



## ARPA MARCHE

### AREA NEGOZIALE DEL COMPARTO CCNL 02/11/2022 – TRIENNIO 2019/2021

### CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO

#### Parte economica anno 2024

- **Sezione A** Disposizioni generali
- **Sezione B** Fondo “Incarichi, progressioni economiche e indennità professionali” art. 102 CCNL 02/11/2022 – criteri e modalità di attribuzione
- **Sezione C** Fondo “Premialità e condizioni di lavoro” art. 103 CCNL 02/11/2022 – criteri e modalità di attribuzione
- **Sezione D** Norme finali

Ancona li 20/12/2024

Il giorno 20/12/2024 presso la sede dell'ARPAM in Via Ruggeri 5 ad Ancona ha avuto luogo l'incontro tra la delegazione trattante di parte pubblica e la delegazione trattante di parte sindacale nell'ambito della contrattazione integrativa di cui all'art. 9 del CCNL 02/11/2022 dell'area Comparto.

Al termine della riunione le Parti sottoscrivono il Contratto Collettivo Integrativo del personale dell'Area del Comparto per l'anno 2024, nel testo che segue.

#### **NORMATIVA ED ATTI DI RIFERIMENTO:**

- Legge Regionale. 60/1997 e s.m.i.;
- D.Lgs 165/2001 e s.m.i.;
- D.L. 112 del 25.6.2008 conv. in legge n. 133 del 6.8.2008;
- D.Lgs. n.150/2009 e s.m.i.;
- D.Lgs. n. 75/2017;
- CCNQ 7.08.1998;
- CCNQ 04.12.2017;
- CCNQ 19.11.2019;
- CCNQ 3.08.2021;
- L. n. 132/2016;
- Vigenti CC.NN.LL. area comparto sanità;
- Determina n. 8/DG del 31/01/2024 di approvazione del PIAO 2024 – 2026 che ricomprende e declina, tra l'altro, il Piano della Performance 2024;

Pag 1 di 9

– Determina n.80/DG del 17/07/2024 di determinazione dei fondi contrattuali aziendali per l'anno 2024 in via preventiva.

**SEZIONE A**

**DISPOSIZIONI GENERALI**

Il presente CCI si applica a tutto il personale dell'area del Comparto con rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato e a tempo determinato, dipendente dell'ARPA MARCHE.

Con determina del Direttore Generale n. 157/DG del 29/12/2023 è stato recepito il CCIA sottoscritto in via definitiva in data 20/12/2023 relativo per la parte normativa al triennio 2023-2025 e parte economica anno 2023.

Fermo restando eventuali clausole e specifiche note indicate nelle relative sezioni, il presente CCIA è relativo all'anno 2024 – parte economica.

**SEZIONE B**

**FONDO INCARICHI, PROGRESSIONI ECONOMICHE E INDENNITA' PROFESSIONALI  
ART. 102 CCNL 02/11/2022 – CRITERI E MODALITA' DI ATTRIBUZIONE**

Ai sensi dell'art. 9 comma 5, lettera a) del CCNL 02/11/2022 sono oggetto di contrattazione integrativa aziendale i criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa tra le diverse modalità di utilizzo all'interno del fondo art. 102 del medesimo CCNL, nonché alla lettera c) i criteri per la definizione delle procedure delle progressioni economiche all'interno delle aree.

**CRITERI DI RIPARTIZIONE DELLE RISORSE DISPONIBILI DEL FONDO**

La costituzione del fondo della presente sezione è stata definita in via provvisoria per l'anno 2024, con determina del Direttore Generale n. 80/DG del 17/07/2024, in misura pari ad euro 911.574,84; l'effettiva consistenza del suddetto fondo, per la variabilità delle sue componenti, sarà determinata in via definitiva a consuntivo con successivo atto del Direttore Generale.

<b>CCNL 02/11/2022</b>	<b>Anno 2024 definizione in via provvisoria</b>
<b>Fondo incarichi, progressioni economiche e indennità professionali (art. 102 CCNL 02/11/2022)</b>	<b>911.574,84</b>

L'importo complessivo da destinare agli incarichi di funzione, a seguito dell'avvenuta sottoscrizione del precedente CCIA dell'anno 2021 in data 14/12/2021, è determinato in misura pari ad euro 125.000 ai quali si aggiungono:



Pag 2 di 9



- l'ulteriore incremento al fondo art. 102 CCNL 2/11/2022, apportato ai sensi della L. 234/2021, art. 1, comma 612, pari complessivamente ad euro 29.251,53, destinate alla remunerazione degli incarichi (incremento stabile ed utilizzo vincolato dal comma 5 dell'art. 102);
- le risorse annualmente destinate alla remunerazione degli incarichi di coordinamento ad esaurimento (7 unità) è pari ad euro 11.750.

Pertanto, le risorse annualmente destinate alla remunerazione del sistema degli incarichi sono complessivamente pari ad euro 166.001,53.

Gli stanziamenti del fondo art. 102, al netto delle risorse destinate al sistema degli incarichi, sono finalizzati alla copertura delle progressioni economiche storiche, della indennità di qualificazione professionale di cui all'art. 99, comma 3, lett. c, degli assegni ad personam, della indennità professionale specifica di cui all'art. 108, nonché per l'attribuzione di ulteriori Differenziali Economici di Professionalità (DEP).

Eventuali residui del presente Fondo alimentano il Fondo premialità e condizioni di lavoro ai sensi dell'art. 103, comma 10.

## PROGRESSIONI ECONOMICHE

L'art. 23 del D.Lgs 27/10/2009 n. 150, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni, dispone che le amministrazioni pubbliche riconoscono selettivamente le progressioni economiche di cui all'art. 52, c. 1-bis, del D.Lgs. 30/03/2001, n. 165 sulla base di quanto previsto dai contratti collettivi nazionali e integrativi di lavoro e nei limiti delle risorse disponibili, le progressioni economiche sono attribuite in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti, in relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati individuali e collettivi rilevati dal sistema di valutazione.

I medesimi criteri si rinvengono nella previsione dell'art. 52 c. 1 bis del D.Lgs. n. 165/2001, secondo il quale le progressioni all'interno della stessa area avvengono secondo principi di selettività, in funzione delle qualità culturali e professionali, dell'attività svolta e dei risultati conseguiti, attraverso l'attribuzione di fasce di merito.

L'istituto della progressione economica all'interno delle aree concorre pertanto, nell'ambito delle risorse economiche disponibili, a valorizzare il grado di sviluppo professionale acquisito dai dipendenti, sulla scorta anche dei risultati positivi ottenuti nel concorrere alla realizzazione dei macro-obiettivi aziendali.

Con riferimento al vigente ordinamento contrattuale, l'art. 38 "Decorrenza e disapplicazioni del Titolo III comma 1, ha disposto, tra l'altro, la disapplicazione dell'art. 35 del CCNL 07/04/1999 e art. 3 del CCNL 10/04/2008 "Criteri per la progressione economica orizzontale", rimandando pertanto all'art. 19 del CCNL 02/11/2022 la nuova disciplina delle progressioni economiche all'interno delle aree.

Le Parti si danno atto che il quadro normativo e contrattuale vigente in materia "differenziali economici di professionalità" (DEP), da intendersi come incrementi stabili del trattamento economico al fine di remunerare il maggior grado di competenza professionale progressivamente acquisito dai dipendenti nello svolgimento delle attribuzioni proprie dell'area, è costituito dalle seguenti disposizioni:

- art. 9, comma 5 lett. a) del CCNL 02/11/2022 e lett. c) del CCNL del 02/11/2022, che demanda alla contrattazione integrativa aziendale rispettivamente i criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa tra le diverse modalità di utilizzo all'interno di ciascuno dei due fondi (artt. 102-103) ed i criteri per la definizione delle procedure delle progressioni economiche all'interno delle aree;

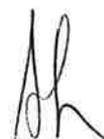


Pag 3 di 9



- art. 19, comma 4 lett. a) del CCNL 02/11/2022, che prevede che, ai fini della progressione economica possono partecipare i dipendenti che negli ultimi tre anni non abbiano beneficiato di alcuna progressione economica;
- art. 19, comma 4 lett. b) del CCNL 02/11/2022, che prevede che la quota di risorse da destinare ai DEP attribuibili nell'anno viene definita in sede di contrattazione integrativa di cui all'art. 9, c. 5, nel limite delle risorse di cui al successivo comma 5, tenendo conto, equitativamente, delle percentuali di addensamento del personale nelle aree e nei ruoli (con la possibilità di specifica riserva di risorse non superiore al 10% con priorità al personale con almeno 10 anni di esperienza professionale senza mai aver conseguito progressioni economiche e al personale con almeno 20 anni di esperienza professionale nella ex categoria o nella nuova area di inquadramento di cui all'art. 17 del CCNL 02/11/2022 e che, durante tale periodo, abbia conseguito fino a due progressioni economiche – comma 4 lett. e);
- art. 19, comma 4 lett. c) del CCNL 02/11/2022 che stabilisce che non è possibile attribuire più di un "differenziale economico di professionalità" al dipendente per ciascuna procedura selettiva;
- art. 19, comma 4 lett. d) del CCNL 02/11/2022 che dispone che i DEP sono attribuiti, fino a concorrenza del numero corrispondente all'importo fissato per ciascuna area o percentuale di addensamento di cui alla lettera b), previa graduatoria dei partecipanti alla procedura selettiva (in nessun caso la graduatoria può essere utilizzata negli anni successivi), definita a partire dal punteggio più elevato e proseguendo in ordine decrescente:
  - per una quota non inferiore al 40% del punteggio totale, in base alla media delle ultime tre valutazioni individuali annuali conseguite;
  - per una quota non superiore al 40% del punteggio totale, in base all'esperienza professionale maturata;
  - per una quota percentuale residua fino a raggiungere il 100% del punteggio totale, in base ad eventuali ulteriori criteri, definiti in sede di contrattazione integrativa di cui all'art. 9, comma 5, lett. c) (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie), correlati alle capacità culturali e professionali acquisite anche attraverso i percorsi formativi.
- art. 19, comma 5 del CCNL 02/11/2022, il quale stabilisce che la progressione economica di cui al presente articolo è finanziata con risorse aventi caratteristiche di certezza, stabilità e continuità del Fondo art. 102 ed è attribuita a decorrere dal 1° gennaio dell'anno di sottoscrizione definitiva del contratto integrativo di cui al comma 4, lett. b). Le risorse tornano nella disponibilità dello stesso fondo in caso di passaggio di area o comunque di cessazione dal servizio, tenendo conto di quanto previsto al comma 6;
- art. 23 del D. Lgs. n. 150/2009 (Progressioni economiche), che testualmente dispone: "Le amministrazioni pubbliche riconoscono selettivamente le progressioni economiche di cui all'art. 52, comma 1-bis, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, sulla base di quanto previsto dai contratti collettivi nazionali e integrativi di lavoro e nei limiti delle risorse disponibili. Le progressioni economiche sono attribuite in modo selettivo, in relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati individuali e collettivi rilevati dal sistema di valutazione";
- Parere Aran CFL n. 220/2023.

**Premesso quanto sopra, la realizzazione dell'intero sistema dei DEP per l'anno 2024 è effettuata sulla base della disciplina definita con l'Accordo sottoscritto con le OO.SS e la RSU in data 20/12/2023.**



Con determina del Direttore Generale n. 80 del 17 luglio 2024, certificata dal Revisore Unico con verbale n. 8/2024 ARPAM ha provveduto alla determinazione in via provvisoria dei Fondi di cui agli artt. 102 e 103 del CCNL 02/11/2022 per l'anno 2024.

La situazione del personale in servizio all'1/1/2024 risulta la seguente:

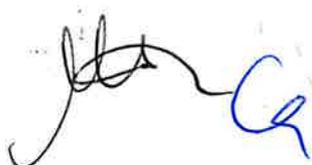
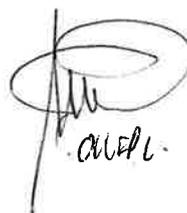
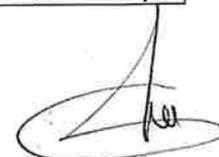
Totale n. dipendenti al 01/01/2024 a tempo indeterminato	n. dipendenti non aventi i requisiti	n. dipendenti aventi i requisiti
215	76	139

Le Parti concordano di definire il numero DEP come segue:

DECORRENZA	N. DIPENDENTI CON REQUISITI per DEP al 01/01/2024	N. DEP EFFETTUABILI (MAX 50%)	N. DEP EFFETTIVI	RISORSE NECESSARIE x DEP	N.DIP. ESCLUSI
al 01/01/2024	139	69,50	69	€ 75.800	70

Il seguente prospetto evidenzia la destinazione delle risorse del fondo di cui all'art. 102 del CCNL 2.11.2022 per l'anno 2024 inclusa l'assegnazione dei DEP ad un numero massimo di n. 69 unità, nel rispetto del limite massimo imposto dalla normativa.

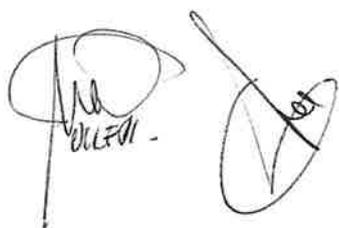
Descrizione	Anno 2024
Differenziali Economici di Professionalità storici	461.000,00
Differenziali Economici di Professionalità dal 01/01/2023 (CCIA 2023)	46.450,00
Differenziali Economici di Professionalità dal 01/01/2024 (CCIA 2024)	75.800,00
Indennità di <i>qualificazione</i> professionale	58.000,00
Indennità professionale specifica	7.320,00
Indennità di funzione ((incarichi di base)	157.300,00
Indennità incarichi di funzione di media entità	105.704,84
Art. 71, c. 1 - D.L. 112/2008 (economie)	
<b>Totale voci liquidate a carico del fondo art. 102</b>	<b>911.574,84</b>
<b>TOTALE RISORSE FONDO ART. 102 CCNL 02/11/2022</b>	<b>911.574,84</b>

Le Parti concordano che per l'anno 2024 sarà formulata una graduatoria per ciascuna area per l'attribuzione dei differenziali economici di professionalità in applicazione del sistema di attribuzione dei DEP sottoscritto con il CCIA del 20/12/2023 (accordo triennale 2023/2025), adottato con determina del Direttore Generale n. 157/DG del 29/12/2023. I relativi contingenti di personale a cui sarà attribuito il nuovo differenziale sono individuati nella seguente tabella che tiene conto equitativamente delle percentuali di addensamento del personale nelle aree e nei ruoli nonché la percentuale di priorità di cui alla lettera b) dell'art. 19, comma 4, del CCNL 2.11.2022.

Per l'anno 2024 l'importo complessivamente destinato al finanziamento dei DEP ammonta ad euro 75.800,00

Area	Dipendenti aventi titolo	Numero DEP da attribuire	Percentuale di addensamento	Spesa presunta	Percentuale Priorità
Area dei PROFESSIONISTI della SALUTE E DEI FUNZIONARI (ruolo tecnico)	74	37	50,00	44.400	0
Area dei PROFESSIONISTI della SALUTE E DEI FUNZIONARI (ruolo sanitario)	16	8	50,00	9.600	0
Area dei PROFESSIONISTI della SALUTE E DEI FUNZIONARI (ruolo amministrativo)	4	2	50,00	2.400	0
Area degli ASSISTENTI (ruolo tecnico)	23	11	47,82	11.000	0
Area degli ASSISTENTI (ruolo amministrativo)	5	2	40,00	2.000	0
Area degli OPERATORI (ruolo tecnico)	0	0	0	0	0
Area degli OPERATORI (ruolo amministrativo)	2	1	50,00	800	0
Area del PERSONALE di SUPPORTO (ruolo tecnico)	8	4	50,00	2.800	0
Area del PERSONALE di SUPPORTO (ruolo amministrativo)	7	4	57,14	2.800	0
<b>Totale</b>	<b>139</b>	<b>69</b>		<b>75.800</b>	




Le parti si danno atto che i criteri per l'assegnazione dei DEP dal 01/01/2024 sono quelli definiti nella sezione C del CCIA sottoscritto in via definitiva in data 20/12/2023 con validità triennale (2023-2025).

**SEZIONE C**

**FONDO "PREMIALITÀ E CONDIZIONI DI LAVORO" ART. 103 CCNL 02/11/2022  
CRITERI E MODALITÀ DI ATTRIBUZIONE**

Ai sensi dell'art. 9 CCNL 2/11/2022 sono oggetto di contrattazione integrativa aziendale i criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa tra le diverse modalità di utilizzo all'interno del fondo art. 103 del medesimo CCNL, avendo cura di garantire un importo non inferiore al 70% delle risorse destinate ai premi correlati alla performance organizzativa o individuale un importo non inferiore al 70% delle risorse destinate ai medesimi premi nell'anno 2022 (€ 219.434,52).

Le risorse del fondo premialità e condizioni di lavoro (art. 103 del CCNL 2/11/2022) relativo al personale del comparto dell'ARPAM, risultano determinate in via provvisoria per l'anno 2024 in misura pari ad € 496.099,49 giusta determina n 80/DG del 17/07/2024. L'effettiva consistenza del suddetto fondo, per la variabilità delle sue componenti, viene determinato in via definitiva a consuntivo.

<b>CCNL 02/11/2022</b>	<b>Anno 2024 definizione in via provvisoria</b>
<b>Fondo premialità e condizioni di lavoro (art. 103 CCNL 02/11/2022)</b>	<b>496.099,49</b>

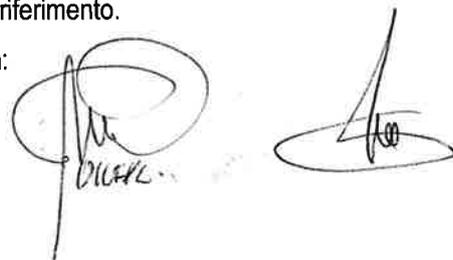
L'ammontare delle risorse del fondo di competenza anno 2024 riservato all'ARPAM viene interamente utilizzato per le finalità proprie del fondo medesimo, nel rispetto del principio di corrispettività di cui all' art. 7 comma 5 del D.Lgs 165/2001, come di seguito sintetizzato:

<b>Descrizione</b>	<b>Anno 2024</b>
Risorse per le condizioni di lavoro	260.000,00
Premialità	236.099,49
Incentivi per funzioni tecniche - D.Lgs 163/06	
Art. 71, c. 1 - D.L. 112/2008 (economie)	
<b>Totale voci liquidate a carico del fondo art. 103</b>	<b>496.099,49</b>
Risorse fondo art. 103 CCNL 02/11/2022	496.099,49
Congruo trasferimento da art. 103 (art. 103, c. 12) a fondo art. 102 - CCIA	
<b>TOTALE RISORSE FONDO ART. 103 CCNL 02/11/2022</b>	<b>496.099,49</b>

**CONDIZIONI DI LAVORO**

Relativamente ai compensi per lavoro straordinario, il responsabile di ciascuna Struttura autorizza individualmente il lavoro straordinario nel limite del budget assegnato alla Struttura nell'anno di riferimento.

Ai fini del corretto impiego delle risorse di cui alla tabella che precede si rinvia:

- alla disciplina prevista dalla vigente normativa contrattuale e di legge;
- alle disposizioni interne vigenti in materia di orario di lavoro, per tutto quanto concerne l'applicazione degli istituti contrattuali di riferimento nonché la corretta corresponsione delle indennità per condizioni di lavoro in ragione dello specifico assetto organizzativo e dell'operatività dei reparti/servizi.

Ferma restando la finalizzazione delle risorse del fondo in commento come sopra esposto, le parti concordano che eventuali disponibilità accertate a consuntivo sono sommate alle risorse destinate alla corresponsione dei premi correlati alla premialità dell'anno 2024.

## PERFORMANCE

L'istituto contrattuale della premialità è finalizzato alla valorizzazione dei risultati e quindi della performance organizzativa ed individuale in un'ottica di continuo miglioramento dello standard quali-quantitativo delle prestazioni erogate.

Con determina del Direttore Generale n.4/DG del 24/01/2022 è stato recepito l'accordo integrativo area comparto sottoscritto in via definitiva in data 14/12/2021 contenente, tra l'altro, il protocollo applicativo per la disciplina della performance avente validità dall'anno 2021 e seguenti.

Con determina n. 8/DG del 31/01/2024 l'ARPAM ha approvato il PIAO per il triennio 2024-2026 comprensivo del documento riguardante il sistema di valutazione e misurazione della performance.

**Le parti si danno atto delle modifiche condivise ed apportate al Protocollo applicativo per la gestione del sistema di valorizzazione delle performance individuali e del connesso sistema premiante, per l'anno 2024. Il nuovo Protocollo Performance viene pertanto allegato al presente CCIA quale parte integrante e sostanziale (allegato A).**

Le parti si impegnano inoltre ad una revisione del suddetto Protocollo Performance, valevole esclusivamente per l'anno 2024, a partire dal mese di gennaio del 2025.

## SEZIONE D

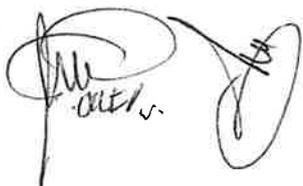
### NORME FINALI

Il presente contratto collettivo integrativo è rispettoso dei principi generali in materia di attribuzione selettiva di incentivi e di divieto di distribuzione indifferenziata degli stessi in assenza delle verifiche ed attestazioni previste dai sistemi di valutazione (art.18 c. 2 D.Lgs. 150/2009), del Piano della Performance Aziendale per il triennio 2024-2026 nonché delle disposizioni di cui all'art. 82 del CCNL 21.5.2018 (disapplicati artt. 80, 81, 84 CCNL 21/05/2018).

Inoltre, l'efficacia del presente accordo è subordinata all'esito positivo del controllo da parte del Revisore Unico dell'ARPAM ai sensi di quanto previsto dall'art.40 bis del D.Lgs. n.165/2001 e s.m.i. Nell'evenienza di rilievi formulati da parte del Revisore Unico che comportino la necessità di provvedere a revisionare il presente accordo, le parti si impegnano a riconvocarsi tempestivamente (e comunque entro max 5 gg) per addivenire ad un accordo nel rispetto delle prescrizioni formulate dall'organismo di controllo.

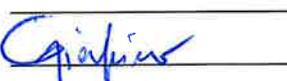
Nel caso in cui non ci fossero rilievi da parte del Revisore Unico le parti procedono con la sottoscrizione in via definitiva del CCI per la successiva trasmissione, entro 5 gg, all'ARAN ed al CNEL, oltre al recepimento con Determina del Direttore Generale, alla pubblicazione sul sito aziendale ed alla trasmissione alla Regione Marche.

E' fatta riserva di modificare e/o integrare per ulteriori istituti contrattuali il presente CCI, anche in parte, in ragione di eventuali nuove previsioni contrattuali e/o di legge e/o qualora le parti ne ravvisassero la necessità.



Per tutto quanto non previsto dal presente documento si rinvia espressamente alla vigente normativa contrattuale e di legge.

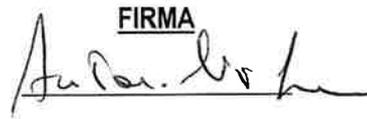
**DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA:**

	<b><u>NOME E COGNOME</u></b>	<b><u>FIRMA</u></b>
Direttore Generale ARPAM	Rossana Cintoli	
Direttore Amministrativo	Marco Passarelli	
Direttore Tecnico-Scientifico	Sergio Ceradini	
Dirigente UO Gestione Risorse Umane	Giampiero Guiducci	

**DELEGAZIONE DI PARTE SINDACALE:**

<b>➤ OO.SS. CATEGORIA FIRMATARIE CCNL:</b>	<b><u>NOME E COGNOME</u></b>	<b><u>FIRMA</u></b>
FP - C.G.I.L.	Matteo Pintucci	
C.I.S.L. - FP	Alfredo Masuzzo	
U.I.L. - FPL	Marcello Evangelista	

**➤ R.S.U. (DELEGATI PRESENTI)**

	<b><u>NOME E COGNOME</u></b>	<b><u>FIRMA</u></b>
<input checked="" type="checkbox"/> U Coordinatore	Paolo Micucci ANTONIO VITO LEONE	

**Nota a verbale del rappresentante territoriale CISL FP**

A conclusione dell'iter di incontri sindacali che conclude la definizione del CCI, a cui va allegata la presente dichiarazione, la scrivente O.S ritiene il punto critico economico in negativo sia l'annunciata diminuzione della quota pro capite relativa alla produttività che, nel 2025 ma soprattutto nel 2026, produrrà un calo significativo in riferimento alle risorse disponibili, che avrà indubbi risvolti anche sulla autostima del personale.

Per questo motivo la Cisl-FP ha chiesto da tempo un tavolo permanente che tenti di ripristinare il fondo della produttività nelle condizioni degli ultimi due anni.

Per tutto il resto questa O.S si impegnerà a garantire pari opportunità a tutti i dipendenti e un ambiente in grado di garantire un clima aziendale sano.

Il Rappresentante Cisl-FP  
 Alfredo Masuzzo



