

In data 22 dicembre, si sono incontrate le seguenti delegazioni trattanti, per la sottoscrizione del testo di accordo relativo alla procedura selettiva per l'attribuzione delle progressioni economiche orizzontali al personale non dirigenziale di ARPA Valle d'Aosta,

Parte pubblica:

Giovanni Agnesod, Direttore generale

Corrado Cantele, Direttore amministrativo

Marco Cappio Borlino, Direttore tecnico

Parte sindacale RSU: Sandra Boi

Christian Tibone

Gianni Viberti

Parte Sindacale (organizzazione territoriale):

<u>NIGRA UMBERTO</u>	rappresentante sindacale SAVT
<u>TROVERO PIETRO</u>	rappresentante sindacale CGIL
<u>GIANCARLO ROSSO</u>	rappresentante sindacale CGIL
<u>ABRAM BARBARA</u>	rappresentante sindacale CISL
<u>CHAPPELLU NADIA</u>	rappresentante sindacale CISL

Premesse:

1. in data 24 marzo 2017, è stata siglata la pre-intesa relativa alla procedura selettiva per l'attribuzione delle progressioni economiche orizzontali al personale non dirigenziale di ARPA Valle d'Aosta.
2. i revisori dei conti hanno certificato con apposito verbale del 21 novembre 2017 prot. ARPA n. 13120 la relazione tecnico finanziarie e illustrative trasmesse in merito alla pre-intesa, e attestato la compatibilità dei costi della contrattazione collettiva integrativa con i vincoli di bilancio e quelli derivanti dall'applicazione delle norme di legge, nonché la conformità dell'accordo alle disposizioni normative e contrattuali di riferimento con particolare riguardo alla disciplina delle progressioni economiche di cui all'art. 58 della l.r. 22/2010 e dell'articolo 35 del CCNL comparto sanità quadriennio normativo 1998/2001 siglato in data 7 aprile 1999 ;

3. considerato che il fondo per il finanziamento delle fasce retributive, delle posizioni organizzative, del valore comune delle ex-indennità di qualificazione professionale e dell'indennità professionale specifica del Comparto Sanità ammonta per l'anno 2017 a 183.632,83, comprensivo delle consolidate delle risorse aggiuntive agenziali a finanziamento di talune posizioni organizzative;
4. rilevato che il fondo, ha risorse e avanzi consolidati per circa € 32.000 e permette di poter attivare apposita procedura per l'attribuzione di progressioni economiche orizzontali, previa procedura selettiva;
5. preso atto che, a seguito della mancata proroga dello specifico divieto di cui all'articolo 9 comma 21 del dl 78/2010, è nuovamente possibile procedere al riconoscimento delle progressioni economiche orizzontali, sia ai fini giuridici che economici

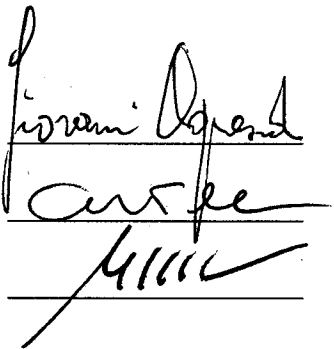
le parti sottoscrivono l'allegato accordo avente per oggetto:

**PROCEDURA FINALIZZATA ALL'ATTRIBUZIONE DELLE PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI AL PERSONALE NON DIRIGENZIALE DI ARPA VALLE D'AOSTA,**

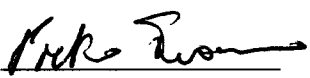



dando atto dell'apposizione rispetto al contenuto della pre-intesa, di alcuni minimi correttivi correlati alla tempistica di avvio della procedura, nel 2018 anziché nel 2017.

In particolare ARPA si impegna ad avviare la procedura selettiva entro il mese di marzo 2018.

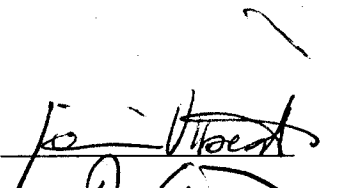

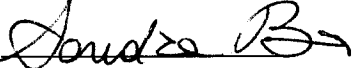
Delegazione ARPA



Organizzazioni Sindacali

CGIL   
 CGIL ROSSO GIALVARIO  
 CISL   
 CISL   
 SAVT 

RSU

**PROCEDURA FINALIZZATA ALL'ATTRIBUZIONE DELLE PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI AL PERSONALE NON DIRIGENZIALE DI ARPA VALLE D'AOSTA.**

- ARPA VALLE D'AOSTA -

**Riferimenti:**

- legge regionale 23 luglio 2010 n. 22 con particolare riguardo all'articolo 58 (Progressioni economiche);
- articolo 35 (Criteri per la progressione economica orizzontale) del CCNL comparto sanità 1998/2001 del 7 aprile 1999;
- documento ASSOARPA di indirizzo per l'espletamento di procedure finalizzate all'assegnazione di progressioni economiche orizzontali (giugno 2015 – prot. ARPA n. 7966 del 2016)

**Progressione Economica Orizzontale (PEO):** l'istituto è basato sul riconoscimento della qualità della prestazione resa, della capacità e dell'esperienza di lavoro professionalità maturata dal dipendente; con l'istituto della progressione economica orizzontale vengono quindi riconosciuti differenziali retributivi, a seguito di procedura selettiva, a favore di una quota limitata di lavoratori, in base a criteri meritocratici e non esclusivamente sulla scorta di elementi automatici<sup>1</sup>

**Periodo di riferimento:** svolgimento di una unica selezione con un periodo di riferimento **2016-2017**.

**Decorrenza progressioni:** anno 2018.

**Quota del fondo** di cui all'art. 9 CCNL comparto sanità 31 luglio 2009 da destinare alle progressioni:

€ 32.000 (per il biennio)

**Definizione dei contingenti:** 40%

Es. di applicazione indicativa del metodo per la definizione dei contingenti:

Ipotesi % di personale a cui attribuire la progressione per ciascuna categoria contrattuale sul numero di dipendenti ammessi alla procedura (valutazione da definire in sede di contrattazione).

Categoria	Ammessi	Progressioni da percentuale applicata 40%	Progressioni da assegnare su base annua
Categoria A e B	5	2	2
Categoria C	13	5.2	5 *
Categoria D	27	10.8	10 *
Categoria Ds	25	10	10

(\*) Gestione dei 'resti': qualora a seguito dell'assegnazione di tutte le progressioni, ci fossero eventuali risorse ancora disponibili, verrà aggiunta una progressione per ciascuna categoria in relazione all'ordine decrescente di resto (nell'esempio sopra riportato, se ci fossero risorse disponibili verrà assegnata una progressione aggiuntiva alla categoria D e successivamente alla categoria C);

<sup>1</sup> TAR Sicilia, Sezione III<sup>a</sup>, sentenza 241/1998

## Procedura di selezione:

### 1. Requisiti di accesso alla procedura:

Per accedere alla selezione, è necessario essere in possesso dei seguenti requisiti:

- essere in servizio a tempo indeterminato in ARPA alla data di avvio della procedura (data di approvazione dell'avviso di selezione);
- aver maturato alla data del 31/12/2017 il requisito di anzianità di 2 anni nella posizione economica di attuale inquadramento con contratto di lavoro a tempo indeterminato presso ARPA.

### 2. Criteri di valutazione

Per la definizione delle graduatorie, distinte per categorie, l'assegnazione dei punteggi sarà effettuata avendo a riferimento i seguenti criteri:

- valutazione del criterio di selezione "impegno e qualità delle prestazioni";
- valutazione del criterio di selezione "esperienza/anzianità di servizio";
- valutazione del criterio di selezione "risultati ottenuti";

In particolare, il punteggio complessivo sarà calcolato sommando i diversi criteri:

- valutazione del criterio di selezione "impegno e qualità delle prestazioni": punti massimi 100;
- valutazione del criterio di selezione "esperienza/anzianità di servizio": punti massimi 33;
- valutazione del criterio di selezione "risultati ottenuti": punti massimi 10.

### **Criterio di selezione "impegno e qualità delle prestazioni"**

Per l'applicazione del criterio di selezione "impegno e qualità delle prestazioni" si prevede l'utilizzo di appositi fattori di valutazione, come da schede di valutazione allegate al presente documento.

Ai fini della valutazione del dipendente è richiesta una presenza effettiva in servizio (con timbratura di presenza) pari a 6 mensilità nel biennio di riferimento. Il parametro di riferimento è stato definito in 864ore (dato da 144 ore - orario medio mensile da rapportare in caso di rapporto di lavoro part-time moltiplicato per 6 mensilità).

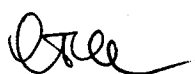
I fattori di valutazione, così come indicato dall'art. 35 del CCNL Comparto Sanità 1998-2001 del 7 aprile 1999, saranno differenziati secondo la categoria di appartenenza.

I fattori utilizzati sono indicativamente: flessibilità, autonomia e proattività, corretta esecuzione dei compiti affidati, capacità di comunicazione e di relazionarsi, rispetto delle disposizioni.

Per quanto riguarda l'applicazione del criterio di selezione "impegno e qualità delle prestazioni" la valutazione verrà effettuata dal dirigente di riferimento in condivisione con un altro dirigente individuato dal Direttore generale.

Per essere ammesso alla selezione per l'attribuzione della PEO, è necessario aver ottenuto un punteggio minimo complessivo nel criterio 'impegno e qualità delle prestazioni' pari a 70 punti.

La valutazione potrà essere espressa con punteggio intero o con decimale 0,5.



La scheda di valutazione verrà comunicata al dipendente, e dallo stesso controfirmata per presa visione, il quale avrà un tempo massimo di 5 giorni lavorativi per chiedere chiarimenti in merito al giudizio emesso dal proprio dirigente di riferimento, e se del caso, nei 5 giorni lavorativi successivi presentare richiesta di revisione del giudizio al Direttore generale.

### **Criterio di selezione “esperienza/anzianità di servizio”**

Sarà valutata l'anzianità di servizio maturata nella posizione economica di attuale inquadramento, comprensiva del biennio richiesto per l'ammissione.

In particolare, sarà valutata l'anzianità di servizio maturata fino al 31/12/2017 con un punteggio pari a 2,75 punti per ogni anno, presso ARPA in virtù di contratti a tempo indeterminato.

In sede di calcolo del punteggio, l'arrotondamento sarà effettuato al secondo decimale.

Al fine del conteggio dell'esperienza di servizio, i periodi di lavoro in regime di part-time, saranno riproporzionati alla percentuale lavorativa.

Sono altresì presi in considerazione al pari della presenza in servizio i periodi di assenza collegati ai seguenti giustificativi:

- ferie/festività/compensativi;
- i primi 30 giorni di malattia (malattia/ricovero/day hospital) all'anno (conteggio da certificato medico);
- infortuni sul lavoro, malattie dovute a causa di servizio (sei mesi all'anno);
- astensione obbligatoria e congedo parentale retribuito al 100%;
- grave patologia (i periodi saranno conteggiati al 25%);

Non saranno inoltre presi in considerazione ai fini del conteggio dell'esperienza di servizio i periodi di aspettativa, e i periodi di assenza per i quali per espressa previsione di legge o di contratto, non si maturi il diritto alle ferie. (es. congedo parentale a retribuzione ridotta, aspettative retribuite per mandato sindacale, congedo retribuito per assistenza familiari con grave handicap).

Il punteggio massimo attribuibile ammonta a 33 punti corrispondenti a 12 anni di servizio.

Con riferimento al solo anno 2006, in sede di conteggio dell'esperienza di servizio, saranno decurtate le sole assenze che hanno avuto impatto sulla retribuzione.

### **Criterio di selezione “risultati ottenuti”**

Per l'applicazione del criterio di selezione ‘risultati ottenuti’, si prenderanno a riferimento le valutazioni ottenute nell'ultimo biennio (a decorrere dall'anno precedente a quello di assegnazione delle PEO, se la valutazione è già stata chiusa, altrimenti il biennio precedente) con riferimento agli obiettivi di performance individuale assegnati ai sensi dell'articolo 2 dell'accordo sottoscritto in data 15 aprile 2014.

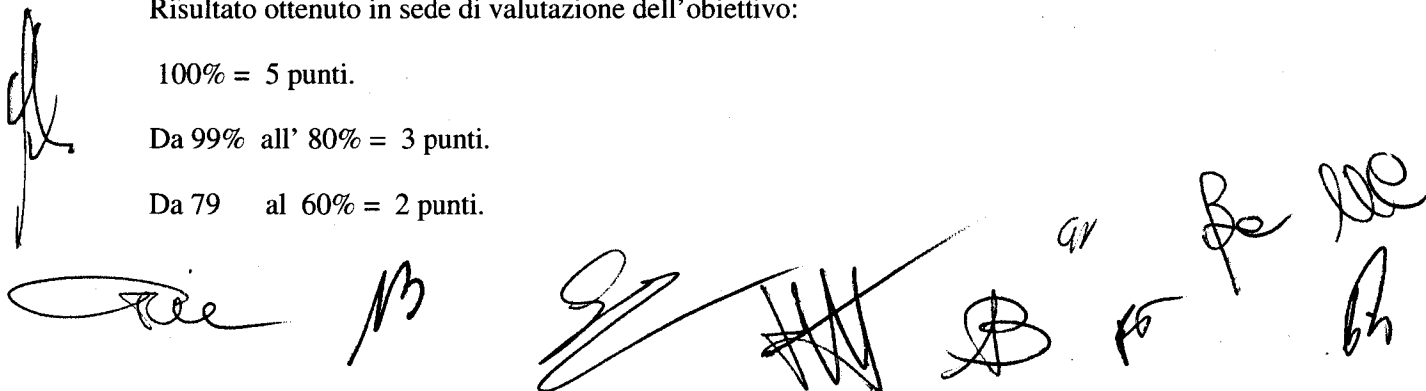
Il punteggio annuale viene assegnato secondo i seguenti parametri:

Risultato ottenuto in sede di valutazione dell'obiettivo:

100% = 5 punti.

Da 99% all' 80% = 3 punti.

Da 79 al 60% = 2 punti.

A collection of handwritten signatures and initials in black ink, scattered across the bottom of the page. Some are large and stylized, while others are smaller and more compact. They appear to be personal marks or signatures of various individuals.

Inferiore/uguale al 59 % = 0 punti.

### 3. Formulazione delle graduatorie

I contingenti numerici complessivi di dipendenti che potranno conseguire le PEO si determinano applicando la specifica percentuale sopra definita, al numero dei dipendenti appartenenti alla medesima categoria e posizione economica ed in possesso dei requisiti di ammissione alla procedura di selezione, come indicato nell'esempio del presente documento (ammessi "teorici" alla procedura).

Le graduatorie saranno stilate sulla base del punteggio ottenuto sommando i punteggi conseguiti per ciascun criterio.

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

- anzianità complessivamente maturata in ARPA in forza di rapporti di lavoro a tempo indeterminato e determinato;
- età anagrafica.

### 4. Validità

Il presente accordo rimane valido, in relazione alle modalità di svolgimento, per le future procedure selettive per l'attribuzione delle progressioni orizzontali, fino alla stipula di un nuovo accordo.

The bottom of the page contains several handwritten signatures and initials. On the left, there is a large, stylized signature that appears to be 'B'. In the center, there is a signature that looks like 'Gg' with a large flourish underneath. To the right of this, there is a signature that looks like 'L' with a large flourish. Further right, there is a signature that looks like 'L' with a large flourish. At the bottom right, there is a signature that looks like 'bh' with a large flourish underneath. There are also some smaller initials and marks scattered around, including '9v' and 'L'.

FATTORI DI VALUTAZIONE PER CATEGORIE A/B/C

AMBITI	DESCRIZIONE	CRITERI DI VALUTAZIONE	PESO	VOTO
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.	Capacità di adattamento ai cambiamenti procedurali	1.5	
		Capacità di analisi e risoluzione in autonomia dei normali problemi	0.5	
Autonomia e proattività (capacità di individuare e risolvere in autonomia i normali problemi).	Autonomia e proattività (capacità di individuare e risolvere in autonomia i normali problemi; affidabilità e senso di responsabilità nel realizzare i compiti affidati)	Affidabilità e senso di responsabilità nel realizzare i compiti affidati	1	
		Capacità di gestione in modo positivo le relazioni, anche in situazioni di conflitto, garantendo con continuità atteggiamenti equilibrati ed assertivi. Presuppone attenzione alla gestione delle informazioni e dei processi di comunicazione, favorendo la circolazione delle informazioni e prestando particolare attenzione al modo di comunicare anche attraverso un atteggiamento disponibile	1	
Capacità di comunicazione e capacità di relazionarsi con utenti e colleghi in modo corretto e disponibile.	Si intende la capacità di gestire in modo positivo le relazioni, anche in situazioni di conflitto, garantendo con continuità atteggiamenti equilibrati ed assertivi. Presuppone attenzione alla gestione delle informazioni e dei processi di comunicazione, favorendo la circolazione delle informazioni e prestando particolare attenzione al modo di comunicare anche attraverso un atteggiamento disponibile	Gestione delle relazioni con i colleghi (ascolto/cortesia/correttezza/disponibilità)	1	
		Attitudine e disponibilità alla circolazione delle informazioni	0.5	
Corretta esecuzione delle attività affidate, nel rispetto degli standards di riferimento (normativi, qualitativi, di tempo) precisione e qualità dei compiti affidati.	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.	Gestione situazioni conflittuali/ Autocontrollo nelle situazioni critiche	1	
		Corretta esecuzione della propria attività.	1.5	
		Rispetto dei tempi richiesti	1	

Rispetto delle disposizioni organizzative e delle norme di comportamento.	Si intende il rispetto di regole, norme di comportamento, 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.	Capacità di reazione al verificarsi di situazioni non prevedibili e non rientranti nell'attività ordinaria	1	
		Rispetto dell'orario di lavoro	0.5	
		Rispetto dei regolamenti interni e norme di comportamento	0.5	

*Punteggio attribuibile da 3 a 10 - soglia di sufficienza 6*

*Tabella guida per l'assegnazione dei punteggi valutazione:*

*voto 10 pienamente rispondente ai fattori di valutazione*

*voto 9 più che soddisfacente*

*voto 8 soddisfacente*

*voto 7 adeguato*

*voto 6 appena adeguato*

*voto 5 non sempre adeguato*

*voto 4 non adeguato*

*voto 3 gravemente inadeguato*

DATA \_\_\_\_\_

FIRMA (per presa visione) \_\_\_\_\_

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the left, a signature in the center, and several initials on the right.



FATTORI DI VALUTAZIONE PER CATEGORIE D - DS

FATTORI	DESCRIZIONE	CRITERI DI VALUTAZIONE	PESO	VOTO
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.	Capacità di rispondere in modo reattivo ai cambiamenti	2	
		Capacità di analisi e risoluzione in autonomia dei problemi	0.5	
Autonomia e proattività (capacità di individuare e risolvere in autonomia i normali problemi)	Autonomia e proattività (capacità di individuare e risolvere in autonomia i normali problemi; affidabilità e senso di responsabilità nel realizzare i compiti affidati)	Affidabilità e senso di responsabilità nel realizzare i compiti affidati	0.5	
		Corretta esecuzione della propria attività	1.5	
Corretta esecuzione delle attività affidate, nel rispetto degli standards di riferimento (normativi, qualitativi, di tempo) precisione e qualità dei compiti affidati.	Si intende la capacità di svolgere con precisione e qualità i compiti affidati, ovvero la corretta esecuzione dalla propria attività, nel pieno rispetto dei tempi, delle previsioni normative applicabili e degli standards qualitativi di riferimento.	Capacità di reazione al verificarsi di situazioni non prevedibili e non rientranti nell'attività ordinaria	1	
		Assunzione di responsabilità e autocontrollo nelle situazioni critiche.	1.5	
Rispetto delle disposizioni organizzative e delle norme di comportamento.	Si intende il rispetto di regole, norme di comportamento, 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.	Rispetto dell'orario di lavoro	0.5	
		Rispetto dei regolamenti interni e norme di comportamento	0.5	
Capacità di supportare/prendere decisioni chiare e precise sulle questioni rientranti nella propria sfera di competenza, con assunzione di relativa responsabilità. (solo per cat. D e Ds)	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.	Autonomia nel prendere decisioni e capacità di trovare soluzioni adeguate al livello di responsabilità	1	

35

Capacità di relazionarsi con utenti e colleghi in modo corretto e disponibile e di interpretare correttamente i bisogni espressi per garantire risposte efficaci (solo D e Ds)	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 disponibile.	Gestione delle relazioni con i colleghi (ascolto/cortesia/correttezza/disponibilità)		
		Attitudine e disponibilità alla circolazione delle informazioni	0.5	
		Gestione situazioni conflittuali	0.5	

Punteggio attribuibile da 3 a 10 – soglia di sufficienza 6

Tabella guida per l'assegnazione dei punteggi valutazione:

- voto 10 pienamente rispondente ai fattori di valutazione
- voto 9 più che soddisfacente
- voto 8 soddisfacente
- voto 7 adeguato
- voto 6 appena adeguato
- voto 5 non sempre adeguato
- voto 4 non adeguato
- voto 3 gravemente inadeguato

DATA \_\_\_\_\_

FIRMA (per presa visione) \_\_\_\_\_