

Ai sensi dell'art. 7, c.6 del CCNL Funzioni Centrali 12 febbraio 2018
per il personale non dirigente dell'Autorità di bacino distrettuale del fiume Po
per le annualità 2019, 2020 e 2021

CONTRATTO INTEGRATIVO GIURIDICO PER IL TRIENNIO 2019/21

Il giorno 12 novembre 2019 alle ore 13.00, presso la sede dell'Ente

COMPOSIZIONE DELEGAZIONI TRATTANTI

Parte pubblica:

Dott. Meuccio Berselli – Segretario Generale
Dott.ssa Marta Segalini – dirigente amministrativo
in attuazione del decreto n.345 dell'11/11/2019

Parte sindacale:

- RSU
- Rappresentanti territoriali delle Organizzazioni sindacali firmatarie del CCNL Funzioni Centrali del 12 febbraio 2018;

Premesso

- l'Autorità di Bacino Distrettuale del fiume Po è un ente pubblico non economico, costituito il 13 giugno 2018 con la pubblicazione in GU del DPCM 4.4.2018 che gli assegna le risorse umane, finanziarie e strumentali;
- che il DPCM 4 aprile 2018 esplicita che al personale delle Autorità di bacino distrettuali si applica, ai sensi dell'art.8, c.3 del Decreto del Ministero dell'Ambiente n. 294 del 25 ottobre 2016, il Contratto collettivo nazionale di lavoro relativo al Comparto delle Funzioni Centrali sottoscritto il 12 febbraio 2018, in cui è confluito il comparto degli Enti Pubblici non economici;
- che l'art. 7, c.6 del CCNL FC disciplina le materie oggetto di contrattazione integrativa;
- valutata l'opportunità di sottoscrivere un accordo per il triennio 2019/2021 in linea con le previsioni della contrattazione nazionale;

Art.1 Campo di applicazione, efficacia e durata

1. Il presente contratto collettivo integrativo triennale si applica al personale non dirigente con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e a tempo determinato in servizio presso l'Autorità di bacino distrettuale del fiume Po.
2. Il presente contratto concerne il periodo temporale dal 1° gennaio 2019 al 31 dicembre 2021.
3. Il presente contratto sostituisce integralmente tutti i contratti integrativi precedenti, i quali sono conseguentemente disapplicati. Esso conserva la sua efficacia fino alla stipulazione di quello successivo.

Articolo 2 Criteri relativi ai compensi per la performance organizzativa

1. L'erogazione dei compensi per la performance organizzativa è correlata agli obiettivi di ente come formalmente individuati nel Piano della Performance (per l'anno 2019 decreto SG n. 21 del 31.01.2019).
2. Per il triennio 2019/21, è prevista l'erogazione in acconto per ciascun dipendente quantificato nell'allegata tabella 1 sulla base delle risultanze del monitoraggio semestrale del Piano performance formalmente approvate dall'ente.
3. Gli importi definitivi da erogare a ciascun dipendente sono quantificati e graduati sulla base dei risultati complessivi raggiunti dall'ente come formalmente approvati con la Relazione della performance validata dall'OIV come da allegata tabella 2 e vengono erogati previo conguaglio degli acconti di cui al c.2 corrisposti in corso d'anno.
4. Per l'anno 2019, si procede a liquidare l'acconto di cui alla tabella 1 sulla base degli esiti del monitoraggio semestrale approvato con decreto n.262/2019, con la prima busta paga utile successiva alla definitiva stipula del CCI.

Articolo 3 Criteri relativi ai compensi per la performance individuale

1. L'erogazione dei compensi per la performance individuale è definita applicando il "*Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance dell'Autorità di bacino distrettuale del fiume Po*".
2. Il punteggio complessivo di valutazione individuale di ogni dipendente, determinato utilizzando i criteri previsti dal Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance, sarà ricondotto ad una delle fasce di cui alla allegata Tabella 3.
3. Si valuterà altresì l'assiduità ed il conseguente contributo quantitativo al conseguimento degli obiettivi dell'Autorità valutato sulla base dei range di presenza e dei corrispondenti parametri di cui all'allegata tabella 4;
4. Infine l'importo verrà rideterminato sulla base della percentuale di part-time;
5. Il parametro individuale (cf_i) è quindi calcolato come segue: $cf_i = \text{Parametro tabella 3} * \text{parametro tabella 4} * \% \text{ di part time}$.
6. Il premio per la performance individuale da attribuire a ciascun dipendente (r_i) verrà calcolato mediante l'applicazione della seguente formula:

$$r_i = \frac{R}{\sum(n_i \times cf_i)} \times cf_i$$

dove

n_i = numero dei dipendenti in ogni valore del parametro

R = Quota di fondo destinata a incentivare la performance individuale al netto delle risorse utilizzate ai sensi dei successivi c.7 e art.4

7. In considerazione del fatto che il trasferimento del personale proveniente dalla soppressa Autorità nazionale dal CCNL funzioni locali a quello delle funzioni centrali, che ha un numero significativamente inferiore sia di inquadramenti giuridici sia di posizioni economiche, ha determinato per diversi dipendenti l'inquadramento nella posizione apicale dell'Area B precludendo loro la

possibilità di accedere ai benefici della progressione economica orizzontale, si concorda che, esclusivamente per il triennio 2019/2021, ai dipendenti inquadrati in posizione apicale della propria area che possiedono i requisiti di accesso alla selezione PEO e conseguono una valutazione individuale superiore all'85% del massimo, viene riconosciuta una maggiorazione del compenso per la performance individuale di € 1.000,00/anno.

Art.4 Ulteriori criteri per l'attribuzione dei premi di performance individuale

1. In applicazione di quanto previsto dall'art. 78 del CCNL 12/2/2018, secondo i criteri di cui al presente articolo ed a valere sulle risorse annualmente destinate ai premi di performance individuale, è attribuita una maggiorazione pari al 30% del valore medio dei premi individuali, alle persone individuate ai sensi del successivo comma 3.
2. Il valore medio di cui al comma 1 è calcolato sulle risorse annualmente destinate alla performance individuale. La media è calcolata sul personale in servizio alla data del 1° gennaio di ciascun anno.
3. La maggiorazione di cui al presente articolo è attribuita a una unità di personale per ciascun dirigente valutatore. Tali unità di personale sono individuate secondo l'ordine decrescente dei punteggi di valutazione della performance individuale conseguiti a fine anno, sulla base della graduatoria di ogni singolo dirigente valutatore.

Art.5 Indennità di particolare responsabilità

1. L'istituto dell'indennità di particolare responsabilità si può applicare a tutto il personale tecnico-amministrativo dipendente dell'Autorità di bacino distrettuale del fiume Po con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e a tempo determinato, inquadrato nelle aree B e C, con esclusione del personale incaricato di posizione organizzativa. Ad ogni dipendente non può essere attribuita più di una indennità per particolari responsabilità.
2. L'assegnazione dell'indennità per particolari responsabilità prevista dall'art. 77 comma 2 lett. d) del CCNL 12/02/2018 è collegata all'effettivo esercizio di specifiche responsabilità, formalmente attribuite al dipendente e secondo i criteri definiti nell'Allegato 1.
3. L'indennità viene corrisposta in un'unica soluzione a consuntivo, previa verifica dell'effettivo esercizio delle funzioni.
4. Sulla base della dotazione organica e della micro struttura attualmente vigenti nell'Ente, le parti concordano di destinare all'istituto la somma annua di € 20.000,00. Le parti si riservano di modificare tale importo a seguito dell'incremento della dotazione di personale e della conseguente modifica della micro struttura dell'ente.

Art.6 Le posizioni organizzative

1. Nell'ambito dell'area C, in relazione alle esigenze di funzionamento dell'ente, possono essere conferiti ai dipendenti incarichi che, pur rientrando nell'ambito delle funzioni di appartenenza, richiedano lo svolgimento di compiti di elevata responsabilità, che comportano l'attribuzione di una specifica indennità di posizione organizzativa.
2. L'assegnazione dell'indennità di posizione organizzativa prevista dall'art. 16 comma 4 del CCNL EPNE 1.10.2007 è collegata all'effettivo esercizio di un incarico che comporta elevata responsabilità, formalmente attribuite al dipendente e secondo i criteri definiti nell'Allegato 2.
3. L'indennità viene corrisposta rateizzando l'importo su 13 mensilità.
4. Sulla base della dotazione organica e della micro struttura attualmente vigenti nell'Ente, le parti concordano di destinare all'istituto l'importo annuo a regime di € 12.912,00. Le parti si riservano di modificare tale importo a seguito dell'incremento della dotazione di personale e della conseguente modifica della micro struttura dell'ente.

Art.7 La progressione economica orizzontale

1. Le parti si danno atto in via preliminare della necessità che il biennio 2019/20 consenta il naturale completamento del percorso di progressione orizzontale avviato presso l'Autorità di bacino nazionale nel 2017, pertanto si impegnano a riesaminare le relative disposizioni già a partire dal 2021 sulla base delle risultanze dell'applicazione nel 2019 e 2020.
2. L'Ente si impegna ad attivare nuove progressioni economiche orizzontali per un importo complessivo di € 32.000,00 ripartite in:
 - € 22.000,00 per l'annualità 2019,
 - € 10.000,00 per l'annualità 2020.
3. A tale scopo viene sin da ora posto un vincolo di destinazione delle risorse necessarie per l'annualità 2020.
4. Le selezioni vengono effettuate con riferimento al personale in servizio il 1^o gennaio dell'anno di attivazione e i relativi benefici hanno decorrenza dal 1^o gennaio.
5. I criteri e le procedure sono stabiliti nel Regolamento allegato 3.

Art.8 Welfare integrativo

1. Nell'ambito dei benefici previsti dall'art. 80 del CCNL 12.02.2018, le parti si impegnano ad attivare con decorrenza 1^o gennaio 2020, la polizza sanitaria integrativa delle prestazioni del Servizio sanitario nazionale secondo i contenuti della Polizza base attivata da Regione Emilia Romagna per il proprio personale.
2. A tale scopo si concorda fin da ora di destinare l'importo necessario per ogni dipendente ai sensi dell'art.77, c.2, lett.h) del CCNL 12.2.2018.
3. Il singolo dipendente potrà integrare la polizza attivando coperture aggiuntive con oneri a proprio carico.

Art. 9 Attribuzione compensi al personale destinatario di delega di funzioni dirigenziali

1. In relazione al processo di strutturazione organizzativa dell'Ente distrettuale costituito il 13 giugno 2018, l'Amministrazione ha in corso un processo di innovazione organizzativa finalizzato all'accrescimento dei livelli qualitativi e quantitativi dei servizi e delle funzioni ai quali è correlato un significativo ampliamento delle competenze e un incremento stabile della dotazione organica a fronte dei piani assunzionali annuali approvati e in corso di approvazione.
2. Nell'ambito di tale processo di innovazione organizzativa, in via sperimentale per il triennio 2019/21, è disciplinato il riconoscimento di un compenso economico di € 12.000/ anno connesso agli specifici processi di lavoro ed esigenze di coordinamento organizzativo conseguenti alla temporanea carenza di figure dirigenziali in servizio.
3. Tale compenso è finalizzato a riconoscere livelli di responsabilità superiori a quelli ordinariamente attribuibili al personale non dirigente ed è cumulabile con gli altri previsti dalla contrattazione nazionale e integrativa ed in particolare con la posizione organizzativa e il lavoro straordinario.
4. Il compenso (art.77, c.2, lett.d) può essere attribuito esclusivamente a personale di Area C sulla base di un incarico che preveda espressamente la delega di funzioni dirigenziali ai sensi dell'art. 17 c.1 bis del D.Lgs 165/2001 formalmente attribuito dall'amministrazione con provvedimento motivato ed esclusivamente per il periodo di durata della delega stessa che può essere revocata in via anticipata nel rispetto delle previsioni della legge richiamata.
5. Il compenso di cui al c.2 viene liquidato ripartendolo su 12 mensilità.
6. Considerato che trattasi di esigenze che derivano da carenza di personale dirigente che determina per l'Ente economie sulla spesa complessiva e che sono presenti le condizioni di cui all'art.76, c.4, lett. g) del CCNL 12.02.2018, l'Amministrazione si impegna ad integrare i fondi contrattuali con risorse variabili nell'importo necessario per l'erogazione del compenso di cui al presente articolo ai sensi dell'art.4, c.10 del CCNL EPNE 14.03.2001.

Parte pubblica:

M. Berselli – Presidente Firmato M. Segalini – Componente Firmato

Parte sindacale:

(R.S.U.)

B. Bertolo Firmato

L.Chionna Firmato

C. Farioli Firmato

E. Barbieri Firmato

per C.G.I.L./ F.P. - R. Barletta Firmato

per C.I.S.L./ F.P.- M.Casetti Firmato

per U.I.L. PA - S.Patera Firmato

per Confsal UNSA- A. De Lellis Firmato

Tabella 1- Parametri di quantificazione acconto della performance organizzativa

Esiti monitoraggio su oltre il 50% indicatori	Importo acconto
Raggiunto / in linea/ da modificare	1.200,00
In ritardo	1.080,00
Bloccato/ da avviare	900,00

Tabella 2- Parametri per la quantificazione del premio annuale per la performance organizzativa

% media obiettivi di ente	Parametro di ponderazione importo
Oltre 90 e fino a 100%	100%
Oltre 80 e fino a 90%	80%
Oltre 70 e fino a 80%	65%
Oltre 60 e fino a 70%	55%
Da 40 e fino a 60%	45%
Meno del 40%	0

Tabella 3- gli esiti della valutazione

Esiti	Parametro di ponderazione
Oltre 94% del massimo	1
oltre 80% e fino al 94% del massimo	0,8
Dal 65% e fino al 80% del massimo	0,65
Meno del 65% del massimo	0

Tabella 4 – l'assiduità del contributo

Presenza effettiva nell'anno (in giorni) (*)	Parametro ponderazione
>= 195	1
>= 170 < 195	0,9
>= 130 < 170	0,75
>= 90 < 130	0,4
Fino a 90 gg di presenza	0 (**)

(*) Per i lavoratori in part time verticale, i range di presenza sono riparametrati

(**) in linea con quanto prevede il SMVP

Allegato 1 Criteri per l'indennità di particolare responsabilità

ARTICOLO 1
CRITERI DI INDIVIDUAZIONE DELLE POSIZIONI DI PARTICOLARE
RESPONSABILITÀ

L'assegnazione dell'indennità per particolari responsabilità prevista dall'art. 17, comma 2 lett. d) del CCNL 12/02/2018 è collegata all'effettivo esercizio di particolari responsabilità, attribuite al dipendente con atto formale dell'amministrazione, secondo i criteri di seguito elencati:

- a) Mansioni di diretta responsabilità per lo svolgimento di attività di particolare complessità e che comportano il coordinamento organizzativo di altri dipendenti ovvero diretti e frequenti rapporti con tutti i settori ed i servizi dell'Autorità

A titolo di esempio: responsabile di un ufficio, responsabile del sistema informatico gestionale dell'ente (ITC), responsabile dell'adeguamento funzionale del sito internet, responsabile della segreteria particolare del segretario generale.

- b) Mansioni di diretta responsabilità relative alla gestione di procedimenti tecnici o amministrativi complessi caratterizzati da margini di autonomia con particolare riguardo a quelli finalizzati all'adozione di atti con rilevanza/responsabilità esterna ovvero finalizzati allo svolgimento di attività rilevanti per le finalità istituzionali dell'Autorità.

A titolo di esempio: RUP di procedure di affidamento per importi unitari superiori a 40.000,00 Euro, Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione dell'Ente (RSPP) ai sensi del D.lgs. 81/2008, Project manager ovvero Responsabile tecnico per la gestione di progetti comunitari complessi, Responsabile tecnico per la gestione di progetti strategici formalmente individuati dall'Ente (contratti di fiume, riserve Mab Unesco, ecc), Responsabile della cassa economale e della carta di credito aziendale.

ARTICOLO 2
QUANTIFICAZIONE RISORSE E CONFERIMENTO INCARICHI

In sede di accordo economico annuale, viene determinato l'importo delle risorse da destinare alla remunerazione delle particolari responsabilità.

La individuazione delle posizioni e l'attribuzione degli incarichi è compito dall'amministrazione sulla base dei criteri di cui al presente regolamento.

L'attribuzione di ogni incarico è di norma preceduta da un avviso trasmesso a tutto il personale con il quale viene resa nota la disponibilità dell'incarico e si invita il personale interessato ed in possesso della necessaria competenza a candidarsi presentando il proprio curriculum professionale entro un termine fissato.

Le indennità spettanti in rapporto alle particolari responsabilità sono attribuite per una durata annuale e scadono a dicembre di ciascun anno.

Dette indennità sono rinnovabili nel caso in cui la particolare responsabilità che ne legittima l'erogazione si protragga su un arco temporale di più anni.

Gli incarichi sono revocabili in relazione a variazioni organizzative o al conseguimento di risultati negativi.

ARTICOLO 3

CRITERI PER LA DETERMINAZIONE DELLE INDENNITA'

L'indennità di specifica responsabilità viene individuata sulla base della ponderazione di punteggi mediante la compilazione della seguente scheda:

Parametro di riferimento	Punti totali	Punti parziali	valutazione
1. Grado di competenza specialistico /professionale rispetto alle funzioni da svolgere	25	25	Elevato
		16	Medio
		8	Basso
2. Grado di responsabilità nella gestione delle relazioni interne	25		
a. Con i superiori/segretario generale		12	Elevato
		7	Medio
		3	Basso
b. Con i colleghi/collaboratori		13	Elevato
		7	Medio
		3	Basso
3. Grado di complessità nella gestione delle relazioni esterne con organi Istituzionali esterni/Enti Pubblici, fornitori, ecc	25	25	Elevato
		15	Medio
		8	Basso
4. Svolgimento di procedimenti plurimi e diversificati	25	25	Elevato
		16	Medio
		8	Basso
TOTALE	100		
ripartizione punteggi		> 80 e <= 100	Alta
		>= 61 e <= 80	Media
		> 30 e < 61	Bassa
		= 30	Nulla

Le indennità annue vengono attribuite sulla base del seguente prospetto:

- valutazione bassa: Euro 1.000,00
- valutazione media: Euro 1.500,00
- valutazione alta: Euro 2.000,00

Allegato 2 Criteri per le posizioni organizzative

ARTICOLO 1

CRITERI DI INDIVIDUAZIONE DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE

L'assegnazione dell'indennità per posizione organizzativa prevista dagli artt. 16 e 17 del CCNL EPNE 1.10.2007 è collegata all'effettivo esercizio di elevate responsabilità, attribuite al dipendente con atto formale dell'amministrazione, secondo i criteri contrattuali di seguito elencati:

- funzioni di direzione di unità organizzativa, caratterizzate da un elevato grado di autonomia gestionale ed organizzativa;
- attività - ivi comprese quelle informatiche - con contenuti di alta professionalità o richiedenti specializzazioni correlate al possesso di titoli universitari e/o di adeguati titoli connessi all'esercizio delle relative funzioni;
- attività di staff e/o di studio, di ricerca, ispettive, di vigilanza e controllo, caratterizzate da elevata autonomia ed esperienza.

ARTICOLO 2

QUANTIFICAZIONE DELLE RISORSE E DURATA INCARICHI

Le parti determinano l'importo delle risorse da destinare alla remunerazione delle posizioni organizzative, tale importo viene poi gestito ai sensi dell'art. 77, c.1 del CCNL 12.02.2018.

La individuazione delle posizioni organizzative e l'attribuzione degli incarichi è compito dall'amministrazione sulla base dei criteri di cui al presente regolamento.

L'attribuzione di ogni incarico di posizione organizzativa è di norma preceduta da una comunicazione trasmessa a tutto il personale con la quale viene resa nota la disponibilità dell'incarico e si invita il personale interessato ed in possesso della necessaria competenza a candidarsi presentando il proprio curriculum professionale entro un termine fissato.

Gli incarichi sono conferiti con atto scritto e motivato, tenendo conto dei requisiti culturali, delle attitudini e delle capacità professionali dei dipendenti in relazione alle caratteristiche dei programmi da realizzare per una durata non superiore a tre anni e sono rinnovabili.

Gli incarichi sono revocabili in relazione a variazioni organizzative o al conseguimento di risultati negativi.

ARTICOLO 3

CRITERI PER LA DETERMINAZIONE DELLE INDENNITÀ

L'indennità di posizione organizzativa viene individuata sulla base della ponderazione di punteggi mediante la compilazione della seguente scheda:

Parametro di riferimento	Punti totali	Punti assegnati
1. Grado di complessità relazionale / trasversalità (si misura sul numero dei dipendenti coordinati e/o sull'intensità delle relazioni interne o esterne)	30	
2. Grado di complessità operativa e organizzativa (si misura sulla base dell'interdisciplinarietà e intersettorialità delle funzioni e attività svolte)	30	
3. Grado di strategicità (si misura con la rilevanza delle funzioni conferite rispetto alla mission istituzionale)	30	
4. Grado di professionalità e specializzazione necessarie (misura le conoscenze specialistiche e/o l'esperienza necessarie)	30	
5. Grado di responsabilità gestionali interne/esterne (rilascio pareri, visti, attività di controllo, trasmissione informazioni)	30	
TOTALE	150	

L'indennità di posizione organizzativa può essere assegnata esclusivamente se il punteggio complessivo risultante dalla scheda è maggiore o uguale a 120 punti. In relazione alla presenza di indennità di particolare responsabilità che raggiungono l'importo annuale di € 2.000,00, l'Autorità individua i ruoli di posizione organizzativa esclusivamente tra quelli con livelli di responsabilità superiori alle particolari responsabilità, pertanto, riconosce alle proprie posizioni organizzative l'indennità nell'importo massimo contrattuale di Euro 2.582,28 annui lordi per 13 mensilità.

Allegato 3 Criteri e procedure per l'attribuzione della Progressione economica orizzontale

ARTICOLO 1
PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE

Le progressioni economiche orizzontali sono attribuite in modo selettivo ad una quota limitata di dipendenti, in relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati individuali e collettivi rilevati dalla metodologia di valutazione vigente e secondo i criteri di seguito indicati.

La progressione economica orizzontale si sviluppa partendo dal trattamento tabellare iniziale dell'area di appartenenza, con l'acquisizione in sequenza degli incrementi corrispondenti alle posizioni successive previste nel contratto collettivo nazionale di lavoro.

Il valore economico di ogni posizione successiva alla posizione iniziale è quello indicato dalle vigenti disposizioni contrattuali.

La progressione economica orizzontale è riconosciuta sulla base di quanto previsto dai contratti collettivi nazionali ed integrativi di lavoro e nei limiti delle risorse di parte stabile disponibili e a tale scopo destinate ai sensi dell'art.77 del CCNL 12.02.2018.

ARTICOLO 2
INDIVIDUAZIONE DELLE RISORSE E PERIODICITA' DELLE SELEZIONI

In sede di accordo economico annuale, viene determinato l'importo delle risorse da destinare a nuove progressioni economiche da attivare nell'anno stesso.

Le risorse destinate alle nuove progressioni orizzontali devono offrire la possibilità di progressione ad un numero di dipendenti tale che, in rapporto a quelli complessivamente in servizio, siano garantiti i principi di pari opportunità di accesso all'istituto.

Le selezioni vengono attivate dall'amministrazione sulla base delle risorse destinate dalla contrattazione integrativa a nuove progressioni orizzontali.

ARTICOLO 3
REQUISITI GENERALI PER CONCORRERE ALLA SELEZIONE

Concorrono alla selezione per l'attribuzione della posizione economica superiore tutti i dipendenti in servizio con rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato nell'Autorità, inquadrati in ciascuna posizione economica da almeno 36 mesi al 1° gennaio dell'anno di effettuazione della progressione economica. Di tale anzianità, almeno 24 mesi devono essere maturati prestando servizio presso l'Autorità anche con rapporto di lavoro a tempo determinato, flessibile o in comando.

Al fine della maturazione del requisito:

- il servizio prestato a part time si intende equivalente a quello svolto a tempo pieno,
- la posizione economica ricoperta presso l'Autorità di bacino nazionale del Po,

nel CCNL funzioni locali all'atto del trasferimento (13.06.18) si considera equivalente a quella di primo inquadramento del CCNL funzioni centrali come individuata dal decreto SG n. 173/2018.

Concorrono alla selezione esclusivamente i dipendenti che non abbiano riportato nel biennio precedente la selezione, sanzioni disciplinari più gravi della censura;

I dipendenti, per accedere alla selezione, devono presentare domanda entro i termini indicati nel bando.

Sulla base delle domande presentate e della verifica del possesso dei requisiti, il Servizio personale predispone il provvedimento di ammissione o di eventuale esclusione.

L'esclusione per mancanza di requisiti è notificata personalmente al dipendente.

ARTICOLO 4 CRITERI DI SELEZIONE

La selezione avviene applicando i criteri di cui agli artt. 12 e 13 del CCNL EPNE 1.10.2007 tramite l'assegnazione di punteggi per:

- Esperienza professionale,
- Competenze professionali.

1. la valutazione dell'**esperienza professionale** maturata al 31 dicembre dell'anno precedente nella posizione economica e nell'area di appartenenza:

- a. per ogni anno intero maturato nella posizione economica immediatamente precedente presso l'Autorità di bacino: 1 punto per anno;
- b. per ogni anno intero di servizio diverso da quelli già calcolati al punto a) maturato presso l'Autorità di bacino: 0,5 punti per anno;
- c. per ogni anno intero di servizio presso altra pubblica amministrazione: 0,25 punti per anno.

Si considerano anche i rapporti di lavoro a tempo determinato sommando i relativi periodi, ma non si fa luogo a valutazione delle frazioni di anno.

E' attribuibile un punteggio massimo di 15 punti.

Solo ed esclusivamente al fine di riconoscere il differente inquadramento economico di provenienza del personale trasferito con decreto n. 173 del 18.06.2018 dall'Autorità di bacino nazionale del fiume Po che applicava il CCNL Enti Locali, l'esperienza professionale è calcolata come servizio prestato presso l'Autorità di bacino distrettuale, ma valutando l'inquadramento come segue:

- anno 2018 (dal 1.1 al 13.06) si considera per tutto l'anno l'inquadramento del CCNL funzioni centrali attribuito con dec. 173/2018;
- anni 2017 e precedenti: si applicano i punteggi di cui alle lettere a) o b) considerando l'equivalenza della posizione economica di inquadramento nel CCNL Funzioni Locali secondo la seguente tabella:

Posizione economica EE.LL.	Posizione economica EPNE
D4	C4
D3	C3
D2	C2
C5	B3
C3	B2
C1	B2
B6	B1
B5	B1
B4	B1

La tabella di cui sopra si applica anche per assegnare i punteggi al personale trasferito dal comparto funzioni locali mediante processi di mobilità volontaria.

- la valutazione delle **competenze professionali** acquisite nel biennio precedente quello in cui viene attivata la progressione, da effettuarsi attraverso la compilazione della scheda di valutazione PEO con riferimento al periodo di valutazione, definita come segue:

Indicatori di valutazione relativi al biennio 201_/20__	Max punti	Punti attribuiti
1. Qualità prestazione individuale resa nel periodo (media delle valutazioni conseguite nella scheda di valutazione della performance individuale del biennio precedente)	25	
2. Impegno profuso (Riguarda la capacità, evidenziata nel periodo di valutazione, di compiere le proprie mansioni con esattezza nel rispetto dei tempi e delle scadenze assegnati, con costanza e con la necessaria autonomia)	15	
3. Capacità di adattamento ai mutamenti organizzativi (Evidenza nel periodo di capacità di adattarsi e di lavorare efficacemente in situazioni e contesti diversi e in particolare accettare i cambiamenti nella propria organizzazione o nel proprio ruolo e adattarsi alle mutate caratteristiche del contesto organizzativo)	20	
4. Contributo individuale alle esigenze di flessibilità e al lavoro di gruppo (Evidenza nel periodo di capacità di svolgere un ruolo proattivo nel promuovere i cambiamenti di ruolo e di organizzazione per migliorare il contesto e contributo al lavoro di gruppo anche al fine di trasmettere le proprie competenze)	15	
5. Capacità relazionali e comunicative (Evidenza nel periodo di capacità di instaurare un rapporto positivo con i colleghi e di comunicare in modo efficace)	10	
6. Potenzialità e arricchimento professionale (Evidenza nel periodo di capacità di miglioramento e sviluppo nell'ambito dell'attività svolta con sfruttamento razionale e ottimizzato delle cognizioni apprese in ambito operativo e /o a seguito di processi formativi)	15	
TOTALE	100	_____

Al fine di garantire omogeneità di valutazione tra i diversi settori, si concorda che il

Segretario generale svolga attività di coordinamento dei dirigenti e, quindi, sottoscriva insieme al dirigente di riferimento, la scheda di valutazione delle competenze professionali di tutti i dipendenti.

Si applica la procedura di conciliazione prevista dal vigente Sistema di misurazione e valutazione della performance.

ARTICOLO 5 GRADUATORIA FINALE

Per l'individuazione dei collaboratori aventi diritto ai passaggi viene formulata una graduatoria unica di ente, in ordine decrescente di punteggio complessivo calcolato sommando il punteggio conseguito nei parametri di cui ai punti 1 e 2 dell'art.4 cui vengono applicati i seguenti pesi:

Area B

- valutazione dell'esperienza professionale: punti 50
- valutazione dirigenziale delle competenze professionali: punti 50

Area C

- valutazione dell'esperienza professionale: punti 40
- valutazione dirigenziale delle competenze professionali: punti 60

Il punteggio individuale che risulterà più elevato è uguagliato al massimo dei punti conseguibili nell'Area e gli altri punteggi ottenuti saranno riparametrati in modo proporzionale.

La graduatoria viene predisposta dal Servizio personale e, prima di essere sottoposta all'approvazione del segretario generale, il dettaglio dei propri punteggi individuali è inviato a ciascun candidato al fine di consentirgli, entro un termine assegnato nella comunicazione, di segnalare eventuali errori o omissioni nei conteggi.

A parità di punteggio, la graduatoria è formata utilizzando in ordine di priorità i seguenti criteri:

1. maggiore anzianità di servizio nel livello economico di appartenenza;
2. maggiore anzianità di servizio nella pubblica amministrazione;
3. maggiore età anagrafica

La progressione economica è assegnata ai dipendenti che hanno conseguito il punteggio più alto in ordine decrescente effettuando i passaggi in sequenza fino all'esaurimento delle risorse disponibili.