

Foglio firme incontro sindacale

Data e luogo: 24/11/2023 - ore 10.00 - Direzione generale	
PRESENTI	
Ing. Salvatore Caldara	Presidente delegazione trattante parte pubblica
Dott.ssa Silvana Maria Rotondo	Direttrice UOC - Risorse Umane
Dott.ssa Federica Rodi	Direttrice ad interim UOC - Affari generali e legali <i>assente</i>
Dott. Angelo Montalto	UIL FPL
Dott. Giuseppe Forte	FIALS
Marco Corrao	CISL VIDEOCONFERENZA
Maurizio Comparetto	CGIL FP Sicilia
Salvatore Lo Piccolo	CGIL FP Sicilia
Dott. Notaro Antonio	Coordinatore RSU
Gaetano Sabatino	RSU VIDEOCONFERENZA
Dott. Marco Glorioso	RSU
Dott. Giuseppe Burgio	RSU VIDEOCONFERENZA
Dott.ssa Pennino Valentina	RSU
Dott.ssa Ottaviano Simona	RSU
Dott. Giuseppe Ballarino	RSU
Dott. Francesco Paolo Cavarretta	RSU VIDEOCONFERENZA
Onofrio D'Angelo	RSU VIDEOCONFERENZA
Riccardo Antero	RSU
Dott. Sergio La Placa	RSU
Salerno Vincenzo	RSU VIDEOCONFERENZA

PAOLO MONTERA

CISL VIDEOCONFERENZA

Foglio firme incontro sindacale

Dott.ssa Salvatrice Lacagnina	Segretaria verbalizzante / / ,
-------------------------------	--------------------------------

Data e luogo: 24/11/2023– ore 10.00 - 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 (assente)
Dott. Angelo Montalto	UIL FPL (assente) sost. Sig. Giuseppe Amato
Dott. Giuseppe Forte	FIALS (assente)
Dott. Antonio Notaro	Coordinatore RSU
Marco Corrao	CISL (videoconferenza)
Maurizio Comparetto	CGIL FP Sicilia
Paolo Montera	CISL (videoconferenza)
Salvatore Lo Piccolo	CGIL FP Sicilia
Gaetano Sabatino	(videoconferenza)
Dott. Marco Glorioso	RSU (Vice Coordinatore)
Dott. Giuseppe Burgio	RSU(videoconferenza)
Dott.ssa Pennino Valentina	RSU
Ing. Ottaviano Simona	RSU (assente)
Dott. Giuseppe Ballarino	RSU
Dott. Francesco Paolo Cavarretta	RSU (videoconferenza)
Onofrio D'Angelo	RSU (videoconferenza)
Riccardo Antero	RSU
Dott. Sergio La Placa	RSU

Salerno Vincenzo	RSU (videoconferenza)
Dott.ssa Salvatrice Lacagnina	Segretaria verbalizzante

Oggetto: 4^a riunione per i lavori per applicazione nuovo contratto e formazione del CIA – approvazione Regolamento attribuzione DEP

Il giorno 24/11/2023 alle ore 10.00 è stata convocata la riunione sindacale presso i locali della Direzione generale. Sono presenti i componenti della delegazione trattante di parte pubblica, la RSU e le delegazioni OO.SS. come da foglio firma allegato. Sono presenti altresì la Dr.ssa Adele Scordi e il Dr. Luca Rinascimento dell'Ufficio Economico A 4.2.

In videoconferenza sono collegati: Gaetano Sabatino (RSU), Giuseppe Burgio (RSU), Francesco Paolo Cavarretta (RSU), Vincenzo Salerno (RSU), Marco Corrao (CISL), Paolo Montera (CISL), Giuseppe Amato e Salvatore Sampino (UIL) attraverso il seguente link:

<https://arpasicilia.webex.com/arpasicilia-jt/j.php?MTID=m311b44b34bcb3bb8a6f2f22b42fb848d>

Prende la parola il Presidente Caldara che saluta i presenti e comunica che si procederà in questa seduta con l'approvazione del Regolamento DEP e si affronterà anche l'argomento della stabilizzazione dei lavoratori precari in atto in servizio presso ARPA Sicilia, già inseriti nel Piano triennale dei fabbisogni di personale 2023/2025.

Il Presidente ricorda che la trattazione della stabilizzazione è stata richiesta da alcune sigle sindacali. Prende la parola la Dott.ssa Rotondo che saluta i presenti e preliminarmente fa riferimento alla nota di riscontro alle proposte avanzate dalla RSU sul redigendo CIA, inviata alle OO.SS. e alla RSU in data 22/11/2023. In quella nota si ipotizzava un incremento di 150 euro sull'indennità di base e accogliendo anche alcune proposte avanzate, si è provveduto ad integrare il Regolamento attribuzione dei DEP.

Nella giornata del 21/11/2023 la CISL FP Sicilia ha chiesto di integrare il Regolamento all'art. 2 (requisiti di ammissione), riportando quanto espressamente previsto dal CCNL all'art. 19 comma 4 (punto a), ovvero *"possono partecipare i lavoratori che negli ultimi tre anni non abbiano beneficiato di alcune progressione economica; è inoltre condizione necessaria l'assenza, nei due anni antecedenti, di provvedimenti disciplinari superiori alla multa. Laddove, alla scadenza della presentazione delle domande, siano in corso provvedimenti disciplinari il dipendente viene ammesso con riserva e, ove lo stesso rientri in posizione utile nella graduatoria, la liquidazione del differenziale viene sospesa sino alla conclusione del procedimento disciplinare; se dall'esito del procedimento al dipendente viene comminata una sanzione superiore alla multa, il dipendente viene definitivamente escluso dalla procedura"*.

La Dott.ssa Rotondo comunica che gli uffici del Personale nel valutare ed accogliere la richiesta di integrazione della CISL, si sono resi conto di aver dato un'interpretazione restrittiva del CCNL 2019 – 2021, nella parte relativa al riconoscimento dei DEP e pertanto si è provveduto alla nuova formulazione dell'art. 2 del Regolamento DEP che oggi è sottoposto all'approvazione del tavolo, ma

al contempo sono stati effettuati i nuovi conteggi includendo 57 unità di personale di ruolo che, pur avendo i requisiti per accedere nel 2023 ai DEP, erano stati inizialmente esclusi.

La Dott.ssa Rotondo consegna quindi ai presenti i nuovi conteggi (**allegato 4**) rappresentando che vi sono due opzioni come di seguito riportato:

- opzione 1: rinunciare in toto all'incremento dell'identità di qualificazione professionale di base – finanziare solo i DEP utilizzando tutto il residuo di euro 184.747,14 a valere sull'art. 102 C. 2D – 2E, tutto il residuo di euro 21.670,18 sull'art. 102 C. 2C.
- opzione 2: finanziare i DEP e l'incremento delle indennità di qualificazione professionale di base ai funzionari non destinatari di indennità di funzione per euro 300, utilizzando tutto il residuo di euro 184.747,14 sull'art. 102 C. 2D – 2E, tutto il residuo di euro 21.670,18 sull'art. 102 C. 2C ed euro 41350,58 dalle somme disponibili per la costituzione di nuove indennità di funzione.

La Dott.ssa Rotondo si scusa con i presenti per l'accaduto ma auspica che dopo anni in cui il personale non ha avuto alcun ristoro, se non la produttività, si possa arrivare ad un accordo che consenta la più ampia partecipazione del personale ai DEP e per quanto possibile ottenere l'incremento dell'indennità di base per i funzionari.

Il Presidente Caldara comprende la difficoltà degli uffici di operare a fine anno e comunque apprezza il fatto che si stanno proponendo delle alternative su cui invita i presenti a pronunciarsi.

Interviene Comparetto (CGIL) che prioritariamente rappresenta che eventuali nuove proposte di modifica al Regolamento, come quella della CISL di giorno 21 novembre, si sarebbero dovute portare al tavolo e solo dopo una condivisione, sarebbe stato corretto provvedere all'integrazione/modifica. Il Regolamento infatti si era già dato per concluso già nel corso della precedente riunione del 16 novembre scorso, nella giornata odierna il tavolo doveva solo siglare l'accordo.

La Dott.ssa Rotondo risponde di aver accolto la richiesta d'integrazione presentata dalla CISL stante che richiedeva di riportare quanto il CCNL prevede in tema di DEP e quindi non si è pensato che tale integrazione potesse risultare divisiva.

Inoltre la Responsabile della UOC Gestione R.U. rappresenta che è grazie a tale richiesta che gli uffici si sono resi conto di non aver interpretato adeguatamente il CCNL e di dover rivedere la platea degli aventi diritto.

Comparetto presenta un suo elaborato con una proiezione dei costi complessivi pari a 320.000 euro per coprire il DEP di 293 dipendenti, compresi quelli che hanno avuto la progressione nel 2021 e che oggi non possono averla (45 unità). Ritiene quindi che per consentire un'ampia partecipazione ai DEP si possa intaccare una quota del fondo della premialità, incidendo ben poco sulle quote individuali dei dipendenti.

Interviene Corrao (CISL) che rappresenta che la sua istanza era volta a fare chiarezza sui requisiti di ammissione ai DEP previsti nell'ultimo CCNL.

Si dichiara favorevole ad un'attribuzione dei DEP procedendo alla formulazione delle graduatorie per il 2023 e 2024 e, riguardo all'incremento dell'indennità di base, auspica che si possa raggiungere l'aumento della quota massima pari a 300 euro, ma è favorevole anche ad un incremento pari a 150 euro.

Alle ore 11.10 si interrompe la riunione per consentire all'ufficio economico di rivedere ulteriormente i costi a disposizione per garantire la copertura finanziaria alle due opzioni.

Alle ore 11.40 riprendono i lavori, chiede di parlare Ballarino, componente RSU, per avere un chiarimento.

Il Presidente ricorda che la RSU parla attraverso il coordinatore ma trattandosi di una richiesta di chiarimento del singolo, sentito il tavolo, autorizza il suo intervento.

Ballarino chiede come possa il personale stabilizzato nel 2021, assunto a T.D. su progetti non finanziati dal bilancio ARPA, accedere ai DEP e come possa maturare i tre anni di anzianità necessari per ottenere i DEP.

La Dott.ssa Rotondo risponde che il personale assunto sui progetti, pur contribuendo ai risultati di ARPA Sicilia, è stato a lungo escluso da tutta una serie di riconoscimenti. Oggi questo personale è di ruolo in ARPA e il CCNL nulla dice rispetto al fatto che non possono essere ammessi alla procedura per il riconoscimento dei DEP. Ad oggi infatti, non vi è alcuna ragione giuridica per non riconoscere anche a loro i DEP.

Ballarino continua sostenendo che questo personale non ha contribuito all'incremento dei fondi, come invece è prassi nel caso di assunzione di nuovo personale, pertanto non avrebbero avuto diritto neanche alla premialità.

Interviene Glorioso (RSU) che chiede a Ballarino quali possano essere le ragioni di un'esclusione.

La Dott.ssa Rotondo invita tutti a portare avanti un confronto pacato evitando dichiarazioni che possano indurre a pensare che vi siano in questa Agenzia lavoratori con meno diritti rispetto ad altri: tutti i lavoratori hanno pari dignità, uguale valore e tutti meritano gli stessi diritti e le stesse attenzioni. Ritene infatti corretto che anche il personale assunto a valere dei fondi della *Marine Strategy* che hanno i requisiti contrattuali, accedano ai DEP.

Il lavoro a tempo determinato, così come previsto dalla normativa vigente, viene computato ai fini dell'anzianità di servizio.

Interviene Antero (RSU) che a sostegno di quanto detto da Ballarino rappresenta che l'attuale CCNL fotografa il personale ad una certa data, se a quella data il personale non è in servizio non concorre ad incrementare i fondi e pertanto dovrebbe essere escluso, così come nelle passate progressioni il personale è stato escluso se non in servizio alla data di riferimento, creando così il gap rispetto ad altri colleghi.

Ad esempio, il personale transitato in ARPA nel 2018, proveniente da altre amministrazioni, non ha potuto partecipare alla progressione bandita nel 2019.

Pertanto Antero si chiede se il personale stabilizzato nel 2021 debba essere incluso nella procedura di riconoscimento dei DEP o si debba optare – come avvenuto nel passato – per mettere alcuni paletti volti a tutelare il personale di ruolo con più anzianità.

Prende la parola Corrao che non comprende questa posizione: i fondi di riferimento sono i fondi costituiti nell'anno 2023 e pertanto anche il personale stabilizzato nel 2021 ne fa parte.

Notaro (coordinatore RSU) ricorda che nel 2009, fu proprio la CISL a richiedere che il personale neo stabilizzato fosse escluso dalle fasce economiche ed anche nel 2019, i nuovi immessi in ruolo non hanno goduto di alcuna fascia, in quanto l'accordo siglato fra parte pubblica ed OO.SS. e RSU prevedeva che i lavoratori dovevano essere in servizio alla data del 31/12/2018.

Evidenzia altresì che in data 16 ottobre la RSU ha valutato positivamente la redazione del CIA compreso anche l'art. 2 (requisiti di ammissione), oggi oggetto di modifica a seguito della richiesta CISL. Pertanto la modifica non può essere accolta *sic et simpliciter* se non dopo la riunione della RSU per sottoporla alla votazione. Si era detto, infatti, di sottoscrivere il regolamento e non di rimmetterlo in discussione. Chiede pertanto che possano essere accolte le proposte delle RSU che non sono state accolte dall'Amministrazione.

La Dott.ssa Rotondo fa notare che la parte pubblica ha fatto finora un grande sforzo per venire incontro alle richieste dei dipendenti, per consentire agli stessi di lavorare con condizioni di lavoro migliori e tutte le richieste sono state singolarmente valutate e riscontrate.

Molte sono state accolte, alcune erano irricevibili ed altre sono state in parte accolte ma in generale sui criteri per le progressioni tra Area si sono esclusi solo alcuni criteri che sono sembrati discriminatori nei confronti di alcuni profili/ruoli (**vedi allegato 3** nota protocollo n. 61296/2023).

Interviene la UIL che chiede a quali lavoratori si faccia riferimento quando si parla di stabilizzati.

La Dott.ssa Rotondo chiarisce che trattasi di personale in possesso dei requisiti di cui all'art. 20 comma 1 del D.Lgs. 75/2017.

La Uil acquisito questo chiarimento dichiara che anche questo personale ha diritto a partecipare alla procedura per il riconoscimento dei DEP, affermando che all'art. 1 del CCNL 2019/2021 è indicato tassativamente l'ambito di applicazione.

Interviene Comparetto che, avendo analizzato nel dettaglio il prospetto fornito dall'ufficio economico, ritiene che le risorse a disposizione sono sufficienti per tutto il personale, per cui oggi non è necessaria una valutazione approfondita. Propone altresì di individuare le risorse necessarie per il riconoscimento dei DEP anche per il 2024, così da soddisfare tutto il personale e di iniziare a valutare l'applicazione di altri istituti contrattuali previsti dal nuovo CCNL.

La Dott.ssa Rotondo concorda con quanto proposto da Comparetto e chiede la condivisione del tavolo. Acquisito il parere del tavolo, alle 13.15 si sospendono i lavori per dare la possibilità agli uffici di predisporre i nuovi conteggi 2023 e 2024 ed alla RSU di riunirsi e concordare la loro decisione in merito alla nuova proposta.

Alle ore 14.00 riprendono i lavori, l'ufficio economico ha elaborato il prospetto delle somme da impegnare per gli anni 2023 e 2024 per l'attribuzione dei DEP, (**allegati 1 e 2**) accogliendo il suggerimento di Comparetto. Rivedendo quindi con attenzione il prospetto presentato dall'ufficio, si può quindi proporre sia l'attribuzione dei DEP per l'anno 2023 (con decorrenza 1/1/2023) e per l'anno 2024 e anche il riconoscimento dell'indennità di base (con decorrenza 1/1/2023) pari a 300 euro con necessità di prelevare una quota parte della produttività da stabilire l'anno prossimo, anche in vista dell'applicazione di altri istituti contrattuali previsti dal nuovo CCNL. A questo punto si passa ad acquisire le dichiarazioni delle OO.SS. e della RSU.

Notaro: dopo la consultazione con tutti i componenti, si decide di aderire alla proposta di finanziare i DEP per tutto il personale (anno 2023 e 2024) e di approvare l'incremento delle indennità di base pari a 300 euro per i dipendenti dell'area dei professionisti della salute e dei funzionari.

Eventuali somme necessarie a coprire l'intero importo, potranno essere prelevate dal fondo art. 103, in particolare, per espressa volontà dei presenti, dal budget riservato ai premi correlati alla performance organizzativa (cd. "produttività").

UIL concorda con la dichiarazione della RSU.

CISL concorda con la dichiarazione della RSU.

CGIL concorda con la dichiarazione della RSU e sottolinea altresì che le somme residue, indicate nel prospetto, dovranno essere verificate e ridiscusse ai fini della costituzione di nuovi incarichi di funzione.

Il Presidente Caldara, preso atto delle dichiarazioni rese delle OO.SS. e dalla RSU, considerato approvato l'accordo che prevede appunto l'attribuzione dei DEP per tutto il personale così come da prospetto allegato n. 3 per l'anno 2023 e l'anno 2024, oltre all'incremento dell'indennità di qualificazione professionale di base, pari ad euro 300 (vedi allegato 1), con prelievo nel 2024 di una

ARPA SICILIA Agenzia Regionale Protezione dell'Ambiente DIREZIONE GENERALE	VERBALE DI RIUNIONE	Mod. RF Rev. 00 del 27/06/2002 pag 6 di 6
--	----------------------------	---

quota parte della produttività da determinarsi successivamente, chiude i lavori alle ore 14.30. Si rimanda a data da destinarsi l'incontro per la stabilizzazione.

ab segretario verbalizzante

Il Presidente



Firmato digitalmente da: CALDARA SALVATORE
 Data: 06/12/2023 14:38:04

A	RESIDUI DISPONIBILI AL 31/12/2023 SUL FONDO ART. 102 ANTE INTERVENTO:	€ 273.250,53
B	SOMME RICHIESTE PER LIQUIDARE D.E.P. ANNO 2023:	€ 190.649,95
C=A-B	DIFFERENZA TRA RESIDUO DISPONIBILE E SOMME RICHIESTE:	€ 82.600,58
D	SOMME RICHIESTE PER LIQUIDARE L'INCREMENTO DI EURO 300,00 DELLA INDENNITA' DI QUALIFICAZIONE PROFESSIONALE DI BASE AI FUNZIONARI NON DESTINATARI DI INDENNITA' DI FUNZIONE PER L'ANNO 2023:	€ 41.250,00
E=B+D	TOTALE SOMME RICHIESTE PER LIQUIDARE D.E.P. 2023 + INCREMENTO EURO 300,00:	€ 231.899,95
F=A-E	DIFFERENZA TRA RESIDUO DISPONIBILE E SOMME RICHIESTE:	€ 41.350,58
G	SOMME RICHIESTE PER LIQUIDARE L'INCREMENTO DI EURO 150,00 DELLA INDENNITA' DI QUALIFICAZIONE PROFESSIONALE DI BASE AI FUNZIONARI NON DESTINATARI DI INDENNITA' DI FUNZIONE PER L'ANNO 2023:	€ 20.625,00
H=(B-G)	TOTALE SOMME RICHIESTE PER LIQUIDARE D.E.P. 2023 + INCREMENTO EURO 150,00:	€ 211.274,95
I=A-H	DIFFERENZA TRA RESIDUO DISPONIBILE E SOMME RICHIESTE (D-F):	€ 61.975,58
INTERVENTO APPROVATO	DESCRIZIONE INTERVENTO	SOMME LIQUIDATE
(E)	- FINANZIARE D.E.P. 2023 DECORRENZA 01/01/2023 - FINANZIARE INCREMENTO INDENNITA' DI QUALIFICAZIONE PROFESSIONALE DI BASE PER EURO 300,00 DECORRENZA 01/01/2023 - UTILIZZO TOTALE RESIDUI ART. 102 C. 20 - 2E (EURO 184.747,14) E ART. 102 C. 2C (EURO 21.670,18), PARZIALE RESIDUI ART. 102 C. 2A - C. 3A - C. 5 (EURO 25.482,63)	€ 231.899,95
RESIDUI DISPONIBILI AL 31/12/2023 ART. 102 POST INTERVENTO		
		(1) Art. 102 c. 2a - c. 3a - c. 5
		(2) Art. 102 c. 2c
		(3) Art. 102 c. 2d - c. 2e
		Totale residui disponibili
		€ 41.350,58
		€ 0,00
		€ 0,00
		€ 41.350,58

Prospetto costi procedura D.E.P. 2023						
Area CCNL	N.Dip aventi diritto	Importo	risparmio per cessati	risparmio per ass.riass	risparmio per dip Asp/Com	totale x Area
Professionisti/Funzionari	135,00	162.000,00	6.000,00	12.256,86	9.600,00	134.143,14
Assistenti	46,00	46.000,00	900,00	509,47	3.000,00	41.590,53
Operatori	2,00	1.600,00				1.600,00
Personale di Supporto	21,00	14.700,00		1.383,72		13.316,28
Totale Importi 2023						190.649,95
Oneri Sociali						50.865,41
Irap						16.205,25
Totale Costo						257.720,60

Prospetto previsione costi procedura DEP 2023 2024

Area CCNL	2023		2024	
	N.Dip aventi diritto	Importo	N.Dip aventi diritto	Importo
Professionisti/Funzionari	135	134.143,14	23	27.600,00
Assistenti	46	41.590,53	13	13.000,00
Operatori	2	1.600,00	-	-
Personale di Supporto	21	13.316,28	7	4.900,00
Totale x anno	204	190.649,95	43	45.500,00
Oneri Sociali		50.865,41		12.139,40
Irap		16.205,25		3.867,50
Totale Costo		257.720,60		61.506,90

Totale procedura	
Dipendenti	247
Importo	236.149,95



Alla RSU
E p.c. alle OO.SS.

Oggetto: Osservazioni e riscontro proposte RSU sul redigendo c.d.i.

Con riferimento all'incontro tenutosi lo scorso 16 novembre ed alla richiesta di un formale riscontro alle proposte presentate al tavolo dalla RSU negli incontri del 23 ottobre e 16 novembre, si assumono le seguenti determinazioni, in merito alle proposte presentate il 23 ottobre dal coordinatore della RSU Dott. Antonio Notaro

Articolo 7-bis - Contrattazione Regionale

La RSU invita le organizzazioni Sindacale e l'amministrazione a farsi parte attiva per avviare la contrattazione regionale anche eventualmente sulle risorse previste dalla tabella G del CCNL.

Posizione Parte Pubblica: nell'incontro del 23 ottobre la CISL ha rappresentato che la richiesta avanzata dalla RSU di avviare una contrattazione regionale è condivisibile, ma purtroppo non attuabile, perché le risorse riportate nella tabella G sono risorse che saranno distribuite a cura dell'Assessorato regionale Salute ai vari ospedali per coprire l'indennità di pronto soccorso. Si ritiene però che un tentativo possa essere fatto al fine di rappresentare comunque la realtà e le esigenze di questa Agenzia, anche se ciò non porterà al reperimento di risorse aggiuntive. Sicuramente il confronto regionale potrà essere utile per acquisire le linee di indirizzo in materia di prestazioni aggiuntive del personale. Su tale aspetto si chiede il contributo delle OO.SS. per l'attivazione e la trattazione del confronto.

ART. 31 ORARIO DI LAVORO – Comma 4 - CREO

Si propone di riproporre parimenti quanti riportato nel precedente CIA (si veda DDG 142 del 2019) dove si diceva che:

4. "Il dipendente può estendere il proprio orario di lavoro fino ad un massimo di 30 minuti giornalieri cumulabili fino ad un massimo di complessive 16 ore dinamiche, che possono essere utilizzate a compensazione del minus realizzato in una singola giornata, nel limite di 1 ora giornaliera, senza autorizzazione del Direttore/Dirigente di UOC/UOS.

Queste ore prestate in eccedenza rispetto all'orario dovuto:

- non richiedono alcuna autorizzazione specifica;
- rappresentano un limite massimo individuale, fino al raggiungimento delle 16 ore annue;
- vanno a compensare eventuali minus di orario rispetto all'orario dovuto.

Non saranno conteggiate le ore rese in eccedenza ai 30 minuti se non nei casi previsti per lavoro in regime di straordinario e che dovranno pertanto seguire le regole previste per tale istituto."

"A chiusura anno il CREO maturato nel limite massimo di 16 ore viene ribaltato all'anno successivo (sempre nel limite massimo di 16 ore) o il godimento quale riposo compensativo."

Posizione Parte Pubblica: la proposta si accoglie e si dispone l'inserimento nel c.d.i.

ARTICOLO 33 - PAUSA PRANZO.

Si propone la seguente formulazione:

"Quando la prestazione di lavoro giornaliera ecceda le sei ore, il dipendente usufruisce di una pausa che interrompe la prestazione lavorativa, non inferiore a 30 minuti, finalizzata al recupero psico-fisico ed alla eventuale consumazione del pasto. Durante tale pausa ARPA Sicilia eroga al personale del comparto il servizio sostitutivo del diritto di mensa (c.d. buono pasto elettronico) che, come previsto dalla normativa in materia, ha valore unitario di euro 8 per ogni buono pasto (sostitutivo del servizio di mensa)".

Posizione della parte pubblica: la richiesta che sia erogato il buono pasto ogni qual volta il dipendente lavori oltre le 6 ore non è accoglibile.

Preliminarmente si rappresenta che l'art. 5 del Decreto-Legge n. 95/2012, convertito in Legge n. 135/2012, ha previsto che il valore nominale del singolo buono pasto per i dipendenti pubblici non possa superare l'importo di 7 euro.

L'art. 43 comma 4 dell'ultimo CCNL richiama espressamente la disciplina dell'art. 29 del CCNL integrativo del 20/9/2001 modificato dall'art 4 del CCNL del 31/07/2009 del Comparto Sanità, che riconosce il diritto alla mensa o alla modalità sostitutiva 'nei giorni di effettiva presenza a lavoro in relazione alla particolare articolazione dell'orario di lavoro e prevede altresì che il pasto vada consumato fuori dall'orario di lavoro. Il tempo impiegato per il consumo del pasto è rilevato con i normali mezzi di controllo dell'orario e non deve essere superiore a 30 minuti.

In merito l'ARAN ha rappresentato che per la consumazione del pasto, con fruizione della mensa o di modalità sostitutiva, la pausa si deve collocare fuori dall'orario di lavoro come intervallo tra due periodi di attività lavorativa e non deve essere superiore a 30 minuti.

Quindi se vogliamo inserire nel c.d.i. quando si matura il diritto al buono pasto si propone di inserire "Il buono pasto viene riconosciuto nel valore di € 7,00 nelle sole giornate in cui la prestazione lavorativa effettiva sia superiore alle 6,30 ore, al netto della pausa e con almeno 1 ora e 30 minuti di rientro al termine della stessa."

Si propone all'amministrazione di rendere possibile ad ogni singolo dipendente di poter verificare l'attribuzione giornaliera del buono pasto tramite il cartellino generato dall'applicativo IrisWEB.

Posizione della parte pubblica: stiamo valutando di cambiare il software delle presenze: certamente chiederemo che i dipendenti possano verificare questo dato.

Si propone all'amministrazione di erogare il buono pasto anche nel caso il dipendente si trattienga oltre l'orario di servizio per recuperare un minus orario.

Posizione della parte pubblica: la proposta non è accoglibile.

ARTICOLO 39 - GIUSTIFICATIVI

Si propone di reinserire la causale RECU- Recupero Orario sull'applicativo IrisWEB, in modo che coloro che vogliono usufruire delle 36 ore di permesso previste dall'articolo 55 comma 1 del CCNL, possono recuperare inserendo questa causale.

Posizione della parte pubblica: stiamo valutando di cambiare il software delle presenze: chiederemo che i dipendenti possano inserire questa causale.

ARTICOLO 45 - SERVIZIO DI PRONTA DISPONIBILITA'

comma 4 - modalità

Viene proposto il regolamento sulla pronta reperibilità già approvato in precedenza, mantenendo tutti i contenuti già contrattati in quel regolamento.

Nell'eventualità si ritenga di dover modificare le modalità di attuazione (indicate nel regolamento) si propone una contrattazione separata sull'argomento specifico anche con la Dirigenza (visto che la pronta Disponibilità è anche correlata alla Dirigenza).

Si chiede d'inserire la seguente frase: "Al fine di consentire al lavoratore chiamato al servizio di P.D. una progettualità di vita, è necessario, nella predisposizione dei turni, chiedere l'indisponibilità al mese precedente a cui il turno si riferisce."

Posizione della parte pubblica: Da una verifica effettuata il regolamento sulla PD necessita di una revisione.

In merito alla proposta di consentire al lavoratore di comunicare la sua indisponibilità a ricoprire il turno, la stessa non può trovare accoglimento perché metterebbe a rischio la stesura dei turni di reperibilità.

ART. 46 - LAVORO STRAORDINARIO

Si propone una contrattazione specifica sui criteri di ripartizione dei fondi, tra cui anche quelli dello straordinario (articolo 103).

Posizione Parte Pubblica: non si comprende bene la proposta ma se la RSU vuole già anticipare i criteri ci rendiamo disponibili a valutarli.

Banca Ore - *Si propone di regolamentare la proposta della banca delle ore, rimandando a quanto già contrattato nel precedente CCIA di cui all'articolo 11, adottato con DDG 142 del 2019.*

Posizione parte pubblica: si accoglie la proposta che deve essere però aggiornata solo per il nuovo riferimento all'art. 48 del CCNL 2019/2021. Inoltre si integra la parte della tempistica di richiesta dei riposi compensativi che nella vecchia formulazione faceva riferimento a "un congruo anticipo" ed ora viene indicato nel seguente modo: "I riposi compensativi devono essere richiesti dal dipendente al proprio dirigente responsabile — al fine della relativa autorizzazione - con congruo anticipo, pari a 3 giorni, salvo ipotesi di comprovata urgenza, nel qual caso la richiesta va presentata nelle 24 ore precedenti la fruizione."

ART. 47 - WELFARE INTEGRATIVO

Si propone di assegnare a detto Istituto una quota dell'1% dei fondi articolo 103 (€ 19.860).

Si propone di avviare un gruppo di lavoro che stabilisca quali benefici di natura assistenziale attivare per i dipendenti, così come previsto dall'art.89 del CCNL.

Posizione parte pubblica: se la proposta è condivisa da tutti la parte pubblica si associa, bisogna però comprendere se l'importo sia congruo e definire quali benefici di natura assistenziale si vogliono prevedere.

Indennità di Base

Si propone l'incremento indennità di Base (da 1000 a 1300), così come previsto dal comma 8 dell'art. 32 del CCNL.

Invita l'amministrazione a ricercare nelle maglie del contratto, la possibilità dell'individuare un'indennità simile anche agli Assistenti, Operatori e Personale di Supporto

Posizione parte pubblica: si accoglie la proposta della maggiorazione dell'indennità di base per l'Area dei professionisti della salute e dei funzionari: gli uffici competenti stanno effettuando le dovute verifiche per appurare se sia possibile andare oltre la maggiorazione pari ad € 150,00 fino al massimo consentito di € 300,00. Non è possibile estendere analoga maggiorazione per le altre categorie, in assenza di analoga previsione da contratto, dato che nel CCNL 2019 - 2021 tale maggiorazione non è prevista per le altre aree.

REGOLAMENTO RELATIVO ALLA SELEZIONE PER L'ATTRIBUZIONE DEI DIFFERENZIALI ECONOMICI DI PROFESSIONALITA' (D.E.P.)

ART. 2 - REQUISITI DI AMMISSIONE ALLA SELEZIONE

Si propone di integrare il terzo punto con quanto indicato dall'Art. 19 comma 4 punto a) del CCNL. Di seguito viene riportato per intero il punto

"- almeno due anni antecedenti all'anno della selezione, con l'assenza di provvedimenti disciplinari superiori alla multa. Laddove, alla scadenza della presentazione delle domande, siano in corso procedimenti disciplinari, il dipendente viene ammesso alla procedura con riserva e, ove lo stesso rientri in posizione utile nella graduatoria, la liquidazione del differenziale viene sospesa sino alla conclusione del procedimento disciplinare; se dall'esito del procedimento al dipendente viene comminata una sanzione superiore alla multa, il dipendente viene definitivamente escluso dalla procedura"

Posizione della parte pubblica: si accoglie la proposta di integrazione e si dispone l'integrazione del Regolamento.

ART. 3 - CRITERI DI SELEZIONE

ULTERIORI CRITERI AREA DEI PROFESSIONISTI DELLA SALUTE E DEI FUNZIONARI.

TITOLI ACCADEMICI

- INTEGRARE - Pubblicazioni editate a mezzo stampa e con codice ISBN, punti 0,50

PER COMPLESSIVI TITOLI 2.0 - Aggiungere:

- Iscrizione all'ordine Professionale, punti 0,50
- Corsi ECM/CFP, punti 0,10 per corso
- Incarico per rappresentare ARPA Sicilia all'esterno, punti 0,10 per incarico

Posizione parte pubblica: i criteri proposti per l'attribuzione dei DEP e contenuti nella bozza di regolamento allegato al cdi sono trasversali e potenzialmente acquisibili da tutti i dipendenti, quale che sia l'area o il ruolo. I nuovi criteri proposti sono sbilanciati sul ruolo tecnico e finirebbero con il penalizzare in partenza il personale amministrativo.

ULTERIORI CRITERI AREA DEGLI ASSISTENTI - DEGLI OPERATORI - PERSONALE DI SUPPORTO.

TITOLI ACCADEMICI

- *ELIMINARE - i master dalla sezione sui titoli accademici.*
- *Aggiungere - Abilitazione professionale.*
- *Riassegnare i 15 punti accademici come segue: Titolo di accesso dall'esterno, punti 9,5; Altro titolo superiore, punti 4,5; Abilitazione professionale, punti 1.*

Per complessivi Punti 5.0

- *Aggiungere - Iscrizione collegio professionale, punti 1*

Posizione parte pubblica: viste le vs. proposte si propone di riassegnare i 15 punti nel seguente modo: Titolo di accesso dall'esterno, punti 8; Altro titolo superiore, punti 3; Master 2° livello / Specializzazione, punti 2; Master primo livello punti 1; Abilitazione professionale, punti 1. Sui rimanenti punti 5 si conferma invece l'attribuzione già prevista nel regolamento.

REGOLAMENTO PER LE PROGRESSIONI TRA LE AREE ARPA SICILIA - AREA COMPARTO SANITÀ, AI SENSI DELL'ARTT. 20 E 21 DEL CCNL COMPARTO SANITÀ 2019-21 SOTTOSCRITTO IN DATA 02/11/2022

Art. 12 - Graduatoria

Propone di sostituire la frase "La graduatoria avrà efficacia limitata ai posti oggetto della procedura e non sarà soggetta a ulteriori scorrimenti"
con la frase

"La graduatoria avrà efficacia limitata ai posti oggetto della procedura e rimane valida per eventuali scorrimenti fino ad approvazione del nuovo piano triennale dei fabbisogni assunzionale".

Posizione parte pubblica: la proposta non può trovare accoglimento, stante che le progressioni devono essere previste in modo puntuale (numero/ area) nel PTFP dove viene certificata - anche dal Collegio dei Revisori - la relativa copertura finanziaria. Nessuno scorrimento può essere previsto al di fuori dei numeri previsti nel PTFP, non avendo la dovuta copertura finanziaria.

Proposte deliberate della RSU nella riunione del 10/11/2023 e portate al tavolo trattante dal Vice Coordinatore della RSU nella seduta del 16/11/2023.

- *Innalzare da € 22,26 a € 35 il rimborso per un pasto per una trasferta della durata superiore ad otto ore e di conseguenza di innalzare da € 44,26 a € 70 per i due pasti giornalieri per le trasferte di durata superiore a dodici ore.*

Posizione della parte pubblica: abbiamo di recente approvato un nuovo regolamento per le trasferte ed i servizi esterni, che è stato portato all'attenzione della RSU e delle OO.SS., definendone assieme i contenuti, in un'ottica di grande "apertura" al fine di ridurre i disagi per i lavoratori. Stupisce quindi che a distanza di pochi mesi si rimetta in discussione il regolamento predisposto, con proposte che non trovano alcun riscontro nel CCNL e che sono estranei agli argomenti della contrattazione integrativa. La richiesta non viene accolta.

- Per equità di trattamento verso il personale che opera fuori per controlli/monitoraggi, visto che il CCNL ha creato l' "Indennità tutela del malato e promozione della salute" limitandola però solo al "Tecnico della prevenzione nell'ambiente e nei luoghi di lavoro" e al "Tecnico sanitario di laboratorio biomedico" (almeno per quelle che sono le professionalità presenti in ARPA Sicilia), estendere "Indennità tutela del malato e promozione della salute" a tutto il personale tecnico secondo le indicazioni della Tabella I del CCNL (Area dei PROFESSIONISTI DELLA SALUTE e dei FUNZIONARI € 41,10, Area degli ASSISTENTI € 37,81, Area degli OPERATORI € 35,46; Tali valori sono da considerarsi come mensili lordi da corrispondere per 12 mensilità) utilizzando finanziamenti diversi da quelli presenti nel fondo articolo 103, in quanto, come da articolo 105 tale indennità è parte del trattamento economico fondamentale.

Posizione della parte pubblica: la richiesta non può trovare accoglimento stante che non è possibile estendere per analogia le indennità che il CCNL prevede solo per specifici profili ad altri.

- Visto quanto previsto dall'articolo 107 comma 3 dove si dice che: "Le UO/Servizi e gli importi di cui al comma 2 possono essere integrati dalle aziende in sede di contrattazione integrativa", estendere l'indennità prevista dall'articolo 107 comma 2 a tutto il personale tecnico che svolge attività in servizio esterno, secondo gli importi giornalieri previsti dalla tabella presente nello stesso comma. Pertanto per ogni lavoratore afferente al ruolo tecnico delle aree dei professionisti e dei funzionari, degli assistenti e degli operatori 5,00 euro per ogni giorno di servizio esterno effettuato per svolgere attività di monitoraggio e controllo sul territorio.

Posizione della parte pubblica: la richiesta non può trovare accoglimento. Come già detto il tema delle trasferte e servizi esterni è stato oggetto di una recente regolamentazione, in cui questa Agenzia ha fatto un grande sforzo per venire incontro ai disagi dei dipendenti ed in alcun modo possiamo creare nuove indennità.

- Sempre sfruttando il comma 3 dell'articolo 107 dove si dice che: "Le UO/Servizi e gli importi di cui al comma 2 possono essere integrati dalle aziende in sede di contrattazione integrativa", prevedere indennità da laboratorio (personale esposto a rischio chimico e biologico secondo le indicazioni del RSPP/medico competente), e l'indennità da cassiere. La cifra forfettaria proposta per le due indennità è di 30 euro mensili. Così come proposto per l'indennità da attività in servizio esterno, si propone di applicare il comma 4 dell'articolo 107 per trovare un appiglio per finanziare tali indennità, chiedendo di attingere a fondi differenti da quelli del capitolo – art.103.

Posizione della parte pubblica: la richiesta non può trovare accoglimento per le motivazioni sopra riportate.

- Visto che il nuovo contratto ha azzerato le fasce economiche e creato nuove aree, la proposta della RSU è quella di fissare un valore unico per ogni area, che sarà uguale per tutti coloro che sono appartenenti a quella specifica area. A titolo di esempio, tutta l'area dei funzionari prenderà lo stesso valore di produttività, sia che un dipendente abbia zero DEP, sia che abbia 7 DEP.

Posizione della parte pubblica: come è noto i DEP rientrano fra le voci del trattamento fondamentale della retribuzione del personale quindi non si ritiene che si possa procedere alla

liquidazione della produttività senza tenere conto di tale voce, a meno di futuri orientamenti dell'ARAN o altra autorevole fonte.

Per la Delegazione trattante:

La Responsabile della UOC A4

Dott.ssa Silvana Maria Rotondo

OK !

(2)

Allegato 4

A	SOMME RICHIESTE (PREVISIONE) PER LIQUIDARE I D.E.P. PER L'ANNO 2023:	€ 190.649,95
B	SOMME RICHIESTE (PREVISIONE) PER LIQUIDARE L'INCREMENTO DI EURO 300,00 DELLA INDENNITA' DI QUALIFICAZIONE PROFESSIONALE DI BASE AI FUNZIONARI NON DESTINATARI DI INDENNITA' DI FUNZIONE PER L'ANNO 2023:	€ 41.250,00
C	SOMME RICHIESTE (PREVISIONE) PER LIQUIDARE L'INCREMENTO DI EURO 150,00 DELLA INDENNITA' DI QUALIFICAZIONE PROFESSIONALE DI BASE AI FUNZIONARI NON DESTINATARI DI INDENNITA' DI FUNZIONE PER L'ANNO 2023:	€ 20.625,00
D	RESIDUI DISPONIBILI AL 31/12/2023 SUL FONDO ART. 102	€ 273.250,53
E=(A+B)	TOTALE SOMME RICHIESTE (D.E.P. 2023 + INCREMENTO EURO 300,00)	€ 231.899,95
F=(D-E)	DIFFERENZA TRA RESIDUO DISPONIBILE E SOMME RICHIESTE	€ 41.350,58
G=(A+C)	TOTALE SOMME RICHIESTE (D.E.P. 2023 + INCREMENTO EURO 150,00)	€ 211.274,95
H=(D-G)	DIFFERENZA TRA RESIDUO DISPONIBILE E SOMME RICHIESTE (D-F)	61.975,58

	SOMME LIQUIDATE	RESIDUI DISPONIBILI DOPO UTILIZZO		
		(1) Art. 102 c. 2a - c. 3a - c. 5	(2) Art. 102 c. 2c	(3) Art. 102 c. 2d - c. 2e
OPZIONE 1	RINUNCIARE IN TUTTO ALL'INCREMENTO DELLA INDENNITA' DI QUALIFICAZIONE PROFESSIONALE DI BASE, FINANZIARE SOLO I D.E.P. UTILIZZANDO TUTTO IL RESIDUO DI EURO 184.747,14 SULL'ART. 102 C. 2D - 2E, TUTTO IL RESIDUO DI EURO 21.670,18 SULL' ART. 102 C. 2C:	66.833,21	€ 15.767,37	€ 0,00
OPZIONE 2	FINANZIARE I D.E.P. E L'INCREMENTO DELLA INDENNITA' DI QUALIFICAZIONE PROFESSIONALE DI BASE AI FUNZIONARI NON DESTINATARI DI INDENNITA' DI FUNZIONE PER EURO 300,00, UTILIZZANDO TUTTO IL RESIDUO DI EURO 184.747,14 SULL'ART. 102 C. 2D - 2E E TUTTO IL RESIDUO DI EURO 21.670,18 SULL' ART. 102 C. 2C, ED EURO 41.350,58 DALLE SOMME DISPONIBILI PER LA COSTITUZIONE DI NUOVE INDENNITA' DI FUNZIONE:	€ 25.482,63	€ 0,00	€ 0,00

REGOLAMENTO RELATIVO ALLA SELEZIONE PER L'ATTRIBUZIONE DEI DIFFERENZIALI ECONOMICI DI PROFESSIONALITA' (D.E.P.)

ART. 1 OGGETTO

1. Si conviene che il personale che abbia usufruito di passaggio di area nello stesso anno non può aver riconosciuto il DEP.
2. Al fine di remunerare il maggior grado di competenza professionale progressivamente acquisito dai dipendenti, nello svolgimento delle attribuzioni proprie dell'area, agli stessi, sono attribuibili "differenziali economici di professionalità" da intendersi come incrementi stabili del trattamento economico. I differenziali sono attribuiti con decorrenza 1° gennaio dell'anno di sottoscrizione del presente contratto integrativo nel quale gli stessi sono finanziati.
3. Il presente regolamento non si applica al personale inquadrato nell'area del personale di elevata qualificazione.
4. L'attribuzione delle fasce economiche da parte dell'amministrazione ha luogo nel rispetto dell'equilibrio complessivo tra vari profili professionali ricompresi nelle aree.
All'inizio di ogni anno, in sede di contrattazione integrativa, va definito l'ammontare delle risorse da destinare al finanziamento dei D.E.P. aggiuntive a quelle in godimento.
5. Le risorse individuate con le procedure di cui al comma precedente, successivamente, vanno così assegnate:
 - Individuato il numero dei differenziali economici da assegnare nell'anno di riferimento, l'amministrazione indice avviso di selezione interna per



l'individuazione del personale cui attribuire il DEP di interesse, assicurando una quota delle risorse, pari al 10%, di cui all'Art. 19 C.4 lettera e).

- L'avviso di selezione va pubblicato, ogni anno, nell'albo dell'Agenzia ed allo stesso va data la massima diffusione con l'invio di copia a tutte le unità operative dell'Agenzia nonché alla R.S.U. formalmente costituita ed alle organizzazioni sindacali firmatarie del C.C.N.L. del comparto.

- L'attribuzione dei "differenziali economici di professionalità", non determina l'attribuzione di mansioni superiori e avviene mediante procedura selettiva, nel rispetto delle modalità e dei criteri di seguito specificati.

ART. 2 REQUISITI DI AMMISSIONE ALLA SELEZIONE

1. Alle selezioni possono partecipare i lavoratori che negli ultimi tre anni non abbiano beneficiato di alcuna progressione economica; è inoltre condizione necessaria l'assenza, nei due anni antecedenti, di provvedimenti disciplinari superiori alla multa. Laddove, alla scadenza della presentazione delle domande, siano in corso procedimenti disciplinari, il dipendente viene ammesso alla procedura con riserva e, ove lo stesso rientri in posizione utile in graduatoria, la liquidazione del differenziale viene sospesa sino alla conclusione del procedimento disciplinare; se dall'esito del procedimento al dipendente viene comminata una sanzione superiore alla multa, il dipendente viene definitivamente escluso dalla procedura.

ART. 3 CRITERI DI SELEZIONE

1. In sede di valutazione selettiva i criteri per la formulazione delle graduatorie per l'attribuzione dei DEP sono:

- **ESPERIENZA PROFESSIONALE:**



esperienza professionale in base all'esperienza professionale maturata. Per "esperienza professionale" deve intendersi quella maturata, con o senza soluzione di continuità, anche a tempo determinato e a tempo parziale, presso Aziende od Enti del comparto di cui all'art. 1 (Campo di applicazione) nonché presso altre amministrazioni di comparti diversi, nel medesimo o corrispondente profilo - punti 1 per anno di servizio fino ad un massimo di punti 38;

- in caso di assunzione a tempo indeterminato, i periodi di lavoro con contratto a tempo determinato, su posti vacanti in pianta organica, già prestati dal dipendente presso ARPA Sicilia, con mansioni nel medesimo profilo e categoria di inquadramento, concorrono a determinare l'anzianità lavorativa eventualmente richiesta per l'applicazione del differenziale economico.

- QUALITA' DELLE PRESTAZIONI INDIVIDUALI:

qualità delle prestazioni individuali, in base alla media delle ultime tre valutazioni individuali annuali conseguite o comunque le ultime tre - Massimo punti 42.

Dal sistema di valutazione che prevede il massimo valore di cento, si determina per ogni punto di cento il coefficiente di 0,14.

esempio: (coefficiente 0,14x100 valore scheda max = 14 moltiplicato 3 anni = punti 42)

- ULTERIORI CRITERI AREA DEI PROFESSIONISTI DELLA SALUTE E DEI FUNZIONARI

Ulteriori criteri correlati alle capacità culturali e professionali acquisite anche attraverso i percorsi formativi - punti 20.

Il punteggio dei titoli accademici-punti 18,00:

Laurea Magistrale, vecchio ordinamento
punti 6

Laurea Triennale, punti 3;



Seconda Laurea, punti 2;

Altri titoli accademici:

Dottorato di ricerca punti 4

Master II livello, punti 2

Master I livello, punti 1

Pubblicazioni punti 0,50

PER COMPLESSIVI PUNTI 2.0

Patente europea del computer (ECDL o IPASS) punti
0,50

Corsi di lingua certificazione B1 punti 0,50

Corsi attinenti giorni da 1 a 5, punti 0,05;

Corsi attinenti giorni da 1 a 5 con esame finale punti 0,05;

Corsi attinenti fino a un mese 0,10;

Corsi attinenti durata fino a un mese con esame finale, punti
0,10;

Corsi attinenti di durata da 1 a 3 mesi, punti 0,20;

Corsi attinenti da 1 a 3 mesi con esame finale, punti 0,20;

Corsi attinenti di durata superiore a 3 mesi con esame finale, punti 0,30

**- ULTERIORI CRITERI AREA DEGLI ASSISTENTI - DEGLI OPERATORI - PERSONALE
DI SUPPORTO**

Per il personale afferente alle aree del personale di supporto, degli operatori, degli assistenti, per i criteri relativi alle capacità culturali e professionali si applicherà il seguente punteggio fino al raggiungimento dei 20 punti:



Titoli accademici punti 15:

Titolo di accesso dall'esterno, punti 8;

Altro titolo superiore,
punti 3;

altri titoli accademici:

Master II livello/specializzazione,
punti 2;

Master I livello, punti 1;

Abilitazione professionale, punti 1

PER COMPLESSIVI PUNTI 5.0

Patente europea del computer (ECDL o IPASS)
punti 2

Corsi di lingua certificazione B1 punti 2

Corsi attinenti giorni da 1 a 5, punti 0,05;

Corsi attinenti giorni da 1 a 5 con esame finale
punti 0,05;

Corsi attinenti fino a un mese 0,10;

Corsi attinenti durata fino a un mese con esame finale,
punti 0,10;

Corsi attinenti di durata da 1 a 3 mesi, punti 0,20;

Corsi attinenti da 1 a 3 mesi con esame finale, punti 0,20;

Corsi attinenti di durata superiore a 3 mesi con esame finale, punti 0,30

ART. 4 TEMPI E MODALITA' DI PRESENTAZIONE DEI TITOLI



1. I titoli accademici e i titoli accademici altri, vanno direttamente prodotti dagli interessati entro il termine fissato dall'amministrazione nell'avviso di selezione di cui al presente regolamento. Il possesso dei titoli in interesse può essere attestato da:

- documentazione in originale o in copia autenticata nei modi di legge;
- autocertificazioni o dichiarazioni sostitutive di atto di notorietà rese nei modi e nei limiti previsti dalla normativa vigente e nel rispetto delle indicazioni di cui al DPR 28/12/2000, n. 445, tenendo conto delle norme penali indicate all'art. 76 dello stesso decreto in caso di falsità negli atti o di dichiarazioni mendaci.

ART. 5 DEFINIZIONE DELLE GRADUATORIE DI SELEZIONE

1. La valutazione dei titoli e della qualità delle prestazioni individuali è demandata ad appositi collegi nominati dall'amministrazione.

2. Al termine è redatta, per singolo profilo e per differenziale economico di professionalità, apposita graduatoria con riportato, a fianco di ciascun dipendente, il punteggio complessivamente attribuito. Una volta stilata la graduatoria viene assicurata, entro i limiti della quota di risorse individuata priorità nell'attribuzione dei "differenziali economici di professionalità":

al personale che abbia maturato almeno 10 anni di esperienza professionale nella ex categoria o nella nuova area di inquadramento di cui all'art. 17 (Norma di primo inquadramento) del CCNL senza aver mai conseguito, in tale periodo, progressioni economiche, e al personale che abbia maturato almeno 20 anni di esperienza professionale nella ex categoria o nella nuova area di inquadramento di cui all'art. 17 (Norma di primo inquadramento) e che, durante tale periodo, abbia conseguito fino a due progressioni economiche.

3. In caso di parità di punteggio la precedenza è data al candidato con maggiore età anagrafica e, a parità di quest'ultima, al candidato con più anni di servizio in assoluto (anno di prima assunzione).



ART. 6 PROCEDURE DI ATTRIBUZIONE DEI BENEFICI ECONOMICI

1. Al personale utilmente collocato nella relativa graduatoria è attribuita con decorrenza da 1° gennaio dell'anno di riferimento il DEP per cui ha concorso.
2. Il personale anzidetto, prima dell'adozione del provvedimento formale da parte dell'amministrazione, è tenuto a produrre, nel perentorio termine di quindici giorni dalla data di comunicazione, in originale o in copia autenticata, la documentazione precedentemente autocertificata o di cui ha dichiarato il possesso con dichiarazione sostitutiva di atto di notorietà.
3. In caso di discordanza tra le dichiarazioni precedentemente rese e dati direttamente desunti dalle certificazioni prodotte, l'amministrazione procede d'ufficio alle conseguenti eventuali rettifiche nei punteggi e all'avvio, ove ne ravvisi i presupposti, delle procedure di contestazione degli addebiti ai sensi e per gli effetti di cui alla "validità delle graduatorie", del presente regolamento.

ART. 7 VALIDITA' DELLE GRADUATORIE

1. Le graduatorie sono valide per il solo anno cui si riferiscono.

ART. 8 ACCESSO AGLI ATTI DI SELEZIONE

1. L'accesso agli atti della valutazione selettiva ha luogo con le procedure di cui agli artt. 22 e seguenti della legge n. 241/1990 ed è consentito, limitatamente ai dipendenti aventi titolo, al termine del relativo procedimento e, comunque, non prima dell'adozione del provvedimento formale di attribuzione dei DEP.
2. Il procedimento finalizzato all'attribuzione delle fasce retributive va definito e portato a compimento entro due mesi dalla data di pubblicazione nell'albo dell'istituto dell'avviso di selezione.



ART. 9 PERSONALE PROVENIENTE DA ALTRI ENTI

1. Il personale proveniente per processi di mobilità volontaria da altri enti del comparto mantiene la fascia economica eventualmente conseguita nell'amministrazione di provenienza.

