



In data 18 ottobre 2019, si sono incontrate le parti trattanti, per la sottoscrizione del testo di accordo relativo alla procedura selettiva finalizzata all'attribuzione delle progressioni economiche orizzontali al personale non dirigenziale di ARPA Valle d'Aosta (ARPA),

Parte pubblica: Giovanni Agnesod, Direttore generale

Corrado Cantele, Direttore amministrativo

Parte sindacale RSU: Giancarlo Rosso

Michela Ponchione

Gianni Viberti

Parte sindacale (organizzazione territoriale):	Pietro Trovero	rappresentante sindacale CGIL
	Chiara Pasqualotto	rappresentante sindacale CISL
	_____	rappresentante sindacale UIL
	_____	rappresentante sindacale SAVT

Premesse:

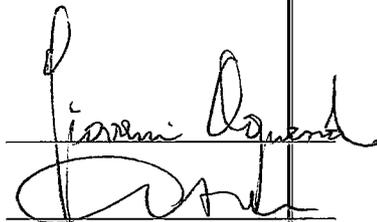
1. in data 16 luglio 2019, è stata siglata la pre-intesa relativa alla procedura selettiva per l'attribuzione delle progressioni economiche orizzontali al personale non dirigenziale di ARPA Valle d'Aosta, biennio 2019-2020;
2. il collegio dei revisori dei conti dell'Agenzia ha certificato con apposito verbale del 14 ottobre 2019 (prot. ARPA 11474/2019) le relazioni 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;
3. considerato che il fondo premialità e fasce (art. 81 del CCNL 21 maggio 2018) ammonta per l'anno 2019 a € 374.653,35 comprensivo delle risorse aggiuntive regionali ammontanti a € 20.000,00;

4. rilevato che il fondo ha risorse e avanzi consolidati, al netto delle risorse variabili, per circa € 29.000 e permette di poter attivare apposita procedura per l'attribuzione di progressioni economiche orizzontali, previa procedura selettiva;

le parti sottoscrivono l'allegato contratto collettivo integrativo avente per oggetto:

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

Delegazione ARPA



Organizzazioni Sindacali

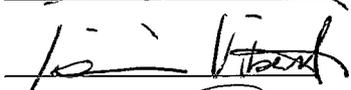
CGIL 

UIL \_\_\_\_\_

CISL 

SAVT \_\_\_\_\_

RSU




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

**BIENNIO 2019/2020**

**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, non modificato dal nuovo CCNL 2016/2018 siglato in data 21 maggio 2018;
- 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:** biennio 2019-2020.

**Decorrenza progressioni:** 1° gennaio.

**Quota del fondo** di cui all'art. 81 CCNL comparto sanità 21 maggio 2018 da destinare alle progressioni:

**Anno 2019:** € 18.000

**Anno 2020:** € 11.000 stimati, da rideterminare nella contrattazione annuale, in relazione alle risorse disponibili

<b><u>Definizione dei contingenti:</u></b>	<b>Anno 2019</b>	<b>50% degli aventi diritto</b> per categoria contrattuale
	<b>Anno 2020</b>	<b>30% degli aventi diritto</b> , elevabile fino al 50% in relazione alle risorse disponibili.

Le Parti danno atto sin da ora che per l'anno 2020 i relativi contingenti di personale a cui saranno attribuite le progressioni economiche orizzontali, 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.

<sup>1</sup> TAR Sicilia, Sezione III<sup>^</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 01/01 dell'anno di riferimento della procedura il requisito di anzianità di 2 anni nella posizione economica di attuale inquadramento con contratto di lavoro a tempo indeterminato presso ARPA.

Il personale comandato o distaccato presso enti, amministrazioni, aziende, ha diritto di partecipare alle selezioni per le progressioni orizzontali previste per il restante personale dell'ente di effettiva appartenenza. A tal fine l'ente di appartenenza concorda le modalità per acquisire dall'ente di utilizzazione le informazioni e le eventuali valutazioni richieste.

### 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 30
- valutazione del criterio di selezione "risultati ottenuti": punti massimi 10.

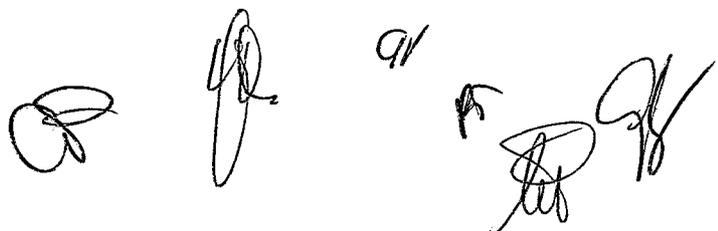
#### **Criterio di selezione "impegno e qualità delle prestazioni"**

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 precedente all'anno di decorrenza delle progressioni. Il parametro di riferimento è stato definito in 864 ore (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, 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 come segue:

- Valutazione preliminare del dirigente
- Confronto in seduta plenaria con gli altri dirigenti
- Valutazione finale del dirigente

Al termine delle suddette fasi la scheda di valutazione verrà consegnata al dipendente e dallo stesso controfirmata per presa visione.

Il dipendente avrà un tempo massimo di 5 giorni lavorativi dall'avvenuta consegna 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.

Nell'avviso relativo alla procedura di assegnazione verranno dettagliate le tempistiche per la definizione della valutazione e delle eventuali richieste di revisione del giudizio.

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 da 6 a 20 punti.

### **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.

Ai fini del computo di tale parametro sono esclusi i soli periodi di assenza che prevedono la sospensione della maturazione dell'anzianità di servizio ai fini contributivi.

In particolare, sarà valutata l'anzianità di servizio maturata fino al 31/12 dell'anno precedente a quello a cui si riferisce la procedura con un punteggio pari a 3 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.

Il punteggio massimo attribuibile ammonta a 30 punti corrispondenti a 10 anni di servizio.

### **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.

Inferiore/uguale al 59 % = 0 punti.

Handwritten signatures and initials in black ink, including a large signature on the left, the initials 'CV' and 'AR' in the center, and another large signature on the right.

### 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).

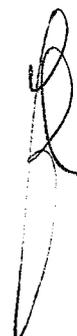
Le graduatorie saranno stilate sulla base del punteggio ottenuto sommando i punteggi conseguiti per ciascun criterio.

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 per il biennio 2019-2020, in relazione alle modalità di svolgimento, e per le future procedure selettive per l'attribuzione delle progressioni economiche orizzontali, fino alla stipula di un nuovo accordo.



**FATTORI DI VALUTAZIONE PER CATEGORIE A**

<b>FATTORI</b>		<b>DESCRIZIONE</b>	<b>VOTO</b>
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 nello svolgimento della propria attività.	
Capacità di individuare i problemi che intervengono nell'attività lavorativa		Si intende la capacità di individuare le criticità legate alla propria operatività e segnalarle ai propri referenti.	
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	
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.	
Rispetto delle disposizioni organizzative e delle norme di comportamento.		Si intende il rispetto di regole, norme di comportamento, orari di lavoro, disposizioni interne e le attenzioni poste per ridurre i disagi al servizio cui il lavoratore è assegnato e svolgere al meglio il proprio ruolo.	

**Totale** \_\_\_\_\_

DATA \_\_\_\_\_

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

Le valutazioni per ciascun punto saranno espresse da 6 a 20

## FATTORI DI VALUTAZIONE PER CATEGORIE B/Bs

FATTORI	DESCRIZIONE	VOTO
Capacità di adattamento ai cambiamenti procedurali e organizzativi	Si intende la capacità di adattamento ai cambiamenti procedurali e organizzativi.	
Autonomia (capacità di individuare e risolvere in autonomia i normali problemi)	Autonomia (capacità di individuare e risolvere in autonomia i normali problemi; affidabilità e senso di responsabilità nel realizzare i compiti affidati)	
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, favorendo la circolazione delle informazioni e prestando particolare attenzione al modo di comunicare anche attraverso un atteggiamento disponibile	
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.	
Rispetto delle disposizioni organizzative e delle norme di comportamento.	Si intende il rispetto di regole, norme di comportamento, orari di lavoro, disposizioni interne e le attenzioni poste per ridurre i disagi al servizio cui il lavoratore è assegnato e svolgere al meglio il proprio ruolo.	

Totale \_\_\_\_\_

DATA \_\_\_\_\_

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

Le valutazioni per ciascun punto saranno espresse da 6 a 20

## FATTORI DI VALUTAZIONE PER CATEGORIE C

FATTORI	DESCRIZIONE	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 nello svolgimento della propria attività.	
Autonomia (capacità di individuare e risolvere in autonomia i normali problemi)	Autonomia (capacità di individuare e risolvere in autonomia i normali problemi; affidabilità e senso di responsabilità nel realizzare i compiti affidati)	
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	
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.	
Rispetto delle disposizioni organizzative e delle norme di comportamento.	Si intende il rispetto di regole, norme di comportamento, orari di lavoro, disposizioni interne e le attenzioni poste per ridurre i disagi al servizio cui il lavoratore è assegnato e svolgere al meglio il proprio ruolo.	

**Totale** \_\_\_\_\_



DATA \_\_\_\_\_

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

Le valutazioni per ciascun punto saranno espresse da 6 a 20

**FATTORI DI VALUTAZIONE PER CATEGORIE D – DS**

FATTORI		DESCRIZIONE	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.	
Autonomia e proattività (capacità di individuare e risolvere in autonomia i problemi)		Autonomia e proattività (capacità di individuare e risolvere in autonomia i problemi;	
Corretta esecuzione delle attività affidate, nel rispetto degli standards di riferimento (normativi, qualitativi, di tempo) precisione, responsabilità e qualità dei compiti affidati, e rispetto delle disposizioni di servizio.		Si intende la capacità di svolgere con precisione, qualità e responsabilità 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, nonché il rispetto del codice di comportamento e delle disposizioni di servizio.	
Capacità di supportare/prendere decisioni chiare e precise sulle questioni rientranti nella propria sfera di competenza, con assunzione di relativa responsabilità.		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.	
Capacità di relazionarsi con utenti e colleghi in modo corretto e disponibile e di interpretare correttamente i bisogni espressi per garantire risposte efficaci		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.	

**Totale** \_\_\_\_\_

DATA \_\_\_\_\_

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

Le valutazioni per ciascun punto saranno espresse da 6 a 20

Handwritten signatures and initials: A large vertical signature on the left, initials 'GV' and 'A' in the middle, and a signature on the right.

## ARPA VALLE D'AOSTA

### VERBALE DI VERIFICA DEL COLLEGIO DEI REVISORI DEI CONTI

Il giorno 11 ottobre 2019 il Collegio dei Revisori dell'ARPA Valle d'Aosta per il quinquennio 2018/2022, nelle persone di Marzia Rocchia, Presidente, Giorgio Biancardi e Pierluigi Berzieri,

#### PREMESSO

- che con lettera protocollo pec 9577 del 26/08/2019 è stata trasmessa al Collegio dei Revisori dei conti la pre-intesa relativa all' "Accordo integrativo per l'attribuzione delle progressioni economiche orizzontali al personale non dirigenziale" sottoscritta dall'Agenzia e dalle Organizzazioni sindacali in data 16 luglio 2019, corredata dalla Relazione illustrativa e dalla Relazione tecnico-finanziaria predisposte ai sensi dell'articolo 40, comma 3-sexies del D. Lgs. 30 marzo 2001, n. 165 sulla base delle linee guida fornite dal Ministero dell'Economia e delle Finanze – Ragioneria Generale dello Stato – con Circolari n. 25 del 19 luglio 2012 e n. 20 del 5 maggio 2017, unitamente al provvedimento del Direttore Generale numero 44 del 16 luglio 2019 di "Determinazione in via provvisoria dei fondi contrattuali articoli 80 e 81 del CCNL Sanità 21 maggio 2018 per l'erogazione del trattamento accessorio al personale non dirigente. Anno 2019";
- che con pec del 17/09/2019 n. 10418 e mail del 04/10/2019 l'Azienda ha integrato la documentazione fornendo ulteriori dettagli e informazioni sulle modalità di suddivisione dei Fondi contrattuali ex articoli 7 8 e 9 del CCNL Sanità 2006/2009 nei nuovi Fondi contrattuali articoli 80 e 81 del CCNL del 21 maggio 2018;
- che ai sensi dell'articolo 47, comma 10 della legge regionale 23 luglio 2010, n. 22 l'organo di controllo è tenuto alla certificazione delle relazioni tecnico-finanziaria e illustrativa in merito alla pre-intesa siglata;

Tutto ciò premesso, il Collegio dei Revisori

#### CERTIFICA

le Relazioni tecnico-finanziaria ed illustrativa trasmesse con la pre-intesa siglata, attestando la compatibilità dei costi della contrattazione collettiva integrativa con i vincoli di bilancio e con quelli derivanti dall'applicazione delle norme di legge, che sono stati così quantificati:

- per l'anno 2019 in euro 454.869,95 ripartiti nel modo seguente:
  - o euro 80.216,60 Fondi contrattuali articolo 80 CCNL Sanità 21 maggio 2018
  - o euro 374.653,35 Fondi contrattuali articolo 81 CCNL Sanità 21 maggio 2018
- per l'anno 2020 in euro 455.142,61 ripartiti nel modo seguente:
  - o euro 80.468,41 Fondi contrattuali articolo 80 CCNL Sanità 21 maggio 2018
  - o euro 374.674,20 Fondi contrattuali articolo 81 CCNL Sanità 21 maggio 2018

Aosta, 11 ottobre 2019

IL COLLEGIO DEI REVISORI

(firmato digitalmente)

Dott.ssa Rocchia Marzia

Dott. Berzieri Pierluigi

Dott. Biancardi Giorgio