

**CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO PARTE  
NORMATIVA - TRIENNIO 2019/2021**

L'anno duemiladiciannove, il giorno 7 del mese di Maggio, alle ore 11:00 nella Sede dell'Ente Parco

Tra

la Delegazione di Parte Pubblica costituita dal  
Commissario Dott. Iginò CHIUCHIARELLI, giusto Decreto del Presidente della Giunta Regionale n. 51 del 31/05/2018 e Decreto n. 14 del 07/02/2019 PRESENTE

e

la Delegazione di Parte Sindacale, costituita da:		
RSU	Sig.ra Francesca Ferlini	PRESENTE
FP CGIL	Sig. Anthony Pasqualone	PRESENTE
UIL FPL	Sig. Giacomo Proietti	PRESENTE
CSA Regioni Autonomie Locali	Sig.ra Benedetta Di Gennaro	PRESENTE

Si sottoscrive l'allegato Contratto Decentrato Integrativo per il triennio normativo 2019/2021 e per l'anno economico 2019

*Letto, approvato e sottoscritto*

PARTE PUBBLICA

Commissario

RSU

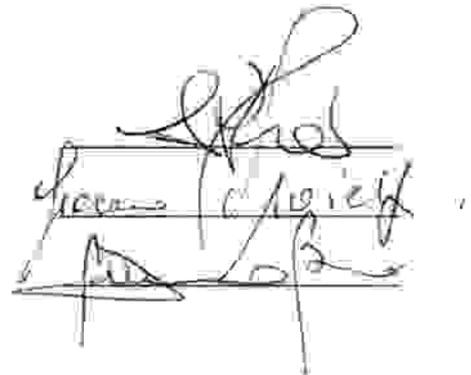


ORGANIZZAZIONI SINDACALI:

FP CGIL

UIL FPL

CSA Regioni Autonomie Locali



**CONTRATTO DECENTRATO INTEGRATIVO  
PARTE NORMATIVA PER IL TRIENNIO 2019/2021**

**Parte A  
DISPOSIZIONI GENERALI**

**Art. 1**

**Quadro di riferimento**

Premesso che l'Ente Parco, ha approvato, con proprie deliberazioni, il sistema di valutazione della performance organizzativa e individuale del personale dipendente, conformemente a quanto disposto dal vigente CCNL.

Preso atto, inoltre:

- > Che, la contrattazione collettiva integrativa è rivolta ad assicurare adeguati livelli di efficienza e produttività dei servizi incoraggiando l'impegno e la qualità della performance;
- > Che la contrattazione collettiva integrativa si svolge sulle materie, con i vincoli e nei limiti stabiliti dai contratti collettivi nazionali.
- >

**Art. 2**

**Oggetto e durata del contratto collettivo decentrato integrativo**

Il presente contratto costituisce adeguamento al disposto del CCNL funzioni locali 2016/2018.

Il presente contratto collettivo decentrato integrativo si applica a tutto il personale dipendente del Parco e disciplina tutte le materie demandate alla contrattazione integrativa. Sono destinatari del contratto decentrato tutti i lavoratori in servizio presso l'Ente, a tempo indeterminato.

Il presente contratto ha validità per gli anni 2019-2021, fatte salve eventuali modifiche o integrazioni derivanti dalla volontà delle parti di rivederne le condizioni.



**Art.3**

**Procedure per l'autorizzazione alla sottoscrizione ed efficacia del C.C.N.L.**

Il presente contratto collettivo decentrato integrativo viene sottoscritto, a seguito della convocazione, da parte sindacale dalla RSU e dai rappresentanti sindacali delle OO.SS. firmatarie del CCNL che hanno partecipato alla contrattazione, da parte pubblica dalla figura del Commissario.



**Art. 4**

**Relazioni sindacali**

Il sistema delle relazioni sindacali, di competenza della contrattazione collettiva è definito, nel rispetto dei distinti ruoli delle parti, in modo coerente con l'obiettivo di contemperare l'esigenza di incrementare e mantenere elevate l'efficacia e l'efficienza dei servizi erogati all'utenza, con l'interesse al miglioramento delle condizioni di lavoro e alla crescita professionale del personale. La delegazione trattante di parte pubblica convoca la delegazione di parte sindacale, composta dai soggetti di cui all'art. 7,



comma 2, del CCNL 2016/18, nei casi previsti, entro 5 giorni dalla ricezione della richiesta da parte delle organizzazioni sindacali e delle RSU.

La convocazione avverrà in forma scritta, preferibilmente a mezzo posta elettronica certificata o mezzo fax, almeno 3 giorni prima dell'incontro.

Di ogni seduta deve essere previsto l'ordine del giorno degli argomenti da trattare, e in ogni seduta dovrà essere steso un sintetico verbale degli argomenti affrontati. La predisposizione del verbale è cura dell'a delegazione di parte pubblica che, potrà avvalersi di proprio personale, le parti, previa verifica delle rispettive posizioni, procedono successivamente alla sua sottoscrizione.

Qualora gli argomenti in discussione non siano completamente trattati o vengano rinviati verrà fissata la data dell'incontro successivo, preferibilmente nel corso della seduta.

#### **Art.5**

#### **La partecipazione**

La partecipazione è finalizzata ad instaurare forme costruttive di dialogo tra le parti, su atti e decisioni di valenza generale degli Enti, in materia di organizzazione o aventi riflessi sul rapporto di lavoro ovvero a garantire adeguati diritti di informazione sugli stessi; si articola, a sua volta, in:

- Informazione; (art 4 CCNL 2016/18);
- Confronto; (art 5 CCNL 2016/18);

Sono oggetto di confronto, con i soggetti sindacali:

- a) l' articolazione delle tipologie dell'orario di lavoro;
- b) i criteri generali dei sistemi di valutazione della performance;
- c) l' individuazione dei profili professionali;
- d) i criteri per il conferimento e la revoca degli incarichi di posizione organizzativa;
- e) i criteri per la graduazione delle posizioni organizzative, ai fini dell'attribuzione della relativa indennità;
- f) il trasferimento o il conferimento di attività ad altri soggetti, pubblici o privati, ai sensi dell'art 31 del D.Lgs. n. 165/2001;
- g) la verifica delle facoltà di implementazione del Fondo risorse decentrate in relazione a quanto previsto dall'art. 15, comma 7 del CCNL 2016/18.

#### **Art.6**

#### **Informazione**

Sono oggetto di informazione tutte le materie per le quali gli artt. 4 e 5 del CCNL 2016/18 prevedono il confronto o la contrattazione.

#### **Art.7**

#### **Confronto**

1. Il confronto è la modalità attraverso la quale si instaura un dialogo approfondito sulle materie rimesse a tale livello di relazione, al fine di consentire ai soggetti sindacali di cui all'art. 7, comma 2 del CCNL 2016/18, di esprimere valutazioni esaustive e di partecipare costruttivamente alla definizione delle misure che l'Ente intende adottare.

2. Il confronto si avvia mediante l'invio ai soggetti sindacali degli elementi conoscitivi sulle misure da adottare, con le modalità previste per la informazione, seguito della trasmissione delle informazioni, Ente e soggetti sindacali si incontrano se, entro 5 giorni dall'informazione, il confronto è richiesto da questi ultimi. L'incontro può anche essere proposto dall'Ente, contestualmente all'invio dell'informazione. Il periodo durante quale si svolgono gli incontri non può essere superiore a trenta giorni. Al



termine del confronto, è redatta una sintesi dei lavori e delle posizioni emerse.

## Art. 8

### La contrattazione di secondo livello.

Si svolge fra la parte datoriale e le OO.SS. firmatarie del CCNL. Sono oggetto di contrattazione integrativa:

- a) i criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa come previsto dall'art. 68, comma 1 del CCNL 2016/18, tra le diverse modalità di utilizzo;
- b) i criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance in caso di modifica del sistema vigente;
- c) i criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche;
- d) l'individuazione delle misure dell'indennità correlata alle condizioni di lavoro di cui all'art 19 , entro i valori minimi e massimi e nel rispetto dei criteri ivi previsti, nonché la definizione dei criteri generali per la sua attribuzione;
- e) i criteri generali per l'attribuzione di trattamenti accessori per i quali specifiche leggi prevedano un rinvio alla contrattazione collettiva;
- f) le linee di indirizzo e i criteri generali per la individuazione delle misure concernenti la salute e sicurezza sul lavoro;
- g) i criteri per l'individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita, al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare;
- h) l'elevazione del limite massimo individuale di lavoro straordinario ai sensi dell'art. 38 del CCNL del 14/9/2000;
- i) i riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche inerenti l'organizzazione di servizi;
- j) l'incremento delle risorse di cui all'art. 15, comma 5 attualmente destinate alla corresponsione della retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative, ove implicante, ai fini dell'osservanza dei liti previsti dall'art. 23, comma 2 del D. Lgs. n. 75/2017, una riduzione delle risorse del Fondo di cui all'art. 67;
- k) i criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa;

## Art. 9

### Clausole di raffreddamento

Il sistema delle relazioni sindacali è improntato a principi di responsabilità, correttezza, buona fede e trasparenza dei comportamenti ed è orientato alla prevenzione dei conflitti. Nel rispetto dei suddetti principi, entro il primo mese del negoziato relativo alla contrattazione integrativa le parti non assumano iniziative unilaterali né procedano ad azioni dirette, compiono, inoltre, ogni ragionevole sforzo per raggiungere l'accordo nelle materie demandate. Analogamente, durante il periodo in cui si svolge il contratto le parti non assumono iniziative unilaterali sulle materie oggetto dello stesso.

## Art.10

### Diritto di assemblea

Fatto salvo quanto previsto dalla disciplina contrattuale, i dipendenti hanno diritto di partecipare, durante l'orario, di lavoro, ad assemblee sindacali in idonei locali concordati con l'Amministrazione, per 12 ore annue pro capite, senza decurtazione della retribuzione.

Le assemblee, che riguardano la generalità dei dipendenti o gruppi di essi, possono essere indette singolarmente o congiuntamente, con specifico ordine del giorno su materie di interesse sindacale e di lavoro.

La convocazione, la sede, l'orario, l'ordine del giorno sono comunicate all'ufficio gestione del personale, di norma almeno tre giorni prima. Eventuali condizioni eccezionali e motivate che comportassero l'esigenza per l'Amministrazione di uno spostamento della data o dell'orario dell'assemblea devono essere da questa comunicate per iscritto entro 24 ore prima alle rappresentanze sindacali promotrici.

La rilevazione dei partecipanti e delle ore di partecipazione di ciascuno all'assemblea è effettuata dai responsabili di servizio e comunicata all'ufficio per la gestione del personale per la decurtazione dal monte ore complessivo.

Durante lo svolgimento delle assemblee deve essere garantita la continuità delle prestazioni relative ai servizi minimi indispensabili nelle unità operative interessate secondo le analoghe disposizioni previste dai contratti nazionali e decentrati vigenti in caso di sciopero.

### **Art. 11**

#### **Salute e sicurezza nei luoghi di lavoro**

L'Amministrazione s'impegna a dare tempestiva e completa applicazione alla vigente normativa in materia di igiene e sicurezza del lavoro e degli impianti, nonché alla prevenzione delle malattie professionali.

In accordo e con la collaborazione del Responsabile per la sicurezza e con il Medico competente saranno individuate le metodologie da adottare per la soluzione dei problemi specifici con particolare riferimento alla salubrità degli ambienti di lavoro, la messa a norma delle apparecchiature e degli impianti, le condizioni di lavoro degli addetti a mansioni operaie e di chi percepisce le indennità di disagio e rischio, dare attuazione alle disposizioni in materia di prevenzione per chi utilizza videoterminali.

L'Amministrazione s'impegna ad adottare le misure necessarie affinché, la tutela della salute nei luoghi di lavoro comprenda non solo il benessere fisico, ma anche quello mentale e sociale, così come indicato dalla recente normativa in materia di sicurezza.

Nei limiti delle disponibilità di bilancio l'Amministrazione assegna risorse finanziarie congrue per la realizzazione degli interventi derivanti dall'analisi di cui al precedente comma.

L'Amministrazione deve coinvolgere, consultare, informare e formare il Rappresentante dei lavoratori per la Sicurezza in applicazione della normativa vigente, e s'impegna altresì a realizzare un piano pluriennale d'informazione e formazione su tutto il personale in materia di sicurezza, di salute e dei rischi, attraverso moduli formativi periodicamente ripetuti circa l'evoluzione o l'insorgenza di nuovi rischi.

### **Art 12**

#### **Servizi minimi essenziali in caso di sciopero**

Le parti s'impegnano, per quanto di competenza, ad attivarsi per dare attuazione alle disposizioni in materia di disciplina dei servizi minimi essenziali in caso di sciopero, contenute nell'accordo collettivo nazionale in materia di norme di garanzia del funzionamento dei servizi pubblici essenziali nell'ambito del comparto Regioni -Autonomie Locali, sottoscritto presso l'ARAN in data 19.09.2002, che da attuazione alle disposizioni contenute nella legge 12.06.1990, n. 146, come modificata e integrata dalla legge 11.04.2000, n. 83.



## Art. 13

### Formazione e aggiornamento professionale

1. Nel quadro dei processi di riforma e modernizzazione della pubblica amministrazione, la formazione del personale svolge un ruolo primario nelle strategie di cambiamento dirette a conseguire una maggiore qualità ed efficacia dell'attività delle amministrazioni.

2. Le attività di formazione sono in particolare rivolte a:

- valorizzare il patrimonio professionale presente negli enti;
- assicurare il supporto conoscitivo al fine di assicurare l'operatività dei servizi migliorandone la qualità e l'efficienza;
- garantire l'aggiornamento professionale in relazione all'utilizzo di nuove metodologie lavorative ovvero di nuove tecnologie, nonché il costante adeguamento delle prassi lavorative alle eventuali innovazioni intervenute, anche per effetto di nuove disposizioni legislative;
- favorire la crescita professionale del lavoratore e lo sviluppo delle potenzialità dei dipendenti in funzione dell'affidamento di incarichi diversi e della costituzione di figure professionali polivalenti;
- incentivare comportamenti innovativi che consentano l'ottimizzazione dei livelli di qualità ed efficienza dei servizi pubblici, nell'ottica di sostenere i processi di cambiamento organizzativo.

3. Le iniziative di formazione del presente articolo riguardano tutti i dipendenti, compreso il personale in distacco sindacale.

4. Nell'ambito dei piani di formazione possono essere individuate attività di formazione che si concludono con l'accertamento dell'avvenuto accrescimento della professionalità del singolo dipendente, attestato attraverso certificazione finale delle competenze acquisite, da parte dei soggetti che l'hanno attuata, in collegamento con le progressioni economiche.

5. I piani di formazione possono definire anche metodologie innovative quali formazione a distanza, formazione sul posto di lavoro, formazione mista (sia in aula che sul posto di lavoro), comunità di apprendimento, comunità pratica.

6. Gli enti possono assumere iniziative di collaborazione con altri enti o amministrazioni finalizzate a realizzare percorsi di formazione comuni ed integrati.

7. Il personale che partecipa alle attività di formazione organizzate dall'amministrazione è considerato in servizio a tutti gli effetti. I relativi oneri sono a carico della stessa amministrazione.

8. Le attività sono tenute, di norma, durante l'orario ordinario di lavoro. Qualora le attività si svolgano fuori dalla sede di servizio al personale spetta il rimborso delle spese di viaggio, ove ne sussistano i presupposti.

9. Le amministrazioni individuano i dipendenti che partecipano alle attività di formazione sulla base dei fabbisogni formativi, garantendo comunque pari opportunità di partecipazione.

10. Le amministrazioni curano, per ciascun dipendente, la raccolta di informazioni sulla partecipazione alle iniziative formative attivate in attuazione del presente articolo, concluse con accertamento finale delle competenze acquisite.

11. Nell'ambito dei piani di formazione, possono essere individuate anche iniziative formative destinate al personale iscritto ad albi professionali, in relazione agli obblighi formativi previsti per l'esercizio della professione.

12. Al finanziamento delle attività di formazione si provvede utilizzando una quota annua, non inferiore all'1% monte salari relativo al personale destinatario del presente CCNL, comunque nel rispetto dei vincoli previsti dalle vigenti disposizioni di legge in materie.

## Art. 14

### Orario di lavoro - Politiche generali orario di lavoro



Le politiche degli orari di lavoro sono improntate all'obiettivo di permettere un adeguato funzionamento dei servizi da contemperare con l'efficienza e l'efficacia delle attività, evitando dispersione di risorse e la frammentazione delle competenze e degli interventi in relazione agli orari di servizio definiti in sede di concertazione locale.

L'orario ordinario di lavoro è di 36 ore settimanali ed è funzionale all'orario di servizio e di apertura al pubblico. Ai sensi di quanto disposto dalle disposizioni legislative vigenti, l'orario di lavoro è articolato su 5 (cinque) giorni lavorativi.

Nel rispetto di quanto previsto dai precedenti commi è possibile prevedere un orario flessibile, che consiste nel consentire di posticipare l'orario di inizio o di anticipare l'orario di uscita, di 1 ora, o di avvalersi di entrambe le facoltà, limitando al nucleo centrale dell'orario la contemporanea presenza in servizio di tutto il personale addetto alla medesima struttura.

Il Direttore e/o i responsabili di servizio, a seconda del modello organizzativo, valutano la possibilità di autorizzare il personale che esprima particolari esigenze, adeguatamente motivate, all'utilizzo di forme flessibili di orario, anche per periodi limitati e compatibilmente con le esigenze di servizio.

Sarà data comunque la priorità al personale che si trovi in situazioni di svantaggio personale, familiare, nonché ai dipendenti con figli in età scolare.

E' vietata qualsiasi forma di discriminazione tra il personale; le forme flessibili di orario possono essere revocate, con congruo preavviso, esclusivamente in caso di documentate necessità di servizio.

L'eventuale debito orario derivante dall'applicazione dei commi precedenti deve essere recuperata nell'ambito del mese successivo a quello di maturazione dello stesso, secondo le modalità e i tempi concordati con il Direttore.

## **Art. 15 Lavoro straordinario**

Il limite massimo annuo individuale di ore di lavoro straordinario è determinato in 180 ore.

I risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo, confluiscono nelle risorse dell'art. 15 CCNL 1999.

## **Art. 16 Permessi e assenze**

I giorni di permesso retribuiti per particolari motivi sono disciplinati dall'art. 31, 32 e 33 del CCNL 2016/2018;

## **MERITO E PREMI Art. 17 Sistema di valutazione permanente**

Il salario accessorio di produttività sarà riconosciuto al personale dipendente esclusivamente a seguito di valutazione.

A tale fine le parti prendono atto che il sistema di valutazione permanente della performance lavorativa del personale in servizio presso l'Ente è stato approvato dall'Amministrazione con deliberazione dell'Organo politico secondo quanto previsto

dal D.Lgs 74/2017, art. 3;

Il sistema di valutazione della performance, individua:

> Le fasi, i tempi, le modalità, i soggetti e le responsabilità del processo di misurazione e valutazione della performance, in conformità alle disposizioni di detto decreto;

> Le procedure di conciliazione relative all'applicazione del sistema di misurazione e valutazione della performance;

> Le modalità di raccordo e integrazione con i documenti di programmazione finanziaria e di bilancio.

Il sistema di valutazione della performance adottato dall'Amministrazione si applica a tutto personale dipendente.

IL SISTEMA DI VALUTAZIONE DEVE ESSERE IMPRONTATO SULLA CONDIVISIONE, CHIAREZZA E SEMPLICITÀ DELLA METODOLOGIA E DEL PROCESSO.

Deve essere pubblicato sul sito istituzionale dell'Ente e disponibile per tutti i lavoratori, le OO.SS. aziendali e territoriali firmatarie del CCNL

### **Art. 18**

#### **Disciplina delle progressioni economiche orizzontali nell'ambito della categoria**

Il presente articolo disciplina l'istituto della progressione orizzontale.

La disciplina dell'art. 16 del C.C.N.L 2016/18, prevede che:

• La progressione economica orizzontale si sviluppa partendo dal trattamento tabellare iniziale delle quattro categorie, o delle posizioni di accesso tra categorie, con l'acquisizione, in sequenza, degli incrementi corrispondenti alle posizioni successive previste nel C.C.N.L, dando origine ai seguenti possibili percorsi individuali:

➤ per la categoria A dalla posizione A1 alla A6;

> per la categoria B dalla posizione B1 alla B8;

> per la categoria C dalla posizione C1 alla C6;

> per la categoria D dalla posizione D1 alla D7.

Il valore economico di ogni posizione successiva all'iniziale è quello indicato dal C.C.N.L. vigente;

Le parti convengono che, in applicazione dell'art 16 del CCNL 2016/18, il requisito utile ai fini delle progressioni economiche orizzontali nelle diverse categorie è aver maturato, nel corso dell'anno di riferimento, almeno 2 (due) anni di anzianità di servizio nella medesima categoria, posizione economica e profilo professionale, esclusivamente presso enti locali;

• Il riconoscimento al personale delle progressioni, entro il limite dell'importo stanziato in sede di ripartizione annuale, avverrà a seguito delle valutazioni effettuate con i criteri e le schede compilate dai soggetti competenti, così come individuati dal sistema di valutazione come da schede sottostanti:



# ENTE PARCO REGIONALE SIRENTE VELINO

## SCHEDA DI VALUTAZIONE PER LA PROGRESSIONE ECONOMICA NELLA CATEGORIA

Anno \_\_\_\_\_

Dipendente \_\_\_\_\_

Categoria "A"

### PROFESSIONALITA' MATURATA – totale punti 80

- esperienza professionale e/o anzianità di servizio Punti \_\_\_\_\_ (da 0 a 40)
- competenze acquisite e certificate Punti \_\_\_\_\_ (da 0 a 40)

### VALUTAZIONE ATTIVITA' – totale punti 20

- media dei risultati ottenuti (scheda di valutazione della prestazione individuale delle 3 annualità precedenti) Punti \_\_\_\_\_ (da 0 a 10)
- qualità della prestazione, capacità di adattamento ai cambiamenti organizzativi, alle esigenze di flessibilità e prestazioni Punti \_\_\_\_\_ (da 0 a 10)

Totale punti \_\_\_\_\_

MOTIVAZIONI (Obbligatorie):

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

NOTE (Eventuali del dipendente):

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

Il Dirigente o  
Il Responsabile del Servizio

\_\_\_\_\_

Data di notifica \_\_\_\_\_

Firma del Dipendente \_\_\_\_\_


# ENTE PARCO REGIONALE SIRENTE VELINO

## SCHEDA DI VALUTAZIONE PER LA PROGRESSIONE ECONOMICA NELLA CATEGORIA

Anno \_\_\_\_\_

Dipendente \_\_\_\_\_ Categoria "B"

### PROFESSIONALITA' MATURATA – Totale punti 75

- esperienza professionale e/o anzianità di servizio      Punti \_\_\_\_\_ (da 0 a 35)
- competenze acquisite e certificate      Punti \_\_\_\_\_ (da 0 a 40)
- 

### VALUTAZIONE ATTIVITA' – totale punti 25

- media dei risultati ottenuti (scheda di valutazione della prestazione individuale delle 3 annualità precedenti)      Punti \_\_\_\_\_ (da 0 a 13)
- qualità della prestazione, capacità di adattamento ai cambiamenti organizzativi, alle esigenze di flessibilità e prestazioni      Punti \_\_\_\_\_ (da 0 a 12)

Totale punti \_\_\_\_\_

MOTIVAZIONI (Obbligatorie):

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

NOTE (Eventuali del dipendente):

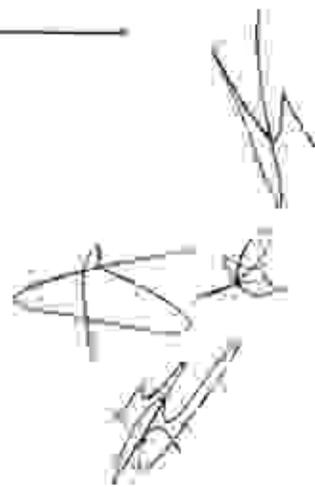
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

Il Dirigente o  
Il Responsabile del Servizio

\_\_\_\_\_

Data di notifica \_\_\_\_\_

Firma del Dipendente \_\_\_\_\_



# ENTE PARCO REGIONALE SIRENTE VELINO

## SCHEDA DI VALUTAZIONE PER LA PROGRESSIONE ECONOMICA NELLA CATEGORIA

Anno \_\_\_\_\_

Dipendente \_\_\_\_\_ Categoria "C"

### PROFESSIONALITA' MATURATA – Totale punti 70

- esperienza professionale e/o anzianità di servizio Punti \_\_\_\_\_ (da 0 a 35)
- competenze acquisite e certificate Punti \_\_\_\_\_ (da 0 a 35)

### VALUTAZIONE ATTIVITA' – totale punti 30

- = media dei risultati ottenuti (schede di valutazione della prestazione individuale delle 3 annualità precedenti) Punti \_\_\_\_\_ (da 0 a 15)
- = qualità della prestazione, capacità di adattamento ai cambiamenti organizzativi, alle esigenze di flessibilità e prestazioni Punti \_\_\_\_\_ (da 0 a 15)

Totale punti \_\_\_\_\_

MOTIVAZIONI (Obbligatorie):

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

NOTE (Eventuali del dipendente):

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

Il Dirigente o  
Il Responsabile del Servizio

\_\_\_\_\_

Data di notifica \_\_\_\_\_

Firma del Dipendente \_\_\_\_\_



# ENTE PARCO REGIONALE SIRENTE VELINO

## SCHEDA DI VALUTAZIONE PER LA PROGRESSIONE ECONOMICA NELLA CATEGORIA

Anno \_\_\_\_\_

Dipendente \_\_\_\_\_ Categoria "D"

### PROFESSIONALITA' MATURATA – Totale punti 70

- esperienza professionale e/o anzianità di servizio Punti \_\_\_\_\_ (da 0 a 30)
- arricchimento professionale a seguito di formazione e aggiornamento  
Punti \_\_\_\_\_ (da 0 a 20)
- competenze acquisite e certificate  
Punti \_\_\_\_\_ (da 0 a 20)

### VALUTAZIONE ATTIVITA' – totale punti 30

- media dei risultati ottenuti (schede di valutazione della prestazione individuali delle 3 annualità precedenti) Punti \_\_\_\_\_ (da 0 a 15)
- qualità della prestazione, capacità di adattamento ai cambiamenti organizzativi, alle esigenze di flessibilità e prestazioni  
Punti \_\_\_\_\_ (da 0 a 15)

Totale punti \_\_\_\_\_

MOTIVAZIONI (Obbligatorie):

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

NOTE (Eventuali del dipendente):

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

Il Dirigente o  
Il Responsabile del Servizio

Data di notifica \_\_\_\_\_

Firma del Dipendente \_\_\_\_\_

La valutazione si riferisce al triennio precedente.  
La decorrenza delle progressioni avviene dal 1° gennaio dell'anno relativo alla ripartizione delle risorse del fondo.

## DISCIPLINA DELLA COSTITUZIONE E UTILIZZO DELLE RISORSE DECENTRATE

### Art 19

#### Costituzione e criteri di utilizzo del fondo

Le parti convengono che:

- La determinazione del fondo viene effettuata in base all'art.67 del C.C.N.L. 2016/18;
- La ripartizione e la destinazione delle risorse finanziarie avviene in base all'art. 68 C.C.N.L. 2016/18;
- Tutti i resti conseguenti all'applicazione degli istituti economici confluiscono nel fondo per la produttività collettiva dell'anno relativo alla ripartizione.

### Art. 20

#### Indennità condizioni di lavoro.

In applicazione dell'art 70 bis CCNL vigente,

1. L'Ente corrisponde un'unica "indennità condizioni di lavoro" destinata a remunerare lo svolgimento di attività:

a) disagiate;

b) implicanti il maneggio di valori;

c) esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute (esposizione a sostanze pericolose, esposizione a condizioni meteo avverse, maneggio e trasporto carcasse, manipolazione, cattura e trasporto fauna selvatica, guida automezzi in condizioni disagiate, ambiente di lavoro impervio).

L'indennità di cui al presente articolo viene commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle attività di cui al comma 1 in base ai seguenti valori:

- per le attività di cui alla lettera a) da € 1 a 7 giornalieri;
- per le attività di cui alla lettera b) da € 1 a 7 giornalieri;
- per le attività di cui alla lettera c) da € 5 a 10 giornalieri.

Le attività di cui al presente articolato non sono cumulabili tra loro.

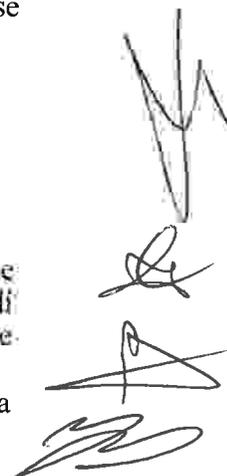
Gli oneri per la corresponsione dell'indennità di cui al presente articolo sono a carico del Fondo risorse decentrate di cui all'art. 67 del CCNL 2016/2018 nei limiti delle risorse disponibili.

### Art. 21

#### Specifiche responsabilità

1. Per compensare l'eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità, al personale delle categorie B, C e D, che non risulti incaricato di posizione organizzativa e seguenti, viene riconosciuta una indennità di importo variabile da €2.000,00 a € 3.000,00 annui lordi.

L'esigibilità è conseguente alla individuazione delle risorse in sede di ripartizione da



parte della delegazione trattante.

Fattispecie di responsabilità cui è connesso il riconoscimento economico accessorio: ai fini del riconoscimento dell'indennità per particolari e/o specifiche responsabilità, le posizioni di lavoro devono presentare, necessariamente, uno o più fattispecie di rilevante responsabilità di seguito indicate, mediante l'assunzione delle responsabilità stesse in modo prevalente, sotto il profilo temporale, rispetto all'assolvimento delle prestazioni rese:

- Responsabilità di conduzione e coordinamento di gruppi di lavoro;
- Responsabilità di conseguimento di obiettivi/risultati specifici affidati dal responsabile;
- Responsabilità di istruttoria di procedimenti amministrativi/erogativi di particolare complessità e/o di rilevante responsabilità (procedimenti ad evoluzione fasica, erogazione di servizi a domanda individuale ecc.);
- Responsabilità di rendicontazione di significative risorse economiche;
- Responsabilità di attività sostitutiva, nell'ambito delle competenze esercitabili e dell'esigibilità delle prestazioni riferita alla categoria di ascrizione;
- Responsabilità di esercizio di talune mansioni ascrivibili a categoria superiore, laddove non vi siano le condizioni per l'affidamento di mansioni superiori;
- Responsabilità di funzioni specialistiche ad elevato rischio professionale (responsabile della sicurezza, responsabile della privacy e così via).
- Responsabilità di elaborazioni decisionali di particolare rilevanza (senza effetti esterni);
- Responsabilità di concorso alla formazione delle decisioni/determinazioni del responsabile;
- Responsabilità di realizzazione di programmi/piani di attività nell'ambito delle direttive indicate dall'Ente.

Criteri per l'attribuzione delle indennità sono i seguenti:

- Presenza, nella posizione funzionale, fino a 3 fattispecie di responsabilità tra quelle sopra indicate: 2.000,00 euro;
- Presenza, nella posizione funzionale, tra 4 e 8 fattispecie di responsabilità tra quelle sopra indicate: 2.500,00 euro;
- Presenza, nella posizione funzionale, oltre 8 fattispecie di responsabilità tra quelle sopra indicate: 3.000,00 euro.

2. Un'indennità di importo pari a € 350 annui lordi, può essere riconosciuta al lavoratore, che non risulti incaricato di posizione organizzativa, per compensare:

a) le specifiche responsabilità del personale delle categorie B, C e D attribuite con atto formale dell'Ente.

b) i compiti di responsabilità eventualmente affidati agli addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico.

3. Tali titolarità sono conferite con atti formali dell'Ente e attribuito il relativo compenso.

L'importo delle specifiche responsabilità è da riparametrare in base all'orario previsto nel contratto individuale di lavoro e pertanto è proporzionale alla prestazione lavorativa svolta.

## Art. 22

### Area delle posizioni organizzative

1. L'Ente può istituire posizioni di lavoro che richiedono, con assunzione diretta di elevata responsabilità di prodotto e di risultato:



- a) lo svolgimento di funzioni di direzione di unità organizzative di particolare complessità, caratterizzate da elevato grado di autonomia gestionale e organizzativa;
- b) lo svolgimento di attività con contenuti di alta professionalità, comprese quelle comportanti anche l'iscrizione ad albi professionali, richiedenti elevata competenza specialistica acquisita attraverso titoli formali di livello universitario del sistema educativo e di istruzione oppure attraverso consolidate e rilevanti esperienze lavorative in posizioni ad elevata qualificazione professionale o di responsabilità, risultanti dal curriculum.
2. Tali posizioni possono essere assegnate esclusivamente a dipendenti classificati nella categoria D, sulla base e per effetto di un incarico a termine conferito in conformità all'art. 14 del CCNL 2016/2018.
3. Gli incarichi relativi all'area delle posizioni organizzative sono conferiti dal direttore per un periodo massimo non superiore a 3 anni, previa determinazione di criteri generali da parte degli enti, con atto scritto e motivato, e possono essere rinnovati con le medesime formalità.
4. Per il conferimento degli incarichi l'Ente tiene conto - rispetto alle funzioni ed attività da svolgere - della natura e caratteristiche dei programmi da realizzare, dei requisiti culturali posseduti, delle attitudini e della capacità professionale ed esperienza acquisiti dal personale della categoria D.
5. Gli incarichi possono essere revocati prima della scadenza con atto scritto e motivato, in relazione a interventi mutamenti organizzativi o in conseguenza di valutazione negativa della performance individuale.
6. I risultati delle attività svolte dai dipendenti cui siano stati attribuiti gli incarichi di cui al presente articolo sono soggetti a valutazione annuale in base al sistema a tal fine adottato dall'ente. La valutazione positiva dà anche titolo alla corresponsione della retribuzione di risultato di cui all'art. 15 del CCNL 2016/2018. L'Ente, prima di procedere alla definitiva formalizzazione di una valutazione non positiva, acquisisce in contraddittorio, le valutazioni del dipendente interessato anche assistito dalla organizzazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato o da persona di sua fiducia; la stessa procedura di contraddittorio vale anche per la revoca anticipata dell'incarico di cui al comma 6.
7. La revoca dell'incarico comporta la perdita della retribuzione di cui all'art. 15 del vigente CCNL da parte del dipendente titolare. In tal caso, il dipendente resta inquadrato nel profilo e nella categoria di appartenenza.
8. Il trattamento economico accessorio del personale della categoria D titolare delle posizioni di cui all'art. 24 è composto dalla retribuzione di posizione e dalla retribuzione di risultato. Tale trattamento assorbe tutte le competenze accessorie e le indennità previste dal contratto collettivo nazionale, compreso il compenso per il lavoro straordinario.
9. L'importo della retribuzione di posizione varia da un minimo di € 5.000,00 ad un massimo di € 16.000,00 annui lordi per tredici mensilità, sulla base della graduazione di ciascuna posizione organizzativa.
10. L'Ente stabilisce la suddetta graduazione, sulla base di criteri predeterminati, che tengono conto della complessità nonché della rilevanza delle responsabilità amministrative e gestionali di ciascuna posizione organizzativa. Ai fini della graduazione delle suddette responsabilità, negli enti con dirigenza, acquistano rilievo anche l'ampiezza ed il contenuto delle eventuali funzioni delegate con attribuzione di poteri di firma di provvedimenti finali a rilevanza esterna, sulla base di quanto previsto dalle vigenti disposizioni di legge e di regolamento.
11. I criteri per la determinazione e per l'erogazione annuale della retribuzione di risultato,



delle posizioni organizzative, destinano a tale particolare voce retributiva una quota non inferiore al 15% delle risorse complessivamente finalizzate alla erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutte le posizioni organizzative previste dal proprio ordinamento.

12. Resta inteso che, nell'ipotesi in cui venissero concesse, gli eventuali oneri troverebbero copertura nelle risorse del Bilancio e non del fondo oggetto della presente contrattazione.

### Art. 23

#### Risorse destinate a compensare la performance individuale

Le risorse destinate a compensare le performance vengono stabilite all'atto della ripartizione delle risorse decentrate.

Le risorse per compensare la performance sono erogate al personale a seguito di valutazione effettuata in conformità a quanto previsto dal vigente sistema di valutazione. Le parti convengono che saranno oggetto di valutazione il raggiungimento degli obiettivi individuali e organizzativi.

La valutazione, come previsto dal vigente sistema di valutazione verrà effettuata dal Direttore dell'Ente come da schema sottostante

La valutazione avrà un parametro che tiene conto delle presenze in servizio con incidenza per ogni giornata di assenza.

Il fondo riservato ai Piani di Attività viene suddiviso in:

- quota per la presenza in servizio = 40%;
- quota valutazione della prestazione individuale = 60%.

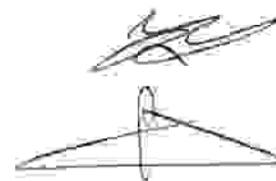
Entrambe le quote base spettanti al personale sono parametrize e percentualizzate secondo lo schema di seguito riportato:

CATEGORIA	PARAMETRI
A	25
B	50
C	75
D	100

Il valore economico delle quote è determinato dal rapporto tra la somma disponibile per il Piano di Attività riservata alla valutazione della prestazione individuale ed il numero dei dipendenti in relazione ai parametri previsti per ogni categoria. L'attribuzione è effettuata secondo gli elementi di valutazione ed i gradi di rendimento che di seguito si trascrivono:

#### Elementi di valutazione:

1. apporto professionale e livello di autonomia, anche propositiva;
2. grado di responsabilità;
3. capacità di relazione;
4. qualità, precisione e qualità del lavoro;



5. capacità di rispondere al cambiamento.

**Gradi di rendimento:**

- I° inadeguato;
- II° appena adeguato;
- III° sufficiente;
- IV° buono;
- V° ottimo.

L'erogazione individuale avverrà in proporzione al punteggio totale ottenuto, tenuto conto che la quota economica individuale è pari a 100.

La valutazione della prestazione individuale è operata sulla base della metodologia di seguito indicata.

Incaricati della valutazione dell'apporto individuale sono il Direttore e i Responsabili degli Uffici e Servizi i quali, portano a conoscenza dei collaboratori all'inizio di ogni anno, sia gli obiettivi individuali sia gli elementi che saranno punto di riferimento per la valutazione degli apporti.

La scheda di valutazione finale compilata secondo lo schema di seguito riportato deve essere motivata ed illustra al lavoratore che apporta la firma di "presa visione" ed avrà l'opportunità di scrivere o annotare le sue eventuali osservazioni inerenti la propria valutazione:

Area di valutazione		Descrizione	Punteggio (1-5)	Punteggio sintetico
A	Qualità della prestazione	Valore temporale della prestazione realizzata in termini qualitativi, quantitativi e temporali.	P1	PS=somma punteggi colonna precedente
B	Impegno propositivo per il raggiungimento del risultato	Capacità di raggiungere i risultati nel rispetto dei tempi, di superare le difficoltà in modo flessibile e partecipativo, attenzione alla qualità del lavoro svolto	P2	
C	Capacità relazionali	capacità di rispettare le gerarchie e di instaurare proficui rapporti di collaborazione sia all'interno che all'esterno della struttura organizzativa di appartenenza, favorendo un clima di lavoro sereno e dinamico.	P3	

La firma di “presa visione” non ha natura di dichiarazione di condivisione della valutazione.

La quota riservata alla presenza in servizio, è ripartita tra il personale dipendente in base ai parametri di categoria indicati al precedente punto del presente articolo.

L'importo spettante ad ogni dipendente è decurtato in proporzione alle giornate di assenza dal servizio e, precisamente, 1/365mo per ogni giorno di assenza su base annua.

Sono escluse dalla riduzione le assenze dovute a :

- ferie anno in corso;
- ferie pregresse;
- riposo compensativo per lavoro straordinario;
- riposo per festività soppresse;
- riposo compensativo – domenica e festivi infrasettimanali;
- reintegrazione ore corsi part-time;
- donazioni sangue;
- astensione obbligatoria per maternità/puerperio;
- astensione facoltativa per maternità (primi 30 gg.);
- permessi retribuiti per cure dei figli inferiori a 3 anni;
- permesso per allattamento;
- infortunio e malattie riconosciute per causa di servizio;
- assemblee sindacali;
- permessi sindacali;
- permessi brevi recuperati (36 ore annue);
- permessi per funzioni nei seggi elettorali;
- lutto.

La liquidazione delle competenze inerenti la produttività, spettante al dipendente è proporzionata alla categoria appartenenza e nello specifico al parametro riferito alla retribuzione tabellare.

#### Art. 24

#### Responsabilità disciplinare

Per quello che riguarda gli obblighi del dipendente si rimanda a quanto stabilito dall'art. 57 del CCNL 2016/2018.

In caso di disattesi obblighi parte del dipendente, l'Ente si avvale delle sanzioni disciplinari previste dall'art. 58 del CCNL2016/2018



## INDICE

- Art. 1 Quadro di riferimento
- Art. 2 Oggetto e durata del contratto collettivo decentrato integrativo
- Art. 3 Procedure per l'autorizzazione alla sottoscrizione ed efficacia del C.C.N.L.
- Art. 4 Relazioni sindacali
- Art. 5 La partecipazione
- Art. 6 Informazione
- Art. 7 Confronto
- Art. 8 La contrattazione di secondo livello
- Art. 9 Clausole di raffreddamento
- Art. 10 Diritto di assemblea
- Art. 11 Salute e sicurezza nei luoghi di lavoro
- Art. 12 Servizi minimi essenziali in caso di sciopero
- Art. 13 Formazione e aggiornamento professionale
- Art. 14 Orario di lavoro - Politiche generali orario di lavoro
- Art. 15 Lavoro straordinario
- Art. 16 Permessi e assenze
- Art. 17 Sistema di valutazione permanente
- Art. 18 Disciplina delle progressioni economiche orizzontali nell'ambito della categoria
- Art. 19 Costituzione e criteri di utilizzo del fondo
- Art. 20 Indennità condizioni di lavoro<sup>9</sup>
- Art. 21 Specifiche responsabilità
- Art. 22 Area delle posizioni organizzative
- Art. 23 Risorse destinate a compensare la performance individuale
- Art. 24 Responsabilità disciplinare

Il presente Contratto Decentrato Integrativo per il triennio 2019/2021 consta di n. 24 articoli.

Per tutto quanto non disciplinato dal presente contratto si rimanda al CCNL 2016/2018



**CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO PARTE  
ECONOMICA TRIENNIO 2019/2021**

L'anno duemiladiciannove, il giorno 7 del mese di Maggio, alle ore 11:00 nella Sede dell'Ente Parco

Tra

la Delegazione di Parte Pubblica costituita dal Commissario Dott. Igino CHIUCHIARELLI,  
giusto Decreto del Presidente della Giunta Regionale n. 51 del 31/05/2018 e Decreto n. 14 del  
07/02/2019

PRESENTE

e

la Delegazione di Parte Sindacale, costituita da:

RSU

Sig.ra Francesca Ferlini

PRESENTE

FP CGIL

Sig. Anthony Pasqualone

PRESENTE

UIL FPL

Sig. Giacomo Proietti

PRESENTE

CSA Regioni Autonomie Locali Sig.ra Benedetta Di Gennaro

PRESENTE

Si sottoscrive l'allegato Contratto Decentrato Integrativo per il triennio normativo 2019/2021  
e per l'anno economico 2019

*Letto, approvato e sottoscritto*

PARTE PUBBLICA

Commissario

RSU

ORGANIZZAZIONI SINDACALI:

FP CGIL

UIL FPL

CSA Regioni Autonomie Locali

Il fondo per la Contrattazione decentrata del Parco Sirente Velino per l'anno 2019 ammonta ad € 62.955,14 ed è così ripartito:

RISORSE STABILI	IMPORTI €
INDENNITÀ DI COMPARTO art.33 CCNL 2004	6.170,76
RISORSE IMPEGNATE PER IL FINANZIAMENTO DELLE PROGRESSIONE ECONOMICHE NELLA CATEGORIA art. 18 CCDI 2019	32.639,01
<b>TOTALE</b>	<b>38.809,77</b>

RISORSE VARIABILI	IMPORTI €
INDENNITÀ CONDIZIONI DI LAVORO art. 20 CCDI 2019	6.809,00
INDENNITÀ PER SPECIFICHE RESPONSABILITÀ art. 21 CCDI 2019	10.999,66
DESTINAZIONE COMPENSI PRODUTTIVITÀ DA FONDO 2019	5.411,39
ECONOMIE PER SOMME NON UTILIZZATE ANNO PRECEDENTE	925,32
COMPENSI PER INCENTIVARE LA PRODUTTIVITÀ COLLETTIVA E MIGLIORAMENTO DEI SERVIZI art. 23 CCDI 2019	6.336,71
<b>TOTALE</b>	<b>24.145,37</b>

La distribuzione delle risorse variabili è qui di seguito elencata:

#### Indennità condizioni di lavoro

CATEGORIA	PROFILO	AREA	N. ADDETTI	ATTIVITÀ	IMPORTO
A	Operaio	Tecnica	1	Lavoro esterno	€ 550,00
A	Operaio	Tecnica	1	Maneggio sostanze pericolose e lavoro esterno	€ 550,00
B	Collab. Term.	Amm.va	1	URP e protocollo	€ 748,00
C	Monitoraggio	Scientifica	3	Lavoro esterno, manipolazione carcasse...	€ 3.168,00
C	Istruttore Amm.vo	Amm.va	1	URP e protocollo	€ 836,00
D	Istruttore Direttivo	Tecnica	1	Lavoro esterno	€ 275,00
D	Istruttore Direttivo	Scientifica	1	Lavoro esterno	€ 330,00
D	Istruttore Direttivo	Amm.va	1	Maneggio valori	€ 352,00
<b>TOTALE</b>					<b>€ 6.809,00</b>

#### Specifiche responsabilità

N.	PROFESSIONALITÀ/COMPITI	IMPORTO
1	Categoria D – Istr. Dir. – Scientifica	€ 2.500,00
1	Categoria D – Istr. Dir. - Amministrativo	€ 1.666,66
1	Categoria D – Istr. Dir. - Ragioneria	€ 2.500,00
1	Categoria D – Istr. Dir. - Tecnico	€ 2.500,00
1	Categoria C – Amministrativo – Segreteria P.T.	€ 1.833,00
	<b>TOTALE</b>	<b>€ 10.999,66</b>

I compensi per incentivare la produttività sono attribuiti e parametrati secondo le categorie di appartenenza.