzia o altri Enti del Comparto CCNQ, alla data del 1° gennaio dell'anno di attribuzione del DEP, una anzianità di servizio di almeno tre (3) anni nell'Area di appartenenza o nelle corrispondenti categorie di cui alla previgente classificazione, con o senza soluzione di continuità, anche a tempo determinato e/o a tempo parziale;
3. Non aver beneficiato di alcuna progressione economica (anche secondo la previgente disciplina) negli ultimi tre (3) anni. Relativamente a tale requisito si precisa, come chiarito dall'ARAN nell'orientamento applicativo CSAN127^a, che ai fini della quantificazione "dei tre anni senza avere beneficiato di alcuna progressione economica" si deve prendere in considerazione la data di decorrenza giuridica dell'ultima progressione economica acquisita (es. coloro che hanno conseguito l'ultima progressione economica nell'anno 2021 potranno partecipare alla selezione per l'assegnazione dei DEP dell'anno 2024);
4. Non aver riportato sanzioni disciplinari nel biennio precedente superiori alla multa; laddove, alla scadenza della presentazione delle domande, siano in corso procedimenti disciplinari, il dipendente viene ammesso alla procedura con riserva, e, ove lo stesso rientri in posizione utile nella graduatoria, la liquidazione del differenziale viene sospesa sino alla conclusione del procedimento disciplinare; se all'esito del procedimento al dipendente viene comminata una sanzione superiore alla multa, il dipendente viene definitivamente escluso dalla procedura; in tal caso l'Agenzia procederà allo scorrimento della graduatoria nella quale risultava inserito il dipendente ammesso con riserva, al fine di procedere all'attribuzione del differenziale "sospeso" al primo candidato in posizione utile nella graduatoria;
5. Aver conseguito una media delle valutazioni dell'ultimo triennio (calcolata con le modalità di cui al successivo punto IV non inferiore al valore soglia stabilito dal presente Regolamento pari a 18/25, (Tabella di cui alla lett. D);

C. Criteri di valutazione

Ai sensi dell'art. 19, comma 4, lett. d), del CCNL, la procedura selettiva è per soli titoli e, per ciascuna Area, sono attribuibili punteggi secondo le seguenti quote percentuali del punteggio totale:

- A. Una quota pari al 50% del punteggio totale in base alla media delle ultime tre valutazioni individuali annuali conseguite;
- B. Una quota pari al 30% del punteggio totale per l'esperienza professionale maturata;
- C. Una quota pari al 20% del punteggio totale, sulla base di ulteriori criteri definiti in sede di contrattazione integrativa.

In conformità a quanto previsto dalla richiamata norma contrattuale, la valutazione dei candidati avviene in centesimi e il punteggio massimo totale conseguibile è pari a 100 punti da ripartire come segue:

Punti 50 per la media delle ultime tre valutazioni individuali annuali conseguite (criterio A),

Punti 30 per l'esperienza professionale maturate (criterio B);

Punti 20 per gli ulteriori titoli culturali, professionali e di formazione o aggiornamento (criterio C).

D. Valutazioni individuali annuali

Verranno prese in considerazione le valutazioni relative alla media delle ultime tre valutazioni individuali annuali esistenti.

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)

Fino a 50 punti (50% del punteggio totale), sono attribuiti in base alle ultime tre valutazioni individuali annuali conseguite o comunque le ultime tre valutazioni disponibili in ordine cronologico (qualora non sia stato possibile effettuare la valutazione a causa di assenza dal servizio in relazione ad una delle annualità), secondo il vigente sistema di valutazione professionale di cui al "Sistema Premiante Aziendale Area del Comparto" adottato con deliberazione del Direttore Generale n. 173 del 27/12/2021.

Precisazioni:

1. Fermo restando quanto previsto al punto precedente, il triennio da prendere a riferimento è quello antecedente l'annualità di indizione della procedura selettiva;
2. Coerentemente con il sistema di valutazione professionale di cui al Regolamento agenziale sopra citato, la valutazione individuale è positiva se riporta un punteggio pari ad almeno 18/25mi;
3. La media delle ultime tre valutazioni individuali annuali conseguite si ottiene operando una media aritmetica dei punteggi attribuiti nell'arco del triennio di riferimento (con arrotondamento all'unità superiore se la parte decimale è maggiore o pari a 0,5, ovvero all'unità inferiore se la parte decimale risulta minore di 0,5);

4. Il personale in comando/distacco presso altra amministrazione e quello transitato per mobilità da altra amministrazione dovrà fornire, qualora l’Agenzia non sia in possesso di tali dati, le valutazioni ottenute nel triennio di riferimento per consentire la corretta valutazione;
5. Nel caso di valutazioni conseguite con sistemi difformi da quelli in uso presso l’Agenzia, la valutazione dovrà essere riparametrata, in modo da renderla conforme ai criteri agenziali e pervenire a una corretta attribuzione del punteggio.

Anche in questo caso, il “valore soglia” in corrispondenza del quale la valutazione si intende “positiva” è stabilito in 18/25_{mi}; pertanto, qualora la media aritmetica delle valutazioni individuali nel triennio considerato sia inferiore a tale valore soglia non sarà consentita la partecipazione alla procedura di assegnazione del DEP.

Ai fini della determinazione del punteggio relativo alle valutazioni individuali si calcola la media aritmetica delle risultanze della valutazione professionale degli ultimi tre anni o ultime tre valutazioni disponibili e si rapporta tale media alla scala dei punteggi attribuibili, nel limite massimo di 50 punti (es. 25/25_{mi} pari a 50 punti; 24/25_{mi} pari a 47 punti, ecc.) come da seguente Tabella:

| <i>Valutazione performance triennio (max 25/25)</i> | Punti |
|---|--|
| | <i>Area Professionisti della Salute e Funzionari (ex cat. D e Ds). Area del Personale di Supporto (ex cat. A e B), degli Operatori (ex cat. Bs) e degli Assistenti (ex cat. C)</i> |
| 25/25 | 50 |
| 24/25 | 47 |
| 23/25 | 44 |
| 22/25 | 41 |
| 21/25 | 38 |
| 18-20/25 | 35 |

E. Esperienza professionale maturata

Saranno valutati i servizi prestati al 31 dicembre dell’anno precedente a quello di attribuzione delle progressioni economiche, con o senza soluzione di continuità, anche a tempo determinato e a tempo parziale, presso l’Agenzia od Enti del Comparto di cui all’art. 1 del CCNL relativo al personale del Comparto Sanità triennio 2019-2021 nonché presso altre amministrazioni di Comparti diversi, nel medesimo o corrispondente profilo fino ad un massimo di 30 punti.

L’esperienza professionale maturata viene calcolata con attribuzione dei punteggi secondo la seguente Tabella:

| | |
|---|------------|
| Per ciascun anno di servizio prestato, con o senza soluzione di continuità, anche a tempo determinato e a tempo parziale, presso l'Agencia o Enti del CCNL Comparto Sanità, nel medesimo o corrispondente profilo | Punti 1,00 |
| Per ciascun anno di servizio prestato, con o senza soluzione di continuità, anche a tempo determinato e a tempo parziale, presso Amministrazioni di Comparti diversi, nel medesimo o corrispondente profilo | Punti 0,70 |

Non concorrono ai fini del computo dell'esperienza professionale maturata i servizi prestati presso soggetti privati e i periodi non consistenti in attività lavorative subordinate (es. rapporti di lavoro libero-professionali, co.co.co. interinali, L.S.U.) e sono, altresì, esclusi i periodi di congedo fruiti ai sensi dell'art. 42, co. 5 e segg. del D. Lgs. 151/2001 e i periodi di assenza continuativa non retribuita dal servizio quali, ad es. le aspettative non retribuite e i periodi di congedo straordinario.

Il rapporto di lavoro part-time si riduce proporzionalmente.

Le frazioni di anno sono valutate in ragione mensile considerando, come mese intero, periodi continuativi di giorni trenta o frazioni superiori a quindici giorni (giorni effettivamente maturati).

F. Titoli culturali e aggiornamento professionale

Fino a 20 punti (20% del punteggio totale) sono attribuiti in base ai seguenti ulteriori criteri correlati alle capacità culturali e professionali acquisite anche attraverso percorsi formativi.

Tale categoria di titoli viene valorizzata con attribuzione dei punteggi secondo le tabelle 1, 2 e 3 di seguito riportate, con un massimo attribuibile di 20 punti complessivi:

TABELLA 1 Titoli culturali: massimo 12 punti

| AREA | Punti |
|--|--|
| <ul style="list-style-type: none"> ➤ Area del Personale di Supporto (ex cat. A e B) – Diploma di scuola media superiore attinenti al profilo – Titoli, abilitazioni professionali o attestati di qualifica attinenti al profilo | 1 0,5 (sino ad un massimo di 1 punti) |
| <ul style="list-style-type: none"> ➤ Area degli Operatori (ex cat. Bs) – Diploma di scuola media superiore attinenti al profilo – Titoli, abilitazioni professionali o attestati di qualifica attinenti al profilo | 1 0,5 (sino ad un massimo di 1 punti) |
| <ul style="list-style-type: none"> ➤ Area degli Assistenti (ex cat. C) – Diploma di scuola media superiore attinenti al profilo – Diploma di Laurea triennale attinenti al profilo – Diploma di laurea magistrale (vecchio e nuovo ordinamento), Diploma di laurea specialistica attinenti al profilo – Titoli, abilitazioni professionali o attestati di qualifica attinenti il profilo | 1 2 3 0,5 (sino ad un massimo di 2 punti) |
| <ul style="list-style-type: none"> ➤ Area Professionisti della salute e funzionari (ex cat. D e Ds) | |

| | |
|--|-----|
| – Diploma di Laurea magistrale (vecchio e nuovo ordinamento), Diploma di Laurea specialistica attinente il profilo di appartenenza | 5 |
| – Diploma di Laurea triennale attinente il profilo di appartenenza | 3 |
| – Dottorato di ricerca/Corso di perfezionamento post Universitario attinenti il profilo di appartenenza | 2 |
| – Master I° livello/Corso di perfezionamento post Universitario attinenti il profilo di appartenenza | 0,5 |
| – Master II° livello/Diploma di specializzazione attinenti il profilo di appartenenza | 1,5 |

Precisazioni:

1. Non saranno valutati i titoli di studio culturali e/o professionali previsti dalla vigente normativa quali requisiti per l'accesso dall'esterno al profilo ricoperto dai candidati, né saranno valutati i titoli di grado inferiori a quelli richiesti per l'accesso;
2. Il punteggio previsto è attribuibile per ogni singolo titolo posseduto della rispettiva categoria, con esclusione del diploma di Laurea triennale con successivo conseguimento di laurea specialistica.
3. L'elenco dei titoli valutabili, sopra specificati, è esaustivo e non esemplificativo; pertanto, non saranno valutati ulteriori titoli.

TABELLA 2 Aggiornamento professionale (per tutte le Aree): massimo 7 punti.

| | Punteggio attribuito |
|---|----------------------|
| Corsi attinenti al profilo di appartenenza di durata minore o uguale a 16 ore | 0,2 (per corso) |
| Corsi attinenti al profilo di appartenenza di durata superiore a 16 ore | 0,3 (per corso) |

Precisazioni:

1. Sarà valutata l'attività di formazione ed aggiornamento professionale attinente al profilo di appartenenza (corsi con verifica finale di apprendimento) al fine di evidenziare il livello di formazione professionale di ciascun candidato.
2. L'aggiornamento professionale sarà valutato solo se circostanziato nella durata e se verrà indicato l'Ente formatore.

TABELLA 3 Articoli e pubblicazioni (per tutte le Aree): massimo 3 punti.

| | Punteggio attribuito |
|---|----------------------|
| Monografie, articoli, pubblicazioni, atti di convegni come unico autore | 0,5 |
| Monografie, articoli, pubblicazioni, atti di convegni come più autori | 0,3 |

Precisazioni:

1. Le pubblicazioni devono essere edite a stampa e dovranno essere prodotte in originale o in copia legale o autentica ai sensi di legge ovvero autocertificate nei casi e nei limiti previsti dalla vigente normativa.
2. Saranno valutate solamente le pubblicazioni attinenti il profilo professionale di appartenenza sino ad un massimo di 3 punti.

G. Definizione della graduatorie e modalità di attribuzione dei DEP

L’Agenzia, decorso il termine di presentazione delle domande di partecipazione alla procedura selettiva, provvede alla elaborazione dei punteggi sulla base dei criteri di selezione sopra esposti e alla formulazione delle relative graduatorie nelle quattro Aree di inquadramento.

Il Direttore Generale all’uopo nomina una Commissione composta da un Presidente e due Componenti assistita da una segreteria nell’ambito delle professionalità presenti nell’Agenzia.

Possono aversi fino a 4 graduatorie, in relazione all’Area di appartenenza del personale che partecipa alla procedura, come evidenziato nello schema che segue:

| AREA |
|---|
| Area dei Professionisti della salute e funzionari |
| Area degli Assistenti |
| Area degli Operatori |
| Area del Personale di supporto |

Una volta stilate le graduatorie dei partecipanti alla procedura selettiva, definite a partire dal punteggio complessivo più elevato (determinato dalla somma dei punteggi conseguiti nella valutazione dei titoli di cui ai punti precedenti e proseguendo secondo l’ordine decrescente di punteggio, i DEP sono attribuiti prioritariamente, ai sensi dell’art. 19, comma 4, lett. e):

1. Al personale che abbia maturato almeno 10 anni di esperienza professionale nella ex categoria o nella nuova Area di inquadramento del vigente sistema di classificazione, senza aver mai conseguito progressioni economiche:
2. Al personale che abbia maturato almeno 20 anni di esperienza professionale nella ex categoria o nella nuova Area di inquadramento del vigente sistema di classificazione e che, durante tale periodo, abbia conseguito fino a due progressioni economiche.

L’applicazione di tale criterio di priorità nell’attribuzione dei DEP viene assicurata, nei confronti del suddetto personale, entro i limiti di una quota di risorse pari all’8% di quelle destinate a finanziare i DEP nell’anno di indizione della procedura selettiva e la medesima quota viene ripartita per ciascuna graduatoria, a seguito della fissazione delle risorse a disposizione, in funzione dell’addensamento del personale nelle relative Aree e ruoli.

Subordinatamente al criterio di priorità di cui sopra, si procede, nell'ambito della stessa graduatoria e secondo l'ordine di merito, ai sensi dell'art. 19, comma 4, lett. f), del CCNL, con l'attribuzione dei DEP al restante personale mediante l'applicazione, in caso di parità di punteggio, dei seguenti ulteriori criteri:

- 1) Personale che abbia conseguito un minor numero di progressioni economiche;
- 2) Personale con il maggior numero di anni di permanenza nel DEP.

Nel caso in cui, nonostante l'applicazione dei suddetti criteri di priorità, persista parità di punteggio fra più candidati, si applicherà il seguente ulteriore e subordinato criterio di priorità nell'attribuzione dei DEP definito, nel rispetto del principio di non discriminazione:

- Personale con la maggiore anzianità anagrafica.

I DEP sono attribuiti ai candidati utilmente collocati nelle graduatorie, tenendo conto dei due limiti di seguito esplicitati:

1. Non possono essere assegnati i DEP ad un numero superiore al 50% dei potenziali beneficiari; nel caso limite in cui la graduatoria comprenda un solo candidato il DEP potrà essere attribuito allo stesso.
2. L'assegnazione dei DEP (entro il limite del 50% sopra specificato) può avvenire fino a concorrenza dell'importo fissato, tenendo conto delle percentuali di addensamento del personale nelle Aree di appartenenza.

L'assegnazione dei DEP avverrà con provvedimento del Direttore Generale, con decorrenza 1° gennaio dell'anno di sottoscrizione definitiva del contratto integrativo di parte economica in cui gli stessi sono finanziati e di indizione della procedura selettiva.

L'attribuzione dei DEP è condizionata, in ogni caso, alla conclusione della procedura selettiva ed all'approvazione delle relative graduatorie, adempimenti questi che dovranno avvenire necessariamente entro la fine dell'anno medesimo.

Si richiama, a tal fine, quanto previsto dal parere MEF – RGS Prot. n. 17635/2014, in ordine all'impossibilità di retrodatare la decorrenza delle progressioni anteriormente al 1° gennaio dell'anno nel quale risulta approvata la graduatoria delle stesse.

La pubblicazione delle graduatorie nel sito web istituzionale vale a tutti gli effetti quale notifica ai dipendenti interessati.

Non è possibile attribuire più di un "differenziale economico di professionalità" al dipendente per ciascuna procedura selettiva.

In considerazione di quanto previsto all'art. 19, comma 4, lett. d) del CCNL, l'esito della procedura selettiva ha una vigenza limitata esclusivamente all'anno a cui si riferisce l'attribuzione della progressione economica e in nessun caso la graduatoria può essere utilizzata negli anni successivi, né si può procedere allo scorrimento della stessa nello stesso anno di approvazione, salvo nel caso previsto nella lett. B) del presente Regolamento. (Sanzioni disciplinari in corso di definizione).

In caso di progressione tra le Aree ai sensi dell'art. 20 del CCNL 2/11/2022, si applica quanto disposto dal comma 4 della medesima norma; pertanto, il dipendente che effettua una progressione economica all'Area superiore e che alla data della suddetta progressione risulti avere *in godimento un trattamento economico, composto da stipendio tabellare, differenziali economici di professionalità ed eventuale assegno ad personam, superiore rispetto al tabellare previsto per la nuova Area, è collocato nel differenziale economico di professionalità di valore minore al suddetto trattamento economico; l'eventuale ulteriore differenza è mantenuta come assegno ad personam riassorbibile con l'acquisizione del differenziale economico di professionalità successivo.*

Le risorse assegnate al fondo di cui all'art. 102 del CCNL volte a finanziare i DEP, inoltre, tornano nella disponibilità del fondo stesso in caso di cessazione dal servizio.

L'Agenzia si riserva la facoltà di effettuare controlli, anche a campione, in merito al possesso dei titoli autocertificati, ai sensi di legge nelle domande di partecipazione e, in caso di dichiarazioni non veritiere, il dipendente interessato sarà escluso dalla graduatoria ed incorrerà nelle sanzioni penali di cui all'art. 76 del DPR 445/2000 e ss. mm.ii., previste nel caso di falsità negli atti o di dichiarazioni mendaci.

L'accesso agli atti della procedura selettiva ha luogo secondo le modalità di cui agli artt. 22 e segg. della legge 241/1990 e ss-mm.ii.

Eventuali ricorsi avverso le graduatorie dovranno essere presentati dai ricorrenti con nota indirizzata al Direttore Generale dell'Agenzia entro e non oltre 30 giorni dalla data di pubblicazione delle relative graduatorie.

H. Disposizioni transitorie e finali

Per l'anno 2024 le valutazioni individuali da tenere in considerazione per l'applicazione di cui alla lett. C) criterio A), sono quelle relative agli anni 2023, 2022 e 2021.

Il presente Regolamento entra in vigore dalla data di adozione della deliberazione che lo approva.

Per tutto quanto non esplicitamente previsto dal presente Regolamento si rimanda alla normativa contrattuale collettiva di settore ed alla legislazione vigente in materia.

Il presente accordo ha validità fino all'entrata in vigore del nuovo CCNL del Comparto Sanità.

RIFERIMENTI NORMATIVI E CONTRATTUALI

- Art. 52 comma 1 bis D.Lgs n. 165/2001 e ss.mm.ii., il quale stabilisce *che le progressioni all'interno della stessa Area avvengono, con modalità stabilite dalla contrattazione collettiva, in funzione delle capacità culturali e professionali e dell'esperienza maturata e secondo i principi di selettività, in funzione della qualità dell'attività svolta e dei risultati conseguiti, attraverso l'attribuzione di fasce di merito;*

- Art. 23 del D.Lgs. n. 150/2009 che stabilisce *che 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;*
- Circolare n. 15/2019 del Ministero dell’Economia e delle Finanze/IGOP (Conto Annuale), confermata dal Dipartimento della Funzione Pubblica – prot. n. 44366/2019 ai sensi della quale la quota limitata di personale cui può essere riconosciuta la progressione economica non può eccedere il 50% della platea dei potenziali beneficiari, ai sensi di quanto previsto dall’art. 23 del D.Lgs. n. 150/2009;
- Art. comma 5, lett. c), del CCNL 2/11/2022 Comparto Sanità triennio 2019-2021 del personale del Comparto Sanità che demanda alla contrattazione collettiva integrativa la definizione dei criteri di attribuzione delle progressioni economiche all’interno delle Aree;
- Art. 19 del citato CCNL che disciplina espressamente le progressioni economiche all’interno delle Aree di inquadramento;
- Art. 102 *“Fondo incarichi, progressioni economiche e indennità professionale”* del citato CCNL;
- Parere Ministero dell’Economia e delle Finanze, Dipartimento RGS prot. n. 17635 del 27/02/2014 ai sensi del quale risulta impossibile retrodatare la decorrenza delle progressioni economiche anteriormente al primo gennaio dell’anno nel quale risulta approvata la graduatoria delle stesse.



Al Direttore Generale ARTA

e, p.c. **Al Direttore Tecnico ARTA**
Al Direttore Amministrativo ARTA
Al Direttore Area Amministrativa ARTA

OGGETTO: Risposta alla Vs. nota datata 25/10/2024 prot. 41950/2024 – Regolamento per la disciplina delle progressioni economiche all'interno delle aree D.E.P.;

In riferimento alle modifiche introdotte nel regolamento allegato alla Vs. nota datata 25/10/2024 prot. 41950/2024 le scriventi OO.SS. , unitamente ai componenti RSU eletti nelle rispettive liste, si esprimono favorevolmente sulle citate modifiche.

E
ARTA ABRUZZO
Protocollo Generale
Protocollo N.0042323/2024 del 28/10/2024

CGIL FP

CISL FP
Il Segretario Provinciale CISL FP
Antonio Di Giandomenico

UIL FPL
La segreteria Provinciale PE
Francesco Marcucci

<p>Ok. Concordiamo con le rettifiche ed integrazioni
fatte.</p><p>Cordiali saluti </p>

| | |
|--|---|
| ARTA ABRUZZO | E |
| Protocollo Generale | |
| Protocollo N.0042097/2024 del 28/10/2024 | |

