

Ente Parco Nazionale del Gran Sasso e Monti della Laga

VERBALE

Il giorno 21 del mese di novembre 2023, presso la sede Parco in Assergi, si è tenuto un incontro con le rappresentanze sindacali per discutere gli argomenti di cui alla convocazione prot. n. 11959 del 13 novembre 2023 ed in particolare:

- Esame congiunto della proposta di Contratto Integrativo di Ente per l'anno 2023, parte economica;
- Definizione dei criteri per le progressioni orizzontali ex art. 114 CCNL 2019-2021, Comparto Funzioni Centrali;
- Definizione dei criteri per le progressioni verticali in deroga ex art. 18 del CCNL 2019-2021, Comparto Funzioni Centrali;

Erano presenti la Direttrice FF, Avv. Elsa Olivieri, il Dott. Pier Francesco Galgani (Ufficio del personale), le RSU dell'Ente:

- Sabrina De Simone;
- Angela Fieni;
- Daniela Tinti.

Nonché i rappresentanti delle Organizzazioni Sindacali:

- Anthony Pasqualone, FP CGIL L'Aquila;
- Mauro Pettinaro, FP CGIL Teramo;
- Giampiero Picciani, FP CISL;
- Michele Tosches, FP CISL;
- Silvio Di Primio, USB, collegato da remoto.

Alle ore 10:30, la Direttrice FF dà inizio all'incontro e illustra la parte economica del Contratto integrativo 2023 ed in particolare gli utilizzi previsti per il Fondo certificato dal Collegio Dei Revisori dei Conti: l'importo previsto per la performance organizzativa e individuale dei dipendenti a tempo indeterminato ed a tempo determinato, pari a € 113.488,77, le indennità per particolari condizioni di lavoro, nonché l'importo previsto per le progressioni orizzontali ex art. 14, comma 2, del CCNL 2019-2021 di € 19.100,00.

La Direttrice passa poi ad illustrare i criteri per operare le suddette progressioni orizzontali. Nel discorso interviene Michele Tosches per sottolineare che, al di là dei criteri per effettuare le progressioni, dovrebbe essere pacifico che, nella contrattazione integrativa in discussione, il 50% dei dipendenti potranno beneficiare di una progressione orizzontale nell'area di appartenenza e i restanti dipendenti con la contrattazione del prossimo anno.

Interviene Angela Fieni per evidenziare che, con la presente contrattazione, è stato raggiunto un accordo con la Direzione per permettere al primo 50% dei dipendenti di poter accedere alla progressione economica secondo le modalità previste dalle norme in materia.

La proposta delle RSU è stata di ripartire equamente le risorse disponibili nel Fondo risorse decentrate, destinate a tale finalità, in modo da riconoscere le progressioni economiche in proporzione al numero dei dipendenti presenti in ciascuna Area.

Pertanto, il 50% andrebbe suddiviso tra le tre AREE, tuttavia, calcolando il 50% per ciascuna Area, è avanzata 1 unità di resto e la richiesta è attribuire questa progressione all'AREA Operatori, che, durante la loro intera vita lavorativa, avranno l'opportunità di effettuare solo due progressioni economiche rispetto ai lavoratori delle altre Aree, che, in base al CCNL vigente, ne hanno a disposizione 5.

Tosches si dice d'accordo, ribadendo però che, accanto al 50% con questa contrattazione, il resto dei dipendenti dovrà beneficiare di una progressione economica con la successiva.

Pasqualone sostiene che la scelta di suddividere i dipendenti in un primo 50% dei dipendenti beneficiari della progressione lo si deve al fatto che, nel predisporre i criteri si è voluto seguire una interpretazione restrittiva operata dal Ministero dell'Economia. Ma anche lui sottolinea che, entro la prossima contrattazione 2024, tutti i dipendenti possano beneficiarne.

Interviene Di Primio, da remoto, per dire che anche lui è d'accordo ad impegnarsi affinché nella contrattazione 2023 il primo 50% dei dipendenti possa beneficiare di una progressione e che, comunque, nel biennio 2023-2024, tutti possano esserne beneficiari.

Di conseguenza, tutte le parti coinvolte si dicono d'accordo a tale impegno: 50% dei dipendenti nella contrattazione 2023 e il restante 50% in quella 2024.

L'Ente si impegna quindi a portare in contrattazione, non più tardi del mese di febbraio 2024, la possibilità del restante 50% a beneficiare della progressione orizzontale.

Dopo questo impegno reciproco, la discussione entra nel merito dei criteri per effettuare le progressioni economiche orizzontali nell'area.

Angela Fieni Angela, premette che la RSU è partita dall'art. 14 del CCNL 2019-2021 che definisce ben precise percentuali da cui l'accordo non ha potuto discostarsi:

- almeno il 40% per la media delle performance individuali degli ultimi tre anni;
- al massimo il 40% all'esperienza lavorativa;
- ulteriore 20% per titoli di studio vari.

Angela Fieni, commentando il testo dell'accordo raggiunto con la Direzione, sottolinea che il valore attribuito alla media delle performance lo si è voluto intenzionalmente neutro a causa di contenziosi sorti con alcuni dipendenti in merito alle loro schede di valutazione, dando a questo criterio un peso minimo ma, allo stesso tempo, assicurando il peso massimo per l'esperienza del lavoratore (40%)

Interviene Daniela Tinti per richiamare la nota inviata alla RSU e alle OO.SS. da 4 dipendenti dell'Ente in data 20 novembre. Tra le altre richieste e segnalazioni, i dipendenti chiedono, per la valutazione dei titoli di studio, di ammettere l'assegno di ricerca. I dipendenti segnalano la sentenza del Consiglio di Stato n. 932 del 09/02/2022 che indica come riferimento per la valutazione dei titoli nei concorsi pubblici l'European Qualification Framework.

Certamente tale riferimento va calato nella specifica realtà dell'Ente, e infatti si è giustamente deciso di ammettere a valutazione eventuali abilitazioni professionali.

Per analogia, ritenendo ugualmente utile per l'Ente le competenze che ne derivano, si chiede di ammettere l'assegno di ricerca. Altra richiesta dei dipendenti, con suddetta nota, è quella di alzare il tetto di 3 punti per i punteggi cumulabili, tetto considerato troppo restrittivo in relazione alla valorizzazione della formazione personale eventualmente conseguita"

Per Tosches è necessario contestualizzare i titoli di studio: le progressioni orizzontali devono essere intese come un riconoscimento al lavoro svolto dai dipendenti, senza dare quindi troppo peso ai titoli formativi di ognuno.

Di Primio interviene dicendo che se gli assegni di ricerca sono attinenti al lavoro fatto dal singolo dipendente, a questi va dato un giusto peso. È quindi necessario porre gli assegni di ricerca sullo stesso piano di tutti gli altri titoli.

Pasqualone interviene dicendo che con l'assegno di ricerca si fa riferimento ad altro, non è un titolo di studio come gli altri.

Dopo ulteriore discussione e messa ai voti la questione, la maggioranza dei convenuti decide di non inserire come titoli valutabili gli assegni di ricerca e di lasciare il tetto massimo a 3 punti. Il tavolo concorda sul dare maggior risalto ai titoli nell'ambito delle progressioni verticali.

I presenti approvano quindi l'accordo sui criteri per effettuare le progressioni orizzontali ex art.14 del CCNL 2019-2021.

La Direttrice FF passa quindi ad illustrare la proposta dell'amministrazione in merito ai criteri per effettuare le progressioni in deroga ex art. 18, comma 6, del CCNL 2019-2021.

La stessa sottolinea che è necessario approvarli al più presto poiché, in vista della imminente stabilizzazione dei quattro dipendenti a tempo determinato ex risorse Sisma 2016, se questa interviene l'Ente rischia di perdere un posto di funzionario in deroga.

La discussione si sviluppa quindi sui dettagli della proposta e vengono presentati alcuni emendamenti migliorativi riguardo punteggi e criteri.

Questi vengono discussi e approvati all'unanimità dei presenti.

Prima della conclusione dell'incontro, Tosches della FP Cisl, in considerazione del fatto che - nella contrattazione in discussione - avrà luogo l'ulteriore recupero delle somme indebitamente percepite a seguito di erronei appostamenti nei fondi produttività 2006-2011, chiede alla Direttrice cosa intende fare l'Ente per ottenere il recupero delle somme dovute dai dipendenti non più in servizio.

La Direttrice, a seguito di una ricognizione di quanto effettuato in passato, si impegna ad inviare al più presto una nuova richiesta di restituzione delle somme dovute da parte dei dipendenti in servizio.

La riunione si conclude quindi alle ore 14:00

Reso in Assergi, 21 novembre 2023

IL DIRETTORE FF Avv. Elsa Olivieri

L'Ufficio Personale Pier Francesco Galgani

Le RSU dell'Ente

- Sabrina De Simone
- Angela Fieni
- Daniela Tinti

Le OOSS:

- Anthony Pasqualone, FP CGIL L'Aquila
- Mauro Pettinaro, FP CGIL Teramo
- Giampiero Picciani, FP CISL
- Michele Tosches, FP CISL
- Silvio Di Primio, USB

ENTE PARCO NAZIONALE DEL GRAN SASSO E MONTI DELLA LAGA



Contratto Collettivo Decentrato Integrativo di Ente
ECONOMICO 2023

Verbale su ipotesi accordo

Contratto Collettivo Decentrato Integrativo di Ente Anno 2023

L'anno 2023, il giorno 21 del mese di novembre 2023 alle ore 11:00 presso la sede legale del Parco Nazionale del Gran Sasso e Monti della Laga di Assergi (AQ), si sono riuniti, giusta convocazione disposta con nota prot. n. 11959/2023 del 13/11/2023:

La Direzione

Fto Elsa Olivieri

Firma

Le Organizzazioni Sindacali

Firma

CISL FP

Fto. Michele Tosches

CISL FP

Fto. Giampiero Picciani

FP CGIL L'Aquila

Fto. Anthony Pasqualone

FP CGIL Teramo

Fto. Mauro Pettinaro

USB PI

Fto. Silvio Di Primio

UIL PA

CONFSAL UNSA

FLP

CONFINTESA FP

LA RSU dell'Ente

Firma

Fto. Sabrina De Simone

Fto. Angela Fieni

Fto. Daniela Tinti

le parti, al termine della riunione, hanno sottoscritto il presente verbale di ipotesi di accordo integrativo relativo all'anno 2023 per il personale non dirigente dell'Ente Parco Nazionale del Gran Sasso e Monti della Laga.

ART. 1 DECORRENZA E DURATA DEL CONTRATTO

Il presente Contratto Integrativo di Ente ha validità per il periodo 01/01/2023 - 31/12/2023.

Lo stesso viene inviato, unitamente alla relazione tecnico finanziaria al Collegio dei Revisori dei Conti, per il controllo di compatibilità dei costi così come previsto dall'art. 5 del CCNL normativo 1998/2001, entro 10 giorni dalla sottoscrizione.

Trascorsi 15 giorni senza rilievi da parte del Collegio, il Contratto integrativo entra in vigore in via definitiva, ai sensi dell'art.8, comma 6 del CCNL Funzioni Centrali 2019-2021.

ART. 2

COSTITUZIONE DEL FONDO PER LE POLITICHE DI SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE E PER LA PRODUTTIVITÀ

Il Fondo unico per i trattamenti accessori per l'anno 2023, relativo al personale non dirigente è stato determinato nel rispetto delle disposizioni di CCNL di comparto e della normativa vigente, in particolare il CCNL Comparto Funzioni Centrali 2016-2018 ed il successivo CCNL Comparto Funzioni Centrali 2019-2021, sottoscritto in data 9 maggio 2022.

Il predetto Fondo ammonta ad € **210.020,13** ed è finalizzato a promuovere reali e significativi miglioramenti dei livelli di efficienza ed efficacia dell'amministrazione e ad incrementare la qualità dei servizi.

La parte più significativa del Fondo di Ente è utilizzata per:

- il finanziamento delle progressioni all'interno delle aree;
- la quota annuale del TFR a carico del Fondo;
- l'assegnazione di compiti che comportino specifiche responsabilità;
- l'erogazione degli incentivi da attribuire per la remunerazione degli obiettivi e programmi di incremento della produttività (produttività collettiva)

Le risorse che costituiscono il Fondo sono quantificate nella Tab. 1 seguente:

Tab.1

RISORSE STABILI - Art.49, comma 1 CCNL 2019 - 2021		
Descrizione voci di costituzione del Fondo	Importo 2023	Note
Art.76 comma 2 CCNL 2016 -2018 Fondo Anno 2017, certificato dal Collegio dei Revisori dei Conti nel verbale n. 237/2018	210.203,00	L'art.49 stabilisce : "La parte stabile del Fondo risorse decentrate di ciascuna amministrazione continua ad essere costituita dalle risorse di cui all'art. 76, commi 2 e 3, del CCNL del 12 febbraio 2018."
Decurtazioni di parte stabile		
Art. 1, comma 456 Legge 147/2013	-25.357,00	
Altra decurtazione per errata imputazione risorse risparmio part time su risorse stabili	-1.872,00	
art.1, comma 236, Legge 208/2015	-125,00	
art.1, comma 236, Legge 208/2015	-7.273,00	
<i>Totale decurtazioni di parte stabile</i>	<i>-34.627,00</i>	

RISORSE STABILI 2017 = IMPORTO UNICO CONSOLIDATO ANNO 2022	175.576,00	
INCREMENTI RISORSE STABILI ai sensi dell'art.76 comma 3 del CCNL 2016-2018 in quanto richiamato dall'art.49, comma 1 del CNL 2019-2021		
Descrizione voci di costituzione del Fondo	Importo 2023	Note
art. 89, comma 5 CCNL 2016-2018 in quanto richiamato dall'art.76,comma 3, lett. a) (0,49% del monte salari 2015)	6.834,43	Risorse non soggette al limite ex art.23,comma 2 D.Lgvo 75/2017 così come stabilito in dichiarazione congiunta n.4 al CNL 2016/2018, dal parere ARAN CFC 19 e dall'art.11 del D.L. 14 dicembre 2018, n.135 , convertito dalla Legge 11 febbraio 2019,n.12
art. 76, comma 3, lett. b, CCNL 2016-2018 (Ria annuali non più corrisposte al personale cessato dal servizio: quota riferita alle cessazioni anno 2018)	3,03	Risorse soggette a limite Negli anni 2020, 2021 e 2022 non sono avvenute cessazioni di personale con RIA.
art. 76, comma 3, lett. b, CCNL 2016-2018 21 (Ria annuali non più corrisposte al personale cessato dal servizio: quota riferita alle cessazioni anno 2019)	37,66	
Art.76, comma 3, lett.c) (Incremento per indennità di Ente per personale cessato dal servizio)	4.574,16	Risorse soggette a limite
Incrementi di dotazione organica e servizi all'utenza. Art.49,comma 4 del CCNL 2019-2021 Art.76,comma 4 del CCNL 2016-2018 Art.89,comma 2,lett.a) del CCNL 2016-2018 Art.4,comma 10 del CCNL EPNE del 14 marzo 2001	6.871,73	incremento (indennità di Ente + quota TFR a carico Fondo) relativo a n.2 unità di personale assunto per costituzione ufficio sisma. Risorse non soggette a limite ex art.23,comma 2 D.Lgvo 75/2017 in quanto assunzioni predisposte ai sensi del D.L. 189 del 2016 e L.145/2018
TOTALE DEGLI INCREMENTI RISORSE da CCNL 2016/2018	18.321,00	0,00
INCREMENTI RISORSE STABILI da CCNL 2019 - 2021		

Descrizione voci di costituzione del Fondo	Importo 2023	Note
Art.49, comma 3 : 0,81% del monte salari anno 2018	10.259,41	Il monte salari è stato determinato sulla base di quanto stabilito nel parere ARAN EPNE 141. Risorse non soggette a limite così come previsto dall'art.23,comma 2 D.Lgvo 75/2017
TOTALE INCREMENTI RISORSE STABILI da CCNL 2019 - 2021	10.259,41	
RISORSE STABILI TOTALI	204.156,41	
RISORSE VARIABILI		
Descrizione voci di costituzione del Fondo	Importo 2023	Note
Art.49, comma 8 del CCNL 2019/2021: 0,22% del monte salari 2018	2.786,51	Risorse non soggette a limite non soggette a limite per espressa previsione contrattuale
TOTALE RISORSE VARIABILI	2.786,51	
VERIFICA DEL LIMITE EX ART.23,COMMA 2 DEL D.LGS 75/2017		
<i>Importo unico consolidato 2017</i>	175.576,00	
<i>Risorse stabili soggette a limite</i>	4.614,85	
<i>Risorse variabili soggette a limite</i>	0,00	
<i>Importo del Fondo da sottoporre a verifica del limite</i>	180.190,85	
<i>Importo del Fondo 2016 = limite da rispettare</i>	175.576,00	<i>non 2016 non sono state appostate risorse variabili per cui il Fondo era costituito solo da risorse stabili</i>
Decurtazione per allineamento al fondo 2016	-4.614,85	
DETERMINAZIONE DEL FONDO RISORSE DECENTRATE		

Risorse stabili solo soggette a limite (€ 175.576 + € 3,03+ € 37,66=€ 180.190,85) e variabili solo soggette al limite (€ 3.893,01) al netto della decurtazione (€ 8.507,86) per riallineamento al limite ex art.23 c. 2 dlgs 75/2017	175.576,00	
Incremento di risorse stabili non soggette limite da CCNL 2016 - 2018 (€ 6.834,43 + € 6.873,73)	13.706,16	
Incremento di risorse stabili non soggette limite da CCNL 2019 - 2021	10.259,41	
Risorse variabili non soggette a limite	2.786,51	
TOTALE FONDO 2023	202.328,07	
Art.49, comma 5, CCNL 2019/2021 economie non utilizzate del Fondo 2022	7.692,06	
TOTALE FONDO 2023	210.020,13	

ART. 3

UTILIZZO DEL FONDO PER LE POLITICHE DI SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE E PER LA PRODUTTIVITÀ

Il sistema di incentivazione dell'Ente è basato sul Piano della Performance, redatto dal Direttore e approvato dal Consiglio Direttivo dell'Ente.

Le parti danno atto che, ai sensi del Dlgs 27 ottobre 2009 n° 150, l'attribuzione degli incentivi (produttività) avviene in base a principi di selettività e di meritocrazia, secondo i criteri stabiliti dallo stesso Dlgs. N°150/2009, in relazione al raggiungimento degli obiettivi gestionali definiti nel "Piano della Performance" relativi all'anno 2022, tenuto conto, altresì del sistema di misurazione e valutazione dei dipendenti, mediante opportuna differenziazione tra le categorie di appartenenza.

Nel corso dell'anno il Direttore, quale unico Dirigente, provvede alla verifica ed al monitoraggio dello stato di attuazione del Piano. A sua volta, l'OIV, in attuazione di quanto disposto dall'art. 14 del DLgs n° 150/2009 procede al monitoraggio del funzionamento complessivo della performance dell'Ente Parco ed elabora la relazione sullo stato dello stesso.

A seguito delle predette verifiche il Direttore procede alla valutazione dei singoli dipendenti predisponendo le relative schede a seguito del contratto integrativo di Ente 2022.

Il fondo di cui al precedente art. 2 viene ripartito in funzione delle diverse finalità come Tab 2 che segue:

Tab. 2

DETERMINAZIONE RISORSE STABILI UTILIZZABILI		
Risorse stabili <u>non soggette</u> a limite		
Descrizione voci di costituzione del Fondo	Importi	Riferimenti CCNL
art. 89, comma 5 CCNL 2016-2018 in quanto richiamato dall'art.76,comma 3, lett. a) (0,49% del monte salari 2015)	6.834,43	

Incrementi di dotazione organica e servizi all'utenza. Art.49,comma 4 del CCNL 2019-2021 Art.76,comma 4 del CCNL 2016-2018 Art.89,comma 2,lett.a) del CCNL 2016-2018 Art.4,comma 10 del CCNL EPNE del 14 marzo 2001	6.871,73	
Art.49, comma 3, del CCNL 2019-2021 : 0,81% del monte salari anno 2018	10.259,41	
Totale risorse stabili non soggette a limite	23.965,57	
Risorse stabili soggette a limite		
RISORSE STABILI 2017 = IMPORTO UNICO CONSOLIDATO ANNO 2022	175.576,00	
art. 76, comma 3, lett. b, CCNL 2016-2018 (Ria annuali non più corrisposte al personale cessato dal servizio: quota riferita alle cessazioni anno 2018)	3,03	
art. 76, comma 3, lett. b, CCNL 2016-2018 (Ria annuali non più corrisposte al personale cessato dal servizio: quota riferita alle cessazioni anno 2019)	37,66	
Art.76, comma 3, lett.c) del CCNL 2016-2018 (Incremento per indennità di Ente per personale cessato dal servizio)	4.574,16	
Totale risorse stabili soggette a limite	180.190,85	
Quota parte della decurtazione per riallineamento al Fondo 2016 applicata al totale delle risorse stabili soggette a limite	-4.613,88	Importo derivante dall'applicazione della quota del 97,24 % all'importo totale della decurtazione di € 18.277,32.L'aliquota è stata determinata dal rapporto del totale delle risorse stabili soggette a limite, pari ad € 188.503,01 sull'importo del Fondo da sottoporre a varifica di € 193.853,32
TOTALE GENERALE DELLE RISORSE STABILI DISPONIBILI PER LA CONTRATTAZIONE	199.542,53	
UTILIZZI STABILI NON CONTRATTABILI		
Descrizione voci di utilizzo del Fondo	Importi	Riferimenti CCNL
Indennità di Ente personale a tempo indeterminato	48.699,31	Art.26, comma 5 del CCNL 9/10/2003 in quanto richiamato dall'art.89,comma1, lett.a) del CCNL 2016/2018 la cui vigenza per il triennio 2019-2021 è stabilita dall'art.58 del CCNL 2019-2021
Indennità di Ente personale a tempo determinato per l'attivazione di nuovi servizi	6.427,58	Art.26, comma 5 del CCNL 9/10/2003 in quanto richiamato dall'art.89,comma1, lett.a) del CCNL 2016/2018 la cui vigenza per il triennio 2019-2021 è stabilita dall'art.58 del CCNL 2019-2021

Differenziali stipendiali in essere all'entrata in vigore del CCNL 2019-2021	17.255,20	art.50,comma 2, lett.f) CCNL 2019-2021
Quota annuale TFR a carico del Fondo personale a tempo determinato assunto per l'attivazione di nuovi servizi	444,15	applicazione dell'art.89, comma 2,lett.g) del CCNL 2016/2018 che rinvia all'art.35,comma 4 del CCNL 1/10/2007 così come previsto dall'art.58,comma 2 del CCNL 2019-2021
Quota annuale TFR a carico del Fondo personale a tempo indeterminato	3.365,12	applicazione dell'art.89, comma 2,lett.g) del CCNL 2016/2018 che rinvia all'art.35,comma 4 del CCNL 1/10/2007 così come previsto dall'art.58,comma 2 del CCNL 2019-2021
Totale utilizzi stabili non contrattabili	76.191,36	
TOTALE DELLE RISORSE STABILI DISPONIBILI PER FINANZIARE UTILIZZI VARIABILI	123.351,17	
DETERMINAZIONE RISORSE VARIABILI DISPONIBILI PER LA CONTRATTAZIONE		
Risorse variabili <u>non soggette</u> a limite disponibili per la contrattazione		
Art.49, comma 8 del CCNL 2019/2021: 0,22% del monte salari 2018	2.786,51	
Totale risorse variabili non soggette a limite disponibili per la contrattazione	2.786,51	
Risorse variabili <u>soggette</u> a limite disponibili per la contrattazione		
Art.49, comma 5, CCNL 2019/2021 disponibilità residue non utilizzate del Fondo 2021	7.692,06	
Quota parte della decurtazione per riallineamento al Fondo 2016 applicata al totale delle risorse variabili soggette a limite	- 0,97	Importo derivante dall'applicazione della quota del 2,76% all'importo totale della decurtazione di € 18.277,32.L'aliquota è stata determinata dal rapporto del totale delle risorse variabili soggette a limite, pari ad € 5.350,32 sull'importo del Fondo da sottoporre a verifica di € 193.853,32
Totale risorse variabili soggette a limite disponibili per la contrattazione	7.691,09	
Totale delle risorse stabili e variabili disponibili per utilizzi variabili	133.828,76	Importo dato dalla somma dell'importo di € 121.846,36, relativo al totale delle risorse stabili (€ 190,227,34) che residuano dopo l'utilizzo per le destinazioni non contrattabili € 68.380,98), con € 13.045,92 relativo alle risorse variabili non soggette a

		limite ed € 4.845,87 relativo alle risorse variabili soggette a limite
UTILIZZI CONTRATTABILI		
Indennità correlate alle condizioni di lavoro: indennità maneggio buoni carburante cartacei	620,00	Art.50, comma 2, lett. d) del CCNL 2019-2021
Indennità correlate alle condizioni di lavoro: indennità di cassa economale	620,00	Art.50, comma 2, lett. d) del CCNL 2019-2021
Indennità correlate alle condizioni di lavoro: indennità consegnatario beni mobili	620,00	Art.50, comma 2, lett. d) del CCNL 2019-2021
Progressioni economiche all'interno delle Aree (somma a disposizione calcolata sulla dotazione organica di diritto approvata con Delibera n. 26/2022 del 30 giugno 2022)	19.100,00	Art.14, comma 2 del CCNL 2019-2021
Compenso per la performance organizzativa e individuale dipendenti a tempo indeterminato ed a tempo determinato	112.868,77	Art.50, comma 2, lett. a) e b) del CCNL 2019-2021
Totali utilizzi contrattati	133.828,77	
Totale generale degli utilizzi del Fondo	210.020,13	

1) **Indennità per mansioni particolari**

Ai dipendenti che a seguito di specifico provvedimento dell'Ente sono tenuti, nell'ambito delle proprie mansioni al maneggio di denaro o titoli equiparabili (esempio buoni carburante, valori bollati, consegnatario beni mobili, ecc...) è riconosciuta un'indennità mensile lorda pari a € 51,65.

- 2) **Indennità per Posizione Organizzative e Professionali - Area Funzionari** per l'anno 2022, un importo massimo di € 0 del Fondo di cui all'articolo 3 del presente contratto;
- 3) **Indennità di Specifiche Responsabilità - Area Assistenti** per l'anno 2022, un importo massimo di € 0 del Fondo di cui all'articolo 3 del presente contratto.

ART. 4

In data 21/11/2023 la Direzione ha firmato con i rappresentanti sindacali un Verbale di Accordo (si allega) con cui le parti hanno concordato quanto segue:

Il recupero delle somme percepite a seguito di erronei appostamenti nella costituzione dei Fondi trattamenti accessori del personale non dirigente per le annualità 2006 – 2011 verrà effettuato contestualmente alla liquidazione della produttività dell'anno di riferimento.

Il recupero sarà essere commisurato alla somma effettivamente percepita in eccesso da ogni singolo lavoratore.

Successivamente all'accordo, la Direzione provvederà a notificare ai dipendenti interessati la somma da restituire per ciascun anno e le modalità di calcolo della stessa.

Ogni anno, fino al 2024, le parti aggiungeranno, ad ogni ipotesi di contrattazione integrativa, un ulteriore accordo sindacale che stabilirà l'importo da restituire secondo la seguente scansione temporale:

Anno da rettificare	Anno di recupero	Importo da recuperare €
2006	2019	1.247,60
2007	2020	1.289,41
2008	2021	3.322,84
2009	2022	3.536,01
2010	2023	17.290,92
2011	2024	4.415,34
	TOTALE	31.102,14

Le parti hanno convenuto che se fino al 2024, interverranno normative più favorevoli ai dipendenti, queste saranno prontamente recepite, modificando di conseguenza gli importi dovuti secondo la tabella di cui sopra.

Le quote da restituire da parte dei dipendenti già cessati alla data odierna o che cesseranno fino al 2024 saranno acquisite tramite le procedure di recupero coattivo previste dalla vigente legge.

L'Accordo, firmato il 21 novembre 2023, per l'anno 2023, ha stabilito che l'importo da recuperare ai soli lavoratori in servizio, relativo all'errata contrattazione anno 2010, è pari a complessivi € **6105,92**.

La restante parte, fino all'importo complessivo di € 17.290,92, di cui alla tabella che precede, verrà recuperata ai dipendenti non più in servizio (cessati per mobilità o per quiescenza) tramite le procedure di recupero coattivo previste dalla vigente legge.

ART. 5

NORMA FINALE

Per quanto non previsto nel presente accordo si rinvia alle norme del CCNL per il personale non dirigente del comparto Funzioni Centrali e alla vigente normativa.

Allegati

- Normativo 2023;
- Verbale di Accordo Sindacale 2023.

Parte Normativa Contratto integrativo 2023

Premesse

VISTO il decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 e successive modificazioni ed integrazioni, concernente le disposizioni generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche;

VISTO il decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 e successive modificazioni, concernente l'attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni ed in particolare l'articolo 23, commi 1 e 2;

VISTO il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro relativo al personale del comparto funzioni centrali per il triennio 2019-2021 ed in particolare l'art. 14, che prevede gli sviluppi economici all'interno delle aree definendo i criteri e le procedure per la loro realizzazione e rinviando la relativa attuazione alla contrattazione integrativa di amministrazione;

VISTO l'accordo sindacale sottoscritto il 20 dicembre 2022 sulle famiglie professionali.

Progressioni economiche all'interno delle Aree

Art.1.

Al fine di valorizzare il maggior grado di competenza professionale progressivamente acquisito dai dipendenti nello svolgimento delle funzioni proprie dell'area e della famiglia professionale di appartenenza, come individuate nell'Accordo Sindacale sottoscritto il 20/12/2022, si dà attuazione all'articolo 14 del CCNL 2019-2021, il quale prevede che ai dipendenti possono essere attribuiti, nel corso della vita lavorativa, uno o più "differenziali stipendiali" di pari importo, da intendersi come incrementi stabili dello stipendio, che si configurano come progressioni economiche all'interno dell'area ai sensi dell'articolo 52, comma 1-bis, del Decreto legislativo 165 del 2001 e non determinano l'attribuzione di mansioni superiori.

Art.2.

La misura annua lorda del "differenziale stipendiale" per ciascuna Area del sistema di classificazione, nonché il numero massimo di "differenziali stipendiali" attribuibili a ciascun dipendente per tutto il periodo in cui permanga l'inquadramento nella medesima Area, sono stabiliti nella tabella 1 del CCNL 2019-2021 che di seguito si riporta.

AREA	Misura annua lorda differenziale stipendiale	Numero massimo differenziali attribuibili
Funzionari	€ 2.250	5
Assistenti	€ 1.250	5
Operatori	€ 800	2

Art.3.

- a. L'attribuzione dei "differenziali stipendiali" avviene mediante procedura selettiva in relazione alle risorse del Fondo risorse decentrate destinate a tale finalità.

- b. L'impegno delle parti sarà sempre quello di ripartire equamente le risorse che si renderanno disponibili nel Fondo risorse decentrate destinate a tale finalità, in modo da riconoscere le progressioni economiche in proporzione al numero dei dipendenti presenti in ciascuna Area.

Art. 4.

Per essere ammessi alla procedura selettiva i lavoratori non devono aver beneficiato negli ultimi due anni di alcuna progressione economica; ai fini della verifica del predetto requisito si tiene conto delle date di decorrenza delle progressioni economiche effettuate. È inoltre condizione necessaria l'assenza, negli ultimi due anni, di provvedimenti disciplinari superiori alla multa o, per le fattispecie previste dall'articolo 43 (Codice disciplinare), comma 3, lettera f), CCNL 2019-2021, al rimprovero scritto.

Art. 5.

Non è possibile attribuire più di un "differenziale stipendiale" a dipendente per ciascuna procedura selettiva.

Art. 6.

Nel rispetto di quanto stabilito all'art. 3 comma b, i "differenziali stipendiali" sono attribuiti, per l'anno 2023, in coerenza con le risorse previste per la copertura finanziaria (19.100 €). Le progressioni riguarderanno il 50% degli aventi diritto, ossia i dipendenti a tempo indeterminato in servizio al 1° gennaio 2023 come indicato nella seguente tabella:

AREE	PERSONALE IN SERVIZIO a tempo indeterminato al 1° gennaio 2023	PERSONALE SENZA PROGRESSIONE ECONOMICA NEGLI ULTIMI 2 ANNI	DESTINATARI DELLA PROGRESSIONE ECONOMICA 2023	VALORE ANNUALE FASCIA	COSTO ANNUALE
FUNZIONARI	3	3	1	€ 2250	€2.250
ASSISTENTI	19	19	9	€ 1250	€11.250
OPERATORI	13	13	7	€ 800	€5.600
TOTALI	35	35	17		€ 19.100

Applicando le progressioni orizzontali sulla **dotazione organica di diritto** deliberata e approvata con **Delibera del Consiglio Direttivo n.45 del 23/12/ 2022 "Approvazione Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2022-2024"** le progressioni al 50 % vengono evidenziate nella tabella seguente:

AREE	DOTAZIONE ORGANICA DI DIRITTO	PROGRESSIONE ECONOMICA POTENZIALE 50%	VALORE ANNUALE FASCIA	COSTO POTENZIALE ANNUALE
FUNZIONARI	7	3	€ 2250	€ 6.750
ASSISTENTI	24	12	€ 1250	€ 15.000
OPERATORI	3	1	€ 800	€ 800
TOTALI	34	17		€ 22.550

Pertanto, l'Ente riesce a garantire le progressioni economiche al personale di fatto in servizio all'Ente nel rispetto della percentuale del 50% della dotazione organica di diritto (pari a n. **17** posizioni) e con un costo pari ad **€ 19.100** che non sfiora il plafond massimo potenziale spendibile con la dotazione organica di diritto, che corrisponde ad **€ 22.250**.

ART. 7

La graduatoria dei partecipanti alla procedura selettiva sarà definita in base ai seguenti criteri:

- 1) Media delle ultime 3 valutazioni individuali: **peso 40%**
 - a. Da 70 a 80 % : 0 punti
 - b. Da 80 a 90 %: 10 punti
 - c. Da 90 a 100 %: 20 punti

- 2) Esperienza professionale maturata alla data del 31 dicembre 2022: **peso 40%**
 - a. 0,1 punto per ogni mese di servizio, anche precedentemente prestato a tempo determinato presso l'Ente.

- 3) Ulteriori criteri correlati alle capacità culturali e professionali: **peso 20%**

Punteggi non cumulabili:

 - a. 3 punti: diploma di scuola secondaria di primo grado (ex licenza media);
 - b. 6 punti: diploma di qualifica professionale conseguito alla fine di un corso di studi di durata triennale;
 - c. 12 punti: diploma di scuola secondaria di secondo grado, conseguito alla fine di un corso di studi di durata almeno quadriennale (Ex diploma di maturità);
 - d. 16 punti: laurea triennale o titoli equipollenti/equiparati;
 - e. 20 punti: diploma di Laurea v.o./Laurea specialistica/Laurea magistrale o titoli equipollenti/equiparati;

Punteggi cumulabili fino a max 3 punti:

 - a. 1 punto master I livello conseguito presso istituzioni Universitarie pubbliche o private e presso scuole di amministrazione pubblica
 - b. 2 punti master II livello conseguito presso istituzioni Universitarie pubbliche o private e presso scuole di amministrazione pubblica
 - c. 3 punti per Dottorato di Ricerca
 - d. 3 punti per l'abilitazione professionale con superamento di esame di stato
 - e. 3 punti specializzazione post-laurea

I titoli di cui sopra saranno valutabili solo se attinenti alle mansioni connesse alla progressione economica.

- 4) Non conseguimento di progressioni economiche da oltre sei anni: punteggio aggiuntivo pari al 3% della somma dei punteggi ottenuti con l'applicazione dei criteri di cui ai punti 2 e 3.

Art. 8

In caso di parità di punteggio, la priorità andrà al dipendente con la maggior anzianità di servizio e in caso di ulteriore parità al dipendente anagraficamente più anziano.

Art. 9

Le progressioni economiche sono attribuite con decorrenza 1° gennaio dell'anno di sottoscrizione definitiva del contratto integrativo di riferimento.

Verbale di Accordo Sindacale

Il giorno 21 novembre 2023 alle ore 11,00, presso la sede del Parco Nazionale del Gran Sasso e Monti della Laga in Assergi (AQ), si sono incontrati:

In rappresentanza dell'Ente Parco

In rappresentanza di CISL FP

In rappresentanza di FP CGIL

In rappresentanza di UIL PA

In rappresentanza di CONFSAL UNSA

In rappresentanza di FLP

In rappresentanza di USB PI

In rappresentanza di CONFINTESA FP

Per deliberare sul recupero delle somme percepite dai dipendenti a seguito di erronei appostamenti nei Fondi per la contrattazione integrative 2006-2011.

Premesso

Tra il 24 settembre 2012 e l'8 novembre 2012 l'Ente Parco è stato interessato da una verifica amministrativa – contabile condotta da funzionari dei Servizi Ispettivi di Finanza Pubblica del Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato;

Nella successiva Relazione Ispettiva, acquisita al protocollo dell'Ente, con il numero 6663 del 6 giugno 2013, tra i rilievi evidenziati figuravano alcuni errori nella costituzione dei Fondi trattamenti accessori del personale non dirigente per le annualità 2006 – 2011;

Il Ministero dell'Economia e delle Finanze, con nota prot. n. 9732 del 19 luglio 2016, formalizzava, in maniera definitiva i rilievi riguardanti la costituzione del Fondo trattamento accessorio dei dipendenti con qualifica non dirigenziale come segue:

rilievo n.13: erronea determinazione del monte salari utilizzato come base di calcolo dell'aumento del Fondo previsto, nella misura dello 0,69% dall'articolo 5, comma 1 del CCNL 1° ottobre 2007. In particolare, si è posta la necessità di 13) a: provvedere al recupero di euro 2.002,38 relativamente all'incremento derivante dalla correzione del monte salari dell'anno 2003; 13 b) complessivi euro 15.914,04 per errato calcolo del monte salari 2005;

rilievo n.14: erronea determinazione delle riduzioni da apportare al fondo trattamento accessorio per complessivi euro 9.435,42 a partire dall'anno 2004;

rilievo n.15: ingiustificato appostamento sul Fondo anno 2010 di euro 17.988,43 operato dall'Ente ai sensi dell'articolo 67, comma 5 della L.133/2008;

in base ai suddetti rilievi il totale da restituire ammontava a un totale di € 45.340,27.

Il MEF, considerato il lungo tempo trascorso, dichiarava conclusa la stessa trattazione, ferme restando le eventuali diverse valutazioni della competente Procura Regionale della Corte dei Conti;

il Collegio dei Revisori dei Conti, in data 27 giugno 2018, con verbale n. 233, prendeva atto del mancato adeguamento dell'Ente alla prescrizione del Mef sul recupero delle somme percepite dai dipendenti a seguito di erronei appostamenti nei Fondi per la contrattazione integrative 2006-2011, sollecitando la definizione della controversia;

il Collegio dei Revisori, con nota n. 406 del 13 gennaio 2020, ribadiva che nella ipotesi di contrattazione integrativa 2019, non si era tenuto conto della necessità di avviare il recupero delle somme percepite dai dipendenti a seguito di erronei appostamenti nel Fondo trattamento accessorio per il personale negli anni 2006-2011, come risulta dalla verifica dell'Igop del 2012, necessità ribadita più volte nel corso del tempo dal MEF, tra cui la nota Prot. n. 60786 del 18 luglio 2016;

in base alla prevalente giurisprudenza, ad esempio, Sent. Consiglio di Stato n. 4851 del 20 ottobre 2017, ripetere le somme indebitamente corrisposte ai dipendenti pubblici è un atto dovuto che non lascia all'Amministrazione alcuna discrezionale facultas agendi e anzi, configura il mancato recupero delle somme illegittimamente erogate come danno erariale;

l'art. 40, comma 3 quinquies del Decreto Legislativo n. 165 del 30 marzo 2001, laddove evidenzia che "in caso di superamento di vincoli finanziari accertato da parte delle sezioni regionali di controllo della Corte dei conti, del Dipartimento della funzione pubblica o del Ministero dell'economia e delle finanze è fatto altresì obbligo di recupero nell'ambito della sessione negoziale successiva, con quote annuali e per un numero massimo di annualità corrispondente a quelle in cui si è verificato il superamento di tali vincoli. Al fine di non pregiudicare l'ordinata prosecuzione dell'attività amministrativa delle amministrazioni interessate, la quota del recupero non può *eccedere il 25 per cento* delle risorse destinate alla contrattazione integrativa.

L'Ente ha provveduto ad un accertamento degli importi da recuperare dal personale ancora in servizio, al netto di quanto dovuto dal personale cessato al 31 dicembre 2019, e delle somme di coloro che hanno già provveduto volontariamente alla restituzione di quanto percepito in eccesso, secondo la seguente tabella:

Anno da rettificare	Importo da recuperare €
2006	1.247,60
2007	1.289,41
2008	3.322,84
2009	3.536,01
2010	17.290,92
2011	4.415,34

	31.102,14

In data 4 marzo 2020, l'Ente Parco e le rappresentanze sindacali avevano firmato un accordo sindacale in merito al recupero degli erronei appostamenti relativi al contratto integrativo 2006, da effettuarsi nell'ambito della liquidazione della produttività dell'anno 2019.

In data 1° marzo 2021, l'Ente Parco e le rappresentanze sindacali avevano firmato un accordo sindacale in merito al recupero degli erronei appostamenti relativi al contratto integrativo 2007, da effettuarsi nell'ambito della liquidazione della produttività dell'anno 2020.

In data 15 luglio 2022, l'Ente Parco e le rappresentanze sindacali avevano firmato un accordo sindacale in merito al recupero degli erronei appostamenti relativi al contratto integrativo 2008, da effettuarsi nell'ambito della liquidazione della produttività dell'anno 2021.

In data 20 dicembre 2022, l'Ente Parco e le rappresentanze sindacali avevano firmato un accordo sindacale in merito al recupero degli erronei appostamenti relativi al contratto integrativo 2009, da effettuarsi nell'ambito della liquidazione della produttività dell'anno 2022.

Le parti si accordano

affinché il recupero delle somme percepite a seguito di erronei appostamenti nella costituzione dei Fondi trattamenti accessori del personale non dirigente per le annualità 2006 – 2011, non venga effettuata tramite la richiesta di restituzione una tantum delle somme spettanti ad ognuno dei dipendenti ancora in servizio, ma avvenga contestualmente alla liquidazione della produttività dell'anno di riferimento.

Il recupero dovrà essere commisurato alla somma effettivamente percepita in eccesso da ogni singolo lavoratore.

In tale prospettiva alla firma del presente accordo si rende necessario una successiva notifica ai dipendenti interessati della somma da restituire per ciascun anno e le modalità di calcolo della stessa.

Ogni anno, fino al 2024, le parti aggiungeranno, all'ipotesi di contrattazione integrativa, un ulteriore accordo sindacale che stabilirà l'importo da restituire per tutti i dipendenti interessati (in servizio o cessati per qualsiasi motivo), secondo la seguente scansione temporale:

Anno da rettificare	Anno di recupero	Importo da recuperare €
2006	2019	1.247,60
2007	2020	1.289,41
2008	2021	3.322,84
2009	2022	3.536,01

2010	2023	17.290,92
2011	2024	4.415,34
	TOTALE	31.102,14

Le parti convengono che se, dal 2021 al 2024, interverranno normative più favorevoli ai dipendenti, queste saranno prontamente recepite, modificando di conseguenza gli importi dovuti secondo la tabella di cui sopra.

Le quote da restituire da parte dei dipendenti già cessati alla data odierna o che cesseranno fino al 2024 saranno acquisite tramite le procedure di recupero coattivo previste dalla vigente legge.

- **Decorrenza**

Il presente accordo vale per l'anno 2023 e l'importo da recuperare ad ogni singolo lavoratore, attualmente in servizio, è pari a complessivi € 6105,92, come specificato in dettaglio nella tabella allegata (All.1).

La restante parte, fino ad arrivare all'importo complessivo di € 17.290,92, sarà recuperata ai lavoratori non più in servizio tramite le procedure di recupero coattivo previste dalla vigente legge.

per L'Ente

per le **OO.SS.**

per le **RSU**

Avv. Elsa Olivieri

CGIL FP

Dott.ssa Sabrina De Simone

Dott. Pier Francesco Galgani

CISL FP

Dott.ssa Angela Fieni

USB FP

Dott.ssa Daniela Tinti

immediatamente inferire a quella messa a concorso di cui al CCNL comparto Enti Pubblici Non Economici ed eventualmente nella precedente area B di cui al CCNL comparto Enti Pubblici non Economici 1998/2001, art.13 o in area equivalente di altro comparto. Ai fini del calcolo dell'esperienza professionale si tiene conto della decorrenza economica dell'inquadramento. L'esperienza professionale è valutata anche se maturata in posizione di aspettativa, comando, distacco o fuori ruolo o altra posizione giuridica presso la stessa pubblica amministrazione.

Titolo di studio

1. Il punteggio massimo conseguibile per la valutazione del titolo di studio, previsto quale requisito di accesso, è di **25 punti**.

2. Per il titolo di studio posseduto alla data di scadenza per la presentazione delle domande di partecipazione al presente bando, sono attribuiti i seguenti punteggi:

a) diploma di scuola secondaria di secondo grado o di istruzione professionale (quadriennale/quinquennale): **20 punti**;

b) diploma universitario, laurea breve (triennale) o di primo livello: **22 punti**;

c) laurea magistrale, specialistica o vecchio ordinamento: **25 punti**.

3. È valutato il **titolo di studio più elevato posseduto** dal/dalla candidato/a.

4. Sono valutabili i titoli di studio stranieri -ossia rilasciati da enti non italiani, ma riconosciuti dallo Stato estero ove ha sede l'ente che ha emesso il titolo - purché abbiano ottenuto, entro la data di scadenza di presentazione della domanda di partecipazione al presente bando, il riconoscimento accademico o il conferimento del valore legale di cui all'art. 38, co. 3.2, del D. Lgs. 165/2001. Sono, altresì, valutabili i titoli di studio stranieri di coloro che, non essendo in possesso né del riconoscimento accademico, né del conferimento del valore legale suddetto, presentino, entro il termine di invio della domanda di partecipazione al presente bando, apposita richiesta di riconoscimento di cui all'art. 38 co. 3.1 del D. Lgs. 165/2001, ai fini della progressione di carriera di cui all'art. 3, co. 1, lett. a) del regolamento di cui al DPR 30 luglio 2009, n. 189, dei titoli di studio stranieri posseduti, mediante posta elettronica certificata, indirizzata al gransassolagapark@pec.it.

5. I titoli sono valutati esclusivamente se attinenti al profilo da ricoprire e se conseguiti presso istituzioni universitarie, pubbliche o private. I titoli di cui sopra saranno valutati solo se acquisiti previo conseguimento di un titolo universitario.

Con riferimento ai titoli di studio stranieri si rinvia a quanto previsto dall'art. 5, comma 4, del presente bando.

Non saranno presi in considerazione titoli di studio diversi ed ulteriori rispetto a quelli espressamente sopra indicati.

Competenze Professionali

Il punteggio massimo conseguibile per la valutazione delle competenze professionali è di **40 punti**.

Suddivisi in due **sub criteri**: competenze professionali generali e competenze professionali acquisite

A) Competenze Professionali generali da 0 a 5 punti

Per la valutazione delle competenze professionali generali, si tiene conto dei titoli di studio e culturali ulteriori rispetto a quelli previsti dal criterio di cui al punto precedente e delle competenze professionali quali, a titolo esemplificativo le competenze acquisite attraverso percorsi formativi, le competenze certificate (es. competenze informatiche o linguistiche) le competenze acquisite nei contesti lavorativi, le abilitazioni professionali

B) Competenze professionali acquisite nel corso dell'attività lavorativa max 35 punti

Le competenze professionali acquisite nel corso dell'attività lavorative vengono valutate in base

- TIPOLOGIA ATTIVITA' SVOLTA DA 0 a 25 PUNTI
- PERIODO SVOLGIMENTO ATTIVITA' DA 0 a 10 PUNTI

Il candidato dovrà descrivere l'attività svolta, il periodo e le capacità acquisite nei vari settori di attività della famiglia professionale per la quale concorre.

FAMIGLIA AMMINISTRATIVA

	Tipologia attività svolta	Periodo di svolgimento attività
Segreteria Generale Protocollo URP e Comunicazione		
Promozione, Educazione alla Sostenibilità Ambientale		
Affari istituzionali e Legali		
Progettazione Europea – Fondi Strutturali e Diretti		
Contabilità, Bilancio, Patrimonio		
Personale		
Appalti e Gare		

FAMIGLIA TECNICO SCIENTIFICA

	Tipologia attività svolta	Durata attività
Fauna e Funzionalità degli Ecosistemi		
Flora, Vegetazione e Funzionalità degli Ecosistemi		
Autorizzazioni e Nulla Osta		

Programmazione LL.PP., Gestione Interventi, Servizi Tecnici		
Sistema Informativo Territoriale (SIT) e Pianificazione Territoriale		
Attività Agricole e Agroalimentari		
Attività Agro Zootecniche		
Pianificazione e Nulla Osta Forestali		

Media della valutazione della performance

Il punteggio massimo conseguibile per la media delle performance individuale del triennio precedente è pari a **5 punti**.

- *Da 70 a 80 %: 0 Punti*
- *Da 80 a 90 %: Punti 3*
- *Da 90 a 100 %: Punti 5*

Criteria di valutazione Passaggio dall'Area degli Operatori all'Area degli Assistenti

1. Il Passaggio dall'Area degli Operatori all'Area dei Assistenti avviene sulla base di apposite graduatorie redatte all'esito della valutazione dei seguenti criteri:

- | | |
|---|----------------------|
| a) esperienza maturata | MAX 30 PUNTI; |
| b) titolo di studio | MAX 25 PUNTI; |
| c) competenze professionali, | MAX 40 PUNTI |
| d) media performance ultimi tre anni | MAX 5 PUNTI |

2. Il punteggio massimo conseguibile da ogni candidato/a è pari a **100 punti**.

Esperienza maturata nell'area di provenienza

1. Il punteggio massimo conseguibile per la valutazione dell'esperienza professionale è di **30 punti**.

2. L'esperienza maturata è valutata con l'attribuzione di 0,1 punti per ogni mese di servizio, anche precedentemente prestato a tempo determinato presso l'ente quale dipendente inquadrato/a nell'Area immediatamente inferiore a quella messa a concorso di cui al CCNL comparto Enti Pubblici Non Economici ed eventualmente nella precedente area A di cui al CCNL comparto Enti Pubblici non Economici 1998/2001, art.13 o in area equivalente di altro comparto. Ai fini del calcolo dell'esperienza professionale si tiene conto

della decorrenza economica dell'inquadramento. L'esperienza professionale è valutata anche se maturata in posizione di aspettativa, comando, distacco o fuori ruolo o altra posizione giuridica presso la stessa pubblica amministrazione.

Titolo di studio

1. Il punteggio massimo conseguibile per la valutazione del titolo di studio, previsto quale requisito di accesso, è di **25 punti**.

2. Per il titolo di studio posseduto alla data di scadenza per la presentazione delle domande di partecipazione al presente bando, sono attribuiti i seguenti punteggi:

a) diploma di scuola secondaria di primo grado **20 punti**

b) diploma di scuola secondaria di secondo grado o di istruzione professionale (quadriennale/quinquennale): **22 punti**;

b) diploma universitario: **23 punti**;

c) laurea breve (triennale) o di primo livello: **23 punti**;

d) laurea magistrale, specialistica o vecchio ordinamento: **25 punti**.

3. È valutato il **titolo di studio più elevato posseduto dal/dalla candidato/a**.

4. Sono valutabili i titoli di studio stranieri -ossia rilasciati da enti non italiani, ma riconosciuti dallo Stato estero ove ha sede l'ente che ha emesso il titolo - purché abbiano ottenuto, entro la data di scadenza di presentazione della domanda di partecipazione al presente bando, il riconoscimento accademico o il conferimento del valore legale di cui all'art. 38, co. 3.2, del D. Lgs. 165/2001. Sono, altresì, valutabili i titoli di studio stranieri di coloro che, non essendo in possesso né del riconoscimento accademico, né del conferimento del valore legale suddetto, presentino, entro il termine di invio della domanda di partecipazione al presente bando, apposita richiesta di riconoscimento di cui all'art. 38 co. 3.1 del D. Lgs. 165/2001, ai fini della progressione di carriera di cui all'art. 3, co. 1, lett. a) del regolamento di cui al DPR 30 luglio 2009, n. 189, dei titoli di studio stranieri posseduti, mediante posta elettronica certificata, indirizzata al gransassolagapark@pec.it.

5. I titoli sono valutati esclusivamente se attinenti al profilo da ricoprire e se conseguiti presso istituzioni universitarie, pubbliche o private. I titoli di cui sopra saranno valutati solo se acquisiti previo conseguimento di un titolo universitario.

Con riferimento ai titoli di studio stranieri si rinvia a quanto previsto dall'art. 5, comma 4, del presente bando.

Non saranno presi in considerazione titoli di studio diversi ed ulteriori rispetto a quelli espressamente sopra indicati.

Competenze Professionali

Il punteggio massimo conseguibile per la valutazione delle competenze professionali è di **40 punti**.

Suddivisi in due **sub criteri** competenze professionali generali e competenze professionali acquisite

A) Competenze Professionali generali da 0 a 5 punti

Per la valutazione delle competenze professionali generali, si tiene conto dei titoli di studio e culturali ulteriori rispetto a quelli previsti dal criterio di cui al punto precedente e delle competenze professionali quali, a titolo esemplificativo le competenze acquisite attraverso percorsi formativi, le competenze certificate (es. competenze informatiche o linguistiche) le competenze acquisite nei contesti lavorativi, le abilitazioni professionali

C) Competenze professionali acquisite nel corso dell'attività lavorativa max 35 punti

Le competenze professionali acquisite nel corso dell'attività lavorative vengono valutate in base

- TIPOLOGIA ATTIVITA' SVOLTA DA 0 a 25 PUNTI
- PERIODO SVOLGIMENTO ATTIVITA' DA 0 a 10 PUNTI

Il candidato dovrà descrivere l'attività svolta, il periodo e le capacità acquisite nei vari settori di attività della famiglia professionale per la quale concorre.

FAMIGLIA AMMINISTRATIVA

	Tipologia attività svolta	Periodo svolgimento attività
Segreteria Generale Protocollo URP e Comunicazione		
Promozione, Educazione alla Sostenibilità Ambientale		
Affari istituzionali e Legali		
Progettazione Europea – Fondi Strutturali e Diretti		
Contabilità, Bilancio, Patrimonio		
Personale		
Appalti e Gare		

FAMIGLIA TECNICO SCIENTIFICA

	Tipologia attività svolta	Periodo svolgimento attività
Fauna e Funzionalità degli Ecosistemi		
Flora, Vegetazione e Funzionalità degli Ecosistemi		
Autorizzazioni e Nulla Osta		
Programmazione LL.PP., Gestione Interventi, Servizi Tecnici		
Sistema Informativo Territoriale (SIT) e Pianificazione Territoriale		
Attività Agricole e Agroalimentari		
Attività Agro Zootecniche		
Pianificazione e Nulla Osta Forestali		

Media della valutazione della performance

Il punteggio massimo conseguibile per la media delle performance individuale del triennio precedente è il punteggio massimo conseguibile per la media delle performance individuale del triennio precedente è pari a 5 punti.

- *Da 70 a 80 %: 0 Punti*
- *Da 80 a 90 %: Punti 3*
- *Da 90 a 100 %: Punti 5*