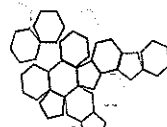




Arpa Abruzzo

Agenzia Regionale per la Protezione Ambientale



Sistema Nazionale
per la Protezione
dell'Ambiente

**IPOTESI CONTRATTO INTEGRATIVO AZIENDALE DEL 22/05/2025 AREA COMPARTO.
DETERMINAZIONE DEFINITIVA FONDI CONTRATTUALI 2024, LIQUIDAZIONE
PRODUTTIVITA' 2024 E COSTITUZIONE PROVVISORIA FONDI CONTRATTUALI 2025**

Il giorno 22/05/2025, alle ore 15:30 presso la sala riunioni del Distretto Provinciale di Chieti, ha inizio la riunione con i referenti delle segreterie dei sindacati del Comparto e con i componenti RSU dell'Agenzia.

La riunione del tavolo sindacale, convocata dal Direttore Generale dell'Arpa Abruzzo con nota prot. n. 20660 del 16/05/2025 (allegato n. 1) ha il seguente ordine del giorno:

- Fondi contrattuali Comparto anno 2024 – determinazione definitiva
- Liquidazione produttività anno 2024
- Fondi contrattuali Comparto anno 2025 – determinazione provvisoria

Sono presenti i seguenti soggetti:

DELEGAZIONE PARTE DATORIALE

- Dott. Raimondo Micheli (Direttore Amministrativo)
- Dott. Marco Cacciagrano (Direttore dell'Area Amministrativa)

SEGRETERIE DEI SINDACATI:

- F.I.A.L.S. - PASQUALE GABRIELE
- U.I.L.F.I. - MARCUCCI FRANCESCO
-
-
-

COMPONENTI RSU

- STEFANIA PACESTINI
- CARLA CIMORONI
- DENISE PASQUALE
- ROBERTO CINTARO
- ARTURO MAURO
- MATTEO DI FRANCESCO (in collegamento)
- FABIO FLAIANI (in collegamento)
-



-
-
-
-

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.

Per il primo punto all'ordine del giorno, si richiamano i seguenti provvedimenti:

- la determina n. 734 del 14/05/2024 avente ad oggetto "Fondi contrattuali Area Comparto. Determinazione definitiva anno 2023 e costituzione provvisoria per l'anno 2024" - (allegato n. 2)
- DDG n. 102/2024 con la quale è stato recepito il contratto integrativo aziendale del 14/10/2024 avente ad oggetto l'attribuzione a decorrere dal 01/01/2024 dei differenziali economici di professionalità al personale del comparto ai sensi dell'art. 19 CCNL – (allegato n. 3);
- la determina n. 883 del 16/05/2025 avente ad oggetto "Fondi contrattuali Area Comparto. Determinazione definitiva anno 2024 e costituzione provvisoria anno 2025 - (allegato n. 4);

Si dà atto che in sede di contrattazione integrativa aziendale (CIA del 14/10/2024 recepito con DDG n. 102/2024), ai fini dell'attribuzione dei differenziali economici di professionalità a decorrere dall'annualità 2024, si è stabilito il trasferimento di € 40.000,00 dal "Fondo premialità e condizioni di lavoro" al "Fondo incarichi, progressioni economiche e indennità professionali" ai sensi dell'art. 103 comma 12 CCNL 2019-2021.

A seguito di detto trasferimento di risorse, i fondi contrattuali del Comparto per l'anno 2024, nell'invarianza del totale complessivo stabilito in via provvisoria con determina dirigenziale n. 734/2024 pari ad € 1.240.778,09, risultano in via definitiva quantificati nel modo seguente:

- Fondo art. 102 "Incarichi, progressioni economiche e indennità professionali": € 736.782,55
- Fondo art. 103 "Premialità e condizioni di lavoro": € 503.995,54

per un totale di € 1.240.778,09.

Al fondo ex art. 103 "Premialità e condizioni di lavoro" si aggiungono come risorse variabili le quote liquidate nell'anno 2024 derivanti da attività intramoenia, verifiche ispettive, istruttorie RIR, commissioni collaudo per un totale di € 26.458,52 (v- allegato 1 determina 883/2025).

L'Ufficio Risorse Umane ha fornito la seguente situazione delle risorse che a consuntivo risultano ancora disponibili nei suddetti fondi alla luce della spesa sostenuta nell'anno 2024 come di seguito indicata e specificatamente dettagliata:

FONDI COMPARTO + SPESE SOSTENUTE ANNO 2024

	ART. 102 CCNL 2019-2021	ART. 103 CCNL 2019-2021	
FONDI	INCARICHI, PROGRESSIONI ECONOMICHE E INDENNITA' PROFESSIONALI	PREMIALITA E CONDIZIONI DI LAVORO	
Totale FONDO	€ 736.782,55	€ 503.995,54	€ 1.240.778,09
QUOTE INTRAMOENIA, VISITE ISPETTIVE, ISTRUTTORIE RIR, COMMISSIONI COLLADO		€ 26.458,52	€ 26.458,52
TOTALE	€ 736.782,55	€ 530.454,06	€ 1.267.236,61

SPESA	ART. 102 CCNL 2019-2021	ART. 103 CCNL 2019-2021	
STRAORDINARIO		€ 40.514,56	
INDENNITA' MANEGGIO VALORI		€ 2.092,80	
PRODUTTIVITA'			
DEP STORICO	€ 247.285,79		
DEP 1	€ 84.309,37		
INDENNITA' FUNZIONE PARTE FISSA	€ 85.322,36		
INDENNITA' FUNZIONE PARTE VARIABILE	€ 113.171,80		
INCREMENTO INDENNITA' FUNZIONE ART. 99 COMMA 6 (VALORE EX IQP)	€ 25.845,50		
INDENNITA' FUNZIONE DI BASE ART. 32 CCNL COMMA 8	€ 62.513,12		
INDENNITA' QUALIFICAZIONE PROFESSIONALE	€ 60.755,05		
INDENNITA' PROFESSIONALE SPECIFICA	€ 4.335,94		
TOTALE SPESA	€ 683.538,93	€ 42.607,36	€ 726.146,29
RESIDUO	€ 53.243,62	€ 487.846,70	€ 541.090,32
SOMME NON DISTRIBUITE ANNO 2023			€ -
TOTALE DA DISTRIBUIRE PRODUTTIVITA' 2024			€ 541.090,32

Pertanto le risorse totali disponibili ai fini dell'erogazione della produttività collettiva del Comparto per l'anno 2024 ammontano a complessivi € 541.090,32

Il Dott. Marco Cacciagrano conferma i parametri di accesso al fondo stabiliti nell'annualità 2023 a seguito della nuova classificazione del personale in Aree prevista dal 01/01/2023 dal CCNL 2019-2021 del 02/11/2022, come di seguito indicati:

AREA	PARAMETRO ACCESSO FONDO
PERSONALE SUPPORTO	1,20
OPERATORI	1,40
ASSISTENTI	1,80
PROFESSIONISTO DELLA SALUTE E FUNZIONARI	2,20

In relazione al secondo punto all'ordine del giorno, si dà atto che i fondi contrattuali per l'anno 2025 sono stati quantificati in via provvisoria alla luce delle previsioni legislative e contrattuali negli importi di seguito indicati:


- Fondo art. 102 "Incarichi, progressioni economiche e indennità professionali": € 736.782,55
- Fondo art. 103 "Premialità e condizioni di lavoro: € 503.995,54

per un totale di € 1.240.778,09.

Tale comunicazione costituisce presupposto per porre in essere quanto previsto dall'art. 9 comma 5 lett. a) CCNL 2019-2021.

Le parti, dopo breve discussione, prendono atto per l'annualità 2024 della determinazione definitiva dei fondi contrattuali del Comparto come sopra specificata, delle spese sostenute nonché ai fini della liquidazione della produttività collettiva del medesimo anno della somma da erogare di complessivi € 541.090,32, quale residuo dei fondi ex artt. 102 e 103 CCNL 2019-2021.

Le parti prendono altresì atto della consistenza provvisoria dei fondi contrattuali per l'anno 2025, così come sopra indicati.



L'accordo, letto integralmente, viene quindi approvato e formalmente sottoscritto dai presenti. Le parti che partecipano in collegamento da remoto dichiarano la loro adesione al contenuto della presente ipotesi di accordo.

Il Dott. Marco Cacciagrano precisa che 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. Al termine dei suddetti adempimenti ed acquisita la valutazione della performance organizzativa da parte dell'OIV, si procederà alla liquidazione della produttività collettiva 2024 al personale del Comparto nella prima mensilità utile.

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.

Marco Cacciagrano UIL FPL *Piero Tassone*
Marco Cacciagrano FIAT S *Piero Tassone*

RSU

PASQUALE DENISE PARERE FAVOREVOLE *Pasquale*
MARINO GRAZIANO PARERE FAVOREVOLE *Marino*
STEPANIA PALGSTINI PARERE FAVOREVOLE *Stepania*
ROBERTO CINTARONE PARERE FAVOREVOLE *Roberto*
CARLA CIBORDI *Carla*
MATTEO DI FRANCESCO PARERE FAVOREVOLE *Matteo*
FABIO FLAIANI PARERE FAVOREVOLE *Fabio*

AREA AMMINISTRATIVA
IL Direttore
Dott. Marco Cacciagrano

Il Direttore Amministrativo
Dott. Raimondo Micheli



ALL INFORMATION CONTAINED
HEREIN IS
UNCLASSIFIED

DATE 10/10/2001 BY SP8/BJA
10/10/2001



Al Direttore Amministrativo
Al Direttore Tecnico
Al Direttore dell'Area Amministrativa

Al Segretario verbalizzante
Dott. Valerio Di Giancroce

Alle OO.SS.

CGIL - FP
CISL - FPS
UIL - FPL
FIALS
FSI

Ai Componenti RSU:

Anna Felici
Fabio Flaiani
Lucio Lancia
Carlo Bellina Agostinone
Graziano Marino
Matteo Di Francesco
Giorgia Fagnano
Antonio Di Giansante
Stefania Palestini
Roberto Civitareale
Carla Cimoroni
Denise Pasqualone

fpreg@cert.abruzzo.cgil.it

cislfpabruzzomolise@pec.it

pescaravilfpl@pec.it

fialspescara@pec.libero.it

fsinazionale@pec.it

U	ARPA ABRUZZO
	Protocollo Generale
	COPIA CONFORME ALL'ORIGINALE DIGITALE
	Protocollo N. 0020660/2025 del 16/05/2025 Firmatario: MAURIZIO DIONISIO

OGGETTO: Convocazione riunione sindacale Comparto.

Le SS.LL. sono invitate a partecipare alla riunione sindacale per il giorno **22 maggio 2025 alle ore 10:30** presso la **Sala Riunioni del Distretto Provinciale di Chieti** per la discussione degli argomenti di cui ai seguenti punti:

Direzione Generale – Viale G. Marconi, 49 – 66126 Pescara
Tel.: 085/450021 Fax: 085/4500201 E-mail: info@artaabruzzo.it PEC: sede.centrale@pec.artaabruzzo.it
Cod. Fisc. 91059790682 – P. I.V.A. 01599980685



- Fondi contrattuali Comparto anno 2024 – determinazione definitiva;
- Liquidazione produttività anno 2024;
- Fondi contrattuali Comparto anno 2025 – determinazione provvisoria.

Si allega:

- Determina dirigenziale n. 883 del 16/05/2025 e relativi allegati.

Seguirà prospetto riassuntivo delle spese liquidate Fondo anno 2024.

Cordiali saluti.

Pescara, lì 16 maggio 2025

Il Direttore Generale
Avv. Maurizio Dionisio
(F.to digitalmente)



DETERMINA DIRIGENZIALE

***AA - SEZIONE ATTIVITA ECONOMICHE-FINANZIARIE E
RISORSE UMANE***

N° 734 del 14/05/2024

Oggetto:	FONDI CONTRATTUALI AREA COMPARTO. DETERMINAZIONE DEFINITIVA ANNO 2023 E COSTITUZIONE PROVVISORIA ANNO 2024
-----------------	--

Estensore	Stefania Di Peco
Responsabile del Procedimento	Stefania Di Peco
Posizione Organizzativa	Stefania Di Peco

IL DIRIGENTE

VISTI :

- la L.R. n. 64/1998 istitutiva dell'Agenzia Regionale per la Tutela dell'Ambiente – ARTA Abruzzo –così come modificata dalla L.R. n. 27/2010;
- la DGR n. 2532 del 1°/12/1999 con la quale è stata costituita l'Agenzia con sede legale in Pescara;
- il Regolamento Generale dell'A.R.T.A. Abruzzo, approvato con DGR n. 689 del 30/09/2013, così come modificato con deliberazione del Direttore Generale di ARTA Abruzzo n. 112/2023 ed approvato con deliberazione della Giunta Regionale n. 49/2024;

CONSIDERATO CHE in data 02/11/2022 è stato siglato il nuovo CCNL relativo al personale del Comparto Sanità triennio 2019-2021;

VISTI in particolare i seguenti articoli facenti parte del Titolo X “Trattamento Economico”, Capo II denominato “Fondi”:

- Art 101 “Incremento Fondi” : 1. “A decorrere dall'1/1/2021, il Fondo condizioni di lavoro e incarichi di cui all'art. 80 del CCNL 21.5.2018 è stabilmente incrementato di un importo, su base annua, pari a Euro 84,50 pro-capite, applicati alle unità di personale destinatarie del presente CCNL in servizio al 31/12/2018. 2. Al fine di garantire la corresponsione a carico del Fondo premialità e fasce dell'intero valore delle fasce attribuite, il predetto Fondo è incrementato di un importo calcolato in rapporto all'incremento delle fasce disposto dall'art. 97, comma 1 (Incrementi degli stipendi tabellari) con le cadenze ivi previste”.

- Art. 102 “ Fondo incarichi, progressioni economiche e indennità professionali”:

1. “A decorrere dall'annualità 2023, è istituito il nuovo “Fondo incarichi, progressioni economiche e indennità professionali”, costituito, in prima applicazione, con le risorse indicate al comma 2.

2. Nel nuovo Fondo di cui al comma 1 confluiscono, in un unico importo, nei valori consolidati nell'anno 2022, come certificati dal Collegio dei revisori, le seguenti risorse:
a) risorse del precedente Fondo condizioni di lavoro e incarichi di cui all'art. 80 del CCNL 21/5/2018 destinate alle indennità di incarico nonché all'indennità di coordinamento - già ad esaurimento - di cui al capo II, titolo III del CCNL comparto Sanità sottoscritto il 21/5/2018;
b) risorse del precedente Fondo condizioni di lavoro e incarichi di cui all'art. 80 del CCNL 21/5/2018 destinate ai trattamenti accessori che cessano di essere corrisposti ai sensi dell'art. 32 comma 5, secondo alinea (Trattamento economico degli incarichi di funzione del personale dell'area dei professionisti della salute e dei funzionari) a seguito della trasposizione dei precedenti incarichi nel nuovo sistema degli incarichi ai sensi dell'art. 36 (Trasposizione degli incarichi già assegnati nel nuovo sistema degli incarichi);



c) risorse del precedente Fondo condizioni di lavoro e incarichi di cui all'art. 80 del CCNL 21/5/2018 destinate alla corresponsione dell'indennità di qualificazione professionale e delle indennità professionali specifiche;

d) risorse del precedente Fondo premialità e fasce di cui all'art. 81 del CCNL 21/5/2018 a copertura dei differenziali di professionalità attribuiti ai sensi dell'art. 99, comma 3, lett. b) (Trattamento economico nell'ambito del nuovo sistema di classificazione professionale) mediante consolidamento delle fasce retributive già maturate dal personale al momento della trasposizione al nuovosistema di classificazione professionale;

e) risorse, già a carico del bilancio, corrispondenti alle differenze tabellari tra D e Ds, a ulteriore copertura dei differenziali di professionalità di cui alla lett. d).

3. L'importo di cui al comma 1 è stabilmente incrementato:

a) degli importi annuali della RIA non più corrisposta al personale cessato dal servizio, a decorrere dall'anno successivo a quello di cessazione;

b) degli importi annuali delle risorse del Fondo premialità e condizioni di lavoro di cui all'art. 103 destinate a eventuali trattamenti accessori che cessano di essere corrisposti ai sensi dell'art. 32, comma 5, secondo alinea (Trattamento economico degli incarichi di funzione del personale dell'area dei professionisti della salute e dei funzionari) a seguito dell'applicazione del capo III del titolo III del presente CCNL;

c) delle risorse che saranno eventualmente determinate in applicazione dell'articolo 39, commi 4, lett. b) e 8 del CCNL 7/4/1999 (Fondo per il finanziamento delle fasce retributive, delle posizioni organizzative, del valore comune delle ex indennità di qualificazione professionale e dell'indennità professionale specifica), nel rispetto delle linee di indirizzo emanate a livello regionale di cui all'art. 7, comma 1, lett. b) e c) (Confronto regionale), evitandosi a tal fine ogni duplicazione di risorse rispetto a quanto destinato al Fondo premialità e condizioni di lavoro ai sensi dell'art. 103, comma 3;

d) della riduzione del Fondo premialità e condizioni e di lavoro operata ai sensi dell'art. 103, comma 12.

4. L'alimentazione del Fondo di cui al presente articolo con le risorse di cui al comma 3 e del Fondo premialità e condizioni di lavoro con le risorse di cui all'art. 103, commi 3 e 5, deve comunque avvenire, complessivamente, nel rispetto dell'art. 23, comma 2 del d. lgs. n. 75/2017, tenendo conto di quanto previsto dall'art. 11, comma 1 del D.L. n. 35/2019.

5. Le disponibilità del presente Fondo sono ulteriormente incrementabili ai sensi dell'art. 1 comma 612 della legge n. 234 del 30 dicembre 2021 (Legge di bilancio 2022) e con la decorrenza ivi indicata, di un importo, su base annua, non superiore a Euro 145,53 pro-capite, applicato alle unità di personale destinatarie del presente CCNL in servizio al 31/12/2018, a valere su risorse appositamente stanziare a carico dei bilanci delle aziende o degli enti. Le risorse di cui al presente comma sono destinate alla remunerazione degli incarichi di cui al TITOLO III – CAPO III (Sistema degli incarichi).

6. Le risorse del Fondo di cui al presente articolo sono annualmente destinate:

a) alle indennità correlate agli incarichi di cui al TITOLO III – CAPO III garantendo comunque la copertura degli incarichi già attribuiti in fase di trasposizione al nuovo sistema degli



incarichi, secondo la disciplina di cui all'art. 36;

b) ai differenziali economici di professionalità di cui all'art. 19;

c) agli assegni ad personam attribuiti nel caso di passaggio di area o di assegnazione a mansioni inferiori per inidoneità psico-fisica, a seguito dell'applicazione dell'Art. 23 (Disposizioni particolari sulla conservazione del trattamento economico in godimento) e dell'Art. 37 (Norma sul personale trasferito alle Arpa).

d) alla indennità di coordinamento, già ad esaurimento, prevista dall'art. 21, commi 1 e 2, del CCNL del 21.5.2018;

e) all'indennità di qualificazione professionale di cui all'art. 99, comma 3, lett. c);

f) alla indennità professionale specifica di cui all'art. 108.

7. Eventuali residui del presente Fondo alimentano il Fondo premialità e condizioni di lavoro ai sensi dell'art. 103, comma 10;

- Art 103 "Fondo premialità e condizioni di lavoro":

"1. A decorrere dall'annualità 2023, è istituito il nuovo "Fondo premialità e condizioni di lavoro", costituito, in prima applicazione, con le risorse indicate al comma 2.

2. Nel nuovo Fondo di cui al comma 1 confluiscono, in un unico importo, nei valori consolidati nell'anno 2022, come certificati dal Collegio dei revisori, le seguenti risorse:

a) risorse del precedente Fondo condizioni di lavoro e incarichi al netto delle quote di cui all'art. 102 (Fondo incarichi, progressioni economiche e indennità professionali), comma 2, lett. a), b), c);

b) risorse del precedente Fondo premialità e fasce al netto delle quote di cui all'art. 102 (Fondo incarichi, progressioni economiche e indennità professionali), comma 2, lett. d).

3. L'importo di cui al comma 1 è stabilmente incrementato delle risorse che saranno eventualmente determinate in applicazione dell'articolo 39, commi 4, lett. b) e 8 del CCNL 7/4/1999 (Fondo per il finanziamento delle fasce retributive, delle posizioni organizzative, del valore comune delle ex indennità di qualificazione professionale e dell'indennità professionale specifica), nel rispetto delle linee di indirizzo emanate a livello regionale di cui all'art. 7, comma 1, lett. b) e c) (Confronto regionale), evitandosi a tal fine ogni duplicazione di risorse rispetto a quanto destinato al Fondo incarichi, progressioni economiche e indennità professionali ai sensi dell'art. 102, comma 3, lett. c).

4. Il presente Fondo è ridotto delle risorse confluite nel Fondo incarichi, progressioni economiche e indennità professionali ai sensi dell'art. 102 (Fondo incarichi, progressioni economiche e indennità professionali), comma 3, lett. b).

5. Il Fondo di cui al presente articolo può essere incrementato, con importi variabili di anno in anno:

a) delle risorse non consolidate regionali derivanti dall'applicazione delle disposizioni di cui all'art. 38, comma 4, lett. b) e comma 5 del CCNL del 7/4/1999 (Fondo della produttività collettiva per il miglioramento dei servizi e per il premio della qualità delle prestazioni individuali) come modificato dall'art. 33, comma 1, del CCNL del 19/4/2004 (Risorse per la contrattazione integrativa), alle condizioni e con i vincoli ivi indicati, con destinazione alle finalità di cui al



- comma 9 lettera c), nel rispetto delle linee di indirizzo emanate a livello regionale ai sensi dell'art. 7, comma 1, lett. a) (Confronto regionale);
- b) delle risorse derivanti dall'applicazione dell'articolo 43 della legge n. 449/1997;
- c) della quota di risparmi conseguiti e certificati in attuazione dell'articolo 16, commi 4, 5 e 6 del decreto legge 6 luglio 2011, n. 98;
- d) delle risorse derivanti da disposizioni di legge che prevedano specifici trattamenti economici in favore del personale, coerenti con le finalità del presente Fondo, tra cui a titolo esemplificativo e non esaustivo quelle di cui all'articolo dall'art. 113, D. Lgs. n. 50/2016 e quelle di cui all'art. 8 del DM28/2/1997;
- e) le risorse di cui all'art. 102 (Fondo incarichi, progressioni economiche e indennità professionali) comma 3, lett. a) relative all'anno di cessazione, calcolate in misura pari alle mensilità residue dopo la cessazione, computandosi a tal fine, oltre ai ratei di tredicesima mensilità, le frazioni di mese superiori a quindici giorni.
6. L'alimentazione del Fondo di cui al presente articolo con le risorse di cui ai commi 3 e 5 e del Fondo incarichi, progressioni economiche e indennità professionali con le risorse di cui all'art. 102, comma 3, deve comunque avvenire, complessivamente, nel rispetto dell'art. 23, comma 2 del d. lgs. n. 75/2017, tenendo conto di quanto previsto dall'art. 11, comma 1 del D.L. n. 35/2019.
7. In attuazione di quanto previsto dall'art. 1, comma 604 della legge n. 234 del 30 dicembre 2021 (Legge di bilancio 2022), con la decorrenza ivi indicata, le disponibilità del presente Fondo sono ulteriormente incrementabili, a valere su risorse appositamente stanziare a carico dei bilanci delle aziende o degli enti, variabili, di un importo, su base annua, non superiore a **Euro 68,41 annui pro-capite**, applicati alle unità di personale destinatarie del presente CCNL in servizio al 31/12/2018.
8. In attuazione di quanto previsto dall'art. 1, comma 293 della legge 30/12/2021, n. 234, con la decorrenza ivi indicata, le disponibilità del presente Fondo sono ulteriormente incrementabili sulla base del piano di riparto tra le aziende e gli enti effettuato a livello regionale, previo confronto di cui all'art. 7, comma 1, lett. g) (Confronto regionale), della quota delle predette risorse attribuita a ciascuna Regione, secondo le indicazioni dell'allegata tabella G. Le aziende e gli enti, garantiscono comunque, anche prima del suddetto riparto regionale, la copertura del valore attribuito a titolo di anticipazione dell'indennità di pronto soccorso ai sensi dell'art. 107, comma 4 (Indennità per l'operatività in particolari UO/Servizi) e la conseguente integrazione delle risorse del presente fondo.
9. Le risorse del Fondo di cui al presente articolo sono annualmente destinate a:
- a) compensi di lavoro straordinario di cui all'art. 47 (Lavoro straordinario);
- b) indennità correlate alle condizioni di lavoro di cui al TITOLO X - CAPO III con esclusione delle indennità di cui agli artt. 104 (Indennità di specificità infermieristica) e 105 (Indennità tutela del malato e promozione della salute);
- c) premi correlati alla performance organizzativa o individuale ai quali è comunque destinato, in sede di contrattazione integrativa ai sensi dell'art. 9 comma 5 lettera a) (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie), un importo non inferiore al 70% delle risorse destinate ai medesimi premi nell'anno 2022;



d) misure di welfare integrativo in favore del personale secondo la disciplina di cui all'art. 89 (Welfare integrativo);

e) trattamenti economici previsti da specifiche disposizioni di legge a valere esclusivamente sulle risorse di cui al comma 5, lett. d).

10. Alle risorse di cui al comma 8 sono altresì sommate eventuali risorse residue, relative a precedenti annualità, del presente Fondo nonché eventuali risorse residue del Fondo incarichi, progressioni economiche e indennità professionali relative all'anno in corso, con prioritaria destinazione alle voci di cui al comma 9, lett. a), b).

11. Ai trattamenti economici di cui al comma 9, lettere a), b), c) è destinata la parte prevalente delle risorse di cui al comma 5, considerate al netto di quelle di cui alla lett. d); le stesse risorse sono inoltre destinate, per una quota pari ad almeno il 30%, a finanziare i premi correlati alla performance individuale.

12. In sede di contrattazione integrativa ai sensi dell'art. 9, le disponibilità del presente Fondo destinate alla voce di cui al comma 9, lett. 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);

ANALIZZATE altresì le seguenti disposizioni normative riguardanti la costituzione e la manutenzione dei fondi contrattuali del personale del Comparto:

- l'art. 23 comma 2 D.lgs. n. 75 del 25/05/2017 il quale prevede che “[...] a decorrere dal 1° gennaio 2017, l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, anche di livello dirigenziale, di ciascuna delle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2016. [...]”;
- l'art. 11 D.L. n. 135/2018 recepito con L. n. 12 dell'11/02/2019 il quale recita: “In ordine all'incidenza sul trattamento accessorio delle risorse derivanti dalla contrattazione collettiva nazionale e dalle assunzioni in deroga, il limite di cui all'art. 23 comma 2 D.lgs. n. 75 del 25/05/2017, non opera con riferimento agli incrementi previsti successivamente alla data di entrata in vigore del medesimo decreto n. 75/2017, dai contratti collettivi nazionali di lavoro, a valere sulle disponibilità finanziarie di cui all'art. 48 D.lgs. n. 165/2001 e dagli analoghi provvedimenti negoziali riguardanti il personale contrattualizzato in regime di diritto pubblico”;
- la deliberazione della Corte dei Conti delle Autonomie n. 19/SEZAUT/2018/QMIG del 09/10/2018 avente ad oggetto “Incrementi del fondo risorse decentrate CCNL funzioni locali e vincoli di spesa” la quale, pronunciandosi sulla questione, ha sancito il principio per cui gli incrementi dei fondi contrattuali in quanto derivanti da risorse finanziarie definite a livello nazionale e previste nei quadri di finanza pubblica, non sono assoggettati ai limiti di crescita dei fondi previste dalle norme vigenti ed in particolare al limite stabilito dal citato art. 23 comma 2 D.lgs. n. 75/2017;



- l'art. 11, comma 1, del D.L. 30/04/2019, n. 35, cosiddetto "Decreto Calabria", convertito, con modificazioni, nella Legge 25/06/2019, n. 60, il quale prevede che a decorrere dal 2019, a fronte di specifici finanziamenti destinati alla spesa per il personale, il limite delle risorse per il trattamento accessorio, definito dal citato art. 23, comma 2, del D.Lgs n. 75/2017, sia adeguato, in aumento o in diminuzione, per garantire l'invarianza del valore medio pro-capite riferito all'anno 2018, prendendo a riferimento come base di calcolo il personale in servizio al 31 dicembre 2018;

VISTA la determina dirigenziale n. 970 del 09/06/2023 avente ad oggetto "Fondi contrattuali Area Comparto. Rideterminazione anno 2021, determinazione definitiva anno 2022 e costituzione provvisoria anno 2023" con la quale alla luce delle nuove disposizioni contrattuali sopra richiamate ed in applicazione degli incrementi contrattuali ivi previsti, si è provveduto a :

- rideterminare i fondi contrattuali ex artt. 80 e 81 CCNL 2016-2018 per anno 2021;
- costituire in via definitiva i fondi contrattuali ex artt. 80 e 81 CCNL 2016-2018 per l'anno 2022;
- costituire in via provvisoria i fondi contrattuali ex artt. 102 e 103 CCNL 2019-2021 per l'anno 2023;

DATO ATTO che nel suddetto provvedimento i fondi contrattuali per l'anno 2023 sono stati provvisoriamente determinati nei seguenti importi:

- Art. 102 "Fondo incarichi, progressioni economiche e indennità professionali": € 696.227,58
- Art. 103 "Fondo Premialità e condizioni di lavoro": € 545.975,55;

RITENUTO, pertanto di determinare in via definitiva i fondi contrattuali ex art. 102 e 103 CCNL Comparto Sanità 2019-2021 per l'anno 2023 confermando gli importi stabiliti in via provvisoria con la suddetta determina come di seguito specificato:



ANNO 2023 - FONDO ART. 102 CCNL 2019-2021 - FONDO INCARICHI, PROGRESSIONI ECONOMICHE E INDENNITA' PROFESSIONALI	
ANNO 2023	IMPORTO
Somme destinate nell'anno 2022 al finanziamento di:	
Indennita' Funzione	200.000,00 €
Indennita' turno unico ex art. 32 comma 5 CCNL 2019-2021	0,00 €
Valore comune indennità qualificazione prof.le	145.313,15 €
Indennità professionale specifica	0,00 €
Valore fascia economica in godimento da parte del personale	290.840,11 €
Differenziale economico (solo stipendio tabellare) personale categoria D Super	27.685,54 €
Totale fondo iniziale anno 2023	663.838,80
Risparmio RIA personale cessato dal servizio in corso di anno precedente (2022) - Pro rata - INCREMENTO STABILE ART. 102 COMMA 3 LETT. A)	3.864,90
Trasferimento fino al 30% della premialità ex art. 103 comma 12 - Da contrattare con le OOSS	0,00
Incremento pari a € 145,53 per dipendente in servizio al 31/12/2018 - art. 102 c. 5 - INCREMENTABILE, VARIABILE E MAX	28.523,88
Incremento a seguito di aumento della dotazione organica rispetto a quella presa a base di calcolo	0,00
Incremento a seguito di riduzione stabile della dotazione organica - ex art. 38 co. 4 CCNL 1999	0,00
Totale Fondo anno 2023	696.227,58

ANNO 2023 - FONDO ART. 103 CCNL 2019-2021 - FONDO PREMIALITA' E CONDIZIONI DI LAVORO	
ANNO 2023	IMPORTO
Fondo condizioni di lavoro ed incarichi consolidato al 2022	524.692,26
Fondo premialità e fasce consolidato al 2022	642.048,19
Trasferimento somme al fondo art. 102 destinate a:	
Indennità di funzione	-200.000,00
Indennità turno unico ex art. 32 comma 5 ccnl 2022	0,00
Valore comune indennità qualificazione prof.le	-145.313,15
Indennità professionale specifica	0,00
Valore fascia economica in godimento da parte del personale	-290.840,11
Totale fondo iniziale anno 2023	530.587,19
Risparmio RIA personale cessato dal servizio in corso di anno precedente (2022) - Pro rata - DA NON STORICIZZARE - ART. 103 COMMA 5 LETT. E)	1.980,01
Trasferimento fino al 30% della premialità ex art. 103 comma 12 - Da contrattare con le OOSS	0,00
Incremento pari a € 68,41 per dipendente in servizio al 31/12/2018 - art. 103 c. 7 - INCREMENTABILE, VARIABILE E MAX	13.408,36
Incremento a seguito di aumento della dotazione organica rispetto a quella presa a base di calcolo	0,00
Incremento a seguito di riduzione stabile della dotazione organica - ex art. 38 co. 4 CCNL 1999	0,00
Totale Fondo anno 2023	545.975,55



DATO ATTO che la RIA del personale del comparto cessato dal servizio nell'anno 2022 viene conteggiata su base annua quale risorsa stabile da storicizzare nel fondo dell'anno 2023 ex art. 102 "Fondo incarichi, progressioni economiche e indennità professionali" (art. 102 comma 3 lett. a)) e, per le mensilità residue dopo la cessazione, come risorsa variabile da non consolidare nel fondo ex art. 103 "Fondo premialità e condizioni di lavoro" (art. 103 comma 5 lett. e) ;

DATO ATTO CHE per l'annualità 2023 il fondo "Premialità e condizioni di lavoro" va incrementato ai sensi dell'art. 103 comma 5 lett. b) CCNL 2019-2021 di € 8.530,45 per quote liquidate nel 2023 derivanti da attività intramoenia, verifiche ispettive, istruttorie RIR e commissioni di collaudo come dettagliate nell'allegato n. 1 parte integrante e sostanziale del presente atto;

RILEVATA, inoltre la necessità di provvedere alla costituzione provvisoria dei fondi per l'anno 2024, alla luce della normativa sopra richiamata, negli importi come di seguito indicati
:



ANNO 2024 - FONDO ART. 102 CCNL 2019-2021 - FONDO INCARICHI, PROGRESSIONI ECONOMICHE E INDENNITA' PROFESSIONALI	
ANNO 2024	IMPORTO
Fondo incarichi, progressioni economiche e indennita' consolidato al 2023	696.227,58
Risparmio RIA personale cessato dal servizio in corso di anno precedente (2023) - INCREMENTO STABILE ART. 102 COMMA 3 LETT. A)	554,97
Trasferimento fino al 30% della premialità ex art. 103 comma 12 - Da contrattare con le OOSS	0,00
Incremento a seguito di aumento della dotazione organica rispetto a quella presa a base di calcolo	0,00
Incremento a seguito di riduzione stabile della dotazione organica - ex art. 38 co. 4 CCNL 1999	0,00
Totale Fondo anno 2024	696.782,55

ANNO 2024 - FONDO ART. 103 CCNL 2019-2021 - FONDO PREMIALITA' E CONDIZIONI DI LAVORO	
ANNO 2024	IMPORTO
Fondo premialità e condizioni di lavoro consolidato al 2023	543.995,54
Risparmio RIA personale cessato dal servizio in corso di anno precedente (2022) - Pro rata - DA NON STORICIZZARE - ART. 103 COMMA 5 LETT. E)	0,00
Trasferimento fino al 30% della premialità ex art. 103 comma 12 - Da contrattare con le OOSS	0,00
Incremento a seguito di aumento della dotazione organica rispetto a quella presa a base di calcolo	0,00
Incremento a seguito di riduzione stabile della dotazione organica - ex art. 38 co. 4 CCNL 1999	0,00
Totale Fondo anno 2024	543.995,54

DATO ATTO che gli oneri di cui al presente provvedimento trovano copertura sul Bilancio di Previsione 2024-2026, esercizio finanziario 2024 sui singoli capitoli appositamente dedicati;

VISTA la Deliberazione del Direttore Generale n. 136 del 11/12/2023 di adozione del bilancio di Previsione 2024 - 2026;

DATO ATTO che, ai sensi della vigente normativa, con DGR n. 197 del 08/03/2024 la Regione Abruzzo ha approvato il Bilancio di Previsione A.R.T.A. 2024 – 2026;

DATO ATTO che alla sottoscritta, dal 01/05/2022, con Deliberazione del Direttore Generale



n. 55 del 13/04/2022, è stato conferito l'incarico di Dirigente della Sezione dell'Area Amministrativa "Attività Economiche - Finanziarie e Risorse Umane";

DETERMINA

per le motivazioni espresse in premessa

1. **di costituire** in via definitiva per l'anno 2023 l'ammontare dei fondi contrattuali di cui agli artt. 102 e 103 CCNL 2019-2021 Comparto Sanità del 02/11/2022 nei seguenti importi, così come in premessa specificati:
 - Art. 102 "Fondo incarichi, progressioni economiche e indennità professionali": € 696.227,58
 - Art. 103 "Fondo Premialità e condizioni di lavoro": € 545.975,55per un totale di € 1.242.203,13;
2. **di dare atto** che per l'annualità 2023 il fondo "Premialità e condizioni di lavoro" va incrementato ai sensi dell'art. 103 comma 5 lett. b) CCNL 2019-2021 delle risorse variabili dell'importo di € 8.530,45 per quote liquidate nel 2023 derivanti da attività intramoenia, verifiche ispettive, istruttorie RIR e commissioni di collaudo come dettagliate nell'allegato n. 1 parte integrante e sostanziale del presente atto;
3. **di costituire** in via provvisoria per l'anno 2024 l'ammontare dei fondi contrattuali di cui agli artt. 102 e 103 CCNL 2019-2021 Comparto Sanità del 02/11/2022 nei seguenti importi, così come in premessa specificati:
 - Art. 102 Fondo incarichi, progressioni economiche e indennità professionali: € 696.782,55
 - Art. 103 Fondo premialità e condizioni di lavoro: € 543.995,54per un totale di € 1.240.778,09;
4. **di rinviare** a successivo provvedimento la quantificazione definitiva dei fondi del Comparto relativi all'anno 2024;
5. **di dare atto** che gli oneri di cui al presente provvedimento trovano copertura sul Bilancio di Previsione 2024-2026, esercizio finanziario 2024 sui singoli capitoli appositamente dedicati;
6. **di trasmettere** il presente atto, ai sensi e per gli effetti degli artt. 40 e 40-bis del Decreto Legislativo 165/2001 al Revisore Unico unitamente alla relazione Tecnico-Finanziaria redatta secondo le indicazioni della circolare MEF n. 25/2012, ai fini dell'ottenimento della prescritta certificazione;
7. **di trasmettere** il presente atto, per la dovuta informativa, alle rappresentanze sindacali ;
8. **di subordinare** l'efficacia della presente determinazione all'avvenuto rilascio del



previsto parere di congruità da parte del Revisore Unico e, quindi, alla conseguente certificazione di cui all'art. 40 D.Lgs. 165/2001.

Data, 14/05/2024

TAGLIALATELA PAOLA / InfoCamere S.C.p.A.



**SOMME AGGIUNTIVE LIQUIDATE NEL 2023 DERIVANTI DA QUOTE DA
ATTIVITA' INTRAMOENIA, VISITE ISPETTIVE E COMMISSIONI DI COLLAUDO**

TIPOLOGIA	ATTO (n. determina)	SOMMA	ONERI
INTRAMOENIA SIN BUSSI	180/2023	2.954,32 €	
INTRAMOENIA COMUNE BUSSI	1043/2023	630,00 €	
INTRAMOENIA SET INDICATORI CONDIVISI	1969/2023	850,50 €	
INTRAMOENIA COMUNE DI PESARO	1996/2023	843,12 €	
COLLAUDO ART. 61 C. 9 DL 112/2008	1050/2023	1.679,39 €	
COMMISSIONI COLLAUDO	1221/2023	31,23 €	
COMMISSIONI COLLAUDO	1479/2023	77,68 €	
COMMISSIONI COLLAUDO	1481/2023	39,39 €	
COMMISSIONI COLLAUDO	1813/2023	26,05 €	
VERIFICHE ISPETTIVE	454/2023	139,42 €	
VERIFICHE ISPETTIVE	455/2023	78,76 €	
VERIFICHE ISPETTIVE	461/2023	251,59 €	
VERIFICHE ISPETTIVE	462/2023	337,36 €	
VERIFICHE ISPETTIVE	1649/2023	236,11 €	
VERIFICHE ISPETTIVE	1649/2023	236,11 €	
VERIFICHE ISPETTIVE	1649/2023	119,42 €	
TOTALE		8.530,45 €	0,00 €

DIREZIONE GENERALE

REPERTORIO

ANNO	NUMERO
2024	102

DELIBERAZIONE DEL DIRETTORE GENERALE

X	ORIGINALE
	COPIA

NUMERO 102 DATA DI ADOZIONE 13/11/2024

OGGETTO: RECEPIMENTO CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO AZIENDALE DEL COMPARTO DEL 14/10/2024 E APPROVAZIONE "REGOLAMENTO PER LA DISCIPLINA DELLE PROGRESSIONI ECONOMICHE ALL'INTERNO DELLE AREE" AI SENSI DELL'ART. 19 CCNL 2019-2021

Estensore	Stefania Di Peco
Responsabile del Procedimento	Stefania Di Peco
Dirigente	Paola Tagliatela



IL DIRETTORE GENERALE

VISTI:

- la L.R. n. 64/1998 istitutiva dell'Agenzia Regionale per la Tutela dell'Ambiente – ARTA Abruzzo –così come modificata dalla L.R. n. 27/2010;
- la DGR n. 2532 del 1°/12/1999 con la quale è stata costituita l'Agenzia con sede legale in Pescara;
- il vigente Regolamento Generale dell'A.R.T.A. Abruzzo, adottato con deliberazione del Direttore Generale di ARTA Abruzzo n. 112 del 27/10/2023 ed approvato con deliberazione della Giunta Regionale n. 49 del 31/01/2024;

VISTI:

- la Legge n. 132/2016 "Istituzione del Sistema Nazionale per la Protezione dell'Ambiente e disciplina dell'Istituto Superiore per la Protezione e la Ricerca Ambientale";
- il DPR del 9 maggio 1994, n. 487, recante norme sull'accesso agli impieghi nelle pubbliche amministrazioni e le modalità di svolgimento dei concorsi, dei concorsi unici e delle altre forme di assunzioni nei pubblici impieghi;
- il D.L. 30 marzo 2001, n. 165, recante norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche;
- il CCNL relativo al Personale del Comparto Sanità 2016-2018 del 21/05/2018;
- il CCNL relativo al Personale del Comparto Sanità 2019-2021 del 02/11/2022;

VISTA la determinazione dirigenziale n. 734 del 14/05/2024 avente ad oggetto "Fondi contrattuali del personale del comparto – determinazione definitiva anno 2023 e costituzione provvisoria anno 2024";

VISTO il parere favorevole del Revisore Unico, Dott. Claudio Davenporta acquisito da questa Agenzia al prot. n. 23849 del 20/06/2024 in ordine alla certificazione di compatibilità economica finanziaria ex art. 40 bis c.1 D.Lgs n. 165/2001 s.m.ei. della quantificazione provvisoria dei fondi contrattuali del Comparto per l'annualità 2024;

VISTA l'ipotesi di accordo integrativo aziendale sottoscritta dalla Delegazione trattante di parte datoriale, dalle OO.SS. del Comparto e dalla RSU aziendale siglato in data 14/10/2024 avente ad oggetto l'approvazione del Regolamento per la disciplina delle progressioni economiche all'interno delle Aree ai fini dell'attribuzione al personale del Comparto dei differenziali economici di professionalità (DEP) a norma dell'art. 19 CCNL 2019-2021 del 02/11/2022 con decorrenza 01/01/2024, parte integrante e sostanziale del presente provvedimento come allegato n. 1 ;

DATO ATTO che, in ottemperanza a quanto previsto in materia di controlli sulla contrattazione collettiva integrativa dagli artt. 40, comma 3-sexies, e 40-bis, comma 1, del d.lgs. 30 marzo 2001 n. 165, con nota prot. n. 42974 del 31/10/2024 è stata trasmessa al Revisore Unico, Dott. Claudio Davenporta, la seguente documentazione:

- Ipotesi Contratto integrativo aziendale del 14/10/2024 con accluso "Regolamento per la disciplina delle progressioni economiche all'interno delle Aree;
- Relazione illustrativa e Relazione Tecnico-Finanziaria, ai sensi dell'art. 40 comma 3-sexies del D.Lgs n. 165/2001;
- Determina dirigenziale n. 734 del 14/05/2024;

PRESO ATTO, del parere favorevole espresso dal Revisore Unico, Dott. Claudio Davenporta in ordine alla certificazione di compatibilità economica finanziaria ex art. 40 bis c.1 D.Lgs n. 165/2001 s.m.ei. dell'accordo in oggetto con i vincoli di bilancio e con quelli derivanti dall'applicazione di norme di legge, acquisito da questa Agenzia in data 06/11/2024 al prot. n. 43699, parte integrante e sostanziale del presente provvedimento come allegato n. 2;



DATO ATTO, così come espressamente previsto nel verbale, l'ipotesi di contratto collettivo integrativo aziendale del 14/10/2024 è divenuta esecutiva a seguito del suddetto parere positivo del Revisore Unico;

DATO ATTO dell'avvenuta trasmissione all'ARAN-CNEL del contratto integrativo aziendale in oggetto ai sensi dell'art. 40 bis comma 5 in data 12/11/2024 (registrazione ID n. 5265833);

RITENUTO, pertanto, di recepire il contratto integrativo aziendale del 14/10/2024 e di approvare l'allegato "Regolamento per la disciplina delle progressioni economiche all'interno delle Aree", parte integrante e sostanziale del presente provvedimento come allegato n. 3, dando mandato al Direttore dell'Area Amministrativa di provvedere ai conseguenziali adempimenti in particolare all'avvio delle procedure per l'attribuzione dei differenziali economici di professionalità ai sensi dell'art. 19 CCNL 2019-2021 a decorrere dal 01/01/2024;

VISTA la Deliberazione del Direttore Generale n. 136 del 11/12/2023 di adozione del bilancio di Previsione 2024-2026;

DATO ATTO che, ai sensi della vigente normativa, con DGR n. 197 del 08/03/2024 la Regione Abruzzo ha approvato il Bilancio di Previsione A.R.T.A. 2024 – 2026;

VISTA la Deliberazione del Direttore Generale n. 69 del 29/07/2024 di adozione della prima variazione Bilancio di Previsione 2024 – 2026;

VISTO il parere favorevole di regolarità amministrativa reso dal Direttore Amministrativo;

VISTO il parere favorevole di regolarità tecnica reso dal Direttore Tecnico;

DELIBERA

le premesse costituiscono parte integrante e sostanziale della presente deliberazione

- 1. di recepire** il contratto integrativo aziendale sottoscritto dalla Delegazione Trattante del Comparto in data 14/10/2024, parte integrante e sostanziale del presente provvedimento come allegato n. 1, divenuto esecutivo a seguito del parere positivo espresso dal Revisore Unico come di seguito specificato;
- 2. di prendere atto** del parere favorevole espresso dal Revisore Unico, Dott. Claudio Davenport in ordine alla certificazione di compatibilità economica finanziaria ex art. 40 bis c.1 D.Lgs n. 165/2001 s.m.ei. dell'accordo integrativo in oggetto con i vincoli di bilancio e con quelli derivanti dall'applicazione di norme di legge, acquisito da questa Agenzia in data 11/06/2024 al prot. n. 43699, parte integrante e sostanziale del presente provvedimento come allegato n. 2;
- 3. di approvare** il "Regolamento per la disciplina delle progressioni economiche all'interno delle Aree", parte integrante e sostanziale del presente provvedimento come allegato n. 3;
- 4. di allegare**, altresì, quali parti integranti e sostanziali del presente provvedimento la Relazione illustrativa e la Relazione tecnico finanziaria relativa al contratto collettivo integrativo aziendale in oggetto (allegati n. 4-5);
- 5. di dare atto** dell'avvenuta trasmissione all'ARAN-CNEL del contratto collettivo integrativo aziendale in oggetto ai sensi dell'art. 40 bis comma 5 in data 12/11/2024 (registrazione ID n. 5265833);
- 6. di demandare** al Direttore dell'Area Amministrativa i provvedimenti conseguenziali, in particolare l'avvio delle procedure per l'attribuzione dei differenziali economici di professionalità ai sensi dell'art. 19 CCNL 2019-2021 a decorrere dal 01/01/2024;



7. di dichiarare il presente provvedimento immediatamente esecutivo.

Data, 13/11/2024

Il Direttore Generale

DIONISIO MAURIZIO / InfoCamere S.C.p.A.



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 Mazzoni FP-CGIL
- Stefano Labella FISCS
- VITO DI NUNIA CISL-FP

COMPONENTI RSU

- Stefano Labella
- Carlo D'Amico
-
-
-
-

.....
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 (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.

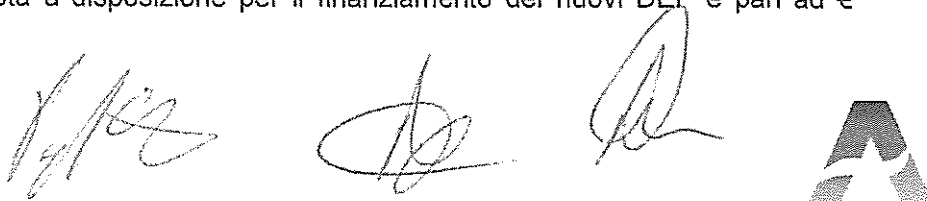
Le parti concordano il riconoscimento dei DEP ad un numero di dipendenti pari al 50% degli aventi diritto così come individuati dal suddetto Regolamento per una spesa di € 85.700,00 come specificato nella seguente tabella:

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	€ 58.000,00	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.

Three handwritten signatures in black ink are positioned horizontally. To the right of the signatures is a logo consisting of a stylized, bold letter 'A' with a horizontal bar extending to the right.

	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			€ -

SPESA	ART. 102 CCNL 2019-2021	ART. 103 CCNL 2019-2021	
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	€ 43.437,42	€ 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 lett. 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 €

[Signature] *[Signature]* *[Signature]*



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.

FP-CGIL

[Signature]

FP-CGIL

CISL FP



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'

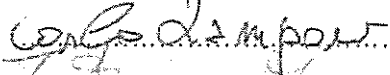

Il giorno 14/10/2024, alle ore 10:00 presso la sala riunioni del Distretto Provinciale di Chieti, su convocazione del Direttore Generale dell'Arta Abruzzo (note prot. n. 38135 del 01/10/2024 e 38664 del 04/10/2024), si riuniscono per la sottoscrizione della presente ipotesi di contratto integrativo aziendale 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:

- Carlo D'Amore
- Antonio Di Stefano
-
-
-

COMPONENTI RSU

- Stefano Giusti
- Antonio Di Stefano
- Angelo Angeli
-
-
-

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'

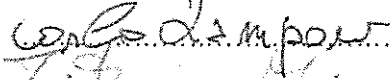
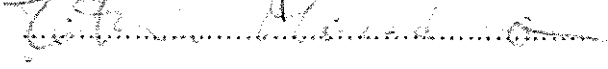
Il giorno 14/10/2024, alle ore 10:00, presso la sala riunioni del Distretto Provinciale di Chieti, su convocazione del Direttore Generale dell'Arta Abruzzo (note prot. n. 38135 del 01/10/2024 e 38664 del 04/10/2024), si riuniscono per la sottoscrizione della presente ipotesi di contratto integrativo 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:

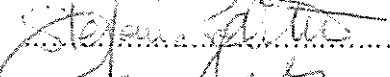
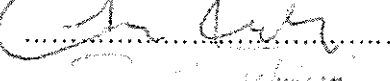

DELEGAZIONE PARTE DATORIALE

- 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

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

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

fpreg@pec.cgilabruzzomolise.it

cislfpabruzzomolise@pec.it

pescarauilfpl@pec.it

fialspescara@pec.libero.it

fsinazionale@pec.it

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 dei 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 CSAN127a, 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 maturata (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 effettuato 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 difforni 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:

Valutazione performance triennio (max 25/25)	Punti
	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)
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'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).

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

– 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.

ART ABRUZZO
Protocollo Generale
Protocollo N.0042323/2024 del 28/10/2024

CGIL FP

Il Segretario Provinciale CISL FP
Antonio Di Giandomenico

CISL FP

UIL FPL

La segreteria Provinciale PE
Francesco Marcucci

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

ARTIA ABRUZZO	E
Protocollo generale	
Protocollo N.0042097/2024 del 28/10/2024	

ARTAABRUZZO

AGENZIA REGIONALE PER LA TUTELA DELL'AMBIENTE

E	
	ARTA ABRUZZO
	Protocollo Generale
	COPIA CONFORME ALL'ORIGINALE DIGITALE
	Protocollo N.0043699/2024 del 06/11/2024
	Firmatario: Claudio Davenportura

PARERE DELL'ORGANO DI REVISIONE IN RIFERIMENTO ALL' IPOTESI DI CONTRATTO INTEGRATIVO AZIENDALE DEL 14/10/2024 AVENTE AD OGGETTO ATTRIBUZIONE DIFFERENZIALI ECONOMICI DI PROFESSIONALITA' AL PERSONALE AREA COMPARTO AI SENSI DELL'ART. 19 CCNL 2019 – 2021 DEL 02/11/2022.

.....

L'Organo di revisione

Rag. Claudio Davenportura

05/11/2024

Il sottoscritto Rag. Claudio Davenport, in qualità di Revisore unico dell'Agenzia Regionale di Tutela dell'Ambiente - A.R.T.A. ABRUZZO, nominato con decreto del Presidente del Consiglio Regionale n. 02 del 18/01/2024

Visti

- L'art. 40 bis del decreto legislativo n. 165/2001, così come sostituito dall'art. 55 del D. Lgs. n. 150/2009 il quale dispone che *il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva integrativa con i vincoli di bilancio e quelli derivanti dall'applicazione delle norme di legge, con particolare riferimento alle disposizioni inderogabili che incidono sulla misura e sulla corresponsione dei trattamenti accessori, è effettuato dall'Organo di Revisione economico-finanziaria;*
- L'art. 40 comma 3-sexies del D. Lgs. 165/2001 il quale stabilisce che *"a corredo di ogni contratto integrativo le pubbliche amministrazioni redigono una relazione tecnico-finanziaria ed una relazione illustrativa, utilizzando gli schemi appositamente predisposti e resi disponibili tramite i rispettivi siti istituzionali del MEF di intesa con il Dipartimento della funzione pubblica. Tali relazioni vengono certificate dagli organi di controllo di cui all'art. 40 bis comma 1";*
- L'art. 10 comma 6 del CCNL Comparto Sanità 2019 – 2021 del 02/11/2022 secondo cui il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva integrativa con i vincoli di bilancio e la relativa certificazione degli oneri sono effettuati dall'Organo di controllo competente ai sensi dell'art. 40-bis comma 1 del D. Lgs. n. 165/2001;
- Il CCNL Comparto Sanità triennio 2019 – 2021 del 02/11/2022.

Premesso che:

- Con nota prot. n. 0042974/2024 del 31/10/2024 è stata trasmessa al sottoscritto l'ipotesi di contratto integrativo aziendale del 14/10/2024 avente ad oggetto l'attribuzione al personale del Comparto dei differenziali economici di professionalità (DEP) ai sensi dell'art. 19 CCNL 2019 – 2021 con decorrenza 01-01-2024 unitamente al Regolamento per la disciplina delle progressioni economiche all'interno delle aree (allegato A), alla relazione illustrativa ed alla relazione tecnico-finanziaria;

richiamati

- La determina Dirigenziale n. 734/2024 con la quale sono stati quantificati in via provvisoria i fondi contrattuali del Comparto per l'anno 2024 come di seguito indicati:

FONDO ART. 102 CCNL 2019-2021 – FONDO INCARICHI PROGRESSIONI ECONOMICHE E INDENNITA' PROFESSIONALI	€ 696.782,55
FONDO ART. 103 CCNL 2019-2021 FONDO PREMIALITA' E CONDIZIONI DI LAVORO	€ 543.995,54
TOTALE	€ 1.240.778,09

- Il parere favorevole del sottoscritto del 20/06/2024 in ordine alla quantificazione provvisoria dei fondi contrattuali relativi all'anno 2024;

verificato che

- La relazione illustrativa e tecnica finanziaria è stata redatta in ossequio alle istruzioni emanate con circolare n. 25 del 19/07/2012 del Ministero dell'Economia e delle Finanze ai sensi della quale la quota limitata di personale alla quale può essere riconosciuta la progressione economica non può eccedere il 50% della platea dei potenziali beneficiari;
- La decorrenza della progressione economica all'interno delle Aree, essendo fissata al 01/01/2024, non risulta anteriore al 1° gennaio dell'anno nel quale viene sottoscritto il contratto integrativo aziendale;

rilevato che

- Le parti della delegazione trattante 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 hanno concordato di ridurre il Fondo "premialità e condizioni di lavoro" di euro 40.000,00, portando la suddetta somma ad incremento del Fondo "incarichi progressioni economiche e indennità professionali";

accertato che

- È stata data corretta applicazione alle previsioni di cui agli artt. 102 comma 3 lett. d) e 103 comma 12 CCNL che consentono in sede di contrattazione integrativa la riduzione del Fondo Premialità e Condizioni di Lavoro di una quota

non superiore al 30% da computare in aumento del Fondo Incarichi, Progressioni economiche e indennità professionali;

- I fondi risultano pertanto rideterminati nei seguenti importi:

FONDO ART.102 CCNL 2019–2021 – FONDO INCARICHI, PROGRESSIONI ECONOMICHE E INDENNITA’ PROFESSIONALI	€ 736.782,55
FONDO ART.103 CCNL 2019-2021 – FONDO PREMIALITA’ E CONDIZIONI DI LAVORO	€ 503.995,54
TOTALE	€ 1.240.778,09

- La somma dei fondi contrattuali ex artt. 102 e 103 come sopra quantificati a seguito dell’accordo in oggetto risulta invariata rispetto a quella individuata con determina dirigenziale n. 734/2024 ed ammonta ad euro 1.240.778,09;
- L’attribuzione dei differenziali economici di professionalità in oggetto non comporta alcun incremento complessivo dei fondi contrattuali rispetto a quelli quantificati nella determina dirigenziale sopra citata e già certificati con parere del 20-06-2024;
- L’onere scaturente dalla contrattazione in esame risulta integralmente coperto dalle disponibilità di bilancio.

Tenuto conto di tutto quanto sopra esposto, esprime

parere favorevole

in ordine alla compatibilità degli oneri della contrattazione collettiva decentrata del personale del comparto di cui all’ipotesi di accordo del 14/10/2024 con i vincoli di bilancio e con quelli derivanti dall’applicazione delle norme di Legge.

L’ORGANO DI REVISIONE

Rag. Claudio Daventura

firmato digitalmente

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 CSAN127α, 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 maturata (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 18/25_{mi};
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 difforni 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 tra 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:

Valutazione performance triennio (max 25/25)	Punti
	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)
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'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).

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

– 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 (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.

RELAZIONE ILLUSTRATIVA
CONTRATTO INTEGRATIVO AZIENDALE DEL 14/10/2024
AREA COMPARTO – ATTRIBUZIONE DIFFERENZIALI ECONOMICI DI
PROFESSIONALITA' (DEP) AI SENSI DELL'ART. 19 CCNL CON
DECORRENZA 01/01/2024

La presente Relazione è redatta conformemente alle disposizioni di cui all'art. 40, comma 3-sexies, del D.Lgs. 165/2001 in riferimento all'ipotesi di contratto integrativo aziendale Area del Comparto siglato il 14/10/2024 avente ad oggetto l'attribuzione dei differenziali economici di professionalità (DEP) ai sensi dell'art. 19 CCNL Comparto Sanità del 02/11/2022 con decorrenza 01/01/2024.

Essa si compone delle seguenti parti:

Modulo 1 – Illustrazione degli aspetti procedurali e sintesi del contenuto del contratto

Modulo 2 – Illustrazione dell'articolato del contratto e relativa attestazione della compatibilità con i vincoli derivanti da norme di legge e di contratto nazionale; modalità di utilizzo delle risorse accessorie; risultati attesi in relazione agli utilizzi del fondo ed all'erogazione delle risorse premiali; altre informazioni utili

Modulo 1 - Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto integrativo aziendale ed autodichiarazione relative agli adempimenti della legge

Data di sottoscrizione	
Periodo temporale di vigenza	2024
Composizione della delegazione trattante	Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): - Direttore Amministrativo - Direttore Tecnico Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): FIALS UIL FLP CISL FPS CGIL FP FSI RSU AZIENDALE Organizzazioni sindacali firmatarie (elenco sigle): UIL FLP CGIL FP CISL FPS FIALS RSU AZIENDALE
Soggetti destinatari	Personale dipendente Area Comparto

Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)		Applicazione art. 19 CCNL 02/11/2022. Progressione economica all'interno delle aree. Attribuzione differenziali economici di professionalità (DEP) con decorrenza 01/01/2024
Rispetto dell' iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione	Intervento dell'Organo di controllo interno.	La presente relazione è propedeutica all'acquisizione della certificazione dell'Organo di controllo interno
	Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.	
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	Con D.D.G. n. 23 del 20/03/2024 è stato approvato il Piano Integrato delle Attività e Organizzazione per il triennio 2024-2026. Annualità 2024 contenente il Piano delle Performance ed il Piano Triennale di Prevenzione Corruzione e Trasparenza
		Come previsto dall'ex art. 11, commi 6 e 8, del D. Lgs. 150/2009è stato dato adempimento agli obblighi di pubblicazione sul sito internet istituzionale, secondo le modalità di cui al D. Lgs. 33/2013 e s.m.i.;
		Con D.D.G. n. 55 del 20/06/2024 è stata approvata la Relazione sulla Performance anno 2023 validata dall'OIV
Eventuali osservazioni		

Modulo 2 - Illustrazione dell'articolato del contratto e relativa attestazione della compatibilità con i vincoli derivanti da norme di legge e di contratto nazionale; modalità di utilizzo delle risorse accessorie; risultati attesi in relazione agli utilizzi del fondo ed all'erogazione delle risorse premiali; altre informazioni utili

A) Illustrazione di quanto disposto nel CIA

L'accordo è stato sottoscritto a conclusione di un percorso partecipato tra la Delegazione Trattante di Parte Pubblica e le Rappresentanze Sindacali del Comparto Sanità con l'espressa finalità di dare applicazione all'istituto delle progressioni economiche all'interno delle aree di cui all'art. 19 del CCNL relativo al personale del comparto Sanità sottoscritto il 02.11.2022.

Come previsto dall'art. 9 comma 5 lettera a) del suddetto CCNL sono demandati alla contrattazione integrativa aziendale *“i criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa tra le diverse modalità di utilizzo all'interno di ciascuno dei due fondi di cui agli artt. 102 (Fondo incarichi, progressioni economiche e indennità professionali) e 103 (Fondo premialità e condizioni di lavoro)”*.

Le progressioni economiche all'interno delle aree consistono nell'attribuzione di *“differenziali economici di professionalità”* quali *“incrementi stabili del trattamento economico”* attribuibili *“con decorrenza 1° gennaio dell'anno di sottoscrizione del contratto integrativo nel quale gli stessi sono finanziati”*, mediante procedura selettiva e sono finanziate da risorse di cui all'art. 102.

L'art. 9 comma 5 lettera c) del già citato CCNL demanda alla contrattazione integrativa aziendale *“i criteri per la definizione delle procedure delle progressioni economiche all'interno delle aree”*.

L'accordo, quindi individua la quota massima delle risorse da destinare alle Progressioni economiche all'interno delle aree con decorrenza 1° gennaio 2024 nell'ambito del “Fondo incarichi, progressioni economiche e indennità professionali” nonché i criteri per la definizione delle procedure. A tal fine è stato approvato 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.

B) Quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse

La spesa conseguente all'attuazione del presente accordo non comporta oneri finanziari aggiuntivi a carico del Bilancio aziendale in quanto il suddetto accordo opera nei limiti delle risorse finanziarie presenti nei fondi contrattuali ex artt. 102 e 103 CCNL Comparto Sanità del 02/11/2022 così come costituiti per l'anno 2024.

Le parti hanno concordato il riconoscimento dei DEP ad un numero di dipendenti pari al 50% degli aventi diritto così come individuati nel Regolamento per le progressioni economiche all'interno delle Aree - Differenziali Economici di Professionalità - DEP 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

La consistenza provvisoria per l'anno 2024 dei fondi contrattuali del Comparto è stata definita negli importi di seguito specificati con determinazione dirigenziale n. 734 del 14/05/2024 e resa nota alle OO.SS. e alle RSU aziendali nel corso della riunione sindacale del 29/05/2024.

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 del “Fondo Incarichi, progressioni economiche e indennità professionali” di cui all'art. 102 CCNL 2019-2021.

Tenuto conto degli utilizzi teorici nell'anno 2024 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			€ -

SPESA	ART. 102 CCNL 2019-2021	ART. 103 CCNL 2019-2021	
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 hanno concordato di ridurre il Fondo "Premialità e condizioni di lavoro" di € 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

C) Effetti abrogativi impliciti

Elemento illustrativo non pertinente.

D) Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità.

Elemento illustrativo non pertinente in quanto l'accordo non incide sull'istituto della produttività.

E) Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con il principio della selettività delle progressioni economiche.

L'art. 19 del CCNL relativo al personale del comparto Sanità sottoscritto il 02.11.2022 l'art. 52 comma 1 bis del D.lgs. n. 165/2001 s.m.i. per cui *"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 principi di selettività, in funzione della qualità dell'attività svolta e dei risultati conseguiti, attraverso l'attribuzione di fasce di merito"*. Il richiamo al principio di selettività rimanda all'art 23, comma 2, del D.lgs. n. 150/2009 che 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). Per essere selettiva vale il principio da anni codificato da Ragioneria Generale dello Stato, Dipartimento Funzione Pubblica ed Aran per il quale possono accedere al beneficio economico derivante dall'attribuzione del differenziale economico di professionalità non più della metà degli aventi diritto.

Allo scopo di rimarcare il carattere di selettività dell'attribuzione delle progressioni economiche all'interno delle aree, nell'accordo è evidenziato che i differenziali economici di professionalità sono finalizzati a remunerare il maggior grado di competenza professionale progressivamente acquisito dai dipendenti, nello svolgimento delle attribuzioni proprie dell'area, tenendo conto dei risultati individuali rilevati attraverso il processo di valutazione. La selettività delle progressioni economiche all'interno dell'area è garantita dalla previsione di apposita selezione condotta sulla base dei criteri definiti nel CCNL e integrati dall'accordo in esame e successiva formazione di graduatoria avente validità annuale. Ciò esclude un'attribuzione automatica e generalizzata.

Con riferimento ai requisiti generali di accesso alla selezione, nel rispetto delle disposizioni contemplate nel vigente CCNL del 02.11.2022, l'accordo prevede che siano ammessi alla selezione i dipendenti che non abbiano beneficiato negli ultimi tre anni di alcuna progressione economica orizzontale. Il requisito deve essere posseduto alla data del 1° gennaio dell'anno solare al quale si riferisce la progressione economica all'interno delle aree. Inoltre, al fine di incentivare il corretto comportamento, sia personale che professionale che il dipendente è tenuto ad osservare all'interno di un'organizzazione aziendale, il CCNL prevede di escludere dalla selezione il personale al quale, nell'ultimo biennio, sia stata comminata una sanzione disciplinare superiore alla multa.

Per quanto riguarda i requisiti specifici che saranno presi in considerazione per la formazione della graduatoria finale per le progressioni economiche all'interno delle aree, le Parti hanno stabilito di attribuire alla media delle ultime tre valutazioni individuali una quota del punteggio totale pari al 50%, all'esperienza professionale maturata una quota pari al 30% ed alle capacità culturali e professionali acquisite anche attraverso percorsi formativi una quota pari al 20%.

F) Illustrazione risultati attesi

I criteri e le conseguenti azioni che sono stati individuati dall'accordo ai fini dell'attribuzione selettiva delle progressioni economiche all'interno delle aree sono del tutto coerenti con il Piano della Performance confluito all'interno del Piano integrato di Attività e Organizzazione per il triennio 2024/2026 approvato con DDG n. 23 del 20/03/2024

G) Altre informazioni eventualmente ritenute utili per migliore comprensione degli istituti regolati dal contratto.

Nessuna

RELAZIONE TECNICO-FINANZIARIA

CONTRATTO INTEGRATIVO AZIENDALE DEL 14/10/2024

AREA COMPARTO – ATTRIBUZIONE DIFFERENZIALI ECONOMICI DI PROFESSIONALITA' (DEP) AI SENSI DELL'ART. 19 CCNL CON DECORRENZA 01/01/2024

La presente Relazione è redatta conformemente alle disposizioni di cui all'art. 40, comma 3-sexies, del D.Lgs. 165/2001 in riferimento all'ipotesi di contratto integrativo aziendale Area del Comparto siglato il 14/10/2024 avente ad oggetto l'attribuzione dei differenziali economici di professionalità (DEP) ai sensi dell'art. 19 CCNL Comparto Sanità del 02/11/2022 con decorrenza 01/01/2024.

Essa si compone delle seguenti parti:

Modulo 1 - Costituzione del Fondo

Modulo 2 – Definizione delle poste di destinazione del Fondo

Modulo 3 – Schema Generale riassuntivo e confronto con il fondo anno precedente

Modulo 4 – Compatibilità economico- finanziaria e modalità di copertura degli oneri del Fondo con riferimento agli strumenti annuali e pluriennali di Bilancio

Modulo 1 - Costituzione del Fondo

- 1) Fondo art. 102 CCNL Comparto 2019-2021 del 02/11/2022 – Fondo incarichi, progressioni economiche e indennità professionali

DESCRIZIONE	IMPORTO
1.1. Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità	
Risorse storiche consolidate	€ 696.227,58
Altri incrementi con carattere di certezza e stabilità (importo annuo RIA cessati anno 2023 art. 102 comma 3 lett. a)	€ 554,97
<u>Incremento art. 102 comma 3 lett. d) a seguito della riduzione del Fondo premialità e condizioni e di lavoro operata ai sensi dell'art. 103, comma 12.</u>	€ 40.000,00
1.2 Risorse variabili	€ -
1.3 Decurtazioni del fondo	€ -
1.4 Sintesi della costituzione del Fondo sottoposto a certificazione	
1.1 Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità	€ 696.782,55
1.2 Risorse variabili	€ -
1.3 Decurtazioni del fondo	€ -
TOTALE	€ 736.782,55
1.5 Risorse temporaneamente allocate all'esterno del fondo	€ -

- 2) Fondo art. 103 CCNL Comparto 2019-2021 del 02/11/2022- Fondo premialità e condizioni di lavoro

DESCRIZIONE	IMPORTO
1.2. Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità	
Risorse storiche consolidate	€ 543.995,54
Altri incrementi con carattere di certezza e stabilità	€ -
1.2 Risorse variabili	€ -

RIA cessati (importo da non storicizzare corrispondente ai ratei RIA personale cessato nel corso dell'anno 2023 calcolati in misura pari alle mensilità residue dopo la cessazione – art. 103 comma 5 lett. e)	€ -
1.3 Decurtazioni del fondo	
Decurtazione fondo ai sensi dell'art. 103 comma 12 portata ad incremento del Fondo incarichi, progressioni economiche e indennità professionali ai sensi dell'art. 102 comma 3 lett. d)	€ 40.000,00
1.4 Sintesi della costituzione del Fondo sottoposto a certificazione	
1.1 Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità	€ 543.995,54
1.2 Risorse variabili	€ -
1.3 Decurtazioni del fondo	€ -
TOTALE	€ 503.995,54
1.5 Risorse temporaneamente allocate all'esterno del fondo	€ -

Totale Fondi di cui sopra: € 1.240.778,09 (736.782,55 + 503.995,54)

Modulo 2- Definizione delle poste di destinazione del fondo per la contrattazione integrativa

2.1. Destinazioni non disponibili alla contrattazione integrativa o comunque non regolate specificatamente dal contratto integrativo sottoposto a certificazione

- 1) Fondo art. 102 CCNL Comparto 2019-2021 del 02/11/2022 – Fondo incarichi, progressioni economiche e indennità professionali

DESCRIZIONE	IMPORTO
Differenziale economico professionalità (fasce storiche)	€ 276.392,81
Ad personam	€
Indennità qualificazione professionale	€ 68.505,19
Indennità funzione base (art. 32 c.8 CCNL)	€ 73.000,00
Indennità Funzione parte fissa + parte variabile	€ 199.976,00
Incremento indennità funzione art. 99 c.6	€ 26.040,00
Indennità professionale specifica	€ 4.431,13
TOTALE	€ 648.345,13

- 2) Fondo art. 103 CCNL Comparto 2019-2021 del 02/11/2022 - Fondo premialità e condizioni di lavoro

DESCRIZIONE	IMPORTO
Straordinario	€ 50.000,00
TOTALE	€ 50.000,00

2.2 Destinazioni specificatamente regolate dall'accordo del 14/10/2024

DESCRIZIONE	IMPORTO
Risorse Fondo art. 102 per attribuzione DEP	€ 85.700,00
TOTALE	€ 85.700,00

2.3 Destinazioni ancora da regolare

DESCRIZIONE	IMPORTO
Residuo Fondo art. 102	€ 2.737,42
Residuo Fondo art. 103	€ 453.995,54
TOTALE	€ 456.732,96

2.4 Sintesi della definizione delle poste di destinazione del fondo per la contrattazione integrativa sottoposto a certificazione

DESCRIZIONE	IMPORTO
Somme non regolate dal CIA	€ 698.345,13 (€ 648.345,13+ €50.000)
Somme regolate dal CIA	€ 85.700,00
Somme ancora da regolare	€ 456.732,96
TOTALE	€ 1.240.778,09

Modulo 3- Schema generale riassuntivo del fondo per la contrattazione integrativa e confronto con il corrispondente fondo certificato dell'anno precedente

DESCRIZIONE	ANNO 2023	ANNO 2024
Totale costituzione Fondi (solo risorse fisse e stabili)	€ 1.240.223,13	€ 1.240.778,09

Si rimanda al modulo 4.2 per l'esposizione delle motivazioni degli incrementi dei fondi 2024 rispetto all'anno 2023.

Modulo 4- Compatibilità economico-finanziaria e modalità di copertura degli oneri del Fondo con riferimento agli strumenti annuali e pluriennali di bilancio

La compatibilità economico-finanziaria e le modalità di copertura degli oneri del Fondo, con riferimento agli strumenti annuali e pluriennali in bilancio risultano dalle seguenti deliberazioni:

- D.D.G n. 136 del 11/12/2023 di adozione del bilancio di Previsione 2024-2026;
- DGR n. 197 del 08/03/2024 con la quale la Regione Abruzzo ha approvato il Bilancio di Previsione A.R.T.A. 2024 – 2026;
- D.D.G. n. 69 del 29/07/2024 di adozione della prima variazione Bilancio di Previsione 2024 – 2026;

Il documento programmatico finanziario 2024-2026 riporta la previsione del costo del personale per l'anno 2024 comprensiva della spesa per fondi contrattuali (compresi gli oneri riflessi) di cui alla presente relazione.

4.1 Esposizione finalizzata alla verifica che gli strumenti della contabilità economico-finanziaria dell'Amministrazione presidiano correttamente i limiti di spesa del fondo nella fase programmatica della gestione

Questa Agenzia tiene monitorata mensilmente la gestione dei fondi aziendali in relazione agli importi di spesa dei singoli fondi in allineamento con gli stipendi ed effettua, di norma, in coincidenza con le verifiche di bilancio, monitoraggi dello speso e del residuo. Ogni anno in sede di chiusura del Bilancio di esercizio le rilevazioni della contabilità sono poste a confronto con i dati dei fondi contrattuali e sulla base delle risultanze di verifica si procede alla rilevazione a costo del residuo non erogato dei fondi di competenza dell'esercizio.

4.2 Esposizione finalizzata alla verifica a consuntivo che il limite di spesa del Fondo dell'anno precedente risulta rispettato

Si dà atto che l'art. 11 D.L. n. 135/2018 recepito con L. n. 12 dell'11/02/2019, in ordine all'incidenza sul trattamento accessorio delle risorse derivanti dalla contrattazione collettiva nazionale e dalle assunzioni in deroga stabilisce che il limite di cui all'art. 23 comma 2 D.Lgs n. 75 del 25/05/2017, non opera con riferimento agli incrementi previsti successivamente alla data di entrata in vigore del medesimo decreto n. 75/2017, dai contratti collettivi nazionali di lavoro, a valere sulle disponibilità finanziarie di cui all'art. 48 D.Lgs. n. 165/2001 e dagli analoghi provvedimenti negoziali riguardanti il personale contrattualizzato in regime di diritto pubblico.

Detto principio è stato altresì espresso dalla Corte dei Conti delle Autonomie che con deliberazione n. 19/SEZAUT/2018/QMIG del 09/10/2018 avente ad oggetto "Incrementi del fondo risorse decentrate CCNL funzioni locali e vincoli di spesa" la quale, pronunciandosi sulla questione, ha stabilito per cui gli incrementi dei fondi contrattuali in quanto derivanti da risorse finanziarie definite a livello nazionale e previste nei quadri di finanza pubblica, non sono assoggettati ai limiti di crescita dei fondi previste dalle norme vigenti ed in particolare al limite stabilito dal citato art. 23 comma 2 D.lgs. n. 75/2017.

Gli incrementi dei fondi ex artt. 102 e 103 CCNL 2019-2021 anno 2024 rispetto all'anno 2023 sono pari ad € 554,97 corrispondente alla RIA annua del personale cessato nell'anno 2023 – Art. 102 comma 3 lett. a) CCNL. Non vi è stato nessun incremento variabile del fondo "Premialità e condizioni di lavoro" ai sensi dell'art. 103 comma 5 lett. e) in quanto il dipendente cui fa riferimento la RIA è cessato il 31/12/2023.

L'incremento di € 40.000,00 del Fondo incarichi, progressioni economiche e indennità professionali è avvenuto ai sensi dell'art. 102 comma 3 lett. d) a seguito di riduzione della medesima somma del Fondo premialità e condizioni di lavoro operata ai sensi dell'art. 103, comma 12. Il totale complessivo dei due fondi rimane pertanto invariato.

A consuntivo si provvederà alla quantificazione delle risorse aggiuntive derivanti da attività per servizi resi in conto terzi e da terzi remunerate (intramoenia, verifiche ispettive, istruttorie RIR, commissioni collaudo).

4.3 Verifica delle disponibilità finanziarie dell'Amministrazione ai fini della copertura delle diverse voci di destinazione del Fondo

Le risorse necessarie per l'applicazione del presente CIA sono previste nel Bilancio Finanziario 2024 all'interno dei seguenti capitoli: 496.0 "Produttività personale e fondi contrattuali" e 501.0 "Oneri riflessi risultato personale".

DETERMINA DIRIGENZIALE

AA - SEZIONE ATTIVITA ECONOMICHE-FINANZIARIE E RISORSE UMANE

N° 883 del 16/05/2025

Oggetto:	FONDI CONTRATTUALI AREA COMPARTO. DETERMINAZIONE DEFINITIVA ANNO 2024 E COSTITUZIONE PROVVISORIA ANNO 2025
-----------------	--

Estensore	Stefania Di Peco
Responsabile del Procedimento	Stefania Di Peco
Posizione Organizzativa	Stefania Di Peco

IL DIRIGENTE

VISTA la L.R. 64/98 e ss.mm.ii. istitutiva dell'Agenzia Regionale per la Protezione Ambientale – ARPA Abruzzo;

VISTA la delibera di Giunta Regionale n. 2532 del 1° dicembre 1999 con la quale è stata costituita l'Agenzia, con sede legale in Pescara;

VISTO il Regolamento Generale dell'ARPA Abruzzo, adottato con deliberazione del Direttore Generale n. 112 del 27/10/2023 ed approvato con deliberazione della Giunta Regionale n. 49 del 31/01/2024;

VISTA la delibera del Direttore Generale n. 10 del 19/02/2025 con la quale, nel prendere atto delle modifiche apportate dall'art. 26 della L.R. n. 1 del 6.02.2025 alla L.R. n. 64/98 istitutiva dell'Agenzia, si dispone che in tutti gli atti e per tutte le modalità comunicative dell'Agenzia:

- a) le parole " Agenzia Regionale per la Tutela dell'Ambiente " sono sostituite dalle seguenti: " Agenzia Regionale per la Protezione Ambientale ";
- b) l'acronimo " A.R.T.A. " è sostituito dal seguente: " ARPA ";

CONSIDERATO CHE in data 02/11/2022 è stato siglato il vigente CCNL relativo al personale del Comparto Sanità triennio 2019-2021;

VISTI in particolare i seguenti articoli facenti parte del Titolo X "Trattamento Economico", Capo II denominato "Fondi":

- **Art 101 "Incremento Fondi"** : 1. "A decorrere dall'1/1/2021, il Fondo condizioni di lavoro e incarichi di cui all'art. 80 del CCNL 21.5.2018 è stabilmente incrementato di un importo, su base annua, pari a **Euro 84,50 pro-capite**, applicati alle unità di personale destinatarie del presente CCNL in servizio al 31/12/2018. 2. Al fine di garantire la corresponsione a carico del Fondo premialità e fasce dell'intero valore delle fasce attribuite, il predetto Fondo è incrementato di un importo calcolato in rapporto all'incremento delle fasce disposto dall'art. 97, comma 1 (Incrementi degli stipendi tabellari) con le cadenze ivi previste".

- **Art. 102 " Fondo incarichi, progressioni economiche e indennità professionali"**:

1. "A decorrere dall'annualità 2023, è istituito il nuovo "Fondo incarichi, progressioni economiche e indennità professionali", costituito, in prima applicazione, con le risorse indicate al comma 2.

2. Nel nuovo Fondo di cui al comma 1 confluiscono, in un unico importo, nei valori consolidatisi nell'anno 2022, come certificati dal Collegio dei revisori, le seguenti risorse:
a) risorse del precedente Fondo condizioni di lavoro e incarichi di cui all'art. 80 del CCNL 21/5/2018 destinate alle indennità di incarico nonché all'indennità di coordinamento - già ad esaurimento - di cui al capo II, titolo III del CCNL comparto Sanità sottoscritto il 21/5/2018;

b) risorse del precedente Fondo condizioni di lavoro e incarichi di cui all'art. 80 del CCNL 21/5/2018 destinate ai trattamenti accessori che cessano di essere corrisposti ai sensi dell'art. 32 comma 5, secondo alinea (Trattamento economico degli incarichi di funzione del personale dell'area dei professionisti della salute e dei funzionari) a seguito della trasposizione dei precedenti incarichi nel nuovo sistema degli incarichi ai sensi dell'art. 36 (Trasposizione degli incarichi già assegnati nel nuovo sistema degli incarichi);

c) risorse del precedente Fondo condizioni di lavoro e incarichi di cui all'art. 80 del CCNL



21/5/2018 destinate alla corresponsione dell'indennità di qualificazione professionale e delle indennità professionali specifiche;

d) risorse del precedente Fondo premialità e fasce di cui all'art. 81 del CCNL 21/5/2018 a copertura dei differenziali di professionalità attribuiti ai sensi dell'art. 99, comma 3, lett. b) (Trattamento economico nell'ambito del nuovo sistema di classificazione professionale) mediante consolidamento delle fasce retributive già maturate dal personale al momento della trasposizione al nuovo sistema di classificazione professionale;

e) risorse, già a carico del bilancio, corrispondenti alle differenze tabellari tra D e Ds, a ulteriore copertura dei differenziali di professionalità di cui alla lett. d).

3. L'importo di cui al comma 1 è stabilmente incrementato:

a) degli importi annuali della RIA non più corrisposta al personale cessato dal servizio, a decorrere dall'anno successivo a quello di cessazione;

b) degli importi annuali delle risorse del Fondo premialità e condizioni di lavoro di cui all'art. 103 destinate a eventuali trattamenti accessori che cessano di essere corrisposti ai sensi dell'art. 32, comma 5, secondo alinea (Trattamento economico degli incarichi di funzione del personale dell'area dei professionisti della salute e dei funzionari) a seguito dell'applicazione del capo III del titolo III del presente CCNL;

c) delle risorse che saranno eventualmente determinate in applicazione dell'articolo 39, commi 4, lett. b) e 8 del CCNL 7/4/1999 (Fondo per il finanziamento delle fasce retributive, delle posizioni organizzative, del valore comune delle ex indennità di qualificazione professionale e dell'indennità professionale specifica), nel rispetto delle linee di indirizzo emanate a livello regionale di cui all'art. 7, comma 1, lett. b) e c) (Confronto regionale), evitandosi a tal fine ogni duplicazione di risorse rispetto a quanto destinato al Fondo premialità e condizioni di lavoro ai sensi dell'art. 103, comma 3;

d) della riduzione del Fondo premialità e condizioni di lavoro operata ai sensi dell'art. 103, comma 12.

4. L'alimentazione del Fondo di cui al presente articolo con le risorse di cui al comma 3 e del Fondo premialità e condizioni di lavoro con le risorse di cui all'art. 103, commi 3 e 5, deve comunque avvenire, complessivamente, nel rispetto dell'art. 23, comma 2 del d. lgs. n. 75/2017, tenendo conto di quanto previsto dall'art. 11, comma 1 del D.L. n. 35/2019.

5. Le disponibilità del presente Fondo sono ulteriormente incrementabili ai sensi dell'art. 1 comma 612 della legge n. 234 del 30 dicembre 2021 (Legge di bilancio 2022) e con la decorrenza ivi indicata, di un importo, su base annua, non superiore a **Euro 145,53 pro-capite**, applicato alle unità di personale destinatarie del presente CCNL in servizio al 31/12/2018, a valere su risorse appositamente stanziare a carico dei bilanci delle aziende o degli enti. Le risorse di cui al presente comma sono destinate alla remunerazione degli incarichi di cui al TITOLO III – CAPO III (Sistema degli incarichi).

6. Le risorse del Fondo di cui al presente articolo sono annualmente destinate:

a) alle indennità correlate agli incarichi di cui al TITOLO III – CAPO III garantendo comunque la copertura degli incarichi già attribuiti in fase di trasposizione al nuovo sistema degli incarichi, secondo la disciplina di cui all'art. 36;

b) ai differenziali economici di professionalità di cui all'art. 19;

c) agli assegni ad personam attribuiti nel caso di passaggio di area o di assegnazione a mansioni inferiori per inidoneità psico-fisica, a seguito dell'applicazione dell'Art. 23 (Disposizioni particolari sulla conservazione del trattamento economico in godimento) e dell'Art. 37 (Norma sul personale trasferito alle Arpa).

d) alla indennità di coordinamento, già ad esaurimento, prevista dall'art. 21, commi 1 e 2, del



CCNL del 21.5.2018;

e) all'indennità di qualificazione professionale di cui all'art. 99, comma 3, lett. c);

f) alla indennità professionale specifica di cui all'art. 108.

7. Eventuali residui del presente Fondo alimentano il Fondo premialità e condizioni di lavoro ai sensi dell'art. 103, comma 10;

- Art 103 "Fondo premialità e condizioni di lavoro":

"1. A decorrere dall'annualità 2023, è istituito il nuovo "Fondo premialità e condizioni di lavoro", costituito, in prima applicazione, con le risorse indicate al comma 2.

2. Nel nuovo Fondo di cui al comma 1 confluiscono, in un unico importo, nei valori consolidatisi nell'anno 2022, come certificati dal Collegio dei revisori, le seguenti risorse:

a) risorse del precedente Fondo condizioni di lavoro e incarichi al netto delle quote di cui all'art. 102 (Fondo incarichi, progressioni economiche e indennità professionali), comma 2, lett. a), b), c);

b) risorse del precedente Fondo premialità e fasce al netto delle quote di cui all'art. 102 (Fondo incarichi, progressioni economiche e indennità professionali), comma 2, lett. d).

3. L'importo di cui al comma 1 è stabilmente incrementato delle risorse che saranno eventualmente determinate in applicazione dell'articolo 39, commi 4, lett. b) e 8 del CCNL 7/4/1999 (Fondo per il finanziamento delle fasce retributive, delle posizioni organizzative, del valore comune delle ex indennità di qualificazione professionale e dell'indennità professionale specifica), nel rispetto delle linee di indirizzo emanate a livello regionale di cui all'art. 7, comma 1, lett. b) e c) (Confronto regionale), evitandosi a tal fine ogni duplicazione di risorse rispetto a quanto destinato al Fondo incarichi, progressioni economiche e indennità professionali ai sensi dell'art. 102, comma 3, lett. c).

4. Il presente Fondo è ridotto delle risorse confluite nel Fondo incarichi, progressioni economiche e indennità professionali ai sensi dell'art. 102 (Fondo incarichi, progressioni economiche e indennità professionali), comma 3, lett. b).

5. Il Fondo di cui al presente articolo può essere incrementato, con importi variabili di anno in anno:

a) delle risorse non consolidate regionali derivanti dall'applicazione delle disposizioni di cui all'art. 38, comma 4, lett. b) e comma 5 del CCNL del 7/4/1999 (Fondo della produttività collettiva per il miglioramento dei servizi e per il premio della qualità delle prestazioni individuali) come modificato

dall'art. 33, comma 1, del CCNL del 19/4/2004 (Risorse per la contrattazione integrativa), alle condizioni e con i vincoli ivi indicati, con destinazione alle finalità di cui al comma 9 lettera c), nel rispetto delle linee di indirizzo emanate a livello regionale ai sensi dell'art. 7, comma 1, lett. a) (Confronto regionale);

b) delle risorse derivanti dall'applicazione dell'articolo 43 della legge n. 449/1997;

c) della quota di risparmi conseguiti e certificati in attuazione dell'articolo 16, commi 4, 5 e 6 del decreto legge 6 luglio 2011, n. 98;

d) delle risorse derivanti da disposizioni di legge che prevedano specifici trattamenti economici in favore del personale, coerenti con le finalità del presente Fondo, tra cui a titolo esemplificativo e non esaustivo quelle di cui all'articolo dall'art. 113, D. Lgs. n. 50/2016 e quelle di cui all'art. 8 del DM28/2/1997;

e) le risorse di cui all'art. 102 (Fondo incarichi, progressioni economiche e indennità professionali) comma 3, lett. a) relative all'anno di cessazione, calcolate in misura pari alle mensilità residue dopo la cessazione, computandosi a tal fine, oltre ai ratei di tredicesima mensilità, le frazioni di mese superiori a quindici giorni.

6. L'alimentazione del Fondo di cui al presente articolo con le risorse di cui ai commi 3 e 5 e del Fondo incarichi, progressioni economiche e indennità professionali con le risorse di cui all'art. 102, comma 3, deve comunque avvenire, complessivamente, nel rispetto dell'art. 23,



comma 2 del d. lgs. n. 75/2017, tenendo conto di quanto previsto dall'art. 11, comma 1 del D.L. n. 35/2019.

7. In attuazione di quanto previsto dall'art. 1, comma 604 della legge n. 234 del 30 dicembre 2021 (Legge di bilancio 2022), con la decorrenza ivi indicata, le disponibilità del presente Fondo sono ulteriormente incrementabili, a valere su risorse appositamente stanziare a carico dei bilanci delle aziende o degli enti, variabili, di un importo, su base annua, non superiore a **Euro 68,41 annui pro-capite**, applicati alle unità di personale destinatarie del presente CCNL in servizio al 31/12/2018.

8. In attuazione di quanto previsto dall'art. 1, comma 293 della legge 30/12/2021, n. 234, con la decorrenza ivi indicata, le disponibilità del presente Fondo sono ulteriormente incrementabili sulla base del piano di riparto tra le aziende e gli enti effettuato a livello regionale, previo confronto di cui all'art. 7, comma 1, lett. g) (Confronto regionale), della quota delle predette risorse attribuita a ciascuna Regione, secondo le indicazioni dell'allegata tabella G. Le aziende e gli enti, garantiscono comunque, anche prima del suddetto riparto regionale, la copertura del valore attribuito a titolo di anticipazione dell'indennità di pronto soccorso ai sensi dell'art. 107, comma 4 (Indennità per l'operatività in particolari UO/Servizi) e la conseguente integrazione delle risorse del presente fondo.

9. Le risorse del Fondo di cui al presente articolo sono annualmente destinate a:

- a) compensi di lavoro straordinario di cui all'art. 47 (Lavoro straordinario);
- b) indennità correlate alle condizioni di lavoro di cui al TITOLO X - CAPO III con esclusione delle indennità di cui agli artt. 104 (Indennità di specificità infermieristica) e 105 (Indennità tutela del malato e promozione della salute);
- c) premi correlati alla performance organizzativa o individuale ai quali è comunque destinato, in sede di contrattazione integrativa ai sensi dell'art. 9 comma 5 lettera a) (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie), un importo non inferiore al 70% delle risorse destinate ai medesimi premi nell'anno 2022;
- d) misure di welfare integrativo in favore del personale secondo la disciplina di cui all'art. 89 (Welfare integrativo);
- e) trattamenti economici previsti da specifiche disposizioni di legge a valere esclusivamente sulle risorse di cui al comma 5, lett. d).

10. Alle risorse di cui al comma 8 sono altresì sommate eventuali risorse residue, relative a precedenti annualità, del presente Fondo nonché eventuali risorse residue del Fondo incarichi, progressioni economiche e indennità professionali relative all'anno in corso, con prioritaria destinazione alle voci di cui al comma 9, lett. a), b).

11. Ai trattamenti economici di cui al comma 9, lettere a), b), c) è destinata la parte prevalente delle risorse di cui al comma 5, considerate al netto di quelle di cui alla lett. d); le stesse risorse sono inoltre destinate, per una quota pari ad almeno il 30%, a finanziare i premi correlati alla performance individuale.

12. In sede di contrattazione integrativa ai sensi dell'art. 9, le disponibilità del presente Fondo destinate alla voce di cui al comma 9, lett. 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);

ANALIZZATE altresì le seguenti disposizioni normative riguardanti la costituzione e la manutenzione dei fondi contrattuali del personale del Comparto:

- l'art. 23 comma 2 D.lgs. n. 75 del 25/05/2017 il quale prevede che “[...] a decorrere dal 1° gennaio 2017, l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, anche di livello dirigenziale, di ciascuna delle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo



- 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2016. [...]”;
- l'art. 11 D.L. n. 135/2018 recepito con L. n. 12 dell'11/02/2019 il quale recita: “In ordine all'incidenza sul trattamento accessorio delle risorse derivanti dalla contrattazione collettiva nazionale e dalle assunzioni in deroga, il limite di cui all'art. 23 comma 2 D.Lgs n. 75 del 25/05/2017, non opera con riferimento agli incrementi previsti successivamente alla data di entrata in vigore del medesimo decreto n. 75/2017, dai contratti collettivi nazionali di lavoro, a valere sulle disponibilità finanziarie di cui all'art. 48 D.Lgs. n. 165/2001 e dagli analoghi provvedimenti negoziali riguardanti il personale contrattualizzato in regime di diritto pubblico”;
 - la deliberazione della Corte dei Conti delle Autonomie n. 19/SEZAUT/2018/QMIG del 09/10/2018 avente ad oggetto “Incrementi del fondo risorse decentrate CCNL funzioni locali e vincoli d spesa” la quale, pronunciandosi sulla questione, ha sancito il principio per cui gli incrementi dei fondi contrattuali in quanto derivanti da risorse finanziarie definite a livello nazionale e previste nei quadri di finanza pubblica, non sono assoggettati ai limiti di crescita dei fondi previste dalle norme vigenti ed in particolare al limite stabilito dal citato art. 23 comma 2 D.lgs. n. 75/2017;
 - l'art. 11, comma 1, del D.L. 30/04/2019, n. 35, cosiddetto “Decreto Calabria”, convertito, con modificazioni, nella Legge 25/06/2019, n. 60, il quale prevede che a decorrere dal 2019, a fronte di specifici finanziamenti destinati alla spesa per il personale, il limite delle risorse per il trattamento accessorio, definito dal citato art. 23, comma 2, del D.Lgs n. 75/2017, sia adeguato, in aumento o in diminuzione, per garantire l'invarianza del valore medio pro-capite riferito all'anno 2018, prendendo a riferimento come base di calcolo il personale in servizio al 31 dicembre 2018;
 - circolare MEF RGS del 01/09/2020 prot. n. 179877 che detta i criteri e i metodi sull'applicazione dell'art. 11 del D.L. n. 35/2019;
 - il DPCM 03/09/2019 ed il parere MEF – RGS prot. n. 124 del 15/01/2021 i quali stabiliscono che in caso di diminuzione del numero dei dipendenti rispetto al valore del 31/12/2018 deve essere comunque garantita la salvaguardia del limite del 2016 di cui al D.lgs n. 75/2017;

VISTA la determina dirigenziale n. 734 del 14/05/2024 avente ad oggetto “Fondi contrattuali Area Comparto. Determinazione definitiva anno 2023 e costituzione provvisoria anno 2024” con la quale si è provveduto per l'anno 2024 alla quantificazione provvisoria dei fondi contrattuali nei seguenti importi:

- art. 102 “Fondo Incarichi, progressioni economiche e indennità professionali” : € 696.782,55
 - art. 103 “Fondo Premialità e condizioni di lavoro”: € 543.995,54
- per un totale di € 1.240.778,09;

VISTO il parere favorevole del Revisore Unico, Dott. Claudio Davenporta acquisito da questa Agenzia al prot. n. 23849 del 20/06/2024 in ordine alla certificazione di compatibilità economica finanziaria ex art. 40 bis c.1 D.Lgs n. 165/2001 s.m.ei. della quantificazione provvisoria dei fondi contrattuali del Comparto per l'annualità 2024;

VISTA l'ipotesi di accordo integrativo aziendale sottoscritta dalla Delegazione trattante di parte datoriale, dalle OO.SS. del Comparto e dalla RSU aziendale siglato in data 14/10/2024 avente ad oggetto l'approvazione del Regolamento per la disciplina delle progressioni economiche all'interno delle Aree ai fini dell'attribuzione al personale del Comparto dei differenziali economici di professionalità (DEP) a norma dell'art. 19 CCNL 2019-2021 del



02/11/2022 con decorrenza 01/01/2024;

CONSIDERATO che nella suddetta ipotesi di accordo le parti, data 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 da attribuire, hanno concordato, ai sensi dell'art. 102 comma 12, di ridurre il Fondo "Premialità e condizioni di lavoro" di € 40.000,00, portando la suddetta somma ad incremento del Fondo "Incarichi progressioni economiche e indennità professionali";

PRESO ATTO, del parere favorevole espresso dal Revisore Unico, Dott. Claudio Daventura in ordine alla certificazione di compatibilità economica finanziaria ex art. 40 bis c.1 D.Lgs n. 165/2001 s.m.ei. dell'accordo in oggetto con i vincoli di bilancio e con quelli derivanti dall'applicazione di norme di legge, acquisito da questa Agenzia in data 06/11/2024 al prot. n. 43699;

VISTA la DDG n. 102 del 13/11/2024 avente ad oggetto "Recepimento contratto collettivo integrativo aziendale del comparto del 14/10/2024 e approvazione "Regolamento per la disciplina delle progressioni economiche all'interno delle aree" ai sensi dell'art. 19 CCNL 2019-2021"

DATO ATTO, pertanto, che i fondi contrattuali anno 2024 sono stati rideterminati nei seguenti importi, nell'invarianza del totale complessivo pari ad € 1.240.778,09:

- art. 102 "Fondo Incarichi, progressioni economiche e indennità professionali": € 736.782,55
- art. 103 "Fondo Premialità e condizioni di lavoro": € 503.995,54;

DATO ATTO che la RIA del personale del comparto cessato dal servizio nell'anno 2023 viene conteggiata su base annua quale risorsa stabile da storicizzare nel fondo dell'anno 2023 ex art. 102 "Fondo incarichi, progressioni economiche e indennità professionali" (art. 102 comma 3 lett. a)) e, per le mensilità residue dopo la cessazione, come risorsa variabile da non consolidare nel fondo ex art. 103 "Fondo premialità e condizioni di lavoro" (art. 103 comma 5 lett. e) ;

RILEVATO CHE il numero dei dipendenti del Comparto in servizio nell'anno 2024 non è aumentato rispetto a quello in servizio alla data del 31/12/2018, pertanto per la suddetta annualità l'art. 11 comma 1 del D.L. n 35/2019 (Decreto Calabria) non trova applicazione nella determinazione dei fondi contrattuali anno 2024;

RITENUTO, pertanto di determinare in via definitiva i fondi contrattuali ex art. 102 e 103 CCNL Comparto Sanità 2019-2021 per l'anno 2024, alla luce della determina dirigenziale 734/2024 e del contratto integrativo aziendale del 14/10/2024 recepito con DDG 102/2024, come di seguito specificato:

ANNO 2024 - FONDO ART. 102 CCNL 2019-2021 - FONDO INCARICHI, PROGRESSIONI ECONOMICHE E INDENNITA' PROFESSIONALI	
ANNO 2024	IMPORTO
Fondo incarichi, progressioni economiche e indennita' consolidato al 2023	696.227,58
Risparmio RIA personale cessato dal servizio in corso di anno precedente (2023) - INCREMENTO STABILE ART. 102 COMMA 3 LETT. A)	554,97
Trasferimento fino al 30% della premialità ex art. 103 comma 12 - CIA 14/10/2024	40.000,00
Incremento a seguito di aumento della dotazione organica rispetto a quella presa a base di calcolo	0,00
Incremento a seguito di riduzione stabile della dotazione organica - ex art. 38 co. 4 CCNL 1999	0,00
Totale Fondo anno 2024	736.782,55

ANNO 2024 - FONDO ART. 103 CCNL 2019-2021 - FONDO PREMIALITA' E CONDIZIONI DI LAVORO	
ANNO 2024	IMPORTO
Fondo premialità e condizioni di lavoro consolidato al 2023	543.995,54
Risparmio RIA personale cessato dal servizio in corso di anno precedente (2022) - Pro rata - DA NON STORICIZZARE - ART. 103 COMMA 5 LETT. E)	0,00
Trasferimento fino al 30% della premialità ex art. 103 comma 12 - CIA 14/10/2024	40.000,00
Incremento a seguito di aumento della dotazione organica rispetto a quella presa a base di calcolo	0,00
Incremento a seguito di riduzione stabile della dotazione organica - ex art. 38 co. 4 CCNL 1999	0,00
Totale Fondo anno 2024	503.995,54
TOTALE COMPLESSIVO FONDI	1.240.778,09

DATO ATTO CHE per l'annualità 2024 il fondo "Premialità e condizioni di lavoro" va incrementato ai sensi dell'art. 103 comma 5 lett. b) CCNL 2019-2021 di € 26.458,52 per quote liquidate nel 2024 derivanti da attività intramoenia, verifiche ispettive, istruttorie RIR e commissioni di collaudo come dettagliate nell'allegato n. 1 parte integrante e sostanziale del presente atto;

RILEVATA, inoltre, la necessità di provvedere alla costituzione provvisoria dei fondi per l'anno 2025, alla luce della normativa sopra richiamata, negli importi come di seguito indicati:

ANNO 2025 - FONDO ART. 102 CCNL 2019-2021 - FONDO INCARICHI, PROGRESSIONI ECONOMICHE E INDENNITA' PROFESSIONALI	
ANNO 2025	IMPORTO
Fondo incarichi, progressioni economiche e indennita' consolidato al 2023	696.227,58
Risparmio RIA personale cessato dal servizio in corso di anno precedente (2023) - INCREMENTO STABILE ART. 102 COMMA 3 LETT. A)	554,97
Trasferimento fino al 30% della premialità ex art. 103 comma 12 - CIA 14/10/2024	40.000,00
Fondo incarichi, progressioni economiche e indennita' consolidato al 2024	736.782,55
Risparmio RIA personale cessato dal servizio in corso di anno precedente (2024) - INCREMENTO STABILE ART. 102 COMMA 3 LETT. A)	
Incremento a seguito di aumento della dotazione organica rispetto a quella presa a base di calcolo	0,00
Incremento a seguito di riduzione stabile della dotazione organica - ex art. 38 co. 4 CCNL 1999	0,00
Totale Fondo anno 2025	736.782,55

ANNO 2025 - FONDO ART. 103 CCNL 2019-2021 - FONDO PREMIALITA' E CONDIZIONI DI LAVORO	
ANNO 2025	IMPORTO
Fondo premialità e condizioni di lavoro consolidato al 2023	543.995,54
Trasferimento fino al 30% della premialità ex art. 103 comma 12 - CIA 14/10/2024	40.000,00
Fondo premialità e condizioni di lavoro consolidato al 2024	503.995,54
Risparmio RIA personale cessato dal servizio in corso di anno precedente (2024) - Pro rata - DA NON STORICIZZARE - ART. 103 COMMA 5 LETT. E)	0,00
Incremento a seguito di aumento della dotazione organica rispetto a quella presa a base di calcolo	0,00
Incremento a seguito di riduzione stabile della dotazione organica - ex art. 38 co. 4 CCNL 1999	0,00
Totale Fondo anno 2025	503.995,54
TOTALE COMPLESSIVO FONDI	1.240.778,09

DATO ATTO che gli oneri di cui al presente provvedimento trovano copertura sul Bilancio di Previsione 2025/2027, esercizio finanziario 2025, sui singoli capitoli appositamente dedicati;

VISTA la Deliberazione del Direttore Generale n. 27 del 03/04/2025 di adozione del bilancio



di Previsione 2025, 2026, 2027;

TENUTO CONTO che il Bilancio di Previsione 2025-2027 deve essere approvato dalla Regione Abruzzo, ai sensi della vigente normativa;

DETERMINA

per le motivazioni espresse in premessa

- 1. di costituire in via definitiva per l'anno 2024** l'ammontare dei fondi contrattuali di cui agli artt. 102 e 103 CCNL 2019-2021 Comparto Sanità del 02/11/2022 nei seguenti importi, così come in premessa specificati:
 - Art. 102 "Fondo incarichi, progressioni economiche e indennità professionali": € 736.782,55
 - Art. 103 "Fondo Premialità e condizioni di lavoro": € 503.995,54per un totale di € 1.240.778,09;
- 2. di dare atto** che per l'annualità 2024 il fondo "Premialità e condizioni di lavoro" va incrementato ai sensi dell'art. 103 comma 5 lett. b) CCNL 2019-2021 delle risorse variabili dell'importo di € 26.458,52 per quote liquidate nel 2024 derivanti da attività intramoenia, verifiche ispettive, istruttorie RIR e commissioni di collaudo come dettagliate nell'allegato n. 1 parte integrante e sostanziale del presente atto;
- 3. di costituire in via provvisoria per l'anno 2025** l'ammontare dei fondi contrattuali di cui agli artt. 102 e 103 CCNL 2019-2021 Comparto Sanità del 02/11/2022 nei seguenti importi, così come in premessa specificati:
 - Art. 102 "Fondo incarichi, progressioni economiche e indennità professionali": € 736.782,55
 - Art. 103 "Fondo Premialità e condizioni di lavoro": € 503.995,54per un totale di € 1.240.778,09;
- 4. di rinviare** a successivo provvedimento la quantificazione definitiva dei fondi del Comparto relativi all'anno 2025;
- 5. di dare atto** che gli oneri di cui al presente provvedimento trovano copertura sul Bilancio di Previsione 2025-2027, esercizio finanziario 2025 sui singoli capitoli appositamente dedicati;
- 6. di demandare** all'Ufficio Risorse Umane i seguenti adempimenti:
 - trasmissione del presente atto alle OOSS del Comparto ed alle RSU aziendali per l'avvio della contrattazione integrativa ai sensi dell'art. 9 CCNL Comparto Sanità 2019-2021;
 - predisposizione relazione illustrativa e tecnico-finanziaria di cui all'art. 40 comma 3 sexies D.Lgs. 165/2001 in ordine alla determinazione fondi definitiva anno 2024 e provvisoria anno 2025 da inviare al Revisore Unico unitamente al presente atto ed all'ipotesi di CIA ai sensi e per gli effetti degli artt. 40 e 40-bis del Decreto Legislativo 165/2001, ai fini del controllo di compatibilità economica e finanziaria;
 - trasmissione telematica all'ARAN ai sensi dell'art. 40 bis comma 5 D.Lgs. 165/2001 del CIA e di tutta la documentazione sottesa alla contrattazione integrativa che sarà avviata;



- 7. di subordinare** l'efficacia della presente determinazione all'avvenuto rilascio del previsto parere di congruità da parte del Revisore Unico e, quindi, alla conseguente certificazione di cui all'art. 40 D.Lgs. 165/2001;

Data, 16/05/2025

Il Direttore dell'Area Amministrativa
CACCIAGRANO MARCO / InfoCamere S.C.p.A.



**SOMME AGGIUNTIVE LIQUIDATE NEL 2023 DERIVANTI DA QUOTE DA
ATTIVITA' INTRAMOENIA, VISITE ISPETTIVE E COMMISSIONI DI COLLAUDO**

TIPOLOGIA	ATTO (n. determina)	SOMMA	ONERI
INTRAMOENIA SIN BUSSI	1777/2024	25.654,50 €	16.572,80 €
COMMISSIONI COLLAUDO	1565/2024	136,73 €	44,18 €
COMMISSIONI COLLAUDO	578/2024 - 580/2024	118,17 €	38,15 €
COMMISSIONI COLLAUDO	1829/2021	67,02 €	31,97 €
COMMISSIONI COLLAUDO	1830/2021	286,38 €	136,64 €
COMMISSIONI COLLAUDO	1831/2021	36,99 €	18,91 €
VERIFICHE ISPETTIVE	820/2024	158,73 €	51,28 €
TOTALE		26.458,52 €	16.893,93 €