Regione Piemonte
ENTE DI GESTIONE DEI SACRI MONTI
Cascina Valperone 1 – 15020 Ponzano Monferrato (AL)

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO PER LA DISCIPLINA DI INCENTIVAZIONE DELLE POLITICHE DI SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE E DELLA PRODUTTIVITA' ANNO 2015

SCHEMA DI PREINTESA

In data 15 dicembre 2015 presso Sede legale dell'Ente di Gestione del Sacri Monti – Cascina Valperone 1 – Ponzano Monferrato, si sono riunite le delegazioni trattanti di parte pubblica e sindacale per la sottoscrizione dello schema di preintesa inerente l'assegnazione al personale delle risorse del fondo art. 15 CCNL relativamente all'anno 2015.
Sono presenti:

Per la delegazione trattante di parte pubblica:

- Dott. ssa Elena De Filippis, Direttore dell'Ente
- dott.ssa Simonetta Minissale, funzionario amministrativo responsabile Area Affari generali

per la delegazione sindacale:
FP C.G.I.L. Mara Politi
FP C.I.S.L. Pierangelo Cutrone
FPL U.I.L. Antonio Di Capua

R.S.U.
Lidia Coniglio
Antonio Aschieri
Elena Bellazzi
Calogero Rubino

Assiste in qualità di segretario verbalizzante il Funzionario Giorgio Trova.

Richiamati i seguenti provvedimenti:

- D.G.R. della regione Piemonte n. 40-6162 del 23.7.2013, con la quale sono stati approvati gli indirizzi rivolti alla delegazione trattante di parte pubblica regionale, che interviene al tavolo di concertazione sindacale di livello territoriale per gli Enti di gestione delle aree protette regionali, ai fini del riequilibrio delle risorse finanziarie da destinare alla retribuzione salariale accessoria del personale delle categorie;
- XVIII accordo per la contrattazione decentrata di livello territoriale sottoscritto in data 11.11.2013;
- Determinazione del Direttore dell'Ente n. 02 del 7/1/2014 con la quale sono stati conferiti gli incarichi di posizione organizzativa per gli anni 2014 e 2015.

Le parti sottoscrivono l'allegato schema di preintesa del Contratto Collettivo Decentrato per la disciplina di incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività, valido per l'anno 2015.

Antonio Aschieri Lidia Coniglio

INDICE

TITOLO I°
Disposizioni generali

ART. 1 AMBITO DI APPLICAZIONE E DURATA

ART. 2 INTERPRETAZIONE AUTENTICA DELLE CLAUSOLE CONTROVERSE

TITOLO II°

Costituzione del fondo relativo alle risorse per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività

ART. 3 COSTITUZIONE DEL F.E.S. 2015

TITOLO III°
Utilizzo delle Risorse del F.E.S. 2015 derivanti dall'applicazione del Q.M.S.A. e dalla quota integrativa

ART. 4 UTILIZZO DELLE RISORSE PER IL FINANZIAMENTO DELLE PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI GIA' STABILITE AL 31.12.2013 – ART. 17, COMMA 2, LETT. B) DEL CCNL DELL'1.4.1999.

ART. 5 UTILIZZO DELLE RISORSE STABILI PER IL FINANZIAMENTO DI NUOVI ISTITUTI STABILI. PROGRESSIONI ORIZZONTALI PREVISTE PER IL TRIENNIO 2015/2016/2017

ART. 6 UTILIZZO DELLE RISORSE STABILI PER IL FINANZIAMENTO DELL'INDENNITA' DI COMPARTO

ART. 7 UTILIZZO DELLE RISORSE STABILI PER IL FINANZIAMENTO DELL'INDENNITA' SPECIFICA PER IL PERSONALE DI CAT. B.

ART. 8 RIEPILOGO IMPIEGO RISORSE STABILI E QUANTIFICAZIONE DELLE RISORSE STABILI UTILIZZABILI PER GLI ISTITUTI VARIABILI.

TITOLO IV°
Utilizzo delle Risorse del F.E.S. derivanti dal Fondo Posizioni Organizzative teorico

ART. 9 UTILIZZO DELLE RISORSE PER IL FINANZIAMENTO DELL'AREA DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE

TITOLO V°
Gli istituti variabili

ART. 10 UTILIZZO DELLE RISORSE RIMANENTI PER IL FINANZIAMENTO DELL'INDENNITA' ANNUA DI RESPONSABILITA' DI PARTICOLARI CATEGORIE DI LAVORATORI

Antonio Sochier

Lidia Cangelo

ART. 11 UTILIZZO DELLE RISORSE RIMANENTI DESTINATE A COMPENSARE L'ESERCIZIO DI ATTIVITA' SVOLTE IN CONDIZIONI PARTICOLARMENTE DISAGIATE

ART. 12 UTILIZZO DELLE RISORSE PER IL PAGAMENTO DELLE INDENNITA' PER MAGGIORAZIONE ORARIO NOTTURNO, FESTIVO E FESTIVO/NOTTURNO. ART. 24 c5 CCNL 14/9/2000

ART. 13 UTILIZZO DELLE RISORSE PER IL FINANZIAMENTO DELL'INDENNITA' DI RISCHIO.

ART. 14 UTILIZZO DELLE RISORSE RIMANENTI PER IL FINANZIAMENTO DEI COMPENSI DESTINATI AD INCENTIVARE LA PRODUTTIVITA' ED IL MIGLIORAMENTO DEI SERVIZI.

TITOLO VI°
Disposizioni finali

ART. 15 UTILIZZO DELLE ECONOMIE REALIZZATE SU APPLICAZIONE DEGLI ARTICOLI PRECEDENTI DEL PRESENTE CONTRATTO.

ART. 16 CRITERI

ART. 17 DISPOSIZIONI FINALI

TITOLO I°

Disposizioni generali

ART. 1 AMBITO DI APPLICAZIONE E DURATA

Il presente contratto disciplina le modalità di utilizzo delle risorse destinate all'incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività per l'anno 2015, in applicazione del disposto dell'art. 5, comma 1, del CCNL 1.4.1999, come sostituito dall'art. 4 del CCNL del 22.1.2004.

In applicazione dell'art. 17, comma 4 del CCNL del 1.4.1999, tuttora vigente, non è nella disponibilità della parte pubblica assumere decisioni unilaterali sulle materie disciplinate dal presente contratto.

ART. 2 INTERPRETAZIONE AUTENTICA DELLE CLAUSOLE CONTROVERSE

Dato atto che:

1. "le pubbliche amministrazioni non possono sottoscrivere in sede decentrata contratti collettivi in contrasto con i vincoli risultanti dai contratti collettivi nazionali o che comportino oneri non previsti negli strumenti di programmazione annuale e pluriennale di ciascuna amministrazione. Le clausole difformi sono nulle e non possono essere applicate." (art. 40, comma 3 del D.lgs 165/01);
2. Le clausole relative all'applicazione degli specifici istituti contrattuali relativi al trattamento economico dei lavoratori in contrasto con disposizioni imperative di legge o di CCNL vigenti sono date come non apposte e automaticamente sostituite da queste ultime;

nel caso in cui sorgano controversie sull'interpretazione di legittime clausole contenute nel presente contratto le parti si incontrano entro trenta giorni a seguito di specifica richiesta formulata da uno dei sottoscrittori per definire consensualmente il significato. L'eventuale accordo d'interpretazione autentica sostituisce fin dall'inizio della vigenza la clausola controversa.

TITOLO II°

Costituzione del fondo relativo alle risorse per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività

ART. 3 COSTITUZIONE DEL F.E.S. 2015

In base alla comunicazione della Regione Piemonte (protocollo dell'Ente n. 2442/E -2013) il fondo destinato alle politiche di sviluppo delle risorse umane ed alla produttività, in applicazione della D.G.R. n. 40-6162 del 23/07/2013 e del XVIII accordo per la contrattazione decentrata di livello territoriale sottoscritto in data 11.11.2013, per l'anno 2015 risulta così costituito:

D.G.R. 40 -6162	**FES 2015**
Q.M.S.A. 8262,96 X 35 dipendenti non titolari di P.O.	289.203,60
Quota integrativa 561,21 X 36* dipendenti non titolari di P.O.	20.203,56
Quota P.O.	92.448,00
	401.855,16

*Durante l'anno si è verificata una cessazione di personale, ai sensi della nota regionale prot. 58259/A1108 del 02/12/2015 è stata mantenuta la quota integrativa relativa all'unità cessata.

Le parti concordano preventivamente che le economie derivanti dagli accantonamenti conseguenti all'attribuzione di progressioni economiche giuridiche negli anni 2010-2014, qualora la Regione ne autorizzi l'utilizzo, saranno destinate ad incrementare il Fondo Efficienza e Servizi.

TITOLO III°
Utilizzo delle Risorse del F.E.S. 2015 derivanti dall'applicazione del Q.M.S.A. e dalla quota integrativa

Le parti convengono di destinare le risorse derivanti dall'applicazione del Q.M.S.A. e dalla quota integrativa al finanziamento degli istituti economici enunciati nei seguenti articoli.

ART. 4 UTILIZZO DELLE RISORSE PER IL FINANZIAMENTO DELLE PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI GIA' STABILITE AL 01.01.2015 – ART. 17, COMMA 2, LETT. B) DEL CCNL DELL'1.4.1999.

Ai sensi dell'art. 34, comma 1, del CCNL del 22.1.2004, le risorse economiche già destinate alla progressione orizzontale all'interno della categoria sono interamente a carico del fondo di cui al precedente art. 3, comunque comprendente la quota garantita dalla Regione Piemonte.
Gli importi utilizzati per le progressioni orizzontali non vengono detratti dal fondo in parola nel caso di: cessazioni dal servizio, progressioni verticali o reinquadramenti comunque determinati del personale interessato. In tal modo le relative risorse risultano disponibili per le finalità contenute nel successivo titolo IV°. Non vengono detratti, inoltre, gli importi determinati dalla posizione economica in godimento all'interno della categoria del personale assunto con processi di mobilità esterna.
L'utilizzo del fondo a tutto il 31.12.2015 risultante dall'applicazione di quanto sopra sancito è di seguito specificato:

RIPARTO FONDO PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI AL 31.12.2015

POSIZIONE ECONOMICA DI PROVENIENZA	POS ECONOMICA Pagata attuale	SEDE	PROGRESSIONE ORIZZONTALE annuale 13 mensilità
D 5	D 6	ORTA	4.338,38
D 3	D 6	DOMODOSSOLA	4.338,38
D 1	D6	GHIFFA	7.774,00
D 1	D 6	VARALLO	7.773,87
D3	D 5	ORTA	2.353,78
D 1	D 4	BELMONTE	4.561,96
D 1	D 4	BELMONTE	4.561,96
D 1	D 4	CREA	4.561,96
D 1	D 4	ORTA	4.561,96
D 1	D 2	VARALLO	1.123,59
D 1	D 2	BELMONTE	1.123,59
C 1	C 5	CREA	2.651,09
C 1	C 5	GHIFFA	2.651,09
C 1	C 5	ORTA	2.651,09

Antonio Sochier

C 1	C 5	ORTA	2.447,34
C 1	C 5	GHIFFA	2.651,09
C 1	C 5	CREA	2.651,09
C 1	C 5	BELMONTE	2.651,09
C 1	C 5	VARALLO	2.651,09
C 1	C 4	CREA	363,89
C 1	C 4	BELMONTE	1.804,79
C 1	C 3	VARALLO	1.103,31
C 1	C 3	CREA	1.103,31
C 1	C 3	VARALLO	1.103,31
C1	C2	VARALLO	502,32
B 3	B 7	BELMONTE	1.785,81
B3	B 7	VARALLO	1.785,81
B 1	B 7	DOMODOSSOLA	2.853,11
B 1	B 7	DOMODOSSOLA	2.853,11
B 1	B 7	CREA	2.542,28
B 1	B 7	DOMODOSSOLA	2.853,11
B 1	B 7	GHIFFA	2.853,11
B 1	B 7	VARALLO	2.853,11
B 1	B 7	CREA	2.542,28
B3	B4	ORTA	627,11
B 1	B 5	GHIFFA	1.694,42
B 1	B3	VARALLO	1.067,30
B 1	B 2	ORTA	310,83
B 1	B 2	CREA	310,83
B 3	B 7	BELMONTE	1.339,36
		TOTALE	**102.330,91**

Da quanto sopra enunciato il fondo liquidato fino al 31/12/2015 ammonta a €. 102.330,91.
Per effetto della Legge 23/12/2014 n. 190 (Legge stabilità 2015) ed in particolare di quanto disposto dall'art. 1 che non ha prorogato il blocco degli effetti economici delle progressioni di carriera si è proceduto a far data dal 01.01.2015, con determinazione dirigenziale n. 152 del 13.05.2015, all'inquadramento economico del personale che aveva beneficiato di progressioni con valenza esclusivamente giuridica.

ART. 5 UTILIZZO DELLE RISORSE STABILI PER IL FINANZIAMENTO DI NUOVI ISTITUTI STABILI. **PROGRESSIONI ORIZZONTALI PREVISTE PER IL TRIENNIO 2015/2016/2017**

Per effetto della citata legge n. 190/2014 le parti hanno convenuto di applicare l'istituto delle progressioni orizzontali per il triennio 2015/2016/2017, come da specifico protocollo d'intesa del 15/12/2015, di cui all'allegato estratto degli articoli 1 – 2 -3 - 4. (All. C), il quale fa parte integrante e sostanziale del presente accordo.
In applicazione dell'art. 5 del CCNL del 31.3.1999, come integrato dall'art. 16 del medesimo contratto (per quanto concerne gli allegati B1/3, B2/3 e B3/3), i criteri per l'effettuazione delle progressioni economiche orizzontali nelle diverse categorie sono i seguenti:

1. per i passaggi relativi alla prima posizione economica successiva a quella iniziale delle categorie B e C, la selezione viene svolta in base all'esperienza professionale

Antonio Sochiri Lidia Cangh

acquisita, ai risultati ottenuti, alle prestazioni rese con più elevato arricchimento professionale anche conseguenti ad interventi formativi e di aggiornamento collegati alle attività lavorative ed ai processi di riorganizzazione, all'impegno e alla qualità della prestazione individuale;

2. per i passaggi relativi alle categorie B e C riguardanti le posizioni economiche successive alla seconda, la selezione viene svolta in base ai risultati ottenuti, alle prestazioni rese con più elevato arricchimento professionale anche conseguenti ad interventi formativi e di aggiornamento collegati alle attività lavorative ed ai processi di riorganizzazione, all'impegno e alla qualità della prestazione individuale;

3. per i passaggi all'ultima posizione economica delle categorie B e C, nonché per la progressione all'interno della categoria D, previa selezione basata sugli elementi di cui al precedente punto 2), utilizzati anche disgiuntamente, si tiene conto anche del:

diverso impegno e qualità delle prestazioni svolte, con particolare riferimento ai rapporti con l'utenza;

grado di coinvolgimento nei processi lavorativi dell'Ente, capacità di adattamento ai cambiamenti organizzativi, partecipazione effettiva alle esigenze di flessibilità;

iniziativa personale e capacità di proporre soluzioni innovative o migliorative dell'organizzazione del lavoro.

Ai fini della progressione economica alla posizione immediatamente successiva della categoria di appartenenza è richiesto come requisito per la partecipazione alla relativa selezione un periodo minimo di permanenza nella posizione economica in godimento pari a 24 mesi (ai sensi del CCNL 11/04/2008, art. 9 comma 1). Tale criterio è da ritenersi valido anche nel caso in cui tale anzianità sia stata acquisita in altro ente del comparto.

Oltre alla suddetta anzianità di servizio nella categoria è richiesto, come prerequisito e criterio di ammissione alle progressioni orizzontali, l'assenza di provvedimenti disciplinari a partire dalla censura.

La selezione per l'anno 2015 avverrà tramite apposito bando interno rivolto esclusivamente al personale di categoria B e C. A seguito della valutazione effettuata, la progressione verrà attribuita, secondo apposita graduatoria, a far data dal 01 gennaio 2015, ai dipendenti che hanno ottenuto il più alto punteggio nella scheda per la progressione orizzontale di cui all'allegato B 1/3, fino alla concorrenza di un terzo di tutto il personale che ne ha diritto, con l'approssimazione all'unità superiore (nel caso che un terzo non corrisponda esattamente ad un numero intero).

Nella fattispecie, per l'anno 2015, ai sensi dei criteri generali sopra esposti, si evidenzia il seguente conteggio di aventi diritto ad accedere alla selezione per una progressione orizzontale:

- n. 18 dipendenti con inquadramento inferiore all'ultima posizione economica di categoria;
- n. 4 dipendenti per cui si è sostanziata una progressione economica in modo automatico (venendo meno i blocchi di legge), in quanto già titolari di una progressione giuridica precedentemente contrattata. Per tale ragione non individuabili come aventi diritto ad una ulteriore progressione economica per 24 mesi oltre la data di detta attivazione economica;
- di conseguenza risultano all' 01.01.2015 n. 14 dipendente aventi diritto ad accedere ad una selezione per la progressione orizzontale.
- un terzo di 14, approssimato all'unità superiore, corrisponde a n. 5 dipendenti, che ai sensi del presente accordo potranno essere selezionati nel 2015 per una progressione orizzontale;
- sempre ai sensi del presente accordo la selezione in ogni caso si effettuerà nel 2015 solo tra i dipendenti aventi diritto inquadrati in categoria B e C, che attualmente sono pari 7 dipendenti;

L'effettiva attribuzione della progressione orizzontale è comunque subordinata al raggiungimento di una valutazione minima pari a punti 70 su 100.

Lidia Cangelio Antonio Rochira

In caso di parità tra due o più candidati sarà preferito quello con maggiore anzianità nella posizione economica e, in caso di ulteriore parità, quello con maggiore anzianità di servizio presso l'Ente e, in caso di ulteriore parità, sarà preferito il candidato di minore età anagrafica.

Le quote stimate da accantonare per l'attribuzione delle nuove progressioni orizzontali previste sono le seguenti: per l'anno **2015 €. 4.000,00** ; per l'anno 2016 €. 7.500,00; per l'anno 2017 €. 8.500,00.
Tale somma verrà calibrata in base all'effettivo utilizzo quantificabile dopo l'individuazione, da parte del Dirigente, previa intesa con i responsabili d'area, con i criteri selettivi indicati nel presente articolo, dei dipendenti che beneficeranno della progressione orizzontale.
Le eventuali economie sul Fondo progressioni orizzontali 2015, non utilizzate per il pagamento delle progressioni riconosciute, saranno impiegate per incrementare le risorse per incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi di cui all'art. 14.

ART. 6 UTILIZZO DELLE RISORSE PER IL FINANZIAMENTO DELL'INDENNITA' DI COMPARTO

Parte delle risorse sono destinate alla corresponsione, per l'anno 2015, dell'indennità di comparto secondo la disciplina dell'art. 33 e per gli importi indicati in tabella D del CCNL del 22.01.2004.
Il totale dell'indennità di comparto 2015 a carico del fondo garantita dalla Regione Piemonte con apposito finanziamento risulta essere pari a €. 21.277,64

CAT.	N. Dipendenti	Costo unitario mensile	Indennità comparto complessiva anno 2014
D	n. 11 x 12 mesi	51,90	€ 6.850,80
C	n. 12x12 mesi	45,80	€ 6.595,20
	n. 1 x 2 mesi		€ 91,60
	n. 1 x 11 mesi		€ 503,80
B	n. 14x12 mesi	39,31	€ 6.604,08
	n. 1x 12mesi - pt. 59%		€ 278,34
	n. 1x12 mesi - pt. 75%		€ 353,82
	Totali		**€ 21.277,64**

ART. 7 UTILIZZO DELLE RISORSE STABILI PER IL FINANZIAMENTO DELL'INDENNITA' SPECIFICA PER IL PERSONALE DI CAT. B.

Ai sensi dell'art. 32 –comma 9 – del CCNL 22.1.2004 è confermata per il personale assunto nel profilo collocato nella categoria B, posizione economica B1, l'indennità di €. 64,56 annue lorde di cui all'art. 4 comma 3 del CCNL 16.7.1996.
L'importo complessivo determinato per l'anno 2015 destinato per il pagamento dell'indennità specifica per il personale inquadrato nella cat. B è pari a complessivi € **682,44.**

Antonio Sochi

ART. 8 RIEPILOGO IMPIEGO RISORSE STABILI E QUANTIFICAZIONE DELLE RISORSE STABILI UTILIZZABILI PER GLI ISTITUTI VARIABILI.

Schematicamente si riassume di seguito l'impiego delle risorse stabili per l'anno 2015 in base al contenuto degli articoli precedenti:

CONTRATTO	DESCRIZIONE	IMPORTO IN EURO
	TOTALE RISORSE STABILI	**309.407,16**
C.C.N.L. 01/04/1999	Art. 17 comma 2 - lettera b) Fondo per le progressioni orizzontali del personale in servizio all'01/01/2015	**102.330,91**
C.C.N.L. 01/04/1999	Art. 17 comma 2 - lettera b) Fondo stanziato per nuove progressioni anno 2015	**4.000,00**
C.C.N.L. 22/01/2004	Art. 33 comma 4 - richiamo tabella D Indennità di comparto: importi riconosciuti al personale dipendente anno 2015	**21.277,64**
CCNL 16.7.96 ART.4	Indennità specifica personale cat. B	**682,44**
	TOTALE IMPIEGHI	**128.290,99**
	Rimanenza risorse stabili utilizzabili per gli istituti variabili	**181.116,17**

TITOLO IV°
Utilizzo delle Risorse del F.E.S. derivanti dal Fondo Posizioni Organizzative teorico

ART. 9 UTILIZZO DELLE RISORSE PER IL FINANZIAMENTO DELL'AREA DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE

Con determinazioni del Direttore n. 335 e 336 del 23/12/2013 e 2 del 7/01/2014 sono state istituite e successivamente assegnate le seguenti posizioni organizzative valide per gli anni 2014 e 2015:

Denominazione	Tipo posizione	Ind. Posizione €.	Ind. Risultato €.
Responsabile area affari generali	A	12.911,42	3.227,00
Responsabile area bilancio	A	12.911,42	3.227,00
Responsabile area tecnica	A	12.911,42	3.227,00
Responsabile coordinamento settore acquisti, forniture e appalti, servizi per il funzionamento dell'intera struttura; supporto Affari Generali procedure intersettoriali finalizzate alla gestione degli istituti del personale	C	11.600,00	2.900,00
Responsabile coordinamento settore gestione, pianificazione e manutenzione	C	11.600,00	2.900,00

Antonio Sochiri Lidia Cangelo

del patrimonio paesaggistico – pianificazione del territorio – coordinamento settore manutenzione del territorio per tutte le aree protette del Sacri Monti			
Responsabile coordinamento Area Vigilanza	C	11.600,00	2.900,00
totale		73.534,26	18.381,00
		91.915,26	

TITOLO V°
Gli istituti variabili

Le parti convengono di destinare la rimanenza del fondo risorse stabili, assommante per il 2015 ad €. **181.116,17** al finanziamento degli istituti variabili enunciati nei seguenti articoli

ART. 10 UTILIZZO DELLE RISORSE RIMANENTI PER IL FINANZIAMENTO DELL'INDENNITA' ANNUA DI RESPONSABILITA' DI PARTICOLARI CATEGORIE DI LAVORATORI

Ai dipendenti di categoria B, C e D (non titolari di P.O.), che esercitano compiti che comportano specifiche responsabilità di cui all'art.17, comma 2, lett. f) del CCNL del 1.4.1999, viene riconosciuto un compenso compreso tra un minimo di €. 1.000,00 ed un massimo di €. 2.500,00, come previsto dall'art. 36 del CCNL del 22.1.2004, dall'art. 7 del CCNL 9.5.2006 e dal XIII° accordo di trattativa territoriale sottoscritto in data 06.6.2007.
L'indennità per particolari posizioni di responsabilità mira a riconoscere l'impegno e la specifica professionalità di alcuni dipendenti e valorizza, nell'ambito dell'articolazione organizzativa dei settori, l'assunzione di particolari posizioni di responsabilità all'esterno e all'interno dell'ente.

Quindi vengono individuate le seguenti posizioni, sulla base di specifici atti di incarico, come di seguito indicato:
n. 1 dipendente di cat. D
n. 1 dipendente di cat. C
n. 6 dipendenti di cat. B

Qualifica	n. dipendenti interessati	Categoria	Importo unitario come da XII^ accordo	Tipologia di responsabilità
Funzionario del Settore Vigilanza	1	D	Min. 1.800,00 Max 2.500,00	Responsabile per le attività di gestione della fauna e progetti correlati.
Istruttore Tecnico – Geometra	1	C	Min.. 1.300,00 Max 1.800,00	**Referente** tecnico locale responsabile per: la gestione diretta dei rapporti con ditte e fornitori; il controllo e la gestione generale degli appalti e delle manutenzioni straordinarie degli edifici ed ambienti di lavoro; la gestione di problematiche tecniche di attività di cantiere o eventi imprevisti.

Antonio Sochier
Lidia Cangelo

Esecutore Tecnico professionale	6	B	**Min. 1.000,00 Max. 1.500,00**	Capo squadra, preposto alla sicurezza dei cantieri in economia, referente operativo locale del servizio gestione e manutenzione del territorio per la conservazione e sicurezza del verde, ornamentale e forestale, e gestione delle attrezzature e tenuta dei registri di attività.

Le indennità vengono liquidate, previe verifiche e nulla osta finale da parte del Direttore, sentito il titolare di Posizione Organizzativa interessato in ordine all'effettivo esercizio delle specifiche responsabilità nel periodo di riferimento, nel limite del budget assegnato. I valori sopra individuati vengono rapportati al tempo di effettivo svolgimento della funzione di responsabilità.

L'ammontare complessivo accantonato per l'anno 2015 è pari a € **13.300,00**. Ai sensi del successivo articolo 15 le eventuali economie che si renderanno disponibili saranno utilizzate per incrementare le risorse per incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi di cui all'art. 14.

ART. 11 UTILIZZO DELLE RISORSE RIMANENTI DESTINATE A COMPENSARE L'ESERCIZIO DI ATTIVITA' SVOLTE IN CONDIZIONI PARTICOLARMENTE DISAGIATE

Per l'anno in corso le parti convengono, in attesa di approvazione di specifico regolamento, di non destinare risorse a questo istituto ritenendo non siano state svolte attività con i presupposti previsti dalla legge per il riconoscimento di tale indennità.

ART. 12 UTILIZZO DELLE RISORSE PER IL PAGAMENTO DELLE INDENNITA' PER MAGGIORAZIONE ORARIO NOTTURNO, FESTIVO E FESTIVO/NOTTURNO. ART. 24 c5 CCNL 14/9/2000

Anche in assenza di rotazione per turno, nel caso di lavoro ordinario notturno e festivo è corrisposta una maggiorazione della retribuzione oraria nella misura del 20%; nel caso di lavoro ordinario festivo-notturno la maggiorazione dovuta è del 30%. La maggiorazione è corrisposta al personale, con cadenza mensile dopo aver accertato i servizi effettivamente svolti.
Le risorse destinate alla corresponsione di tale indennità sono previste per un importo pari a **€. 4.600,00.**

ART. 13 UTILIZZO DELLE RISORSE PER IL FINANZIAMENTO DELL'INDENNITA' DI RISCHIO.

L'indennità di rischio, in applicazione della disciplina dell'art. 37 del CCNL del 14/9/2000 ed art 41 CCNL 22.1.2004, è corrisposta:

a) al personale che offre prestazioni lavorative comportanti condizioni di particolare esposizione al rischio (è esclusa la corresponsione di tale indennità per il disagio derivante dall'articolazione dell'orario di lavoro in turni e per lo svolgimento di attività particolarmente disagiate per le quali è già contemplata la relativa indennità);
b) è quantificata in complessivi €. 30,00 mensili (art. 41 CCNL del 22.1.2004);
c) compete solo per i periodi di effettiva esposizione al rischio ed è attribuita in base alla presenza giornaliera rapportata al valore mensile stabilito dal CCNL;

Conformemente ai criteri sopra ricordati, le parti convengono di corrispondere tale indennità al personale di cat. B – Esecutore Tecnico, per i rischi a cui può essere soggetto durante l'espletamento della propria attività all'esterno per la manutenzione del verde, la pulizia del parco, la sicurezza dei luoghi etc.

Antonio Fochi

le risorse destinate alla corresponsione di tale indennità sono previste per un importo pari a **€. 4.600,00.**

ART. 14 UTILIZZO DELLE RISORSE RIMANENTI PER IL FINANZIAMENTO DEI COMPENSI DESTINATI AD INCENTIVARE LA PRODUTTIVITA' ED IL MIGLIORAMENTO DEI SERVIZI.

Le risorse complessivamente ancora disponibili destinate a finanziare la produttività ed il miglioramento dei servizi sono quantificate in €. **158.616,17** **oltre a tutte le economie derivanti dagli istituti non applicati**

Viene quindi determinata come segue la quota media pro-capite di incentivante:

$$\frac{\text{ammontare complessivo fondo incentivi}}{\text{n. dipendenti non titolari di PO}} = \frac{158.616,17}{35} = € \ 4.531,89$$

La quota media pro-capite potrà essere incrementata della quota parte delle economie derivanti dagli istituti non applicati. La quota parte viene determinata suddividendo l'ammontare delle economie per il numero di dipendenti non titolari di posizione organizzativa.

La quota media pro-capite dovrà essere parametrata nei seguenti casi:

- dipendenti in servizio a tempo parziale: in base alla percentuale di part-time;
- dipendenti cessati in corso d'anno: in base al n. di mesi di servizio prestati presso l'Ente

Le economie derivanti dall'applicazione dei parametri di cui sopra verranno distribuite tra tutto il personale, compresi i dipendenti ai quali è stata parametrata la quota di incentivo, in proporzione alla percentuale del servizio prestato.

TITOLO VI°
Disposizioni finali

ART. 15 UTILIZZO DELLE ECONOMIE REALIZZATE SU APPLICAZIONE DEGLI ARTICOLI PRECEDENTI DEL PRESENTE CONTRATTO.

Le eventuali economie disponibili realizzate nel pagamento delle varie voci del fondo saranno utilizzate per incrementare le risorse per incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi di cui all'art. 14.
Qualora vengano invece spese per le finalità di cui ai precedenti articoli somme maggiori del previsto, saranno diminuite sempre le risorse per incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi di cui all'art. 14.

Art. 16 CRITERI

Le parti concordano di applicare anche per l'anno 2015 i criteri applicati negli anni precedenti per l'assegnazione dei premi incentivanti la produttività, come di seguito riportati:

CRITERI PER LA PRODUTTIVITA':

- 70 PUNTI PESO PONDERALE massimo RICONOSCIUTO AI PROGETTI.

I progetti sono assegnati dai RESPONSABILI D'AREA previa concertazione con il Direttore.

Antonio Sodiri Lidia Cangelio

La valutazione del grado di conseguimento degli obiettivi spetta al titolare di posizione organizzativa, che tiene conto di eventuali cause esogene ostative al conseguimento, così come il giudizio individuale, previa approvazione finale del Direttore.

La valutazione del grado di raggiungimento degli obiettivi è effettuata come segue:

- Nessun punteggio quando il lavoro sull'obiettivo non è stato avviato;
- Fino al 40% quando l'obiettivo non è stato raggiunto neppure parzialmente, ancorchè siano state avviate le fasi propedeutiche per il raggiungimento dello stesso;
- Dal 41% al 94% quando l'obiettivo è stato parzialmente raggiunto;
- 95% quando l'obiettivo è stato raggiunto come concordato;
- Dal 96% al 100% quando l'obiettivo è stato superato.

Per l'assegnazione del punteggio si tiene conto del peso ponderale degli obiettivi e del grado percentuale di raggiungimento degli stessi.

- 30 PESO PONDERALE MASSIMO RICONOSCIUTO AL GIUDIZIO INDIVIDUALE

Il giudizio individuale viene valutato secondo i seguenti parametri:

Il giudizio individuale si formula sulla base del comportamento concretamente posto in essere nello svolgere le funzioni e le attività di propria spettanza.

La valutazione del comportamento organizzativo si articola secondo il seguente prospetto:

N.	FATTORI DI VALUTAZIONE	PESO PONDERALE	GRADO DELLA VALUTAZIONE IN PERCENTUALE	PUNTI
1	**IMPEGNO** Capacità di coinvolgimento attivo nelle esigenze della struttura		20% 40% 60% 80% 100%	
2	**QUALITA'** Capacità di garantire la qualità negli esiti delle proprie attività		20% 40% 60% 80% 100%	
3	**AUTONOMIA** Capacità di dare risposta da solo alle specifiche esigenze (solo per categorie C e D)		20% 40% 60% 80% 100%	
4	**ATTENZIONE ALL'UTENZA** Capacità di assumere come prioritarie le esigenze dell'utenza (interna ed esterna)		20% 40% 60% 80% 100%	

Il titolare di posizione organizzativa, responsabile d'area, individua i pesi ponderali.
Le percentuali stanno a significare che:

- 20% sono stati manifestati comportamenti organizzativi insufficienti;
- 40% non sono stati manifestati comportamenti organizzativi significativi;
- 60% sono stati manifestati comportamenti organizzativi significativi;
- 80% sono stati ampiamente manifestati comportamenti organizzativi adeguati al ruolo ricoperto;
- 100% sono stati manifestati comportamenti organizzativi in maniera ottimale

Antonio Sodiri

La somma di tutte le valutazioni dei 4 comportamenti organizzativi (3 per le categorie B) non può superare i 30 punti.

Collegamento con il sistema retributivo

Il punteggio complessivo conseguito viene collegato con la retribuzione di risultato secondo il seguente schema:

FASCIA	PUNTEGGIO CONSEGUITO	% DI RETRIBUZIONE
A	Superiore a 85	100%
B	Superiore a 70 e fino a 85 compreso	75%
C	Uguale a 55 e fino a 70 compreso	50%
D	Inferiore a 55	Valutazione negativa

Art. 17 DISPOSIZIONI FINALI.

Per quanto non previsto dal presente CDI in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati si rinvia alle disposizioni dei contratti collettivi nazionali di lavoro attualmente vigenti.
Le disposizioni contenute in precedenti contratti collettivi decentrati integrativi nelle materie non disciplinate dal presente contratto conservano la propria efficacia sino alla loro sostituzione fatto salvo quanto disposto nei precedenti articoli 1 e 2.
I criteri stabiliti con la presente preintesa restano validi anche per l'anno successivo qualora le parti non addivengano ad un nuovo accordo entro la data del 30 giugno.

Letto, confermato sottoscritto

per la delegazione di parte pubblica

Elena De Filippo

Donatella Ultrà

per la delegazione di parte sindacale

R.S.U.

Antonio Sodiri

Lidia Cangelio

All.to A Scheda individuale valutazione produttività

ENTE DI GESTIONE DEI SACRI MONTI

SCHEDA DI VALUTAZIONE ANNO: 2015

DIPENDENTE:_____**AREA:**_____

Nel rispetto degli accordi stipulati si è proceduto alla valutazione del lavoro dei dipendenti relativamente agli obiettivi ed ai parametri di giudizio individuali stabiliti in sede di contrattazione.

PROGETTI INCENTIVANTI

- Obiettivi (il punteggio massimo ripartito sui progetti assegnati è pari a 70/100)

1) progetto 1: _____ (punteggio massimo __) Valutazione : punteggio ____

2) progetto 2 :_____ (punteggio massimo __) Valutazione: punteggio ___

3) progetto 3:_____ (punteggio massimo __) Valutazione: punteggio ___

TOTALE: PUNTI _____

- Giudizio individuale (il punteggio massimo ripartito sui quattro parametri è pari a 30/100)

Relativamente alla valutazione sul comportamento individuale, sono stati approvati i seguenti parametri:

N.	FATTORI DI VALUTAZIONE	PESO PONDERALE	GRADO DELLA VALUTAZIONE IN PERCENTUALE	PUNTI
1	**IMPEGNO** Capacità di coinvolgimento attivo nelle esigenze della struttura		20% 40% 60% 80% 100%	
2	**QUALITA'** Capacità di garantire la qualità negli esiti delle proprie attività		20% 40% 60% 80% 100%	
3	**AUTONOMIA** Capacità di dare risposta da solo alle specifiche esigenze (solo per categorie C e D)		20% 40% 60% 80% 100%	
4	**ATTENZIONE ALL'UTENZA** Capacità di assumere come prioritarie le esigenze dell'utenza (interna ed esterna)		20% 40% 60% 80% 100%	

TOTALE: PUNTI _____
TOTALE COMPLESSIVO : Punti : _____

Antonio Sochiri Lidia Cangelo

Collegamento con il sistema retributivo

Il punteggio complessivo conseguito viene collegato con la retribuzione di risultato secondo il seguente schema:

FASCIA	PUNTEGGIO CONSEGUITO	% DI RETRIBUZIONE
A	Superiore a 85	100%
B	Superiore a 70 e fino a 85 compreso	75%
C	Uguale a 55 e fino a 70 compreso	50%
D	Inferiore a 55	Valutazione negativa

Al dipendente viene attribuito il premio in rapporto al punteggio ottenuto.

Data _____

IL RESPONSABILE D'AREA

Visto ed approvato:
IL DIRETTORE

Per ricevuta: Il Dipendente

Lidia Cangelo

Antonio Sochiri

Allegato B 1/3

SCHEDA DI VALUTAZIONE PER PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE

CATEGORIA DI APPARTENENZA: B1 / B3 e C1

Settore _____

Servizio _____

Dipendente _____

Progressione economica orizzontale dalla Pos. Econ. _____ alla Pos. Econ. _____

Indicatori di valutazione	**Punteggio massimo**	**Punteggio attribuito**
Svolgimento dei compiti e delle funzioni in relazione ai risultati	30	____
Capacità di adattamento ai cambiamenti organizzativi	15	____
Livello di iniziativa personale	20	____
Capacità di proporre soluzioni migliorative e innovative nella organizzazione del lavoro e orientamento alla soluzione dei problemi	15	
Relazioni professionali con i colleghi e rapporti con l'utenza	20	____
TOTALE	**Punti 100**	**Punti _____**

Data _____

Il Direttore

_____

Visto
Il Responsabile d'Area

_____

Per presa visione: Il Dipendente

_____

Antonio Sachiri Lidia Cangelio

Allegato B 2/3

SCHEDA DI VALUTAZIONE PER PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE

CATEGORIA DI APPARTENENZA: B2, B3, B4, B5, C2, C3

Settore _____

Servizio _____

Dipendente _____

Progressione economica orizzontale dalla Pos. Econ. _____ alla Pos. Econ. _____

Indicatori di valutazione	Punteggio massimo	Punteggio attribuito
Svolgimento dei compiti e delle funzioni in relazione ai risultati	25	____
Capacità di adattamento ai cambiamenti organizzativi	15	____
Livello di iniziativa personale	20	____
Capacità di proporre soluzioni migliorative e innovative nella organizzazione del lavoro e orientamento alla soluzione dei problemi	20	____
Relazioni professionali con i colleghi e rapporti con l'utenza	20	____
TOTALE	**Punti 100**	**Punti _____**

Data _____

Il Direttore

_____

Visto
Il Responsabile d'Area

_____

Per presa visione: Il Dipendente

_____

Antonio Bochiri Lidia Conghio

Allegato B 3/3

SCHEDA DI VALUTAZIONE PER PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE

CATEGORIA DI APPARTENENZA: B6, C4 e D

Settore _____

Servizio _____

Dipendente _____

Progressione economica orizzontale dalla Pos.Econ. _____ alla Pos.Econ. _____

Indicatori di valutazione	Punteggio massimo	Punteggio attribuito
Svolgimento dei compiti e delle funzioni in relazione ai risultati	20	____
Capacità di adattamento ai cambiamenti organizzativi	15	____
Livello di iniziativa personale	20	____
Capacità di proporre soluzioni migliorative e innovative nell'organizzazione del lavoro e orientamento alla soluzione dei problemi	25	____
Relazioni professionali con i colleghi e rapporti con l'utenza	20	____
TOTALE	**Punti 100**	**Punti _____**

Data _____

Il Direttore

_____

Visto
Il Responsabile d'Area

_____

Per presa visione: Il Dipendente

_____

Antonio Andrei

All. C estratto artt. 1.2.3.4 protocollo intesa 15/12/2015

REGIONE PIEMONTE
ENTE DI GESTIONE DEI SACRI MONTI

PROTOCOLLO D'INTESA
INCONTRO SINDACALE DEL GIORNO 15/12/2015
CRITERI PER PROGRESSIONI ORIZZONTALI TRIENNIO 2015-2017

In data 15/12/2015 alle ore 10.30 presso la sede legale dell'Ente, in Ponzano Monferrato, Cascina Valperone n. 1,

Tra

la delegazione di parte pubblica rappresentata da:
dott.ssa Elena De Filippis Direttore dell'Ente e Presidente della delegazione di parte pubblica
dott.ssa Simonetta Minissale funzionario responsabile dell'Area Affari Generali

e

la delegazione di parte sindacale rappresentata da:
OO.SS. Territoriali comparto Regione:
CGIL Mara Politi
CISL Pierangelo Cutrone
UIL Antonio Di Capua
RSU:
Antonio Aschieri
Elena Bellazzi
Lidia Coniglio
Calogero Rubino

Premesso che
Per effetto della Legge 23/12/2014 n. 190 (Legge stabilità 2015) ed in particolare di quanto disposto dall'art. 1 che non ha prorogato il blocco degli effetti economici delle progressioni di carriera si è proceduto a far data dal 01.01.2015, con determinazione dirigenziale n. 152 del 13.05.2015, all'inquadramento economico del personale che aveva beneficiato di progressioni con valenza esclusivamente giuridica;
Per effetto della sopracitata legge n. 190/2014 risulta quindi possibile procedere a nuove progressioni orizzontali a favore del personale dipendente dell'Ente;

Visti gli articoli 5, 6 e 16 del C.C.N.L. Comparto Regioni Autonomie locali del 31/03/1999 che disciplinano l'istituto della progressione economica all'interno della categoria;
Visto l'art. 35 del C.C.N.L. Comparto Regioni Autonomie locali del 22/01/2004 che ha integrato il numero delle posizioni economiche delle quattro categorie di inquadramento del personale previste dal C.C.N.L. del 31/03/1999;
Visto l'art. 9 del C.C.N.L. Comparto Regioni Autonomie locali del 11/04/2008 che prevede, ai fini della progressione economica orizzontale, il possesso da parte dei lavoratori del requisito di un periodo minimo di permanenza nella posizione economica in godimento pari a 24 mesi;

Tutto ciò premesso e considerato,
al fine di addivenire ad una definizione dei criteri per attuare l'istituto delle progressioni orizzontali per il triennio 2015-2017,

Si conviene e si stipula quanto segue:
Le premesse costituiscono parte integrante e sostanziale del presente accordo.

ART. 1 AMBITO DI APPLICAZIONE

Antonio Aschieri Lidia Coniglio

Il presente protocollo d'intesa si applica al personale delle categorie, dipendente dell'Ente, per il triennio 2015-2017, con decorrenza 01 gennaio 2015.
Il personale che può beneficiare delle progressioni economiche all'interno della categoria di appartenenza risulta individuato nell'allegato A del presente protocollo.

ART. 2 – PIANO PROGRESSIONI E MODALITA' DI SVOLGIMENTO

Sulla base del numero dei dipendenti aventi diritto alle progressioni, come individuati nell'Allegato A, si stabilisce quanto segue:

Anno 2015

Possono partecipare alla selezione per la progressione economica all'interno della categoria i dipendenti appartenenti alle categorie B e C.
L'Ente procederà ad emettere entro il 31/03/2016 apposito avviso di selezione rivolto esclusivamente al personale delle suddette categorie. L'avviso dovrà riportare i criteri di valutazione, come definiti nel presente protocollo all'art. 4.
A seguito della valutazione effettuata, la progressione verrà attribuita, secondo apposita graduatoria, a far data dal 01 gennaio 2015, ai dipendenti che hanno ottenuto il più alto punteggio nella scheda per la progressione orizzontale di cui agli allegati B 1-2-3/3, fino alla concorrenza di un terzo di tutto il personale che ne ha diritto nell'anno di riferimento, con l'approssimazione all'unità superiore (nel caso che un terzo non corrisponda esattamente ad un numero intero). Per l'anno 2015 il terzo degli aventi diritto corrisponde a n. 5 unità.
L'effettiva attribuzione della progressione orizzontale è comunque subordinata al raggiungimento di una valutazione minima pari a punti 70 su 100.
In caso di parità tra due o più candidati sarà preferito quello con maggiore anzianità, nella posizione economica e, in caso di ulteriore parità, quello con maggiore anzianità di servizio presso l'Ente e, in caso di ulteriore parità, sarà preferito il candidato di minore età anagrafica.

Anno 2016

Possono partecipare alla selezione per la progressione economica all'interno della categoria i dipendenti appartenenti alle categorie B, C e D.
L'Ente procederà ad emettere entro il 31/03/2017 apposito avviso di selezione rivolto esclusivamente al personale delle suddette categorie. L'avviso dovrà riportare i criteri di valutazione, come definiti nel presente protocollo all'art. 4.
A seguito della valutazione effettuata, la progressione verrà attribuita, secondo apposita graduatoria, a far data dal 01 gennaio 2016, ai dipendenti che hanno ottenuto il più alto punteggio nella scheda per la progressione orizzontale di cui agli allegati B 1-2-3/3, fino alla concorrenza di due terzi di tutto il personale che ne ha diritto nell'anno di riferimento, con l'approssimazione all'unità superiore (nel caso che due terzi non corrispondano esattamente ad un numero intero). Per l'anno 2016 i due terzi degli aventi diritto corrisponde a n. 6 unità.
L'effettiva attribuzione della progressione orizzontale è comunque subordinata al raggiungimento di una valutazione minima pari a punti 70 su 100.
In caso di parità tra due o più candidati sarà preferito quello con maggiore anzianità, nella posizione economica e, in caso di ulteriore parità, quello con maggiore anzianità di servizio presso l'Ente e, in caso di ulteriore parità, sarà preferito il candidato di minore età anagrafica.

Anno 2017

Possono partecipare alla selezione per la progressione economica all'interno della categoria i dipendenti appartenenti alle categorie B, C e D.
L'Ente procederà ad emettere entro il 31/03/2018 apposito avviso di selezione rivolto esclusivamente al personale delle suddette categorie. L'avviso dovrà riportare i criteri di valutazione, come definiti nel presente protocollo all'art. 4.
A seguito della valutazione effettuata, la progressione verrà attribuita, secondo apposita graduatoria, a far data dal 01 gennaio 2017, ai dipendenti che hanno ottenuto il più alto punteggio nella scheda per la progressione orizzontale di cui agli allegati B 1-2-3/3, fino alla concorrenza di un terzo di tutto il personale che ne ha diritto nell'anno di riferimento, con l'approssimazione all'unità superiore (nel caso che un terzo non corrisponda esattamente ad un numero intero). Per l'anno 2017 il terzo degli aventi diritto corrisponde a n. 5 unità.
L'effettiva attribuzione della progressione orizzontale è comunque subordinata al raggiungimento di una valutazione minima pari a punti 70 su 100.

Lidia Cangelio Antonio Sochi

In caso di parità tra due o più candidati sarà preferito quello con maggiore anzianità, nella posizione economica e, in caso di ulteriore parità, quello con maggiore anzianità di servizio presso l'Ente e, in caso di ulteriore parità, sarà preferito il candidato di minore età anagrafica.

ART. 3 REQUISITI DI AMMISSIONE

Ai fini della progressione economica alla posizione immediatamente successiva della categoria di appartenenza è richiesto come requisito per la partecipazione alla relativa selezione un periodo minimo di permanenza nella posizione economica in godimento pari a 24 mesi (ai sensi del CCNL 11/04/2008, art. 9 comma 1). Tale criterio è da ritenersi valido anche nel caso in cui tale anzianità sia stata acquisita in altro ente del comparto.

Oltre alla suddetta anzianità di servizio nella categoria è richiesto, come prerequisito e criterio di ammissione alle progressioni orizzontali, l'assenza di provvedimenti disciplinari a partire dalla censura.

ART. 4 – CRITERI DI VALUTAZIONE

In applicazione dell'art. 5 del CCNL del 31.3.1999, i criteri per l'effettuazione delle progressioni economiche orizzontali nelle diverse categorie sono i seguenti:

4. per i passaggi relativi alla prima posizione economica successiva a quella iniziale delle categorie B e C, la selezione viene svolta in base all'esperienza professionale acquisita, ai risultati ottenuti, alle prestazioni rese con più elevato arricchimento professionale anche conseguenti ad interventi formativi e di aggiornamento collegati alle attività lavorative ed ai processi di riorganizzazione, all'impegno e alla qualità della prestazione individuale;
5. per i passaggi relativi alle categorie B e C riguardanti le posizioni economiche successive alla seconda, la selezione viene svolta in base ai risultati ottenuti, alle prestazioni rese con più elevato arricchimento professionale anche conseguenti ad interventi formativi e di aggiornamento collegati alle attività lavorative ed ai processi di riorganizzazione, all'impegno e alla qualità della prestazione individuale;
6. per i passaggi all'ultima posizione economica delle categorie B e C, nonché per la progressione all'interno della categoria D, previa selezione basata sugli elementi di cui al precedente punto 2), utilizzati anche disgiuntamente, si tiene conto anche del:

diverso impegno e qualità delle prestazioni svolte, con particolare riferimento ai rapporti con l'utenza;

grado di coinvolgimento nei processi lavorativi dell'Ente, capacità di adattamento ai cambiamenti organizzativi, partecipazione effettiva alle esigenze di flessibilità;

iniziativa personale e capacità di proporre soluzioni innovative o migliorative dell'organizzazione del lavoro.

La valutazione verrà effettuata con l'applicazione dei punteggi indicati nelle schede allegate B1/2/3

Lidia Cangelo

Antonio Sodiri