

ALLEGATO A)

**PROCEDURA SELETTIVA PER L'ATTRIBUZIONE DELLA PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE: CRITERI E MODALITA'**

**1. QUADRO LEGISLATIVO E CONTRATTUALE DI RIFERIMENTO**

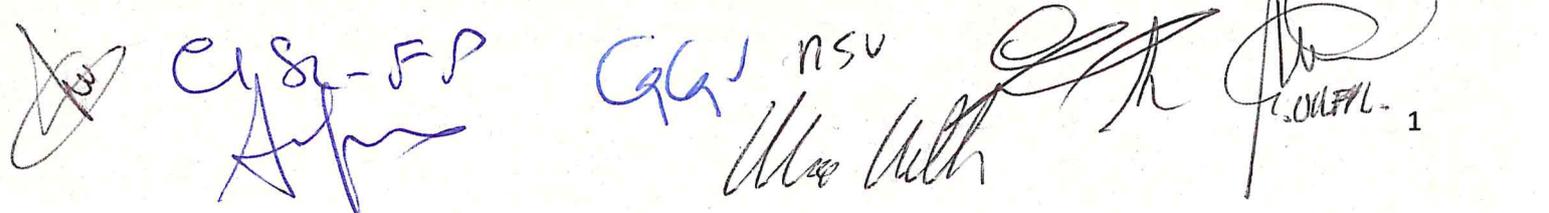
L'articolo 23, comma 2, del D.Lgs. n. 150/2009 ribadisce l'obbligo di assegnare progressioni economiche in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti, in relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati individuali e collettivi rilevati dal sistema di valutazione. Detta norma, costituisce disposizione precettiva per la regolamentazione e l'attribuzione delle progressioni economiche ai lavoratori del pubblico impiego. In particolare, il criterio della selettività appare configurabile sia in senso soggettivo (valutazione dei comportamenti e dei risultati), sia in senso oggettivo (attribuzione comunque della progressione ad una quota limitata di dipendenti).<sup>1</sup>

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

Con riferimento al vigente ordinamento contrattuale, l'articolo 35 del CCNL del 7 aprile 1999 (disciplina tutt'ora vigente in quanto non disapplicato dal nuovo CCNL 2016-2018) individua una serie di criteri per l'attribuzione delle progressioni economiche orizzontali, da integrare in sede di contrattazione integrativa.

La vigente disciplina contrattuale prevede, in particolare, che l'attribuzione delle progressioni economiche orizzontali debba necessariamente conseguire ad una procedura selettiva idonea a dare riconoscimento ai risultati ottenuti, alle prestazioni rese con più elevato arricchimento professionale, all'impegno e alla qualità della prestazione individuale.

<sup>1</sup> Sul punto si precisa che la circolare n. 18/2018 del Ministero dell'Economia e della Finanza - Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato stabilisce - quale parametro di verifica del grado di selettività effettivamente realizzato - il criterio secondo cui il rapporto tra le PEO attribuite nell'anno di riferimento ed il numero di dipendenti che concorrono per l'anno di riferimento deve essere minore o uguale al 50%.

Handwritten signatures and initials in blue ink at the bottom of the page. From left to right: a signature starting with 'A', 'CIS-SP', 'A', 'GGI NSU', 'M. A.', 'S.A.', and a signature with 'C.C.F.L.' and the number '1' below it.

## **2. DECORRENZA PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI**

Si rileva che l'attribuzione delle fasce economiche non può avere effetto retroattivo rispetto alla sottoscrizione dei nuovi contratti integrativi aziendali, all'effettuazione delle procedure selettive e all'approvazione delle correlate graduatorie, ferma restando la decorrenza fissata al 1° gennaio dell'anno di riferimento per l'attribuzione della progressione economica.

Nello specifico - in coerenza con gli orientamenti espressi dal Dipartimento della Funzione Pubblica, dall'Aran e dal Ministero dell'Economia - è possibile il riconoscimento della PEO con decorrenza dal 1° gennaio dell'anno di sottoscrizione dell'ipotesi di accordo.

## **3. PROCEDURA DI SELEZIONE**

Si definiscono in via preliminare per l'anno 2021 i seguenti requisiti di ammissione alla selezione:

- essere in servizio a tempo indeterminato in Arpam alla data del 01/01/2021;
- aver maturato interamente alla data del 31/12/2020 il requisito di permanenza di 2 anni nella categoria e posizione economica (fascia) di attuale inquadramento con contratto di lavoro a tempo indeterminato presso Arpam o presso l'ultima Amministrazione di provenienza del medesimo Comparto Sanità (per il solo personale acquisito mediante procedure di mobilità tra Enti).

In coerenza a quanto previsto dall'art. 58 del CCNL Comparto sanità 2016-2018 siglato in data 21/05/2018, ai fini del computo del suddetto requisito di anzianità si considera anche il periodo di lavoro con contratto a tempo determinato già prestato dal dipendente presso Arpam o presso l'ultima Amministrazione di provenienza del medesimo Comparto Sanità con mansioni del medesimo profilo, categoria e posizione economica di attuale inquadramento, fermo restando che deve trattarsi di periodi di lavoro a tempo determinato svolti continuativamente e senza interruzione rispetto all'assunzione a tempo indeterminato presso l'Agenzia.

In sede di valutazione selettiva sono considerati:

- 1) Qualità delle prestazioni individuali. La qualità delle prestazioni individuali è rilevata dalla scheda di "valutazione delle prestazioni" di cui al vigente accordo sottoscritto in sede di contrattazione collettiva integrativa per la ripartizione del fondo della produttività collettiva per il miglioramento dei servizi e per il premio della qualità delle prestazioni individuali, riferite al biennio immediatamente precedente.
- 2) Esperienze lavorative.
- 3) Titoli di studio. Saranno valutati i titoli di studio, rilasciati da Istituti Scolastici/Università Statali che non siano previsti per l'accesso al profilo professionale di appartenenza

Per la valutazione della qualità delle prestazioni individuali provvederà direttamente il Servizio

Gestione Risorse Umane in relazione alle schede di "valutazione delle prestazioni" riferite ai due anni precedenti l'anno di riferimento della PEO sulla base degli atti dell'Ufficio Programmazione e Controllo.

### **SISTEMA DI PESATURA DEI CRITERI DI VALUTAZIONE**

Si riporta di seguito la tabella indicante i punteggi massimi attribuibili a ciascun partecipante per ogni criterio di valutazione:

<b>CATEGORIA</b>	<b>Qualità delle prestazioni individuali</b>	<b>Esperienza Lavorativa</b>	<b>Titoli di Studio</b>	<b>TOTALE</b>
	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>
A-B-Bs-C-D-Ds	60	27	3	90

#### **1. QUALITÀ DELLE PRESTAZIONI INDIVIDUALI**

Il punteggio massimo per la qualità delle prestazioni individuali è attribuito, con riferimento a ciascun dipendente, secondo la percentuale di indicata nella seguente tabella in relazione al punteggio differenziale di valorizzazione derivante dalla media aritmetica delle schede individuali riferite al biennio 2019-2020 così come derivanti dalla disciplina prevista dall'apposito regolamento per la gestione del Sistema di valorizzazione della performance.

Posta la relazione tra il peso massimo del range di variabilità (1,5) e il peso minimo (0,5), vengono individuate le seguenti fasce di riferimento:

Punteggio differenziale di valorizzazione	Percentuale di attribuzione
da 1,26 a 1,50	100,00
da 1,01 a 1,25	75,00
da 0,76 a 1	50,00
da 0,5 a 0,75	0

#### **2. ESPERIENZA LAVORATIVA**

➤ Dipendente a tempo indeterminato o determinato presso l'ARPAM o in altri Enti Pubblici

##### **Categorie A, B, BS**

- nel profilo professionale e categoria economica di appartenenza livello economico super) punti 3 x anno (compreso
- nel medesimo profilo professionale e categorie economiche inferiori a quella di appartenenza punti 0.1 x anno
- nel profilo professionale della categoria immediatamente inferiore punti 0.1 x anno
- in altro profilo professionale medesima categoria di appartenenza (compreso livello economico super) punti 0.1 x anno
- in altro profilo professionale della categoria immediatamente inferiore punti 0.1 x anno

*[Handwritten signatures and initials in blue ink, including "GAG", "RSU", and others, are present at the bottom of the page.]*

### Categoria C, D, DS

- nel profilo professionale e categoria economica di appartenenza (compreso livello economico super) punti 3 x anno
- nel medesimo profilo professionale e categorie economiche inferiori a quella di appartenenza punti 0.1 x anno
- nel profilo professionale della categoria immediatamente inferiore punti 0,1 x anno
- in altro profilo professionale della medesima categoria di appartenenza (compreso livello economico super) punti 0,1 x anno
- in altro profilo professionale della categoria immediatamente inferiore punti 0.1 x anno inferiore
- in profilo professionale di categoria non immediatamente inferiore punti 0.1 x anno inferiore

L'attività resa in qualifiche o categoria superiori a quella di appartenenza viene maggiorata del 25%; i periodi di servizio prestati a tempo parziale sono valutati proporzionalmente all'orario di lavoro prestato previsto dal CCNL.

- Incarichi di collaborazione coordinata e continuativa svolti per ARPAM punti 0,1 per anno

Non saranno valutate altre attività professionali, di studio, ricerca o di varia natura e di diverso impegno, oltre a quelle sopra evidenziate.

Nella valutazione dell'esperienza lavorativa le frazioni di anno verranno considerate nel loro effettivo ammontare.

### 3. TITOLI DI STUDIO

I titoli accademici e di studio saranno valutati se non costituiscono requisito specifico per l'accesso al profilo professionale di appartenenza, limitatamente alla categoria D sarà considerato requisito di accesso l'aver superato il terzo anno di studi universitari.

In caso di coesistenza di più titoli di studio (oltre quello previsto per l'accesso al profilo di appartenenza) il punteggio assegnato al titolo di studio superiore assorbe quello degli eventuali ulteriori titoli di studio di rilevanza inferiore.

Si individuano pertanto i seguenti punteggi da attribuire:

- Diploma di Maturità (utile per l'accesso all'Università) punti 0,50
- Laurea Triennale (in materia attinente al profilo professionale di appartenenza - per la Cat. D non sarà valutata) punti 1,00
- Laurea Specialistica/Magistrale (o 2 anni di laurea oltre la Triennale) (in materia attinente al profilo professionale di appartenenza) punti 1,50

- Altra laurea o Dottorato di ricerca o Specializzazione post laurea (in materia attinente al profilo professionale di appartenenza) punti 0,75
- Master universitario di II livello (in materia attinente profilo professionale di appartenenza) punti 0,50
- Master universitario di I livello (profilo professionale di appartenenza) punti 0,25

#### Formazione della graduatoria

Per ciascun anno di riferimento si procederà alla formazione di una graduatoria per ciascuna Categoria.

I relativi contingenti di personale a cui saranno attribuite le progressioni economiche del 2021, sono individuati in via definitiva in sede di contrattazione integrativa annuale 2021, nel limite delle risorse finanziarie destinate a tale istituto contrattuale.

Eventuali situazioni di "pari merito" saranno risolte sulla base al criterio della minore età anagrafica.

Le graduatorie formulate in esito alle selezioni sono utilizzate esclusivamente per l'attribuzione delle PEO individuate dal contingente definito per l'anno di riferimento.

#### **4. FASI DEL PROCESSO**

Il processo di attribuzione delle PEO prevede le seguenti fasi:

- 1) sottoscrizione dell'Accordo integrativo aziendale in cui sono individuati i percorsi di progressione economica orizzontale per i quali attivare la selezione, nonché il relativo contingente corrispondente al numero dei dipendenti che potranno conseguire la PEO;
- 2) avvio della procedura selettiva mediante emissione di avviso, a cura del Servizio Gestione Risorse Umane. L'avviso di selezione va contestualmente pubblicato all'Albo dell'Agenzia e trasmesso ad ogni Sede dell'ARPAM; allo stesso va data la massima diffusione con l'invio anche alla RSU e alle Organizzazioni Sindacali regionali firmatarie del CCNL del comparto presenti in Agenzia. Lo stesso verrà trasmesso a tutto il personale del comparto all'indirizzo di posta elettronica aziendale. Sarà cura dei Responsabili del Servizio provvedere a dare informativa al personale momentaneamente assente.

La domanda di partecipazione alla selezione da parte del personale dipendente in possesso dei prescritti requisiti, sottoscritta a pena di esclusione (non occorre l'autenticazione della firma) e redatta in carta semplice secondo il fac-simile allegato al presente avviso (Allegato A), deve essere trasmessa al Servizio Gestione Risorse Umane dell'ARPAM - Sede Centrale - Via Ruggeri, n. 5 - 60131 ANCONA entro il giorno \_\_\_\_\_ (10° giorno non festivo dalla data di pubblicazione all'albo dell'Agenzia dell'avviso di selezione).

Il termine è perentorio. Decorso detto termine, ulteriore documentazione presentata non può più essere valutata, ad esclusione dell'attività lavorativa svolta presso l'ARPAM.

*[Handwritten signatures and stamps]*

RSU

F.0077L

5

Le domande possono essere presentate:

- direttamente all'Ufficio Protocollo dell'ARPAM dalle ore 9,00 alle ore 12,00 di tutti i giorni feriali, escluso il sabato. In tal caso la data di presentazione è comprovata a mezzo del solo datario, da apporre su una copia della domanda di cui il dipendente dovrà eventualmente munirsi. Si precisa che gli operatori dell'ARPAM non sono tenuti né abilitati al controllo circa la regolarità della domanda e dei relativi allegati;
- a mezzo del servizio postale (Raccomandata R.R.); l'istanza dovrà comunque pervenire all'ARPAM entro il giorno della scadenza del presente avviso;
- mediante la modalità di invio della domanda e dei relativi allegati, in formato PDF, tramite l'utilizzo della posta elettronica certificata (PEC) personale dell'istante esclusivamente all'indirizzo mail: arpam@emarche.it.

Non sono consentite altre modalità di invio.

La produzione o la riserva di invio successivo di documenti è priva di effetto.

Le esperienze lavorative e i titoli di studio, utili ai fini della valutazione, dovranno essere comprovate esclusivamente mediante dichiarazione sostitutiva dell'atto di notorietà, ai sensi dell'art. 47 del D.P.R. n.445 del 28.12.2000, utilizzando l'allegato modello (allegato B), sottoscritto dall'interessato, da allegarsi alla domanda di partecipazione.

Le dichiarazioni prodotte devono contenere con esattezza tutti gli elementi e dati necessari a determinare con certezza la valutabilità dei titoli presentati.

La predetta documentazione (istanza e dichiarazione sostitutiva dell'atto di notorietà) dovrà essere sottoscritta e corredata della copia fotostatica di un documento di identità del sottoscrittore in corso di validità (in caso di invio tramite PEC di domanda e relativi allegati firmati digitalmente non occorre allegare il documento di identità), ai sensi dell'articolo 38, comma 3, del citato D.P.R. n. 445/2000, pena la mancata accettazione della domanda. La mancata sottoscrizione della domanda non è sanabile e comporta l'esclusione dalla selezione. La mancata presentazione o la mancata sottoscrizione del modello "allegato B" comportano l'attribuzione del solo punteggio riferito alla qualità delle prestazioni individuali.

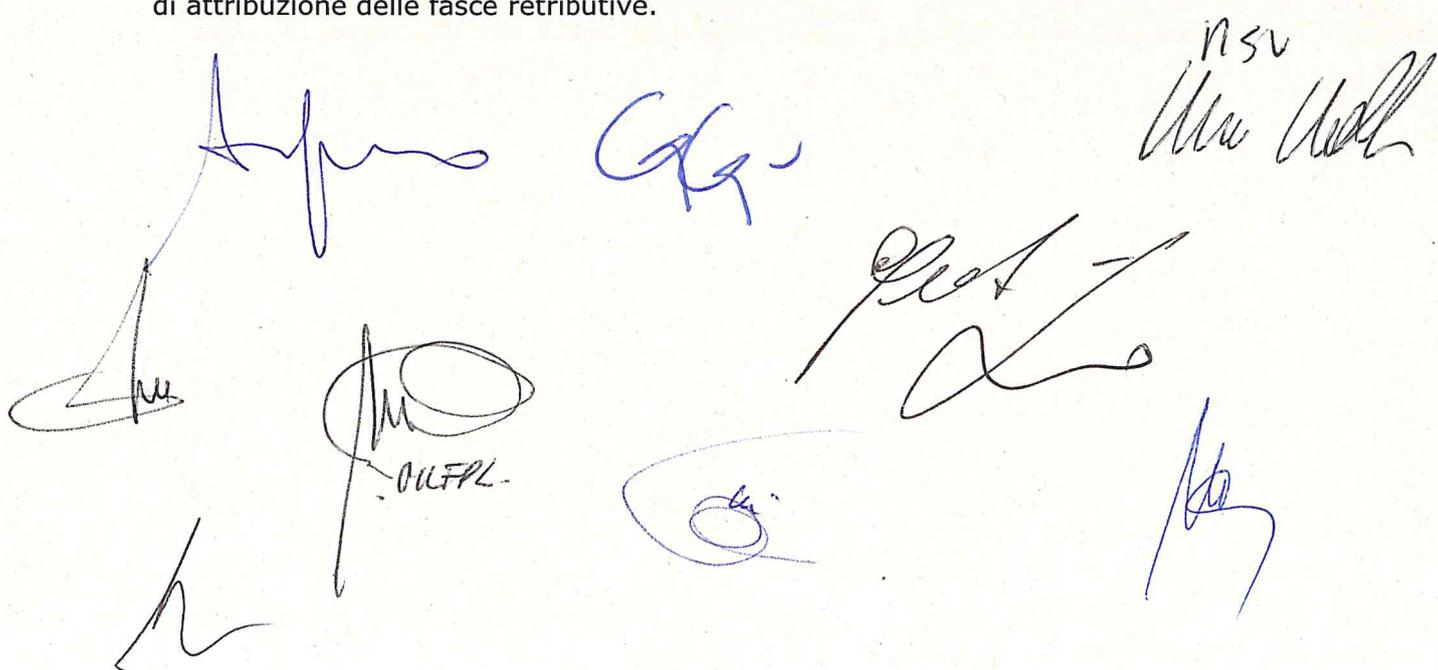
Fatto salvo le esperienze lavorative indicate nella dichiarazione sostitutiva dell'atto di notorietà non è consentito il riferimento a titoli presentati a questa o ad altra amministrazione, a documenti allegati alla domanda di partecipazione a procedure concorsuali/selettive o a documenti agli atti del fascicolo personale del dipendente, ad esclusione dell'attività lavorativa svolta presso l'ARPAM.

La valutazione selettiva verrà effettuata dal Servizio Gestione Risorse Umane.

L'Amministrazione si riserva la facoltà di verificare la veridicità delle dichiarazioni prodotte; in caso di falsa dichiarazione si applicano le disposizioni di cui all'art. 76 della Legge 445/2000.



- 3) istruttoria tecnica, a cura del Servizio Gestione Risorse Umane ai fini dell'individuazione degli elenchi nominativi del personale in possesso dei requisiti di ammissione alla selezione;
- 4) istruttoria tecnica, a cura del Servizio Gestione Risorse Umane, per l'applicazione del criterio di selezione "esperienza professionale", mediante l'attribuzione dei relativi punteggi secondo i parametri definiti nell'Accordo;
- 5) acquisizione, a cura del Servizio Gestione Risorse Umane, dei dati utili ai fini dell'applicazione del criterio di selezione "performance individuale", secondo i parametri definiti nell'Accordo;
- 6) formulazione della graduatoria a cura del Servizio Gestione Risorse Umane, secondo i parametri definiti nell'Accordo;
- 7) approvazione della graduatoria a cura del Servizio Gestione Risorse Umane, e riconoscimento della progressione economica orizzontale ai soggetti rientranti nel contingente definito in sede di Accordo;
- 8) pubblicazione della graduatoria sull'Albo dell'Agenzia. Tale pubblicazione varrà a tutti gli effetti come comunicazione agli interessati, eccetto che per i dipendenti assegnati temporaneamente presso altri Enti (comandi/distacchi) ai quali l'assegnazione della relativa posizione economica verrà comunicata con apposita comunicazione.
- 9) L'accesso agli atti della valutazione selettiva ha luogo con le procedure di cui agli artt. 22 e seg. Legge n. 241/90 ed è consentito, limitatamente ai dipendenti aventi titolo, al termine del relativo procedimento e, comunque, non prima dell'adozione del provvedimento formale di attribuzione delle fasce retributive.

The page contains several handwritten signatures in blue ink. On the left, there is a large signature that appears to be 'A. P.' followed by a smaller signature. In the center, there is a signature that looks like 'C.G.' and another one below it that is partially obscured. On the right, there is a signature with 'NSU' written above it, and another signature below it. At the bottom center, there is a signature with 'OULFPL' written below it. To the right of that, there is a signature that looks like 'L.' and another one below it.

