

ACCORDO PER LA FINALIZZAZIONE DELLE RISORSE DEI FONDI CONTRATTUALI DEL PERSONALE DI COMPARTO ANNO 2025

A seguito degli incontri tenutisi in presenza e in videoconferenza tra la Delegazione trattante di parte datoriale e la Delegazione trattante di parte sindacale, come indicati tra i firmatari del presente, del parere favorevole espresso (ex art. 10, comma 6, del CCNL 2/11/2022) dal Collegio Sindacale con verbale del 12.12.2025 sull'Ipotesi di Accordo per la finalizzazione delle risorse di fondi contrattuali del personale di comparto per l'anno 2025 siglato in data 21.11.2025, si è addivenuti, tra le parti, alla definizione del seguente Accordo:

Richiamati:

- i vigenti CCCCNLL del personale di comparto, dando atto che, con il nuovo CCNL del comparto Sanità sottoscritto in data 2.11.2022, sono stati istituiti i nuovi Fondi ivi previsti a decorrere dall'annualità 2023;
- l'art. 9, co. 5 e l'art. 10, comma 1, del CCNL del 2.11.2022;

Premesso e considerato che:

- con Decreto del Direttore generale n. 112 del 13/06/2025, è stato adottato il Piano delle attività di ARPAT per il triennio 2025-2027, approvato con delibera di Giunta regionale n.1089 del 28.7.2025;
- con delibera del Consiglio federale n. 266 del 23.01.2025 è stato approvato il Piano triennale del Sistema nazionale per la protezione dell'ambiente 2025- 2027;
- con il decreto n. 15/2025 è stato approvato il Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) 2025-2027 - Annualità 2025, successivamente integrato e modificato con i DDG nn. 36/2025 e 113/2025;

Preso atto altresì che, nel rispetto di quanto previsto rispettivamente dall'art. 48, comma 1, del D.lgs. 198/2006 e dall'art. 10, comma 5, del D.lgs. 150/2009 con delibera della Giunta regionale Toscana n. 40 del 27/01/2025 sono stati approvati gli obiettivi di prestazione organizzativa 2025 di ARPAT;

Dato atto:

- che, con decreto del Direttore generale nr. 90 del 19.05.2025, sono stati determinati in via provvisoria i fondi contrattuali del personale di comparto per l'anno 2024, certificati dal Collegio dei Revisori in data 29.05.2025;
- che, con decreto del Direttore generale nr. 12 del 28.01.2025, rettificato con decreto del Direttore generale n. 24 del 7.2.2025, sono stati determinati in via provvisoria i fondi contrattuali del personale di comparto per l'anno 2025, certificati dal Collegio dei Revisori in data 20.2.2025;

Richiamati:

- l'Accordo per la finalizzazione delle risorse dei fondi contrattuali del personale di comparto per l'anno 2021 e per l'attribuzione di PEO per l'anno 2022, definitivamente sottoscritto in data 7.4.2022 a seguito della relativa certificazione da parte del Collegio sindacale in data 6.4.2022;

- l'Accordo su criteri e modalità di attribuzione dei differenziali economici di professionalità per gli anni 2023-2026, sottoscritto in data 20.12.2023;

Richiamati altresì:

- il decreto del Direttore generale nr. 151 del 28/08/2023 di presa d'atto del Grant Agreement relativo al progetto LIFE22-ENV-IT-LIFE SILENT – “Sustainable Innovations for Long-life Environmental Noise Technologies” n. Project 101114310, con soggetto Capofila ANAS - attività progettuali dal 01.09.2023 al 31.03.2028;
- il D.lgs. 105/2015 “Attuazione della direttiva 2012/18/UE relativa al controllo del pericolo di incidenti rilevanti connessi con sostanze pericolose”, il Decreto del Ministero dell'interno (Dipartimento dei Vigili del fuoco) prot. 190/24.12.2015 e la circolare della Direzione Regionale Toscana del Dipartimento dei Vigili del fuoco prot. 15183 dell'1.7.2016, in merito alle attività professionali svolte per le istruttorie tecniche di cui agli artt. 17 e 18 del citato D.lgs. 105/2015 e le ispezioni di cui all'art. 27 del medesimo decreto;
- la nota prot. n. 93772 del 12.12.2023 con la quale il Direttore generale di ARPAT ha conferito mandato ad ARPA Liguria per la sottoscrizione, con il Ministero dell'Ambiente e della Sicurezza energetica, dell'Accordo operativo relativo alla prosecuzione delle attività della Strategia Marina, tenuto conto che il nuovo Schema di Accordo operativo avrà una durata triennale e costituirà la cornice normativa di riferimento per le attività di monitoraggio marino 2024-2026, previste dal D.lgs. 190/2010;
- il decreto del Direttore generale n. 57 del 15.3.2024 di presa d'atto della Convenzione Interpartenariale con l'Università degli Studi di Genova (Capofila) per la realizzazione del progetto Interreg “Compatibilità e sostenibilità Rumore portuale – Progetto CLASTER – con decorrenza dal 1 marzo 2024 e fino al 28 febbraio 2027;
- il decreto del Direttore generale n. 46 DEL 20.2.2024 di presa d'atto del Grant Agreement relativo al Progetto Horizon ONE BLUE, che prevede attività progettuali dal 1.1.2024 al 30.6.2027;

Dato atto che:

- relativamente al progetto “Marine strategy”, per lo svolgimento da parte del personale dell'Agenzia di attività aggiuntive, che vanno a costituire orario di lavoro straordinario, le somme da erogare nell'anno 2025 sono inserite nel corrispondente fondo contrattuale a seguito delle erogazioni ministeriali;
- le risorse necessarie al finanziamento del personale a tempo determinato impegnato nell'anno 2025 nei progetti LIFE SILENT, CLASTER e ONE BLUE, saranno inserite a consuntivo, sulla base delle relative rendicontazioni, nel corrispondente fondo contrattuale;
- le risorse erogate dal Ministero dell'interno atte a remunerare le attività professionali di cui al D. Lgs. 105/2015 transitano nei competenti fondi contrattuali per la successiva erogazione ai dipendenti interessati nella misura prevista dalle citate disposizioni;

Dato atto, altresì, che le suddette risorse, sulla base di quanto indicato dal MEF – RGS nella circolare n. 16/2012 e nel parere Prot. 257831 del 18/12/2018, non sono soggette al limite di cui all'art. 23 del D. Lgs. n. 75/2017;

Dopo ampia discussione, al fine di provvedere alla finalizzazione delle risorse per il trattamento accessorio per l'anno 2025,

CONCORDANO

i seguenti criteri e modalità per l'attribuzione dei DEP:

Requisiti di ammissione

- essere dipendente ARPAT a tempo indeterminato o a tempo determinato (stabilizzabili) al 31 dicembre 2024 e presente al 1° gennaio 2025;
- non aver beneficiato, nei 3 anni antecedenti al 1° gennaio 2025, di alcuna progressione economica; *(in questo caso per DEP si intendono sia i DEP previsti dal nuovo contratto che le fasce previste dal precedente CCNL)*;
- avere l'anzianità di servizio, al 31 dicembre 2024, prevista dalla tabella che segue per il DEP che devono ottenere

| n. DEP da ottenere | Anzianità necessaria in anni |
|--------------------|------------------------------|
| 1 | 3 |
| 2 | 6 |
| 3 | 9 |
| 4 | 12 |
| 5 | 15 |
| 6 | 18 |
| 7 | 21 |

- non essere stati destinatari di provvedimenti disciplinari dalla sospensione o superiori nei 2 anni antecedenti il 1° gennaio 2025, fatto salvo quanto previsto dall'art. 19, comma 4, lett. a) per i casi di procedimenti disciplinari in corso;
- non aver ottenuto in ARPAT valutazione NC (non classificato) negli ultimi tre anni antecedenti il 1° gennaio dell'anno 2025;
- aver ottenuto una media di valutazione in ARPAT degli ultimi 3 anni antecedenti il 1° gennaio 2025 superiore a 2,99.

Assegnazione punteggio

L'assegnazione dei punteggi, per un massimo di 100 punti, sarà effettuata sulla base dei seguenti criteri:

- criterio di selezione “Valutazione” = punteggio massimo **60 punti**;
- criterio di selezione “Anzianità profilo” (D e ex DS sono stesso profilo) = punteggio massimo **25 punti**;
- criterio di selezione “Anzianità professionale” = punteggio massimo **15 punti**

Valutazione (60 punti)

Per ogni dipendente viene calcolata la media delle ultime tre valutazioni antecedenti il 1° gennaio 2025, con attribuzione del punteggio secondo la tabella che segue:

| | Valutazione da 3 a 4,99 | Valutazione da 5 a 5,99 | Valutazione da 6 a 7 |
|------------------|------------------------------------|------------------------------------|---------------------------------|
| Punteggio | 56 | 58 | 60 |

Il punteggio sulla valutazione viene assegnato sulla base della media delle ultime tre valutazioni disponibili in ARPAT o comunque le ultime tre valutazioni disponibili in ARPAT in ordine cronologico. In carenza delle tre valutazioni in ARPAT, non verrà attribuito alcun punteggio. Essere stato assegnatario di eccellenze nella valutazione non è rilevante ai fini dell'assegnazione del punteggio.

Esperienza maturata nel profilo (25 punti)

Per ogni giorno di servizio maturato, con o senza soluzione di continuità, anche a tempo determinato ed a tempo parziale presso ARPAT o enti ed aziende del comparto sanità, nonché presso altre amministrazioni di comparti diversi, nel medesimo o corrispondente profilo, viene assegnato un punteggio pari a 0,0025 fino ad un massimo di 25 punti. Vengono esclusi i periodi non utili ai fini pensionistici (es. aspettativa senza assegni, dottorato, comando, assegno di ricerca; qualora durante tali periodi sia stato prestato servizio presso altro ente con il medesimo o corrispondente profilo professionale, quest'ultimo servizio sarà oggetto di valutazione). Per il calcolo del punteggio vengono esclusi i 3 anni necessari a maturare il requisito di ammissione.

Anzianità professionale (anzianità nella ex fascia/DEP) (15 punti)

Per ogni giorno di permanenza nell'attuale DEP, unitamente alla precedente fascia senza aver avuto nessuna progressione orizzontale, con o senza soluzione di continuità, anche a tempo determinato e a tempo parziale, presso aziende od enti del comparto Sanità nonché presso altre amministrazioni di comparti diversi, nel medesimo o corrispondente profilo viene assegnato un punteggio pari a 0,013 fino ad un massimo di 15 punti.

Per il calcolo del punteggio vengono esclusi i 3 anni necessari a maturare il requisito di ammissione.

Le informazioni di cui ai due punti precedenti saranno oggetto di autocertificazione tramite apposito modulo.

Priorità attribuzione DEP

Viene assicurata priorità nell'attribuzione dei DEP ai dipendenti che possono vantare una delle due seguenti caratteristiche:

- aver maturato almeno 10 anni di esperienza professionale nella ex categoria o nuova area di inquadramento senza aver ottenuto una progressione economica. Gli anni trascorsi nella ex categoria e quelli trascorsi nella nuova area si sommano.

- aver maturato almeno 20 anni di esperienza professionale nella ex categoria o nuova area di inquadramento avendo ottenuto una o due progressioni economiche. Gli anni trascorsi nella ex categoria e quelli trascorsi nella nuova area si sommano.

Viene redatta una graduatoria dei soli soggetti con uno dei due requisiti ordinata in base ai punteggi fino ad ora ottenuti. Sulla base del 10% delle risorse assegnate ai DEP, si prendono in considerazione in ordine di graduatoria tanti soggetti quanti consentiti dalla capacità delle risorse.

Redazione graduatoria

In base ai punteggi ottenuti con valutazione, esperienza maturata nel profilo, anzianità professionale (anzianità nella ex fascia/DEP) ed eventuale priorità, viene redatta la graduatoria di tutti gli aventi titolo per le DEP. In caso di parità di punteggio si applicano i seguenti criteri in ordine decrescente:

1. personale che abbia conseguito un minor numero di progressioni economiche;
2. personale con il maggior numero di anni di permanenza nel DEP;
3. personale che ha una anzianità anagrafica maggiore;
4. personale posizionato in un DEP inferiore;
5. personale che ha una anzianità nella PA maggiore;
6. personale che abbia conseguito la miglior valutazione media nel triennio (voto al secondo decimale).

Le parti concordano:

di destinare per l'anno 2025, tenuto conto della capienza del relativo fondo contrattuale (art. 102 del vigente CCNL), una quota massima non superiore a euro 150.000 per l'assegnazione di Differenziali economici di professionalità (DEP), nel rispetto della quota limite del 50% dei dipendenti in possesso dei requisiti,

di prendere atto, ai fini dell'attribuzione dei DEP e come previsto dall'art. 19, comma 4, del CCNL 2.11.2022, delle percentuali di addensamento del personale nelle aree e nei ruoli al 1° gennaio 2025, come di seguito indicato:

| Profili per ruolo | Numero dip per aree e ruoli all'1.1.2025 | Percentuale aree di addensamento |
|---|--|----------------------------------|
| AREA DEGLI ASSISTENTI Assist. Amm.vo | 30 | 5,24% |
| AREA DEGLI ASSISTENTI Assist. Tecnico | 15 | 2,62% |
| AREA DEGLI OPERATORI Coad.Amm.vo Senior | 6 | 1,05% |
| AREA DEGLI OPERATORI Op. Tecn. Special. | 2 | 0,35% |
| AREA DEL PERS. SUPPORTO Coad. Amm.vo | 4 | 0,70% |
| AREA DEL PERS. SUPPORTO Oper. Tecn. | 3 | 0,52% |
| AREA PROF. SALUTE FUNZION. Coll.Amm.Prof. | 74 | 12,91% |
| AREA PROF. SALUTE FUNZION.Coll.Tecn.Prof | 246 | 42,93% |
| AREA PROF. SALUTE FUNZION.Prof.San.Prev. | 193 | 33,68% |
| TOTALE | 573,00 | 100% |

Nell'ambito del percorso quadriennale (anni 2023-2026) di valorizzazione professionale definito in sede di contrattazione collettiva integrativa, al fine di garantire al personale di concorrere con adeguata periodicità all'effettiva attribuzione dei differenziali economici, per il prossimo anno (2026) verrà modificata la procedura di assegnazione dei DEP.

Viene concordata la conferma di quanto previsto ai punti 5 e 6 del precedente accordo annuale 2018, sottoscritto il 24.11.2017 (certificato dal Collegio dei Revisori il 9.11.2017) in merito alle quote di produttività aggiuntiva da attribuire ai soggetti ivi indicati previa valutazione con le modalità previste dall'art. 36 del vigente Sistema di valutazione del personale di comparto (decreto DG n.138 del 17.11.2016);

Le parti, inoltre, concordano per l'anno 2025 e per i successivi di assegnare al 5% dei dipendenti dell'Agenzia il differenziale del premio individuale con la valutazione più alta.

In caso di parità di punteggio verranno considerati i seguenti parametri nell'ordine indicato:

1. lavoratore che ha il valore differenziale tra la sua valutazione e la media della sua struttura più elevata;
2. lavoratore che non ha mai preso il premio individuale;
3. lavoratore che ha preso l'ultimo premio individuale più lontano nel tempo;
4. lavoratore con più anzianità di servizio nella PA
5. lavoratore con più anzianità di servizio in ARPAT

in merito agli incarichi, qualora la Direzione di ARPAT predisponga un'organizzazione dell'Agenzia funzionale con degli incarichi coerenti con la stessa ed un sistema di selezione oggettivo, trasparente e non clientelare, per il finanziamento di tali incarichi la RSU potrà mettere a disposizione 86.008,23 euro per gli incarichi.

Il verificarsi delle precedenti condizioni dovrà essere indicato ed accettato dalle parti in un separato accordo prima dell'utilizzo delle risorse per finanziare gli incarichi.

sulla destinazione degli incentivi per l'anno 2025 rispettivamente per funzioni tecniche e per lavori pubblici, a seguito del transito nello specifico fondo contrattuale, che sarà effettuato a consuntivo, previo accertamento delle attività svolte e conseguente calcolo dell'effettivo incentivo da attribuire ad ogni soggetto destinatario, secondo le modalità ed i criteri previsti dai rispettivi Regolamenti;

sull'integrazione del fondo a consuntivo con le risorse relative sia ai progetti che alle attività professionali aggiuntive previste da specifica normativa, che non rientrano nel limite di cui all'articolo 23, comma 2, del D. Lgs. n. 75/2017 (cd limite fondi 2016), in quanto transitano nel fondo per la successiva erogazione ai dipendenti impegnati nelle relative attività;

sull'erogazione, per l'anno 2025, dei residui - secondo la disponibilità del fondo di cui all'art. 103 a consuntivo – con riferimento a tutto il personale, in relazione alla valutazione ricevuta e in proporzione alle quote di produttività individuale già attribuite al personale.

Le parti danno infine atto che, ai sensi dell'art. 40 bis del D.lgs. 165/2001, il presente accordo è soggetto alle verifiche di compatibilità dei costi della contrattazione collettiva integrativa con i vincoli di bilancio e quelli derivanti dall'applicazione delle norme di legge da parte del Collegio dei Revisori, che rilascerà apposita certificazione da pubblicare, ex art. 21, co. 2, del D. Lgs. 33/2013, sul sito istituzionale unitamente al presente accordo e alla relazione tecnico finanziaria e illustrativa e che, pertanto, sarà data applicazione all'accordo previa acquisizione del parere positivo del Collegio dei revisori.

| Delegazione di parte pubblica | Delegazione di parte sindacale | |
|--------------------------------------|--------------------------------|---------|
| Direttore generale firmato | | |
| | p. CISL FP | firmato |
| Responsabile SGRU firmato | | |
| | FIALS | |
| CAV-AVS | RSU | firmato |
| | RSU | firmato |
| Resp. Dipartimento Firenze | RSU | firmato |
| | RSU | firmato |
| | RSU | firmato |
| | RSU | firmato |
| | RSU | firmato |
| | RSU | firmato |
| | RSU | firmato |
| | RSU | firmato |
| | RSU | firmato |
| | RSU | firmato |
| | RSU | firmato |
| | RSU | firmato |
| | RSU | firmato |