Il giorno 23 luglio 2026, nel corso della riunione sindacale del personale del comparto di ARPA Piemonte, la delegazione trattante di parte pubblica, le OO.SS e la RSU

PREMESSO CHE:

L'art. 9 comma 5 lettera a) del CCNL relativo al personale del comparto Sanità sottoscritto il 27.10.2025 demanda alla contrattazione integrativa aziendale "*i criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa tra le diverse modalità di utilizzo all'interno di ciascuno dei due fondi di cui agli artt. 60 (Fondo incarichi, progressioni economiche e indennità professionali) e 61 (Fondo premialità e condizioni di lavoro)*".

L'art. 9 comma 5 lettera c) del già citato CCNL demanda alla contrattazione integrativa aziendale "*i criteri per la definizione delle procedure delle progressioni economiche all'interno delle aree*".

L'art. 19 del precedente CCNL del 02.11.22, rubricato *"Progressione economica all'interno delle aree"*, definisce i *"differenziali economici di professionalità"* quali *"incrementi stabili del trattamento economico"* attribuibili *"con decorrenza 1° gennaio dell'anno di sottoscrizione del contratto integrativo nel quale gli stessi sono finanziati"*, mediante procedura selettiva.
Il predetto articolo contrattuale, al comma 4, richiama inoltre l'art. 52 comma 1 bis del D.lgs. n. 165/2001 s.m.i. per cui *"Le progressioni all'interno della stessa area avvengono, con modalità stabilite dalla contrattazione collettiva, in funzione delle capacità culturali e professionali e dell'esperienza maturata e secondo principi di selettività, in funzione della qualità dell'attività svolta e dei risultati conseguiti, attraverso l'attribuzione di fasce di merito"*.

Il richiamo al principio di selettività rimanda all'art. 23, comma 2, del D.lgs. n. 150/2009 che 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).
Per essere selettiva vale il principio da anni codificato da Ragioneria Generale dello Stato, Dipartimento Funzione Pubblica ed Aran per il quale possono accedere al beneficio economico derivante dall'attribuzione del differenziale economico di professionalità non più della metà degli aventi diritto.
Come previsto dall'art. 19 comma 4 lettera b) del CCNL del 02.11.2022 l'attribuzione del differenziale economico di professionalità viene definito nel limite delle risorse economiche previste dal successivo comma 5 e stabilite in sede di contrattazione integrativa con il presente accordo.

CONSIDERATO CHE:

Lo scopo dell'attribuzione delle progressioni economiche all'intero delle aree è quello di remunerare il maggior grado di competenza professionale progressivamente acquisito dai

dipendenti, nello svolgimento delle attribuzioni proprie dell'area;

Le progressioni economiche all'interno delle aree avvengono attraverso l'attribuzione di differenziali economici di professionalità e devono essere intese come incremento stabile del trattamento economico e attribuiti con decorrenza 1° gennaio dell'anno di sottoscrizione del contratto integrativo che le finanzia;

Il valore annuo lordo del differenziale economico di professionalità è indicato per ciascuna area di inquadramento nella tabella E allegata del CCNL 02.11.2022;

I differenziali economici sono finanziati con risorse aventi carattere di certezza, stabilità e continuità del Fondo di cui all'art. 63 (Fondo incarichi, progressioni economiche e indennità professionali);

L'esito della procedura selettiva ha una vigenza limitata esclusivamente all'anno a cui si riferisce l'attribuzione della progressione economica ed in nessun caso la graduatoria può essere utilizzata negli anni successivi;

A decorrere dall'annualità 2023 è stato avviato un percorso pluriennale di attribuzione dei differenziali economici, previa verifica annuale circa la certezza, la stabilità e la continuità del finanziamento (accordi recepiti rispettivamente con i DDG n. 116 del 29.11.2023, DDG n. 68 del 26.06.2024, DDG n. 46 del 30.05.2025);

È obiettivo comune garantire a tutto il personale dell'Agenzia la possibilità di concorrere con adeguata periodicità all'effettiva attribuzione dell'istituto contrattuale in argomento, nel rispetto dei principi di non discriminazione e parità di trattamento;

Da un'analisi preliminare n. 318 dipendenti risultano in possesso dei requisiti richiesti per l'accesso alla procedura selettiva e quindi, nel rispetto del limite del 50%, i DEP attribuibili risultano essere n. 159.

In relazione al personale che nel triennio 2023/2025 non è risultato destinatario del differenziale economico di professionalità, tenuto conto, equitativamente, delle percentuali di addensamento nelle aree e nei ruoli sono stati individuati i contingenti di personale a cui saranno attribuiti i DEP 2026 come segue:

	RUOLO			
AREA	**Tecnico**	**Amministrativo**	**Sanitario**	**Totale**
Supporto (ex B)	3	2		5
Operatori (ex BS)				
Assistenti (ex C)	11	15		26
Funzionari (ex D/Ds)	77	12	32	121
Totali	**91**	**29**	**32**	**152**

I posti eventualmente eccedenti rispetto a quanto sopra esposto, e fino a concorrenza del 50% degli aventi diritto (159 posti), saranno distribuiti attribuendo gli stessi a partire dall'Area del Supporto; eventuali ulteriori posti disponibili saranno attribuiti nell'ordine all'Area degli Operatori, all'Area degli Assistenti ed infine a quella dei Funzionari. Per ogni Area i Differenziali saranno attribuiti in base al punteggio e ai requisiti di cui al presente Accordo.

VALUTATO CHE:

Con determinazione dirigenziale n. 47 del 03.02.2026 sono stati costituiti in via provvisoria i fondi di cui all'art. 63 ("Fondo incarichi, progressioni economiche e indennità professionali") ed all'art. 64 ("Fondo premialità e condizioni di lavoro") del CCNL del 27/10/2025, ammontanti rispettivamente a euro 4.882.615,74 e a euro 4.619.602,45, in applicazione degli incrementi previsti dalle disposizioni contrattuali.

Il trend della composizione del personale e della spesa, alla luce dell'ammontare dei residui che attualmente vengono generati nella gestione dei fondi contrattuali, e della verifica circa la certezza, la stabilità e la continuità del finanziamento consente di proseguire anche per il corrente anno con l'attribuzione dei differenziali economici;

I lavori del tavolo tecnico, a composizione mista delegazione sindacale e datoriale, appositamente costituito e riunitosi nelle date dell'11.05.2026 e del 29.06.2026, risultano convergere su quanto definito nel presente accordo;

CONCORDANO

1) di proseguire nel corrente anno 2026 con il percorso iniziato nell'anno 2023 per l'attribuzione dei differenziali economici di professionalità mediante attivazione di apposita procedura selettiva con i criteri individuati e riportati (vedi infra), applicabili esclusivamente alla corrente annualità, al fine di garantire a tutto il personale dell'Agenzia la possibilità di concorrere con adeguata periodicità all'effettiva attribuzione dell'istituto contrattuale in argomento, nel rispetto dei principi di non discriminazione e parità di trattamento;
2) di individuare in € 185.000 la quota massima del "Fondo incarichi, progressioni economiche e indennità professionali" da destinare alle Progressioni economiche all'interno delle Aree con decorrenza 1° gennaio 2026 attraverso la procedura sottoelencata;

Requisiti per la partecipazione alla procedura selettiva

Possono partecipare i dipendenti con contratto di lavoro subordinato che:

- abbiano maturato una anzianità di servizio di almeno tre anni in Azienda ed Enti del comparto ovvero presso altre amministrazioni pubbliche di comparti diversi nell'attuale profilo di appartenenza;
- non abbiano beneficiato di alcuna progressione economica orizzontale negli ultimi tre anni;
- negli ultimi due anni antecedenti la data del 1° gennaio dell'anno di sottoscrizione definitiva

del contratto integrativo non abbiano subito provvedimenti disciplinari superiori alla multa. Laddove, siano in corso procedimenti disciplinari, il dipendente viene ammesso alla procedura con riserva e, qualora rientri in posizione utile nella graduatoria, la liquidazione del differenziale viene sospesa sino alla conclusione del procedimento disciplinare: se all'esito del procedimento al dipendente viene comminata una sanzione superiore alla multa, il dipendente viene definitivamente escluso dalla procedura.
Non sono ammessi alla selezione coloro che alla data del 31/12/2025 sono cessati dal servizio ovvero sono inquadrati in area professionale superiore, o coloro che alla data del 01/01/2026 sono collocati in aspettativa per contratto a tempo determinato per lo svolgimento di incarico dirigenziale presso la Pubblica Amministrazione.

Criteri per la redazione delle graduatorie
Le graduatorie afferenti alle diverse aree contrattuali e ruoli verranno redatte in base ai seguenti criteri:

- 60% del punteggio totale deriva dalla media delle ultime tre valutazioni individuali annuali conseguite o comunque disponibili in ordine cronologico. Per il personale che ha prestato servizio presso altre Pubbliche Amministrazioni, qualora non disponibili tre valutazioni presso l'Agenzia, si provvederà ad acquisire la valutazione individuale conseguita presso l'Ente di provenienza, a completamento del triennio di valutazione, previa conversione e adeguamento del punteggio con il sistema di valutazione applicato in Agenzia.
Vengono attribuiti punti come di seguito riportato:
  - 60 punti con valutazione che ha determinato erogazione della premialità al 100%
  - 54 punti con valutazione che ha determinato erogazione della premialità al 90%
  - 48 punti con valutazione che ha determinato erogazione della premialità al 80%
  - 42 punti con valutazione che ha determinato erogazione della premialità al 70%
  - 36 punti con valutazione che ha determinato erogazione della premialità al 60%
  - 30 punti con valutazione che ha determinato erogazione della premialità al 50%

- 40% del punteggio totale deriva dall'esperienza professionale maturata.
All'esperienza maturata al 1° gennaio 2026 viene attribuito il punteggio di 2 punti per ciascun anno (0,0055 punti al giorno) fino ad un massimo di 40 punti.
Per "esperienza professionale" deve intendersi quella maturata, con o senza soluzione di continuità, anche a tempo determinato e a tempo parziale, presso Aziende o Enti del comparto Sanità o presso altre amministrazioni pubbliche di comparti diversi, a decorrere dalla data di attribuzione dell'ultima progressione economica orizzontale o DEP nel medesimo o corrispondente profilo.

Non si considerano, nel periodo di computo, le assenze o aspettative che per disposizioni normative interrompono l'anzianità di servizio quali:
- aspettativa senza retribuzione per motivi personali/familiari – art. 12 CCNL 20.09.2001
- aspettativa senza retribuzione per incarico a tempo determinato - art. 12 comma 8 lettera b) CCNL 20.09.2001

- aspettativa senza retribuzione Legge 183/2010 art. 18 (attività imprenditoriali)
- aspettativa senza retribuzione D.lgs. 165/2001 art. 23 bis (incarichi presso soggetti e organismi, pubblici o privati, anche operanti in sede internazionale)
- congedo senza retribuzione per la formazione artt. 5 e 6 Legge 53/2000
- aspettativa senza retribuzione per ricongiungimento coniuge all'estero – art. 13 comma 3 CCNL 20.09.2001
- congedo senza retribuzione per gravi e documentati motivi di famiglia – art. 4 comma 2 Legge 53/2000
- sospensione dal servizio
- sospensione disciplinare e sospensione cautelare

Priorità

Una volta stilata la graduatoria con i criteri di cui sopra, si procede all'attribuzione in via prioritaria, entro i limiti della quota di risorse individuata, 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 senza aver mai conseguito progressioni economiche;
- Personale che abbia maturato almeno 20 anni di esperienza professionale nella ex categoria o nella nuova area di inquadramento e che, durante tale periodo, abbia conseguito fino a due progressioni economiche.

Dopo aver effettuato l'attribuzione con i criteri e le modalità di priorità sopra indicate, si procede, nell'ambito della stessa graduatoria, con l'attribuzione dei "differenziali economici di professionalità" al restante personale e, in caso di parità di punteggio, si applicheranno i criteri di priorità come segue:

- Personale che abbia conseguito un minor numero di progressioni economiche;
- Personale con il maggior numero di anni di permanenza nel differenziale economico di professionalità;
- Personale con maggiore età anagrafica;

Le parti convengono che i criteri del presente accordo sono specifici e relativi alla sola annualità 2026.

L'efficacia del presente accordo è subordinata all'esito positivo del controllo da parte del Collegio dei Revisori dei Conti secondo quanto previsto dall'art. 40-bis, comma 1, del D.lgs 165/2001 s.m.i..

Per Arpa Piemonte	Per la RSU	Per le OO.SS
.....	.....	CISL FP .....
.....	.....	FIALS .....

