

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

**CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO PER LA DISCIPLINA DI INCENTIVAZIONE DELLE POLITICHE DI SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE E DELLA PRODUTTIVITA' ANNO 2021**

A seguito della sottoscrizione da parte delle delegazioni trattanti di parte pubblica e sindacale in data 18/11/2021 dello schema di preintesa inerente l'assegnazione al personale delle risorse decentrate del fondo per l'anno 2021, in applicazione del disposto dell'art. 68 C.C.N.L. 21/5/2018;

Visto il parere favorevole in ordine alla compatibilità finanziaria dell'ipotesi di accordo integrativo per l'anno 2021, rilasciato dal Revisore dei Conti, dott.ssa Vera Bassetti prot. n. 3663 del 01/12/2021;

la delegazione di parte pubblica e sindacale, come sotto riportate, sottoscrivono, in forma telematica, il presente Contratto Collettivo Decentrato Integrativo per la disciplina di incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività valido per l'anno 2021.

per la delegazione trattante di parte pubblica:

- Dott.ssa Nadia Salvagno, Direttore dell'Ente  
-, Roberto Comola Funzionario Amministrativo

per la delegazione sindacale:

per la delegazione sindacale:  
FP C.G.I.L. Gianluca Di Blasi  
FPL U.I.L. Antonio Di Capua  
FP C.I.S.I. Fabrizio Sala

R.S.U.  
Lidia Coniglio  
Antonio Aschieri  
Mauro Guazzone

Richiamati i seguenti provvedimenti:

  
The image shows several handwritten signatures in black ink. From left to right, there are approximately seven distinct signatures, some appearing to be initials or names like 'Antonio Aschieri' and 'Lidia Coniglio'.

- 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;
- CCNL funzioni locali 2016/2018 sottoscritto in data 21/5/2018
- Determinazioni n. 406 del 23/12/2020 e n. 145 del 28/08/2021 di conferimento delle posizioni organizzative.
- Determinazione Dirigenziale n. 146 del 29/04/2021 avente per oggetto: "quantificazione fondo risorse decentrate anno 2021".

## INDICE

### TITOLO I°

#### Disposizioni generali e relazioni sindacali

ART. 1 AMBITO DI APPLICAZIONE E DURATA

ART. 2 DISPOSIZIONI PRELIMINARI

ART. 3 - NORME DI GARANZIA PER I SERVIZI PUBBLICI ESSENZIALI

ART. 4- DIRITTI E LIBERTÀ SINDACALI

ART. 5 - DIRITTI E AGIBILITÀ SINDACALI

ART. 6 - PARTECIPAZIONE DEI LAVORATORI

### TITOLO II°

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

ART. 7 COSTITUZIONE DEL FONDO 2021

### TITOLO III°

**Utilizzo delle Risorse del Fondo 2021 derivanti dall'applicazione del Q.M.S.A. e dalla quota integrativa**

The bottom of the page contains several handwritten signatures in black ink. From left to right, they appear to be: a signature that is partially cut off on the left; a signature that reads "Antonio..." (likely Antonio Ardina); a signature that reads "L. Coniglio"; a signature that reads "C. C..." (likely C. C.); and a signature that reads "M. J..." (likely M. J.). There are also some other less legible scribbles to the right.

- ART. 8 UTILIZZO DELLE RISORSE PER IL FINANZIAMENTO DELLE PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI GIÀ STABILITE AL 31.12.2017 - AI SENSI DELL'ART. 68, COMMA 2 LETT. J DEL CCNL 21/5/2018.
- ART. 9 UTILIZZO DELLE RISORSE PER IL FINANZIAMENTO DELL'INDENNITA' DI COMPARTO ANNO 2021 art. 68 CCNL 21.5.2018
- ART. 10 UTILIZZO DELLE RISORSE STABILI PER IL FINANZIAMENTO DELL'INDENNITA' SPECIFICA PER IL PERSONALE DI CAT. B.art. 70 septies CCNL 21.5.2018
- ART. 11 UTILIZZO DELLE RISORSE STABILI PER IL FINANZIAMENTO DI NUOVI ISTITUTI STABILI. LE PROGRESSIONI ORIZZONTALI PREVISTE PER L'ANNO 2021.
- ART. 12 RIEPILOGO IMPIEGO RISORSE STABILI

#### TITOLO IV°

##### Gli Istituti Variabili

- ART. 13 INDENNITÀ CONDIZIONI DI LAVORO art. 70 bis CCNL 21.5.2018
- ART. 14 FONDO POSIZIONI ORGANIZZATIVE
- ART. 15 UTILIZZO DELLE RISORSE RIMANENTI PER IL FINANZIAMENTO DELL'INDENNITA' ANNUA DI RESPONSABILITA' DI PARTICOLARI CATEGORIE DI LAVORATORI art. 70 quinquies c. 1 CCNL 21.5.2018
- ART. 16 UTILIZZO DELLE RISORSE PER IL PAGAMENTO DELLE INDENNITA' PER MAGGIORAZIONE ORARIO NOTTURNO, FESTIVO E FESTIVO/NOTTURNO. ART. 24 c5 CCNL 14/9/2000 e art. 68 comma 2 lett. d) CCNL 21/5/2018
- ART. 17 PREMI CORRELATI ALLA PERFORMANCE
- ART. 18 CRITERI

#### TITOLO V°

##### Disposizioni finali

- ART. 19 UTILIZZO DELLE ECONOMIE REALIZZATE SU APPLICAZIONE DEGLI ARTICOLI PRECEDENTI DEL PRESENTE CONTRATTO.
- ART. 20 DISPOSIZIONI FINALI

*Handwritten signatures:*  
Pino Silvestri  
P. M. G.  
L. C. C.  
Antonio...  
L. C. C.

## TITOLO I°

### Disposizioni generali e relazioni sindacali

#### 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 2021, 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.

Il presente CDI conserva la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo CDI, salvo diversa successiva disposizione derivante dalla contrattazione collettiva nazionale o dalla Legge.

#### ART. 2 DISPOSIZIONI PRELIMINARI

Alla contrattazione aziendale viene attribuita la funzione di negoziare, con le modalità ed entro i limiti previsti dai CCNL vigenti, dal D. Lgs 165/2001 e successive modificazioni, dal D.Lgs. 150/2009 e D.Lgs. 75/2017.

I Contratti Collettivi Decentrati Integrativi:

a) non possono essere in contrasto con i vincoli risultanti dai Contratti Collettivi Nazionali anche riguardo gli oneri economici non previsti. Le clausole difformi sono nulle e non possono essere applicate;

b) non possono trattare materie diverse da quelle ad essi espressamente demandate dal CCNL;

c) le materie oggetto di contrattazione non possono essere trattate dal contratto integrativo in termini diversi e più ampi di quelli stabiliti dal CCNL.

d) non possono trattare materie diverse da quelle ad essa espressamente demandate dalla norma (art. 65 D.Lgs. 165/2001 modificato dal D. Lgs 150/2009 disposizioni relative alla ripartizione delle materie tra contratto e legge e art. 40 commi 1 e 3-bis che del D. Lgs n. 165/2001, come novellato dall'articolo 54 del D.Lgs. n. 150/2009 – **diretta applicazione**);

e) non possono avere contenuti difformi alle disposizioni normative (art. 3 bis D. Lgs 165/2001 introdotto dal D.Lgs. 150/2009 e D.Lgs. 75/2017);

Nelle materie oggetto di contrattazione integrativa, il datore di lavoro ha l'obbligo di contrattare secondo correttezza e buona fede. L'obbligo a contrarre sussiste nelle materie che attingono al trattamento economico del personale, riservate alla contrattazione dall'art.2, comma 3, del D. Lgs.165/2001 così come modificato dal D.Lgs. 150/2009.

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 definirne consensualmente il significato. L'eventuale accordo d'interpretazione autentica sostituisce fin dall'inizio della vigenza la clausola controversa.

*Antonio Iacoviello*  
*Antonio Iacoviello*  
*Antonio Iacoviello*  
*Antonio Iacoviello*  
*Antonio Iacoviello*

### ART. 3 - NORME DI GARANZIA PER I SERVIZI PUBBLICI ESSENZIALI

1. Premesso che rimane tuttora in vigore il CCNL 6/7/95,

Le procedure d'attivazione sono regolamentate come segue:

a) durante lo sciopero i responsabili degli uffici e dei servizi dovranno astenersi dall'assegnare lavoro straordinario al personale che non avesse aderito alla manifestazione;

b) le rappresentanze sindacali che indicano azioni di sciopero ne daranno comunicazione con preavviso di almeno 10 giorni all'Amministrazione, precisando la durata dell'astensione dal lavoro;

c) in caso di revoca dello sciopero le strutture e le rappresentanze sindacali che l'hanno indetto dovranno dare tempestiva comunicazione all'Amministrazione e al personale.

2. Nelle occasioni di sciopero l'Ente si impegna a garantire un'opportuna informazione all'utenza mediante avviso sul sito istituzionale dell'ente secondo quanto previsto dalla legge n. 146/1990.

3. Per quanto non previsto dal presente articolo si fa riferimento alle norme della premessa del CCNL 6/7/95 e alla legge 146/90.

### ART. 4 - DIRITTI E LIBERTÀ SINDACALI

1. Per quanto riguarda i permessi sindacali, si prevede quanto segue:

a. i permessi sindacali retribuiti dei dirigenti sindacali dipendenti dell'amministrazione sono utilizzati nel rispetto del monte ore spettante all'OO.SS. d'appartenenza e alla RSU secondo le modalità previste dal CCNQ del 4/12/2017 e s.m.i. oltre che dalle altre norme vigenti in materia;

b. in applicazione dell'art. 30 della legge 300/1970 sono inoltre previsti, oltre il monte ore di cui sopra, permessi per le riunioni d'organismi direttivi statutari nazionali, regionali e provinciali secondo la disciplina di cui all'art. 13 del citato CCNL quadro. L'Amministrazione comunica con separato conteggio i permessi fruiti a tale titolo;

c. le convocazioni dell'Amministrazione per partecipazione a trattative, confronti, rientrano nel monte ore spettante alle OO.SS., salvo che si svolgano fuori orario di lavoro;

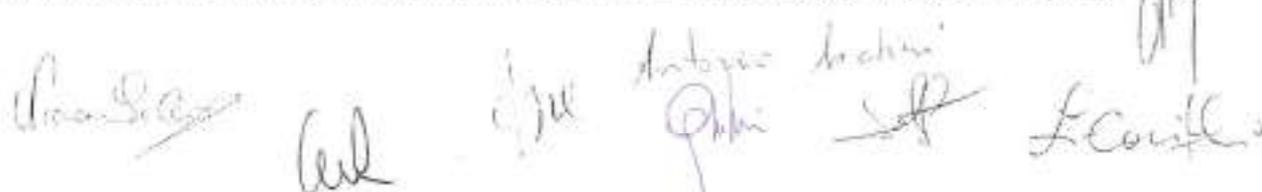
d. oltre il monte ore di cui sopra le OO.SS. possono richiedere, per i loro dirigenti sindacali, in applicazione dell'art. 15 del già citato CCNQ 4/12/17, permessi non retribuiti per partecipazione a congressi o convegni di natura sindacale. Al fine di semplificare le procedure, per il rispetto dei termini di copertura previdenziale, l'Amministrazione non opererà trattenute nei confronti del dipendente ma provvederà a richiedere le somme corrispondenti, al lordo di tutti gli emolumenti, all'O.S. che ha presentato la richiesta del permesso.

2. Per quanto concerne le assemblee, si concorda che:

a. nel rispetto del limite massimo consentito, la RSU e le OO.SS. firmatarie del presente contratto collettivo decentrato possono indire assemblee del personale comunicando all'Amministrazione, di norma almeno tre giorni prima, la data, il luogo e l'orario dell'assemblea che potrà interessare la generalità dei dipendenti, singoli servizi o dipendenti appartenenti a singole categorie o profili professionali, o aderenti a una O.S. firmataria del contratto;

b. l'Amministrazione fornirà idonei locali per lo svolgimento della riunione e/o collegamenti tecnologici per la comunicazione a distanza;

c. il personale operante fuori della sede presso cui si svolge l'assemblea è autorizzato ad assentarsi dal lavoro per il tempo strettamente necessario al trasferimento di sede e alla parte-





## TITOLO II°

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

#### ART. 7 COSTITUZIONE DEL FONDO 2021

Le Parti concordano:

- a. che la quantificazione delle risorse decentrate non costituisce oggetto della contrattazione decentrata, ma è disposta in via unilaterale ed esclusiva dall'Amministrazione nel rispetto del CCNL e che altresì le risorse finanziarie variabili possono essere integrate dall'Ente, previa valutazione della sussistenza dei requisiti e dell'entità delle risorse necessarie per sostenere il maggiore onere finanziario e individuazione della relativa copertura nell'ambito della capacità di bilancio e nel rispetto delle norme di contenimento della spesa del personale;
- b. che le risorse finanziarie vengano distribuite previa contrattazione, nel rispetto del principio della differenziazione delle valutazioni in base al merito;
- c. che la ripartizione delle risorse finanziarie rispetti il principio della corrispettività pertanto non si possano erogare trattamenti economici accessori che non corrispondano alle prestazioni effettivamente rese. (Art. 7 D.Lgs. 165/2001 come innovato dall'art. 57, comma 1, lett. b del D. Lgs 150/2009);

In applicazione del C.C.N.L. 2016/2018 Funzioni Locali, della D.G.R. della Regione Piemonte n. 40-6162 del 23/7/2013 e del XVIII accordo per la contrattazione decentrata di livello territoriale sottoscritto in data 11/11/2013 l'ammontare complessivo per l'anno 2021 del fondo risorse decentrate risulta il seguente:

*Anna Saccoccia*     *Phini*     *Carlo*     *Antonio Baccini*     *Mej*  
*Carlo*     *Luigi*     *Luigi*

FONDO RISORSE DECENTRATE (ART. 67 - CCNI. 21/5/2018)

ENTRATE		2021
<b>RISORSE DECENTRATE STABILI</b>		
CCNI 21/5/2018	Art. 67, comma 1. A decorrere dall'anno 2018, il "Fondo risorse decentrate" è costituito da un unico importo consolidato di tutte le risorse decentrate stabili, indicate dall'art. 67, comma 2 del CCNI. 21/5/2018, relative all'anno 2017, come certificate dal collegio dei revisori, ivi comprese quelle dello specifico fondo delle prestazioni economiche e le risorse che hanno formato il capitale di rischio di cui all'art. 31, comma 4, lettere b) e c) del CCNI. 21/5/2018. Le risorse di cui al precedente periodo contribuiscono nell'unico importo consolidato al netto di quello che gli enti hanno destinato, nel medesimo anno, a carico del fondo, alla costituzione di posizioni o di rimborsi delle posizioni rappresentative. Nel rispetto consolidato di cui al presente comma costituisce altresì l'apporto annuo delle risorse di cui all'art. 31, comma 7 del CCNI. 21/5/2018, pari allo 0,30% del totale stabili dell'anno 2017, a carico del fondo, e di cui la quota relativa alla dotazione, e al caso in cui tale dotazione non sia stata utilizzata, nell'anno 2017, per gli incarichi di "alta professionalità". L'importo consolidato di cui al presente comma resta costituito con le somme contrarie che anche per gli anni successivi	€ 308.938,36
	A DEDURRE: DALL'IMPORTO DI CUI SOPRA = risorse che gli enti titolari della qualifica di graduato hanno destinato, nel medesimo anno, a carico del fondo, alla costituzione di posizioni o di rimborsi delle posizioni organizzative	-€ 32.449,04
	Art. 67, comma 2, lett. a) incassato € 31,50 per dipendente in servizio al 31/12/2019	€ 3.411,30
	Art. 67, comma 2, lett. b) un importo pari alla differenza tra gli incrementi a regime di cui all'art. 61 riconosciuti alle posizioni economiche di ciascuna categoria e gli stessi incrementi depositati alle posizioni inziali, nel riferimento convalidato con riferimento al personale in servizio alla data in cui decorrono gli incrementi e confluiscono nel fondo a detrimento della medesima categoria,	€ 4.580,81
	Art. 67, comma 2, lett. b)	€ 0,00
	Art. 67, comma 2, lett. c) 80%	3.623,99
	Art. 67, comma 2, lett. d)	€ 0,00
	Art. 67, comma 2, lett. e)	€ 0,00
	Art. 67, comma 2, lett. f)	€ 0,00
	Art. 67, comma 2, lett. g)	€ 0,00
	Art. 67, comma 2, lett. h)	€ 0,00
CCNI 3/10/2001	Art. 4, comma 1, recupero IRI e assegni personali acquisiti di fondo personale ornato con decorazione 01/01/01	€ 0,00
<b>TOTALE RISORSE DECENTRATE STABILI</b>		<b>€ 308.106,36</b>
<b>RISORSE DECENTRATE VARIABILI</b>		
CCNI 21/5/2018	Art. 67, comma 2, lett. a)	€ 0,00
	Art. 67, comma 2, lett. b)	€ 0,00
	Art. 67, comma 2, lett. c)	€ 0,00
	Art. 67, comma 2, lett. d)	€ 0,00
	Art. 67, comma 2, lett. e)	€ 0,00
	Art. 67, comma 2, lett. f)	€ 0,00
	Art. 67, comma 2, lett. g)	€ 0,00
	Art. 67, comma 2, lett. h)	€ 0,00
	Art. 67, comma 2, lett. i) di un importo corrispondente alle eventuali risorse azionate dagli enti ai sensi del comma 5, lett. h);	€ 0,00
	Art. 67, comma 2, lett. j)	€ 0,00
	Art. 67, comma 2, lett. k)	€ 0,00
	Economico fondo P.O.	€ 0,00
<b>TOTALE RISORSE DECENTRATE VARIABILI</b>		<b>€ 0,00</b>
<b>TOTALE GENERALE FONDO RISORSE DECENTRATE</b>		<b>€ 308.106,36</b>

**TOTALE GENERALE RISORSE DECENTRATE € 308.106,36**

Nella costituzione del fondo non è stato applicato l'art. 1 comma 870 della L. Finanziaria 2021. A tal proposito si allega come parte integrante e sostanziale all'accordo il verbale della riunione del 18 novembre 2021.

Aut  
Antonio Schina  
P. S. B.  
P. S. B.  
L. Couffé

### TITOLO III°

#### Utilizzo delle Risorse del Fondo 2021 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. 8 UTILIZZO DELLE RISORSE PER IL FINANZIAMENTO DELLE PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI GIA' STABILITE AL 31.12.2020 - ART. 68, COMMA 2, LETT. J) DEL CCNL 21/5/2018.

L'utilizzo del fondo a tutto il 31.12.2020 risultante dall'applicazione di quanto indicato dall'art.68 comma 2 lettera J del CCNL 21/5/2018 è il seguente:

#### RIPARTO FONDO PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI AL 01/01/2021

Posizione economica	n. dipendenti	Differenziale mensile	n. mesi	Totale
D6 da D3	3	348,92	35+un rateo tredicesima calcolato su 10 mesi	12.851,76
D6 da D1	1	625,28	5+un rateo tredicesima calcolato su 10 mesi	3.386,93
D5 da D1	2	465,69	26	12.107,84
D5 da D1 p.t. 75%	1	349,26	13	4.540,38
D3 da D1	1	276,37	13	3.592,81
D3 da D1 p.t.83,33%	1	240,3	13	2.993,90
C5 da C1	6	213,26	78	16.634,28
C4 da C1	2	145,17	26	3.774,42
C3 da C1	2	88,81	26	2.309,06
B7 da B3	2	143,70	26	3.736,20
B5 da B3	1	50,51	13	656,63
B7 da B1	4	229,51	52	11.934,52
B3 da B1	3	85,81	39	3.346,59
B2 da B1	1	24,99	13	324,87
		<b>TOTALE</b>		<b>82.190,19</b>

Da quanto sopra enunciato il fondo progressioni economiche orizzontali al 01/01/2021 risulta pari ad €. 82.190,19

**ART. 9 UTILIZZO DELLE RISORSE PER IL FINANZIAMENTO DELL'INDENNITA' DI COMPARTO art. 68 CCNL 21.5.2018**

Parte delle risorse è destinata alla corresponsione, per l'anno 2021, 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 2021 a carico del fondo risulta essere pari a €. 18.856,42

CAT.	N. Dipendenti	Costo unitario mensile	Indennità comparto complessiva anno 2020
D	N. 5 x12 mesi	51,90	3.114,00
	N. 1 x 5 mesi	51,90	259,50
	N. 1 x 10 mesi	51,90	519,00
	N. 1 x 12 mesi p.t. 75%	38,92	467,04
	N. 1 x 12 mesi p.t. 83,33%	43,25	519,00
TOTALE CAT. D			<b>4.878,54</b>
C	N. 13 x 12 mesi	45,80	7.144,80
	N. 1 x 10 mesi p.t. 50%	22,90	229,00
TOTALE CAT. C			<b>7.373,80</b>
B	N. 14 x 12 mesi	39,31	6.604,08
TOTALE CAT. B			<b>6.604,08</b>
<b>TOTALE INDENNITA' COMPARTO</b>			<b>€. 18.856,42</b>

[Handwritten signatures and initials, including names like 'L. Cozzillo' and 'P. ...']

**ART. 10 UTILIZZO DELLE RISORSE STABILI PER IL FINANZIAMENTO DELL'INDENNITA' SPECIFICA PER IL PERSONALE DI CAT. B. art. 70 septies CCNL 21.5.2018**

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 lordi di cui all'art. 4 comma 3 del CCNL 16.7.1996.

L'importo stimato per l'anno 2021 destinato per il pagamento dell'indennità specifica per il personale inquadrato nella cat. B è pari a complessivi € 850,00.

**ART. 11 UTILIZZO DELLE RISORSE STABILI PER IL FINANZIAMENTO DI NUOVI ISTITUTI STABILI. LE PROGRESSIONI ORIZZONTALI PREVISTE PER L'ANNO 2021.**

Sulla base delle risorse disponibili nel fondo delle risorse decentrate di cui all'art. 67 del C.C.N.L. Funzioni Locali 21/05/2018 per l'anno 2021, le parti concordano di attivare delle progressioni economiche orizzontali all'interno della categoria per il personale dell'ente per l'anno 2021 secondo i criteri stabiliti dall'art. 23 b del D. Lgs. 150/2009 e art. 16 del C.C.N.L. 21/05/2018.

Si concorda quindi che la progressione economica venga attribuita, previa presentazione di domanda scritta, sulla base di graduatorie stilate per ogni singola categoria, dove l'ordine della selezione è stabilito secondo il valore dato dalla media delle valutazioni della performance individuale conseguite nel triennio precedente e, nell'ipotesi in cui vi sia parità di punteggio il diritto alla progressione è attribuito al dipendente con la maggiore anzianità di servizio complessiva presso l'ente, in subordine, con la maggiore anzianità nella posizione economica di inquadramento ed in ulteriore subordine al più anziano di età.

Si individuano pertanto le risorse finanziarie per nuove progressioni economiche da effettuarsi con decorrenza 01/01/2021 con le ipotesi di costo massimo suscettibili di adeguamento in base ai costi effettivi definiti a seguito della procedura di effettuazione delle progressioni:

**Decorrenza 01/01/2021**

Categoria	Personale in servizio all'1/1/2021	Personale avente diritto anno 2021	N° progressioni previste	Costo Massimo Ipotesico Annuo Progressioni Economiche
D	8	9	2	€ 4.149,48 (n. 2 x costo massimo € 2.074,74)
C	14	10	6	€ 4.395,90 (n. 6 x costo massimo € 732,65)

*Handwritten signatures and notes:*  
L. Cocchi  
P. M.  
Antonio Luchini

B	14	11	7	€ 3.488,31 (n. 7 x costo massimo € 498,33)
TOTALE				€ 12.033,69

Si richiama quanto previsto nel verbale di contrattazione del 20 settembre 2021, allegato al presente accordo.

#### ART. 12 RIEPILOGO IMPIEGO RISORSE STABILI

Schematicamente si riassume di seguito l'impiego delle risorse stabili per l'anno 2021 in base al contenuto degli articoli precedenti:

IMPIEGO RISORSE STABILI PER FINANZIAMENTO ISTITUTI AVENTI CARATTERE DI CERTEZZA E STABILITA' - ANNO 2021		
CONTRATTO	DESCRIZIONE	IMPORTO IN EURO
C.C.N.L. 21/5/2018	Art. 68 comma 2 lettera J – progressioni economiche al 01/01/2021	82.190,19
	Art. 68 comma 2 lettera J – nuove progressioni economiche dal 01/01/2021	12.033,69
	Art. 68 comma 1 – Indennità di comparto	18.856,42
	Art. 68 comma 1 - indennità specifica personale cat. B	850,00
<b>TOTALE IMPIEGHI</b>		<b>113.930,30</b>

#### TITOLO IV<sup>o</sup> Gli istituti variabili

#### ART. 13 - INDENNITÀ CONDIZIONI DI LAVORO art. 70 bis CCNL 21.5.2018.

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.

Viene corrisposta esclusivamente l'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.

Le risorse destinate alla corresponsione di tale indennità sono previste per un importo pari a € 4.320,00.

ART. 14 FONDO POSIZIONI ORGANIZZATIVE

In relazione al XVIII accordo per la contrattazione di livello territoriale l'ammontare teorico destinato al pagamento dell'area delle posizioni organizzative dell'Ente di Gestione dei Sacri Monti è pari ad €. 92.448,00.

L'Ente prevede in teoria la possibilità di assegnare le seguenti tipologie di Posizioni Organizzative

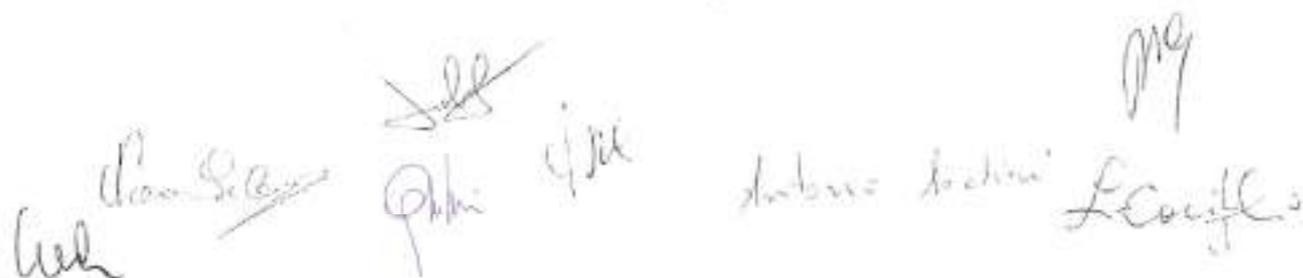
Tipologia	Punteggio	Retribuzione di posizione	Retribuzione di risultato	Totale
P.O. di tipo A	punteggio superiore a 99 punti	12.911,42 €	3.227,00 €	16.139,00 €
P.O. di tipo C	punteggio superiore a 80 punti o minore o uguale a 99 punti	11.600,00 €	2.900,00 €	14.500,00 €
P.O. di tipo C1	punteggio superiore a 60 punti o minore o uguale a 79 punti	8.500,00 €	2.125,00 €	10.625,00 €
P.O. di tipo C2	punteggio superiore a 40 punti o minore o uguale a 59 punti	6.500,00 €	1.625,00 €	8.125,00 €

Per l'anno 2021 sono state istituite ed attribuite le seguenti Posizioni Organizzative:

Profilo Prof.le	Motivazione	Inquadramento contrattuale	Posizione assegnata	Importo totale corrispondente
Funzionario Amministrativo contabile	responsabile del settore bilancio, acquisti, forniture e servizi di carattere generale	Cat. D - posizione economica D6	A	16.139,00 €
Funzionario Amministrativo	responsabile del settore affari generali, personale e promozione	Cat. D - posizione economica D6	A	16.139,00 €
Funzionario Tecnico	responsabile dell'area tecnica	Cat. D - posizione economica D6	A	16.139,00 €
Funzionario Tecnico	responsabile del settore gestione del territorio	Cat. D - posizione economica D5	A	16.139,00 €
TOTALE IMPORTO ASSEGNATO				€ 64.556,00

Risultano economie per 27.892,00 euro, oltre eventuali economie conseguenti a valutazioni che determina la decurtazione dell'indennità di risultato.

Dette economie non confluiscono nel fondo efficienza servizi, ma accantonate per assunzioni di personale nelle forme di legge e nei tempi consentiti, per favorire l'aumento dell'occupazione ai sensi della Deliberazione del Consiglio Direttivo n. 17 del 3/4/2019.



**ART. 15 UTILIZZO DELLE RISORSE RIMANENTI PER IL FINANZIAMENTO DELL'INDENNITA' ANNUA DI RESPONSABILITA' DI PARTICOLARI CATEGORIE DI LAVORATORI art. 70 quinquies c. 1 CCNL 21.5.2018**

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, integrato dall'art. 68 comma 2, lettera e) e dall'art. 70-quinquies comma 1 del CCNL 21/5/2018, può essere riconosciuta una indennità non superiore a 3.000,00 euro annui lordi.

Riguardo alle modalità di conferimento di tali indennità, compresi criteri e pesi di valutazione, si farà riferimento al protocollo d'intesa sindacale sottoscritto in merito in data 21.01.2016.

L'ammontare complessivo accantonato per l'anno 2021 viene determinato in € 13.300,00. Si richiama la determinazione del dirigente n. 405 del 23/12/2020 con la quale, sono stati conferiti i seguenti incarichi comportanti l'attribuzione di specifiche responsabilità per l'anno 2021:

Cognome e nome	Profilo Prof.le	Motivazione	Inquadramento contrattuale	Importo annuo assegnato
BELLAZZI Elena	Istruttore Tecnico	Sicurezza e assistenza alla Direzione Lavori (D.L.) coordinamento per la sicurezza cantieri in itinere e che si attiveranno istruttoria delle pratiche edilizie ed autorizzative	Cat. C – posizione economica C4	Pesatura punti 100 € 1.800,00
COPPO Francesca	Istruttore Amministrativo	Prosecuzione attività di coordinamento processo di gestione del sistema di dematerializzazione atti avviato con la piattaforma CIVILIA, e procedure archiviazione digitale, adeguamento sito web dell'Ente alla normativa vigente, adempimenti amministrativi	Cat. C – posizione economica C5	Pesatura punti 100 € 1.800,00


  
 [Illegible handwritten signatures]

		strazione digitale		
GUAZZONE Roberto	Esecutore tecnico	1) capo squadra 2) preposto alla sicurezza ai sensi dell'art. 2, comma 2 del D.L.ss 81/2008 3) 3) referente operativo locale del servizio di manutenzione	Cat. B – posizione economica B7	Pesatura punti 60 € 1.000,00
PERTINO Mauro	Esecutore tecnico prof.le	1) capo squadra 2) preposto alla sicurezza ai sensi dell'art. 2, comma 2 del D.L.ss 81/2008 3) referente operativo locale del servizio di manutenzione	Cat. B – posizione economica B7	Pesatura punti 60 € 1.000,00
MARTINOTTI Davide	Esecutore tecnico prof.le	1) capo squadra 2) preposto alla sicurezza ai sensi dell'art. 2, comma 2 del D.L.ss 81/2008 3) referente operativo locale del servizio di manutenzione	Cat. B – posizione economica B7	Pesatura punti 75 € 1.200,00
VERDERAME Sebastiano	Esecutore tecnico prof.le	1) capo squadra 2) preposto alla sicurezza ai sensi dell'art. 2, comma 2 del D.L.ss 81/2008 3) referente operativo locale del servizio di manutenzione	Cat. B – posizione economica B5	Pesatura punti 75 € 1.200,00
RONDONI Andrea	Esecutore tecnico	1) capo squadra 2) preposto alla sicurezza ai sensi dell'art. 2, comma 2 del D.L.ss 81/2008 3) 3) referente operativo locale del servi-	Cat. B – posizione economica B7	Pesatura punti 60 € 1.000,00

		zio di manutenzione e referente di sede		
BERTOLLO Eleonora	Funzionario di Vigilanza	Coordinamento Gestione faunistica nelle Riserve Speciali gestite dall'Ente	Cat. D – posizione economica D3	Pesatura punti 100 € 2.500,00
POSILLIPO Marco	Istruttore Tecnico	Ricognizione degli interventi di messa in sicurezza già in essere e da attivarsi presso la sede legale ed Amministrativa e le sedi operative dell'Ente, al fine di adempiere ai disposti previsti dalla vigente normativa di Legge, operando direttamente per la loro risoluzione (progettazione, gestione amministrativa e realizzazione), previo coordinamento con l'RSPP dell'Ente e l'arch. Ottone.	Cat. C – posizione economica C1	Pesatura punti 100 € 1.800,00

**TOTALE € 13.300,00**

Al fine di rispettare le scadenze previste nell'art. 5 del regolamento per l'attribuzione delle indennità per specifiche responsabilità, le parti concordano che la somma destinata a tale istituto contrattuale rimane invariata anche per l'anno successivo, qualora non venga determinato un importo diverso in sede di contrattazione in anticipo sull'inizio dell'anno.



Il punteggio totale è dato dalla somma del valore attribuito alla componente progetti, rapportato in sessantesimi, e del punteggio assegnato alla componente performance individuale.

Al fine dell'applicazione dell'art.69 del ccnl 2016/2018 riguardante la differenziazione del premio individuale, tale istituto viene riconosciuto a 3 dipendenti che hanno ottenuto il miglior punteggio compreso tra 95 e 100. In caso di parità verrà valutata la media dei punteggi ottenuti nei tre anni precedenti.

#### ART. 18 CRITERI

con la Determinazione dirigenziale n. 146/2019 il Direttore dell'Ente ha approvato il Sistema di Valutazione dei Dipendenti dell'Ente di Gestione dei Sacri Monti e secondo il quale vengono stabiliti:

- i fattori di valutazione del personale incaricato di posizione organizzativa correlati alle relative competenze;
- i fattori di valutazione del personale di categoria D senza posizione organizzativa, C e B amministrativi, ed i relativi fattori di valutazione correlati alle relative competenze;
- i fattori di valutazione del personale di categoria B tecnico correlati alle relative competenze;

Tali fattori distinti per categoria e sono così riassumibili:

1. Flessibilità
2. Consapevolezza organizzativa
3. Orientamento al risultato
4. Capacità organizzativa
5. Capacità professionale

#### COMPETENZE DELLA CATEGORIA D senza posizione organizzativa, C e B amministrativi

#### FATTORI DI VALUTAZIONE

1. <b>Flessibilità:</b> intesa come	<input type="checkbox"/> Capacità di interpretazione flessibile delle mansioni (anche fuori dai mansionari), disponibilità a cambiare le proprie modalità di lavoro e il proprio ruolo, capacità di gestire anche situazioni nuove manifestando una buona propensione a recepire nuovi stimoli e opportunità. <input type="checkbox"/> Propensione a farsi carico, di propria iniziativa, di esigenze create nel corso della propria attività, della risoluzione di problemi imprevisti o problemi quotidiani di gestione dell'Ente, con flessibilità (anche al di fuori dei mansionari) e a prendere decisioni nell'ambito delle mansioni attribuite e a proporre soluzioni al proprio responsabile.	Punti 7
2. <b>Consapevolezza organizzativa:</b> intesa come	<input type="checkbox"/> Capacità di lavorare sugli obiettivi e le finalità assegnate dall'Ente, rispettando regole e direttive. <input type="checkbox"/> Capacità di condividere consapevolmente con i colleghi valori e opportunità in una logica di gruppo e di sistema che superi i confini del proprio gruppo operativo e della propria sede di appartenenza proponendosi per la collaborazione con colleghi di altro profilo professionale e inquadramento, in situazioni di elevato carico di lavoro. <input type="checkbox"/> Capacità di intrattenere relazioni con i colleghi interni all'Ente e con i	Punti 10

Aut. *Vincenzo Selva* Antonio Trabucchi *Patrizia* *M. L. Corallo* *Self*

	propri responsabili in modo da raggiungere brevemente la soluzione di problemi complessi e capacità di affrontare e appianare eventuali conflitti con i colleghi.	
3. <b>Orientamento al risultato:</b> inteso come	<input checked="" type="checkbox"/> Orientamento a seguire il proprio lavoro con concentrazione, focalizzando l'attenzione anche sugli aspetti apparentemente marginali e completandone la realizzazione con un controllo accurato dei risultati conseguiti. <input type="checkbox"/> Capacità di ricercare modalità operative più efficienti ed efficaci per conseguire il successo nelle attività quotidianamente svolte. <input type="checkbox"/> Capacità di organizzare autonomamente le proprie attività e i programmi di lavoro con precisione e nel rispetto delle priorità, di fronteggiare situazioni impreviste, di ottimizzare le attività prima di ricevere sollecitazioni, completandole con attenzione alla qualità, accuratezza, precisione, tempestività, rispondenza alle finalità e/o agli obiettivi della struttura.	Punti 10
4. <b>Capacità organizzativa:</b> intesa come	<input type="checkbox"/> Capacità di organizzare in modo autonomo ed efficace la propria attività anche con riguardo alla ottimale gestione dei tempi di lavoro e al rispetto delle scadenze, all'individuazione delle priorità operative, all'affidabilità gestionale delle attività assegnate, all'assunzione di particolari responsabilità nell'ambito delle mansioni attribuite. <input type="checkbox"/> Efficace gestione del proprio lavoro e del tempo di lavoro, di risorse e strumentazioni assegnate, individuazione delle priorità e programmazione del lavoro anche senza l'intervento dei diretti superiori, capacità di operare mirando al conseguimento degli obiettivi (dall'assegnazione del compito alla realizzazione). <input type="checkbox"/> Capacità di proporre soluzioni di innovazione, semplificazione e miglioramento delle procedure e attività nell'ambito delle funzioni affidate.	Punti 10
5. <b>Capacità professionale:</b> intesa come	<input type="checkbox"/> Capacità di incrementare le proprie conoscenze tecniche in modo da mantenersi aggiornato (a seconda dei compiti) al contesto di intervento amministrativo, alla normativa ed alla tecnologia con cui si trova ad operare mettendole costantemente a disposizione della struttura con disponibilità alla sperimentazione di innovazioni e cambiamenti nelle modalità di lavoro anche grazie a innovazioni tecnologiche in modo da offrire alla struttura soluzioni innovative ed economiche.	Punti 3
<b>TOTALE</b>		Punti 40

#### COMPETENZE DELLA CATEGORIA B tecnica

#### FATTORI DI VALUTAZIONE

1. <b>Flessibilità:</b> intesa come	<input type="checkbox"/> Capacità di interpretazione flessibile delle mansioni (anche fuori dai mansionari), disponibilità a cambiare le proprie modalità di lavoro e il proprio ruolo, capacità di gestire anche situazioni nuove manifestando una buona propensione a recepire nuovi stimoli e opportunità. <input type="checkbox"/> Propensione a farsi carico, di propria iniziativa, di esigenze createsi nel corso della propria attività, della risoluzione di problemi imprevisti	Punti 7
-------------------------------------	--	---------

Several handwritten signatures and initials are present at the bottom of the page, including 'L. Casillo' and 'P. M.', along with other illegible marks.

	o problemi quotidiani di gestione dell'Ente, con flessibilità (anche al di fuori dei mansionari) e a prendere decisioni nell'ambito delle mansioni attribuite e a proporre soluzioni al proprio responsabile.	
2. Consapevolezza organizzativa: intesa come	<input type="checkbox"/> Capacità di lavorare sugli obiettivi e le finalità assegnate dall'Ente, rispettando regole e direttive. <input type="checkbox"/> Capacità di condividere consapevolmente con i colleghi valori e opportunità in una logica di gruppo e di sistema che superi i confini del proprio gruppo operativo e della propria sede di appartenenza proponendosi per la collaborazione con colleghi di altro profilo professionale e inquadramento, in situazioni di elevato carico di lavoro. <input type="checkbox"/> Capacità di intrattenere relazioni con i colleghi interni all'Ente e con i propri responsabili in modo da raggiungere brevemente la soluzione di problemi complessi e capacità di affrontare e appianare eventuali conflitti con i colleghi.	Punti 10
3. Orientamento al risultato: inteso come	<input type="checkbox"/> Orientamento a seguire il proprio lavoro con concentrazione, focalizzando l'attenzione anche sugli aspetti apparentemente marginali e completandone la realizzazione con un controllo accurato dei risultati conseguiti. <input type="checkbox"/> Capacità di ricercare modalità operative più efficienti ed efficaci per conseguire il successo nelle attività quotidianamente svolte. <input type="checkbox"/> Capacità di organizzare autonomamente le proprie attività e i programmi di lavoro con precisione e nel rispetto delle priorità, di fronteggiare situazioni impreviste, di ottimizzare le attività prima di ricevere sollecitazioni, completandole con attenzione alla qualità, accuratezza, precisione, tempestività, rispondenza alle finalità e/o agli obiettivi della struttura.	Punti 10
4. Capacità organizzativa: intesa come	<input type="checkbox"/> Capacità di organizzare in modo autonomo ed efficace la propria attività anche con riguardo alla ottimale gestione dei tempi di lavoro e al rispetto delle scadenze, all'individuazione delle priorità operative, all'affidabilità gestionale delle attività assegnate, all'assunzione di particolari responsabilità nell'ambito delle mansioni attribuite. <input type="checkbox"/> Efficace gestione del proprio lavoro e del tempo di lavoro, di risorse e strumentazioni assegnate, individuazione delle priorità e programmazione del lavoro anche senza l'intervento dei diretti superiori, capacità di operare mirando al conseguimento degli obiettivi (dall'assegnazione del compito alla realizzazione).	Punti 10
5. Capacità professionale: intesa come	<input type="checkbox"/> Capacità di incrementare le proprie conoscenze tecniche e operative in modo da mantenersi aggiornato (a seconda dei compiti) al contesto di intervento ed alla tecnologia con cui si trova ad operare mettendole costantemente a disposizione della struttura con disponibilità alla sperimentazione di innovazioni e cambiamenti nelle modalità di lavoro anche grazie a innovazioni tecniche e tecnologiche in modo da offrire alla struttura soluzioni innovative ed economiche.	Punti 3
TOTALE		Punti 40

Antonio... 
   
 L. Carillo

Livello medio di raggiungimento obiettivi (%) da a:	% Indennità di Risultato/Produttività
90% < 100%	100%
80% < 90%	90%
70% < 80%	80%
60% < 70%	70%
50% < 60%	60%
30% < 50%	40%
20% < 30%	25%
0 < 20%	0

#### 40 PESO PONDERALE MASSIMO RICONOSCIUTO AL GIUDIZIO INDIVIDUALE

La percentuale di retribuzione spettante relativa al giudizio individuale viene determinata in base al punteggio ottenuto secondo la seguente tabella:

Punteggio	% Incentivo spettante
Da 40 a 37	100%
Da 36 a 32	90%
Da 31 a 27	80%
Da 26 a 21	60%
Da 20 a 16	40%
Da 15 a 10	25%
Inferiore a 10	0

### TITOLO V Disposizioni finali

#### ART. 19 UTILIZZO DELLE ECONOMIE REALIZZATE SU APPLICAZIONE DEGLI ARTICOLI PRECEDENTI DEL PRESENTE CONTRATTO.

Le eventuali economie disponibili realizzate nel pagamento delle varie voci del fondo (fatte salve quelle di cui all'art. 13) saranno utilizzate per incrementare le risorse relative ai premi correlati alla performance di cui all'art. 17.

Qualora vengano invece spese per le finalità di cui ai precedenti articoli somme maggiori del previsto, saranno diminuite sempre le risorse relative ai premi correlati alla performance di cui all'art. 17.

#### ART. 20 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 nel titolo I.

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 28 febbraio.

N.B. La sottoscrizione della presente preintesa non comporta nessun accordo con la parte sindacale circa la quantificazione del fondo che non costituisce materia di contrattazione, ma è disposta in via unilaterale ed esclusiva dall'Amministrazione.

Si allegano quali parti integranti e sostanziali del presente accordo i seguenti documenti:

- A) Verbale contrattazione del 20 settembre 2021 con relativo allegato;
- B) Verbale contrattazione del 18 novembre 2021.

Letto, confermato sottoscritto

28/12/2021

per la delegazione di parte pubblica

Donna Sellego  
Luigi Lodi

per la delegazione di parte sindacale

FP C.G.I.L. Orini  
FP C.I.S.L. Stefano  
FPL U.I.L. Stefano

R.S.U.

Antonio Michini  
Leone  
Marinella

15/09/2021

Alla c.a. Spettabile  
Componente di parte pubblica Trattativa

Direttore Vicario dell'Ente  
Dott. For. Graziano Delmastro

Responsabile Settore Affari Generali  
Dott.ssa Nadia Salvagno

E p.c. FP CGIL – sig. GianLuca Di Blasi  
gianluca.dibiasi@cgilpiemonte.it

FP CISL – sig. Fabrizio Sala  
fp.alessandria.asti@cisl.it  
[f.sala@cisl.it](mailto:f.sala@cisl.it)

FPL UIL - sig. Antonio Di Capua  
torinoepiemonte@uilfpl.it

### OGGETTO: RIFLESSIONI PRELIMINARI RIUNIONE DI TRATTATIVA

La Rappresentanza Sindacale Unitaria si è riunita per approfondire i temi della riunione della Delegazione trattante, avvenuta in data 02/09/2021. Qui sotto si sintetizzano le risultanze e le decisioni della riunione in modo che tutti possano valutarle prima della prossima riunione programmata per il giorno 20/09/2021.

#### PROGRESSIONI ORIZZONTALI

Per quanto riguarda le Progressioni Orizzontali si è accertato che in base alle valutazioni dell'ultimo triennio e tenuto conto:

- del numero di aventi diritto di ogni singolo anno;
- del numero di dipendenti che con un passaggio arrivano all'apice della propria categoria, per cui vengono successivamente sottratti dal totale degli aventi diritto dell'anno successivo;
- del fatto che, dopo 24 mesi e 3 anni di valutazione, il numero degli aventi diritto si accresce di un numero pari ai dipendenti che hanno fatto il passaggio due anni prima e non sono arrivati all'apice della carriera;
- del fatto che la norma di riferimento indica pari al 50% degli aventi diritto il numero massimo di dipendenti che possono effettuare per ciascun anno una progressione orizzontale;

**tutti i dipendenti riescono effettivamente a fare un passaggio orizzontale nel quadro di un programma triennale di progressioni, tenuti esclusi i nuovi assunti nell'anno 2020 e 2021 se non provenienti da altra amministrazione pubblica.**

Con riferimento a quanto sopra, pur prendendo atto della decisione della parte pubblica di addivenire un primo piano di progressioni che prenda in considerazione l'unica annualità del 2021, chiediamo di voler riconsiderare la possibilità di approvare un piano triennale. Ciò ribadendo il fatto che il quadro non risulta indeterminato come pareva essere durante la riunione, ma possa essere predeterminato.

In tutti i casi, sia che si addivenga ad un piano triennale, biennale o annuale, si è arrivati alla convinzione che sia improprio e fuoriero di possibili ricorsi escludere completamente una categoria, per cui pare preferibile inserire nel piano la previsione di una quota di progressione per tutte le categorie.

Dai nostri calcoli a noi parrebbe ottimale suddividere le quote come sotto indicato:

- 1° anno: 7B + 6C + 2D (50% aventi diritto = 15)
- 2° anno: 3B + 3C + 2D (50% aventi diritto = 8 con approssimazione per eccesso)

- 3° anno: 1B + 1C + 5D (50% aventi diritto = 7 con approssimazione per eccesso)

Da questo piano rimarrebbero non ammessi i nuovi assunti negli anni 2020-2021, se non provenienti da altra amministrazione pubblica. Questa esclusione è ritenuta ammissibile dalla RSU in ragione del fatto che i 3 anni di valutazione che fanno da limite per l'accesso alla progressione, dovrebbero essere considerati come 36 mesi di valutazione, per cui nel triennio 2021-2023 non si lederebbe il diritto di nessun nuovo assunto.

Pur indicando la preferenza della RSU per l'approvazione di un programma di progressioni triennali, per completezza si precisa che nel caso si discuta e valuti una frazione temporale di 2 anni o 1 anno, si ritiene di voler indicare le proporzioni di passaggio delle categorie sopra riportate per il triennio, ossia non prevedendo l'esclusione a priori di una categoria.

Oltre a ciò si desidera che nel programma di progressioni da approvare si espliciti come criterio aggiuntivo il fatto che venga privilegiato il passaggio del personale che possiede il seguente doppio requisito:

- aver maturato non meno di 24 mesi nella categoria di appartenenza
- un triennio di valutazione in cui nessuna annualità sia già precedentemente entrata nella composizione della valutazione utile per una progressione.

Ciò si tradurrebbe nel fatto che i passaggi orizzontali risulteranno ammissibili solo dopo 36 mesi maturati nella categoria di appartenenza, impedendo che nel triennio un dipendente possa fare due passaggi.

Si ritiene peraltro doveroso che i passaggi avvengano in tutti i casi dietro domanda scritta presentata a cura dell'avente diritto e non in base ad un semplice automatismo in seguito all'approvazione del piano delle progressioni.

#### ECONOMIE FONDO POSIZIONI ORGANIZZATIVE

Si evidenzia inoltre che è pervenuta alla scrivente RSU la richiesta che il premio di risultato delle Posizioni Organizzative venga alzato, con riferimento anche alle cifre non indifferenti dei premi di produttività del comparto e considerando che tale aumento non andrebbe ad intaccare il premio di produttività del personale senza PO.

Unitamente a ciò si chiede di valutare, diversamente da quanto scelto dalla precedente amministrazione, di riversare le restanti economie del fondo per le Posizioni Organizzative nel Fondo Efficienza Servizi, considerando che la mancanza di coordinatori e responsabili di settore sovente si traduce in un aggravio di lavoro sul comparto.

#### FONDI IMMOBILIZZATI RELATIVI AL COMPARTO

In ultimo vorremmo che si sanasse l'immobilizzazione dei fondi derivanti dalle decisioni discutibili di alcuni dei privilegiati enti, accorpate oggi nell'Ente di Gestione dei Sacri Monti, di attivare delle progressioni giuridiche e non economiche durante il periodo che prevedeva il blocco delle progressioni. Detta decisione ha ingenerato l'accantonamento dei fondi relativi a dette progressioni per gli anni in cui non si è potuto erogarle. Ora detti importi rimangono come economie inutilizzate ed immobilizzate.

Poiché detti fondi immobilizzati sono comunque stati sottratti dal Fondo Efficienza Servizi, si chiede di formalizzare gli atti necessari per riversarli in uno o più annualità nel medesimo fondo, restituendo al comparto quello che era di propria competenza.

Si ringrazia cordialmente

La RSU

Lidia Coniglio - CGIL

Mauro Guazzone - CISL

Antonio Aschieri - UIL

*L. Coniglio*  
*(firma)*  
*Antonio Aschieri*

# ENTE DI GESTIONE DEI SACRI MONTI

## VERBALE DELL'INCONTRO DEL GIORNO 20/9/2021

In data 20 SETTEMBRE 2021 alle ore 14,30 in collegamento web con piattaforma Skype ha avuto luogo l'incontro tra la delegazione di parte pubblica e le rappresentanze sindacali.

All'incontro risultano collegati e presenti:

per la delegazione di parte pubblica

Dott. For. Graziano Del Mastro, Direttore dell'Ente

Dott.ssa Nadia Salvagno, Funzionario amministrativo.

per la delegazione sindacale:

FPL U.I.L. Antonio Di Capua

F.P. C.I.S.L. Fabrizio Sala

R.S.U.

Lidia Coniglio

Mauro Guazzone

Antonio Aschieri

Svolge funzioni di verbalizzante Nadia Salvagno.

La riunione è stata indetta per la trattazione dei seguenti argomenti posti all'ordine del giorno indicato nella convocazione protocollo n. 2819 del 10/09/2021:

- Progressioni economiche all'interno della categoria anno 2021
- Ripartizione e destinazione del fondo risorse decentrate anno 2021.

Si precisa in relazione al primo punto dell'O.D.G. che la delegazione trattante di parte pubblica è intenzionata a trattare le progressioni economiche riferite esclusivamente all'anno 2021.

Salvagno quindi da atto della lettera prot. n. 2874 del 16/09/2021 contenente varie richieste da parte delle RSU, nota che si allega al presente verbale.

Il Direttore Del Mastro sottolinea ulteriormente che si ritiene di impegnare la parte pubblica esclusivamente per l'anno 2021 con l'impegno a trattare nel più breve tempo possibile le altre annualità secondo i suggerimenti forniti dalle RSU con prot. n. 2874 del 16/09/2021

Si concorda quindi, per l'anno 2021, di effettuare le seguenti progressioni economiche orizzontali:

7B+6C+2D per un totale di 15 posizioni che rientrano nel limite del 50% degli aventi diritto come da parere ministeriale.

Antonio Aschieri

L. Coniglio

Graziano Del Mastro

Nadia Salvagno

Antonio Di Capua

Si concorda altresì che, in subordine alle risultanze della valutazione della performance individuale del triennio 2018/2020, i criteri da adottare per redigere la graduatoria saranno i seguenti.

- 1) anzianità di servizio
- 2) anzianità nella posizione economica di inquadramento;
- 3) anzianità anagrafica;

Si concorda infine ancora quanto segue:

- A) I passaggi avverranno previa presentazione di domanda scritta presentata a cura dell'avente diritto;
- B) nel caso in cui non si riesca ad attribuire una progressione nell'ambito di una categoria per insufficienza di domande si andranno a incrementare i passaggi nell'ambito della categoria B.

Si passa quindi ad esaminare le varie voci relative all'utilizzo del fondo risorse decentrate anno 2021.

Aschieri chiede di aumentare il fondo destinato al finanziamento delle specifiche responsabilità ex art 70 quinquies CCNL 2018, richiesta che si concorda di rimandare all'anno 2022.

Coniglio chiede, per il futuro, di far confluire i risparmi derivanti dal fondo destinato al finanziamento delle retribuzioni di posizione e di risultato delle posizioni organizzative per incrementare il fondo trattamento accessorio dei dipendenti nonché una maggior trasparenza della graduatoria della performance individuale.

Coniglio ancora ricorda che sono rimaste accantonate sul bilancio dell'Ente le economie derivanti dall'assegnazione di progressioni orizzontali aventi effetto esclusivamente giuridico effettuate dai singoli Enti che la normativa impedisce di liquidare ai dipendenti beneficiari degli scorrimenti orizzontali.

Ritiene opportuno garantire che tali economie siano vincolate e destinate al fondo risorse decentrate e per il loro utilizzo suggerisce di chiedere al revisore se sussiste la possibilità del reinserimento su una annualità del fondo stesso.

Aschieri, Di Capua e Sala concordano sulla verifica da parte del revisore circa la possibilità di sbloccare tali risorse e riportarle sul fondo nella disponibilità dei lavoratori decidendone successivamente il loro utilizzo.

Sala ricorda che il comma 870 dell'art. 1 della legge finanziaria 2021 stabilisce che i risparmi derivanti da lavoro straordinario del personale non utilizzate nel corso del 2020, e i risparmi derivanti buoni pasto non erogati previa certificazione del revisore, possono finanziare nell'anno successivo, nell'ambito della contrattazione integrativa, i trattamenti economici correlati alla performance. Si sottolinea che si tratta di erogazione "una tantum" di risparmi dell'anno 2020 a valere unicamente sul 2021.

La parte pubblica comunica che verificherà gli importi di tali risparmi nonché la normativa sopra citata.

Antonio Di Capua

L. Coniglio

Antonio Aschieri  
Giacca Delmastro

M. Quattrocchi

Alle ore 15,37 la riunione viene conclusa.

**delegazione di parte pubblica**

Dott. For. Graziano Del Mastro

Graziano Del Mastro

Dott.ssa Nadia Salvagno

Nadia Salvagno

**delegazione sindacale**

FP C.I.S.L. Fabrizio Sala

Fabrizio Sala

FPL U.I.L. Antonio Di Capua

Antonio Di Capua

**RSU**

Lidia Coniglio

Lidia Coniglio

Mauro Guazzone

Mauro Guazzone

Antonio Aschieri

Antonio Aschieri

# ENTE DI GESTIONE DEI SACRI MONTI

VERBALE DELL'INCONTRO DEL GIORNO 18/11/2021

Il giorno DICIOOTTO del mese di NOVEMBRE, anno 2021, tramite collegamento SKYPE, ha avuto luogo l'incontro tra la delegazione di parte pubblica e le rappresentanze sindacali.

All'incontro risultano collegati e presenti:

per la delegazione di parte pubblica  
Dott.ssa Nadia Salvagno, Direttore dell'Ente  
Roberto Comola, Funzionario amministrativo

per la delegazione sindacale:

R.S.U.  
Lidia Coniglio  
Mauro Guazzone  
Antonio Aschieri

Svolge funzioni di verbalizzante Roberto Comola

La riunione è stata indetta per la trattazione dei seguenti argomenti posti all'ordine del giorno indicato nella convocazione protocollo n. 3467 del 16/11/2021:

- Definizione destinazione economie buoni pasto anno 2020

Salvagno ad inizio di seduta chiede la possibilità che le prossime riunioni di contrattazione vengano regolarmente registrate così da facilitare la stesura del verbale soprattutto in caso di contestazione.

Tutte le parti concordano.

In relazione al punto posto all'ordine del giorno della riunione odierna Salvagno premette che si è confrontata con i funzionari del Settore Cultura della Regione Piemonte, con i colleghi degli altri enti parco e con i vecchi componenti dell'ufficio UCIRCA e le informazioni raccolte hanno evidenziato che né la Regione Piemonte né gli altri enti parco hanno adottato l'integrazione del fondo in oggetto; fa ancora presente che in tutte le vecchie contrattazioni a livello regionale gli enti parco, quindi anche l'ente gestione Sacri Monti, avevano chiesto di essere equiparati alla Regione Piemonte nella gestione del personale e del fondo incentivante pertanto, in analogia, anche in questo caso, ritiene di uniformarsi a quanto fatto dalla Regione medesima e di non provvedere all'incremento in questione.

*Nadia Salvagno*

*Antonio Aschieri*

*Roberto Comola*

*Mauro Guazzone*

*Lidia Coniglio*

Coniglio chiede di avere i verbali delle contrattazioni regionali sopra richiamati; fa presente che questo è un caso eccezionale, previsto dalla Legge che a causa del trascorso periodo COVID ya in deroga a tutti gli eventuali vincoli pertanto l'ente può provvedere nell'integrazione del fondo senza problemi.

Salvagno ribadisce la volontà di seguire la linea di indirizzo della Regione Piemonte ed evidenzia che ha anche sentito in merito il revisore dei conti dell'ente e lo stesso revisore ha delle perplessità e si sente in difficoltà sull'espressione di un eventuale parere favorevole circa l'incremento richiesto.

Coniglio ricorda che le singole trattative sono autonome.

Aschieri evidenzia che il suo timore è che in un prossimo futuro i dipendenti debbano restituire questi soldi: fa l'esempio del valore dei buoni pasto che negli anni passati erano passati da 13 euro a 7,00 e sottolinea che se in passato si è deciso di equipararsi alla Regione Piemonte occorre farlo sia in caso di esito favorevole per l'ente che in caso di esito sfavorevole.

Coniglio ribadisce che la Legge Finanziaria di autorizzazione all'incremento prevale su tutti i precedenti accordi e supera qualsiasi vincolo.

Alla conclusione della discussione Salvagno ribadisce la sua intenzione di seguire gli indirizzi della Regione Piemonte e pertanto non si provvederà nell'incremento richiesto.

Coniglio chiede di inserire nel verbale la seguente dichiarazione "i danni patrimoniali eventualmente cagionati ai lavoratori saranno responsabilità esclusiva del datore di lavoro" e chiede altresì che il presente verbale venga allegato alla contrattazione decentrata 2021.

La delegazione di parte pubblica e la RSU Aschieri propongono di inserire nel contratto decentrato il seguente inciso "di riservarsi la possibilità di rivedere il presente accordo e di provvedere all'incremento del fondo 2021 con le economie sulla spesa dei buoni pasto ottenuti nell'annualità 2020 qualora anche la Regione Piemonte adottasse provvedimento analogo".

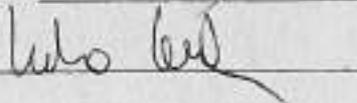
Alle ore 15,45 la riunione viene conclusa.

#### **delegazione di parte pubblica**

Dott.ssa Nadia Salvagno

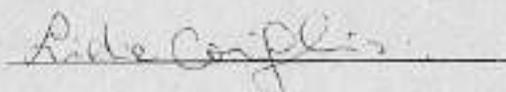


Roberto Comola



#### **RSU**

Lidia Coniglio



Mauro Guazzone

Mauro Guazzone

Antonio Aschieri

Antonio Aschieri