



ARPA FVG

SEDE CENTRALE PALMANOVA

Protocollo n° **0025006 - P** del 27/07/2015

s.o.c. Gestione risorse umane
Politiche del personale
Relazioni sindacali ed applicazioni contrattuali
Referente: dott. Raoul Bubbi
Tel. 0432.1918017 - fax ufficio 0432.1918120
e-mail raoul.bubbi@arpa.fvg.it

Inviata mediante posta elettronica

Spettabile
Collegio dei Revisori contabili
prof. Maurizio Fanni
avv. Francesco Ribetti
dott. Andrea Bressan

E p.c. Egregi signori
Direttore generale
Direttore amministrativo
Dott. Riccardo Di Lenardo

Oggetto: trasmissione ipotesi accordo aziendale comparto progressioni economiche; relazione tecnico-finanziaria ed illustrativa

Si sottopone all'esame di codesto Collegio *ex art. 20 lett. h)* del d.lgs. 30 giugno 2011 n. 123 ed artt. 40, comma 3-*sexies*, e 40-*bis* del d.lgs. 30 marzo 2001 n. 165, il testo contrattuale integrativo avente ad oggetto «progressioni economiche». Si precisa che il documento deve considerarsi come ipotesi di accordo in quanto contenente apposita clausola che ne subordina l'efficacia al positivo vaglio da parte di codesto Collegio. L'ipotesi sottoscritta richiama integralmente l'ipotesi contrattuale inviata unitamente alla relazione tecnico-finanziaria e illustrativa in materia di fondi con nota prot. 24490/2015 ed alla stessa risulta subordinata.

Con l'ipotesi odierna è stata prevista l'effettuazione delle progressioni economiche a partire dal 1 gennaio 2015 con uno stanziamento di 110.000,00 euro sul fondo per il finanziamento delle fasce retributive, delle posizioni organizzative, del valore comune delle ex indennità di qualificazione professionale e dell'indennità professionale dell'anno 2015 e seguenti, costituendo una spesa strutturale.

Si espongono quindi di seguito gli schemi di **relazione illustrativa e tecnico-finanziaria** secondo le indicazioni di cui sopra.

COMPARTO PROGRESSIONI ORIZZONTALI

Relazione illustrativa

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

Data sottoscrizione 24 luglio 2015



Periodo temporale di vigenza		Fondi: PROGRESSIONI ORIZZONTALI.
Composizione della delegazione trattante		<u>Delegazione di parte pubblica:</u> Direttore generale, dott. Luca Marchesi Direttore amministrativo, dott.ssa Anna Toro <u>Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione:</u> RSU FSI USAE CISL FP UIL FPL CGIL FP FIALS <u>Organizzazioni sindacali firmatarie:</u> RSU CISL FP CGIL FP
Soggetti destinatari		Area contrattuale comparto Servizio sanitario nazionale
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)		Progressioni economiche a valere sul fondo per il finanziamento delle fasce retributive, delle posizioni organizzative, del valore comune delle ex indennità di qualificazione professionale e dell'indennità professionale dell'anno 2015 e seguenti.
Rispetto dell'iter Adempimenti procedurali e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione	Intervento dell'organo di controllo interno. Allegazione della certificazione dell'organo di controllo interno alla relazione illustrativa	L'ipotesi di accordo è stata inviata al Collegio dei revisori per l'acquisizione della certificazione.
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	Attualmente il Piano della <i>performance</i> dell'Agenzia si articola, in relazione al ciclo di programmazione e <i>budget</i> previsti, in plurimi documenti riportati nella sezione <i>Performance</i> di Amministrazione trasparente unitamente a un prospetto di sintesi del ciclo della <i>performance</i> . URL http://cmsarpa.regione.fvg.it/cms/amministrazione_trasparente/Performance/index.html
		L'O.I.V. ha effettuato i controlli previsti dall'A.N.A.C. e ha rilasciato attestazioni positive, leggibili nella sezione Amministrazione trasparente del sito all'URL http://cmsarpa.regione.fvg.it/cms/amministrazione_trasparente/Disposizioni_generali/Attestazione_OIV.html . Sul sito internet dell'Agenzia, a partire dalla <i>home page</i> , esiste apposito rinvio alla sezione Amministrazione trasparente in cui vengono pubblicati gli accordi collettivi aziendali, i documenti di programmazione e ciclo della <i>performance</i> sopra indicati, i CV dei



		<p>dirigenti e della posizioni organizzative, i dati retributivi della dirigenza e del vertice apicale, i tassi di assenza-presenza, gli incarichi conferiti e le dichiarazioni sull'insussistenza di cause di incompatibilità-inconferibilità. Le ipotesi contrattuali contengono evidenza dell'ammontare complessivo del trattamento accessorio collegato alla performance di produttività-risultato e strategica. URL http://cmsarpa.regione.fvg.it/cms/amministrazione_trasparente/Performance/index.html</p>
		<p>L'O.I.V., costituito con deliberazione n. 158/2013, ha valutato il grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati per l'anno 2014.</p>
<p>Eventuali osservazioni:</p>		

Modulo II – Definizione delle poste di destinazione del Fondo per la contrattazione integrativa

Si riporta quanto indicato nella relazione relativa alla ipotesi contrattuale richiamata in materia di fondi contrattuali.

FONDO PER IL FINANZIAMENTO DELLE FASCE RETRIBUTIVE, DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE, DEL VALORE COMUNE DELLE EX INDENNITÀ DI QUALIFICAZIONE PROFESSIONALE E DELL'INDENNITÀ PROFESSIONALE SPECIFICA - ART. 31 CCNL 19.4.2004 (ART. 9 CCNL 31.07.2009)

	2014	2015
D Fondo al netto delle riduzioni (A+B-C)	1.299.908,15	1.305.831,33
E Utilizzo al 27.04.2015	1.129.463,47	335.624,15
F Residuo D-E	170.444,68	970.207,18
Trasferimento fondo produttività	170.444,68	

Spesa strutturale:

- per progressioni economiche orizzontali (fasce) storiche: € 650.682,79;
- per posizioni organizzative: € 180.995,64
- per indennità coordinamento: € 6.074,63

Rimborsi per personale comandato: € 29.601,34

Il residuo disponibile del fondo pari a € 170.444,68 con l'ipotesi di accordo viene destinato al fondo di produttività del medesimo anno.

Le parti hanno confermato di vincolare a partire dal fondo dell'anno 2015 l'importo di € 200.560,00, pattuito in precedenza con l'Accordo 8 novembre 2010, al finanziamento delle posizioni organizzative sia attuali che correlate in futuro alla nuova organizzazione.

Il fondo dell'anno 2015 fa registrare una proiezione di spesa teorica senza l'effettuazione delle progressioni di euro 1.119.250,15 con un residuo teorico di euro 186.581,18 a fine anno.

La differenza rispetto alla previsione di utilizzo di 110.000,00 euro rimane nel fondo per finanziare gli altri istituti contrattuali che sullo stesso gravano.

In ogni caso nell'ipotesi di accordo di cui alla presente relazione sono previste clausole di salvaguardia di tenuta del fondo.



ARPA FVG
**Agenzia Regionale per la Protezione
dell'Ambiente del Friuli Venezia Giulia**

Relativamente alle attività di: Verifica di
conformità legislativa EMAS, Gestione pratiche
VIA, Gestione pratiche VAS, Catasto rifiuti,
Catasto emissioni, Previsioni inquinamento
atmosferico, Gestione pratiche incidenti rilevanti



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

Le risorse economiche necessarie a far fronte agli oneri derivanti dalle ipotesi contrattuali in esame trovano adeguata copertura e rappresentazione nel Bilancio di esercizio 2014 adottato con deliberazione del Direttore Generale n. 51 del 30 aprile 2015.

Si allega alla presente nota la copia digitale dell'ipotesi di contratto sottoscritta, precisando che gli originali sono conservati presso la scrivente struttura a disposizione di codesto Collegio per la certificazione.

Distinti saluti.

IL DIRETTORE
DELLA S.O.C. GESTIONE RISORSE UMANE
dott.ssa *Angela Zanello*

Allegati: ipotesi di contratto per il comparto

RB/rb



ARPA FVG
Agenzia Regionale per la Protezione
dell'Ambiente del Friuli Venezia Giulia

Relativamente alle attività di: Verifica di conformità
legislativa EMAS, Gestione pratiche VIA, Gestione
pratiche VAS, Catasto rifiuti, Catasto emissioni,
Previsioni inquinamento atmosferico, Gestione
pratiche incidenti rilevanti



Tra

la Delegazione di parte pubblica costituita *ex art.* 9, comma 1, del CCNL del personale del comparto del 7.4.1999 e dell'articolo 6 del contratto collettivo aziendale del 29.12.2009

e

la Delegazione sindacale del comparto costituita *ex art.* 9, comma 2, del CCNL sopra indicato e dell'articolo 6 del contratto collettivo aziendale del 29.12.2009

viene stipulato il seguente

ACCORDO COLLETTIVO INTEGRATIVO
ex art. 40, comma 3-*bis*, d.lgs. 165/2001 novellato
e relative vigenti disposizioni contrattuali nazionali

avente ad oggetto

PROGRESSIONI ECONOMICHE

Certificato dal Collegio dei revisori in data _____

[Handwritten signatures]

Le parti sottoscrittrici, premesso che in data 17 luglio 2015 è stata sottoscritta l'ipotesi di accordo sull'utilizzo dei fondi contrattuali del comparto per l'anno 2014 ed a preventivo per l'anno 2015, che qui deve intendersi integralmente richiamata, e che la stessa è stata inviata al Collegio dei revisori unitamente alla relazione illustrativa e tecnico finanziaria, concordano di **avviare le progressioni economiche orizzontali con decorrenza 1 gennaio 2015** subordinatamente alla certificazione dell'ipotesi di accordo da parte dell'organismo di controllo e la conclusione della procedura selettiva entro il medesimo anno.

Gli importi indicati di utilizzo dei fondi sono da intendersi al netto degli oneri. A tal fine le parti concordano, per la finalità di cui sopra che costituisce costo strutturale, di destinare euro 110.000,00 a valere sul fondo per il finanziamento delle fasce retributive, delle posizioni organizzative, del valore comune delle ex indennità di qualificazione professionale e dell'indennità professionale specifica di competenza dell'anno 2015 e seguenti. L'attribuzione avverrà secondo criteri e metodologia di seguito descritti, validi anche per gli anni seguenti:

ARPAFVG

Procedure finalizzate all'assegnazione di progressioni economiche orizzontali al personale del comparto

1. Quadro legislativo e contrattuale di riferimento

L'articolo 23, comma 2, del d.lgs. n. 150/2009 prevede 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 un canone giuridico precettivo 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 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 quinta 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.

Si prende atto che:

- la vigente disciplina contrattuale prevede 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.

- il Ministero dell'Economia e delle Finanze (note applicative alla circolare della Ragioneria Generale dello Stato n. 25/2012 - Schema di relazione tecnico finanziaria aggiornato al 30/11/2012) ha precisato che, in caso di attribuzione selettiva di progressioni economiche orizzontali, è fatto divieto di utilizzare in sede di contratto integrativo criteri di rotazione comunque denominati (es. graduatorie a scorrimento).

2. Decorrenza

Le parti preso atto delle disposizioni legislative e contrattuali vigenti convengono che le progressioni economiche avvengano in modo selettivo. Si dà atto che, come stabilito dall'ARAN, Dipartimento della funzione pubblica e dalla Ragioneria generale dello Stato, «non risulta possibile retrodatare la decorrenza delle progressioni anteriormente al 1° gennaio dell'anno nel quale risulta approvata la graduatoria delle stesse» (si veda, per tutti, il parere MEF-RGS prot. 17635 del 27 febbraio 2004/prot. 59015 del 14 luglio 2014-E).

3. Requisiti e criteri di ammissione

I requisiti di ammissione per la partecipazione alle selezioni medesime sono di seguito descritti.

È ammesso, con procedimento d'ufficio, per l'accesso alle procedure selettive per l'attribuzione delle progressioni orizzontali nell'anno 2015 e seguenti il personale del comparto in possesso dei seguenti requisiti:

- a) rapporto di lavoro a tempo indeterminato alle dipendenze dell'Agenzia alla data del primo gennaio dell'anno di effettuazione della progressione economica e che non si trovi già nell'ultima fascia contrattuale disponibile;
- b) possesso di un periodo minimo di permanenza nella posizione economica in godimento pari a 36 mesi senza soluzione di continuità presso le Pubbliche amministrazioni alla data di decorrenza della progressione prevista;
- c) che non sia stato destinatario, nel triennio di riferimento di sanzioni disciplinari superiori al rimprovero verbale.

4. Procedura di selezione

Secondo quanto previsto dall'articolo 23 del d.lgs. 27 ottobre 2009 n. 150, le progressioni economiche avvengono in maniera selettiva e secondo i criteri previsti dall'articolo 35 CCNL 7 aprile 1999. Tali criteri sono precostituiti e declinati in apposita scheda di valutazione che esplicita i parametri della performance individuale:

- a) la selezione avviene pertanto sulla base di valutazione effettuata con la nuova scheda di valutazione individuale dei comportamenti organizzativi e della *performance* quali-quantitativa individuale conseguiti nell'anno 2015 e tenuto conto di quelli conseguiti nel 2014;
- b) la valutazione viene effettuata entro il 31 ottobre c.a. da parte del dirigente di diretta assegnazione al primo gennaio 2015 coadiuvato da due dirigenti scelti dall'Agenzia ed eventualmente di concerto con il dirigente della diversa struttura presso cui il lavoratore presta parzialmente o per intero la propria opera, qualora non già ricompreso tra i dirigenti di cui sopra scelti dall'Agenzia;
- c) la valutazione è espressa in centesimi con due decimali e viene escluso dalla selezione il personale che abbia conseguito un punteggio inferiore a 60,00/100,00;
- d) al fine di assicurare l'armonizzazione della metodologia e delle valutazioni con riferimento al rapporto tra la media delle valutazioni nella struttura di assegnazione e la media delle valutazioni verifica sul complesso dell'Agenzia, è prevista una valutazione di secondo livello operata dal seguente collegio:

Presidente	Luca Marchesi
Componente	Anna Toro
Componente	Franco Sturzi

- e) in base agli esiti della valutazione di cui sopra verranno formate graduatorie uniche delle categorie B-BS; C e D-DS suddivise per ruolo;

5. Risorse economiche e criteri di assegnazione

Vengono messi a disposizione **110.000,00 €** del fondo per il finanziamento delle fasce retributive, delle posizioni organizzative, del valore comune delle ex indennità di qualificazione professionale e dell'indennità professionale specifica dell'anno 2015.

I criteri di assegnazione della progressione economica orizzontale sono, in subordine, i seguenti:

- a) il numero complessivo di fasce attribuibili viene determinato in percentuale uguale per tutte le graduatorie uniche;
- b) a parità di punteggio ottenuto in base alla valutazione è garantita la progressione economica al personale inquadrato nella fascia più bassa e in ogni caso viene assicurata la fascia al primo di ciascuna graduatoria;
- c) a parità di punteggio ottenuto in base alla valutazione è garantita la progressione economica al personale in possesso della maggiore anzianità di servizio a tempo indeterminato. L'anno di servizio corrisponde a 1 punto (dodici mesi/ dodici mesi) e le frazioni d'anno sono corrispondentemente determinate in decimali. A tal fine, 16 giornate consecutive corrispondono a un mese. Il punteggio finale viene espresso con due decimali (es. 1,00).

La valutazione delle risorse economiche disponibili per l'effettuazione di progressioni economiche anche per gli anni 2016, 2017 e seguenti verrà effettuata tenuto conto del consuntivo dell'utilizzo del fondo, valutando le eventuali risorse ulteriori che dovessero rendersi disponibili.

In ogni caso deve essere assicurata la tenuta economica del fondo e del finanziamento con il medesimo degli altri istituti contrattuali ricadenti sullo stesso, considerato che la spesa per progressioni economiche costituisce spesa strutturale.

Controllo in materia di contrattazione integrativa

L'efficacia del presente accordo è subordinata all'esito positivo del controllo da parte del Collegio dei revisori secondo quanto previsto dall'articolo 40-*bis*, comma 1, del decreto legislativo n. 165/2001 e alla certificazione dell'ipotesi contrattuale sull'utilizzo dei fondi contrattuali del comparto per l'anno 2014 ed a preventivo per l'anno 2015 richiamata nelle premesse. Nell'evenienza di rilievi formulati che comportino la necessità di procedere a revisione, le parti si impegnano a riconvocarsi.

Letto come sopra e sottoscritto.

Palmanova, 24/07/2015

DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA

Direttore generale, dott. Luca Marchesi

Direttore amministrativo, dott.ssa Anna Toro

DELEGAZIONE DI PARTE SINDACALE

RSU

FSI

CISL FP

UIL FPL

CGIL FP

The image shows five handwritten signatures, each written over a horizontal line. The signatures are: 1. A large, cursive signature for the Public Party representative. 2. A smaller signature for the Administrative Director. 3. A signature for the RSU representative. 4. A signature for the CISL FP representative. 5. A signature for the CGIL FP representative.



ARPA FVG

Agenzia Regionale per la Protezione
dell'Ambiente del Friuli Venezia Giulia

Sede di Palmanova

Per la sede di Palmanova relativamente alle
attività di: Verifica di conformità legislativa
EMAS, Gestione pratiche VIA, Gestione
pratiche VAS, Catasto rifiuti, Catasto emissioni,
Previsioni inquinamento atmosferico, Gestione
pratiche incidenti rilevanti, Previsioni
meteorologiche numeriche, Gestione della
modellistica applicata alla qualità dell'aria.



ARPA - FVG

Prot . 0025944 / P / GEN/ GRU

Data : 03/08/2015 12:49:29

Classifica : PG

s.o.c. Gestione risorse umane
Politiche del personale
Relazioni sindacali ed applicazioni contrattuali
Referente: dott. Raoul Bubbi
Tel. 0432.1918017 - fax ufficio 0432.1918120
e-mail raoul.bubbi@arpa.fvg.it

Inviata mediante posta elettronica

Spettabile
Collegio dei Revisori contabili
prof. Maurizio Fanni
avv. Francesco Ribetti
dott. Andrea Bressan

e, p. c., Egregi signori
Direttore generale
Direttore amministrativo
Dott. Riccardo Di Lenardo

Oggetto: trasmissione ipotesi accordo aziendale comparto progressioni economiche, relazione tecnico-finanziaria e illustrativa; chiarimenti.

In ordine alla relazione tecnico-finanziaria ed illustrativa concernente l'ipotesi contrattuale in materia di progressioni economiche si forniscono i seguenti richiesti chiarimenti.

L'istituto della progressione economica è disciplinato dai contratti collettivi del comparto sanità a cui è soggetta l'Agenzia. Le norme di contenimento della spesa pubblica portate dal d.l. 78/2010 convertito in legge 122/2010 avevano previsto nel periodo 2011-2014 un eventuale e non meglio precisato riconoscimento dei soli effetti giuridici delle progressioni qualora attribuite, senza possibilità di recupero degli effetti economici.

L'Agenzia, al pari di altri enti, non ha effettuato progressioni nel periodo di cui trattasi, nemmeno a solo effetto giuridico.

Poiché nell'anno corrente sono venuti meno i vincoli di cui sopra, l'Agenzia si è orientata per l'utilizzo di tale istituto contrattuale che trova la propria disciplina negli articoli 30¹ e 35 del

¹ **Art. 30 - Trattamento economico stipendiale di prima applicazione** 1. Per effetto della prima applicazione del nuovo sistema di classificazione, a decorrere dal 1 gennaio 1998 e sino al 31 ottobre 1998 la struttura della retribuzione del personale è così rideterminata: [...]. b) Nel periodo di permanenza del dipendente nella categoria, lo sviluppo economico si realizza mediante la previsione - dopo il trattamento economico iniziale - di altre quattro fasce retributive i cui valori economici annui sono stabiliti nella tabella allegato 5, primo e secondo prospetto [...]. 3. Il valore economico della seconda, terza e quarta fascia si aggiunge all'importo della fascia retributiva precedente ed assume il valore globale indicato nel secondo prospetto della tabella allegato 5. 4. Il trattamento economico iniziale e le successive fasce retributive sono erogati per 13 mensilità [...].



CCNL 7 aprile 1999 e 24 del CCNL 19 aprile 2004². La contrattazione nazionale 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 quinta 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.

Tali criteri sono vevoli per tutti gli enti a cui è applicato il contratto sanità del comparto salva specifica declinazione in sede di contrattazione integrativa. Per quanto riguarda l'Agenzia, essi si rinvencono nella scheda di valutazione proposta dall'Organismo indipendente di valutazione e successivamente adattata in seguito ad una fase sperimentale. Tale strumento intercetta diversi ambiti di *performance* individuale e organizzativa e consente la valutazione dell'apporto del personale al raggiungimento degli obiettivi dell'Agenzia anche ai fini dell'erogazione delle incentivazioni.

Di seguito si riportano i valori economici delle diverse posizioni economiche e nello specifico evidenza del valore economico del passaggio a fascia superiore a seconda della categoria di appartenenza.

Tabella C - Categorie e posizioni economiche di sviluppo al 1° gennaio 2009						
Valori in Euro per 12 mensilità cui si aggiunge la tredicesima mensilità						
Ds	Ds1	Ds2	Ds3	Ds4	Ds5	Ds6
23.826,66	24.761,24	25.721,15	26.708,38	27.527,25	28.380,22	29.550,18
D	D1	D2	D3	D4	D5	D6
22.093,88	22.903,07	23.640,76	24.372,79	25.110,72	25.864,43	26.800,30
C	C1	C2	C3	C4	C5	
20.348,18	20.979,48	21.711,51	22.449,32	23.534,25	24.671,62	
Bs	Bs1	Bs2	Bs3	Bs4	Bs5	
18.393,84	18.968,58	19.529,30	19.928,78	20.589,69	21.272,92	
B	B1	B2	B3	B4	B5	
17.752,19	18.262,86	18.794,48	19.129,35	19.527,43	19.933,87	
A	A1	A2	A3	A4	A5	
16.427,77	16.883,27	17.327,07	17.591,30	17.893,29	18.200,36	
Differenza annua tra le fasce dal 1 gennaio 2009						

² **Art. 24 - Stipendio tabellare, fasce e trattamento economico iniziale**

[...] 7. Con l'entrata in vigore del presente contratto, nelle categorie A, B, C è istituita una ulteriore fascia retributiva denominata A5, B5 e Bs5, C5. Nella categoria D è individuata una ulteriore fascia D6 e Ds6.



Sede di Palmanova

Valori in Euro per 12 mensilità cui si aggiunge la tredicesima mensilità						
Ds -	Ds1 934,58	Ds2 959,91	Ds3 987,23	Ds4 818,87	Ds5 852,97	Ds6 1.169,96
D -	D1 809,19	D2 737,69	D3 732,03	D4 737,93	D5 753,71	D6 935,87
C -	C1 631,30	C2 732,03	C3 737,81	C4 1.084,93	C5 1.137,37	
Bs -	Bs1 574,74	Bs2 560,72	Bs3 399,48	Bs4 660,91	Bs5 683,23	
B -	B1 510,67	B2 531,62	B3 334,87	B4 398,08	B5 406,44	
A -	A1 455,50	A2 443,80	A3 264,23	A4 301,99	A5 307,07	

L'ipotesi di accordo sottoposta ad esame costituisce, per l'anno 2015, coda contrattuale dell'ipotesi di accordo in materia di fondi contrattuali già certificata.

In particolare, con l'ipotesi di accordo in materia di progressioni orizzontali si prevede di effettuare la selezione entro l'anno 2015 sulla base della valutazione delle prestazioni individuali e organizzative conseguite dai singoli dipendenti per l'anno 2014 e 2015 (fino alla fine del mese di ottobre). A tal fine è previsto lo stanziamento di € 110.000,00 a valere sul fondo per il finanziamento delle fasce retributive, delle posizioni organizzative, del valore comune delle ex indennità di qualificazione professionale e dell'indennità professionale per il finanziamento delle progressioni attribuite a partire dall'1 gennaio 2015.

Sulla base dei criteri indicati nel testo contrattuale è possibile formulare la seguente previsione del personale dell'Agenzia che potrà concorrere alla selezione in quanto non già collocato in ultima fascia o comunque non in possesso dei requisiti richiesti, salvi gli esiti della valutazione che prevede l'esclusione per coloro che conseguiranno un punteggio inferiore a 60/100.

Gruppi per progressioni	Ruolo	Totale
B-Bs	AMM	15
	TEC	11
B-Bs Totale		26
C	AMM	16
	TEC	26
C Totale		42
D-Ds	AMM	15
	SANA	48
	TEC	102
D-Ds Totale		165
Totale complessivo		233

Il personale in forza a gennaio 2015 ammonta a 309 unità. Conseguentemente è ammesso a selezione il 75% del personale. L'importo stanziato consente di attribuire la progressione a circa il 60% dei partecipanti.

Per quanto concerne l'evidenza della sostenibilità economica dell'operazione si riproduce di seguito il Modulo II della precedente relazione apportandovi specificazioni e chiarimenti.

Modulo II - Definizione delle poste di destinazione del Fondo per la contrattazione integrativa

Si riporta quanto indicato nella relazione relativa alla ipotesi contrattuale richiamata in materia di fondi contrattuali. Di seguito prospetto integrale del fondo.



FONDO PER IL FINANZIAMENTO DELLE FASCE RETRIBUTIVE, DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE, DEL VALORE COMUNE DELLE EX INDENNITÀ DI QUALIFICAZIONE PROFESSIONALE E DELL'INDENNITÀ PROFESSIONALE SPECIFICA - ART. 31 CCNL 19.4.2004 (ART. 9 CCNL 31.07.2009)

	2014	2015
<i>Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità</i>		
Fondo consolidato 2007	1.219.850,34	1.219.850,34
Incremento stabile fondo 2010 - accordo 8.11.2009 - determ. 6/2011	19.099,00	19.099,00
Incremento stabile fondo 2010 - accordo 8.11.2010 - determ. 6/2011	60.000,00	60.000,00
Fondo accordo az. 30.1.2012 - determ. 2/2012	1.298.949,34	1.298.949,34
Incremento delibera DG 136-2011 - determ. 2/2012	1.678,43	1.678,43
A Totto fondo dal 2012 ex d.l. 78/2010 - delib. D.G. 252-2012 (fino 2014)	1.300.627,77	1.300.627,77
<i>Risorse variabili (dal 1.01.2015)</i>		
Art. 3, c. 3, lett. a) CCNL 20.09.2001 risparmio R.I.A.		5.203,56
B Totale incrementi		5.203,56
Riduzione art. 9, c. 2-bis, d.l. 78-2010 (fino 2014)	-	
Dal 1.01.2015 - stabilizzazione decurtazioni ex art. 1, comma 456, l. 147/2013		-
Detrazione assenze ex art. 71 d.l. 112/2008	719,62	-
Accantonamenti	-	-
C Totale riduzioni e accantonamenti	719,62	-
D Fondo al netto delle riduzioni (A+B-C)	1.299.908,15	1.305.831,33
E Utilizzo al 27.04.2015	1.129.463,47	335.624,15
F Residuo D-E	170.444,68	970.207,18
Trasferimento fondo produttività	170.444,68	

L'attribuzione delle progressioni con decorrenza 1 gennaio 2015 è finanziata con il fondo dell'anno 2015 e seguenti che ammonta in sede di preventivo a € 1.305.831,33. Il preventivo ha già un carattere di certezza nella consistenza minima indicata e potrà essere rivisto a consuntivo solamente al rialzo. Anche per gli anni futuri il fondo potrà solo essere incrementato, ove ne ricorrano le condizioni previste dal contratto nazionale. Eventuali riduzioni strutturali del fondo, invece, possono conseguire solamente a variazioni di organizzazione a seguito di cessione di funzioni con conseguente trasferimento di personale: alla riduzione del fondo conseguirebbe anche una riduzione di costi a seguito del trasferimento del personale.

Per determinare l'importo da destinare alle progressioni (€ 110.000,00) si è operata una valutazione prudenziale tenendo conto del residuo dell'anno 2014 pari a € 170.444,68, che in assenza di nuovi costi strutturali (es. differenza tra assunzioni e cessazioni, variazione in aumento indennità di posizioni organizzative, attribuzione di progressioni economiche, ecc.) ci si attende disponibile anche nel 2015.

Sono stati valutati i costi strutturali che già impegnano il fondo dell'anno 2014 e che continueranno ad impegnarlo per gli anni futuri:

- per progressioni economiche orizzontali (fasce) storiche: € 650.682,79;
- per posizioni organizzative: € 180.995,64;



ARPA FVG
**Agenzia Regionale per la Protezione
dell'Ambiente del Friuli Venezia Giulia**

Sede di Palmanova

- per indennità coordinamento: € 6.074,63;
- tabellare da indennità comuni: € 315.743,49

Si è altresì tenuto conto dell'importo € 29.601,34 che viene rimborsato all'Agenzia per il personale comandato ad altri enti e che deve essere mantenuto disponibile per il finanziamento del rientro del personale.

Inoltre è stata effettuata anche una valutazione prospettica degli utilizzi per l'anno 2015 del fondo, che fa registrare una proiezione di spesa teorica di € 1.119.250,15 senza l'effettuazione delle progressioni con un residuo teorico quindi di € 186.581,18 a fine anno.

Gli utilizzi del fondo alla elaborazione stipendiale di luglio ammontano a € 585.058,55.

Per ulteriore prudenza nell'ipotesi contrattuale in materia di progressioni è stata inserita a chiusura la seguente clausola: «in ogni caso deve essere assicurata la tenuta economica del fondo e del finanziamento con il medesimo degli altri istituti contrattuali ricadenti sullo stesso, considerato che la spesa per progressioni economiche costituisce spesa strutturale».

Il costo di € 110.000,00 trova quindi copertura all'interno dello stanziamento del fondo dell'anno 2015.

Si resta a disposizione per fornire eventuali ulteriori chiarimenti.

Distinti saluti.

IL DIRETTORE
DELLA S.O.C. GESTIONE RISORSE UMANE

dott.ssa Angela Zanello

(firmato digitalmente)

RB/rb

Per la sede di Palmanova relativamente alle attività di: Verifica di conformità legislativa EMAS, Gestione pratiche VIA, Gestione pratiche VAS, Catasto rifiuti, Catasto emissioni, Previsioni inquinamento atmosferico, Gestione pratiche incidenti rilevanti, Previsioni meteorologiche numeriche, Gestione della modellistica applicata alla qualità dell'aria.

