

VERBALE DI ACCORDO SINDACALE EX ART. 1 COMMA 182 E SS LEGGE
208/15 ED ART. 51 D. LGS. 81/15

Il giorno 24 marzo 2023 sono presenti per SCR Piemonte:

Il Direttore Generale e Datore di lavoro Teresa Ivana FALCO

Le R.S.A.:

Davide CERASO

Fabio MAURINO

nonché, per le Organizzazioni Sindacali:

FILCAMS CGIL Fabrizio NICOLETTI

FISASCAT CISL Stefania ZULLO

I quali:

Premesso che in azienda vigono i seguenti accordi sindacali in materia di:

- a) progressioni interne - con documento siglato in data 08.07.2011 e successivamente integrato da addendum del 2.07.2019 relativamente alla composizione delle commissioni;
- b) "Sistema di valutazione dei dipendenti di comparto" e mansionario livelli - documento siglato il 29.08.2011 e successivamente integrato da addendum del 1.04.2014 relativamente alle retribuzioni variabili e temporanee correlate a specifici incarichi e all'assunzione di particolari responsabilità organizzative, nonché al tetto massimo della retribuzione che può esser riconosciuta ai lavoratori inquadrati al 1° livello e al livello di Quadro del CCNL di riferimento;

CONCORDANO SU QUANTO SEGUE:

- 1) di risolvere con efficacia dalla data odierna gli accordi sindacali del 8.07.2011, 1.04.2014 e 2.07.2019;
- 2) di adottare il **Regolamento per le progressioni interne** di cui all'allegato 1 al presente accordo, parte integrante e sostanziale del presente accordo;
- 3) di integrare l'accordo sindacale siglato il 29.08.2011 stabilendo, in una logica di equilibrio e proporzionalità:
 - per i dipendenti non dirigenti che rivestano una **responsabilità di Unità Operativa**, indipendentemente dalla qualifica ricoperta, un'indennità variabile

ricompresa tra euro 2.000,00 (duemila/00) lordi annui ed euro 8.000,00 (ottomila/00) lordi annui determinata dal Consiglio di Amministrazione in relazione a:

- a. complessità dell'attività di competenza dell'Unità Operativa;
- b. strategicità rispetto all'assetto organizzativo ed alla mission di SCR;
- c. numero risorse impiegate nell'unità operativa.

Tale responsabilità potrà essere attribuita esclusivamente a lavoratori inquadrati al 1° livello e al livello di Quadro del CCNL di riferimento, fatta salva l'eventuale attribuzione a figura dirigenziale.

- per i dipendenti non dirigenti che rivestano una **responsabilità di Funzione**, indipendentemente dalla qualifica ricoperta, un'indennità variabile ricompresa tra euro 10.000,00 (diecimila/00) lordi annui ed euro 18.000,00 (diciottomila/00) lordi annui determinata dal Consiglio di Amministrazione in relazione a:

- a. complessità dell'attività di competenza della Funzione;
- b. strategicità rispetto all'assetto organizzativo ed alla mission di SCR;
- c. numero risorse impiegate nella Funzione;
- d. eventuale potere di spesa riconosciuto in capo al responsabile di Funzione non dirigente.

La responsabilità di funzione e quindi la relativa indennità potranno essere attribuite esclusivamente a lavoratori inquadrati al livello di Quadro del CCNL di riferimento, fatta salva l'eventuale attribuzione a personale che temporaneamente sostituisce un quadro con diritto alla conservazione del posto ex art. 2103 c.c. o a figura dirigenziale;

- 4) di dare atto che le indennità di cui al punto 3) che precede sono strettamente connesse all'esercizio della responsabilità ivi indicata e dunque sono riconosciute soltanto per il periodo in cui il lavoratore non dirigente ha ricoperto tale responsabilità. Nel caso in cui, durante l'anno di maturazione, venga meno per qualunque motivo tale responsabilità, l'indennità sarà riconosciuta in proporzione ai giorni in cui la funzione di responsabilità è stata ricoperta.

Le parti, altresì, si impegnano reciprocamente a fissare un incontro entro la fine dell'anno per effettuare una ricognizione sullo stato degli accordi in essere.

Torino, li 24 marzo 2023

ALLEGATI

1. Regolamento per le progressioni interne

REGOLAMENTO PER LE PROGRESSIONI INTERNE

- 1) La necessità organizzativa di prevedere avanzamenti di carriera sarà resa nota tramite l'indizione di un bando di selezione interna comunicato a tutto il personale dipendente; tale bando dovrà indicare:
 - il profilo professionale ricercato;
 - il relativo inquadramento contrattuale da applicarsi;
 - l'unità operativa, la funzione o la direzione presso la quale il rapporto di lavoro sarà svolto e le attività connesse al rapporto medesimo;
 - i requisiti generali di ammissione tra cui il titolo di studio e le eventuali esperienze professionali e competenze richieste;
 - la documentazione da produrre;
 - le modalità di presentazione delle domande.
- 2) Salva espressa deroga da indicarsi nel Bando, alle selezioni interne sono ammessi unicamente i dipendenti già assunti a tempo indeterminato con un'anzianità di servizio presso S.C.R. Piemonte S.p.A. non inferiore ad 24 mesi.
- 3) La selezione dei candidati è affidata a una Commissione di valutazione a tre membri così composta:
 - Il Dirigente cui compete la gestione del personale;
 - il Dirigente/Responsabile della struttura presso la quale è emersa l'esigenza organizzativa di prevedere una progressione di carriera oppure, nel caso questi coincida con il Dirigente cui compete la gestione del personale, un altro Dirigente tenendo conto della professionalità richiesta;
 - un componente interno di comprovata esperienza nelle materie cui afferisce la progressione.
- 4) Nel caso di progressione interna verso qualifica dirigenziale la Commissione sarà composta da:
 - Il Dirigente cui compete la gestione del personale;
 - 2 Componenti esterni di comprovata esperienza nella materia cui afferisce la progressione, scelti tra funzionari delle amministrazioni, docenti o altri soggetti purché qualificati, che non siano componenti dell'organo di direzione politica dell'amministrazione, che non ricoprano cariche politiche e che non siano rappresentanti sindacali o designati dalle confederazioni ed organizzazioni.
- 5) La selezione avrà luogo in seguito a procedura comparativa che terrà conto di:
 - adeguatezza e pertinenza del titolo di studio e/o di altri titoli formativi rispetto all'attività oggetto del contratto;
 - documentata esperienza già acquisita in relazione ad attività analoghe a quelle oggetto del contratto;

- professionalità del candidato da valutarsi sottoponendo il medesimo a prove scritte e/o orali finalizzate ad accertare la professionalità in concreto;
- punteggio ottenuto dal candidato relativamente alla *performance* annuale come attribuito dal Responsabile di riferimento nell'ambito del "Sistema di valutazione dei dipendenti di comparto" vigente (accordo sindacale 29.08.2011 al momento della sottoscrizione del presente documento).

6) La Commissione esaminatrice dispone complessivamente di un punteggio pari a **100 punti** per valutare i candidati, come nel seguito ripartiti.

7) Attribuzione del punteggio. Alla valutazione dei candidati, sono assegnati i seguenti punteggi massimi:

a) Titolo di studio e/o di altri titoli formativi fino ad un massimo di **18 punti** secondo i seguenti criteri:

a1)	specializzazione post-universitaria, dottorato, master	fino a 3 punti
a2)	laurea (se diploma di laurea vecchio ordinamento/laurea magistrale: fino a 10 punti; se laurea triennale: fino a 5 punti)	fino a 10 punti
a3)	diploma di istruzione secondaria	fino a 5 punti

Il punteggio attribuito secondo i criteri di cui al punto a) sarà in relazione all'effettiva attinenza del titolo di studio posseduto in riferimento al profilo messo in selezione.

b) Documentata esperienza professionale con particolare riferimento alle attività di cui all'avviso di selezione maturata presso enti/organismi pubblici o privati fino ad un massimo di **28 punti** secondo i seguenti criteri:

b1)	per ogni anno di servizio, in rapporto di subordinazione o di parasubordinazione, reso presso enti e organismi pubblici o privati in posizione attinente a quella del posto messo a selezione con profilo attinente oppure reso presso strutture attinenti per materia e complessità — punti 1,6 per anno	fino a 16 punti
b2)	idem con profilo non attinente — punti 0,8 per anno	fino a 8 punti
b3)	per ogni anno di esperienza acquisita in attività libero professionale attinente a quella del profilo messo a selezione — punti 1,6 per anno	fino a 4 punti

- c) Esami fino ad un massimo di **22 punti derivanti da un colloquio**. Per la valutazione di cui al presente punto c), ogni componente della commissione disporrà di un massimo di 22 punti ed il giudizio finale sarà dato dalla media dei tre punteggi assegnati.
- d) Valutazione per un massimo di 16 punti di una relazione tramite colloquio delle attività effettivamente espletate e svolte nella Direzione e/o nella Struttura di appartenenza presentata dal dipendente in calce alla candidatura. Tale relazione dovrà essere redatta su di un massimo di 4 facciate A4 standardizzate a cartella editoriale (max. 1.800 battute per pagina) e dovrà riportare i procedimenti seguiti, gli importi degli stessi, eventuali incarichi di responsabilità svolti, ecc.
- e) Ultimo giudizio espresso dal Responsabile di riferimento nell'ambito del "Sistema di valutazione dei dipendenti di comparto" vigente fino ad un massimo di 16 punti come nel seguito specificato secondo i seguenti criteri:

e1)	Da 91 a 100 punti ottenuti	punti 16
e2)	Da 85 a 90 punti ottenuti	punti 14
e3)	Da 79 a 84 punti ottenuti	punti 12
e4)	Da 73 a 78 punti ottenuti	punti 6
e5)	Da 67 a 72 punti ottenuti	punti 5
e6)	≤ 66 punti ottenuti	Punti 0

Nelle more della revisione del "Sistema di valutazione dei dipendenti di comparto", il punteggio riferito all'ultimo giudizio espresso dal Responsabile di riferimento non sarà attribuito; la Commissione esaminatrice, pertanto, disporrà complessivamente di un punteggio pari a 84 punti per valutare i candidati.

- 8) A questa fase valutativa seguirà la stesura di una graduatoria di merito dalla quale verrà attinto colui che risulta vincitore. A parità di punteggio verrà scelto il dipendente che ha maggiore anzianità di servizio nella qualifica di riferimento.
- 9) SCR si riserva la facoltà di attingere alla graduatoria di cui al punto 8) che precede laddove nei sei mesi successivi alla sua pubblicazione si renda necessario coprire un profilo professionale identico a quello per cui è stata indetta la selezione, nella stessa unità operativa, funzione o direzione ed a condizione che, ad insindacabile giudizio di SCR, i requisiti di ammissione restino gli stessi. Laddove, invece, SCR ritenesse che i

requisiti di ammissione debbano essere diversi, sarà comunque indetta un'altra selezione.

10) Al fine di prevenire il contenzioso, è prevista la conciliazione paritetica, quale metodo di risoluzione stragiudiziale delle controversie conseguenti alle procedure di progressione interna. La commissione paritetica di conciliazione è costituita da un rappresentante sindacale e da un rappresentante della Società. La commissione paritetica di conciliazione ha il compito di supportare le parti nell'esperimento del tentativo di conciliazione in materia di controversie afferenti alle progressioni interne, preliminarmente all'esperimento degli ordinari strumenti giurisdizionali.

Per poter avviare la procedura di conciliazione, il lavoratore che ha partecipato alle progressioni interne, presenta una richiesta di riesame alla commissione paritetica di conciliazione. Al termine delle attività, la commissione paritetica redige un verbale in cui dà atto delle proprie risultanze; il documento è depositato agli atti della funzione preposta alla gestione del personale. Nel caso in cui la richiesta di riesame venisse respinta, il lavoratore può attivare la procedura di conciliazione che deve necessariamente concludersi entro il termine di 30 giorni, prorogabile fino a ulteriori 30 giorni.

Al fine di garantire il contraddittorio, il lavoratore ha diritto di essere ascoltato direttamente dalla commissione paritetica di conciliazione. Il lavoratore è libero in ogni momento di rifiutare di partecipare alla procedura di conciliazione, di recedere dalla stessa o di adire il sistema giudiziario.

È sempre ammessa la richiesta di riesame al Direttore generale, in esito all'esperimento negativo dei rimedi sopradescritti.



FICAN SILL

FICAN SILL