

ACCORDO PER LA DEFINIZIONE DEI CRITERI E DELLE PROCEDURE PER L'ATTRIBUZIONE DEI DIFFERENZIALI ECONOMICI DI PROFESSIONALITA'

Le parti si sono incontrate presso la sede legale di ARPA Lombardia per definire e siglare un accordo relativo all'attribuzione selettiva dei DEP in ARPA Lombardia.

Il presente accordo è stipulato tra la delegazione trattante di ARPA Lombardia e le OO.SS. firmatarie del CCNL di riferimento e la RSU di ARPA Lombardia.

Visto l'art. 19 del CCNL 2019 – 2021 del 2 novembre 2022 che regola le "progressioni economiche all'interno delle aree".

Le parti concordano che, a partire dalla data di sottoscrizione del presente accordo, i DEP saranno attribuiti secondo i criteri selettivi di seguito descritti, nei limiti delle risorse annualmente individuate per singola area con contratto integrativo, tenuto conto della disponibilità del fondo previsto dall'art. 102 del CCNL.

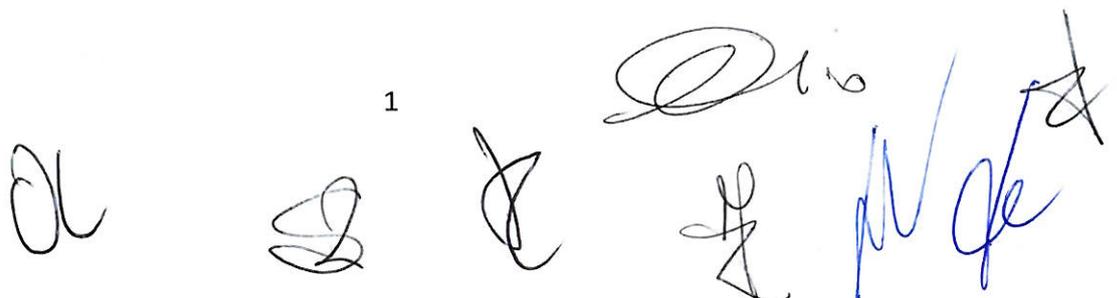
PERSONALE AMMESSO ALLA SELEZIONE

- personale in servizio in Arpa a tempo indeterminato alla data di avvio della selezione ed in possesso dei requisiti previsti nel presente accordo alla data del 31 dicembre dell'anno precedente;
- personale che non abbia beneficiato nell'area di appartenenza, in ARPA o in altri enti pubblici, di alcuna progressione economica nel triennio antecedente la data di decorrenza del DEP;
- non aver riportato nel biennio precedente alla data di decorrenza del DEP sanzioni disciplinari superiori alla multa.

PERSONALE NON AMMESSO ALLA SELEZIONE

- il personale in posizione di comando presso ARPA;
- il personale che ha già beneficiato di una progressione economica nel triennio antecedente la data di decorrenza del DEP;
- il personale che alla data del 1° gennaio dell'anno di decorrenza del DEP non abbia maturato un'anzianità di servizio nella medesima posizione economica di almeno 36 mesi.

1



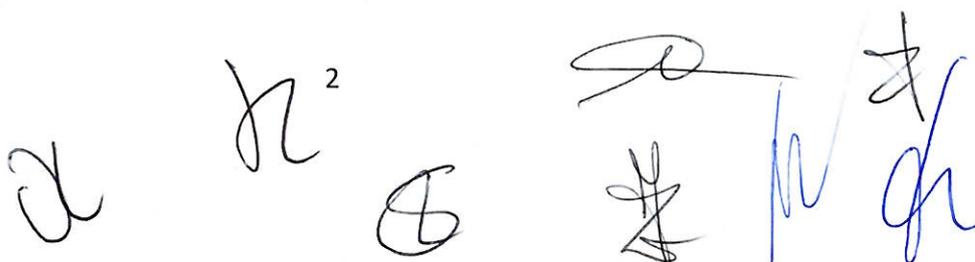
CRITERI PER LA DEFINIZIONE DELLE PROCEDURE DEI DEP

Le parti stabiliscono che ai fini della graduatoria per l'attribuzione dei DEP si tenga conto dei criteri seguenti:

- per una quota pari al 60% del punteggio totale, in base alla media delle ultime tre valutazioni individuali annuali conseguite o comunque le ultime tre valutazioni disponibili in ordine cronologico, qualora non sia stato possibile effettuare la valutazione a causa di assenza dal servizio in relazione ad una delle annualità; potranno essere considerate comunque solamente le valutazioni disponibili negli ultimi cinque anni purché non siano state oggetto di valutazioni precedenti ai fini di progressione economica;
- per una quota pari al 40% del punteggio totale, in base all'esperienza professionale maturata. Per "esperienza professionale" deve intendersi quella maturata, con o senza soluzione di continuità, anche a tempo determinato e a tempo parziale, presso Aziende od Enti del comparto nonché presso altre amministrazioni di comparti diversi, nel medesimo o corrispondente profilo;
- il personale che abbia fruito di un periodo di aspettativa non retribuito superiore a 6 mesi nel triennio antecedente la data di decorrenza del DEP avrà una decurtazione sul punteggio totale pari al 5% per anno. Per i periodi di aspettativa non retribuita successivi al primo anno la decurtazione sarà pari a 2,5% per semestre.

Arpa procederà quindi alla predisposizione di una graduatoria utilizzando i medesimi criteri per tutte le aree di appartenenza tramite l'assegnazione dei seguenti punteggi:

- 1) criterio di selezione "anzianità/esperienza professionale", **max punti 40**. Il periodo di riferimento è quello maturato in una pubblica amministrazione sino al 31 dicembre antecedente alla data di decorrenza del DEP. Unità minima di tempo utile per attribuire il punteggio è il semestre che equivale a 0,50 punti per il servizio svolto presso altri enti e 0,75 punti per il servizio svolto presso ARPA. L'annualità intera corrisponde a punti n. 1 per il servizio svolto presso altri enti e 1,50 per il servizio svolto presso ARPA.
- 2) Scheda di valutazione individuale, **max punti 60**, 20 punti per ogni scheda di valutazione annuale. Il periodo di valutazione utile è il triennio antecedente alla data di decorrenza del DEP. Per quanto riguarda il punteggio delle schede di valutazione prodotte da altri Enti lo stesso verrà riparametrato rispetto al sistema in vigore in ARPA Lombardia. Per la singola scheda il punteggio viene attribuito come segue:

The image shows several handwritten signatures and initials in blue ink. From left to right, there is a cursive signature, a stylized 'R' with a superscript '2', a circular stamp or signature, and a group of four distinct signatures or initials.

Personale dell'Area del personale di supporto, Area degli operatori e Area degli assistenti (ex Cat. A/B/Bs/C). La scheda di valutazione prevede un punteggio massimo di n. 16 punti su un totale di 4 item previsti (max 4 punti per item di cui il punteggio pari a 1 corrisponde all'insufficienza, 2 alla sufficienza, 3 al buono e 4 all'ottimo).

Fino a 4	Insufficiente	0 punti
Da 5 a 8	sufficiente	10 punti
Da 9 a 12	buono	15 punti
Da 13 a 16	ottimo	20 punti

Personale dell'Area dei professionisti della salute e dei funzionari (ex Cat. D/Ds). La scheda di valutazione prevede un punteggio massimo di n. 20 punti su un totale di 5 item previsti (max 4 punti per item di cui il punteggio pari a 1 corrisponde all'insufficienza, 2 alla sufficienza, 3 al buono e 4 all'ottimo).

Fino a 6	Insufficiente	0 punti
Da 6 a 10	sufficiente	10 punti
Da 11 a 15	buono	15 punti
Da 16 a 20	ottimo	20 punti

Personale con Incarichi di Funzione Organizzativa e Professionale. Della scheda di valutazione si considera la sola sezione di Valutazione delle competenze professionali. La sezione prevede un punteggio massimo di n. 45 punti su un totale di 9 item previsti (max 5 punti per item di cui il punteggio pari a 1 corrisponde all'insufficienza, 2 alla sufficienza, 3 al buono, 4 al discreto, 5 all'ottimo).

Fino a 12	Insufficiente	0 punti
Da 13 a 23	sufficiente	10 punti
24 a 34	buono	15 punti
35 a 45	ottimo	20 punti

3

Una volta stilata la graduatoria secondo l'attribuzione dei punteggi, viene garantito il criterio di priorità stabilito dal CCNL nella misura del 10% delle risorse destinate ai DEP:

- al personale che abbia maturato almeno 10 anni di esperienza professionale nella ex categoria o nella nuova area di inquadramento senza aver mai conseguito progressioni economiche;
- al personale che abbia maturato almeno 20 anni di esperienza professionale nella ex categoria o nella nuova area di inquadramento e che durante tale periodo abbia conseguito fino a due progressioni economiche.

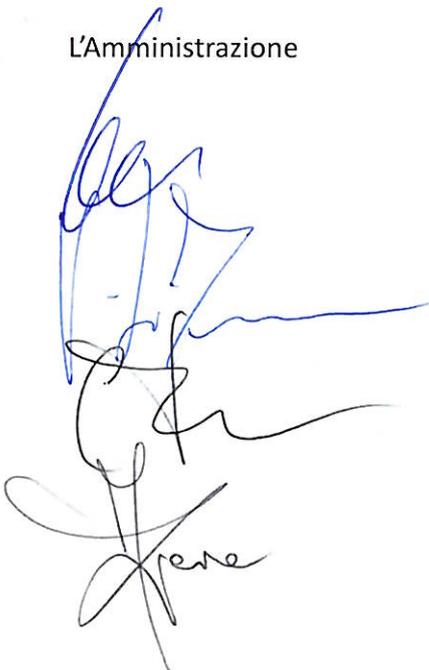
In caso di pari merito, prevale il dipendente che ha maturato la maggiore anzianità di servizio; in caso di ulteriore parità prevale il dipendente con l'anzianità anagrafica maggiore.

Il presente accordo ha validità triennale decorrente dalla data della sua sottoscrizione ed in ogni caso cesserà di avere efficacia nel momento del rinnovo del vigente CCNL o in caso di entrata in vigore di eventuali modifiche normative della materia. L'efficacia del presente accordo è comunque prorogata fino all'entrata in vigore del nuovo CCNL.

Le parti si impegnano a proseguire il confronto negli anni seguenti con l'obiettivo di realizzare un percorso complessivo finalizzato alla valorizzazione permanente delle competenze professionali acquisite dai dipendenti nello svolgimento delle proprie attività, con relative graduatorie annuali secondo quanto sarà concordato con le rappresentanze sindacali.

Milano, 23 novembre 2023

L'Amministrazione



Le OO.SS.

FP Area Lombardia


RSU Alberto Colucci


CISL FP COMB

