

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 Tanzania Monferrato, Casina Valperone n. 1,

Tra

la delegazione di parte pubblica rappresentata da:

dott.ssa Elena De Filippo Direttore dell'Ente e Presidente della delegazione di parte pubblica
dott.ssa Simonetta Minissale funzionario responsabile dell'Area Affari Generali

UNAR

e

la delegazione di parte sindacale rappresentata da:

CGIAA Territori e comunità Regionali:

CGIA Mara Politi

CISL Pierangelo Citrona

UIL Antonio Di Capua

RSU:

Antonio Aschieri

Elena Bellezzi

Lidia Coniglio

Calogero Bubino

Premesso che

Per effetto della Legge 23/12/2014 n. 190 (Legge stabilita 2015) ed in particolare di quanto disposto dall'art. 1 che non ha prorogato il blocco degli affetti economico delle progressioni di carriera si è proceduto a far data dal 01.01.2015, con determinazione dirigenziale n. 152 del 19.05.2015, all'inquadramento economico del personale che aveva beneficiato di progressioni con valenza esclusivamente giuridica;

me

Antonio Aschieri
E. Bellezzi
Lidia Coniglio
Calogero Bubino

C

per effetto della sopracitata Legge n. 190/2014 risulta quindi possibile procedere a nuove progressioni orizzontali a favore del personale dipendente dall'Ente;

Visti gli articoli 5 e 6 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, al fine della progressione economica orizzontale, il possesso da parte del lavoratore 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 attua quanto segue:

Le premesse costituiscono parte integrante e sostanziale del presente accordo.

ART. 1 - AMBITO DI APPLICAZIONE

Il presente protocollo d'intesa si applica al personale della categoria, dipendente dall'Ente, per il triennio 2015-2017, con decorrenza dal 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 ammettere entro il 31/03/2016 apposito avviso di selezione rivolto esclusivamente al personale della 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 all'allegato 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.

Antonio Soderini
Alba
D. S.
C.M.
D. S.

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 alla categoria 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 all'allegato 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 avanzi diritti 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 alla categoria 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 all'allegato 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 avanzi diritti 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.

Antonio Sacchi *Antonio Sacchi*
Diro. Amm. *Diro. Amm.*

ART. 3 - REQUISITI DI AMMISSIONE

Al fine 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 (al 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'attuazione delle progressioni economiche orizzontali nelle diverse categorie sono i seguenti:

1. per i passaggi relativi alla prima posizione economica successiva e quella iniziale della categoria 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;
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.

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

La graduatoria sarà costituita sulla base della somma dei punteggi attribuiti per ciascun indicatore di valutazione ad ogni dipendente avente i requisiti.

La scheda di valutazione è consegnata al dipendente interessato. Il dipendente, se non concorda con la valutazione ricevuta, ha la possibilità di proporre opposizione al direttore entro 10 giorni, eventualmente accompagnato da un legale o da un rappresentante sindacale della federazione a cui aderisce.

ART. 5 - NORME FINALI

In caso di residui o progressioni economiche non attribuite le somme destinate andranno ad incrementare il fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività dell'anno successivo.

Antonio Todini
de. del. com.
Dean

La decorrenza degli inquadramenti nelle nuove posizioni economiche dei vincitori della selezione avviene con effetto dalla data prevista dal bando.

L'Ente si impegna, ad avvenuta sottoscrizione del presente protocollo, a portarlo a conoscenza di tutto il personale tramite pubblicazione all'Albo on line e invio a ogni sede, con nota protocollata, per la pubblicazione nelle singole bacheche informative rivolte ai dipendenti. Tutti i dipendenti dovranno firmare l'avvenuta presa visione del documento.

Per quanto non previsto espressamente dal presente protocollo di intesa, trovano applicazione le norme contrattuali vigenti al momento dello svolgimento della procedura selettiva, nonché le norme vigenti in materia di accesso agli impieghi nelle pubbliche amministrazioni e sullo svolgimento del concorso.

Letto, approvato e sottoscritto.

Perzano Monferrato,

Delegazione di parte pubblica:

dott.ssa Elena De Filippis Direttore dell'Ente e Presidente della delegazione di parte pubblica

Elena De Filippis

dott.ssa Simona Maria Minerva funzionario responsabile dell'Area Affari Generali

Simona Maria Minerva

Delegazione di parte sindacale:

CSIL Mara Politi

CISL Pierangelo Carbone

UIL Antonio Di Capua

RSU:

Antonio Aschieri

Elena Bellizzi

Maria Coniglio

Celso Rubino

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

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
Antonio
Antonio
Antonio

AS

ME

AS

Allegato n 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

AM *CMO* *S*
Antonio Tachini
com *Esposito*

Allegato B 3/3

SCHEDA DI VALUTAZIONE PER PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE

CATEGORIA DI APPARTENENZA: B6, C1 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 colleghi e rapporti con l'utenza	20	_____
TOTALE	Punti 100	Punti _____

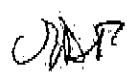
Data _____

Il Direttore

Visto

Il Responsabile d'Area

Per presa visione: Il Dipendente



Antonio Schini
C. Schini
C. Schini

All. Tabella Dipendenti

	NOME	MATRIC.	POSIZIONE giuridica/economica ATTUALE	SEDE	2015 pos. Econ.1/1/15
AJETTI	STEFANO	297	C2	VARALLO	
ANDREONE	FRANCO	5	D4	CREA	
BAROZZA	CLAUDIO	136	B2	ORTA	
BELLAZZI	ELENA	288	C3	VARALLO	pos. Econ.1/1/15
BERGAMO	GIORGIO	290	D2	VARALLO	
CONIGLIO	LIDIA	133	D4	ORTA	
DELL'AQUA	PATRIZIA	16	B2	CREA	pos. Econ.1/1/15
MURADOR	KATA	11	C3	CREA	pos. Econ.1/1/15
OTTONE	ROBERTO	246	D5	VARALLO	
PIROTTA PT 59%	LEILA 59%	137	B1	VARALLO	
REGIS	RITA M. G.	292	C3	VARALLO	
REHO	SALVATORE	295	B3	VARALLO	
RONDONI	ANDREA	245	B5	GHEFFA	
VERDERAME	SEBASTIANO	135	B4	ORTA	
ASCHIERI	ANTONIO	154	D4	BELMONTE	
CAMPAGNOLA	STEFANIA	153	D4	BELMONTE	
MACCIONI	ANDREA LUIGI	155	C4	BELMONTE	
BERTOLO	ELEONORA	155	D3	BELMONTE	

Aietti pass. CZ contratto 2011 firmato 2011

PERTINO	MAURO	151	B7	BELMONTE
GAMGLIO al 75%	DONATO		B7	BELMONTE
PISTONO	SARA CATERINA	152	C5	BELMONTE
FANTINI	PIERO	132	B7	ORTA
GUÀZZONE	ROBERTO	8	B7	CREA

Antonio Tordini
Antonio Tordini
Antonio Tordini

ILLARIETTI	LIGO	242	B7	GHIFFA
MANCUSO	MARIA	231	B7	DOM
MARTINOTTI	DAVIDE	291	B7	VARALLO
RINALDI	ADRIANO	232	B7	DOM
CURLETTI	STEFANO	7	B7	CREA
	RENZO			
ZUCCALA	LOCIANO	235	B7	DOM
BOFFETTA	PAOLO	230	C5	GHIFFA
GUAZZONE	MAURO	4	C5	CREA
BISOGLIO	GIANFRANCO	3	C5	CREA
ELEMENTE	CESARE	134	C5	ORTA
CONFO	FRANCESCA	131	C5	ORTA
DELLA VEDOVA	VALERIO	241	C5	GHIFFA
VESCIA	MONICA	293	C5	VARALLO
MINISSALE	SIMONETTA	230	D6	DOM
RUBINO	CALOGERO	244	D6	GHIFFA
TROVA	GIORGIO	296	D6	VARALLO
COMOLA	ROBERTO	130	D6	ORTA
DE FILIPPIS	ELENA	294	DIA	VARALLO

Martinotti (da B6 a B7) e Trova (da D5 a D6) passaggio contratto 2009 firmato 2011
 Bellazzi (da C2 a C3) e Vesca (da C4 a C5) passaggio contratto 2010 firmato 2011
 Zucca - Curletti - Guazzone & (da B6 a B7) passaggio contratto 2011 firmato 2011

AME

ES

ESP

me de hella

*Antonio Schier
 Anna Bessi*