

VERBALE DI RIUNIONE

Data e luogo: 26/02/2025 - ore 14.30 - Direzione generale

PRESENTI (si veda il foglio firma allegato)

Ing. Salvatore Caldara	Presidente delegazione trattante parte pubblica
Dott.ssa Silvana Maria Rotondo	Direttrice UOC - Risorse Umane
Dott.ssa Federica Rodi	Direttrice <i>ad interim</i> UOC - Affari generali e legali
Dott. Luca Rinascimento	Funzionario UOS 4.1
Dott. Angelo Montalto	UIL FPL
Dott. Giuseppe Forte	FIALS (delega Dott. Notaro)
Dott. Marco Corrao	Assente
Maurizio Comparetto	CGIL FP Sicilia (da remoto)
Dott. Notaro Antonio	Coordinatore RSU
Filippo Luzzu	RSU (assente)
Gaetano Sabatino	RSU (assente)
Marco Glorioso	RSU (da remoto)
Giuseppe Burgio	RSU (da remoto)
Pennino Valentina	RSU (da remoto)
Giuseppe Ballarino	RSU (da remoto)
Francesco Paolo Cavarretta	RSU (assente)
Onofrio D' Angelo	RSU (assente)
Riccardo Antero	RSU
Sergio La Placa	RSU
Salerno Vincenzo	RSU (da remoto))

Dott.ssa Salvatrice Lacagnina

Segretaria verbalizzante

Oggetto: Proposta di pagamento della produttività anno 2024 - Mail di convocazione del 13/02/2025 e del 18/02/2025 (posticipo data) (all. 1 e 2)

Alle ore 14,30 inizia la riunione, sono presenti: le OO.SS, la delegazione di parte pubblica e la RSU come da foglio firma allegato (all. 3). Si precisa di avere ricevuto una email da parte del Dott. Forte (FIALS) di delega per il Dott. Notaro. (all.4).

Apri i lavori il Presidente della delegazione di parte pubblica Ing. Caldara che saluta i presenti, espone l'O.d.G. e comunica ai presenti di avere ricevuto il file redatto e trasmesso a tutte le OO.SS e alla RSU dalla UOC A 4 - con le tre ipotesi di pagamento del sistema premiante 2024 (all. 5) alla luce delle novità introdotte dal nuovo CCNL, unitamente alla nota di integrazione al documento "Sistema di misurazione e valutazione di ARPA Sicilia" (all.6).

Prende la parola la Dott.ssa Rotondo che ricorda che le modifiche al sistema di quantificazione del premiante si sono rese necessarie a seguito dell'entrata in vigore delle disposizioni contenute nel CCNL Comparto Sanità 2019/2021. Il precedente sistema adottato in questa Agenzia prevedeva che la quantificazione del premiante fosse agganciata alla categoria giuridica di appartenenza ed alle fasce economiche. Con l'ultimo CCNL le categorie sono state sostituite dalle aree di inquadramento e le fasce economiche sono state soppresse pertanto - non potendo più applicare il vecchio criterio - è necessario stabilire quali regole seguire. Sarebbe comunque opportuno condividere un sistema in cui la pesatura tenga conto della complessità delle attività e dei diversi livelli di responsabilità ascrivibili alle diverse aree di appartenenza.

Per quanto riguarda l'aspetto giuridico, l'ufficio ha aggiornato il regolamento già vigente, mentre per l'aspetto economico ha sviluppato tre ipotesi sulla base di criteri già adottati da altre Pubbliche Amministrazioni ed in particolare dall'ASP 6 di Palermo con la quale il collega Rinascimento si è più volte confrontato.

Prende la parola il Dott. Rinascimento, funzionario incardinato nella UOS 4.1 "Trattamento Economico", in capo al quale è assegnata l'attività di determinazione, calcolo ed erogazione della produttività collettiva del comparto, incaricato di individuare possibili alternative al preesistente sistema di calcolo della produttività che espone il percorso che lo ha portato a formulare le tre ipotesi di calcolo valutato sulla base dell'effettiva produttività pagata nel 2023 (importi spettanti per categorie e fasce + residui erogati a seguito di decurtazioni dovute ad assenze a vario titolo) e precisa

che il sistema di pagamento fin qui applicato in ARPA Sicilia (Categoria + fascia economica), dalle ricerche effettuate non risulta essere stato mai adottato da nessuna altra Amministrazione pubblica.

Il Dott. Rinascimento, per una migliore comprensione delle ipotesi illustrate, di seguito spiega il meccanismo sino ad ora utilizzato, anno di competenza 2023 compreso, per il calcolo delle quote erogate a titolo di produttività collettiva del comparto.

Nel calcolo delle quote si utilizza il cd. fattore base, risultante dal quoziente (rapporto) tra lo stipendio tabellare di ciascuna categoria/fascia e lo stipendio tabellare iniziale (categoria A fascia 0 pari ad € 19.039,05); ne consegue dunque che, via via che si sale di fascia e di categoria, tale fattore aumenta in misura direttamente proporzionale all'incremento dello stipendio tabellare della categoria/fascia considerata rispetto a quello iniziale preso come riferimento: ad esempio il fattore base di un A0 è ovviamente pari ad 1, di un A3 pari a 1,065, di un A4 pari a 1,081, di un A5 pari a 1,098 e così via.

Una volta determinato il fattore base per ciascuna categoria/fascia, che dunque risulta storicamente agganciato esclusivamente alle differenze retributive fisse e ricorrenti stabilite contrattualmente, si procede al calcolo dell'importo annuo nominale della quota (al netto cioè di eventuali residui imputabili alla diversi fattori che, a vario titolo, hanno refluenza nella determinazione degli importi effettivi) spettante a ciascuno, moltiplicando il fattore base di ciascun dipendente come definito in precedenza per il rapporto tra valore complessivo della produttività da redistribuire e somma dei fattori base del personale beneficiario.

A titolo di esempio e facendo riferimento al prospetto distribuito riportante le ipotesi di calcolo per il premiante 2024, per il 2023 si è redistribuita una produttività complessiva pari ad € 1.654.047,26; il rapporto tra questo valore e la somma dei fattori base (314,90) è pari a 5.252,61; per calcolare l'importo annuo nominale di ciascun dipendente basta moltiplicare il fattore base di ciascun dipendente per tale costante, ottenendo così, ripetendo gli esempi fatti e con gli arrotondamenti del caso per via dei decimali coinvolti, per un A3 € 5.593,98 ($1,065 \cdot 5.252,61$), per un A4 € 5.678,02 ($1,081 \cdot 5.252,61$), per un A5 € 5.767,31 ($1,098 \cdot 5.252,61$) ecc.

Analizzando pertanto il prospetto citato, la 1^a ipotesi è realizzata utilizzando quale fattore base per ogni singola area giuridica, costituita in applicazione del CCNL 2019/2021, la media aritmetica di tutti i fattori base delle categorie/fasce confluite nell'area medesima, ottenendo ad esempio un unico fattore base "medio" applicato ai dipendenti confluiti nell'area del personale di supporto (dalla confluenza delle ex categorie A e B), un altro unico fattore base "medio" applicato ai dipendenti confluiti nell'area degli operatori (dalla confluenza della ex categoria BS) e via dicendo. Tale 1^a ipotesi, come tutte quelle che fanno ricorso al calcolo medio dei fattori base, rispetto al sistema di

calcolo preesistente (che, come spiegato in precedenza, comporta il calcolo di quote che aumentano in misura direttamente proporzionale all'incremento dello stipendio tabellare della ex categoria/fascia considerata rispetto a quello iniziale preso come riferimento) comporta l'inevitabile passaggio ad un calcolo di quote identiche per ciascuna singola area, in tal caso penalizzando in modo particolare rispetto al passato il personale appartenente alle ex fasce apicali di ciascuna categoria e in particolare tutto il personale appartenente alle aree apicali (funzionari ex categorie DS). La 2^a ipotesi scaturisce dall'impiego dei criteri adottati da ASP Palermo, con cui l'Ufficio Risorse Umane si è proficuamente confrontato, Azienda Sanitaria che non risulta avere mai tenuto conto delle fasce economiche, ed ha continuato ad applicare per l'anno 2023 una pesatura media (fattori base) basata esclusivamente sulle ex categorie, tenendo conto delle relative declaratorie; dal confronto dei risultati ottenibili secondo l'ipotesi 2 con quelli ottenibili secondo l'ipotesi 1 appare evidente che la predetta ASP applichi una pesatura proporzionale e crescente in ordine alla ex categoria di appartenenza, valorizzando maggiormente rispetto ai parametri adottati da Arpa Sicilia in modo particolare le ex categorie a partire da quella degli assistenti (ex C) giungendo a massimizzare i fattori base delle categorie apicali (ex DS).

La 3^a ipotesi è derivata direttamente dalla seconda, sviluppata ricorrendo alla media aritmetica dei fattori base per ciascuna ex categoria utilizzati dall'ASP Palermo; tale ipotesi, tenuto conto delle considerazioni riportate nella seconda ipotesi, consente di valorizzare maggiormente le prestazioni del personale apicale per le responsabilità cui tale personale è chiamato a rispondere e per le competenze ad esso richieste. E' altresì evidente che, rispetto alla ipotesi 1, trattandosi sostanzialmente di una redistribuzione del monte incentivi spostata verso le aree apicali, questa ipotesi sottrae una quota di risorse in passato erogata all'attuale area del personale di supporto, beneficio delle aree apicali (assistenti e funzionari). Questa terza ipotesi è da ritenersi allo stato comunque la più equilibrata ed è quella che si propone oggi alle OO.SS. e alla RSU.

Dopo l'esposizione del Dott. Rinascimento prende la parola Sergio La Placa (RSU) che ricorda che la RSU ha provato a sviluppare - senza successo - nuove ipotesi, ma alla fine vi era sempre qualcuno penalizzato. Detto questo deposita al tavolo trattante il verbale dell'assemblea RSU (all. 7) nel quale è riportato *"dopo ampia discussione, la maggioranza dei componenti dell'assemblea non approva la proposta dell'amministrazione di un valore unico per area di inquadramento del personale e delibera un sistema di ripartizione del premiante che tenga conto dell'area d'inquadramento e dei DEP, sia storici che ordinari"*., sebbene sia ormai chiaro che questa proposta non può trovare rispondenza nella realtà.

Interviene Montalto (UIL) che condivide il ragionamento che sta alla base della formulazione della 3^a ipotesi: dispiace che il sistema generi qualche penalizzazione, ma ha un senso agganciare la

quantificazione del premiante alle Aree giuridiche ed alle maggiori responsabilità ricadenti sui dipendenti.

Anche Comparetto (CGIL) concorda sul fatto che con il nuovo contratto è necessario rivedere il vecchio sistema di quantificazione del premiante: non si può ancora fare riferimento al vecchio sistema di pagamento agganciato alle categorie giuridiche. È importante quindi elaborare un sistema premiante unico per singola Area, ma per mitigare le perdite che alcuni dipendenti registrano, Comparetto propone una redistribuzione una tantum di eventuali residui non assegnati, almeno in questa fase di transizione.

Prende la parola Notaro (FIALS) che sostiene che un valore unico stabilito per Area non va bene, perché all'interno dell'Area di appartenenza il personale può svolgere attività di complessità e livelli di responsabilità estremamente diversificati. La terza ipotesi prospettata dalla Parte Pubblica è quella più calzante, ma invita l'amministrazione a valutare eventuali nuovi coefficienti da applicare per ridurre le perdite patite da alcuni dipendenti. Chiede altresì di chiarire quale regime di tassazione deve essere applicato.

La Dott.ssa Rotondo comprende le difficoltà che sono state rappresentate dalla parte sindacale e dalla RSU ed è cosciente che definire un nuovo sistema di calcolo che determina per alcuni dipendenti delle penalizzazioni economiche rispetto al vecchio sistema non è facile, ma si deve arrivare ad un sistema oggettivo in linea con le modifiche apportate dall'ultimo CCNL.

Ribadisce Comparetto (CGIL) che la 3^a ipotesi è assolutamente condivisibile; ma chiede nuovamente, solo per quest'anno, di distribuire le economie che si determineranno ai colleghi che sono inquadrati nelle Aree dove si registrano le maggiori perdite.

Ballarino (RSU) rappresenta la necessità di "premiare" l'esperienza matura in Amministrazione e quindi di tenere conto dei DEP storici.

La Dott.ssa Rotondo ancora una volta rappresenta che il concetto di fasce economiche è stato superato e che pertanto fare un ragionamento che tenga conto dei DEP storici non è più ammissibile. Non si può tornare al pagamento del sistema premiante come avvenuto in passato.

Interviene Antero (RSU) che conferma la posizione espressa dalla RSU contenuta nel verbale consegnato da La Placa, sebbene si renda conto che la 3^a ipotesi possa essere percorribile.

Pertanto al fine di consentire alla RSU di riunirsi nuovamente, Antero chiede una sospensione dei lavori che viene accordata alle ore 16.11.

Alle ore 16.30 si rientra in aula e la RSU conferma la propria posizione già precedentemente espressa e contenuta nel verbale in allegato (all.7).

A questo punto, esauriti tutti gli interventi, la Dott.ssa Rotondo chiede ai presenti di esprimersi rispetto alla 3^a proposta, così da procedere con l'approvazione.

La UIL (Montalto) esprime parere favorevole.

La CGIL (Comparetto) esprime parere favorevole, ma chiede all'Amministrazione di procedere con un criterio perequativo.

La FIALS esprime parere favorevole.

La RSU si esprime ribadendo il concetto di tenere conto delle ex fasce e dei DEP.

Il Dott. Rinascimento chiarisce che la proposta della RSU di agganciare il calcolo della produttività tenendo conto dell'area di inquadramento (ex categorie), dei DEP storici (ex fasce) e dei DEP attuali comporterebbe di fatto il mantenimento dello "status quo", ossia del sistema di calcolo adottato ante entrata in vigore del CCNL 2019/2021, in quanto si continuerebbero ad utilizzare i fattori base determinati per ogni singola ex categoria, incrementati in ordine alle ex fasce vigenti al 31/12/2022 e conglobate dal 01/01/2023 come maturato economico nello stipendio tabellare, senza alcuna differenziazione aggiuntiva in ordine ai DEP assegnati tra il 2023 e il 2024 in quanto di fatto imputati al 99% del personale di ruolo del comparto (soluzione addirittura paradossalmente e immotivatamente penalizzante per quel 1% di personale che non ha avuto accesso ai predetti DEP sino a tutto il 2024), oltre che risultare anacronistico e scollegato dalle attuali linee contrattuali vigenti.

A questo punto preso atto che la RSU non ha chiesto di rinviare la trattazione dell'argomento e preso atto dell'esito della votazione, il Presidente constatata che la maggioranza ha approvato la 3^a ipotesi di pagamento del sistema premiante a partire dall'anno 2024.

Si passa quindi all'approvazione dei regolamenti che devono far parte integrante del Contratto Integrativo Aziendale, già trasmessi alle OO.SS. e alla RSU, ovvero:

- 1) Regolamento per i passaggi di profilo all'interno di ciascuna Area ai sensi dell'art. 18 del CCNL 2.11.2022 del personale del Comparto Sanità;(all.8)
- 2) Regolamento per l'istituzione, la graduazione, il conferimento e la revoca degli incarichi di posizione e di funzione (CCNL Comparto Sanità 2019-2021 del 02/11/2022 art. 24 e seguenti). (all.9).

La Dott.ssa Rotondo presenta il Regolamento di cui al punto 1 e comunica che si procederà quanto prima con un atto di ricognizione del personale per comprendere eventuali disallineamenti di profili all'interno delle Aree.

Quanto al Regolamento per gli incarichi di funzione è importante precisare che si è ancora in attesa di conoscere il nuovo funzionigramma in procinto di essere esitato dal Direttore Generale. Di

conseguenza anche i 5 incarichi di posizione in essere con scadenza a luglio 2025 saranno oggetto di valutazione.

Prende la parola Comparetto (CGIL) che chiede di conoscere quali sono le somme a disposizione.

La Dott.ssa Rotondo rappresenta che il tavolo nella giornata odierna deve esprimersi sui criteri di attribuzione degli incarichi di funzione.

Alle ore 17.10 Comparetto lascia la riunione.

Si passa quindi all'approvazione dei due Regolamenti trasmessi.

FIALS approva entrambi i Regolamenti

UIL approva entrambi i Regolamenti

RSU approva entrambi i Regolamenti, ma lascia al tavolo il verbale in cui dichiara che l'applicazione del Regolamento per l'istituzione, la graduazione, il conferimento e la revoca degli incarichi di posizione e di funzione dovrà essere conseguenziale al passaggio sui fondi contrattuali e segnale alcuni refusi che la Dott.ssa Rotondo assicura che verranno corretti.

Si distribuisce infine il Regolamento del personale ispettivo dell'ARPA Sicilia (all.10), che verrà trasmesso tramite mail nella giornata di domani.

La FIALS chiede se è prevista una retribuzione/indennità per gli Ispettori.

Il Presidente Caldara, coautore del Regolamento, risponde che non è prevista nel regolamento, ma non si esclude che possa essere proposto in sede di contrattazione.

La FIALS sollecita l'invio della lista dell'elettorato passivo.

La UIL anticipa di aver fornito alla Parte Pubblica dei documenti al fine di dare applicazione a quanto previsto dall'art. 21 comma 3 del CCNL 2019-2021, per un ampliamento dei destinatari delle progressioni tra aree.

La FIALS si associa alla proposta UIL e segnala l'esistenza di un parere ARAN che tratta l'argomento.

Il Presidente Caldara preso atto che non ci sono altri argomenti da trattare, ringrazia i presenti intervenuti e alle ore 18.10 chiude i lavori.

Il presente verbale consta di n. 7 pagine e n. 10 allegati.

La segretaria verbalizzante/)

Il Presidente

Convocazione riunione sindacale - Posticipo

ALL. 2

Da : slacagnina@arpa.sicilia.it

mar, 18 feb 2025, 11:26

Oggetto : Convocazione riunione sindacale - Posticipo

A : fials palermo <fials.palermo@libero.it>, fp sicilia <fp.sicilia@cisl.it>, fp
ragusa siracusa <fp.ragusa.siracusa@cisl.it>, fp
<fp@cgilsicilia.it>, slopiccolo <slopiccolo@arpa.sicilia.it>, palermo
<palermo@uifplsicilia.it>, segreteria <segreteria@uifplsicilia.it>, x
vpennino <vpennino@arpa.sicilia.it>, gballarino
<gballarino@arpa.sicilia.it>, gburgio <gburgio@arpa.sicilia.it>, x
odangelo <odangelo@arpa.sicilia.it>, rantero
<rantero@arpa.sicilia.it>, slaplaca <slaplaca@arpa.sicilia.it>,
vsalerno <vsalerno@arpa.sicilia.it>, fp palermo trapani
<fp.palermo.trapani@cisl.it>, fials sicilia <fials.sicilia@gmail.com>, x
anotaro <anotaro@arpa.sicilia.it>, palermo <palermo@fials.it>,
fpcavarretta <fpcavarretta@arpa.sicilia.it>, gsabatino
<gsabatino@arpa.sicilia.it>, mglorioso <mglorioso@arpa.sicilia.it>,
comparetto <comparetto@fp.cgilsicilia.it>

Cc : salvatore caldara <scaldara@arpa.sicilia.it>, frodi
<frodi@arpa.sicilia.it>, srotondo <srotondo@arpa.sicilia.it>,
vinfantino <vinfantino@arpa.sicilia.it>, lrinascimento
<lrinascimento@arpa.sicilia.it>

Buongiorno,

in riferimento alla mail del 13/02 us, si comunica che la riunione già in programma per il 25/02/2025 alle ore 14.30, per un sopraggiunto, imprevisto ed improrogabile impegno personale del Dott. Rinascimento che dovrà relazionare sulle proposte di ripartizione del premio della produttività, è posticipata al **26/02/2025 stessa ora.**

Cordiali saluti

Sally Lacagnina

Convocazione riunione sindacale

ALL. 1

Da : slacagnina@arpa.sicilia.it

gio, 13 feb 2025, 13:18

Oggetto : Convocazione riunione sindacale

3 allegati

A : fials palermo <fials.palermo@libero.it>, fp sicilia <fp.sicilia@cisl.it>, fp ragusa siracusa <fp.ragusa.siracusa@cisl.it>, fp <fp@cgilsicilia.it>, slopiccolo <slopiccolo@arpa.sicilia.it>, palermo <palermo@uifplsicilia.it>, segreteria <segreteria@uifplsicilia.it>, vpennino <vpennino@arpa.sicilia.it>, gballarino <gballarino@arpa.sicilia.it>, gburgio <gburgio@arpa.sicilia.it>, odangelo <odangelo@arpa.sicilia.it>, rantero <rantero@arpa.sicilia.it>, slaplaca <slaplaca@arpa.sicilia.it>, vsalerno <vsalerno@arpa.sicilia.it>, fp palermo trapani <fp.palermo.trapani@cisl.it>, fials sicilia <fials.sicilia@gmail.com>, anotaro <anotaro@arpa.sicilia.it>, palermo <palermo@fials.it>, fpcavarretta <fpcavarretta@arpa.sicilia.it>, gsabatino <gsabatino@arpa.sicilia.it>, mglorioso <mglorioso@arpa.sicilia.it>, comparetto@fp.cgilsicilia.it

Cc : salvatore caldara <scaldara@arpa.sicilia.it>, frodi <frodi@arpa.sicilia.it>, srotondo <srotondo@arpa.sicilia.it>, vinfantino <vinfantino@arpa.sicilia.it>

Buongiorno,

è convocata riunione per **martedì 25 febbraio alle ore 14.30** presso la sede della Direzione generale per discutere sulle modalità di pagamento della produttività alla luce del CCNL 2019-2021. Per quanto riguarda il conteggio delle assenze si ricalca in buona parte quanto previsto nel DDG n. 107/2013, che ad ogni buon fine si allega, mentre per quanto riguarda il *quantum*, l'Ufficio ha predisposto n. 3 ipotesi, di cui la terza sarebbe da tenere in maggiore considerazione in quanto realizzata seguendo i parametri utilizzati dall' ASP 6.

Nei prossimi giorni verrà trasmesso il link per il collegamento da remoto.

Cordiali saluti

Sally Lacagnina

2013-04-08 ddg 107 approvazione regolamento attuativo materia
misurazione valutazione trasparenza.pdf

2 MB

Simulazioni premiante 2024 CCNL 2019-2021 senza formule(1).xlsx

20 KB

Proposta pagamento del sistema premiante_2025.doc

103 KB

→ Regolamento per pagamento di profitto al interno dell'oce
→ Regolamento per l'istituzione, le procedure, il conferimento
e le norme degli incarichi di funzione

Data e luogo: <u>Palermo Sede CENR</u> ore <u>14³⁰</u> - Direzione generale	
PRESENTI	
Ing. Salvatore Caldara	Presidente
Dott.ssa Silvana Maria Rotondo	
Dott.ssa Federica Rodi	
Dott. Angelo Montalto	UIL FPL
Dott. Giuseppe Forte <u>NOTARO</u>	FIALS
Marco Corrao	CISL <u>assente</u>
Maurizio Comparetto	CGIL FP Sicilia <u>(videokonferenza)</u>
Dott. Notaro Antonio	Coordinatore RSU
Luzzu Filippo	RSU <u>assente</u>
Gaetano Sabatino	RSU <u>assente</u>
Marco Glorioso	RSU <u>(videokonferenza)</u>
Dott. Giuseppe Burgio	RSU <u>(videokonferenza)</u>
Dott.ssa Pennino Valentina	RSU <u>(videokonferenza)</u>
Dott. Giuseppe Ballarino	RSU <u>(videokonferenza)</u>
Dott. Francesco Paolo Cavarretta	RSU <u>assente</u>
Onofrio D'Angelo	RSU <u>assente</u>
Riccardo Antero	RSU
Dott. Sergio La Placa	RSU
Salerno Vincenzo	RSU <u>(videokonferenza)</u>
Dott.ssa Salvatrice Lacagnina	Segretaria

I: Convocazione riunione sindacale - Posticipo

Da : palermo@fials.it

mer, 26 feb 2025, 11:03

Oggetto : I: Convocazione riunione sindacale - Posticipo**A :** slacagnina@arpa.sicilia.it

In riferimento all'incontro convocato per la data odierna alle ore 14.30, con la presente si comunica che allo stesso, presenzierà, in rappresentanza della scrivente O.S. Fials, il Sig. Antonio Notaro.

Altresì si comunica che il Sig. Notaro, potrà prendere parte alla riunione, a far tempo dalle ore 15.30/16.00, a causa di sopraggiunti ed improcrastinabili impegni di natura personale e familiare, pertanto si chiede, laddove possibile il posticipo dell'orario dell'incontro medesimo.

Cordialmente.

Il Commissario Straordinario Fials Palermo
Giuseppe Forte

Buongiorno,

in riferimento alla mail del 13/02 us, si comunica che la riunione già in programma per il 25/02/2025 alle ore 14.30, per un sopraggiunto, imprevisto ed improrogabile impegno personale del Dott. Rinascimento che dovrà relazionare sulle proposte di ripartizione del premio della produttività, è posticipata al **26/02/2025 stessa ora**.

Cordiali saluti
Sally Lacagnina

Questo messaggio e' stato analizzato con Libraesva ESG ed e' risultato non infetto.

Le informazioni, i dati e le notizie contenute nella presente comunicazione e i relativi allegati sono di natura privata e come tali possono essere riservate e sono, comunque, destinate esclusivamente ai destinatari indicati in epigrafe. La diffusione, distribuzione e/o la copiatura del documento trasmesso da parte di qualsiasi soggetto diverso dal destinatario è proibita, sia ai sensi dell'art. 616 c.p., sia ai sensi del d.lgs. n. 196/2003 e del Regolamento (UE) 2016/679. Se avete ricevuto questo messaggio per errore, Vi preghiamo di distruggerlo e di darcene immediata comunicazione anche inviando un messaggio di ritorno all'indirizzo e-mail del mittente. Grazie!

This e-mail (including attachments) is intended only for the recipient(s) named above. It may contain confidential or privileged information and should not be read, copied or otherwise used by any other person. If you are not the named recipient, please contact us and delete the e-mail from your system. Thanks! (Rif. d.lgs. 196/2003 and Regulation (EU) 2016/679)

POPOLAZIONI	EX CATEGORIE	AREA	PREMIANTE 2023 (€ 1.654.047,26) CALCOLO DEFINITIVO CCNL 2016/2018 (IN BASE ALLA EX CATEGORIA/FASCIA)		SIMULAZIONE PREMIANTE 2023 CALCOLO MODIFICATO CCNL 2019/2021														
			IMPORTI ANNUI NOMINALI (1)	IMPORTI ANNUI EFFETTIVI (2)	IPOTESI 1 PARAMETRO BASE PER AREA CCNL 2019/2021 SECONDO MEDIA VALORI CTG/FASCIA ARPA SICILIA					IPOTESI 2 PARAMETRO BASE PER CATEGORIA CCNL 2016/2018 SECONDO GRADUAZIONE ASP PA 2024					IPOTESI 3 PARAMETRO BASE PER AREA CCNL 2019/2021 SECONDO MEDIA VALORI CATEGORIA GRADUAZIONE ASP PA 2024				
					IMPORTI ANNUI NOMINALI (1)	IMPORTI ANNUI EFFETTIVI (2)	DIFFERENZA CON MEDIA PONDERATA	DIFFERENZA TRA IMPORTI ANNUI NOMINALI	DIFFERENZA TRA IMPORTI ANNUI EFFETTIVI	IMPORTI ANNUI NOMINALI (1)	IMPORTI ANNUI EFFETTIVI (2)	DIFFERENZA CON IMPORTO MEDIO PONDERATO	DIFFERENZA TRA IMPORTI ANNUI NOMINALI	DIFFERENZA TRA IMPORTI ANNUI EFFETTIVI	IMPORTI ANNUI NOMINALI (1)	IMPORTI ANNUI EFFETTIVI (2)	DIFFERENZA CON IMPORTO MEDIO PONDERATO	DIFFERENZA TRA IMPORTI ANNUI NOMINALI	DIFFERENZA TRA IMPORTI ANNUI EFFETTIVI
2	A3	SUPPORTO	€ 5.593,98	€ 5.861,13	€ 5.546,55	€ 5.801,80	-€ 158,86	-€ 47,43	-€ 59,33	€ 4.589,48	€ 4.800,26	-€ 1.115,93	-€ 1.004,50	-€ 1.060,87	€ 4.713,02	€ 4.934,69	-€ 992,38	-€ 880,95	-926,44
1	A4	SUPPORTO	€ 5.678,02	€ 5.949,18	€ 5.546,55	€ 5.801,80	-€ 158,86	-€ 131,47	-€ 147,38	€ 4.589,48	€ 4.800,26	-€ 1.115,93	-€ 1.088,54	-€ 1.148,92	€ 4.713,02	€ 4.934,69	-€ 992,38	-€ 964,99	-1.014,49
3	A5	SUPPORTO	€ 5.767,31	€ 6.042,74	€ 5.546,55	€ 5.801,80	-€ 158,86	-€ 220,76	-€ 240,94	€ 4.589,48	€ 4.800,26	-€ 1.115,93	-€ 1.177,84	-€ 1.242,48	€ 4.713,02	€ 4.934,69	-€ 992,38	-€ 1.054,29	-1.108,05
2	B1	SUPPORTO	€ 5.404,89	€ 5.663,00	€ 5.546,55	€ 5.801,80	-€ 158,86	€ 141,66	€ 138,80	€ 5.048,42	€ 5.280,29	-€ 656,98	-€ 356,46	-€ 382,72	€ 4.713,02	€ 4.934,69	-€ 992,38	-€ 691,86	-728,32
3	B2	SUPPORTO	€ 5.557,21	€ 5.822,60	€ 5.546,55	€ 5.801,80	-€ 158,86	-€ 10,66	-€ 20,80	€ 5.048,42	€ 5.280,29	-€ 656,98	-€ 508,79	-€ 542,32	€ 4.713,02	€ 4.934,69	-€ 992,38	-€ 844,18	-887,91
7	B3	SUPPORTO	€ 5.657,01	€ 5.927,17	€ 5.546,55	€ 5.801,80	-€ 158,86	-€ 110,46	-€ 125,37	€ 5.048,42	€ 5.280,29	-€ 656,98	-€ 608,58	-€ 646,88	€ 4.713,02	€ 4.934,69	-€ 992,38	-€ 949,98	-992,48
4	B4	SUPPORTO	€ 5.777,82	€ 6.053,75	€ 5.546,55	€ 5.801,80	-€ 158,86	-€ 231,27	-€ 251,95	€ 5.048,42	€ 5.280,29	-€ 656,98	-€ 729,39	-€ 773,46	€ 4.713,02	€ 4.934,69	-€ 992,38	-€ 1.064,79	-1.119,06
6	B5	SUPPORTO	€ 5.898,63	€ 6.180,32	€ 5.546,55	€ 5.801,80	-€ 158,86	-€ 352,08	-€ 378,52	€ 5.048,42	€ 5.280,29	-€ 656,98	-€ 850,20	-€ 900,04	€ 4.713,02	€ 4.934,69	-€ 992,38	-€ 1.185,60	-1.245,64
1	BS1	OPERATORE	€ 5.720,04	€ 5.993,21	€ 5.937,68	€ 6.210,93	-€ 115,90	€ 217,64	€ 217,72	€ 5.966,32	€ 6.240,34	-€ 87,26	€ 246,28	€ 247,13	€ 5.835,17	€ 6.109,61	-€ 218,40	€ 115,13	116,41
1	BS5	OPERATORE	€ 6.387,11	€ 6.692,14	€ 5.937,68	€ 6.210,93	-€ 115,90	-€ 449,44	-€ 481,21	€ 5.966,32	€ 6.240,34	-€ 87,26	-€ 420,80	-€ 451,80	€ 5.835,17	€ 6.109,61	-€ 218,40	-€ 551,94	-582,53
7	C0	ASSISTENTE	€ 5.914,38	€ 6.196,83	€ 6.463,26	€ 6.760,70	€ 1,97	€ 548,88	€ 563,87	€ 6.425,27	€ 6.720,37	-€ 36,03	€ 510,88	€ 523,53	€ 6.284,03	€ 6.579,58	-€ 177,26	€ 369,65	382,75
6	C1	ASSISTENTE	€ 6.098,22	€ 6.389,45	€ 6.463,26	€ 6.760,70	€ 1,97	€ 365,04	€ 371,25	€ 6.425,27	€ 6.720,37	-€ 36,03	€ 327,04	€ 330,91	€ 6.284,03	€ 6.579,58	-€ 177,26	€ 185,81	190,13
4	C2	ASSISTENTE	€ 6.318,33	€ 6.620,60	€ 6.463,26	€ 6.760,70	€ 1,97	€ 144,43	€ 140,10	€ 6.425,27	€ 6.720,37	-€ 36,03	€ 106,44	€ 99,77	€ 6.284,03	€ 6.579,58	-€ 177,26	-€ 34,80	-41,01
33	C3	ASSISTENTE	€ 6.528,93	€ 6.840,73	€ 6.463,26	€ 6.760,70	€ 1,97	-€ 65,67	-€ 80,03	€ 6.425,27	€ 6.720,37	-€ 36,03	-€ 103,67	-€ 120,37	€ 6.284,03	€ 6.579,58	-€ 177,26	-€ 244,90	-261,15
2	C4	ASSISTENTE	€ 6.849,34	€ 7.176,44	€ 6.463,26	€ 6.760,70	€ 1,97	-€ 386,08	-€ 415,74	€ 6.425,27	€ 6.720,37	-€ 36,03	-€ 424,07	-€ 456,07	€ 6.284,03	€ 6.579,58	-€ 177,26	-€ 565,31	-596,86
5	C5	ASSISTENTE	€ 7.175,00	€ 7.517,65	€ 6.463,26	€ 6.760,70	€ 1,97	-€ 711,74	-€ 756,95	€ 6.425,27	€ 6.720,37	-€ 36,03	-€ 749,73	-€ 797,29	€ 6.284,03	€ 6.579,58	-€ 177,26	-€ 890,97	-938,07
18	D0	FUNZIONARIO	€ 6.736,17	€ 6.736,17	€ 7.407,04	€ 7.747,91	€ 30,25	€ 977,90	€ 1.011,74	€ 7.343,16	€ 7.680,42	-€ 33,63	€ 914,03	€ 944,25	€ 7.630,61	€ 7.989,49	€ 253,82	€ 1.201,48	1.253,33
10	D1	FUNZIONARIO	€ 6.665,50	€ 6.983,82	€ 7.407,04	€ 7.747,91	€ 30,25	€ 741,54	€ 764,09	€ 7.343,16	€ 7.680,42	-€ 33,63	€ 677,66	€ 696,60	€ 7.630,61	€ 7.989,49	€ 253,82	€ 965,11	1.005,67
13	D2	FUNZIONARIO	€ 6.875,60	€ 7.203,96	€ 7.407,04	€ 7.747,91	€ 30,25	€ 531,44	€ 543,95	€ 7.343,16	€ 7.680,42	-€ 33,63	€ 467,56	€ 476,46	€ 7.630,61	€ 7.989,49	€ 253,82	€ 759,01	785,54
14	D3	FUNZIONARIO	€ 7.090,96	€ 7.429,60	€ 7.407,04	€ 7.747,91	€ 30,25	€ 316,08	€ 318,31	€ 7.343,16	€ 7.680,42	-€ 33,63	€ 252,20	€ 250,82	€ 7.630,61	€ 7.989,49	€ 253,82	€ 539,65	559,90
8	D4	FUNZIONARIO	€ 7.301,06	€ 7.649,73	€ 7.407,04	€ 7.747,91	€ 30,25	€ 105,98	€ 98,18	€ 7.343,16	€ 7.680,42	-€ 33,63	€ 42,10	€ 30,68	€ 7.630,61	€ 7.989,49	€ 253,82	€ 329,55	339,76
15	D5	FUNZIONARIO	€ 7.537,43	€ 7.897,39	€ 7.407,04	€ 7.747,91	€ 30,25	-€ 130,39	-€ 149,48	€ 7.343,16	€ 7.680,42	-€ 33,63	-€ 194,26	-€ 216,97	€ 7.630,61	€ 7.989,49	€ 253,82	€ 93,19	92,11
42	D6	FUNZIONARIO	€ 7.805,31	€ 8.178,06	€ 7.407,04	€ 7.747,91	€ 30,25	-€ 398,27	-€ 430,15	€ 7.343,16	€ 7.680,42	-€ 33,63	-€ 462,14	-€ 497,64	€ 7.630,61	€ 7.989,49	€ 253,82	-€ 174,69	-188,57
1	DS2	FUNZIONARIO	€ 7.479,65	€ 7.836,85	€ 7.407,04	€ 7.747,91	€ 30,25	-€ 72,61	-€ 88,94	€ 8.261,06	€ 8.640,47	€ 884,27	€ 781,41	€ 803,62	€ 7.630,61	€ 7.989,49	€ 253,82	€ 150,96	152,65
25	DS3	FUNZIONARIO	€ 7.768,54	€ 8.139,54	€ 7.407,04	€ 7.747,91	€ 30,25	-€ 361,50	-€ 391,63	€ 8.261,06	€ 8.640,47	€ 884,27	€ 492,52	€ 500,93	€ 7.630,61	€ 7.989,49	€ 253,82	-€ 137,93	-150,04
2	DS4	FUNZIONARIO	€ 8.015,41	€ 8.398,20	€ 7.407,04	€ 7.747,91	€ 30,25	-€ 608,37	-€ 650,29	€ 8.261,06	€ 8.640,47	€ 884,27	€ 245,65	€ 242,27	€ 7.630,61	€ 7.989,49	€ 253,82	-€ 384,80	-408,70
3	DS6	FUNZIONARIO	€ 8.614,20	€ 9.025,58	€ 7.407,04	€ 7.747,91	€ 30,25	-€ 1.207,16	-€ 1.277,67	€ 8.261,06	€ 8.640,47	€ 884,27	-€ 353,14	-€ 385,11	€ 7.630,61	€ 7.989,49	€ 253,82	-€ 983,59	-1.036,09
TOTALI		AREA	MEDIA PONDERATA	MEDIA ARITMETICA															
28		SUPPORTO	€ 5.705,41	€ 5.666,86															
2		OPERATORI	€ 6.053,58	€ 6.053,58															
57		ASSISTENTI	€ 6.461,30	€ 6.480,79															
151		FUNZIONARI	€ 7.376,79	€ 7.416,62															

1) IMPORTI LORDI CALCOLATI SENZA DECURTAZIONI PER ASSENZE E REDISTRIBUZIONE DEI RESIDUI, CD. IMPORTI ANNUI NOMINALI
2) IMPORTI LORDI CALCOLATI INCLUDENDO LA REDISTRIBUZIONE DEI RESIDUI PER ASSENZE, CD. IMPORTI ANNUI EFFETTIVI

NELLE 3 SIMULAZIONI DEL PREMIANTE 2023 SONO STATE CONSIDERATE LE NUOVE AREE COSTITUITE SECONDO IL CCNL 2019/2021 (PERSONALE DI SUPPORTO EX CTG. A-B, OPERATORI EX CTG. BS. ASSITENTI EX CTG. C E FUNZIONARI EX CTG. D E DS), E NON PIU' LE CATEGORIE E LE FASCE.
IPOTESI 1 - E' STATO UTILIZZATO UN PARAMETRO BASE OTTENUTO DALLA MEDIA ARITMETICA DEI PARAMETRI BASE AL 31/12/2022 DI CIASCUNA AREA/FASCIA SECONDO IL CCNL 2019/2021 (OSSIA UNA MEDIA DEI PARAMETRI PER CIASCUNA EX CATEGORIA, UNA PER TUTTE LE CTG/FASCE DA A0 A B5, UNA PER TUTTE LE CTG/FASCE DA B50 A B55 ECC. INDIVIDUATI AL 31/12/2022 SULLA BASE DEL PRECEDENTE CONTRATTO).
IPOTESI 2 - E' STATO UTILIZZATO LO STESSO PARAMETRO BASE PER CATEGORIA SECONDO IL CCNL 2016/2018 ADOTTATO DA ASP PALERMO NEL 2024 (RIF. DELIBERA ASP 800 DEL 20/06/2024), OSSIA UN PARAMETRO BASE PER LA CATEGORIA A, UN PARAMETRO PER LA CATEGORIA B ECC.
IPOTESI 3 - E' STATO UTILIZZATO UN PARAMETRO BASE OTTENUTO DALLA MEDIA ARITMETICA DEI PARAMETRI BASE AREA CCNL 2016/2018 ADOTTATI DA ASP PALERMO NEL 2024 (RIF. DELIBERA ASP 800 DEL 20/06/2024), OSSIA UN PARAMETRO BASE PER LA CATEGORIA A E B, UN PARAMETRO PER LA CATEGORIA BS ECC.

Alle OO.SS

Alla RSU

OGGETTO: Proposta pagamento del sistema premiante – Integrazione al documento “Sistema di misurazione e valutazione di ARPA Sicilia”

Considerato che fino all'anno 2023 si è proceduto al pagamento del premio della produttività utilizzando il vecchio Regolamento attuativo in materia di misurazione, valutazione e trasparenza della performance anche ai fini dell'erogazione del salario di risultato, approvato con DDG n.107 del 08/04/2013;

Visto il DDG n. 8 del 05/01/2023 “Sistema di misurazione e valutazione di ARPA Sicilia”, che ha aggiornato il predetto documento alla luce delle Linee guida per la misurazione e valutazione della performance emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica negli anni 2017 e 2019;

Dato atto che il DDG n. 8/2023 è stato trasmesso alle OO.SS. e alla RSU aziendale, con le quali si è aperto il confronto sindacale e preso atto altresì del parere favorevole reso dall'OIV;

Considerato che il documento di cui al DDG n. 8/23 nulla dice in merito ai criteri di quantificazione del premio di produttività, rispetto al precedente sistema che agganciava il premio di produttività alla Categoria giuridica ed economica di appartenenza e che prevedeva in modo puntuale le assenze che determinavano una decurtazione del premiante;

CHE il CCNL 2019 – 2021 ha determinato una nuova modalità di inquadramento giuridico ed economico del personale, che non prevede più le categorie giuridiche e le fasce economiche, per cui si deve approdare ad una nuova modalità di quantificazione del premio di produttività;

TUTTO quanto sopra premesso, alla luce anche di un confronto con altre PP.AA. si propone di stabilire una quota di premiante uguale per ogni Area, senza tenere conto dell'anzianità di servizio.

Per quanto riguarda le cause di assenze che possono determinare le eventuali decurtazioni – in linea con il precedente Regolamento di cui al DDG 107/2013 si propongono i casi applicativi, in corsivo riportati.

La ricorrenza di periodi di assenza lunghi, superiori a 45 (quarantacinque) giorni lavorativi, anche non consecutivi, comporta una rideterminazione dell'incentivo di risultato teoricamente spettante, proporzionale alla presenza in servizio. La riduzione opera per ogni giorno di assenza successivo al limite dei 45 giorni.

A tal fine si distinguono:

A 1) Cause di assenza che danno luogo alla conservazione del diritto al salario di risultato:

A1.1 Ferie, riposo compensativo, assenze per servizio (missione, partecipazione corsi professionali su designazione dell'Amministrazione), citazioni a testimoniare, permessi ex art 33 comma 3 L 104/92, permesso per donazione di sangue;

A1.2 Congedi di maternità, compresa l'interdizione anticipata da lavoro e congedo di paternità, riposi giornalieri (ex allattamento)

A1.3 Assenza per infermità riconosciuta come causa di servizio, infortuni sul lavoro oppure a ricovero ospedaliero o day hospital, con l'estensione, in questi casi, al periodo di convalescenza post ricovero, nonché per le assenze per patologie gravi che richiedano terapie salvavita.

A 2) Permessi retribuiti:

A2.1 Partecipazione a concorsi ed esami limitatamente al giorno di svolgimento delle prove o per aggiornamento professionale obbligatorio e/o facoltativo connesso all'attività di servizio;

A2.2 Lutti;

A2.3 Motivi personali e familiari (compreso la nascita del figlio);

A2.4 Matrimonio;

A2.5 Altri permessi retribuiti previsti da specifiche disposizioni di legge;

A2.6 Assenza per malattia

A2.7 150 ore permesso di studio;

A2.8 Assenze per malattia del bambino di età inferiore a tre anni.

Il dipendente conserva il diritto alla incentivazione in tutti i casi sopra riportati alla lettera A2), limitatamente per periodi di assenza cumulativamente non superiori a giorni 30 nell'arco di un anno solare.

A 3) Casi particolari:

A3.1 Permessi per motivi sindacali limitatamente a gg 30

Le assenze di cui alla lettera A3 sono da considerarsi in aggiunta ai 30 gg indicati al precedente punto A2.

Distacchi Sindacali: per il personale in totale distacco sindacale viene riconosciuta una percentuale del 20% della quota relativa alla performance organizzativa della struttura di appartenenza. Per il personale in distacco sindacale parziale viene riconosciuto l'80% della quota legata alla performance organizzativa della struttura di appartenenza.

B) Causali che non danno diritto alla conservazione del salario di risultato:

B.1 Aspettativa non retribuita a qualsiasi titolo;

B.3 Assenza per infermità per i casi non ricompresi nella lett A);

B.4 Astensione facoltativa dopo il parto;

B.5 Astensione facoltativa ex art 33 comma 1 Legge 104/92;

B.6 Sospensione cautelare dal servizio e/ o per sanzioni disciplinari;

B.7 Assenze per periodi cumulativamente superiori a gg 30 per malattia del bambino di età superiore a tre anni e non superiore a 12;

B.8 Tutto il periodo in cui il personale viene comandato in altri Enti;

In caso di assenza che superano i 270 giorni lavorativi, non sarà effettuata alcuna valutazione e il dipendente riceverà, in proporzione alle presenze, la quota di retribuzione legata alla performance organizzativa della Struttura di appartenenza.

In caso di nuova assunzione a tempo indeterminato, il personale avrà diritto alla valutazione e all'incentivo di produttività in proporzione al periodo di presenza commisurato all'anno solare. Nel caso di cessazione in corso d'anno, la valutazione e l'incentivo sono rapportati ai mesi di effettiva presenza.

In allegato si trasmette il prospetto della proposta di quantificazione predisposto dall'ufficio competente.

La Responsabile della U.O.C. A 4
Gestione delle Risorse Umane
Dott.ssa Silvana Maria Rotondo



Verbale assemblea RSU

In data 17 febbraio dell'anno 2025, alle ore 10.00 in seconda convocazione si è riunita la RSU in presenza e in video conferenza, per discutere il seguente ordine del giorno:

- 1) Sistema di pagamento del premiante;
- 2) Varie ed eventuali.

Sono presenti all'assemblea Notaro Antonio, Burgio Giuseppe, Glorioso Marco, Antero Riccardo, Sabatino Gaetano, La Placa Sergio, Pennino Valentina, Ballerino Giuseppe, D'angelo Onofrio (dalle ore 12,10). Risultano assenti, Cavarretta Francesco (assente non giustificato), Luzzu Filippo Carlo (In servizio esterno non rinviabile), Salerno Vincenzo (assente non giustificato).

Il coordinatore dichiara valida l'assemblea in quanto sono presenti 8 componenti su 12, per cui il 50% più 1;

Il Coordinatore chiede ai componenti presenti, un volontario con funzioni di segretario verbalizzante, ma nessuno ha dato la disponibilità, per cui il coordinatore assume anche la funzione di verbalizzante.

Il coordinatore introduce il primo ordine del giorno, "*Sistema di pagamento del premiante*", dopo ampia discussione la maggioranza dei componenti dell'assemblea non approva la proposta dell'amministrazione di un valore unico per area di inquadramento del personale e delibera un sistema di ripartizione del premiante che tenga conto dell'area d'inquadramento e dei DEP, sia storici che ordinari.

In merito al punto dei vari ed eventuali, l'assemblea delibera quanto segue:

1. **Reperibilità:** la RSU ha raccolto le segnalazioni di dipendenti che lamentano l'inserimento nella reperibilità di personale con qualifiche non rispondenti a quanto previsto dal contratto decentrato e dal CCNL Sanità, in particolare si ci si riferisce a personale inquadrato nell'area del personale di supporto. Per cui si



Rappresentanza Sindacale Unitaria
ARPA SICILIA

delibera la formulazione di un documento con il quale si invita l'amministrazione a rispettare quanto previsto dal contratto decentrato.

2. Piano Triennale delle assunzioni, si invita il coordinatore a chiedere notizie in merito al nuovo piano triennale delle assunzioni, con particolare riferimento alle progressioni fra aree e le coperture finanziarie che si intendono mettere in campo.
3. Art. 21 del C.C.N.L. 2019 - 2021 – Passaggi di Area, se ne chiede la piena attuazione, trattandosi di un articolo di prima applicazione.
4. Chiedere all'amministrazione notizie in merito al nuovo assetto organizzativo, il quale dovrà tenere conto del pieno rispetto del nuovo C.C.N.L. 2019 - 2021 con particolare riferimento al sistema degli incarichi di funzione.

In merito al punto da 2 a 4 la RSU delega il coordinatore a esporli durante la seduta sindacale che si terrà il prossimo martedì 25 febbraio c.a.

Alle ore 12,50, terminati gli argomenti, il coordinatore dichiara chiusa l'assemblea.

Palermo 17/02/2025

f.to

Il segretario verbalizzante



ANTONIO NOTARO
21.02.2025 14:32:09
GMT+02:00



**REGOLAMENTO PER I PASSAGGI DI PROFILO ALL'INTERNO
DI CIASCUNA AREA
AI SENSI DELL'ART. 18 DEL CCNL 2.11.2022
DEL PERSONALE DEL COMPARTO SANITA'**

ART. 1 – OGGETTO DEL REGOLAMENTO	2
ART. 2 – PROCEDURA	2
ART. 3 – CRITERI DI SELEZIONE	3
ART. 4 – CONTRATTO INDIVIDUALE	3
ART. 5 – DISPOSIZIONI FINALI	5

ART. 1 - OGGETTO DEL REGOLAMENTO

Il presente regolamento disciplina le procedure per il passaggio di profilo all'interno delle aree in cui è articolato il nuovo sistema di classificazione del personale definito dal CCNL 2.11.2022 del personale del comparto sanità.

I passaggi di profilo all'interno di ciascuna area sono diretti a garantire le esigenze organizzative dell'Agenzia e, altresì, a perseguire l'obiettivo di assicurare il corretto inquadramento del personale rispetto alle mansioni e alle attività effettivamente svolte.

Le aree corrispondono a differenti livelli di conoscenze, abilità e competenze professionali individuate mediante le declaratorie che descrivono l'insieme dei requisiti indispensabili per l'inquadramento in ciascuna di esse contenute nell'allegato A del citato CCNL (la corrispondenza tra il nuovo ordinamento contrattuale e il previgente sistema di classificazione è riportata nella tabella F allegata al CCNL stesso). Nell'ambito di ciascuna di esse sono individuati specifici profili professionali intesi come insiemi omogenei più specifici delle competenze professionali proprie dell'area, le cui declaratorie e i relativi requisiti di accesso sono contenuti nel medesimo allegato A.

ART. 2 - PROCEDURA

Ai sensi dell'art. 18 del CCNL 2.11.2022 i passaggi dei dipendenti all'interno della medesima area possono essere effettuati, previa verifica e in coerenza con il piano triennale dei fabbisogni (PTFP), a domanda dei dipendenti interessati, previo espletamento di apposita procedura.

Alla procedura possono partecipare esclusivamente i dipendenti a tempo indeterminato inquadrati nell'area di interesse in possesso dei requisiti culturali e professionali previsti dalla declaratoria contrattuale per l'accesso al profilo oggetto dell'avviso.

Gli avvisi di selezione, approvati con deliberazione del Direttore Generale, sono predisposti dalla UOC Gestione delle Risorse Umane e contengono i seguenti elementi:

- il numero di posti per i quali l'azienda intende procedere alla copertura tramite passaggi all'interno di ciascuna Area;
- la struttura alla quale le posizioni afferiscono;
- i requisiti di ammissione;
- la modalità e i termini di presentazione delle domande;
- le procedure di valutazione e composizione della Commissione.

L'avviso interno è pubblicato per almeno 15 giorni nella "Sezione Concorsi" del sito aziendale e ne viene data comunicazione alle RSU e alle OO.SS. firmatarie del CCNL.

ART. 3 – CRITERI DI SELEZIONE

La selezione interna prevede:

- la comparazione dei curricula;
- un colloquio di verifica attitudinale;
- una prova teorico-pratica diretta alla preventiva verifica dell'idoneità professionale esclusivamente ove è richiesto il possesso di requisiti abilitativi prescritti da disposizioni legislative.

In presenza di una sola domanda o quando i posti disponibili sono superiori alle domande pervenute, si procede a prova selettiva soltanto se il nuovo profilo prevede il possesso di requisiti abilitativi prescritti da disposizioni legislative.

La Commissione dispone di 100 punti complessivi così suddivisi:

- Colloquio e/o prova teorico-pratica punti 60
- Curriculum punti 40

La valutazione del curriculum è riferita ai titoli professionali, ai titoli di carriera, ai titoli di studio e di perfezionamento (purché non utilizzati come requisito di accesso) secondo i criteri generali stabiliti dalla Commissione.

In ogni caso rispetto agli altri aspiranti al passaggio di profilo costituisce titolo di precedenza l'eventuale inidoneità parziale allo svolgimento delle attribuzioni del proprio profilo accertata secondo le modalità di legge.

Il punteggio attribuito dalla Commissione è globale e deve essere adeguatamente motivato. Al termine della selezione la Commissione trasmette gli atti alla UOC Gestione delle risorse umane per i provvedimenti di competenza. La selezione viene effettuata solo per i posti indicati nell'avviso e non si determina graduatoria.

ART. 4 – CONTRATTO INDIVIDUALE

Il passaggio di profilo comporta la sottoscrizione di un nuovo contratto individuale di lavoro.

Il dipendente è esonerato dal periodo di prova ai sensi dell'art. 40 comma 11, lett. c) del CCNL 2.11.2022 e, nel rispetto della disciplina vigente, conserva la progressione economica in godimento ed acquisisce le indennità specifiche del nuovo profilo, ove spettanti, in sostituzione di quelle specifiche del vecchio profilo.

I dipendenti che abbiano beneficiato del passaggio tra profili diversi della stessa area non possono richiedere un nuovo passaggio prima che siano trascorsi almeno tre anni.

ART. 5 - DISPOSIZIONI FINALI

Nei casi di inidoneità assoluta al profilo di appartenenza o nei casi di personale dichiarato in esubero si applica la normativa specifica di riferimento.

Per quanto non espressamente previsto nel presente regolamento, si fa rinvio alle disposizioni normative e contrattuali vigenti.



ALLEGATO 1 AL DDG _____

ARPA SICILIA

**REGOLAMENTO PER L'ISTITUZIONE, LA GRADUAZIONE,
IL CONFERIMENTO E LA REVOCA DEGLI INCARICHI DI POSIZIONE E DI FUNZIONE**
CCNL Comparto Sanità 2019-2021 del 02/11/2022 art. 24 e seguenti

Indice

- Art. 1 Finalità**
- Art. 2 Principi generali per l'individuazione degli incarichi**
- Art. 3 Incarichi di posizione**
 - Art. 3.1 Contenuto e istituzione degli incarichi di posizione*
 - Art. 3.2 Graduazione e trattamento economico degli incarichi di posizione*
 - Art. 3.3 Conferimento, durata, rinnovo e revoca degli incarichi di posizione*
- Art. 4 Incarichi di funzione: contenuto e requisiti**
 - Art. 4.1 Contenuto e requisiti degli incarichi di funzione organizzativa*
 - Art. 4.2 Contenuto e requisiti degli incarichi di funzione professionale*
- Art. 5 Criteri per la graduazione e trattamento economico degli incarichi di funzione**
- Art. 6 Conferimento, durata, rinnovo e revoca degli incarichi di funzione**
- Art. 7 Procedure operative per il conferimento degli incarichi**
- Art. 8 Criteri di valutazione degli incarichi di posizione e di funzione**
- Art. 9 Trattamento giuridico ed economico**
- Art. 10 Norme transitorie e finali**

Art. 1 - Finalità

1. L'Agenzia disciplina il sistema degli incarichi a norma dell'art. 24 e seguenti - Capo III ("Sistema degli Incarichi") del CCNL Comparto Sanità 2019-2021 firmato in via definitiva il 02/11/2022 (di seguito indicato come CCNL vigente), definendone contenuti specifici, requisiti, modalità di conferimento, durata, rinnovo e revoca, sulla base del proprio ordinamento, delle leggi regionali di organizzazione e delle scelte di programmazione nazionale e/o regionale, nonché in relazione alle esigenze di servizio, nei limiti delle risorse disponibili nel fondo denominato "Incarichi, progressioni economiche e indennità professionali" di cui all'art. 102 del contratto medesimo, eventualmente incrementabili previa contrattazione integrativa secondo quanto disposto all'art. 103 comma 10 del contratto medesimo.
2. Il sistema degli incarichi rappresenta una componente fondamentale della classificazione del personale, si basa sui principi di maggiore responsabilità e di impegno realmente profuso, valorizzazione del merito e della prestazione professionale ed è funzionale ad una efficace organizzazione dell'Agenzia e al raggiungimento degli obiettivi previsti dalla programmazione nazionale e regionale, finalizzati a promuovere lo sviluppo professionale, mediante il riconoscimento dell'autonomia operativa, rappresentando lo strumento finalizzato a potenziare il proprio modello gestionale con caratteristiche di flessibilità e orientamento al decentramento delle responsabilità per il conseguimento dei risultati dell'Agenzia in relazione agli obiettivi affidati alle strutture.

Art. 2 - Principi generali per l'individuazione degli incarichi

1. L'Agenzia istituisce incarichi nei ruoli sanitario, tecnico, amministrativo e professionale con atto formale del Direttore Generale, che possono essere di tre tipi:
 1. incarico di posizione, per il solo personale inquadrato nell'area di elevata qualificazione
 2. incarico di funzione organizzativa, per il solo personale inquadrato nell'area dei professionisti della salute e dei funzionari
 3. incarico di funzione professionale, per il personale inquadrato nell'area dei professionisti della salute e dei funzionari, nell'area degli assistenti e nell'area degli operatori
2. Nell'atto formale di istituzione degli incarichi l'Agenzia definisce i seguenti elementi:
 - collocazione nell'assetto organizzativo
 - finalità che l'Agenzia intende perseguire tramite tale incarico
 - funzioni, contenuti professionali specifici e attività proprie dell'incarico
 - azioni e poteri di competenza dell'incaricato, anche in relazione ai rapporti di sovra e sotto ordinazione dell'incarico
 - valore economico dell'incarico

In relazione all'articolazione organizzativa di appartenenza, gli incarichi sono sovraordinati come segue:

- gli incarichi di posizione sono sovraordinati agli incarichi di funzione organizzativa;
- gli incarichi di funzione organizzativa sono sovraordinati agli incarichi di funzione professionale

I predetti incarichi di posizione, di funzione organizzativa e di funzione professionale sono graduati in distinte classi economiche, previste dall'art. 24, comma 7, CCNL vigente assegnate sulla base dei criteri e dei valori numerici determinati nei successivi articoli, secondo le tabelle riepilogative che seguono; a seconda della tipologia dell'incarico, i valori economici possono essere fissi o variabili, all'interno di un range da un minimo a un massimo a secondo della graduazione:

- gli incarichi di funzione organizzativa sono graduati in due classi di complessità: media o elevata
- gli incarichi di funzione professionale sono graduati in tre classi di complessità: bassa, media o elevata complessità

3. Tutti gli incarichi richiedono lo svolgimento di funzioni aggiuntive e/o maggiormente complesse

rispetto alle attribuzioni proprie dell'area e del profilo di appartenenza (ad eccezione del personale di cui all'art. 31 comma 1 lett. a) CCNL vigente), con assunzione diretta di elevata responsabilità.

Al personale appartenente all'area dei professionisti della salute e dei funzionari (ai sensi dell'art. 31 comma 1 lett. A) CCNL vigente), (neoassunto) e non destinatario di un incarico di media o elevata complessità, è automaticamente riconosciuto un incarico di funzione professionale di complessità base (contrassegnato da * nella tabella che segue); tale personale esercita attività e funzioni connesse all'area e al profilo di appartenenza aderenti all'organizzazione della struttura aziendale di assegnazione.

Il valore economico di tale incarico (*) è fissato in euro 1.000 annui lordi, fatto salvo quanto previsto all'art. 32 comma 8, secondo periodo, CCNL vigente:

Area	Tipologia incarico	Graduazione
Elevata qualificazione	Incarico di Posizione	10.000 - 20.000

Area	Tipologia Incarico	Complessità		
		Base	Media	Elevata
Professionisti della salute e dei funzionari	Funzione Organizzativa	---	4.000 - 9.500	9.501 - 13.500
	Funzione Professionale*	1.000	4.000 - 9.500	9.501 - 13.500
Assistenti	Funzione Professionale	930	1.800	3.000
Operatori	Funzione Professionale	700	1.500	2.000

Non è consentita l'attribuzione di più incarichi contemporaneamente, fatto salvo l'incarico ad interim di cui al comma 10 dell'art. 26 CCNL vigente ("Istituzione e graduazione degli incarichi di posizione"), riportato al comma 3 art. 3.1 del presente Regolamento.

Art. 3 - Incarichi di posizione

Art. 3.1 - Contenuto e istituzione degli incarichi di posizione

1. L'incarico di posizione è finalizzato ad assicurare lo svolgimento di funzioni organizzative e professionali caratterizzate da livelli di competenza e responsabilità professionale, amministrativa e gestionale nonché autonomia, conoscenze e abilità particolarmente elevate, atte ad organizzare e coordinare fattivamente l'attività propria e dei colleghi in proficua collaborazione con i medesimi, anche in presenza di eventi straordinari, costituendo il collegamento con i dirigenti di riferimento. In particolare:
 - per il personale del ruolo sanitario: rappresenta punto di riferimento di alta qualificazione, finalizzato al consolidamento, sviluppo e diffusione di competenze sanitarie avanzate nei processi di prevenzione, decisionali e valutativi con assunzione di diretta responsabilità
 - per il personale dei ruoli amministrativo, professionale e tecnico: rappresenta punto di riferimento della competenza nello sviluppo e diffusione di processi gestionali e amministrativi all'interno di un gruppo o di un'organizzazione con assunzione di diretta responsabilità, anche con funzioni di controllo, di programmazione, di ricerca e analisi indispensabili per le attività svolte nell'articolazione organizzativa
2. In caso di temporanea assenza o impedimento del titolare di un incarico, l'Agenzia può affidare, ai sensi del comma 10 dell'art. 26 CCNL vigente ("Istituzione e graduazione degli incarichi di posizione"), un incarico ad *interim* ad altro dipendente inquadrato nell'Area del personale di elevata qualificazione in possesso dei relativi requisiti. Lo svolgimento dell'incarico ad *interim* è retribuito con un importo, attribuito a titolo retribuzione di premialità, pari al 20% del valore economico complessivo dell'incarico su cui è attivato l'*interim*; esso non può superare i 12 mesi dalla data di assegnazione. Al termine del periodo di *interim*, qualora permanga la necessità di attribuire un nuovo incarico ad *interim* sul medesimo incarico, esso va riassegnato, ove possibile, con criterio di rotazione tra i dipendenti della stessa Area.

Art. 3.2 - Graduazione e trattamento economico degli incarichi di posizione

1. La graduazione degli incarichi di posizione è effettuata dall'Agenzia sulla base dei seguenti criteri e parametri, i quali possono essere integrati e adattati alla specifica situazione organizzativa:
 - a) dimensione organizzativa di riferimento
 - b) presenza di eterogeneità e dinamicità delle condizioni ambientali di riferimento
 - c) grado di complessità, autonomia e responsabilità, anche amministrativa e gestionale, e controllo secondo gli obiettivi di pertinenza dell'incarico oggetto di assegnazione
 - d) livello di governo dei processi nell'attività/servizio di riferimento
 - e) grado di competenza specialistico - funzionale o professionale
 - f) valenza strategica dell'incarico oggetto di assegnazione rispetto alla mission e agli obiettivi propri dell'Agenzia
 - g) affidamento di programmi di aggiornamento, tirocinio e formazione in rapporto alle esigenze formative dell'Agenzia

Si assume che ciascun criterio indicato al comma 1 abbia la stessa importanza relativa e che, quindi, il punteggio massimo raggiungibile sia di 20 punti per ciascun criterio, secondo la seguente griglia:

PUNTEGGIO PER SINGOLI CRITERI (INCARICHI DI POSIZIONE)							
Dimensione organizzativa di riferimento	Eterogeneità e dinamicità delle condizioni ambientali di riferimento	Grado di complessità, autonomia e responsabilità	Livello di governo dei processi nell'attività/servizio di riferimento	Grado di competenza	Valenza strategica dell'incarico	Affidamento di programmi di aggiornamento, tirocinio e formazione	TOTALE
20	20	20	20	20	20	20	140

La valutazione di ciascun fattore avviene attraverso i criteri sopra descritti, sulla base di una scala di giudizio articolata in tre classi: bassa, media e alta. Per ciascuna classe è assegnato un valore minimo e uno massimo, secondo la seguente regola: al giudizio basso corrisponde il *range* da 5 a 10 punti, al giudizio medio il *range* da 11 a 15 punti, al giudizio alto il *range* da 16 a 20 punti:

CRITERIO DI VALUTAZIONE	CLASSI DI GIUDIZIO		
	BASSA	MEDIA	ALTA
	5 - 10	11 - 15	16 - 20
Dimensione organizzativa di riferimento	Ambito di competenze a valere su attività circoscritte alla singola struttura semplice o complessa	Ambito di competenze a valere su attività di ambito dipartimentale o interdipartimentale	Ambito di competenze a valere su attività inerenti il sistema agenziale nel complesso
Eterogeneità e dinamicità delle condizioni ambientali di riferimento	Attività monodisciplinare/ruolo	Coinvolgimento in altre discipline/ruoli, attività dinamiche in evoluzione	Coinvolgimento in altre discipline/ruoli, attività dinamiche in evoluzione, eterogenee e/o orientate all'emergenza
Grado di complessità, autonomia e responsabilità	base/medio	rilevante	elevato/alto
Livello di governo dei processi nell'attività/servizio di riferimento	base/medio	rilevante	elevato/alto
Grado di competenza	base/medio	rilevante	elevato/alto
Valenza strategica dell'incarico	base/medio	rilevante	elevato/alto

Affidamento di programmi di aggiornamento, tirocinio e formazione	base/medio	rilevante	elevato/alto
---	------------	-----------	--------------

2. Il trattamento economico derivante dall'attribuzione dell'incarico di posizione assume la denominazione di "Indennità di posizione", che si compone di una parte fissa - coincidente con il valore minimo di euro 10.000 annui lordi per tredici mensilità - e di una parte variabile lorda per tredici mensilità, che insieme rappresentano il valore economico complessivo d'incarico. Il valore complessivo dell'indennità di posizione - inteso come somma della parte fissa e della parte variabile - è definito entro il valore massimo annuo lordo per tredici mensilità di euro 20.000.

Sulla base dei criteri di cui al comma 1, l'indennità di posizione è attribuita secondo il punteggio conseguito per ogni incarico individuato, calcolato come sommatoria dei punteggi specifici assegnati ai singoli criteri, nei limiti delle risorse disponibili nel fondo denominato "Incarichi, progressioni economiche e indennità professionali" di cui all'art. 102 CCNL vigente, determinando le seguenti classi economiche:

Classe economica	Punteggio Conseguito (P)	Valore indennità attribuita (calcolato su 13 mensilità)
BASSA	35 - 70	10.000,00
MEDIA	71 - 90	15.000,00
ALTA	91 - 100	20.000,00

3. Il valore dell'indennità di posizione parte fissa assorbe e ricomprensce:
- l'eventuale valore dell'indennità di coordinamento, già ad esaurimento, prevista dall'art. 21, commi 1 e 2, del CCNL del 21.5.2018 nella misura annua lorda di euro 1.678,48 per tredici mensilità
 - l'eventuale valore dell'indennità di cui all'art. 86, comma 5, del CCNL del 21.5.2018 nella misura annua lorda di euro 309,84 per dodici mensilità
 - il compenso per il lavoro straordinario, ad eccezione della pronta disponibilità eccezionalmente effettuata in relazione all'organico previsto o alla situazione contingente del personale in servizio o dimensione organizzativa di riferimento (in tal caso, le ore sono remunerate secondo l'art. 44 commi 6 e 7 ("Servizio di pronta disponibilità"), così come disposto dal vigente Regolamento Aziendale in materia

Per le altre indennità resta fermo quanto previsto al CAPO III del TITOLO X del CCNL vigente ("Sistema Indennitario").

4. Al personale cui è conferito l'incarico di posizione spetta la corresponsione della premialità nel caso di valutazione positiva.

Art. 3.3 - Conferimento, durata, rinnovo e revoca degli incarichi di posizione

1. Gli incarichi di posizione (artt. 25, 26 e 27 CCNL vigente) sono conferibili, dopo il superamento del periodo di prova, al personale di tutti i ruoli di cui all'art. 15 comma 3, lett. e) CCNL vigente ("Il sistema di classificazione del personale"), inquadrato nell'area del personale di elevata qualificazione ec on rapporto di lavoro a tempo pieno. Non sono conferibili incarichi di posizione al personale di cui all'art. 15 CCNL vigente ("Il sistema di classificazione del personale"), comma 3, lettere a), b), c) e d), inquadrato nelle seguenti aree: personale di supporto, operatori, assistenti, professionisti della salute e dei funzionari.
2. Gli incarichi di posizione per il personale a tempo indeterminato sono conferiti a tempo determinato ed hanno una durata di 5 anni o, per i rapporti a tempo determinato e per il personale in comando, anche di durata inferiore corrispondente alla durata dell'incarico o del comando. La durata può essere

inferiore anche nel caso in cui coincida con il conseguimento del limite di età per il collocamento a riposo dell'interessato. In caso di cessazione anticipata dall'incarico è facoltà del Direttore Generale individuare un candidato tra quelli risultanti idonei nella procedura di cui all'art. 9.

3. Nel caso di vacanza di incarico, prima dell'avvio della procedura di cui all'art. 16 comma 1 CCNL vigente ("Area del personale di elevata qualificazione"), è facoltà dell'Agenzia attivare una procedura di selezione interna mediante avviso, destinata al solo personale già appartenente all'area di elevata qualificazione interessato a ricoprire un diverso incarico al fine di acquisirne la disponibilità. I criteri selettivi di comparazione sono riportati nell'avviso di selezione che potrà prevedere anche eventuale colloquio.
4. Nella selezione di cui al comma 3 deve essere prevista la valutazione ponderata di tutti i titoli presentati dai candidati, in relazione alle peculiarità professionali che caratterizzano i ruoli e i profili dell'Area e in particolare deve essere attribuito un peso equilibrato all'esperienza professionale, ad eventuali particolari master acquisiti, agli altri titoli culturali e professionali, ai corsi di aggiornamento e qualificazione professionale ai fini del conferimento dell'incarico, escludendo, quindi automatismi generalizzati e basati sull'anzianità di servizio.
5. Gli incarichi di cui al presente articolo sono attribuiti ai neoassunti dopo il superamento del periodo di prova, dal Direttore Generale dell'Agenzia, con provvedimento scritto e motivato che ne riporta i contenuti ivi inclusi, in particolare, la descrizione delle linee di attività, i criteri, la procedura di valutazione, il trattamento economico e gli obiettivi generali da conseguire.
6. Gli incarichi di posizione possono essere rinnovati a seguito della valutazione positiva al termine dell'incarico unitamente all'assenza di provvedimenti disciplinari negli ultimi due anni superiori alla multa. Qualora, al termine dell'incarico, la valutazione sia negativa o vi sia la presenza di provvedimenti disciplinari negli ultimi due anni superiori alla multa, al dipendente viene affidato altro incarico di posizione di valore economico complessivo inferiore e non si dà luogo alla corresponsione della parte variabile nel primo anno di affidamento, ferma restando la garanzia della parte fissa dell'indennità di posizione. Non si dà luogo alla corresponsione della retribuzione di premialità nell'anno di mancato rinnovo dell'incarico.
7. Allo scopo di assicurare senza soluzione di continuità l'eventuale rinnovo o l'affidamento di altro incarico, tre mesi prima della naturale scadenza dell'incarico stesso viene effettuata dal dirigente di riferimento la valutazione di fine incarico di cui all'art. 34 comma 1 CCNL vigente ("Valutazione degli incarichi di posizione e di funzione").
8. Il Direttore Generale, con atto scritto e motivato, previa contestazione e nel rispetto del principio del contraddittorio, può disporre la revoca dell'incarico prima della scadenza per effetto:
 - a) della valutazione negativa annuale ai sensi dell'art. 34 CCNL vigente ("Valutazione degli incarichi di posizione e di funzione")
 - b) a seguito di procedimenti disciplinari conclusi con la comminazione di una sanzione superiore alla multa
9. Comportano altresì la revoca dell'incarico:
 - a) la rinuncia dell'interessato
 - b) la richiesta dell'interessato di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale
10. La revoca dell'incarico comporta l'affidamento di altro incarico di posizione di valore economico complessivo inferiore e non si dà luogo alla corresponsione della parte variabile nel primo anno di affidamento, ferma restando la garanzia della parte fissa dell'indennità di posizione. Non si dà luogo alla corresponsione della retribuzione di premialità nell'anno di revoca dell'incarico.
11. Qualora l'Agenzia, a seguito di processi di riorganizzazione derivanti dalla modifica dell'atto aziendale

(da cui emerga un nuovo modello organizzativo con ricollocazione delle funzioni - accorpamenti, divisioni di funzioni, spostamento di competenze ecc. - che incidono sull'attività che forma oggetto dell'incarico di posizione, in modo tale che la modifica renda inattuabile la relativa funzione), debba conferire un incarico diverso da quello precedentemente svolto prima della relativa scadenza o alla scadenza stessa, il dipendente resta inquadrato nell'area, ruolo e profilo di appartenenza e allo stesso viene affidato altro incarico di posizione anche di valore economico complessivo inferiore, ferma restando la garanzia della parte fissa dell'indennità di posizione.

12. La revoca dell'incarico comporta la perdita della relativa indennità di incarico. Il dipendente resta inquadrato nella categoria di appartenenza e viene restituito alle funzioni proprie del profilo di appartenenza con corresponsione del relativo trattamento economico.

Art. 4 - Incarichi di funzione: contenuto e requisiti

Art. 4.1 - Contenuto e requisiti degli incarichi di funzione organizzativa

1. L'incarico di funzione organizzativa (art. 28 CCNL vigente) è conferibile al solo personale inquadrato nell'area dei professionisti della salute e dei funzionari, nel cui ambito comporta l'assunzione di specifiche responsabilità, anche gestionali e amministrative, quali:
 - per il personale del ruolo sanitario: processi di prevenzione e formativi, anche di tutoraggio, connessi all'esercizio della funzione sanitaria con autonomia, conoscenze e abilità, anche elevate, atti ad organizzare e coordinare fattivamente l'attività propria e dei colleghi
 - per il personale dei ruoli amministrativo, professionale e tecnico: processi connessi alla gestione di servizi complessi, caratterizzati da un grado di autonomia gestionale e organizzativa, conoscenze e abilità, anche elevate, atti ad organizzare e coordinare fattivamente l'attività propria e dei colleghi
2. Per il conferimento degli incarichi di funzione organizzativa è richiesto il possesso dei seguenti requisiti:
 - diploma di laurea o titolo equipollente
 - almeno 5 anni di esperienza professionale nel profilo di appartenenza (nel cui computo rientrano anche i periodi di servizio maturati, con o senza soluzione di continuità, a tempo determinato e/o a tempo parziale, presso Aziende od Enti del comparto di cui all'art. 1 CCNL vigente nonché presso altre amministrazioni di comparti diversi, ovvero presso ospedali privati accreditati o presso le Università pubbliche e private dei paesi dell'Unione Europea nel medesimo o corrispondente profilo)
 - avere riportato valutazioni annuali di performance individuale positive nell'ultimo biennio o comunque delle ultime due valutazioni disponibili in ordine cronologico, in caso di impossibilità ad effettuare la valutazione di almeno una delle annualità a causa di assenza dal servizio, e l'assenza di provvedimenti disciplinari negli ultimi due anni superiori alla multa
 - per la sola funzione di coordinamento, che rappresenta una tipologia di incarico nell'ambito degli incarichi di funzione organizzativa per il personale del ruolo sanitario, il possesso dei requisiti di cui all'art. 6, comma 4 e 5, Legge n. 43/2006, come meglio specificati giusta Decreto 03/11/1999 n. 509, art. 3, del Ministro dell'università e della ricerca scientifica e tecnologica e Regolamento di cui al Decreto 22/10/2004 n. 270 del Ministro dell'istruzione, dell'università e della ricerca

Art. 4.2 Contenuto e requisiti degli incarichi di funzione professionale

1. Contenuto

L'incarico di funzione professionale (art. 29 CCNL vigente) è conferibile sia al personale inquadrato nell'area dei professionisti della salute e dei funzionari, che al personale inquadrato nell'area degli assistenti e nell'area degli operatori.

Con riferimento ai sottostanti ruoli e aree di classificazione, sono individuabili i seguenti contenuti minimi delle attività caratterizzanti l'incarico di funzione professionale in relazione alle aree di appartenenza, correlate alla iscrizione ad albi professionali ove esistenti ove richiesto per l'esercizio della professione; tali contenuti sono aggiuntivi e/o maggiormente complessi e richiedono significative competenze professionali rispetto a quelle proprie del profilo posseduto.

Area dei professionisti della salute e dei funzionari (complessità media/elevata)

- per il personale del ruolo sanitario: attività con rilevanti contenuti professionali e specialistici, diagnostici, di prevenzione con eventuali funzioni di processo e responsabilità di risultato
- per il personale dei ruoli amministrativo, tecnico e professionale: attività caratterizzate da rilevanti conoscenze specialistiche in materia amministrativa/contabile, tecnica o professionale, anche trasversale, con funzioni di processo e responsabilità di risultato

Area degli assistenti (complessità base/media/elevata)

- per il personale del ruolo sanitario: attività caratterizzate da significativa conoscenza ed esperienza maturate negli ambiti professionali e specialistici
- per il personale dei ruoli amministrativo, tecnico e professionale: punto di riferimento del processo tecnico organizzativo o amministrativo contabile

Area degli operatori (complessità base/media/elevata)

- per il personale del ruolo sanitario: attività con particolari contenuti professionali e specialistici
- per il personale dei ruoli amministrativo, tecnico e professionale: svolgimento di funzioni di primo coordinamento operativo nell'ambito del gruppo di lavoro di riferimento

Tali contenuti sono aggiuntivi e/o maggiormente complessi, richiedono significative competenze professionali rispetto a quelle proprie del profilo posseduto e non si applicano agli incarichi di funzione professionale di base per il personale inquadrato nell'area dei professionisti della salute e dei funzionari, di cui all'art. 31 comma 1, lett. a) CCNL vigente ("Conferimento, durata, rinnovo e revoca degli incarichi di funzione organizzativa e professionale"). Come già ribadito all'art. 2 del presente Regolamento, il personale inquadrato nell'area dei professionisti della salute e dei funzionari con incarico di funzione professionale di base di cui all'art. 31 comma 1, lett. a) CCNL vigente esercita compiti e attività connesse all'area e al profilo di appartenenza aderenti all'organizzazione della struttura aziendale di assegnazione. Tale incarico è automaticamente aggiornato in relazione ad eventuali successive strutture aziendali di assegnazione.

2. Requisiti

Per il conferimento degli incarichi di funzione professionale è richiesto il possesso dei seguenti requisiti, in relazione alle diverse aree e ruoli:

a) per l'area dei professionisti della salute e dei funzionari:

- a1) al personale neoassunto e al personale già in servizio non destinatario di un incarico di media o elevata complessità, è automaticamente riconosciuto un incarico di complessità base
- a2) l'incarico di complessità media ed elevata, in relazione al ruolo di appartenenza, prevede i seguenti requisiti per il personale del:

Ruolo sanitario

- Incarico di "professionista specialista": possesso del master di primo livello per le funzioni specialistiche secondo quanto disposto dall'art. 6 della Legge n. 43/2006, valutazione positiva della performance individuale con riferimento all'ultimo biennio o comunque le ultime due 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 e assenza di provvedimenti disciplinari negli ultimi due anni superiori alla multa
- Incarico di "professionista esperto": acquisizione di competenze avanzate tramite percorsi

formativi complementari individuati dall'Agenzia con apposito regolamento, unitamente al possesso di una esperienza professionale di tre anni, valutazione positiva della performance individuale con riferimento all'ultimo biennio o comunque le ultime due 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 e assenza di provvedimenti disciplinari negli ultimi due anni superiori alla multa

- Incarico di "funzione professionale": 5 anni di esperienza professionale maturati nel profilo di appartenenza, valutazione positiva della performance individuale con riferimento all'ultimo biennio o comunque le ultime due 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 e assenza di provvedimenti disciplinari negli ultimi due anni superiori alla multa

Ruoli amministrativo, professionale e tecnico

- Incarico di "funzione professionale": 5 anni di esperienza professionale maturati nel profilo di appartenenza, valutazione positiva della performance individuale con riferimento all'ultimo biennio o comunque le ultime due 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 e assenza di provvedimenti disciplinari negli ultimi due anni superiori alla multa

b) per le aree degli assistenti e degli operatori:

- per gli incarichi di qualsiasi complessità: almeno 15 anni di esperienza nel profilo di appartenenza, il titolo di abilitazione se richiesto per l'esercizio della professione, valutazione positiva della performance individuale con riferimento all'ultimo biennio o comunque le ultime due 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 e assenza di provvedimenti disciplinari negli ultimi due anni superiori alla multa

3. *Nel computo degli anni di esperienza professionale di cui al comma 2, lettere a2) e b) rientrano anche i periodi di servizio maturati, con o senza soluzione di continuità, a tempo determinato e/o a tempo parziale, presso Aziende od Enti del comparto di cui all'art. 1 ("Campo di applicazione") CCNL vigente nonché presso altre amministrazioni di comparti diversi, ovvero presso ospedali privati accreditati o presso le Università pubbliche e private dei paesi dell'Unione Europea nel medesimo o corrispondente profilo.*

Art. 5 - Criteri per la graduazione e trattamento economico degli incarichi di funzione

1. La graduazione degli incarichi di funzione organizzativa assegnati solo al personale appartenente all'area dei professionisti della salute e dei funzionari viene suddivisa in due fasce economiche:
 - a) incarichi di complessità media
 - b) incarichi di complessità elevata
2. La graduazione degli incarichi di funzione professionale assegnati al personale appartenente all'area dei professionisti della salute e dei funzionari e al personale appartenente all'area degli assistenti e all'area degli operatori viene suddivisa in tre fasce economiche:
 - a) incarico di complessità base
 - b) incarichi di complessità media
 - c) incarichi di complessità elevata

La graduazione degli incarichi di funzione riguarda le tipologie di cui alle lettere a) e b) del comma 2 (incarichi di funzione organizzativa) e le tipologie di cui alle lettere b) e c) del comma 3 (incarichi di funzione professionale); il personale con incarico di funzione professionale di base esercita attività e funzioni connesse all'area e al profilo di appartenenza aderenti all'organizzazione della struttura aziendale di assegnazione.

3. Il numero massimo di incarichi di funzione organizzativa e professionale di complessità elevata istituibili dall'Agenzia non può superare complessivamente il 20% del numero degli incarichi di funzione organizzativa e professionale di complessità media. Tale percentuale può essere incrementata a livello aziendale compatibilmente con le disponibilità del fondo di cui all'art. 102 CCNL vigente ("Fondo incarichi, progressioni economiche e indennità professionali").
4. Ai fini dell'attribuzione delle indennità di funzione organizzativa e professionale e limitatamente ai livelli di complessità media ed elevata del personale appartenente all'area dei professionisti della salute e dei funzionari e ai livelli di complessità base, media ed elevata del personale appartenente all'area degli assistenti e all'area degli operatori, l'Agenzia individua i criteri in base ai quali graduare i diversi incarichi di funzione avendo riguardo anche ai criteri previsti dall'art. 30 CCNL vigente e precisamente:
 - dimensione organizzativa di riferimento, determinata dalla collocazione dell'incarico nell'assetto organizzativo, anche in relazione all'effettiva presenza di posizioni dirigenziali sovraordinate
 - livello di autonomia e responsabilità della funzione, determinato dalle azioni e poteri di competenza e dai risultati da conseguire
 - tipo di specializzazione richiesta, correlata alla necessità più o meno elevata di competenze professionali specifiche al settore organizzativo cui è finalizzato l'incarico
 - complessità ed implementazione delle competenze, connessa all'articolazione aziendale nell'ambito della quale si colloca l'incarico di funzione, anche con riferimento ai fattori della multisettorialità, multidisciplinarietà e multiprofessionalità, alla entità delle risorse umane, finanziarie, tecnologiche e/o strumentali direttamente gestite o coordinate funzionalmente e al livello di conoscenze necessarie per svolgere le funzioni richieste in relazione ai fattori predetti
 - valenza strategica dell'incarico rispetto agli obiettivi che l'Agenzia intende conseguire, in relazione al grado di integrazione e di coordinamento delle articolazioni interne alla struttura nonché al livello di interrelazione con altri settori interni ed esterni all'Agenzia

Si assume che ciascun criterio indicato al comma 5 abbia la stessa importanza relativa e che, quindi, il punteggio massimo raggiungibile sia di 20 punti per ciascun criterio.

PUNTEGGIO PER SINGOLI CRITERI (INCARICHI DI FUNZIONE)					
Dimensione organizzativa	Livello di autonomia e responsabilità	Tipo di specializzazione	Complessità e implementazione delle competenze	Valenza strategica	Totale
20	20	20	20	20	100

La valutazione di ciascun fattore avviene attraverso i criteri sopra descritti, sulla base di una scala di giudizio articolata in tre classi: bassa, media e alta. Per ciascuna classe è assegnato un valore minimo e uno massimo, secondo la seguente regola: al giudizio basso corrisponde il *range* da 5 a 10 punti, al giudizio medio il *range* da 11 a 15 punti, al giudizio alto il *range* da 16 a 20 punti:

CRITERIO DI VALUTAZIONE	CLASSI DI GIUDIZIO		
	BASSA	MEDIA	ALTA
	5 - 10	11 - 15	16 - 20
Dimensione organizzativa	Adeguate livello di discrezionalità delegata e/o esercitata per l'incarico	Notevole livello di discrezionalità delegata e/o esercitata per l'incarico	Notevole livello di discrezionalità delegata e/o esercitata per l'incarico in assenza di un dirigente immediatamente sovraordinato
Livello di autonomia e responsabilità	Esecuzione o supervisione di una o più attività specifiche quanto a obiettivi e contenuti; responsabilità	Integrazione o coordinamento, operativo o concettuale, di attività relativamente omogenee per natura o obiettivi	Assunzione diretta di responsabilità gestionali, integrazione e coordinamento operativi e concettuali di attività diverse

	su obiettivi parziali		per natura e obiettivi
Tipo di specializzazione	Buona padronanza di una tecnica richiedente la conoscenza di una serie di pratiche e/o quadri normativi e/o teoria o principi scientifici	Competenza ottenuta con una lunga permanenza in un campo specializzato o tecnico (competenza più esperienza pluriennale sul campo)	Sicura padronanza di tecniche, pratiche, quadri normativi e teorie acquisite tramite una vasta e variegata esperienza e/o una specifica preparazione (competenza multidisciplinare)
Complessità e implementazione delle competenze	Esistenza di procedure e norme definite che forniscono un quadro generale ben determinato per identificare, definire e risolvere i problemi connessi all'incarico; contesto standardizzato	Contesto diversificato e ampio; il titolare dell'incarico deve adattare o definire nuovi metodi e procedure	Contesto innovativo; molti elementi di incertezza che rendono difficile utilizzare metodi e strumenti appresi in esperienze precedenti; necessario il pensiero creativo e originale
Valenza strategica	Incarico che influenza in modo remoto i risultati strategici definiti nei documenti di programmazione	Incarico che influenza in modo da contribuire ai risultati strategici definiti nei documenti di programmazione	Incarico che influenza in maniera diretta e rilevante i risultati strategici definiti nei documenti di programmazione

5. Il trattamento economico derivante dall'attribuzione dell'incarico di funzione assume la denominazione di "Indennità di funzione" e individua l'importo della relativa indennità entro il valore minimo e massimo previsti negli art. 32 CCNL vigente ("Trattamento economico degli incarichi di funzione del personale dell'area dei professionisti della salute e dei funzionari") e art. 33 CCNL vigente ("Trattamento economico degli incarichi di funzione del personale dell'area degli assistenti e dell'area degli operatori"), tenendo conto delle eventuali linee di indirizzo regionali.
6. L'indennità di funzione, per gli incarichi di media ed elevata complessità, si compone di una parte fissa - coincidente con il valore minimo di cui alla tabella riportata al comma 4 - e di una parte variabile, il cui valore è definito entro il valore massimo annuo; insieme rappresentano il valore complessivo dell'incarico. Tali valori sono lordi per tredici mensilità.
7. L'indennità di funzione per gli incarichi professionali di base, per tutti i ruoli del personale dell'area dei professionisti della salute e dei funzionari, è composto della sola parte fissa, stabilita in euro 1.000 annui, compresa la tredicesima mensilità, fatto salvo quanto previsto all'art. 32 comma 8 CCNL vigente, riportato al comma 3 art. 2 del presente Regolamento, (incremento a livello aziendale di un importo non superiore a euro 300,00) ove in sede di contrattazione integrativa siano state individuate le relative risorse a copertura nell'ambito del fondo di cui all'art. 102 CCNL vigente ("Fondo incarichi, progressioni economiche e indennità professionali").
8. Il valore dell'indennità di funzione parte fissa degli incarichi di media ed elevata complessità corrisposta al personale appartenente all'area dei professionisti della salute e dei funzionari assorbe e ricomprende:
 - l'eventuale valore dell'indennità di coordinamento, già ad esaurimento, prevista dall'art. 21, commi 1 e 2, del CCNL del 21.5.2018 nella misura annua lorda di euro 1.678,48 per tredici mensilità
 - l'eventuale valore dell'indennità di cui all'art. 86, comma 5, del CCNL del 21.5.2018 nella misura annua lorda di euro 309,84 per dodici mensilità
 - il compenso per il lavoro straordinario, fatto salvo quanto previsto all'art. 31 comma 7 del CCNL vigente ("Conferimento, durata, rinnovo e revoca degli incarichi di funzione organizzativa e professionale")

Sulla base dei criteri di cui al comma 4, l'indennità di funzione per gli incarichi di media ed elevata

complessità corrisposta al personale appartenente all'area dei professionisti della salute e dei funzionari è attribuita secondo il punteggio complessivo per ogni incarico individuato, calcolato come sommatoria dei punteggi conseguiti assegnati ai singoli criteri, nei limiti delle risorse disponibili nel fondo denominato "Incarichi, progressioni economiche e indennità professionali" di cui all'art. 102 CCNL vigente, determinando le seguenti classi economiche di pesatura:

*Classi di pesatura incarichi di funzione
area dei professionisti della salute e dei funzionari per fasce di punteggio*

Classe economica di pesatura	Punteggio Complessivo (P)	Valore indennità attribuita (calcolato su 13 mensilità)	
		Parte fissa	Parte variabile
BASE	25 - 50	4.000,00	2.000,00
MEDIA	51 - 70	4.000,00	5.500,00
* ELEVATA ?	71 - 90	9.501,00	1.499,00
ALTA ?	91 - 100	9.501,00	3.999,00

9. L'indennità di funzione per gli incarichi di bassa, media ed elevata complessità del personale appartenente all'area degli assistenti e all'area degli operatori è analogamente attribuita secondo il punteggio complessivo per ogni incarico individuato, calcolato come sommatoria dei punteggi conseguiti assegnati ai singoli criteri precedentemente esposti, nei limiti delle risorse disponibili nel fondo denominato "Incarichi, progressioni economiche e indennità professionali" di cui all'art. 102 CCNL vigente. Il valore complessivo dell'indennità di funzione è definito in funzione del livello di complessità dell'incarico attribuito nei valori annui lordi da corrispondersi per tredici mensilità di cui alla seguente tabella:

*Classi di pesatura incarichi di funzione
area degli assistenti e degli operatori per complessità dell'incarico*

Area	Tipologia Incarico di funzione attribuibile	Complessità (valori annui lordi per 13 mensilità)		
		Base	Media	Elevata
Assistenti	Funzione Professionale	930,00	1.800,00	3.000,00
Operatori	Funzione Professionale	700,00	1.500,00	2.000,00

Art. 6 - Conferimento, durata, rinnovo e revoca degli incarichi di funzione

L'Agenzia conferisce gli incarichi di funzione organizzativa e professionale (art. 31 CCNL vigente) al seguente personale:

- Al personale appartenente all'area dei professionisti della salute e dei funzionari:
 - Per il personale neoassunto e per il personale non destinatario di un incarico di media o elevata complessità, è attribuito un incarico di funzione professionale di complessità base
 - Alla maturazione dei requisiti di cui all'Art. 28, comma 2 ("Contenuto e requisiti degli incarichi di funzione organizzativa") e Art. 29, comma 3, lett. a2) CCNL vigente ("Contenuto e requisiti degli incarichi di funzione professionale") è conferibile un incarico di funzione organizzativa o professionale di complessità media o elevata
- Al personale appartenente all'area degli operatori e all'area degli assistenti in possesso dei requisiti di cui al comma 3, lett. b) dell'art. 29 CCNL vigente ("Contenuto e requisiti degli incarichi di funzione professionale") è conferibile un incarico di funzione professionale di complessità base, media o elevata.
- Gli incarichi di funzione di cui ai commi 1, lett. b) e 2 del presente articolo sono conferiti a tempo determinato ed hanno una durata di 5 anni o, per i rapporti a tempo determinato e per il personale in comando, una durata corrispondente alla durata dell'incarico o del comando; essi sono rinnovabili

previa valutazione positiva. La durata può essere inferiore se coincide con il conseguimento del limite di età per il collocamento a riposo dell'interessato. Per gli incarichi di funzione professionale di base di cui al comma 1, lett. a) al termine del primo quinquennio è fatta salva la possibilità di conferire, ai sensi del comma 1, lett. b), un incarico di funzione organizzativa o professionale di complessità media o elevata in presenza dei requisiti di cui agli artt. 28 CCNL vigente ("Contenuto e requisiti degli incarichi di funzione organizzativa") e 29 ("Contenuto e requisiti degli incarichi di funzione professionale"). Gli incarichi di funzione professionale sono conferibili anche al personale con rapporto di lavoro a tempo parziale, qualora il valore economico di tali incarichi sia definito in misura non superiore a euro 3.000,00. In tali casi il valore economico dell'incarico è rideterminato in proporzione alla durata della prestazione lavorativa.

4. L'Agenzia, nel rispetto delle disposizioni e della legislazione nazionale e regionale vigente, nonché previo confronto ex art. 6 comma 3, lett. d) CCNL vigente ("Confronto"), formula in via preventiva i criteri per l'affidamento e revoca degli incarichi. L'Agenzia provvede altresì alla descrizione di ciascun incarico e, con esclusione degli incarichi di funzione professionale di base di cui al comma 1, lett. a), alla definizione dei criteri selettivi. I criteri selettivi vengono riportati nell'avviso di selezione.
5. Nella selezione di cui al comma 4 deve essere prevista la valutazione ponderata di tutti i titoli presentati dai candidati, in relazione alle peculiarità professionali che caratterizzano le aree, gli ambiti e i profili e in particolare deve essere attribuito un peso equilibrato all'esperienza professionale, al titolo/i di studio, agli altri titoli culturali e professionali, ai corsi di aggiornamento e qualificazione professionale, escludendo, quindi automatismi generalizzati e basati sull'anzianità di servizio. Nell'ambito della selezione per gli incarichi di funzione organizzativa o professionale sono da valorizzare la laurea magistrale o specialistica, il master universitario di primo o secondo livello o eventuali percorsi formativi.
6. Gli incarichi di funzione sono attribuiti dall'Agenzia in base alle risultanze della selezione di cui al comma 4 tra le domande di partecipazione, con esclusione degli incarichi di funzione professionale di base di cui al comma 1, lett. a), con provvedimento scritto e motivato che ne riporta i contenuti ivi inclusi, in particolare, la descrizione delle linee di attività, i criteri, la procedura di valutazione, il trattamento economico e gli obiettivi generali da conseguire.
7. Il dipendente cui è conferito un incarico di funzione svolge, laddove previsto, servizio di pronta disponibilità. In tal caso, le ore effettuate nel caso di chiamata sono remunerate secondo l'art. 44 commi 6 e 7 CCNL vigente ("Servizio di pronta disponibilità").
8. Gli incarichi di funzione, con esclusione degli incarichi di funzione professionale di base di cui al comma 1, lett. a) ai quali si applica il comma 3, terzo periodo, possono essere rinnovati previa valutazione positiva al termine dell'incarico e assenza di provvedimenti disciplinari negli ultimi due anni superiori alla multa.
9. Qualora, al termine dell'incarico, la valutazione sia negativa o vi sia la presenza di provvedimenti disciplinari negli ultimi due anni superiori alla multa, è prevista:
 - per il personale appartenente all'area degli operatori e all'area degli assistenti: la perdita dell'incarico;
 - per il personale appartenente all'area dei professionisti della salute e dei funzionari, con l'esclusione degli incarichi di funzione professionale di base di cui al comma 1, lett. a): l'attribuzione di un incarico professionale di complessità base.

Non si dà luogo alla corresponsione della retribuzione di premialità nell'anno di mancato rinnovo dell'incarico di complessità media ed elevata e per quello di complessità base nell'anno della valutazione negativa.

9. Il Direttore Generale, con atto scritto e motivato, previa contestazione e nel rispetto del principio del contraddittorio, può disporre la revoca dell'incarico prima della scadenza per effetto:

- a) della valutazione negativa annuale ai sensi dell'art. 34 CCNL vigente ("Valutazione degli incarichi di posizione e di funzione")
- b) a seguito di procedimenti disciplinari conclusi con la comminazione di una sanzione superiore alla multa

10. Comportano altresì la revoca dell'incarico:

- a) la rinuncia dell'interessato
- b) la richiesta dell'interessato di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale (in caso di incarico di funzione professionale con valore economico in misura pari o superiore a euro 3.000,00)

10. La revoca dell'incarico comporta:

- per il personale appartenente all'area degli operatori e all'area degli assistenti: la perdita dell'incarico
- per il personale appartenente all'area dei professionisti della salute e dei funzionari: la garanzia del solo incarico professionale di complessità base

Non si dà luogo alla corresponsione della retribuzione di premialità nell'anno di revoca dell'incarico.

11. Qualora l'Agenzia, a seguito di processi di riorganizzazione derivanti dalla modifica dell'atto aziendale (da cui emerga un nuovo modello organizzativo con ricollocazione delle funzioni - accorpamenti, divisioni di funzioni, spostamento di competenze ecc. - che incidono sull'attività che forma oggetto dell'incarico di posizione, in modo tale che la modifica renda inattuabile la relativa funzione), debba revocare l'incarico prima della relativa scadenza o alla scadenza stessa, il dipendente resta inquadrato nell'area, ruolo e profilo di appartenenza riacquisendo le funzioni proprie del profilo medesimo con corresponsione del relativo trattamento economico. Al personale:

- appartenente all'area degli operatori e all'area degli assistenti può essere affidato altro incarico di funzione anche di valore economico inferiore.
- appartenente all'area dei professionisti della salute e dei funzionari può essere affidato altro incarico di funzione anche di valore economico inferiore ma non al di sotto del valore dell'indennità di funzione di parte fissa corrispondente alla complessità dell'incarico revocato; il personale con incarico di funzione professionale di base di cui al comma 1, lett. a), eserciterà l'incarico nell'ambito della struttura aziendale di nuova assegnazione.

12. Qualora il dipendente, appartenente all'area dei professionisti della salute e dei funzionari, già titolare di incarico di funzione di complessità media o elevata, per effetto della relativa revoca ai sensi del comma 11 ritornasse titolare di un incarico di funzione professionale di complessità base, viene garantita la parte fissa dell'indennità di funzione corrispondente alla fascia di complessità dell'incarico revocato fino alla naturale scadenza dell'incarico precedentemente assegnato.

13. Qualora il dipendente, appartenente all'area degli operatori e all'area degli assistenti, già titolare di incarico di funzione professionale, per effetto della revoca ai sensi del comma 11 non sia destinatario di altro incarico, purché abbia maturato almeno 15 anni continuativi di incarichi con valutazioni di fine incarico nonché valutazioni annuali di performance individuale positive nell'ultimo biennio o comunque le ultime due 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, ha diritto ad un assegno a titolo personale non riassorbibile di importo pari al valore di un differenziale dell'area nel quale è inquadrato, a valere sul fondo di cui all'art. 102 CCNL vigente (Fondo incarichi, progressioni economiche e indennità professionali). Nel computo dei 15 anni rientra l'incarico di funzione professionale di complessità bassa, media o elevata.

14. Nel periodo di permanenza nell'incarico, il dipendente può partecipare alle selezioni per la progressione economica all'interno dell'area di appartenenza qualora sia in possesso dei relativi

requisiti.

Art. 7 - Procedure operative per il conferimento degli incarichi

1. Il Direttore Generale, sulla base dei criteri di cui agli articoli precedenti, definisce con atto formale di cui all'art. 2 l'elenco degli incarichi contenente, il numero, la denominazione, la tipologia, la declaratoria delle funzioni, la collocazione nell'organigramma agenziale, la complessità ed il peso economico.
2. Il conferimento dell'incarico avviene previa selezione dei candidati che presentano apposita domanda a seguito dell'emissione di apposito avviso interno pubblicato sul portale istituzionale Intranet per non meno di quindici giorni salvo termine inferiore per esigenze di carattere organizzativo; ogni aspirante ha facoltà di presentare domanda per massimo tre delle posizioni prevista dal predetto avviso interno.
3. L'avviso interno deve prevedere il termine di scadenza entro cui gli aspiranti alla selezione dovranno presentare apposita domanda corredata dai titoli prescritti. Non verranno prese in considerazione le istanze pervenute fuori termine e quelle non redatte con le modalità previste dall'avviso interno.
4. L'avviso interno deve contenere, per ciascun incarico, tutti gli elementi caratterizzanti i requisiti per l'accesso al medesimo nonché le funzioni e responsabilità proprie dell'incarico da ricoprire, individuate nei documenti di organizzazione, in modo da consentire in fase di svolgimento del colloquio la valutazione del curriculum e dei titoli presentati in relazione alle competenze e conoscenze richieste per lo svolgimento dell'incarico. Laddove l'incarico dovesse essere conferito a dipendente in posizione di comando la relativa indennità graverà sul fondo per il trattamento accessorio del personale regionale (art. 6, c. 3, L.R. 5/2005).
5. La selezione ha lo scopo di accertare, tramite valutazione dei titoli prescritti e del colloquio, il grado di idoneità dei candidati al conferimento dell'incarico. Per ciascuna selezione l'avviso indicherà eventuali ulteriori requisiti professionali che debbano essere obbligatoriamente posseduti per l'esercizio dell'incarico.
6. La struttura competente dell'amministrazione delle risorse umane provvede alla gestione delle procedure riguardanti l'emissione degli avvisi interni, l'acquisizione delle domande e la valutazione di regolarità delle medesime, ivi compreso il possesso dei requisiti di ammissione.
7. Ad apposita Commissione, nominata dal Direttore Generale e composta dal dirigente responsabile della struttura cui afferisce l'incarico di funzione nella qualità di Presidente, coadiuvato da altri due dirigenti individuati, se possibile, nell'ambito della medesima struttura e assistita da un segretario verbalizzante individuato in un dipendente ARPA Sicilia in possesso della qualificazione e professionalità adeguate ai compiti da svolgere, è affidata la valutazione di congruenza dei titoli dei candidati rispetto alle funzioni e responsabilità proprie dell'incarico oggetto di selezione e l'effettuazione del colloquio volto ad approfondire, sotto il profilo attitudinale e motivazionale, le competenze professionali, organizzative, gestionali e relazionali del candidato, avendo riguardo ai seguenti criteri:
 - natura e caratteristiche dei compiti da realizzare
 - requisiti culturali posseduti, attitudini rilevate, capacità professionale dimostrata
 - esperienza acquisita e conoscenze professionali possedute e grado di autonomia
 - capacità organizzative, gestionali e relazionali
8. La Commissione, al termine delle procedure in argomento, formula al Direttore Generale, per il singolo candidato, un profilo sintetico contenente le caratteristiche professionali e attitudinali utili ai fini della proposta di nomina debitamente motivata.

9. Il Direttore Generale, ricevute le proposte formulate dalle Commissioni a seguito di valutazione dei titoli ed effettuazione dei colloqui, e tenuto conto della natura e delle caratteristiche dei programmi da realizzare, nonché, ove possibile, del principio di rotazione degli incarichi, conferisce, con provvedimento scritto e motivato, gli incarichi.
10. Qualora il provvedimento di nomina da parte del Direttore Generale si discosti dalla proposta presentata dalle Commissioni per la valutazione dei titoli e l'effettuazione del colloquio, ne dà formalmente atto nello stesso con adeguata motivazione.
11. Nel provvedimento di incarico è riportata la durata e il contenuto dell'incarico medesimo, ivi inclusa, in particolare, la descrizione delle linee di attività, nonché l'indicazione di eventuali specifici obiettivi di mandato che saranno oggetto di valutazione intermedia e finale, nel quadro delle verifiche di cui al successivo articolo 10.
12. Le diverse tipologie di incarichi non sono cumulabili tra loro.
13. Salvo quanto diversamente previsto nell'atto formale di cui all'art. 2 del presente Regolamento, l'incaricato di funzione, in caso di appartenenza ad altra struttura, è trasferito per tutta la durata dell'incarico presso la struttura dove è istituito l'incarico di funzione assegnato.

Qualora la sede di assegnazione sia diversa da quella di appartenenza del soggetto incaricato, in caso di cessazione dell'incarico di funzione, il dipendente, di norma, rientra nella struttura di assegnazione originaria.

Art. 8 - Criteri di valutazione degli incarichi di posizione e di funzione

1. Il risultato delle attività svolte dai dipendenti titolari di incarico è soggetto a specifica valutazione annuale nonché, con esclusione degli incarichi di funzione professionale di base di cui all'art. 31, comma 1, lett. a) ("Conferimento, durata, rinnovo e revoca degli incarichi di funzione organizzativa e professionale") a valutazione finale al termine dell'incarico. Nella valutazione di termine incarico si tiene conto anche delle valutazioni annuali.
2. I criteri e la procedura di valutazione devono essere preventivamente posti a conoscenza dell'interessato in sede di attribuzione dell'incarico, come previsto dall'art. 27 comma 6 ("Conferimento, durata, rinnovo e revoca degli incarichi di posizione") e dall'art. 31 comma 6 CCNL vigente ("Conferimento, durata, rinnovo e revoca degli incarichi di funzione organizzativa e professionale").
3. La valutazione annuale è effettuata nell'ambito del ciclo della performance ed il suo esito positivo dà titolo alla corresponsione dei premi correlati alla performance organizzativa e individuale.
4. La valutazione viene effettuata altresì alla scadenza dell'incarico ed è rilevante per l'affidamento dello stesso o di altri incarichi. In particolare, allo scopo di assicurare senza soluzione di continuità l'eventuale rinnovo o l'affidamento di altro incarico, tre mesi prima della naturale scadenza dell'incarico stesso viene effettuata la valutazione di fine incarico. Il valutatore di prima istanza è il dirigente sovraordinato.
5. L'Agenzia prima di procedere alla definitiva formalizzazione di una valutazione negativa acquisisce, in contraddittorio, le considerazioni del dipendente interessato, anche assistito dalla organizzazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato o da persona o legale di sua fiducia.
6. Lo strumento e la metodologia per la valutazione dei titolari di incarichi funzionali vanno opportunamente raccordati con la metodologia di valutazione in uso per tutto il personale, in relazione alle funzioni e responsabilità e agli obiettivi strategici che l'Agenzia intende perseguire con tali incarichi. Le dimensioni da valutare atterranno alle seguenti aree:
 - competenze
 - comportamento organizzativo e gestione delle risorse

- formazione e aggiornamento
 - risultati in relazione agli obiettivi assegnati
7. Il procedimento di valutazione è informato ai seguenti principi: trasparenza dei criteri generali; conoscenza diretta dell'attività del valutato da parte del soggetto che in prima istanza effettua la valutazione; partecipazione al procedimento e informazione adeguata del valutato; in presenza di giudizio negativo, contraddittorio nel quale devono essere acquisite le controdeduzioni dell'interessato.
 8. I risultati finali della valutazione sono riportati nel fascicolo personale e costituiscono parte integrante degli elementi di valutazione per la conferma o il conferimento di altri incarichi.

Art. 9 - Trattamento giuridico ed economico

1. Gli incarichi di posizione e di funzione non comportano mutamento del profilo professionale e della categoria nella quale il dipendente è inquadrato, ma soltanto il mutamento delle funzioni, che cessano allo scadere dell'incarico.
2. Nel periodo di permanenza nell'incarico, il dipendente, qualora sia in possesso dei relativi requisiti, può partecipare alle selezioni per la progressione economica orizzontale.
7. Fatti salvi i casi diversamente disciplinati dalla legge, nel caso di assenza o impedimento del titolare di incarico di posizione e di funzione, riferita all'anno solare:
 - superiore a 45 giorni consecutivi e inferiore a 5 mesi, l'incarico viene sospeso e cessa la corresponsione dell'indennità;
 - superiore ai 5 mesi, l'Agenzia procede alla nomina di un nuovo incaricato, dichiarando la decadenza dall'incarico del titolare assente.
9. Nel caso in cui l'incarico di funzione si renda vacante prima della naturale scadenza (per dimissioni, rinuncia del titolare, revoca), il Direttore generale può disporre la cancellazione dell'incarico medesimo, ovvero decidere in merito alla riassegnazione che avviene, di norma, mediante utilizzo della selezione originaria. In tal caso, l'incarico mantiene la scadenza naturale, purché non inferiore a tre anni, allo scopo di mantenere l'allineamento temporale con i rimanenti incarichi di funzione.
10. In caso di aspettativa e di altri istituti che sospendono i reciproci obblighi di prestazione cessa la corresponsione dell'indennità. In caso di comando, distacco o messa a disposizione verso altra amministrazione cessa l'incarico e, conseguentemente, la corresponsione dell'indennità.

Art. 10 - Norme transitorie e finali

1. Il presente Regolamento sostituisce le disposizioni regolamentari o contrattuali in materia esistenti presso l'Agenzia (approvato con DDG 25/06/2020 n. 315).
2. Per quanto non previsto dal presente Regolamento si applicano le disposizioni normative e contrattuali vigenti.



Verbale assemblea RSU

In data 24 febbraio dell'anno 2025, alle ore 10.00 in seconda convocazione si è riunita la RSU in presenza e in video conferenza, per discutere il seguente ordine del giorno:

- 1) Regolamento per l'istruzione, la graduazione, il conferimento e la revoca degli incarichi di posizione e di funzione;
- 2) Regolamento per il passaggio di profilo all'interno di ciascuna AREA;
- 3) Varie ed eventuali.

Sono presenti all'assemblea Notaro Antonio, Burgio Giuseppe, Glorioso Marco, Antero Riccardo, La Placa Sergio, Pennino Valentina, Ballerino Giuseppe, D'angelo Onofrio, Salerno Vincenzo, Sabatino Gaetano che delega Notaro a rappresentarlo. Risultano assenti, Cavarretta Francesco (assente giustificato), Luzzu Filippo Carlo (assente ingiustificato).

Il coordinatore dichiara valida l'assemblea in quanto sono presenti 10 componenti su 12, per cui è rispettato il limite del 50% più 1;

Il Coordinatore chiede ai componenti presenti, un volontario con funzioni di segretario verbalizzante, ma nessuno ha dato la disponibilità, per cui il coordinatore assume anche la funzione di verbalizzante.

Il coordinatore introduce il primo all'ordine del giorno, "*Regolamento per l'istruzione, la graduazione, il conferimento e la revoca degli incarichi di posizione e di funzione*", dopo ampia discussione, all'unanimità dei componenti presenti all'assemblea propone la seguente dichiarazione e le seguenti modifiche:

Dichiarazione: Va da sé che l'applicazione del "*Regolamento per l'istruzione, la graduazione, il conferimento e la revoca degli incarichi di posizione e di funzione*", dovrà essere conseguenziale al passaggio sui fondi contrattuali.

Modifiche che si chiedono d'apportare:



Rappresentanza Sindacale Unitaria
ARPA SICILIA

1) pag. 4, quarto rigo, la frase “(...) neoassunto e non destinatario di un incarico (...)”, dovrà essere modificata in “(...) neoassunto e per il personale non destinatario di un incarico (...)”, così come descritto nell’art. 31, comma 1, lettera A del CCNL Sanità;

2) pag. 13, la tabella “Classi di pesatura incarichi di funzione area dei professionisti della salute e dei funzionari per fasce di punteggio”, le diciture di “BASE”, “MEDIA”, “ELEVATE” e “ALTA” della colonna “Classe economica di pesatura” propone che vengano sostituite rispettivamente in MEDIA Livello 1, MEDIA Livello 2, ELEVATA Livello 1, ELEVATA Livello 2, ciò per non ingenerare confusione con la classificazione data dal CCNL Sanità nel classificare le tipologie di incarichi di funzione “Base, Media ed Elevata”.

Secondo punto all’ordine del giorno.

“Regolamento per il passaggio di profilo all’interno di ciascuna AREA”. Si prende atto che l’assemblea non ha rilevato nulla, per cui si approva all’unanimità dei partecipanti.

Alle ore 12,30, terminati gli argomenti, il coordinatore dichiara chiusa l’assemblea.

Palermo 24/02/2025

Il segretario verbalizzante



ANTONIO NOTARO
25.02.2025 12:05:37
GMT+02:00

REGOLAMENTO DEL PERSONALE ISPETTIVO DELL'ARPA SICILIA

INDICE DEGLI ARTICOLI

- Art. 1 – Oggetto del regolamento e principi generali
- Art. 2 – Definizioni
- Art. 3 – Modalità di individuazione del personale incaricato degli interventi ispettivi
- Art. 4 – Titoli di studio del personale ispettivo
- Art. 5 – Responsabile del coordinamento delle attività ispettive
- Art. 6 – Perdita della qualifica di ispettore ambientale
- Art. 7 – Formazione e aggiornamento del personale incaricato degli interventi ispettivi
- Art. 8 – Articolazioni organizzative e settori
- Art. 9 – Competenze del personale ispettivo
- Art. 10 – Principi e criteri generali per lo svolgimento dell'attività ispettiva
- Art. 11 – Polizia Giudiziaria
- Art. 12 – Tesserini di riconoscimento
- Art. 13 – Codice Etico
- Art. 14 – Modalità di segnalazione di illeciti ambientali
- Art. 15 – Disposizioni finali

Allegato 1 - Codice etico del personale del Sistema nazionale a rete per la protezione dell'ambiente (SNPA) incaricato degli interventi ispettivi (articolo 13)

Articolo 1 (Oggetto del regolamento e principi generali)

1. Il presente Regolamento disciplina gli ambiti contenuti nell'articolo 8 del D.P.R. 186/2024 "Regolamento concernente disposizioni sul personale ispettivo del Sistema Nazionale a Rete per la Protezione dell'Ambiente (SNPA) ai sensi dell'articolo 14, comma 1, della Legge 28 Giugno 2016, n. 132" che ha istituito il Sistema nazionale a rete per la protezione dell'ambiente.
2. Il presente Regolamento stabilisce, nell'ambito delle risorse umane disponibili a legislazione vigente e comunque senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica, le modalità di individuazione del personale dipendente, di ruolo (sia a tempo indeterminato che a tempo determinato) e/o in posizione di comando/distacco/assegnazione, incaricato degli interventi ispettivi nell'ambito delle funzioni di controllo svolte dal Sistema Nazionale a rete per la Protezione dell'Ambiente (SNPA), ai sensi della vigente normativa ambientale dell'Unione europea, nazionale e regionale, il codice etico, le competenze del personale ispettivo e i criteri generali per lo svolgimento delle attività ispettive, prevedendo il principio della rotazione del medesimo personale nell'esecuzione delle visite nei singoli siti o impianti, al fine di garantire la terzietà dell'intervento ispettivo.
3. Con il presente Regolamento sono individuate le modalità per la segnalazione di illeciti ambientali da parte di enti e di cittadini, singoli o associati.

Articolo 2 (Definizioni)

1. Ai fini del presente regolamento si applicano le seguenti definizioni:
 - a) «ispezione ambientale»: ai sensi dell'art. 5 comma 1 lett. v-quinquies del D. Lgs. n.152/2006 l'ispezione ambientale comprende "tutte le azioni, ivi compresi visite in loco, controllo delle emissioni e controlli delle relazioni interne e dei documenti di follow-up, verifica dell'autocontrollo, controllo delle tecniche utilizzate e adeguatezza della gestione ambientale dell'installazione, intraprese dall'autorità competente o per suo conto al fine di verificare e promuovere il rispetto delle condizioni di autorizzazione da parte delle installazioni, nonché, se del caso, monitorare l'impatto ambientale di queste ultime", che riprende la definizione di derivazione europea (Direttiva 2010/75/UE), ivi contenuta.
 - b) «documento ispettivo»: verbale ispettivo (eventualmente corredato da relazioni, documentazione tecnica, ecc.) o altra documentazione, inerenti alle attività ricomprese nella definizione di ispezione ambientale di cui al presente articolo.
 - c) «personale ispettivo»: il personale incaricato degli interventi ispettivi.
 - d) «gruppo ispettivo»: due o più ispettori cui affidare lo svolgimento dell'ispezione ambientale.
 - e) «responsabile del personale ispettivo»: i Dirigenti Responsabili delle articolazioni organizzative di ARPA Sicilia che svolgono attività di controllo, così come definito all'articolo 5 del presente Regolamento.
 - f) «personale di supporto»: altro personale, diverso da quello ispettivo, in possesso di competenze idonee a offrire un supporto tecnico specialistico alle attività ispettive.

- g) **«verbale»**: documento che deve essere sottoscritto dai soggetti che hanno svolto l'attività ispettiva, nonché dai soggetti destinatari dell'ispezione ovvero dai soggetti dai medesimi incaricati.
- h) **«uditore»**: dipendente di ARPA Sicilia in possesso dei titoli di studio di cui al successivo articolo 4, per il quale si intende avviare il percorso di acquisizione della qualifica di ispettore ambientale.

Articolo 3

(Modalità di individuazione del personale incaricato degli interventi ispettivi)

1. Gli interventi ispettivi di cui alla legge 28 giugno 2016, n. 132, sono svolti dal personale dipendente, di ruolo (a tempo indeterminato e a tempo determinato) e/o in posizione di comando/distacco/assegnazione temporanea in ARPA Sicilia, munito della qualifica di ispettore, in conformità al presente Regolamento.
2. Il personale incaricato degli interventi ispettivi, di seguito denominato «personale ispettivo», è individuato da ARPA Sicilia ai sensi dell'articolo 14, comma 5, della legge n. 132 del 2016 tra il personale in possesso di adeguata qualificazione, comprovata dai titoli di studio di cui all'articolo 4 e dall'esperienza maturata nei settori specifici di attività, nello specifico:
 - a. per coloro che sono in possesso dei titoli di cui al successivo articolo 4, comma 1, lettere a) e b), dall'esperienza maturata nei settori specifici di attività di cui al successivo articolo 9 di almeno sei mesi;
 - b. per coloro che sono in possesso dei titoli di cui al successivo articolo 4, comma 1, lettera c), dall'esperienza maturata nei settori specifici di attività di cui al successivo articolo 9 di almeno tre anni;
3. L'acquisizione della qualifica di ispettore avviene a seguito di pubblicazione sul sito istituzionale di ARPA Sicilia di un apposito interpello, rivolto ai propri dipendenti, con frequenza periodica determinata dalle esigenze organizzative, e che specifica le modalità ed i criteri per l'acquisizione della qualifica.
4. Per le procedure di cui al comma 3, l'avviso di selezione indicherà le modalità di presentazione delle domande di partecipazione, di accertamento dei requisiti e delle competenze richieste, nonché l'eventuale nomina di una Commissione per la formulazione di un giudizio finale di idoneità.
5. La partecipazione alla procedura di interpello è riservata al personale di ARPA Sicilia, in possesso del titolo di studio di cui all'articolo 2 e all'articolo 1, comma 2 del D.P.R. 186/2024. Il personale individuato a seguito dell'interpello, previa valutazione dell'esperienza maturata e lo svolgimento del percorso formativo, anche con affiancamento del personale in servizio, può acquisire la qualifica di ispettore. Per le finalità e in applicazione del presente Regolamento, il corso di laurea in Tecniche della prevenzione nell'ambiente e nei luoghi di lavoro rientra tra le lauree in materie scientifico - tecnologiche di cui art. 2 del D.P.R. n.186/2024. Il personale di ARPA Sicilia inquadrato nel profilo di Tecnico della prevenzione nell'ambiente e nei luoghi di lavoro può partecipare alle

procedure di interpello quale figura professionale ricompresa nella declaratoria prevista dal Decreto del Ministero della Sanità 17 gennaio 1997 n. 58.

6. Ai fini dell'acquisizione della qualifica di ispettore, il personale in possesso dei titoli studio di cui all'articolo 4 e che manifesterà il proprio interesse a seguito della pubblicazione dell'interpello di cui al precedente comma 3, sarà avviato ad un percorso formativo, quale previsto dall'articolo 7 del presente Regolamento, e dovrà maturare, per ciascun specifico settore, esperienza in qualità di Uditore, analoga a quella indicata al precedente comma 2 per il personale ispettivo già qualificato.
7. Qualora a seguito dell'interpello il numero dei candidati risulti insufficiente alle esigenze dell'Agenzia, il Direttore Tecnico, d'intesa con i Direttori di Dipartimento per gli ambiti di competenza, formulerà proposte per il conferimento della qualifica di ispettore ambientale al personale dipendente, in servizio, in possesso dei relativi requisiti.
8. In sede di prima applicazione del presente Regolamento, e comunque entro trenta giorni dall'entrata in vigore, il personale di ARPA Sicilia che alla data di entrata in vigore del D.P.R. 186/2024 (n.d.r. 21/12/2024) svolgeva funzioni ispettive, anche in altri Enti preposti alle attività di controllo ambientale, acquisisce la qualifica di ispettore previa adozione di uno specifico atto di ricognizione dell'Amministrazione.
9. La manifestazione di interesse e/o l'atto ricognitivo possono avvenire anche per più specifici settori.
10. Gli elenchi di cui ai commi precedenti vengono approvati con apposito Decreto del Direttore Generale.
11. ARPA Sicilia istituirà un registro degli Uditori che verrà aggiornato periodicamente.
12. Il percorso dell'Uditore può iniziare con il corso di formazione appositamente organizzato oppure con la partecipazione alle ispezioni in affiancamento ai dipendenti già in possesso della qualifica di ispettori ambientali. Il percorso si intende concluso dopo aver frequentato l'apposito corso di formazione, con verifica finale e aver completato il periodo di affiancamento ai fini della maturazione dei requisiti previsti.

Articolo 4 **(Titoli di studio del personale ispettivo)**

1. Per l'ammissione alla selezione di cui all'articolo 3, comma 3, è richiesto il possesso di uno dei seguenti titoli di studio:
 - a) diploma di laurea in materie scientifico-tecnologiche ovvero giuridiche, conseguito ai sensi degli ordinamenti didattici previgenti al decreto del Ministro dell'università e della ricerca scientifica e tecnologica 3 novembre 1999, n. 509;
 - b) laurea specialistica, magistrale o triennale, in materie scientifico-tecnologiche ovvero giuridiche, conseguita presso un'università statale o presso un'università non statale abilitata a rilasciare titoli accademici aventi valore legale;
 - c) diploma di istruzione secondaria di secondo grado conseguito presso un istituto tecnico.

2. Per coloro che abbiano conseguito il titolo di studio all'estero è richiesto il possesso di un titolo di studio riconosciuto equipollente o equivalente a quelli di cui al comma 1, secondo la vigente normativa.
3. Ai fini dell'applicazione del presente Regolamento il corso di laurea in Tecniche della prevenzione nell'ambiente e nei luoghi di lavoro rientra nell'ambito delle lauree in materie scientifico - tecnologiche di cui all'articolo 2 del D.P.R. 186/2024. Il personale di ARPA Sicilia inquadrato nel profilo di Tecnico della prevenzione nell'ambiente e nei luoghi di lavoro partecipa alle procedure di interpello sulla base della declaratoria di tale figura professionale prevista dal Decreto del Ministero della Sanità 17 gennaio 1997 n. 58.

Articolo 5 **(Responsabile del coordinamento delle attività ispettive)**

1. ARPA Sicilia individua, tra il personale con qualifica di ispettore, i Responsabili del coordinamento delle attività svolte dal personale ispettivo che, di norma, coincidono con i Dirigenti Responsabili delle articolazioni organizzative che svolgono attività di controllo.
2. Al Responsabile sono attribuiti i seguenti compiti:
 - a) coordinamento e avvio dell'attività ispettiva prevista nel programma annuale di attività o su segnalazione;
 - b) formazione del gruppo ispettivo di cui all'articolo 10, nel rispetto del principio di rotazione;
 - c) applicazione delle direttive operative per lo svolgimento dell'attività ispettiva da parte del gruppo ispettivo;
 - d) eventuale designazione, previo accordo con il Dirigente di riferimento, di personale diverso da quello ispettivo, in possesso di competenze idonee a fornire il supporto tecnico specialistico necessario per lo svolgimento delle attività ispettive, secondo le modalità previste all'articolo 10;
 - e) in presenza di situazioni, anche potenziali, di incompatibilità, di conflitto di interessi o tali da non consentire l'esercizio imparziale delle funzioni in capo al personale ispettivo o al personale di supporto, sostituzione dell'interessato e, qualora ne sussistano le condizioni, richiesta, al Direttore Generale, di revoca della nomina di ispettore.
3. Il Responsabile che versi in situazioni, anche potenziali, di incompatibilità, di conflitto di interessi o tali da non consentire l'esercizio imparziale della funzione, deve astenersi dall'attività e darne tempestiva comunicazione al Direttore Generale per le relative determinazioni.

Articolo 6 **(Perdita della qualifica di ispettore ambientale)**

1. La qualifica di ispettore cessa, previa adozione di apposito decreto, per:
 - a. per rinuncia del dipendente, con giustificato motivo;

- b. per mancata partecipazione all'attività di ispezione ovvero per non aver svolto almeno 5 ispezioni nell'anno precedente, senza giustificato motivo;
- c. per mancata partecipazione ai corsi di aggiornamento di cui all'articolo 7;
- d. per motivata richiesta formulata dal Direttore Tecnico e previa adeguata istruttoria e contraddittorio.

Articolo 7

(Formazione e aggiornamento del personale incaricato degli interventi ispettivi)

1. Il Consiglio del Sistema Nazionale disciplina le procedure e le modalità dei percorsi formativi e di aggiornamento ai sensi dell'articolo 3 del D.P.R. 186/2024.
2. ARPA Sicilia, in attuazione delle indicazioni del Consiglio del Sistema nazionale, individua:
 - a) la formazione obbligatoria preliminare all'acquisizione della qualifica di ispettore;
 - b) l'aggiornamento della formazione da svolgersi con cadenza almeno annuale.
3. Il personale individuato ai sensi dell'articolo 3, comma 2, segue un percorso formativo articolato per settori, anche con affiancamento al personale in servizio, al termine del quale acquisisce la qualifica di ispettore.
4. I percorsi formativi di cui al comma 2 riguardano le materie inerenti alle attività di controllo, vigilanza e ispezione, anticorruzione, trasparenza e codice etico di cui all'allegato 1 del D.P.R. 186/2024.
5. Tutto il personale in possesso della qualifica di ispettore nonché il personale in possesso della qualifica di ufficiale di polizia giudiziaria nominato ai sensi dell'articolo 14, comma 7, della legge n. 132/2016, è tenuto a seguire i percorsi formativi e di aggiornamento, anche ai fini del mantenimento della qualifica di ispettore.
6. Il personale ARPA Sicilia con qualifica di ispettore acquisita ai sensi dell'articolo 3, comma 8, non è tenuto alla formazione obbligatoria di cui al comma 2, lettera a) del presente articolo.

Articolo 8

(Articolazioni organizzative e settori)

1. ARPA Sicilia individua, in coerenza a quanto previsto dalla Legge istitutiva e dal Regolamento di organizzazione e dal funzionigramma dell'Agenzia, le articolazioni organizzative nell'ambito delle quali si svolgono le attività ispettive. Le strutture organizzative da destinare alle attività ispettive sono quelle preposte all'espletamento delle attività di controllo.
2. Le attività ispettive si articolano in settori e la qualifica di ispettore viene conseguita con riferimento a ciascun settore.
3. La qualifica di ispettore può essere conseguita anche con riferimento a più settori nel caso in cui l'ispettore abbia completato i percorsi formativi e di aggiornamento previsti per ciascun settore.

Articolo 9 **(Competenze del personale ispettivo)**

1. Il personale ispettivo svolge gli interventi ispettivi nell'ambito delle funzioni di controllo di competenza di ARPA Sicilia.
2. Le attività ispettive possono essere svolte dal personale che, in possesso della relativa qualifica, sia incardinato in una delle articolazioni organizzative alle quali il Regolamento Interno di ARPA Sicilia e il funzionigramma dell'Agenzia demanda lo svolgimento di attività di controllo ovvero di UOC e UOS.
3. La qualifica di ispettore è articolata per i controlli nei seguenti settori:
 - a. Aria, Acque, Suolo, Rifiuti e Siti Contaminati.
 - b. Agenti Fisici (Rumore, Vibrazioni, Radiazioni Ionizzanti e non Ionizzanti).
4. Gli ispettori ottengono la qualifica relativamente ai settori per i quali hanno seguito la formazione e possiedono l'esperienza sul campo.

Articolo 10 **(Principi e criteri generali per lo svolgimento dell'attività ispettiva)**

1. L'attività ispettiva è svolta in conformità alla legge 6 novembre 2012, n. 190, per quanto applicabile, nonché ai principi di trasparenza, efficienza, efficacia e imparzialità, secondo le modalità stabilite dal Regolamento di ARPA Sicilia, tenuto conto dei criteri generali definiti dal presente regolamento e nel rispetto del piano triennale per la prevenzione della corruzione adottato da ARPA Sicilia e del codice di comportamento vigente.
2. Per lo svolgimento di ogni attività ispettiva il Responsabile del coordinamento delle attività ispettive di cui all'articolo 5, costituisce un apposito gruppo ispettivo, formato da un numero minimo di due ispettori, incrementabile sulla base della complessità delle attività da effettuare, designati in base alle competenze tecniche e professionali necessarie per l'espletamento delle attività di controllo. In attuazione del principio di rotazione, i gruppi ispettivi sono costituiti garantendo, ove possibile, che al medesimo sito ovvero impianto non venga destinato lo stesso personale per più di un triennio.
3. La composizione del gruppo ispettivo è definita in funzione delle caratteristiche del sito e dell'installazione da ispezionare e della disponibilità di risorse nel rispetto della normativa sull'anticorruzione.
4. Gli ispettori e il personale a supporto accedono agli impianti e alle sedi di attività oggetto di ispezione con i poteri di cui all'articolo 14, comma 6 della Legge 132/2016.
5. Gli ispettori, nell'ambito delle verifiche, svolgono le attività attenendosi alle modalità previste dalla normativa di riferimento, dalle direttive del SNPA e dalle disposizioni interne di ARPA Sicilia, nel rispetto della normativa anticorruzione.
6. Il principio di rotazione è attuato attraverso la sostituzione di almeno uno dei componenti del gruppo ispettivo alla scadenza dell'incarico o del triennio di riferimento.
7. Qualora il Responsabile di cui all'articolo 5, di seguito denominato "Responsabile" accerti nei confronti di un ispettore, anche su segnalazione, eventuali situazioni, anche potenziali, di

incompatibilità, di conflitto di interessi ovvero situazioni tali da non consentire l'esercizio imparziale della funzione, ai sensi del Codice etico di cui all'Allegato 1, che costituisce parte integrante del presente Regolamento, provvede alla sostituzione dell'ispettore interessato e ne dà comunicazione, in forma scritta, al proprio Dirigente sovraordinato ed al Direttore della propria articolazione organizzativa. Il "Responsabile", provvede altresì alla sostituzione dell'ispettore nel caso in cui il proprio Dirigente sovraordinato, nell'esercizio della vigilanza sullo svolgimento dell'attività ispettiva o anche su segnalazione, accerti una delle situazioni di cui al primo periodo. Delle situazioni di cui al primo periodo intervenute nel corso dell'attività ispettiva è dato atto nel processo verbale di cui al comma 18.

8. Nel caso in cui le situazioni di cui al comma 7, primo periodo, riguardino il Responsabile di cui all'articolo 5, il Dirigente sovraordinato di quest'ultimo, anche su segnalazione, provvede all'accertamento delle predette situazioni e alla eventuale sostituzione del responsabile interessato.
9. L'ispettore o "Responsabile" che ritiene di versare in una o più situazioni di cui al comma 7, primo periodo, ne dà pronta segnalazione al proprio Dirigente sovraordinato e si astiene dall'attività fino alla decisione in merito da parte di quest'ultimo. Il Dirigente sovraordinato valuta con tempestività l'eventuale effettiva sussistenza delle situazioni di incompatibilità e, nel caso, provvede alla relativa sostituzione.
10. L'avvio dell'attività ispettiva è disposto d'ufficio dal "Responsabile" nonché a seguito di segnalazioni presentate secondo le modalità di cui all'articolo 14.
11. All'avvio dell'attività ispettiva provvede il "Responsabile" secondo le modalità stabilite dal presente Regolamento.
12. Il responsabile individua due o più ispettori cui affidare lo svolgimento dell'attività ispettiva, alla quale, anche su richiesta di altri Dirigenti, potrà far partecipare, in qualità di Uditore un iscritto al relativo Registro.
13. Il personale ispettivo, al momento dell'accesso nei singoli siti o impianti, esibisce il tesserino di cui all'articolo 12 e fornisce ai soggetti destinatari dell'attività ispettiva dettagliate e puntuali informazioni relative alle finalità dell'intervento ispettivo e ai poteri di cui è titolare.
14. Le attività ispettive consistono anche nell'identificazione delle persone presenti sul luogo dell'ispezione, nell'acquisizione delle rispettive dichiarazioni, nell'effettuazione, in contraddittorio con i soggetti presenti, delle operazioni tecniche ai fini dell'acquisizione dei dati e delle informazioni necessarie all'attività ispettiva e di controllo. L'attività ispettiva è coperta da riservatezza fino alla conclusione dell'iter, e se previsto, alla eventuale pubblicazione dei risultati in conformità alle leggi vigenti.
15. Il "Responsabile" previa disponibilità dei soggetti interessati e dei loro Dirigenti sovraordinati, può designare altro personale, diverso da quello ispettivo, in possesso di competenze idonee a offrire un supporto tecnico specialistico alle attività ispettive, a condizione che rientri nella dotazione organica di ARPA Sicilia. Qualora, nel corso delle attività ispettive, il "Responsabile" accerti, anche su segnalazione, situazioni, anche potenziali, di incompatibilità, di conflitto di interessi ovvero situazioni tali da non consentire l'esercizio imparziale della funzione in capo al personale di supporto di cui al primo periodo, provvede alla revoca della designazione e alla eventuale sostituzione del soggetto interessato, dandone comunicazione, in forma scritta, al proprio

Dirigente sovraordinato. Il "Responsabile" provvede altresì alla revoca della designazione e alla eventuale sostituzione del soggetto interessato nel caso in cui il proprio Dirigente sovraordinato, nell'esercizio della vigilanza sullo svolgimento dell'attività ispettiva o anche su segnalazione, accerti una delle situazioni di cui al secondo periodo. Delle situazioni di cui al secondo periodo intervenute nel corso dell'attività ispettiva è dato atto nel processo verbale di cui al comma 18.

16. Il personale di supporto di cui all'articolo 5, comma 2, lettera d) del presente Regolamento che ritiene di versare in una o più situazioni di cui all'articolo 5, comma 2, lettera e) dell'articolo 5, ne dà pronta segnalazione al Responsabile e si astiene dall'attività fino alla decisione in merito da parte di quest'ultimo.
17. All'accesso ai siti o agli impianti partecipa esclusivamente il personale ispettivo incaricato da ARPA Sicilia, gli Uditori, il personale di cui al comma 15, il soggetto destinatario dell'ispezione ovvero i soggetti eventualmente incaricati dal destinatario medesimo, purché immediatamente reperibili sul luogo dell'ispezione al momento dello svolgimento dell'attività ispettiva.
18. Delle operazioni è redatto processo verbale che deve essere sottoscritto dai soggetti che hanno svolto l'attività ispettiva, nonché dai soggetti destinatari dell'ispezione ovvero dai soggetti dai medesimi incaricati. La sottoscrizione del verbale da parte dei soggetti che hanno svolto l'attività ispettiva è riferita ai settori di competenza.
19. Il personale ispettivo può richiedere ai soggetti sottoposti ad attività ispettiva di esibire la documentazione non acquisita o non acquisibile d'ufficio. Il processo verbale di cui al comma 18 contiene le dichiarazioni rese dai soggetti sottoposti a ispezione ovvero dagli incaricati presenti sul luogo dell'ispezione, compresi eventuali rifiuti a fornire informazioni o a sottoscrivere dichiarazioni o a firmare il verbale. Il soggetto destinatario dell'ispezione ha diritto a ottenere copia del verbale.
20. Il personale ispettivo trasmette tempestivamente gli atti di accertamento, ivi compreso il processo verbale di cui al comma 18, al/ai Dirigente/i dell'articolazione organizzativa di appartenenza.
21. I risultati dell'ispezione sono comunicati, senza ritardo, al soggetto destinatario dell'ispezione e alle Autorità Competenti.

Articolo 11

(Polizia Giudiziaria)

1. Il personale ispettivo riveste la qualifica di Pubblico Ufficiale.
2. Ai sensi dell'articolo 14, comma 7 della Legge 132/2016, il Legale Rappresentante di ARPA Sicilia può individuare e nominare, tra il personale ispettivo, coloro i quali operano anche con la qualifica di Ufficiale di Polizia Giudiziaria.
3. Gli Ufficiali di Polizia Giudiziaria operano secondo quanto previsto dagli artt. 55 e ss. e 347 e ss. del Codice di Procedura Penale.

Articolo 12

(Tesserini di riconoscimento)

1. Il personale ispettivo è munito di apposito tesserino di riconoscimento rilasciato, sulla base del modello approvato dal Consiglio del Sistema nazionale, e firmato dal legale rappresentante di ARPA Sicilia.
2. Il tesserino riporta il logo istituzionale del SNPA e di ARPA Sicilia, la fotografia dell'ispettore, gli estremi identificativi dello stesso e l'articolazione funzionale/organizzativa di appartenenza. Se l'ispettore riveste anche la qualifica di Ufficiale di Polizia Giudiziaria sul tesserino ne è espressamente riportata menzione.

Articolo 13

(Codice etico)

1. Nell'esercizio delle proprie funzioni, il personale ispettivo rispetta il Codice di comportamento dei dipendenti pubblici, di cui al decreto del Presidente della Repubblica 16 aprile 2013, n. 62, e il Codice etico di cui all'Allegato 1 al D.P.R. n. 186/2024.

Articolo 14

(Modalità per la segnalazione di illeciti ambientali)

1. Chiunque, in forma singola o associata, può segnalare ad ARPA Sicilia illeciti ambientali con le modalità previste dall'art. 7 del D.P.R. n. 186/2024.

Articolo 15

(Disposizioni finali)

1. Entro trenta giorni dalla data di entrata in vigore del presente Regolamento, ARPA Sicilia procederà all'individuazione:
 - a) del personale ispettivo ai sensi dell'articolo 3 comma 8;
 - b) dei Responsabili di cui all'articolo 5;
 - c) delle articolazioni organizzative di cui all'articolo 8.
2. Nelle more della completa attuazione delle previsioni di cui al comma 1, le attività ispettive si svolgono in conformità alle disposizioni vigenti.

TRasmissione Regolamento del personale ispettivo di Arpa Sicilia

Da : srotondo@arpa.sicilia.it

gio, 27 feb 2025, 13:51

Oggetto : TRasmissione Regolamento del personale ispettivo di Arpa Sicilia 1 allegato

A : fials palermo <fials.palermo@libero.it>, fp sicilia <fp.sicilia@cisl.it>, fp ragusa siracusa <fp.ragusa.siracusa@cisl.it>, cgil O.S. <fp@cgilsicilia.it>, slopiccolo <slopiccolo@arpa.sicilia.it>, UIL O.S. <palermo@uifplsicilia.it>, segreteria <segreteria@uifplsicilia.it>, vpennino <vpennino@arpa.sicilia.it>, gballarino <gballarino@arpa.sicilia.it>, gburgio <gburgio@arpa.sicilia.it>, odangelo <odangelo@arpa.sicilia.it>, rantero <rantero@arpa.sicilia.it>, mglorioso <mglorioso@arpa.sicilia.it>, slaplaca <slaplaca@arpa.sicilia.it>, vsalerno <vsalerno@arpa.sicilia.it>, CISL O.S. <fp.palermo.trapani@cisl.it>, fials O.S. <fials.sicilia@gmail.com>, Antonio RSU Notaro <anotaro@arpa.sicilia.it>, palermo <palermo@fials.it>, gsabatino <gsabatino@arpa.sicilia.it>, pcavarretta <fpcavarretta@arpa.sicilia.it>

Cc : salvatore caldara <scaldara@arpa.sicilia.it>, federica rodi <frodi@arpa.sicilia.it>, vincenzo infantino <vinfantino@arpa.sicilia.it>, slacagnina <slacagnina@arpa.sicilia.it>

Buongiorno,
come concordato in allegato si trasmette il Regolamento in oggetto indicato, già consegnato informalmente durante l'incontro di ieri presso la Direzione Generale
cordiali saluti
Silvana Rotondo

 **Regolamento Ispettori ARPA Sicilia - 26_02_2025_Def.pdf**
189 KB

Rappresentanza Sindacale Unitaria
ARPA SICILIA

Oggetto: Regolamento del Personale Ispettivo

La presente riscontra la nota acquisita al prot. ARPA N.0011649/2025 del 03/03/2025 con cui questa RSU, in riferimento al testo di Regolamento del Personale Ispettivo, trasmesso con mail in data 02/02/2025, chiede la convocazione di un tavolo sindacale di confronto. In tale riguardo, la Scrivente Amministrazione non ritiene di poter accogliere la richiesta in quanto né il CNL del comparto Sanità, né il DRP 186/2024 che regola la materia, include tale argomento tra quelli oggetto di relazioni sindacali.

Il Presidente della Delegazione Trattante
(Ing. Salvatore Caldara)

Direttrice della UOC A4
(Dott.ssa Silvana Rotondo)

Il Direttore Generale
(Dott. Vincenzo Infantino)

ARPA SICILIA
Agenzia Regionale per la Protezione dell'Ambiente della Sicilia
COPIA CONFORME ALL'ORIGINALE DIGITALE
Protocollo N.0013183/2025 del 10/03/2025
Firmatario: silvana maria Rotondo, VINCENZO INFANTINO, SALVATORE CALDARA





Rappresentanza Sindacale Unitaria
ARPA SICILIA

Al Presidente della Delegazione Trattante

Alla Direttrice della UOC A4 – Gestione Risorse Umane

e pc

Al Direttore Generale

Oggetto: Regolamento del Personale Ispettivo

In riferimento al regolamento in oggetto, trasmesso con mail in data 27/02/2025, questa RSU lo vorrebbe approfondire meglio ed eventualmente proporre delle integrazioni. Per cui, ai sensi dell'art. 6 – confronto, del CCNL Sanità 2019-202, chiede la convocazione di un tavolo sindacale di confronto sul regolamento in oggetto.

Palermo 01/03/2025

Il portavoce della RSU

ARPA SICILIA Agenzia Regionale per la Protezione dell'Ambiente della Sicilia
COPIA CONFORME ALL'ORIGINALE DIGITALE
Protocollo N. 0011649/2025 del 03/03/2025
Firmatario: ANTONIO NOTARO