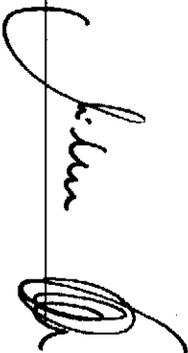


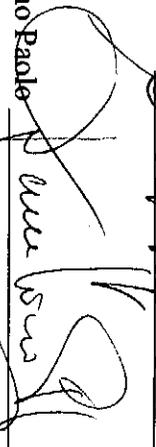
Verbale d'incontro

In data 22 giugno 2009, presso la sede dell'Ente Parco Nazionale Gran Paradiso in Torino, Via della Rocca n. 47, si sono riuniti:

Per la parte pubblica: Michele Ottino, Direttore dell'Ente Parco Nazionale Gran Paradiso 

Per la parte sindacale F.P. CGIL Galasso Roberto 

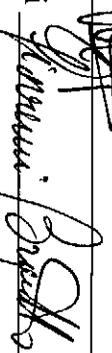
Pugliatti Cinzia 

F.P.S. CISL Decembrino Paolo 

SAVT Martinet Michel 

RSU Aresca Mirrella 

Bizel Mario 

Bracotto Giovanni 

Costanzo Lorenzo 

Nicolussi Stefano 

Al termine della riunione le parti hanno sottoscritto l'allegato accordo relativo all'applicazione del Capo IV – Sviluppi economici all'interno delle aree – del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro Enti pubblici non economici, quadriennio normativo 2008-2009 e biennio economico 2007-2009.

Ente Parco Nazionale Gran Paradiso

Capo IV - Sviluppi economici all'interno delle aree - del CCNL enti pubblici non economici quadriennio normativo 2006-2009 e biennio economico 2007-2009

PREMESSA

Prima dell'entrata in vigore dell'attuale CCNL, all'interno di ciascuna area coesistevano differenti posizioni giuridiche (A1 - A2; B1 - B2; C1 - C3 - C4) valide sia per l'accesso dall'esterno (ad esclusione della posizione C4) che per i passaggi interni; le posizioni di sviluppo economico corrispondevano rispettivamente alle posizioni A3, B3, C2 e C5.

A seguito di apposito "Accordo per l'attribuzione degli sviluppi economici di cui all'art. 16 del CCNL 1998/2001", di cui si è preso atto con Deliberazione di Consiglio Direttivo n. 5 del 31.03.2003, l'amministrazione ha provveduto ad attuare una serie di sviluppi economici, che hanno consentito ai dipendenti il raggiungimento delle posizioni economiche successive a quella iniziale; con Determinazione Dirigenziale n. 189 del 9.10.2003 sono stati attribuiti complessivamente 26 sviluppi economici, di cui 1 da A2 a A3, 15 da B2 a B3, 9 da C1 a C2 e 1 da C4 a C5.

Nel corso degli anni, una serie di successive cessazioni e/o di passaggi interni, hanno lasciato scoperte alcune di queste posizioni di sviluppo economico; attualmente risultano non coperte complessivamente 7 posizioni di sviluppo economico, di cui 4 da B2 a B3 e 3 da C1 a C2, con un mercato utilizzo sul fondo, rispetto all'accordo adottato ed agli impegni presi dalle parti, della somma complessiva di € 7.390,412, di cui € 4.934,852 per l'area B ed € 2.455,56 per l'area C.

Per i dipendenti inquadrati nelle posizioni A1, B1, e C3, il precedente Contratto non consentiva ulteriori sviluppi economici, in quanto la posizione successiva (rispettivamente A2, B2 e C4) corrispondeva ad una posizione giuridica, raggiungibile solo attraverso un passaggio interno.

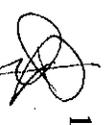
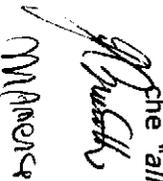
Per gli altri dipendenti invece inseriti come primo inquadramento, e quindi solo a seguito di concorso pubblico o interno, nelle posizioni A2, B2 e C1, sarebbe stato possibile, sussistendone i requisiti, attuare lo sviluppo economico alla posizione successiva (rispettivamente A3, B3 e C2), in considerazione della valutazione dell'impegno, della prestazione e dell'arricchimento professionale acquisiti dai dipendenti, anche attraverso specifici interventi formativi e di aggiornamento attuati dall'Ente.

In considerazione di ciò le RSU nel corso del 2007 avevano presentato una richiesta cui, pur condividendo l'amministrazione i contenuti, non era stato possibile dare in tempi brevi attuazione, con la conseguenza che, all'entrata in vigore del nuovo CCNL, non è stato possibile, nonostante l'informale accordo da parte dell'amministrazione, applicare l'art. 7 a salvaguardia delle procedure in corso.

A seguito dell'entrata in vigore del CCNL sottoscritto il 1.10.2007, nelle aree è stato previsto un unico accesso dall'esterno nel livello economico iniziale dell'area (art. 6, comma 3) e il personale in servizio alla data di entrata in vigore del CCNL è stato inquadrato nel nuovo sistema di classificazione mediante riconoscimento della posizione già conseguita nel sistema di provenienza e collocazione nel livello economico corrispondente come risulta da DD n.157 del 16/09/2008.

I principi su cui si basa il nuovo sistema di classificazione del personale sono la "valorizzazione delle professionalità interne per garantire prestazioni di elevata qualità" e la "flessibilità nella gestione delle risorse umane in correlazione con l'effettivo sviluppo professionale" (art. 5 CCNL).

Il sistema degli sviluppi economici delineato dal nuovo CCNL prevede come elemento cardine che "alla maggiore flessibilità del sistema di classificazione del personale, deve corrispondere,



all'interno delle singole aree, un articolato sistema di sviluppo economico correlato al maggior grado di capacità professionale progressivamente acquisito dai dipendenti nello svolgimento delle funzioni proprie dell'area e del profilo di appartenenza" (art. 12) e che i criteri oggettivi di selezione prendono in considerazione "il livello di esperienza maturato e delle competenze professionali acquisite, i titoli culturali e professionali posseduti, specifici percorsi formativi e di apprendimento professionale con valutazione finale dell'arricchimento professionale, conseguito" (art. 13)

Il personale attualmente inquadrato nelle posizioni A2, B2 e C1, che risulta aver svolto specifici percorsi formativi e di approfondimento professionale appositamente programmati e realizzati dall'Ente, e che si ritiene abbia maturato un adeguato livello di esperienza professionale ed acquisito solide competenze professionali, si trova quindi attualmente da un lato in una posizione differenziata rispetto al personale cui è stato possibile, a seguito dei sopra richiamati sviluppi economici attribuiti a decorrere dal 9/10/2003, conseguire la posizione economica successiva, con un'ingiustificata disparità di trattamento a parità di mansioni effettivamente svolte, e d'altro lato in una posizione che in alcuni casi è coincidente con quella attribuita ai nuovi assunti, con conseguente depauperamento della professionalità acquisita a seguito degli specifici percorsi formativi svolti, anche precedentemente all'entrata in vigore del CCNL, e sostanziale scarsa utilità degli stessi, pur essendo stati a tal fine appositamente individuati ed organizzati dall'Ente.

Tale ingiustificata differenziazione sarà ancora più palese quando l'Ente provvederà all'istituzione dei nuovi profili professionali, per i quali ai sensi dell'art. 8 del CCNL saranno definiti i criteri per il passaggio dei dipendenti agli stessi, fermo restando il livello economico acquisito.

In attesa di dare, in sede di definizione di un nuovo contratto integrativo unico, piena applicazione a tutti gli istituti di nuova normazione contenuti del Contratto Nazionale, è intendimento dell'amministrazione mantenere e rispettare l'accordo sottoscritto il 17/02/2003, provvedendo quindi al reintegro delle posizioni di sviluppo economico che risultano attualmente vacanti.

L'adozione di tale atto, in riferimento a quanto sancito nell'art. 15, comma 3 del CCNL 1998/2001, consentirebbe di attuare sia la necessaria omogeneizzazione dell'inquadramento economico dei dipendenti sopra descritta sia di dare adeguata valorizzazione del personale dipendente, dando pertanto piena applicazione ai principi di implementazione dello sviluppo delle capacità e delle competenze organizzative introdotti dal CCNL per il biennio economico 2008/2009 del 18.2.2009 (art. 2), e corrispondenti ai principi del nuovo sistema di classificazione del personale, quali quelli legati alla valorizzazione delle professionalità interne a garanzia di prestazioni di elevata qualità, introdotti dal sopra richiamato art. 5 del CCNL.

Il momento attuale è particolarmente favorevole per l'applicazione dell'accordo, sia alla luce dell'art. 36 del CCNL che prevede, con decorrenza ormai dal 1/1/2008, l'incremento dei fondi per i trattamenti accessori, sia alla luce dell'art. 7 del CCNL II biennio economico, che prevede ulteriori integrazioni dei fondi per i trattamenti accessori, sulla base di apposite disposizioni di legge, tramite recupero di pregresse risorse.

Vista la decorrenza fissata dall'art. 13 del CCNL dal 1° gennaio di ciascun anno per gli sviluppi economici all'interno delle aree, la decorrenza degli effetti derivanti dall'applicazione della presente proposta può essere effettuata dal 1 gennaio 2009, in quanto a tale data i contingenti oggetto della presente proposta erano già individuabili ed ricompresi comunque nell'accordo 2003.

Per evidenti ragioni di omogeneità, si propone di utilizzare, in quanto compatibili con i criteri introdotti dall'art. 13, commi 3 e 4 del CCNL 2006/2009, gli stessi criteri già adottati in occasione del precedente sviluppo economico attuato dall'amministrazione, ed oggetto del sopra richiamato "Accordo per l'attribuzione degli sviluppi economici di cui all'art. 16 del CCNL 1998/2001" di cui si è preso atto con Deliberazione di Consiglio Direttivo n. 5 del 31.03.2003.


MARELLA



 2

ACCORDO

1) In applicazione dell' "Accordo per l'attribuzione degli sviluppi economici di cui all'art. 16 del CCNL 1998/2001" di cui si è preso atto con Deliberazione di Consiglio Direttivo n. 5 del 31.03.2003, a decorrere dalla data del 1 gennaio 2009 accede alle posizioni B3 e C2 rispettivamente; il personale inquadrato alla stessa data nelle posizioni economiche B2, C1, per complessivi n. quattro sviluppi economici da B2 a B3 e n. tre sviluppi economici da C1 a C2.
Non possono partecipare ai passaggi i dipendenti che rientrano nelle esclusioni di cui all'art. 13, comma 5, del CCNL 2006/2009.

2) Le procedure di cui al precedente punto iniziano con la pubblicazione di appositi bandi, entro 30 giorni dalla sottoscrizione del presente accordo, e si concludono con graduatorie, distinte per posizioni da ricoprire, elaborate sulla base dei punteggi derivanti dai criteri di cui al punto successivo.

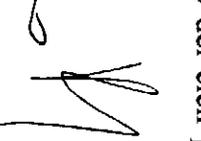
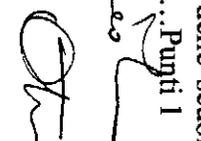
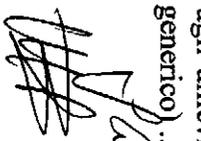
3) I criteri utili alla formazione della graduatorie per l'attribuzione degli sviluppi economici, validi per tutte le procedure, sono quelli di seguito esposti e corrispondenti a quelli adottati in occasione del sopra richiamato "Accordo per l'attribuzione degli sviluppi economici di cui all'art. 16 del CCNL 1998/2001". Si considerano esclusivamente i requisiti posseduti alla data del 1 gennaio 2009 per un massimo complessivo pari a 100 punti. Si dà atto della conformità di tali criteri rispetto ai criteri oggettivi di selezione previsti dall'art. 13, commi 3 e 4, del CCNL 2006/2009.

- A) Anzianità di servizio maturata nella posizione economica di provenienza (massimo 15 punti): per ciascun anno di servizio o periodo superiore al semestre.....Punti 2
- B) Anzianità di servizio, maturata in posizione diversa da quella di cui al punto A), all'interno dell'Ente (massimo 15 punti): per ciascun anno di servizio o periodo superiore al semestre.....Punti 1

Nei casi di cui alla lettera B) non si conteggiano gli anni di esperienza professionale necessari per i passaggi alle posizioni superiori in assenza dei titoli di studio utilizzati per l'accesso dall'esterno, così come espressi per ciascun profilo nell'all. A del CCNL del Comparto Enti Pubblici non Economici, sottoscritto il 16 febbraio 1999, e s.m.i..

- C) Titolo di studio:
- 1) Titolo di studio superiore a quello richiesto per l'accesso dall'esterno nella posizione economica di provenienza (per ciascuna posizione si considera tale la laurea richiesta per l'accesso dall'esterno per la posizione apicale del medesimo servizio)Punti 5
- 2) Ulteriori titoli post-laurea (masters/dottorati/specializzazioni o equivalenti) rilasciati da Università o Istituti equiparati (massimo 5 punti) (valutabili solo nel caso in cui siano strettamente attinenti alla funzione prevalente del profilo per cui si concorre) per ogni titolo.....Punti 1

D) Docenze in attività formative effettuate all'interno dell'Ente o in altre sedi su incarico o autorizzazione dell'Ente stesso (massimo 5 punti) per ogni incarico (non si valutano le attività didattiche rivolte agli allievi delle scuole dei cicli primario e secondario e le conferenze al pubblico generico).....Punti 1



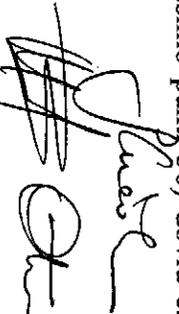
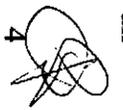
E) Attività formative (massimo punti 15)

Partecipazione a corsi organizzati dall'Ente P.N.G.P. oppure partecipazione in servizio, su autorizzazione dell'Ente P.N.G.P., a corsi organizzati da altri Enti o Istituti riconosciuti.	1. <u>Con esame finale</u> 2. <u>Senza esame finale</u>	1.1 Su materie attinenti alle mansioni svolte (massimo punti 7). 2.1 Su materie attinenti alle mansioni svolte (massimo punti 3).	Punti 1, 50 (per ogni corso). Punti 0,60 (per ogni corso).
Partecipazione non in servizio, per auto aggiornamento, a corsi organizzati da altri Enti o Istituti riconosciuti.		Su materie attinenti alle mansioni svolte (massimo punti 5).	Punti 0,50 (per ogni corso).

F) Posizioni di particolare responsabilità, documentabili, rivestite all'interno dell'Ente (massimo punti 10). (Si considerano tali esclusivamente le posizioni aggiuntive al servizio d'istituto. Non si valutano i periodi di svolgimento mansioni superiori riconosciuti e retribuiti dall'Ente) Per ciascun anno o periodo superiore al semestre.....Punti 2

G) Valutazione dell'apposito Nucleo di valutazione con relazione motivata sulla base degli atti a disposizione dell'Ente e delle indicazioni che il candidato fornirà negli appositi spazi previsti sulla scheda di valutazione. Tali indicazioni dovranno essere esaminate dal nucleo di valutazione ai fini dell'espressione del punteggio finale complessivo. La valutazione (massimo punti 30) dovrà essere effettuata dando un


 Direttore

- punteggio da 5 a 30 – per ciascuno dei criteri sotto riportati - ed espressa in un punteggio finale complessivo risultante dalla media ottenuta:
- Spirito di collaborazione ed integrazione nel lavoro di gruppo.
 - Qualità delle prestazioni svolte (per le posizioni che presuppongono azioni di coordinamento e gestione del personale sottoposto si prende in considerazione anche l'efficacia dell'azione di comando in termini di risultati ottenuti e di affidamento del gruppo gestito).
 - Flessibilità e capacità di adattamento operativo.
 - Collaborazione con altri servizi.
 - Orientamento all'utenza.
 - Capacità di risoluzione delle problematiche relative al servizio svolto.
 - Contributo alla realizzazione di miglioramenti organizzativi e gestionali.
 - Rispetto degli orari.
 - Rispetto delle scadenze.
 - Arricchimento professionale effettuato per auto aggiornamento.

La valutazione deve aver riguardo all'intero percorso professionale nell'ambito dell'Ente. Acquisiscono diritto alla attribuzione dello sviluppo economico i candidati che abbiano riportato nella valutazione almeno 30 punti.

Il punteggio attribuito (per i punti da A a G) deve essere preventivamente notificato all'interessato per l'accettazione. In caso di dissenso il dipendente può richiedere il riesame al Nucleo di valutazione con l'assistenza, ove richiesta, di un rappresentante sindacale.

Al fine dell'espletamento delle procedure concorsuali si concorda inoltre che:

- il Nucleo di valutazione, sia composto dal Direttore dell'Ente e dai responsabili dei Servizi dell'Ente con i compiti sopra esplicitati. Qualora per carenza d'organico non vi sia l'apicale di servizio tale compito verrà assunto dal dipendente del servizio con posizione più elevata. Qualora uno dei componenti del Nucleo partecipi alle procedure oggetto del presente accordo non potrà prendere parte alle procedure di valutazione del profilo che lo concernono.

I candidati dovranno compilare la domanda di partecipazione indicando i punteggi relativi alle voci dei punti da A) ad F) ed i percorsi curriculari e formativi, corredati dai relativi titoli. La consegna della domanda potrà avvenire indifferentemente agli uffici di Aosta o Torino. I candidati resteranno in attesa della notifica del punteggio complessivamente attribuito dal Nucleo di valutazione.

Ai fini di quanto prescritto dalla L.241/90 e delle conseguenti procedure amministrative relative all'analisi dei punteggi, i candidati dovranno allegare alla domanda solo la documentazione che non sia già in possesso dell'Ente.

Le procedure dovranno concludersi entro 60 giorni dalla pubblicazione dei bandi.

Per quanto non previsto si fa riferimento agli artt. 11, 12 e 13 del CCNL 2006/2009.



5