

Accordo integrativo aziendale in applicazione del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del Comparto Sanità del 02/11/2022 - Integrazione dell'Accordo Rep. n. 372/2023 per l'anno 2024

Rep. n. 378/2024

Modulo 1 - Scheda 1.1

Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto ed autodichiarazione relative agli adempimenti della legge

Data di sottoscrizione	Rep. n. 378 del 09/07/2024
Periodo temporale di vigenza	Anno 2024
Composizione della delegazione trattante	Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): Direttore Generale Direttore Amministrativo – Presidente Delegazione di Parte Datoriale Responsabile Area Autorizzazioni e Concessioni Est – Componente Delegazione di Parte Datoriale Direttore Tecnico – Componente Delegazione di Parte Datoriale Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): FP CGIL CISL FP UIL FPL RSU Organizzazioni sindacali firmatarie (elenco sigle): FP CGIL CISL FP UIL FPL RSU
Soggetti destinatari	Personale non dirigente di Arpae
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)	Criteria 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) del CCNL Comparto Sanità del 02/11/2022; definizione dei contingenti per l'attribuzione delle progressioni economiche all'interno delle aree per l'anno 2024; progetti incentivati per l'anno 2024 e utilizzo delle risorse per il lavoro straordinario; criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance anno 2024.

<p>Rispetto dell'iter</p> <p>adempimenti procedurali</p> <p>e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione</p>	<p>Intervento dell'Organo di controllo interno.</p>	<p>Si allega la certificazione dell'Organo di controllo interno</p>
	<p>Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.</p>	
	<p>Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria</p>	<p>Il Piano della Performance 2024-2026 di Arpae Emilia-Romagna, ai sensi del D.L. 81/2021, è confluito nella sottosezione di programmazione 2.2 "Performance" del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) di Arpae per il triennio 2024-2026, adottato con DDG n. 7/2024.</p> <p>Tale Piano è stato trasmesso all'OIV della Regione Emilia-Romagna e degli Enti del sistema delle amministrazioni regionali per gli adempimenti di competenza.</p>
		<p>La sottosezione 2.3 "Rischi corruttivi e Trasparenza" del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) di Arpae per il triennio 2024-2026, adottato con DDG n. 7/2024, sostituisce il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e la Trasparenza, previsto dal d. lgs. n. 33/2013.</p>
		<p>In attuazione della legge n. 190/2012, del d. lgs. n. 33/2013, della Delibera ANAC n. 213/2024 la Griglia di rilevazione al 31 maggio 2024 è stata trasmessa all'OIV della Regione Emilia-Romagna e degli Enti del sistema delle amministrazioni regionali per gli adempimenti di competenza. L'attestazione sull'assolvimento da parte di Arpae degli obblighi di pubblicazione al 31/05/2024 è stata espressa dall'OIV in data 20/06/2024.</p>
	<p>La Relazione sulla performance anno 2023 è stata adottata con DDG n. 28/2024 ed è stata validata dall'OIV della Regione Emilia-Romagna e degli Enti del sistema delle amministrazioni regionali.</p>	
<p>Eventuali osservazioni</p>		

Modulo 2

Illustrazione dell'articolato del contratto (Attestazione della compatibilità con i vincoli derivanti da norme di legge e di contratto nazionale – modalità di utilizzo delle risorse accessorie, risultati attesi, altre informazioni utili)

a) illustrazione di quanto disposto dall'accordo integrativo

Il presente Accordo integra i contenuti dell'“Accordo Integrativo aziendale in applicazione del contratto collettivo nazionale di lavoro del Comparto Sanità del 02/11/2022 – triennio 2023-2025” Rep. n. 372/2023, al fine di dare continuità alle politiche di valorizzazione del personale dell'Agenzia, con particolare riferimento all'anno 2024.

In particolare si riferisce alle materie di cui all'art. 9, comma 5 (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie) del CCNL Comparto Sanità del 02/11/2022, con riferimento a:

- 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) del CCNL Comparto Sanità del 02/11/2022;
- definizione dei contingenti per l'attribuzione delle progressioni economiche all'interno delle aree per l'anno 2024;
- progetti incentivati per l'anno 2024 e utilizzo delle risorse per il lavoro straordinario;
- criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance anno 2024.

Relativamente alle risorse disponibili per la contrattazione integrativa, con il presente Accordo si dà atto che con Delibera del Direttore Generale n. 22/2023, certificata dal Collegio dei Revisori con verbale dell' 08/03/2023, Arpae ha proceduto alla determinazione, in via provvisoria per il triennio 2023/2025, dei nuovi fondi istituiti dal CCNL Comparto Sanità del 02/11/2022 a decorrere dal 01/01/2023, ossia dei fondi di cui agli artt. 102 (Fondo incarichi, progressioni economiche e indennità professionali) e 103 (Fondo premialità e condizioni di lavoro).

Le Parti confermano, altresì, gli incrementi già previsti nel precedente Accordo Integrativo Aziendale Rep. n. 372/2023 ai sensi dell'art. 102, comma 5, CCNL 02/11/2022 (euro 156.008,16 a valere sul Fondo di cui all'art. 102) e dell'art. 103, comma 7, CCNL 02/11/2022 (euro 73.335,52 a valere sul Fondo di cui all'art. 103).

Le parti si danno inoltre reciprocamente atto che l'art. 103, comma 12, del CCNL 02/11/2022 ha stabilito che, in sede di contrattazione integrativa, le disponibilità del Fondo premialità e condizioni di lavoro destinate ai premi correlati alla performance organizzativa e individuale possono essere ridotte, di una quota non superiore al 30% di quanto destinato nell'anno precedente alla medesima voce, al fine di computare la predetta riduzione in aumento del Fondo incarichi, progressioni economiche e indennità professionali, ai sensi dell'art. 102, comma 3, lett. d). Le Parti, nel richiamare la DDG 22/2023 con cui l'importo di cui sopra è stato quantificato, in via provvisoria, in complessivi euro 1.221.466,95, confermano di computare detto importo, in via progressiva, nel triennio 2023/2025 in aumento, del Fondo incarichi, progressioni economiche e indennità professionali, come indicato nella relativa Tabella A) dell'Accordo *Risorse disponibili per gli anni 2023, 2024 e 2025 (quantificate in via provvisoria)*.

Inoltre, per garantire la progressività e la continuità degli istituti nel triennio, si concorda sul fatto che le risorse da destinare, in via provvisoria, al trattamento economico accessorio per ciascun anno del triennio 2023/2025 comprensive, ai sensi dell'art. 103, comma 10 del CCNL Comparto Sanità 02/11/2022, delle risorse residue relative alle annualità precedenti quantificate a consuntivo con riferimento all'anno 2022 ed in via di previsione, salvo verifica a consuntivo, con riferimento agli anni successivi, sulla base dei dati ad oggi

disponibili, sono quelle indicate nella Tabella A) *Risorse disponibili per gli anni 2023, 2024 e 2025 (quantificate in via provvisoria)* del presente Accordo.

Si concorda, altresì, di utilizzare le risorse dei fondi di cui agli artt. 102 e 103 del CCNL del 02/11/2022 sulle diverse finalità, secondo la ripartizione riportata nella Tabella B) *Previsione finalità delle risorse disponibili per gli anni 2023, 2024 e 2025* del presente Accordo.

Con riferimento ai “differenziali economici di professionalità” (DEP) si richiama integralmente il quadro normativo e contrattuale vigente in materia di progressioni economiche all'interno delle aree per il personale del Comparto Sanità, secondo quanto indicato nel paragrafo 4 dell'Accordo Rep. n. 372/2023.

In particolare si richiama, il sistema di attribuzione delle progressioni economiche di cui al documento “Procedura selettiva per l'attribuzione dei differenziali economici di professionalità: criteri e modalità”, Allegato A) all'Accordo integrativo Rep. n. 372/2023. Al fine di garantire a tutto il personale dell'Agenzia di concorrere con adeguata periodicità all'effettiva attribuzione dell'istituto contrattuale in argomento e nel rispetto dei principi di non discriminazione e parità di trattamento, viste le risorse disponibili secondo quanto già definito nell'Accordo integrativo Rep. n. 372/2023, si conferma la prosecuzione per gli anni 2024, 2025 e 2026 del percorso quadriennale - avviato nell'anno 2023 - per l'attribuzione dei differenziali economici di professionalità, mediante attivazione di apposite procedure selettive. Resta inteso che con riferimento all'anno 2026 le Parti rinnovano l'impegno a definire, in sede di contrattazione integrativa annuale, le risorse a carico del fondo di cui all' art. 102, destinate al finanziamento dei DEP per l'ultimo anno del percorso quadriennale.

Conseguentemente, tenuto conto equitativamente delle percentuali di addensamento nelle aree (calcolate in relazione al personale in servizio al 01/01/2024) nel limite delle risorse finanziarie disponibili, nella Tabella C) *Differenziali economici di professionalità - anno 2024* del presente Accordo, sono individuati i relativi contingenti di personale a cui saranno attribuiti i DEP.

Si dà atto che per gli anni 2025 e 2026 i relativi contingenti di personale a cui saranno attribuiti i DEP (tenuto conto equitativamente delle percentuali di addensamento nelle aree calcolate in relazione al personale in servizio al 01/01/... di ciascun anno di riferimento) verranno individuati in via definitiva in sede di contrattazione integrativa annuale, nel limite delle risorse finanziarie disponibili ed in relazione al trend delle entrate/uscite di personale che si realizzeranno nel periodo di riferimento.

Si conferma che, nell'ambito delle complessive risorse di cui al fondo art. 103 (Fondo premialità e condizioni di lavoro), le risorse destinate al pagamento del lavoro straordinario, per ciascun anno del triennio 2023-2025, ammontano a complessivi Euro 162.183,86.

Tali risorse vengono assegnate alle Aree Autorizzazioni Concessioni, alle Aree Prevenzione Ambientale, alle Strutture Tematiche, ai Servizi della Direzione Generale, alla Direzione Amministrativa e alla Direzione Tecnica sulla base dei criteri di calcolo e per le finalità individuati nel paragrafo 6. (Gestione del lavoro straordinario) dell'Accordo integrativo Rep. n. 372/2023, che si richiamano integralmente.

Le Parti concordano, inoltre, di prevedere, per esigenze di natura gestionale, per l'anno 2024, l'assegnazione, nell'ambito delle complessive disponibilità del fondo art. 103 (Fondo premialità a condizioni di lavoro), di ulteriori risorse destinate alla liquidazione del lavoro straordinario, e più precisamente:

- la somma di Euro 3.000,00 viene assegnata alla Struttura Idro-Meteo-Clima per il finanziamento del costo derivante dalle ore di lavoro straordinario svolte in attuazione dell'Accordo di collaborazione tra l'Agenzia Interregionale per il fiume Po (AIPO) e la Struttura Idro-Meteo-Clima;

- la somma di Euro 5.000,00 viene assegnata alla Struttura Idro-Meteo-Clima per il finanziamento del costo derivante dalle ore di lavoro straordinario svolte nelle giornate non lavorative o festive dal personale assegnato al Servizio Osservatorio Clima, con riferimento alle attività di controllo e validazione dei dati meteorologici.

Le Parti concordano, altresì, che le eventuali somme non utilizzate a consuntivo per la remunerazione del lavoro straordinario di cui ai punti precedenti, torneranno alla disponibilità del fondo art. 103 (Fondo premialità a condizioni di lavoro), per le altre finalità del fondo medesimo.

Conseguentemente, nell'ambito delle complessive disponibilità di cui al fondo art. 103 (Fondo premialità a condizioni di lavoro), le risorse complessive assegnate alla remunerazione del lavoro straordinario, per l'anno 2024, ammontano ad Euro 170.183,86.

Inoltre, con il presente Accordo, le Parti concordano in merito alla realizzazione dei progetti incentivati per l'anno 2024, secondo quanto definito nel paragrafo 6 e nei relativi allegati da A) a F) del presente Accordo.

Con riferimento alla premierità si richiama integralmente il quadro normativo e contrattuale vigente in materia di attribuzione dei premi correlati alla performance, per il personale del Comparto Sanità, secondo quanto indicato nel paragrafo 9 dell'Accordo Integrativo aziendale Rep. n. 372/2023.

Si dà atto che il sistema di misurazione e valutazione della performance del personale non dirigente si articola nei seguenti ambiti di valutazione:

- valutazione della performance organizzativa;
- valutazione della performance individuale.

Per quanto riguarda i contenuti del Sistema di misurazione e valutazione della performance applicato in Arpae, si rinvia a quanto dettagliato alla successiva lett. c) relativa all'illustrazione ed alla specifica attestazione di coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità contenute nel D. Lgs. n. 150/2009.

Per l'anno 2024, viste le risorse disponibili, vengono confermati i premi correlati alla performance organizzativa e individuale secondo quanto già previsto nell'Accordo Rep. n. 372/2023 e indicati, per ciascuna area, nella *Tabella D): Premio anno 2024* del presente Accordo; inoltre vengono confermate per l'anno 2024, per tutto il personale di Arpae, le quote infrannuali di premialità indicate nella *Tabella E): Quote infrannuali premialità 2024* del presente Accordo.

Si conferma, altresì, che, nei confronti di tutto il personale non dirigente di Arpae, la corresponsione dei premi correlati alla performance organizzativa e individuale, per l'anno 2024, avviene in conformità alla "Disciplina concernente la corresponsione al personale del comparto di Arpae del premio correlato alla performance organizzativa e individuale", di cui Allegato A) all'Accordo Rep. n. 336/2020.

Con riferimento alla premialità 2025 e 2026 si conferma, altresì, quanto previsto nell'Accordo Integrativo aziendale Rep. n. 372/2023.

Con riferimento alla maggiorazione del premio individuale per l'anno 2024, previsto dall'art. 82 del CCNL 2016-2018, con il presente Accordo viene concordato che la misura di detta maggiorazione corrisponda al 30% del valore medio pro capite dei premi attribuiti al personale a titolo di performance individuale. Pertanto, tale maggiorazione verrà erogata a saldo, in seguito alla conclusione del processo di valutazione, di norma nel mese di giugno dell'anno successivo a quello di riferimento.

Inoltre, si concorda di attribuire la suddetta maggiorazione del premio ad una limitata quota massima del personale valutato, corrispondente ad una percentuale non superiore al 2% del personale in servizio al 1° gennaio dell'anno di riferimento. Il suddetto limite percentuale viene calcolato con riferimento a ciascuna struttura, intese quali: la Direzione Generale unitamente ai Servizi ad essa afferenti; la Direzione Amministrativa; la Direzione Tecnica; le Aree Autorizzazioni e Concessioni; le Aree Prevenzione Ambientale e le Strutture Tematiche. Il limite percentuale viene arrotondato all'unità superiore in caso di frazione pari o superiore a 0,50. Laddove l'applicazione della suddetta percentuale e del relativo arrotondamento dia un risultato pari a zero, si considera comunque un'unità di personale.

Per l'anno 2024 si richiamano i criteri per l'attribuzione della maggiorazione del premio individuale, così come definiti al paragrafo n. 10 del documento "Sistema di misurazione e valutazione della performance" (DDG n. 98/2023). Si rileva che le disposizioni relative alla maggiorazione del premio individuale non trovano applicazione nei confronti del personale titolare di incarichi di funzione.

b) quadro di sintesi delle modalità di utilizzo da parte della contrattazione integrativa delle risorse dei Fondi contrattuali

Si premette che i fondi contrattuali, come previsti dagli artt. 80 e 81 CCNL del 21/05/2018, sono rimasti in vigore fino al 31/12/2022; mentre i due nuovi fondi "Incarichi, progressioni economiche e indennità professionali" e "Premialità e condizioni di lavoro" la cui composizione, modalità di incremento e di utilizzo sono contenute negli artt. 102 e 103 del CCNL del 02/11/2022, sono stati istituiti a decorrere dall'anno 2023.

Le destinazioni dei fondi contrattuali di cui agli artt. 102 e 103 del CCNL del 02/11/2022 e le relative politiche di sviluppo del personale sono regolate in Arpae dai seguenti accordi.

Fondo art 102 Fondo incarichi, progressioni economiche e indennità professionali

Presente Accordo con cui è stato confermato il sistema di attribuzione dei DEP (differenziali economici di professionalità) già definito con l'Accordo rep. 372/2023 e sono stati individuati i contingenti per l'attribuzione delle progressioni economiche all'interno delle aree per l'anno 2024;

Accordo rep. 372/2023 con cui è stato concordato di attivare le selezioni per l'attribuzione dei DEP (differenziali economici di professionalità) in un percorso complessivo di durata quadriennale ed è stato definito l'importo complessivamente stanziato a finanziamento dei suddetti DEP;

Verbale di confronto rep. n. 375/2024, in merito ai criteri in materia di graduazione, conferimento e revoca degli incarichi di funzione, con il quale si è preso atto, altresì, del nuovo quadro degli incarichi di funzione di Arpae definito in applicazione del CCNL Comparto Sanità 02/11/2022.

art. 103 Fondo Premialità e condizioni di lavoro

Presente Accordo con cui sono state confermate per l'anno 2024 le risorse e le politiche di gestione del fondo destinato ai compensi per lavoro straordinario definite con l'Accordo reo. 372/2023;

Accordo rep. 372/2023 con cui sono state concordate le politiche di gestione del fondo destinato ai compensi per lavoro straordinario per il triennio 2023 - 2025;

Verbale di concertazione rep. n. 254/2015, con il quale è stata concordata la nuova organizzazione del servizio di pronta disponibilità con decorrenza dal 1/4/2015;

Verbale di concertazione rep. n. 286/2017, con il quale sono state apportate modifiche all'Atto di Indirizzo in materia di organizzazione del servizio di pronta disponibilità in allegato al Verbale di concertazione rep. n. 254/2015;

Verbale di concertazione rep. n. 294/2017, con il quale sono state apportate modifiche ed integrazioni a quanto previsto in materia di pronta disponibilità nei Verbali di concertazione rep. n. 254/2015 e n. 286/2017;

Verbale di concertazione rep. n. 317/2018, con il quale sono state apportate modifiche ed integrazioni a quanto previsto in materia di pronta disponibilità nei Verbali di concertazione rep. n. 254/2015, n. 286/2017 e n. 294/2017;

Verbale di confronto rep. n. 330/2020, con il quale sono state apportate modifiche ed integrazioni a quanto previsto in materia di pronta disponibilità nei Verbali di concertazione rep. n. 254/2015, n. 286/2017, n. 294/2017 e n. 317/2018;

Verbale di confronto rep. n. 369/2023 relativo alla nuova organizzazione del servizio di pronta disponibilità con decorrenza dal 1/1/2024;

Accordo rep. n. 92/2002, come integrato dall'Accordo rep. n. 144/2008 e dall'Accordo rep. n. 275/2016, con il quale è stato determinato il compenso per le attività istituzionali e obbligatorie da effettuare in orario notturno e festivo;

Accordo rep. n. 325/2019, con il quale è stato rideterminato il compenso incentivante onnicomprensivo previsto dall'Accordo rep. n. 92/2002. Tale compenso incentivante è stato confermato con l'Accordo rep. n. 336/2020, con l'Accordo rep. n. 346/2021, con l'Accordo rep. 359/2022, con l'Accordo rep. 372/2023 e da ultimo con il presente Accordo;

Accordo rep. 372/2023 e presente Accordo con cui vengono definite: la quota di premio annuale, le quote infrannuali di premialità 2023-2025, la misura della maggiorazione del premio individuale per l'anno 2024 e la quota massima di personale a cui può essere attribuita;

Presente Accordo con cui vengono concordati per l'anno 2024 i compensi incentivanti per la partecipazione ai progetti incentivati di rilevanza regionale;

Accordo rep. n. 319/2018 in materia di modalità di costituzione del fondo e corresponsione degli incentivi per le funzioni tecniche previsti dall'art. 113 del d.lgs. n. 50/2016;

Accordo rep. n. 342/2020 per la revisione del regolamento recante "Disciplina per le modalità di costituzione del fondo e la corresponsione degli incentivi per le funzioni tecniche previsti dall'art. 113 del d.lgs. n. 50/2016" approvato con l'Accordo rep. n. 319/2018.

c) illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di *meritocrazia e premialità* (coerenza con il Titolo III del Decreto Legislativo n. 150/2009, le norme di contratto nazionale e la giurisprudenza contabile) ai fini della corresponsione degli incentivi per la performance individuale ed organizzativa

Come sopra accennato, si premette che il sistema di misurazione e valutazione della performance del personale non dirigente si articola nei seguenti ambiti di valutazione:

- valutazione della performance organizzativa;
- valutazione della performance individuale.

Si richiama, il documento "Sistema di misurazione e valutazione della performance di Arpa Emilia-Romagna" allegato al Verbale di confronto Rep. 368/2023 ed approvato con DDG n. 98/2023 rilevando che dall'anno 2024 la valutazione della performance individuale, per tutto il personale non dirigente, viene integrata con la valutazione delle competenze e dei comportamenti organizzativi.

Pertanto, dal 2024 la performance individuale viene valutata attraverso:

- la valutazione delle prestazioni, in termini di raggiungimento degli obiettivi assegnati;
- la valutazione delle competenze e dei comportamenti organizzativi.
- la valutazione del contributo individuale fornito. Prevede l'impiego della scheda per il contributo individuale ed al suo esito è collegata la corresponsione della maggiorazione del premio individuale.

Si evidenzia, altresì, che il suddetto documento "Sistema di misurazione e valutazione della performance di Arpae Emilia-Romagna" prevede una progressiva riduzione della quota di performance organizzativa ed un contestuale incremento della quota di performance individuale. Nello specifico si prevede la progressiva diminuzione della quota di premialità collegata alla performance organizzativa. Per completezza si riportano di seguito le percentuali predette, per ciascuno degli anni di interesse.

	Performance organizzativa	Performance individuale	
Anno 2024	80%	20%	10% obiettivi
			10% comportamenti organizzativi
Anno 2025	75%	25%	12,5% obiettivi
			12,5% comportamenti organizzativi
Anno 2026	70%	30%	15% obiettivi
			15% comportamenti organizzativi

Per le ulteriori misure adottate da Arpae in coerenza con le disposizioni in materia di meritocrazia e premialità, si rinvia, altresì, a quanto già dettagliato alla precedente lett. a) con particolare riferimento alla maggiorazione del premio individuale.

d) illustrazione e specifica attestazione della coerenza con il principio di *selettività delle progressioni economiche* finanziate con il Fondo per la contrattazione integrativa - progressioni orizzontali – ai sensi dell'articolo 23 del Decreto Legislativo n. 150/2009 (previsione di valutazioni di merito ed esclusione di elementi automatici come l'anzianità di servizio).

Si premette che l'art. 19 del CCNL Comparto Sanità del 02/11/2022 - al fine di remunerare la competenza professionale progressivamente acquisita dal personale all'interno dell'area - prevede l'attribuzione di "differenziali economici di professionalità", che si configura come progressione economica all'interno dell'area e che avviene mediante procedura selettiva, nel rispetto delle modalità e dei criteri specificati dal medesimo contratto collettivo.

Con il presente Accordo è stata confermata la "Procedura selettiva per l'attribuzione dei "differenziali economici di professionalità: criteri e modalità", approvata quale allegato A) all'Accordo rep. 372/2023 come evidenziato al punto a) della presente relazione. Tale procedura definisce in via preliminare i requisiti di ammissione alla selezione e prevede la formulazione di graduatorie annuali, per le quali l'assegnazione dei punteggi viene effettuata avendo a riferimento i seguenti criteri:

- valutazione del criterio di selezione "esperienza professionale": peso 40%;
- valutazione del criterio di selezione "valutazione individuale": peso 60%.

Il criterio “esperienza professionale” viene valutato in termini di esperienza professionale maturata dal dipendente alla data del 31/12/... (anno precedente all’anno di riferimento) nella ex categoria ovvero nella nuova area di inquadramento professionale.

Per l'applicazione del criterio di selezione “valutazione individuale” si considera la media delle ultime 3 valutazioni individuali annuali 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.

Inoltre preliminarmente alla formulazione della graduatoria, in sede di contrattazione integrativa, si definiscono le risorse da destinare ai DEP attribuibili nell’anno di riferimento tenendo conto delle percentuali di addensamento del personale nelle aree e, conseguentemente, i relativi contingenti di personale a cui saranno attribuite le progressioni economiche all’interno delle aree.

Si rileva che la quantificazione dei suddetti contingenti definita con il presente Accordo è stata effettuata nel rispetto del parametro di verifica del grado di selettività effettivamente realizzato indicato dalla Circolare n. 23/2023 del Ministero dell’Economia e della Finanza - Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato (confermato da ultimo dalla Circolare MEF n. 32/2004), secondo cui il rapporto tra le PEO/DEP attribuite nell’anno di riferimento ed il numero di dipendenti che concorrono per l’anno di riferimento deve essere minore o uguale al 50%.

e) illustrazione dei *risultati attesi* dalla sottoscrizione del contratto integrativo, in correlazione con gli strumenti di programmazione gestionale (Piano della Performance), adottati dall’Amministrazione in coerenza con le previsioni del Titolo II del Decreto Legislativo n. 150/2009.

I risultati attesi e auspicati dalla contrattazione decentrata sono volti a concretizzare i principi delineati nelle norme contrattuali mediante l’utilizzo delle risorse rese disponibili, al fine di contemperare l’esigenza di assicurare ed incrementare l’efficacia e l’efficienza dei servizi erogati alla collettività con il miglioramento delle condizioni di lavoro, la valorizzazione economica e la crescita professionale del personale.