



**ACCORDO INTEGRATIVO AZIENDALE IN APPLICAZIONE DEL CCNL COMPARTO
SANITA' BIENNIO ECONOMICO 2008-2009 SOTTOSCRITTO IL 31/07/2009
REP. N. 263/2015**

In data 30/10/2015 la Delegazione Trattante di ARPA e le OO.SS./RSU del comparto in calce indicate si sono incontrate presso la Sede della Direzione Generale di Arpa Emilia-Romagna, in Via Po n. 5 a Bologna.

1 CONSUNTIVO FONDI ANNO 2014 E DETERMINAZIONE FONDI ANNO 2015
--

1.1 PREMESSA

Con le delibere del Direttore Generale n. 6/2014 e n. 28/2015, Arpa ha proceduto alla determinazione, in via provvisoria, dei fondi contrattuali del personale delle categorie e della dirigenza relativi agli anni 2014 e 2015.

Il presente accordo è stato elaborato, oltre che nel rispetto del CCNL del Comparto Sanità II biennio economico 2008 - 2009, sottoscritto il 31 luglio 2009, nel rispetto delle disposizioni del D.L. n. 78/2010, convertito nella L. n. 122/2010 e successive modificazioni e integrazioni.

Il presente accordo è, altresì, elaborato in coerenza con quanto disposto dal documento di Linee Guida redatto dalla Conferenza delle Regioni e delle Province Autonome il 10/2/2011, successivamente integrato in data 13/10/2011 ed in data 7/2/2013; tali documenti sono stati recepiti, rispettivamente, con Deliberazioni della Giunta Regionale n. 1783/2011, n. 108/2012 e n. 705/2013.

Con particolare riferimento all'anno 2015 si è tenuto conto, altresì, delle indicazioni contenute nel documento di Linee Guida approvato dalla Conferenza delle Regioni e delle Province Autonome nella seduta del 23/04/2015, relativo all'applicazione degli effetti della Legge di stabilità 2015 in materia di trattamento economico dei dipendenti del sistema Regioni – Servizio Sanitario Nazionale.

1.2 FONDI ANNI 2014 E 2015

Con il presente accordo le parti procedono alla sottoscrizione definitiva dei fondi anno 2014 ed alla determinazione dei fondi anno 2015, di cui al CCNL del Comparto Sanità II biennio economico 2008 - 2009, sottoscritto il 31 luglio 2009.

I fondi relativi agli anni 2014 e 2015 sono riportati nell'Allegato A), che costituisce parte integrante e

sostanziale del presente accordo.

Le parti prendono atto che la determinazione dei fondi per gli anni 2014 e 2015 è stata elaborata in coerenza con quanto disposto dall'art. 39, comma 8, del CCNL Comparto Sanità sottoscritto il 07/04/1999; tale norma contrattuale dispone che, nel caso in cui l'amministrazione preveda nella dotazione organica un aumento di personale rispetto a quello preso a base di calcolo per la formazione dei fondi, nel finanziare la dotazione organica stessa, dovrà tenere conto delle risorse necessarie per sostenere i maggiori oneri derivanti dalla corresponsione del trattamento economico complessivo del personale da assumere.

Le parti prendono atto, pertanto, che relativamente ai fondi di cui all'art. 8 (Fondo della produttività collettiva per il miglioramento dei servizi e per il premio della qualità delle prestazioni individuali) ed all'art. 9 (Fondo per il finanziamento delle fasce retributive, delle posizioni organizzative, del valore comune delle ex indennità di qualificazione professionale e dell'indennità professionale specifica) si è proceduto a determinare a consuntivo (rispetto alla previsione formulata con Accordo Integrativo Rep. n. 244/2014) il risparmio derivante dalle cessazioni dal servizio e l'incremento derivante dalle assunzioni di personale.

Alla luce di quanto sopra ed in considerazione delle politiche occupazionali dell'ultimo triennio, è necessario incrementare, in via definitiva, i sopra menzionati fondi come segue:

- Fondo art. 8: incremento anno 2014 - Euro 28.968,56;
- Fondo art. 9: incremento anno 2014 - Euro 4.246,48.

Le parti prendono altresì atto che, in forza delle indicazioni tecnico-operative sull'applicazione dell'art. 9, comma 21 del DL 78/2010, approvate dalla Conferenza delle Regioni e delle Province Autonome in data 07/02/2013 (recepite con DGR n. 705/2013), il fondo di cui all'art. 9 -anno 2014 - è stato ridotto di un importo pari ad Euro 8.482,96. Si precisa che l'ammontare della riduzione operata deriva dal calcolo della media tra cessati (n. 16) e assunti (n. 11) nell'anno 2014.

Per quanto riguarda le progressioni economiche orizzontali riconosciute in applicazione dell'art. 36 c. 3 CCNL 07/04/1999, ai soli fini giuridici, con determina n. 424/2014, si conferma quanto già stabilito con Accordo Integrativo Aziendale rep. n. 244/2014, ossia che le somme stanziare per il finanziamento di dette PEO nell'anno 2014 (pari ad euro 5.887,55) devono essere portate in economia di bilancio, ai sensi dell'art. 9 comma 21, terzo e quarto periodo DL 78/2010 ed in conformità a quanto stabilito dalla DGR 705/2013.

Le parti prendono atto che, a seguito della mancata proroga, da parte della Legge di stabilità 2015, dell'art. 9, comma 21, terzo e quarto periodo DL 78/2010 (che cessa, quindi, di avere efficacia al 31/12/2014), con determinazione n. 106/2015 si è proceduto al riconoscimento degli effetti anche economici, a partire dal 01/01/2015, delle sopra richiamate progressioni economiche orizzontali.

Alla luce delle Linee Guida approvate dalla Conferenza delle Regioni e delle Province Autonome il 23/04/2015, le parti prendono atto che, a parziale rettifica di quanto pattuito con Verbale di Concertazione Rep. n. 219/2013, la spesa relativa al finanziamento delle Posizioni Organizzative per gli anni 2014 e seguenti, è posta interamente a carico del fondo di cui all'art. 9 (Fondo per il finanziamento delle fasce retributive, delle posizioni organizzative, del valore comune delle ex indennità di qualificazione professionale e dell'indennità professionale specifica) CCNL 31/07/2009.

Riguardo ai fondi contrattuali anno 2014 risulta la seguente situazione di riepilogo circa la determinazione, la relativa spesa e la consistenza dei residui:

Descrizione	Fondo art. 7	Fondo art. 8	Fondo art. 9
Fondo	893.931,29	2.752.084,20	3.096.650,23
Spesa	- 827.506,06	- 3.339.100,78	- 2.549.080,98
Economie di bilancio per PEO giuridiche – DGR 705/2013			- 5.887,55
Residui	66.425,23	-587.016,58	541.681,70

Considerato che:

- il fondo di cui all'art. 7 (Fondo per i compensi del lavoro straordinario e per la remunerazione di particolari condizioni di disagio, pericolo e danno) presenta un residuo attivo di euro 66.425,23;
- il fondo di cui all'art. 8 (Fondo della produttività collettiva per il miglioramento dei servizi e per il premio della qualità delle prestazioni individuali) presenta un residuo passivo di euro 587.016,58;
- il fondo di cui all'art. 9 (Fondo per il finanziamento delle fasce retributive, delle posizioni organizzative, del valore comune delle ex indennità di qualificazione professionale e dell'indennità professionale specifica) presenta un residuo attivo di euro 541.681,70;

le parti concordano quanto segue:

- di assegnare il residuo attivo del fondo di cui all'art. 7 (Fondo per i compensi del lavoro straordinario e per la remunerazione di particolari condizioni di disagio, pericolo e danno) anno 2014, pari ad euro 66.425,23, al fondo art. 8 (Fondo della produttività collettiva per il miglioramento dei servizi e per il premio della qualità delle prestazioni individuali) anno 2014;
- di assegnare quota parte del residuo attivo del fondo di cui all'art. 9 (Fondo per il finanziamento delle fasce retributive, delle posizioni organizzative, del valore comune delle ex indennità di qualificazione professionale e dell'indennità professionale specifica) anno 2014, per un importo di euro 520.591,35, al fondo art. 8 (Fondo della produttività collettiva per il miglioramento dei

servizi e per il premio della qualità delle prestazioni individuali) anno 2014.

Le parti prendono, altresì, atto che, al netto delle suddette operazioni contabili, i residui dei fondi contrattuali dell'anno 2014 ammontano ad euro 21.090,35 e concordano di destinarli al fondo di cui all'art. 8 (Fondo della produttività collettiva per il miglioramento dei servizi e per il premio della qualità delle prestazioni individuali) dell'anno 2015.

2 PRODUTTIVITA' COLLETTIVA ANNO 2015 – RIFLESSI ECONOMICI

Le parti confermano, per l'anno 2015, l'applicazione del sistema di valutazione delle prestazioni del personale delle categorie già in uso presso l'Agenzia, mediante l'utilizzo della **scheda per la produttività collettiva** (Accordo rep. n. 117/2005, da intendersi integralmente richiamato).

Le parti ribadiscono, nel rispetto delle raccomandazioni fornite dall'OIV con Delibera n. 1/2014, la necessità che tutte le fasi del suddetto processo vengano presidiate e correttamente attuate dai soggetti coinvolti. In particolare, richiamano l'attenzione sugli aspetti del processo relativi a *trasparenza del processo di valutazione, scheda di valutazione, fase di assegnazione degli obiettivi e fase di check semestrale* per i quali si rinvia a quanto già precisato nel verbale di concertazione n. 191/2011.

Visti i residui dei fondi contrattuali anno 2014 (€21.090,35) e visto l'andamento dei fondi anno 2015, che consente di prevedere un residuo complessivo di €160.000, le parti concordano di destinare alla produttività collettiva anno 2015, la quota di €181.090,35 (residuo fondo contrattuali anno 2014 + ipotesi residuo fondi contrattuali 2015).

Il dettaglio delle quote di produttività collettiva per l'anno 2015 è indicato, per ciascuna categoria, nella seguente tabella:

Categoria	Quota storica destinata alla valutazione delle prestazioni prevista dall'Accordo Integrativo n.117 del 22/6/2005 (euro)	Incremento <i>una tantum</i> da residui attivi fondi contrattuali anno 2014 + ipotesi residui attivi fondi contrattuali anno 2015 (euro)	Quota complessiva incentivo anno 2015 (euro)
A	1.859,28	103,50	1.962,78
B	2.478,96	138,00	2.616,96
BS	2.788,92	155,00	2.943,92
C	3.098,76	173,00	3.271,76
D	3.718,44	207,00	3.925,44
DS	4.338,24	241,00	4.579,24

3 POLITICHE ANNO 2016: PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI

3.1 PREMESSA

La Legge di stabilità 2015 (L. 190/2014) non ha disposto la proroga del comma 21 dell'art. 9 DL 78/2010 (conv. L 122/2010) che cessa, quindi, di avere efficacia al 31/12/2014. Ne consegue che viene ripristinata, per il personale non dirigente, la possibilità di realizzare, ai fini giuridici ed economici, i passaggi di fascia/progressioni orizzontali all'interno delle categorie contrattuali.

Il Documento di linee Guida approvato dalla conferenza delle Regioni e delle Province Autonome il 23/04/2015 conferma appieno tale possibilità.

3.2 PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI: APPROVAZIONE ED AVVIO DELLA PROCEDURA SELETTIVA

Le parti, pertanto, approvano il sistema di attribuzione delle progressioni economiche orizzontali di cui agli Allegati B) "*PROCEDURA SELETTIVA PER L'ATTRIBUZIONE DELLA PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE: CRITERI E MODALITÀ*" e B1) "*SCHEDE PER LA PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE*" che costituiscono parte integrante e sostanziale del presente accordo e concordano di attivare, nell'anno 2016, le selezioni per l'attribuzione delle progressioni economiche orizzontali a favore del personale delle categorie.

Visto l'andamento dei fondi contrattuali, le parti prendono atto che le risorse disponibili per le progressioni economiche orizzontali - anno 2016 sono quantificabili, in via di previsione, in euro 160.000,00.

I contingenti di personale, distinti per categoria e posizione economica, a cui saranno attribuite le PEO, sono individuati negli Allegati C) e C1) "*PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI – ANNO 2016*" che costituiscono parte integrante e sostanziale del presente accordo. Detti allegati definiscono altresì, per ogni categoria e fascia economica interessata alla selezione, se la relativa graduatoria sarà formulata su base regionale o di Nodo.

4 RISORSE DISPONIBILI ALLA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA IN SEGUITO ALL'ADOZIONE DI MISURE DI RAZIONALIZZAZIONE DELLA SPESA, AI SENSI DELL'ART. 16 D.L. 98/2011 (CONV. L. 111/2011).

4.1 RISPARMI REALIZZATI NELL'ANNO 2014: DESTINAZIONE ALLA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA

Le parti prendono atto che, con DDG n. 40/2014, è stato approvato il piano triennale di razionalizzazione della spesa ai sensi dell'art. 16 del D.L. 98/2011 (convertito con L. 111/2011) per il triennio 2014-2016, i cui risparmi - nella misura del 50% - sono destinabili alla contrattazione integrativa del personale delle categorie, nel rispetto delle disposizioni normative vigenti.

Nello specifico, per l'anno 2014, il risparmio accertato a consuntivo con DDG 44/2015 e certificato dal Collegio dei Revisori con verbale del 05/05/2015, è pari ad Euro 221.410,00. Detto importo, corrispondente al 50% dei risparmi effettivamente conseguiti dall'Agenzia in applicazione delle misure di razionalizzazione della spesa adottate nell'anno 2014, depurato dagli oneri riflessi ammonta ad Euro 165.834,04.

Alla luce di quanto sopra, le parti prendono atto che l'importo disponibile alla contrattazione integrativa è pari ad euro 165.834,04.

I criteri e le modalità di utilizzo di tali risorse verranno successivamente individuati, in coerenza con le Linee Guida della Regione Emilia Romagna, in via di definizione.

4.2 IPOTESI RISPARMI DA REALIZZARE NELL'ANNO 2015: DESTINAZIONE ALLA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA

Con riferimento all'anno 2015, l'obiettivo di risparmio ipotizzato ammonta, complessivamente, ad Euro 127.109,00: le parti prendono pertanto atto che l'importo presumibilmente disponibile alla contrattazione integrativa sarà pari, in via indicativa, ad Euro 47.626,70 (50% di euro 127.109,00, al netto degli oneri riflessi).

I criteri e le modalità di utilizzo di tali risorse verranno successivamente individuati, in coerenza con le Linee Guida della Regione Emilia Romagna, in via di definizione.

Per la Delegazione trattante di Arpa:

Lia Manaresi	firmato
Eriberto de' Munari	firmato
Adelaide Corvaglia	firmato

Per le OO.SS. e RSU Aziendali

Marco Blanzieri	FP CGIL	firmato
Enrico Bassani	CISL FP	firmato
Christian Ruiu	UIL FPL	firmato
Davide Battistella	RSU	firmato
Andrea Zannoni	RSU	firmato
Luca Melega	RSU	firmato
Marco Paolo Previati	RSU	firmato

Giuliana Pettegoli	RSU	firmato
Mauro Noberini	RSU	firmato
Yuri Tassoni	RSU	firmato
Fabrizio Nerozzi	RSU	firmato
Rosalia Costantino	RSU	firmato
Villiam Vernazza	RSU	firmato
Maurizio Falchieri	RSU	firmato
Franca Tugnoli	RSU	firmato

art.7

CCNL 31.07.2009 biennio economico 2008-2009

ANNO 2014

Determinazione del fondo per i compensi del lavoro straordinario e per la remunerazione di particolari condizioni di disagio, pericolo o danno

CONSOLIDATO ANNO 2001	Sub-Fondo	Fondo anno 2014
Fondo per compensi per <i>lavoro straordinario</i> consolidato	365.071,16	
*Accordo integrativo aziendale prot.69 del 22.02.01 punto 7	-219.042,70	
Accordo integrativo rep. n. 244/2014	6.650,00	
SUBTOTALE		152.678,46
Fondo per la remunerazione di particolari condizioni di <i>disagio, pericolo o danno</i> consolidato anno 2001	645.446,86	
Accordo integrativo rep. n. 244/2014	-6.650,00	
SUBTOTALE		638.796,86
TOTALE FONDO CONSOLIDATO ANNO 2001		791.475,32
INCREMENTI CONTRATTUALI 2002 - 2003 (confermati dall'art.3 CCNL 05.06.06 II° biennio economico)		
art.29 c.2 CCNL 19.04.04 incremento dal 01.01.02 (euro 7,69 x 12 mesi x 773 dip.)	71.332,44	
art.29 c.4 CCNL 19.04.04 dal 01.01.03 (euro 2,59 x 12 mesi x 773 dip.)	24.024,84	
art.29 c.4 CCNL 19.04.04 dal 01.01.03 (euro 0,16 x 12 mesi x 773 dip.)	1.484,16	
art.29 c.4 CCNL 19.04.04 dal 01.01.03 risorse regionali art.33 comma 2 lett.c (0,03% del M.S.2001)	5.614,53	
TOTALE INCREMENTI CONTRATTUALI		102.455,97
TOTALE FONDO CONSOLIDATO ANNO 2005		893.931,29
FONDO ART. 7 ANNO 2014		893.931,29
CALCOLO RESIDUO 2014		
spesa straordinario 2014		-152.678,46
spesa disagio 2014 (aggiornata alle retribuzioni di maggio 2015)		-731.299,94
rimborso da RER per spese sostenute servizio PD CENTRO FUNZIONALE SIMC		56.472,34
TOTALE SPESA ANNO 2014		-827.506,06
TOTALE RESIDUO 2014 FONDO ART. 7		66.425,23
trasferimento al fondo art. 8 anno 2014		-66.425,23
TOTALE RESIDUO 2014 FONDO ART.7		0,00

* mantenuto il trasferimento del 60% al fondo art. 8 per il trattamento accessorio

art.8

CCNL 31.07.2009 biennio economico 2008-2009

ANNO 2014

Determinazione del fondo della produttività collettiva, per il miglioramento dei servizi e per il premio della qualità delle prestazioni individuali

CONSOLIDATO ANNO 2003	Sub-Fondo	Fondo anno 2014
-----------------------	-----------	-----------------

Fondo storico	1.297.508,41	
Incrementi contrattuali art. 30 c.3 lett.c CCNL del 19.04.04 (<i>incremento pari all'1% del monte salari anno 2001</i>) (confermati dagli artt. 4 e 6 CCNL 05.06.06 II^ biennio economico)	187.150,89	
TOTALE FONDO CONSOLIDATO ANNO 2003		1.484.659,30
*Accordo integrativo aziendale prot.69 del 22.02.01 punto 7		219.042,70

INCREMENTI CONTRATTUALI

**Incrementi art. 32 CCNL del 19.04.04 (euro 133,90 annue per dipendenti in servizio al 31.12.01- nr.773)	72.453,29	
***Incrementi art. 6 CCNL 05.06.06 II^ biennio economico (euro 134,29 annue per dipendenti in servizio al 31.12.05- nr.845)	***	
***Incrementi art. 11 CCNL 10.04.08 (euro 28,73 annui per dipendenti in servizio al 31.12.05- nr.845)	24.276,85	
TOTALE INCREMENTI		96.730,14

INCREMENTI AZIENDALI

art.7 c.1, 2 CCNL del 19.04.04 incremento fondo per annualizzazione aumento personale (riporto anno 2005)	542.562,47	
art.7 c.1, 2 CCNL del 19.04.04 incremento fondo per annualizzazione aumento personale anno '09-'10-'11-'12-'13-'14	310.091,07	
TOTALE INCREMENTI AZIENDALI		852.653,54

RISORSE REGIONALI

Risorse Regionali per l'anno 2002 (1,2% su M.S.2001) art.33 c.1 CCNL 19/04/04	224.581,07	
Risorse Regionali per l'anno 2002 (0,4% su M.S.2001) art.33 c.1 CCNL 19/04/04	74.860,36	
Risorse Regionali per l'anno 2002 (1,2% su M.S.1999) art.33 c.1 CCNL 19/04/04	-150.332,18	
Risorse Regionali per l'anno 2002 (0,4% su M.S.1999) art.33 c.1 CCNL 19/04/04 (mantenute al fondo art.9)	-50.110,73	
TOTALE RISORSE REGIONALI		98.998,52
FONDO ART. 8 ANNO 2014		2.752.084,20

Trasferimento da altri fondi:

Residuo fondo art. 7 anno 2014	66.425,23	
Quota parte residuo fondo art. 9 anno 2014	520.591,35	
TOTALE RESIDUI FONDI DIVERSI		587.016,58

TOTALE FONDO ART. 8 ANNO 2014 3.339.100,78

CALCOLO RESIDUO 2014

Spesa per Produttività Collettiva 2014 (aggiornata alle retribuzioni di maggio 2015)	-3.361.698,78	
Rimborso RER Buongiorno Regione	16.598,00	
Rimborso da RER per spese sostenute servizio Centro Micologico Regionale	6.000,00	
TOTALE SPESA ANNO 2014		-3.339.100,78

TOTALE RESIDUO FONDO ART. 8 ANNO 2014 0,00

D.L. 98/2011 (convertito con L. 111/2011)

RISPARMI ACCERTATI A CONSUNTIVO ANNO 2014

DDG N. 44 DEL 29/4/2015 - BILANCIO DI ESERCIZIO ANNO 2014 EURO 221.410,00 al netto di oneri riflessi 165.834,04

*Mantenuto il trasferimento del 60% dal fondo art.7

**Le risorse di cui all'art.32 pari ad € 103.504,70 sono state mantenute al fondo dell'art.8 per il 70%, il rimanente 30% è stato destinato al fondo dell'art.9

***destinate dalla contrattazione integrativa al fondo art. 9

****destinate dalla contrattazione integrativa

ANNO 2014

Determinazione del fondo per il finanziamento delle fasce retributive, delle posizioni organizzative, del valore comune delle ex-indennità di qualificazione prof.le e dell' indennità prof.le specifica

CONSOLIDATO ANNO 2003	Sub-Fondo	Fondo anno 2014
fasce retributive, parte comune ex-indennità qualificazione professionale, indennità professionale specifica, assegni ad personam - personale a tempo indeterminato e determinato al 31.12.01 (nr.773)	1.595.940,67	
assegni ad personam personale riqualificato - ruolo sanitario (cat.c -> cat.d) nr. 171	81.330,14	
finanziamento 15% dal fondo produttività collettiva anno 2000 art.39 c.4a ccnl 08.04.99	144.063,11	
dal 31.12.1999 dello 0,81% MS1997	101.474,23	
finanziamento Arpa progressioni orizzontali	65.073,57	
Il biennio, art.3 c.3 lett.a ccnl 08.04.99 risparmio RIA dal 2000 al 2010	151.672,98	
Il biennio, art.3 c.3 lett.b ccnl 08.04.99 € 6,71 pro capite	62.036,80	
SUBTOTALE		2.201.591,50
Risorse Regionali per l'anno 2002 (1,2% su M.S.1999) art.33 c.1 CCNL 19.04.04	150.332,18	
Risorse Regionali per l'anno 2002 (0,4% su M.S.1999) art.33 c.1 CCNL 19.04.04	50.110,73	
Incrementi Contrattuali CCNL del 19.04.04 - comma 3 (rivalutazione fasce personale in servizio al 01.01.02)	54.167,44	
Incrementi previsti dal comma 4:		
lettera a) prima alinea - € 2 x 13 mensilità per dip.ti in servizio al 31.12.01 (nr. 773)	20.098,00	
lettera a) seconda alinea - € 4,05 x 13 mensilità per dip.ti in servizio al 31.12.01 (nr. 773)	40.698,45	
TOTALE FONDO CONSOLIDATO 2003		2.516.998,30
INCREMENTI CONTRATTUALI		
*Incrementi art. 32 CCNL del 19.04.04 risorse provenienti dal fondo art.7 (30%)	31.051,41	
Incrementi contrattuali CCNL 05.06.06 II^ biennio economico (rivalutazione fasce economiche 2005)	67.749,29	
Incrementi contrattuali CCNL 10.04.08 I^ biennio economico (rivalutazione fasce economiche 2007)	53.983,40	
Incrementi contrattuali CCNL 31.07.09 II^ biennio economico (rivalutazione fasce economiche 2009)	56.369,27	
**Incrementi art. 6 CCNL 05.06.06 II^ biennio economico (euro 134,29 annue per dipendenti in servizio al 31.12.2005- nr.845)	113.475,05	
TOTALE INCREMENTI		322.628,42
INCREMENTI AZIENDALI		
Incremento fondo per aumento personale art.7 c.1,2 CCNL 19.04.04	136.741,17	
art.7 c.1, 2 CCNL del 19.04.04 incremento fondo per annualizzazione aumento personale anno '09-'10-'11-'12-'13-'14	74.491,54	
TOTALE INCREMENTI AZIENDALI		211.232,71
RISORSE REGIONALI		
<i>ulteriori risorse regionali</i>		
<i>Incrementi previsti dall'art.33 comma 2 CCNL 19.04.04 :</i>		
lettera a) 0,12% ms 2001	22.458,11	
lettera b) 0,17% ms 2001	31.815,65	
TOTALE RISORSE REGIONALI		54.273,76
RIDUZIONI FONDO D.L. 78/2010 - DGR. 705/2013		

Riduzione: fasce personale cessato anno 2014 (quota media tra cessati e assunti) - DGR n. 705/2013	-8.482,96
--	-----------

TOTALE RIDUZIONI -8.482,96

FONDO ART. 9 ANNO 2014 3.096.650,23

CALCOLO RESIDUO 2014

spesa anno 2014 (aggiornata alle retribuzioni di maggio 2015)	-2.549.080,98
accantonamento quota ex art. 36 comma 3 CCNL 7/4/1999	-5.887,55
TOTALE SPESA ANNO 2014	-2.554.968,53

TOTALE RESIDUO FONDO ART. 9 ANNO 2014 541.681,70

trasferimento al fondo art. 8 anno 2014	-520.591,35
TOTALE RESIDUO 2014 FONDO ART. 9	21.090,35

art.7

CCNL 31.07.2009 biennio economico 2008-2009

IPOSTESI ANNO 2015

Determinazione del fondo per i compensi del lavoro straordinario e per la remunerazione di particolari condizioni di disagio, pericolo o danno

CONSOLIDATO ANNO 2001	Sub-Fondo	Ipotesi Fondo anno 2015
Fondo per compensi per <i>lavoro straordinario</i> consolidato anno	365.071,16	
*Accordo integrativo aziendale prot.69 del 22.02.01 punto 7	-219.042,70	
Accordo integrativo rep. n. 244/2014	6.650,00	
SUBTOTALE		152.678,46
Fondo per la remunerazione di particolari condizioni di <i>disagio, pericolo o danno</i> consolidato anno 2001	645.446,86	
Accordo integrativo rep. n. 244/2014	-6.650,00	
SUBTOTALE		638.796,86
TOTALE FONDO CONSOLIDATO ANNO 2001		791.475,32
INCREMENTI CONTRATTUALI 2002 - 2003 (confermati dall'art.3 CCNL 05.06.06 II^ biennio economico)		
art.29 c.2 CCNL 19.04.04 incremento dal 01.01.02 (euro 7,69 x 12 mesi x 773 dip.)	71.332,44	
art.29 c.4 CCNL 19.04.04 dal 01.01.03 (euro 2,59 x 12 mesi x 773 dip.)	24.024,84	
art.29 c.4 CCNL 19.04.04 dal 01.01.03 (euro 0,16 x 12 mesi x 773 dip.)	1.484,16	
art.29 c.4 CCNL 19.04.04 dal 01.01.03 risorse regionali art.33 comma 2 lett.c (0,03% del M.S.2001)	5.614,53	
TOTALE INCREMENTI CONTRATTUALI		102.455,97
TOTALE FONDO CONSOLIDATO ANNO 2005		893.931,29
IPOSTESI FONDO ART. 7 ANNO 2015		893.931,29

* mantenuto il trasferimento del 60% al fondo art. 8 per il trattamento accessorio

art.8

CCNL 31.07.2009 biennio economico 2008-2009

IPOTESI ANNO 2015

Determinazione del fondo della produttività collettiva, per il miglioramento dei servizi e per il premio della qualità delle prestazioni individuali

CONSOLIDATO ANNO 2003	Sub-Fondo	Ipotesi fondo anno 2015
Fondo storico	1.297.508,41	
Incrementi contrattuali art. 30 c.3 lett.c CCNL del 19.04.04 (incremento pari all'1% del monte salari anno 2001) (confermati dagli artt. 4 e 6 CCNL 05.06.06 II ^a biennio economico)	187.150,89	
TOTALE FONDO CONSOLIDATO ANNO 2003		1.484.659,30
*Accordo integrativo aziendale prot.69 del 22.02.01 punto 7		219.042,70
INCREMENTI CONTRATTUALI		
**Incrementi art. 32 CCNL del 19.04.04 (euro 133,90 annue per dipendenti in servizio al 31.12.01- nr.773)	72.453,29	
***Incrementi art. 6 CCNL 05.06.06 II ^a biennio economico (euro 134,29 annue per dipendenti in servizio al 31.12.05- nr.845)	***	
****Incrementi art. 11 CCNL 10.04.08 (euro 28,73 annui per dipendenti in servizio al 31.12.05- nr.845)	24.276,85	
TOTALE INCREMENTI		96.730,14
INCREMENTI AZIENDALI		
art.7 c.1, 2 CCNL del 19.04.04 incremento fondo per annualizzazione aumento personale (riporto anno 2005)	542.562,47	
art.7 c.1, 2 CCNL del 19.04.04 incremento fondo per annualizzazione aumento personale anno '09-'10-'11-'12-'13-'14	310.091,07	
TOTALE INCREMENTI AZIENDALI		852.653,54
RISORSE REGIONALI		
Risorse Regionali per l'anno 2002 (1,2% su M.S.2001) art.33 c.1 CCNL 19/04/04	224.581,07	
Risorse Regionali per l'anno 2002 (0,4% su M.S.2001) art.33 c.1 CCNL 19/04/04	74.860,36	
Risorse Regionali per l'anno 2002 (1,2% su M.S.1999) art.33 c.1 CCNL 19/04/04	-150.332,18	
Risorse Regionali per l'anno 2002 (0,4% su M.S.1999) art.33 c.1 CCNL 19/04/04 (mantenute al fondo art.9)	-50.110,73	
TOTALE RISORSE REGIONALI		98.998,52
IPOTESI FONDO ART. 8 ANNO 2015		2.752.084,20

D.L. 98/2011 (convertito con L. 111/2011)**OBIETTIVO DI RISPARMIO AL 31/12/2015**

DDG 39 del 30/03/2015 - PIANO DI RAZIONALIZZAZIONE 2015 € 127.109 *	50% al netto di oneri riflessi	47.626,70
* previsione soggetta a verifica al 30/04/2016		

*Mantenuto il trasferimento del 60% dal fondo art.7

**Le risorse di cui all'art.32 pari ad € 103.504,70 sono state mantenute al fondo dell'art.8 per il 70%, il rimanente 30% è stato destinato al fondo dell'art.9

***destinate dalla contrattazione integrativa al fondo art. 9

****destinate dalla contrattazione integrativa

IPOTESI ANNO 2015

Determinazione del fondo per il finanziamento delle fasce retributive, delle posizioni organizzative, del valore comune delle ex-indennità di qualificazione prof.le e dell' indennità prof.le specifica

CONSOLIDATO ANNO 2003	Sub-Fondo	Ipotesi Fondo anno 2015
fasce retributive, parte comune ex-indennità qualificazione professionale, indennità professionale specifica, assegni ad personam - personale a tempo indeterminato e determinato al 31.12.01 (nr.773)	1.595.940,67	
assegni ad personam personale riqualificato - ruolo sanitario (cat.c -> cat.d) nr. 171	81.330,14	
finanziamento 15% dal fondo produttività collettiva anno 2000 art.39 c.4a ccnl 08.04.99	144.063,11	
dal 31.12.1999 dello 0,81% MS1997	101.474,23	
finanziamento Arpa progressioni orizzontali	65.073,57	
Il biennio, art.3 c.3 lett.a ccnl 08.04.99 risparmio RIA dal 2000 al 2010	151.672,98	
Il biennio, art.3 c.3 lett.b ccnl 08.04.99 € 6,71 pro capite	62.036,80	
SUBTOTALE		2.201.591,50
Risorse Regionali per l'anno 2002 (1,2% su M.S.1999) art.33 c.1 CCNL 19.04.04	150.332,18	
Risorse Regionali per l'anno 2002 (0,4% su M.S.1999) art.33 c.1 CCNL 19.04.04	50.110,73	
Incrementi Contrattuali CCNL del 19.04.04 - comma 3 (rivalutazione fasce personale in servizio al 01.01.02)	54.167,44	
<i>Incrementi previsti dal comma 4:</i>		
lettera a) prima alinea - € 2 x 13 mensilità per dip.ti in servizio al 31.12.01 (nr. 773)	20.098,00	
lettera a) seconda alinea - € 4,05 x 13 mensilità per dip.ti in servizio al 31.12.01 (nr. 773)	40.698,45	
TOTALE FONDO CONSOLIDATO 2003		2.516.998,30
INCREMENTI CONTRATTUALI		
*Incrementi art. 32 CCNL del 19.04.04 risorse provenienti dal fondo art.7 (30%)	31.051,41	
Incrementi contrattuali CCNL 05.06.06 II^ biennio economico (rivalutazione fasce economiche 2005)	67.749,29	
Incrementi contrattuali CCNL 10.04.08 I^ biennio economico (rivalutazione fasce economiche 2007)	53.983,40	
Incrementi contrattuali CCNL 31.07.09 II^ biennio economico (rivalutazione fasce economiche 2009)	56.369,27	
**Incrementi art. 6 CCNL 05.06.06 II^ biennio economico (euro 134,29 annue per dipendenti in servizio al 31.12.2005- nr.845)	113.475,05	
TOTALE INCREMENTI		322.628,42
INCREMENTI AZIENDALI		
Incremento fondo per aumento personale art.7 c.1,2 CCNL 19.04.04	136.741,17	
art.7 c.1, 2 CCNL del 19.04.04 incremento fondo per annualizzazione aumento personale anno '09-'10-'11-'12-'13-'14	74.491,54	
TOTALE INCREMENTI AZIENDALI		211.232,71
RISORSE REGIONALI		
<i>ulteriori risorse regionali</i>		
<i>Incrementi previsti dall'art.33 comma 2 CCNL 19.04.04 :</i>		
lettera a) 0,12% ms 2001	22.458,11	
lettera b) 0,17% ms 2001	31.815,65	
TOTALE RISORSE REGIONALI		54.273,76

RIDUZIONI FONDO - DGR. 705/2013 DL. 78/2010	
---	--

Riduzione: fasce personale cessato anno 2014 (quota media tra cessati e assunti) - DGR 705/2013	-8.482,96
--	-----------

<i>TOTALE RIDUZIONI</i>	-8.482,96
-------------------------	-----------

<i>IPOTESI FONDO ART. 9 ANNO 2015</i>	3.096.650,23
--	---------------------

ALLEGATO B)

PROCEDURA SELETTIVA PER L'ATTRIBUZIONE DELLA PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE: CRITERI E MODALITA'

1. PREMESSA

Le limitazioni al trattamento economico individuale dei dipendenti delle PP.AA. di cui ai commi 1 e 21 dell'articolo 9 del DL n. 78/2010 (convertito, con modificazioni, dalla Legge n. 122/2010) hanno esaurito la propria efficacia precettiva per effetto dell'art. 1, comma 256, della Legge n. 190/2014 (legge di stabilità per l'anno 2015). Al riguardo, con particolare riferimento alle progressioni economiche orizzontali (PEO) del personale del comparto, si richiama di seguito quanto precisato nelle Linee guida della Conferenza delle Regioni e delle Province Autonome in data 23 aprile 2015 per l'applicazione degli effetti della legge di stabilità 2015 in materia di trattamento economico dei dipendenti del sistema Regioni-SSN:

“Con riferimento alla mancata riproposizione dell'art. 9, comma 21 - 3° e 4° periodo, non essendo più operante il limite dell'effettuazione delle progressioni orizzontali ai soli fini giuridici, viene ripristinata, per il personale del comparto, la possibilità di realizzare, ai fini giuridici ed economici, i passaggi di fascia/progressioni orizzontali all'interno delle categorie contrattuali. Tutte le misure sopra riportate hanno effetto dal 1° gennaio 2015, senza alcuna possibilità di recupero di arretrati per il periodo 2010-2014, durante il quale hanno operato i vincoli disposti dall'art. 9 della Legge n. 122/2010.”

2. QUADRO LEGISLATIVO E CONTRATTUALE DI RIFERIMENTO

L'articolo 23, comma 2, del d. lgs. n. 150/2009 ribadisce l'obbligo di assegnare progressioni economiche 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. Detta norma, 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 delle competenze e dei risultati), sia in senso oggettivo (attribuzione comunque della progressione ad una quota limitata di dipendenti).

I medesimi criteri si rinvencono nella previsione dell'articolo 52 comma 1-bis secondo periodo del d. lgs. n. 165/2001, secondo il quale le progressioni all'interno della stessa area avvengono secondo

principi di selettività, in funzione delle qualità culturali e professionali, dell'attività svolta e dei risultati conseguiti, attraverso l'attribuzione di fasce di merito.

Con riferimento al vigente ordinamento contrattuale, i criteri per la progressione economica orizzontale trovano tuttora la propria disciplina nell'articolo 35 del CCNL del 7 aprile 1999. Detta norma stabilisce che le progressioni economiche orizzontali vanno attribuite sulla base dei seguenti criteri, da integrare in sede di contrattazione integrativa:

a) per i passaggi fino alla penultima fascia retributiva, previa valutazione selettiva in base ai risultati ottenuti, alle prestazioni rese con più elevato arricchimento professionale, all'impegno e alla qualità della prestazione individuale.

b) per i passaggi all'ultima fascia di ciascuna categoria, previa valutazione selettiva basata sugli elementi di cui al precedente punto a), utilizzati anche disgiuntamente, che tengano conto:

- del diverso impegno, manifestato anche in attività di tutoraggio e di inserimento lavorativo dei neo assunti, della qualità delle prestazioni svolte, con particolare riferimento ai rapporti con l'utenza;
- del grado di coinvolgimento nei processi aziendali, di capacità di adattamento ai cambiamenti organizzativi, di partecipazione effettiva alle esigenze di flessibilità, con disponibilità dimostrata ad accettare forme di mobilità programmata per l'effettuazione di esperienze professionali plurime collegate alle tipologie operative del profilo di appartenenza;
- dell'iniziativa personale e della capacità di proporre soluzioni innovative o migliorative dell'organizzazione del lavoro ovvero richiedano la definizione in piena autonomia di atti aventi rilevanza esterna.

Alla luce delle suddette disposizioni contrattuali si rende, pertanto, necessaria l'adozione di metodologie per la valutazione permanente delle prestazioni e dei risultati dei singoli dipendenti.

La vigente disciplina contrattuale prevede, quindi, che l'attribuzione delle progressioni economiche orizzontali debba necessariamente conseguire ad una procedura selettiva idonea a dare riconoscimento ai risultati ottenuti, alle prestazioni rese con più elevato arricchimento professionale, all'impegno e alla qualità della prestazione individuale.

3. DECORRENZA PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI

Si rileva che l'attribuzione delle fasce economiche di merito non può avere effetto retroattivo rispetto alla sottoscrizione dei nuovi contratti integrativi aziendali, all'effettuazione delle procedure selettive e all'approvazione delle correlate graduatorie, ferma restando la decorrenza fissata al 1° gennaio dell'anno di riferimento per l'attribuzione della progressione economica.

Nello specifico - in coerenza con gli orientamenti espressi dal Dipartimento della Funzione Pubblica, dall'Aran e dal Ministero dell'Economia - è possibile il riconoscimento della PEO con decorrenza dal 1° gennaio dell'anno di riferimento a condizione che la procedura venga conclusa (ovvero che risulti approvata la graduatoria) entro il 31 dicembre dello stesso anno.

Pertanto, per "anno di riferimento" della decorrenza della PEO deve intendersi quello nel quale risulta approvata la relativa graduatoria, quale fase conclusiva dell'articolato processo di attribuzione delle progressioni ai singoli dipendenti.

4. PROCEDURA DI SELEZIONE

Si definiscono in via preliminare i seguenti **requisiti di ammissione** alla selezione:

essere in servizio a tempo indeterminato in Arpa alla data del 01/01/...;

aver maturato alla data del 31/12/... (*anno precedente alla data di decorrenza della PEO*) il requisito di anzianità di 2 anni nella posizione economica di attuale inquadramento con contratto di lavoro a tempo indeterminato presso Arpa o altra PA (per il solo personale acquisito mediante procedure di mobilità tra Enti).

Non sono ammessi alla selezione coloro che alla data del 31/12/... (*anno precedente alla data di decorrenza della PEO*) sono cessati dal servizio ovvero sono inquadrati in categoria superiore o non sono assoggettati al CCNL Comparto Sanità, o sono collocati in aspettativa per contratto a tempo determinato per lo svolgimento di incarico dirigenziale presso la Pubblica Amministrazione.

Per la formulazione delle graduatorie, l'assegnazione dei punteggi sarà effettuata avendo a riferimento i seguenti criteri:

valutazione del criterio di selezione "**anzianità**";

valutazione del criterio di selezione "**valutazione**".

In particolare, il punteggio complessivo per tutte le categorie sarà calcolato applicando i seguenti pesi:

valutazione del criterio di selezione “anzianità”: peso 50%

valutazione del criterio di selezione “valutazione”: peso 50%

4.1 Criterio di selezione “anzianità”

Sarà valutata l'anzianità maturata nella posizione economica di attuale inquadramento (al netto del requisito di ammissione) e nella categoria di appartenenza.

In particolare, saranno valutate con il punteggio di seguito precisato le esperienze di servizio maturate fino al 31/12/.... (*anno precedente alla data di decorrenza della PEO*) presso Arpa o altra PA (per il solo personale acquisito mediante procedure di mobilità tra Enti), in virtù di contratti a tempo indeterminato:

- a) servizio prestato nella posizione economica di attuale inquadramento : punteggio pari a punti 3 all'anno, punti 0,25 al mese (intendendosi per mese anche le frazioni pari o superiori a 16 giorni) per il servizio prestato a tempo indeterminato nella posizione economica di appartenenza, al netto di quanto già considerato come requisito di ammissione;
- b) servizio prestato nella categoria di attuale inquadramento: punteggio pari a punti 1,5 all'anno, punti 0,125 al mese (intendendosi per mese anche le frazioni pari o superiori a 16 giorni) per il servizio prestato a tempo indeterminato nella categoria di appartenenza, al netto di quanto già considerato per la valutazione di cui al precedente punto a).

Non saranno presi in esame i periodi di assenza che, per espressa previsione di legge o CCNL, non valgono ai fini del computo dell'anzianità di servizio. Al riguardo si specifica che non saranno oggetto di decurtazione i periodi di assenza di durata inferiore a 15 giorni.

Ai fini della formulazione della graduatoria finale, il punteggio complessivo del criterio di selezione “anzianità” sarà calcolato nel seguente modo: per ciascuna graduatoria (definita per categoria e posizione economica/posizioni economiche) il punteggio che risulterà più elevato sarà uguagliato al massimo dei punti conseguibili per il suddetto criterio, avendo a riferimento i pesi indicati nel paragrafo 4, e gli altri punteggi ottenuti saranno riparametrati in modo proporzionale.

Esempio:

Selezione per PEO con graduatoria di n. 3 persone.

I 3 operatori hanno conseguito i seguenti punteggi per il criterio “anzianità”:

operatore 1: punti 19,27

operatore 2: punti 9

operatore 3: punti 29,25

Il punteggio di 29,25 risulta il più elevato e, quindi, sarà uguagliato al massimo dei punti conseguibili per il criterio “anzianità” ovvero a 50 punti (essendo stato definito che il peso del criterio anzianità deve avere un peso del 50% sul punteggio complessivo).

I punteggi degli altri due operatori saranno riparametrati in modo proporzionale.

Ne consegue che i punteggi finali per il criterio “anzianità” saranno i seguenti:

operatore 1: punti 32,94

operatore 2: punti 15,38

operatore 3: punti 50

4.2 Criterio di selezione “valutazione”

Per l'applicazione del criterio di selezione “valutazione” si prevede l'utilizzo di apposita scheda *Allegato B1*) al presente documento, mutuando i criteri già concordati nell'Accordo integrativo rep. n. 117/2005. Tale scheda si compone di:

- a) scheda anagrafica;
- b) scheda di valutazione;
- c) legenda fattori di valutazione.

I fattori di valutazione, così come indicati dall'art. 35 del CCNL Comparto Sanità 1998-2001 del 7 aprile 1999, sono differenziati secondo la categoria di appartenenza:

- scheda per categorie B, BS, C;
- scheda per categorie D, DS.

La griglia di valutazione è composta dai seguenti giudizi con a fianco il valore attribuito a ciascuno di essi:

- non adeguato: non realizza le attese del ruolo (punti 1)

- parzialmente adeguato: realizza le attese del ruolo in termini minimi con spazi di miglioramento (punti 2)
- adeguato: comportamento in linea con quanto richiesto dal ruolo (punti 3)
- ottimo: comportamento superiore alle attese rispetto a quanto richiesto dal ruolo (punti 4).

Ad ogni fattore di valutazione è attribuito il punteggio corrispondente al giudizio sulla base della griglia sopra indicata. Il punteggio complessivo è dato dalla somma dei punteggi attribuiti ad ogni fattore.

Il punteggio minimo per essere ammesso alla selezione per l'attribuzione della PEO corrisponde a:

- categorie B/BS/C: punti 12 su massimo 20 punti;
- categorie D/DS: punti 19 su massimo 32 punti.

Ai fini della formulazione della graduatoria finale, il punteggio complessivo del criterio di selezione “valutazione” sarà, altresì, riparametrato in relazione ai pesi indicati nel paragrafo 4.

4.3 Formulazione delle graduatorie

Ai fini della formulazione delle graduatorie, dovranno essere preliminarmente definiti specifici contingenti di personale, distinti per categoria e posizione economica/posizioni economiche, a cui saranno attribuite le progressioni economiche orizzontali, in relazione alle risorse economiche disponibili.

Nello specifico, i contingenti complessivi di dipendenti che potranno conseguire le PEO si determinano applicando una specifica percentuale al numero dei dipendenti appartenenti alla medesima categoria e posizione economica/posizioni economiche ed in possesso dei requisiti di ammissione alla procedura di selezione, come indicati nel presente documento.

Al fine di consentire a tutti i dipendenti in possesso dei requisiti la possibilità di partecipare alle procedure selettive per l'attribuzione delle PEO, qualora non fosse possibile definire graduatorie per categoria e fascia economica in ragione del numero degli ammessi, in via eccezionale, è possibile prevedere opportuni accorpamenti di personale appartenente alla medesima categoria e a diversa fascia economica.

Per quanto riguarda l'applicazione del criterio di selezione “valutazione” ed al fine di favorire una maggiore omogeneità nei giudizi, si prevede l'individuazione di una Cabina di Regia coordinata dalla Responsabile dell'Area Sviluppo Risorse Umane e Relazioni Sindacali che fornisca, in via

preliminare rispetto alla valutazione operata dai singoli Direttori/Responsabili di Nodo, criteri comuni di applicazione dei fattori di valutazione indicati nella scheda *Allegato B1*) al presente documento.

Ai fini della definizione della graduatoria si potrà procedere nei seguenti modi, in relazione alla numerosità dei dipendenti ammessi alla selezione di riferimento:

Opzione 1)

Formulazione ed approvazione di un'unica graduatoria regionale, nel rispetto del contingente complessivo determinato.

Opzione 2)

Formulazione ed approvazione di distinte graduatorie per Nodo, da determinare nel seguente modo. Avendo a riferimento il contingente complessivo (regionale) come sopra determinato, per ciascun Nodo saranno definiti singoli contingenti mediante l'applicazione della medesima percentuale al personale del Nodo¹ appartenente alla stessa categoria e posizione economica ed in possesso dei requisiti di ammissione alla procedura di selezione.

In relazione ai suddetti contingenti saranno, quindi, formulate distinte graduatorie per Nodo, suddivise per categoria e posizione economica, in esito alle procedure di selezione attivate.

Si rileva che l'individuazione dei singoli contingenti per ciascun Nodo, è volta a favorire una distribuzione omogenea nell'intera rete Arpa dei percorsi di progressione economica orizzontale per i quali saranno attivate le relative selezioni.

La scelta tra l' "Opzione 1" e l' "Opzione 2" verrà operata di volta in volta, in sede di Accordo, in relazione alla numerosità dei dipendenti ammessi alla selezione di riferimento.

Esemplificazione

Tabella dei contingenti complessivi per il riconoscimento della PEO (per i casi di Opzione 1) e Opzione 2)

Selezioni (per categoria e posizione economica)	Anzianità di accesso	N. dipendenti con requisito di ammissione	N. di PEO da attribuire (Contingente)	Tipologia di graduatoria
da C2 a C3	2 anni	34	7	Graduatoria regionale
da DS2 a DS3	2 anni	196	41	Graduatorie per Nodo

¹ Per la definizione dei singoli contingenti di Nodo si considera il personale appartenente al Nodo medesimo alla data del 31/12 dell'anno precedente a quello di decorrenza della PEO.

Tabella dei contingenti per Nodo per il riconoscimento della PEO (per i casi di Opzione 2)

	PC	PR	RE	MO	FE	BO	FC	RA	RN	SIMC	SOD	DA	DT	DG e Servizi Staff DG (°)	COM. (*)	TOT.
Da DS2 a DS3	4	3	5	4	3	4	3	2	2	4	1	1	3	1	1	41

(°) Per la Direzione Generale e i Servizi in Staff al Direttore Generale si prevede la definizione di un unico contingente, fermo restando che l'applicazione del criterio “valutazione” sarà effettuata dai rispettivi Direttori/Responsabili di Nodo. Anche in tali casi - per quanto riguarda l'applicazione del criterio di selezione “valutazione” ed al fine di favorire una maggiore omogeneità nei giudizi - si prevede l'individuazione di una Cabina di Regia coordinata dalla Responsabile dell'Area Sviluppo Risorse Umane e Relazioni Sindacali che fornisca, in via preliminare rispetto alla valutazione operata dai singoli Direttori/Responsabili di Nodo, criteri comuni di applicazione dei fattori di valutazione indicati nella scheda *Allegato B1*) al presente documento.

(*) Personale Arpa in comando presso altra PA.

Le graduatorie saranno stilate sulla base del punteggio ottenuto sommando il punteggio conseguito nel criterio di selezione “anzianità” con il punteggio conseguito nel criterio di selezione “valutazione”, avendo a riferimento la riparametrizzazione dei punteggi in relazione ai pesi indicati nel paragrafo 4.

Inoltre, si prevedono le seguenti penalizzazioni di punteggio nel caso in cui il dipendente sia stato destinatario (nel biennio precedente all'assegnazione della PEO) di sanzioni disciplinari di gravità non inferiore alla sospensione dal servizio, come di seguito precisato:

Sanzione disciplinare	Decurtazione punteggio
Sospensione fino a 10 giorni	Punti 1
Sospensione da 11 a 60 giorni	Punti 2
Sospensione oltre i 60 giorni	Punti 3

Eventuali situazioni di “pari merito” saranno risolte sulla base dei criteri di seguito riportati, in ordine di applicazione:

- anzianità complessivamente maturata con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e

determinato/contratto di formazione e lavoro presso Arpa;

- anzianità complessivamente maturata in altra PA con rapporto di lavoro a tempo indeterminato;
- maggiore età anagrafica.

Le graduatorie formulate in esito alle selezioni sono utilizzate esclusivamente per l'attribuzione delle PEO individuate dai contingenti definiti a livello regionale o per ciascun Nodo. Le graduatorie potranno essere oggetto di scorrimento limitatamente ai casi in cui i dipendenti destinatari della PEO risultino cessati dal servizio o inquadrati in categoria superiore o non più assoggettati a CCNL Comparto Sanità, o collocati in aspettativa per contratto a tempo determinato per lo svolgimento di incarico dirigenziale presso PA, entro il 31/12 dell'anno da cui decorre la PEO.

5. FASI DEL PROCESSO

Il processo di attribuzione delle PEO prevede le seguenti fasi:

- 1) sottoscrizione Accordo integrativo aziendale in cui sono individuati i percorsi di progressione economica orizzontale per i quali attivare le selezioni, nonché i relativi contingenti (complessivi e, ove previsto, per ciascun Nodo) corrispondenti al numero dei dipendenti che, nell'ambito della categoria e posizione economica individuate, potranno conseguire la PEO;
- 2) avvio delle procedure selettive mediante emissione di avviso, a cura dell'Area Sviluppo Risorse Umane e Relazioni Sindacali. In una logica di semplificazione del procedimento, non si prevede la presentazione di una domanda di partecipazione da parte dei dipendenti interessati, che saranno coinvolti nella selezione d'ufficio, previa verifica del possesso dei requisiti di ammissione a cura dell'Area Sviluppo Risorse Umane e Relazioni Sindacali. E' fatta salva la possibilità per ciascuno dei dipendenti interessati di rinunciare in forma scritta alla selezione per il passaggio per il quale ha maturato il requisito;
- 3) istruttoria tecnica, a cura dell'Area Sviluppo Risorse Umane e Relazioni Sindacali con il supporto del Servizio Sistemi Informativi, ai fini dell'individuazione degli elenchi nominativi del personale in possesso dei requisiti di ammissione alle selezioni;
- 4) istruttoria tecnica, a cura dell'Area Sviluppo Risorse Umane e Relazioni Sindacali e con il

supporto del Servizio Sistemi Informativi, per l'applicazione del criterio di selezione “anzianità”, mediante l'attribuzione dei relativi punteggi secondo i parametri definiti nell'Accordo;

- 5) individuazione di una Cabina di Regia coordinata dalla Responsabile dell'Area Sviluppo Risorse Umane e Relazioni Sindacali che fornisca, in via preliminare rispetto alla valutazione operata dai singoli Direttori/Responsabili di Nodo, criteri comuni di applicazione dei fattori di valutazione indicati nella scheda *Allegato B1*) al presente documento;
- 6) trasmissione degli elenchi nominativi di cui al punto 3) ai Direttori/Responsabili di Nodo, ai fini dell'applicazione del criterio di selezione “valutazione”, secondo i parametri definiti nell'Accordo e nel rispetto dei criteri individuati dalla Cabina di Regia coordinata dalla Responsabile dell'Area Sviluppo Risorse Umane e Relazioni Sindacali, mediante l'utilizzo di apposita scheda di valutazione inserita nel sistema informativo Talentia. La valutazione è effettuata dal Direttore/Responsabile di Nodo² che, nel corso di apposito incontro, comunica la valutazione al dipendente che sottoscrive per presa visione la relativa scheda di valutazione. In caso di dissenso sulla valutazione, i dipendenti interessati possono adire in forma scritta, entro i quindici giorni successivi alla avvenuta presa visione della scheda, l'Organismo Aziendale di Supporto (OAS). L'OAS dovrà informare il rispettivo Direttore/Responsabile di Nodo e istruire il procedimento con l'acquisizione di documentazione e l'eventuale audizione delle parti. Il dipendente, comunque, è ammesso con riserva alla selezione per l'attribuzione della PEO;
- 7) formulazione delle graduatorie (regionali o di Nodo) a cura dell'Area Sviluppo Risorse Umane e Relazioni Sindacali con il supporto del Servizio Sistemi Informativi, secondo i parametri definiti nell'Accordo;
- 8) approvazione delle graduatorie (regionali o di Nodo) a cura dell'Area Sviluppo Risorse Umane e Relazioni Sindacali, e riconoscimento della progressione economica orizzontale ai soggetti rientranti nei “contingenti” definiti in sede di Accordo;
- 9) pubblicazione delle graduatorie (regionali o di Nodo) sul sito intranet aziendale.

² La valutazione è effettuata dal Direttore/Responsabile del Nodo di appartenenza del dipendente nell'anno precedente a quello di decorrenza della PEO.

Allegato B1)

**SCHEMA PER LA PROGRESSIONE ECONOMICA
ORIZZONTALE**



SCHEDA PER LA PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE
Scheda anagrafica

NODO -----

Struttura di appartenenza -----

Nome e Cognome -----

Matricola -----

Profilo professionale -----

Categoria -----

Fascia economica -----

Osservazioni del valutatore:

Osservazioni del valutato:



SCHEDA PER LA PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE
Scheda di valutazione Cat. B, Bs, C

FATTORI DI VALUTAZIONE	valutazione				Motivazione
	1	2	3	4	
1. Esperienza acquisita					
2. Risultati ottenuti					
3. Capacità di adattamento ai cambiamenti procedurali e organizzativi (flessibilità/versatilità operativa)					
4. Capacità di relazionarsi con utenti e colleghi in modo corretto e disponibile e di interpretare correttamente i bisogni espressi per garantire risposte efficaci.					
5. Corretta esecuzione delle attività affidate, nel rispetto degli standards di riferimento (normativi, qualitativi, di tempo)					
PUNTEGGIO COMPLESSIVO					

Firma del Direttore/Responsabile di Nodo

Firma del Valutato (per presa visione)

Data _____

Legenda – griglia di valutazione:

- **non adeguato**: non realizza le attese del ruolo (punti 1);
- **parzialmente adeguato**: realizza le attese del ruolo in termini minimi con spazi di miglioramento (punti 2);
- **adeguato**: comportamento in linea con quanto richiesto dal ruolo (punti 3);
- **ottimo**: comportamento superiore alle attese rispetto a quanto richiesto dal ruolo (punti 4).

SCHEDA PER LA PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE
Scheda di valutazione Cat. D / Ds

FATTORI DI VALUTAZIONE	valutazione				Motivazione
	1	2	3	4	
1. Esperienza acquisita					
2. Risultati ottenuti					
3. Capacità di adattamento ai cambiamenti procedurali e organizzativi (flessibilità/versatilità operativa)					
4. Autonomia e proattività (capacità di individuare e risolvere in autonomia i normali problemi; affidabilità e senso di responsabilità nel realizzare i compiti affidati)					
5. Capacità di comunicazione e di relazionarsi con utenti e colleghi in modo corretto e disponibile e di interpretare correttamente i bisogni espressi per garantire risposte efficaci.					

6. Corretta esecuzione delle attività affidate, nel rispetto degli standards di riferimento (normativi, qualitativi, di tempo)					
7. Capacità organizzativa per portare a termine i compiti affidati nel rispetto dei tempi e delle scadenze					
8. Capacità di supportare/prendere decisioni chiare e precise sulle questioni rientranti nella propria sfera di competenza, con assunzione di relativa responsabilità					
PUNTEGGIO COMPLESSIVO					

Firma del Direttore/Responsabile di Nodo

Firma del Valutato (per presa visione)

Data _____

Legenda – griglia di valutazione:

- **non adeguato**: non realizza le attese del ruolo (punti 1);
- **parzialmente adeguato**: realizza le attese del ruolo in termini minimi con spazi di miglioramento (punti 2);
- **adeguato**: comportamento in linea con quanto richiesto dal ruolo (punti 3);
- **ottimo**: comportamento superiore alle attese rispetto a quanto richiesto dal ruolo (punti 4).

LEGENDA FATTORI DI VALUTAZIONE

FATTORI	DESCRIZIONE
Esperienza acquisita	Si fa riferimento al curriculum del dipendente inteso come il complesso delle attività svolte per lo sviluppo e l'arricchimento della propria professionalità.
Risultati ottenuti	Si fa riferimento al livello di raggiungimento dei risultati ottenuti nell'ambito degli obiettivi contenuti nei piani di lavoro annuali, avendo riguardo all'attività lavorativa svolta nell'ultimo quadriennio.
Capacità di adattamento ai cambiamenti procedurali e organizzativi (flessibilità/versatilità operativa)	Si intende la capacità di adattamento ai cambiamenti procedurali e organizzativi adottando con tempestività le idonee misure nella programmazione e nello svolgimento della propria attività.
Autonomia e proattività (capacità di individuare e risolvere in autonomia i normali problemi; affidabilità e senso di responsabilità nel realizzare i compiti affidati)	Si intende la capacità di individuare e risolvere in autonomia i normali problemi, ovvero la capacità di sviluppare la propria attività lavorativa al fine di raggiungere gli obiettivi assegnati e i risultati attesi, anche in assenza di precisi ordini, utilizzando in modo appropriato le conoscenze e le competenze disponibili. Si intende altresì la capacità di organizzare le proprie attività portando a termine i propri compiti nel rispetto dei tempi e costi nonché la capacità di programmare la propria attività individuando le urgenze, le priorità e prevenendo gli eventi agendo in anticipo sulle cause piuttosto che reagendo sulle conseguenze.

<p>Capacità di comunicazione e capacità di relazionarsi con utenti e colleghi in modo corretto e disponibile e di interpretare correttamente i bisogni espressi per garantire risposte efficaci.</p>	<p>Si intende la capacità di gestire in modo positivo le relazioni, anche in situazioni di conflitto, garantendo con continuità atteggiamenti equilibrati ed assertivi, riuscendo a trovare soluzioni negoziali. Presuppone competenze e attenzione alla gestione delle informazioni e dei processi di comunicazione, favorendo la circolazione delle informazioni e prestando particolare attenzione al modo di comunicare, sia verbale sia scritto, anche in funzione della specificità degli interlocutori. Si intende la sensibilità mostrata ai bisogni e al livello di soddisfazione dei propri utenti interni ed esterni e la disponibilità e capacità di attivarsi per rispondere con efficacia ed efficienza ai bisogni raccolti, anche attraverso un atteggiamento cordiale e disponibile.</p>
<p>Corretta esecuzione delle attività affidate, nel rispetto degli standards di riferimento (normativi, qualitativi, di tempo) precisione e qualità dei compiti affidati.</p>	<p>Si intende la capacità di svolgere con precisione e qualità i compiti affidati, ovvero la corretta esecuzione della propria attività, nel pieno rispetto dei tempi, delle previsioni normative applicabili e degli standards qualitativi di riferimento.</p>
<p>Capacità organizzativa per portare a termine i compiti affidati nel rispetto dei tempi e delle scadenze.</p>	<p>Si intende il rispetto di regole, norme di comportamento, procedure aziendali, orari di lavoro e le attenzioni poste per ridurre i disagi al servizio cui il lavoratore è assegnato e svolgere al meglio il proprio ruolo.</p>
<p>Capacità di supportare/prendere decisioni chiare e precise sulle questioni rientranti nella propria sfera di competenza, con assunzione di relativa responsabilità.</p>	<p>Si intende la capacità di supportare/prendere decisioni chiare e precise, con tempestività e accuratezza, sulle questioni rientranti nella propria sfera di competenza, anche in situazioni di incertezza ed in assenza di un completo supporto informativo e procedurale. Si intende inoltre la capacità di assumersi le responsabilità conseguenti, mantenendo la calma e creando un clima positivo.</p>

Allegato C) - Progressioni economiche orizzontali - anno 2016

Categoria e posizione economica	n. totale dipendenti	n. dipendenti non ammessi (*)	n. dipendenti ammessi	n. di PEO da attribuire (Contingente) (**)	Previsione costo max PEO	Tipologia di graduatoria
B0-B1	23	3	20	5	2.766,13	Regionale
B1-B2	6		6	1	575,92	Regionale
B2-B3	4		4	1	362,78	Regionale
B3-B4	8		9	2	871,56	Regionale (°)
B4-B5	1					
Totale B	42	3	39	9	4.576,39	
BS0-BS1	2		15	3	1.852,73	Regionale (°)
BS1-BS2	10					
BS2-BS3	3					
Totale BS	15	0	15	3	1.852,73	
C0-C1	24	2	22	5	3.419,54	Regionale
C1-C2	10		10	2	1.586,07	Regionale
C2-C3	34		34	7	5.595,06	Regionale
C3-C4	4		7	2	2.464,30	Regionale (°)
C4-C5	3					
Totale C	75	2	73	16	13.064,97	
D0-D1	158	10	148	31	27.175,30	Nodo (#)
D1-D2	44		44	11	8.790,81	Regionale
D2-D3	56		56	11	8.723,36	Regionale
D3-D4	14		14	3	2.398,27	Regionale
D4-D5	105		105	22	17.963,42	Regionale
D5-D6	34		34	7	7.097,01	Regionale
Totale D	411	10	401	85	72.148,17	
DS0-DS1	24		24	6	6.074,77	Regionale
DS1-DS2	81		81	17	17.678,34	Regionale
DS2-DS3	196		196	41	43.849,47	Nodo (#)
DS3-DS4	8		10	2	2.534,91	Regionale (°)
DS5-DS6	2					
Totale DS	311	0	311	66	70.137,49	
TOTALI	854	15	839	179	161.779,75	

(*) Dipendenti non in possesso del requisito di ammissione costituito da due anni di anzianità nella posizione economica

(**) Contingenti calcolati applicando una percentuale variabile tra il 20% e il 25% conteggiata anche in relazione alla numerosità degli ammessi alle procedure selettive e/o alle fasce economiche più basse di tutte le categorie. Nel computo del n. PEO attribuibili le frazioni percentuali superiori allo 0,50 sono considerate unità.

(°) Graduatoria definita a seguito di accorpamenti

(#) Vedi prospetto Allegato C1)

Allegato C1) – Progressioni economiche orizzontali – anno 2016

Da D0 a D1	PC	PR	RE	MO	FE	BO	FC	RA	RN	SIMC	SOD	DA (**)	DT	DG e Servizi Staff DG	TOT.
ammessi	0	5	16	14	10	23	3	16	4	21	5	3	18	10	148
N° PEO attribuibili (decimali)	0	1	3,2	2,8	2	4,6	0,6	3,2	0,8	4,2	1	0,6	3,6	2	29,6
N° PEO attribuibili (unità) (*)	0	1	3	3	2	5	1	3	1	4	1	1	4	2	31

(**) Compresa n. 1 unità in comando

Da DS2 a DS3	PC	PR	RE	MO	FE	BO	FC	RA	RN	SIMC	SOD	DA	DT	DG e Servizi Staff DG	COM.	TOT.
ammessi	18	13	23	19	14	21	17	12	10	18	3	4	15	5	4	196
N° PEO attribuibili (decimali)	3,6	2,6	4,6	3,8	2,8	4,2	3,4	2,4	2	3,6	0,6	0,8	3	1	0,8	39,2
N° PEO attribuibili (unità) (*)	4	3	5	4	3	4	3	2	2	4	1	1	3	1	1	41

(*) Nel computo del n. PEO attribuibili le frazioni percentuali superiori allo 0,50 sono considerate unità.

CISL FP

Emilia Romagna

Nota a Verbale

La CISL FP sottoscrive il presente accordo considerandolo un passo, importante, verso la implementazione del sistema delle progressioni orizzontali che da anni è bloccato e che la normativa attuale rende nuovamente disponibile agli agenti contrattuali aziendali ed altresì in ragione delle modifiche al testo iniziale che nel corso della contrattazione sono state introdotte.

Al contempo prende atto, con rammarico, che non si siano create le condizioni complessive per rendere praticabile tale percorso fin da questo anno 2015, così come il sondaggio effettuato tra i lavoratori aveva indicato.

Ulteriormente, non volendo lasciare inutilizzate le risorse sui fondi ad oggi presenti si addivene a tale percorso, ovviamente fermo restando quanto espresso sui fondi nelle sessioni trattanti e quanto attualmente oggetto di richiesta nei confronti della Regione Emilia Romagna.

A handwritten signature in black ink, located in the bottom right corner of the page. The signature is stylized and appears to be a personal name, possibly starting with 'G' and 'B'.



Bologna, 17 Ottobre 2015

NOTA A VERBALE

SOTTOSCRIZIONE ACCORDO IN MATERIA DI PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI IN ARPA 2015/16

La scrivente O.S. sottoscrive l'accordo in materia di progressioni economiche orizzontali anche alla luce delle difficoltà sul rinnovo contrattuale che si sta verificando a livello nazionale e con la consapevolezza che bisogna iniziare ad attribuire al personale, quei diritti economici ormai bloccati da diversi anni e che hanno comportato ai lavoratori tutti, una grave perdita di potere d'acquisto.

Si sarebbe auspicato la chiusura di tutta la procedura di attribuzione entro l'anno corrente, anche se in ritardo con la sottoscrizione dell'accordo stesso e con la difficoltà di avviare e terminare tutto l'iter burocratico per la costituzione delle graduatorie come segnalatoci dall'amministrazione di ARPA. L'attribuzione della PEO entro l'anno avrebbe anche rispettato quello che era nel quesito posto ai lavoratori nella consultazione on-line.

Rimane difficile accettare come solo il 20% circa dei lavoratori in ARPA possa godere dell'attribuzione della PEO, anche perché siamo in presenza di un Agenzia Regionale con un bilancio in positivo. Si sarebbe auspicato uno sforzo dell'amministrazione nell'integrare il fondo delle progressioni almeno per raggiungere il 50% dei passaggi, seppur con cognizione di un difficile momento vissuto dall'agenzia a causa della riorganizzazione dovuta alla legge regionale 30 luglio 2015, n. 13 "Riforma del sistema di governo regionale e locale e disposizioni su città metropolitana di Bologna, Province, Comuni e loro unioni".

F.TO Segretario Regionale

Ruiu Christian

IL COLLEGIO DEI REVISORI

Vista l'ipotesi di accordo integrativo aziendale in applicazione del C.C.N.L. Comparto Sanità da valere per il biennio economico 2008-2009 sottoscritto il 31.7.2009. Rep. 261 del 16.10.2015;

Viste, inoltre, la Relazione illustrativa e la Relazione tecnico-finanziaria, ai fini del controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione integrativa con i vincoli di Bilancio e quelli derivanti dalla applicazione delle norme di legge vigenti in materia;

Preso atto, in particolare delle disposizioni inderogabili che incidono sulla misura e sulla corresponsione dei trattamenti accessori;

Ritenuto che nella fattispecie trattasi di risorse già comprese nel budget e derivanti dal rispetto degli obiettivi di razionalizzazione della spesa interna già oggetto di valutazioni e disamine;

Ritenuto, di conseguenza, che su quanto in oggetto possa essere rilasciato parere favorevole;

ad unanime consenso

ESPRIMONO

parere favorevole all'ipotesi di accordo integrativo aziendale richiamato in premessa nel testo letterale come è stato redatto e con gli allegati relativi,

dando mandato

al Presidente dell'Organo di Revisione di trasmettere quanto sopra, in nome e per conto dell'intero Collegio, alla Responsabile dell'Area Sviluppo delle Risorse Umane e Relazioni Sindacali per il completamento della pratica.

Bologna, li **28 OTT 2015**

IL PRESIDENTE
dell'Organo di Revisione
(Bigi Dr. Mauro)

