

**CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO DEL PERSONALE DELL'ENTE DI
GESTIONE DELLE AREE PROTETTE DEL PARCO DEL MONVISO**

PER GLI ANNI 2021-2023

Preso atto che:

- Il giorno 20 settembre 2021, alle ore 14,00, presso la sede dell'Ente di Gestione delle Aree Protette del Monviso, sita in via Griselda 8 - 12037 Saluzzo (CN), si sono incontrate le delegazioni di parte pubblica e sindacale costituite ai sensi dell'articolo 7 del CCNL 2016-2018 del 21.05.2018 e composte, stante la Deliberazione del Consiglio dell'Ente n. 13/2013, dalle seguenti persone, per le rispettive funzioni:

<i>per la delegazione di parte pubblica</i>	Presidente	Dott. Stefania Grella
<i>Per la delegazione di parte sindacale</i>	RSU	Marco Rastelli
	UIL FPL	Renato Bua
		Fulvio Marchiori
	CISL, FPS	Ivan Nané (collegamento Skype)
	CGIL FP	---

che hanno sottoscritto l'ipotesi di contratto per l'anno 2021

- Il giorno 27 settembre 2021, con nota di protocollo n. 0003870, il Revisore dei Conti dott. Aragona ha espresso per quanto di sua competenza parere favorevole al Contratto Integrativo Decentrato 2021;
- Il giorno 12 ottobre 2021 con Deliberazione del Consiglio n. 029 è stato recepito il Contratto Integrativo Decentrato relativo all'anno 2021;

PREMESSA

Il Fondo Risorse Decentrate è stato quantificato in base ai contenuti del "protocollo di intesa per la contrattazione collettiva decentrata di livello territoriale degli Enti di gestione delle Aree protette - XVIII accordo" sottoscritto in sede regionale in data 11/11/2013 e sarà imputato al cap. 6010 della spesa del bilancio dell'anno di competenza.

Le parti convengono che eventuali ulteriori somme derivanti dall'applicazione del CCNL 31/07/09 saranno automaticamente attribuite alla voce "produttività collettiva" nell'anno di riferimento, senza ulteriori accordi, così come gli importi dei vari benefici economici non completamente assegnati o utilizzati incrementeranno il Fondo per la Produttività Collettiva di cui all'art. 5 del presente accordo, ad eccezione della quota vincolata dell'Indennità di Comparto di cui all'art. 2 dell'Accordo per l'utilizzo delle risorse decentrate valido per la parte economica.

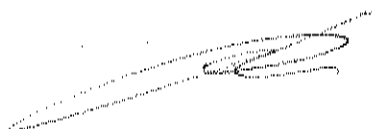
Al termine della riunione le parti sottoscrivono l'allegata ipotesi di contratto decentrato integrativo del personale dell'EGAP Monviso.



TITOLO I - DISPOSIZIONI GENERALI

ART. 1 AMBITO DI APPLICAZIONE E DURATA

1. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo (CCDI) si applica a tutto il personale dipendente del Ente di Gestione delle Aree Protette del Parco del Monviso di qualifica non dirigenziale 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 e a tempo determinato, questi ultimi con un rapporto di lavoro presso l'ente di durata non inferiore a 4 mesi. Al personale con rapporto di lavoro a tempo determinato di durata inferiore a 4 mesi si applicano gli istituti del salario accessorio obbligatori in relazione alla prestazione effettuata (indennità di turno, reperibilità, ecc.).
2. Il presente contratto si applica altresì ai lavoratori somministrati, qualora contribuiscano al raggiungimento di obiettivi di performance o svolgano attività per le quali sono previste specifiche indennità, che hanno titolo a partecipare all'erogazione dei connessi trattamenti accessori. I relativi oneri sono a carico dello stanziamento di spesa per il progetto di attivazione dei contratti di somministrazione a tempo determinato.
3. Salvo non sia diversamente indicato, i richiami ad articoli del CCNL, nel presente testo contrattuale, si intendono riferiti al quello sottoscritto il 21.05.2018.
4. Il presente CCDI ha efficacia dal 01/01/2021, fatta salva diversa decorrenza indicata negli articoli seguenti. La sua durata è triennale, salvo:
 - a) modifiche di istituti in esso contemplati dovute a nuove norme o alla sottoscrizione di contratti nazionali di lavoro, che ne impongano la revisione;
 - b) la ripartizione annuale delle risorse del fondo per il salario accessorio
 - c) la volontà delle parti di rivederne le condizioni.E' fatta salva la determinazione, con cadenza annuale, dei criteri e principi generali che sovrintendono alle modalità di utilizzo del Fondo risorse decentrate.
Il presente CCDI conserva inoltre la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo, salvo il caso in cui intervengano contrastanti norme di legge o di contratto nazionale.
5. Le modalità di utilizzo del Fondo risorse decentrate sono disciplinate dal presente contratto integrativo in applicazione del disposto dell'art. 68 CCNL 21/5/2018 e nel rispetto, per quanto compatibile con le nuove previsioni del contratto nazionale, del Protocollo d'Intesa per la Contrattazione Collettiva Decentrata di Livello Territoriale degli Enti di Gestione delle Aree Protette - XVIII Accordo dell'11/11/2013 e successive modificazioni e integrazioni.
6. Gli importi sotto indicati costituenti il F.R.D. dell'Ente discendono da quanto previsto dalla nuova quantificazione del fondo per gli Enti di gestione delle aree protette della Regione Piemonte, di cui alla comunicazione dell'Ucirca (importo consolidato anno 2017 prot. di arrivo 0000077/2018);
7. Il presente accordo, pertanto, ha come base la costituzione provvisoria del fondo, fatte salve le variazioni che potrebbero intervenire a seguito dell'emanazione di nuovi Decreti in materia e nuove indicazioni da parte del Settore regionale Biodiversità e Aree Naturali Protette.
8. In applicazione dell'art. 17, comma 4 del CCNL del 1.4.1999, tuttora vigente, non è nella disponibilità della parte pubblica assumere decisioni unilaterali sulle materie disciplinate dal presente contratto.

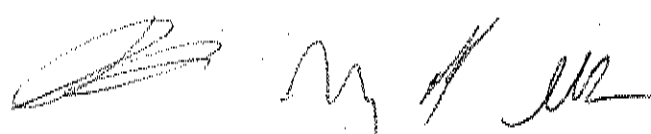


ART. 2 INTERPRETAZIONE AUTENTICA DELLE CLAUSOLE CONTROVERSE

1. Dato atto che: " le pubbliche amministrazioni non possono sottoscrivere in sede decentrata contratti collettivi in contrasto con i vincoli risultanti dai contratti collettivi nazionali o che comportino oneri non previsti negli strumenti di programmazione annuale e pluriennale di ciascuna amministrazione:

- a) Le clausole difformi sono nulle e non possono essere applicate." (art. 40, comma 3 del D.lgs 165/01);
- b) Le clausole relative all'applicazione degli specifici istituti contrattuali relativi al trattamento economico dei lavoratori in contrasto con disposizioni imperative di legge o di CCNL vigenti sono date come non apposte e automaticamente sostituite da queste ultime."

2. Nel caso in cui sorgano controversie sull'interpretazione di legittime clausole contenute nel presente contratto le parti si incontrano entro trenta giorni a seguito di specifica richiesta formulata da uno dei sottoscrittori per definire consensualmente il significato. L'eventuale accordo d'interpretazione autentica sostituisce fin dall'inizio della vigenza la clausola controversa.



TITOLO II – TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE

CAPO I – RISORSE E PREMIALITA'

ART. 3 QUANTIFICAZIONE DEL FONDO RISORSE DECENTRATE (ART. 67 CCNL)

1. La determinazione annuale del Fondo risorse decentrate, tenuto conto di quanto previsto dall'art. 67, comma 1, secondo periodo, del CCNL, è di esclusiva competenza dell'Amministrazione, sia per quanto riguarda la parte stabile che la parte variabile, ivi compreso l'incremento di risorse ai sensi del comma 5 art. 67 citato.
2. Le risorse variabili di cui all'art. 67, comma 4, del CCNL, possono essere rese disponibili, alle condizioni ivi previste, previa verifica in contrattazione integrativa.

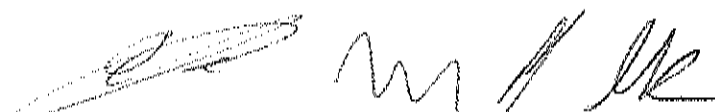
ART. 4 UTILIZZO DEL FONDO RISORSE DECENTRATE (art. 7 comma 4, e art. 68 CCNL)

1. Fatto salvo quanto previsto dall'art. 68, comma 1, del CCNL, le risorse annualmente disponibili sono destinate ai seguenti utilizzi:
 - a) erogazione dei premi correlati alla performance organizzativa (a partire dall'anno 2022)
 - b) erogazione dei premi correlati alla performance individuale
 - c) indennità condizioni di lavoro di cui all'art. 70 bis del CCNL
 - d) compensi per specifiche responsabilità di cui all'art. 70 quinquies del CCNL
 - e) compensi previsti da specifiche disposizioni di legge alle condizioni di cui all'art. 68, comma 2, lett. g), del CCNL
 - f) progressioni economiche
2. Le risorse derivanti da specifiche disposizioni di legge che prevedano specifici trattamenti economici a favore del personale non rientrano nel vincolo di destinazione di cui al comma precedente.

CAPO II – PREMIALITA'

ART. 5 PREMI CORRELATI ALLA PERFORMANCE - ANNO 2021

1. L'attribuzione dei premi collegati alla performance avviene a seguito di processo di misurazione e valutazione come previsto dal sistema di valutazione dell'Ente, conforme a quello regionale vigente, per quanto non diversamente previsto con appositi atti.
2. L'importo destinato ad incentivare la produttività e il miglioramento dei servizi di cui al presente articolo, potrà essere aumentato, a consuntivo, dalle economie derivanti dalle altre voci della ripartizione del fondo, purché non specificamente vincolate.
3. Le parti, inoltre, prendono atto di quanto disposto dalla circolare della Presidenza del Consiglio dei Ministri 19.07.2010 (8/2010) "Assenze dal servizio per malattia dei dipendenti pubblici" e dalla successiva comunicazione della Regione Piemonte sul tema, in merito alla non possibilità di assoggettare a decurtazione l'indennità di risultato.

Handwritten signatures in black ink, appearing to be three distinct signatures, located at the bottom right of the page.

4. Alla ripartizione delle risorse destinate a premiare la performance concorrono tutti i dipendenti dell'Ente, fatte salve le precisazioni che seguono, sulla base delle risultanze della valutazione annuale effettuata dal direttore, sentiti i responsabili del Servizio /Area (compilando la scheda di valutazione prevista dal Sistema di Valutazione), purché detta valutazione sia considerata positiva secondo il sistema di valutazione adottato dall'Ente.
5. Costituiscono inoltre elementi per l'attribuzione della quota correlata alla performance l'assunzione o la cessazione dal servizio in corso d'anno.
6. Al fine di garantire un periodo congruo per l'assegnazione, lo svolgimento e la valutazione dei progetti si stabilisce che non accedono alla produttività i dipendenti che abbiano prestato servizio per un periodo inferiore a mesi 4 nel corso dell'anno inteso come tempo intercorso fra le date di presa e fine servizio o che non abbiano prestato servizio per almeno 76 giorni lavorativi effettivi nel corso dell'anno. Tale quota è riproporzionata nel solo caso di part time verticale.

ART. 6 CRITERI PER L'ATTRIBUZIONE DEI PREMI CORRELATI ALLA PERFORMANCE – ANNO 2021 (art. 7, comma 4, lett. b) e art. 68, comma 2, lett. a) e b), CCNL)

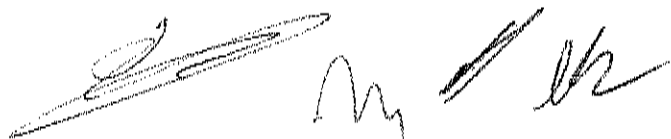
1. La quota di premio verrà calcolata in base a quanto stabilito in sede contrattuale (Allegato 1) a seguito della valutazione annuale effettuata dal Direttore in merito al valore di raggiungimento degli obiettivi predeterminati e dell'apporto individuale del dipendente.
2. La quota individuale di premio collegata alla performance individuale è direttamente proporzionale alle risultanze della valutazione ottenuta, secondo la metodologia applicata dall'Ente ed è erogata secondo la seguente scala di giudizio, alla quale corrisponde il diritto alla percentuale di corresponsione riportata di seguito:

	Punteggio	Valutazione complessiva
adeguato	61-100	100%
parzialmente adeguato	21-60	50%
non adeguato	0-20	0%

3. In attuazione dell'art. 69 comma 2 del CCNL, ai 5 dipendenti, con esclusione dei titolari di incarichi di posizione organizzativa, che conseguano annualmente le valutazioni più elevate, va riconosciuta una maggiorazione del premio correlato alla performance individuale. A parità di punteggio, provvede alla valutazione comparativa il direttore, sulla base degli stessi elementi del vigente sistema per la performance individuale, motivando in relazione alla dimostrata capacità di raggiungimento degli obiettivi assegnati e dell'impegno profuso.
4. Detta maggiorazione deve corrispondere a un incremento del 30% del premio correlato alla performance individuale rispetto al valore medio pro capite del premio assegnato al personale di ciascuna categoria valutato positivamente.
5. L'erogazione della produttività è effettuata di regola entro il mese di giugno dell'anno successivo, previa valutazione, mediante compilazione di apposite schede di valutazione.
6. L'importo destinato ad incentivare la produttività e il miglioramento dei servizi di cui al presente articolo, potrà essere aumentato, a consuntivo, dalle economie derivanti dalle altre voci della ripartizione del fondo, purché non specificamente vincolate.

ART. 7 PREMI CORRELATI ALLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA E INDIVIDUALE (A PARTIRE DALL'ANNO 2022)

1. Ogni dipendente, per accedere alla produttività, svolgerà n. 3 progetti
2. L'attribuzione dei premi collegati alla performance avviene a seguito di processo di misurazione e valutazione come previsto dal sistema di valutazione dell'Ente, conforme a quello regionale vigente, per quanto non diversamente previsto con appositi atti.
3. La somma complessivamente destinata annualmente all'incentivazione della performance dei dipendenti di categoria viene ripartita come in base:
 - all'incentivazione della performance organizzativa (sulla base di obiettivi collettivi predeterminati)
 - all'incentivazione della performance individuale (apporto individuale del dipendente)
4. Si rinvia all'allegato 3 per le modalità di calcolo ed erogazione produttività.

The image shows three handwritten signatures in black ink at the bottom right of the page. The signatures are stylized and appear to be of different individuals.

CAPO III – TITOLARI DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA

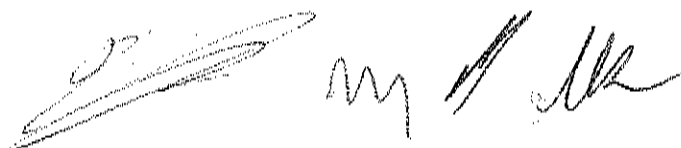
Art. 8 CRITERI GENERALI PER LA DETERMINAZIONE DELLA RETRIBUZIONE DI RISULTATO DEI TITOLARI DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA E CORRELAZIONE TRA RETRIBUZIONE DI RISULTATO E COMPENSI DI CUI ALL'ART.18, comma 1, lett. h) CCNL 21.05.2018 (art. 7, comma 4, lett. j), u) e v) CCNL).

1. La retribuzione di risultato è erogata all'esito della valutazione annuale della performance, secondo la metodologia adottata dall'Ente con apposito disciplinare (Delibera di Consiglio n. 039/2019), che tiene conto dei comportamenti organizzativi/competenze e del grado di raggiungimento degli obiettivi.

CAPO IV - PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE

ART. 9 CRITERI PER LA DEFINIZIONE DELLE PROCEDURE PER LE PROGRESSIONI ECONOMICHE (ART. 7 CO. 4 LETT. C) CCNL.

1. Le progressioni orizzontali sono attribuite in modo selettivo ad una quota limitata di dipendenti con contratto a tempo indeterminato in servizio presso l'Ente, secondo i principi dettati dalla normativa e contrattazione nazionale vigente, in relazione alle risultanze della valutazione della performance rilevata dal Sistema di Valutazione vigente.
2. Ai fini della progressione economica orizzontale, il dipendente deve essere in possesso, alla data di decorrenza della progressione, del requisito di un periodo minimo di permanenza nella posizione economica in godimento pari a 24 mesi (anche presso altre pubbliche amministrazioni del comparto).
3. Il dipendente assunto tramite mobilità può concorrere alla progressione economica orizzontale solo dopo avere maturato almeno 12 mesi di servizio presso l'Ente.
4. Vengono esclusi dalla progressione orizzontale coloro che:
 - a) nel triennio precedente alla data di selezione siano stati destinatari di sanzioni disciplinari superiori alla multa o abbiano subito condanne penali, anche a seguito di patteggiamento, in occasione del rapporto di servizio con l'Ente, per reati contro la pubblica amministrazione.
 - b) non abbiano riportato una valutazione sul raggiungimento degli obiettivi almeno pari all'erogazione del 100% del premio in più di un'annualità nell'ultimo triennio, anche qualora ciò sia dovuto al mancato raggiungimento dei giorni di presenza previsti dall'accordo integrativo.
5. La progressione economica viene attribuita sulla base di graduatorie, uniche per l'intero Ente.
6. L'ordine della selezione è stabilito secondo il valore dato dalla media delle valutazioni della performance individuale conseguite nel triennio precedente, avuto riguardo alle due migliori annualità.
7. In sede di accordo per le progressioni orizzontali vengono determinate le risorse da destinare all'istituto della progressione orizzontale per ogni singolo anno.

The image shows three handwritten signatures in black ink at the bottom right of the page. The signatures are stylized and appear to be of different individuals.

8. Nell'ipotesi in cui vi sia parità di punteggio ha diritto alla progressione il dipendente con la maggiore anzianità nella posizione economica in godimento, in subordine, con la maggiore anzianità di servizio complessiva presso l'ente ed in ulteriore subordine il più anziano di età.
9. Individuato il budget per la specifica progressione, acquisiscono la progressione economica i dipendenti utilmente collocati in graduatoria secondo il punteggio ottenuto ai sensi del vigente regolamento, sino all'esaurimento del budget assegnato.

**CAPO V - FATTISPECIE, CRITERI, VALORI E PROCEDURE PER INDIVIDUARE E
CORRISPONDERE LE INDENNITA' E I COMPENSI RELATIVI A PARTICOLARI PRESTAZIONI
DI LAVORO**

ART. 10 CRITERI E PROCEDURE GENERALI

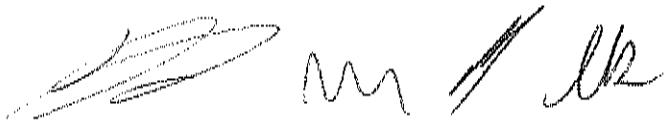
1. Le indennità e i compensi accessori sono riconosciuti in presenza di prestazioni aventi le caratteristiche legittimanti il ristoro. L'effettiva identificazione degli aventi diritto, sulla base di quanto stabilito nel presente Capo, è di esclusiva competenza del dirigente con l'ausilio del responsabile di area/servizio.
2. I dipendenti cui si applica il presente CCDI possono percepire trattamenti accessori previsti da specifiche disposizioni di leggi.
3. Il permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei vari tipi di indennità o compensi è riscontrato con cadenza periodica, almeno annuale, a cura del competente dirigente, fatta salva la tempestiva rilevazione della mancanza dei presupposti legittimanti l'attribuzione di dette indennità, al mutarsi delle condizioni della prestazione lavorativa resa.
4. Tutti gli importi delle indennità di cui al presente Capo sono indicati per un rapporto di lavoro per un intero anno di servizio, di conseguenza sono opportunamente rapportati alle percentuali di part time e agli eventuali mesi di servizio, salvo eccezioni previste nel presente contratto.

ART. 11 INDENNITA' CORRELATA ALLE CONDIZIONI DI LAVORO - Art. 70-bis comma 1 lett. a) e art.7, comma 4, lett. d).

1. L'indennità correlata alle condizioni di lavoro comportanti il maneggio di denaro, è riconosciuta in € 1,50 giornalieri. L'indennità è corrisposta al personale dipendente al quale tale incarico sia stato formalmente attribuito, per i giorni di effettivo svolgimento dell'attività.
2. Ai sensi dell'art.24 del CCNL 01/04/1999 e dell'art.68 del CCNL 21/05/2018, ai dipendenti sono liquidate le maggiorazioni orarie previste per orario festivo, notturno, festivo e notturno.

ART. 12 INDENNITA' DI SPECIFICA RESPONSABILITA' - Art. 68, comma 2, lett. e) e art. 70 quinquies, comma 1 del CCNL (Allegato 2)

1. Le posizioni di lavoro caratterizzate da particolari e specifiche responsabilità sono riconosciute dal Dirigente. Tale riconoscimento è analiticamente motivato in relazione ai criteri e alle condizioni disciplinate nel presente contratto decentrato, in stretta correlazione con la concreta organizzazione del lavoro, l'organizzazione degli uffici e dei servizi, la razionalizzazione ed ottimizzazione dell'impiego



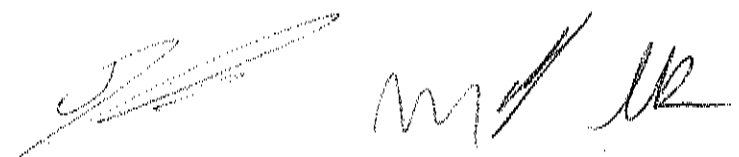
delle risorse umane. Contestualmente all'individuazione della posizione, il Dirigente procede anche alla sua graduazione in applicazione del presente contratto integrativo.

Le responsabilità sono conseguentemente formalizzate con apposito atto scritto, di norma preventivo e motivato, trasmesso all'ufficio personale.

2. Le norme di attribuzione, quantificazione e valutazione delle indennità sono indicate nell'allegato 2: "Regolamento per l'attribuzione di compensi per specifiche responsabilità - art. 17 ccnl 01.04.1999, come modificato dall'art. 36 del ccnl 22.01.2004 e dall'art. 7 del ccnl 09.05.2006", approvato con determinazione dirigenziale n. 008/2017 e s.m.i.
3. Le indennità di cui al presente articolo, legate all'effettivo esercizio dei compiti e prestazioni a cui sono correlate, possono essere soggette a revisioni, integrazioni e revoca. La loro corresponsione è subordinata alla verifica, almeno con cadenza annuale, del permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione da effettuarsi indicativamente entro la fine di ciascun anno e vengono erogate con cadenza annuale, contestualmente alla liquidazione del premio di produttività.
4. Sono esclusi i dipendenti titolari di posizioni organizzative.
5. Le specifiche responsabilità e le relative prestazioni, che siano già riconosciute e remunerate secondo i criteri e le modalità previste da altri istituti contrattuali o da leggi speciali non possono essere poste a fondamento dell'individuazione della posizione di responsabilità, conformemente al principio generale in forza del quale non è ammessa la cumulabilità di diversi trattamenti economici accessori per la medesima responsabilità.
6. Le indennità per particolari responsabilità non sono fra loro cumulabili.
7. La mobilità interna fra settori, comportando il mutamento della situazione lavorativa precedente, implica l'automatica decadenza dalla posizione di "particolare responsabilità" e la contestuale perdita dell'indennità dalla data del trasferimento.
Il venir meno dei compiti o il mutamento della situazione lavorativa che ha comportato l'attribuzione dell'indennità di particolare responsabilità è attestata dal dirigente a cui il dipendente appartiene; in tal caso l'indennità spetta proporzionalmente ai mesi di esercizio effettivo delle particolari responsabilità.
8. Il Dirigente, nell'esercizio delle competenze definite nei precedenti punti, agisce con i poteri del privato datore di lavoro, nel rispetto ed in attuazione del presente contratto decentrato.

ART. 13 FONDO INCENTIVANTE PER LE FUNZIONI TECNICHE DI CUI ALL'ART. 113 DEL D. LGS. 18/04/2016, n. 50

1. Le parti danno e prendono atto che nell'anno 2017 è stato sottoscritto dalle parti e approvato con Deliberazione di Consiglio n. 044/2017 il "Regolamento dell'Ente recante norme e criteri per la ripartizione del fondo incentivante per le funzioni tecniche di cui all'art. 113 del D. Lgs. 18704/2016, n. 50".
2. Si provvede tramite atti autonomi all'esatta quantificazione e liquidazione di ogni incentivo nei limiti dello stanziamento.



TITOLO V - Disposizioni finali

ART. 14 RISORSE DESTINATE AL PAGAMENTO DELLE ORE PER LAVORO STRAORDINARIO

1. Le risorse destinate al pagamento delle ore per lavoro straordinario, non rientrando nelle voci di cui all'articolo 17 del CCNL 1.4.1999, sono conteggiate oltre l'importo del F.R.D. 2021.
2. In base all'art. 14 del CCNL del 01/04/1999, gli enti possono utilizzare, dall'anno 1999, risorse finanziarie in misura non superiore a quelle destinate, nell'anno 1998, al fondo di cui all'art. 31, comma 2, lett. a) del CCNL del 6.7.1995 (fondo per gli straordinari); si prende atto che nell'anno di riferimento le somme destinate al fondo per gli straordinari erano pari a zero.

ART. 15 UTILIZZO DELLE ECONOMIE REALIZZATE IN APPLICAZIONE DEGLI ARTICOLI PRECEDENTI DEL PRESENTE CONTRATTO

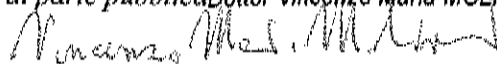
1. Dopo aver tenuto conto dell'effettuazione del recupero delle quote del salario accessorio per assenze per malattia, effettuato ai sensi dell'art. 71 della Legge n. 133/2008, che generano economie "indisponibili" ad incremento dell'avanzo di amministrazione vincolato al personale, le eventuali economie "disponibili" realizzate nel pagamento delle varie voci del fondo saranno utilizzate per incrementare le risorse per incentivare la produttività e il miglioramento dei servizi di cui all'art. 5.

ART. 16 DISPOSIZIONI FINALI

1. Quanto disciplinato nel presente contratto decentrato sostituisce integralmente tutte le disposizioni contenute nei precedenti CCDI che divengono pertanto non applicabili, fatti salvi gli espressi richiami.
2. Per quanto non previsto dal presente CCDI in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati, si rinvia alle disposizioni e ai contratti collettivi nazionali di lavoro attualmente in vigenti.

IL DIRETTORE

per la delegazione di parte pubblica Dottor Vincenzo Maria MOLINARI
Presidente



Per la delegazione di parte sindacale

RSU

UIL FPL

CISL FPS

CGIL FP

Marco Rastelli

Renato Bua

Fulvio Marchiori

Ivan Nané (via Skype)



ALLEGATO n. 1
CRITERI PER L'EROGAZIONE DEI COMPENSI INCENTIVANTI
LA PRODUTTIVITA' ED IL MIGLIORAMENTO DEI SERVIZI

L'erogazione della quota destinata alla produttività ed al miglioramento dei servizi avverrà tramite la realizzazione di progetti obiettivo assegnati ai singoli dipendenti. Tali risorse del Fondo variabile sono assegnate in funzione degli obiettivi e dei programmi indicati negli strumenti di programmazione dell'Ente.

1. Assegnazione e valore dei progetti

Ogni dipendente, per accedere alla produttività, svolgerà n. 3 progetti che saranno assegnati secondo le seguenti modalità:

- *Il Direttore elabora, possibilmente entro il mese di febbraio, il Piano di lavoro individuando gli obiettivi prioritari.*
- *I Dipendenti, possibilmente entro il mese di marzo, avanzano eventuali proposte di progetto, cui intendono partecipare*
- *Il Direttore, sentito i titolari di P.O. ed i Responsabili dei Servizi organizza i gruppi di lavoro ed assegna ad ogni dipendente 3 progetti;*
- *Il Direttore valuta i progetti, stabilendone la priorità in base al piano di lavoro e agli obiettivi dell'Ente Parco*
- *A tutti i dipendenti sarà garantita la partecipazione ad almeno un progetto prioritario*

I progetti sono assegnati al diretto interessato con apposito atto amministrativo, tenendo conto del programma operativo, del profilo professionale. La partecipazione ai progetti è discrezionale, in caso di non accettazione, il dipendente comunica la proprio rinuncia.

Qualora esigenze organizzative, carichi di lavoro ordinari o motivi di salute non consentano di portare a termine un progetto assegnato il Direttore può modificare l'assegnazione del progetto nel corso dell'anno.

Nell'ambito delle risorse assegnate, Il Direttore, utilizzando le schede di valutazione di seguito allegate, provvede al termine dell'esercizio in corso a valutare il personale dipendente al fine di verificare l'esecuzione dei progetti e l'apporto individuale.

La valutazione del personale è effettuata in base ad un sistema unico che tiene conto per il 70% del valore del raggiungimento di obiettivi predeterminati e per il restante 30% da un sistema di valutazione dell'apporto individuale del dipendente.

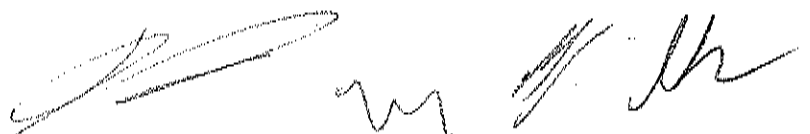
L'erogazione del premio incentivante avverrà a consuntivo, possibilmente entro il mese di marzo dell'anno successivo.

2. Valutazione del grado di raggiungimento degli obiettivi:

Il Direttore dell'Ente, affiancato dai titolari di Posizione organizzativa valuta se gli obiettivi individuali assegnati ai dipendenti sono stati raggiunti.

Si ribadisce che la valutazione deve tenere conto della categoria in cui è collocato il dipendente, e dei compiti a questo assegnati dal profilo di competenze.

Si ribadisce che la valutazione non dovrà essere influenzata da assenze quali quelle dovute a permessi, maternità, permessi di cui alla L.104, etc... o da assenze maturate dal dipendente per lo svolgimento di attività di carattere istituzionale, di rappresentanza del personale o relative a cariche eventualmente ricoperte



La somma delle singole valutazioni positive definisce il raggiungimento degli obiettivi assegnati. Ad un progetto non effettuato si attribuisce valutazione pari a zero.

I giudizi sono espressi per ognuno dei tre progetti in 70/70, la valutazione del grado di raggiungimento degli obiettivi è data dalla media delle valutazioni dei tre progetti e peserà per il 70% della valutazione complessiva.

3. Valutazione dell'apporto individuale

Tutti i dipendenti sono oggetto di valutazione dell'apporto individuale secondo il seguente sistema di valutazione che tiene conto di iniziativa, partecipazione, professionalità, precisione ed efficacia dimostrata nell'esercizio di riferimento

Sono valutati da 0 (min.) a 6 (max.) i parametri attualmente considerati:

- Iniziativa
- Partecipazione
- Professionalità
- Precisione
- Efficacia

Le valutazioni saranno "temperate" da un contributo del Capo Servizio/Vice Direttore (peso valutazione: Direttore 0,7; peso altra valutazione: 0,3)


Punteggio corrispondente alla qualità dell'apporto individuale	Punteggio Valutazione apporto individuale
26-30	30
21-25	25
16-20	20
11-15	15
6-10	10
<5	0

4 Valutazione complessiva:

La valutazione complessiva (V) è data dalla sommatoria delle valutazioni espresse per gli obiettivi (punti da 0 a 70) e per l'apporto individuale (punti da 0 a 30) ed è così definita.

La quota di produttività assegnata a ciascun dipendente è pari alla somma dei valori dei 3 progetti assegnati secondo i criteri indicati in premessa

Punteggio	Valutazione complessiva (V)
Punti 0 - 20	0
Punti 21 - 60	0,5
Punti 61 - 100	1



5. Differenziazione del premio individuale

Secondo quanto previsto dall'art. 69 del CCNL 2018, ai primi 5 dipendenti che abbiano ottenuto i punteggi migliori viene attribuita una quota di **maggiorazione (M)** pari a 0,3.

6. Calcolo del valore della produttività

In base ai criteri sopra elencati, la produttività tiene conto dei seguenti parametri

- Ogni progetto (**P**) ha valore 1.0
- Valore della valutazione complessiva (**V**) che può assumere valore 0 - 0,5 - 1,0
- Valore della maggiorazione (**M**) che può assumere valore 0 - 0,3

e viene calcolato con la seguente formula:

$$\text{Parametro produttività} = (P \times V) + M$$

La quota di produttività è ulteriormente parametrata al numero di mesi di servizio effettivo nel caso di attività lavorativa prestata per periodi inferiori ai dodici mesi, esclusivamente nei seguenti casi e fatte salve le disposizioni di legge e dei contratti nazionali:

1. aspettativa richiesta dal dipendente
2. comando presso altri Enti
3. cessazione o inizio del rapporto di lavoro nel corso dell'anno

Ai fini della parametrizzazione della quota di produttività le frazioni di mese superiori a giorni 15 si conteggiano come mesi interi.

Al fine di garantire un periodo congruo per l'assegnazione, lo svolgimento e la valutazione dei progetti si stabilisce che non accedono alla produttività i dipendenti che abbiano prestato servizio per un periodo inferiore a mesi 4 inteso come tempo intercorso fra le date di presa e fine servizio o che non abbiano prestato servizio per almeno 76 giorni lavorativi effettivi nel corso dell'anno. Tale quota è riproporzionata nel solo caso di part time verticale

Eventuali economie derivanti dalla quota di retribuzione di risultato inferiore al 100% sono ripartiti sul fondo incentivante la produttività e ripartite fra tutti i dipendenti secondo i parametri di cui sopra.

Informazione della Valutazione

Al termine di ogni anno il Direttore comunica ai dipendenti l'esito della valutazione, con relative motivazioni, consegnando allo stesso la relativa scheda, da sottoscrivere da parte dell'interessato.

Forme di contraddittorio

Nel caso in cui il Direttore abbia espresso nella valutazione complessiva un giudizio "inadeguato" o "discreto" che comporti una decurtazione della quota di produttività, comunica per scritto la decisione al Dipendente che, qualora decida di fare opposizione, può avvalersi del patrocinio di un rappresentante della Organizzazione sindacale a cui conferisce mandato.

Per quanto non espressamente previsto da questi criteri si fa riferimento a quanto praticato negli anni passati.

ALLEGATO 2

REGOLAMENTO PER L'ATTRIBUZIONE DI COMPENSI PER SPECIFICHE RESPONSABILITA'

**ART. 17 CCNL 01.04.1999, COME MODIFICATO DALL'ART. 36 DEL CCNL 22.01.2004
E DALL'ART. 7 DEL CCNL 09.05.2006**

Determinazione Dirigenziale n. 008/2017

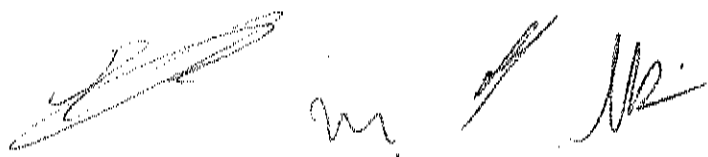
Art. 1 FINALITA'

Il presente regolamento, in attuazione dell' art. 17, comma 2, lett. F del 01.04.1999, come modificato dall'art. 36 del CCNL 22.01.2004 e dall'art. 7 del CCNL 09.05.2006, disciplina il compenso per specifiche responsabilità ed in particolare:

- a) Per specifiche responsabilità affidate al personale della categoria D, che non risulti incaricato di funzioni nell'area delle posizioni organizzative e di alta professionalità;*
- b) Per l'eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità da parte del personale delle categorie B e C, quando non trovi applicazione la speciale disciplina di cui all'art. 11, comma 3, del CCNL del 31.03.1999.*

Art. 2 AMBITO DI APPLICAZIONE

- 1. Il presente regolamento non trova attuazione per l'esercizio di quei compiti o funzioni che costituiscono il sostanzarsi del mansionario ordinario del dipendente, come da declaratoria dei singoli profili professionali di cui trattasi.*
- 2. La situazione lavorativa che implica particolare responsabilità è caratterizzata dall'attribuzione di compiti specifici che comportano un livello di responsabilità del dipendente distintivo rispetto a quello ordinario dei dipendenti appartenenti al medesimo profilo professionale ed operanti nel medesimo settore.*
- 3. I dipendenti appartenenti alle categorie B, C e D possono ricevere un'indennità a remunerazione di specifiche responsabilità in presenza di Determinazione Dirigenziale, regolarmente approvata, che individui incarichi caratterizzati dall'attribuzione di responsabilità effettivamente aggiuntive rispetto a quelle previste dalla declaratoria sopra menzionata.*
- 4. Le specifiche responsabilità e le relative prestazioni, che siano già riconosciute e remunerate secondo i criteri e le modalità previste da altri istituti contrattuali o da leggi speciali quali ad esempio in materia di lavori pubblici, non possono essere poste a fondamento dell'individuazione della posizione di responsabilità a cui collegare il trattamento previsto dall'art. 17 comma 2 lettera f del CCNL 01.04.1999. Fanno eccezione i casi in cui la posizione di particolare responsabilità, pur facendo riferimento ad adempimenti collegati alla materia dei lavori pubblici, non sia riconducibile a quelle già remunerate attraverso altri istituti legislativi, contrattuali o derivanti da specifici regolamenti.*
- 5. Il presente Regolamento non trova inoltre applicazione per le figure apicali dell'Ente titolari di posizioni organizzative.*



Art. 3

NORME PROCEDURALI PER L'ATTRIBUZIONE DELL'INDENNITA'

1. Il Direttore, procede all'individuazione delle situazioni lavorative caratterizzate dall'assunzione di particolare responsabilità per l'anno di riferimento.
2. Il Direttore può provvedere ad esplicitare ogni anno la proposta di individuazione di dette responsabilità, entro il 31 dicembre dell'anno precedente mediante la redazione di apposita relazione scritta con cui evidenzia le caratteristiche delle responsabilità in capo al ruolo che propone di attivare, le motivazioni delle proprie scelte organizzative, indicando il personale che possiede le caratteristiche di maggiore idoneità a ricoprire detto ruolo ed esplicitando gli elementi di tale valutazione; applicando i criteri di cui al successivo art. 5.
3. Il Direttore entro il 31 dicembre dell'anno precedente adotta la Determinazione Dirigenziale di attribuzione delle posizioni di responsabilità dallo stesso valutate funzionali ed ammissibili, nel rispetto del budget approvato. Nel medesimo atto il Direttore determina le pesature delle posizioni lavorative di responsabilità sulla base delle quali viene calcolata la remunerazione teorica della corrispondente indennità di cui all'art. 17, c. 2, lettera f) del CCNL 01.04.1999.
4. In tutti i casi l'individuazione di una posizione lavorativa di responsabilità, remunerabile con l'istituto economico contrattuale dell'indennità di cui all'art. 17, c. 2, lettera f) del CCNL 01.04.1999, avviene applicando i criteri, le condizioni e le pesature di cui al presente regolamento.
5. Le attribuzioni dei ruoli di specifiche responsabilità decorrono dalla data dell'atto formale del Direttore ed hanno una durata pari a 12 mesi. Rimangono sempre possibili revoche o modifiche in capo a dette attribuzioni, qualora intervengano condizioni ostative al normale espletamento delle funzioni caratterizzanti i ruoli di cui trattasi.

Art. 4

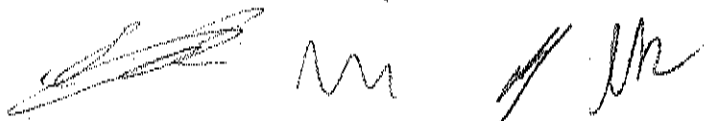
IMPORTI ECONOMICI DELL'INDENNITA'

1. L'indennità in argomento è disciplinata per quanto concerne la determinazione degli importi dall'art. 70-quinquies del CCNL 2018.
2. Per quanto riguarda la definizione dei limiti minimi e massimi valevoli per le singole categorie di inquadramento si fa riferimento al tredicesimo accordo della contrattazione decentrata di livello territoriale per gli Enti di gestione delle aree protette, fatti salvi gli aggiornamenti operati del vigente CCNL, come segue:
 - per la categoria B: da un minimo di € 1.000,00 ad un massimo di € 1.500,00;
 - per la categoria C: da un minimo di € 1.300,00 ad un massimo di € 1.800,00;
 - per la categoria D: da un minimo di € 1.800,00 ad un massimo di € 2.500,00
- 3. In caso di insufficienza del budget approvato in sede di contrattazione, le somme riconosciute ad ogni dipendente titolare dell'indennità saranno ricalcolate proporzionalmente al budget stesso!

ART. 5

CRITERI PER IL CONFERIMENTO DELL'INDENNITA'

1. Ai fini del conferimento dell'indennità vengono individuati i seguenti criteri suddivisi per categoria:
 - 1.1. categoria B:
 - 1° criterio: Svolgere attività che richiedono competenze specialistiche, coordinare, in maniera non occasionale o per prolungato tempo, altri dipendenti appartenenti alla propria categoria e/o personale esterno che opera per conto dell'Ente;
 - 2° criterio: Svolgere attività caratterizzate da particolare complessità tecnica o professionale che possono comportare, nell'ambito delle proprie competenze, un apprezzabile livello di autonomia operativa in modo



continuativo o per lunghi periodi e la responsabilità in capo allo stesso del raggiungimento degli obiettivi operativi collegati;

Per l'attribuzione dell'indennità è necessaria la presenza di almeno uno dei suddetti parametri.

1.2. categoria C:

1° criterio: *Assumere la responsabilità nell'ambito delle fattispecie di cui al l'art.5.1, che non costituiscono il sostanzarsi del mansionario ordinario del dipendente, come da declaratoria dei singoli profili professionali di cui trattasi, comunque non riconducibili alla categoria superiore perché privi delle caratteristiche di prevalenza (art. 52 D.lgs 165/2001); posti in essere con elevato grado di autonomia e compiutezza, con riferimento ai relativi compiti istruttori previsti dall'ordinamento.*

2° criterio: *Coordinare, in maniera non occasionale o per prolungato tempo, altri dipendenti appartenenti alla propria categoria o di categoria inferiore e/o personale esterno che opera per conto dell'Ente;*

3° criterio: *Svolgere, in modo continuativo o per prolungato tempo, attività caratterizzata da:*

a) gestione autonoma delle sequenze di lavoro con una significativa ampiezza di possibili soluzioni su modelli e regole predefinite, secondo l'esperienza del servizio di appartenenza;

b) autonomia operativa che richiede capacità di interpretare informazioni complesse e numerose.

Per l'attribuzione dell'indennità è necessaria la presenza di almeno due dei tre criteri sopra definiti.

1.3. categoria D:

1° criterio: *Coordinare, in maniera non occasionale o per prolungato tempo, più dipendenti di pari categoria o di categoria inferiore e/o soggetti esterni (collaboratori, consulenti, affidatari di appalti, servizi esternalizzati, imprese etc...) sia nella fase di programmazione delle attività che nella fase di gestione;*

2° criterio: *Assumere specifiche responsabilità, esercitate in modo continuativo o per lunghi periodi, rilevabili da:*

a) gestione di procedimenti nell'ambito delle fattispecie di cui al l'art.5.1, che non costituiscono il sostanzarsi del mansionario ordinario del dipendente, come da declaratoria dei singoli profili professionali di cui trattasi, comunque non riconducibili alla categoria superiore perché privi delle caratteristiche di prevalenza (art. 52 D.lgs 165/2001), posti in essere con elevato grado di autonomia e compiutezza, con riferimento ai relativi compiti istruttori previsti dall'ordinamento.

b) elevato livello di autonomia nella programmazione e gestione delle procedure e attività affidate;

3° criterio: *Assumere specifiche responsabilità, esercitate in modo continuativo o per lunghi periodi, connesse in modo alternativo:*

a) o allo svolgimento di funzioni per cui è prevista l'abilitazione professionale specifica, quando la funzione di responsabilità non è remunerata con gli incentivi di cui al Regolamento di cui al D. Lgs. 163/2006.

Per l'attribuzione dell'indennità è necessaria la presenza di almeno due dei tre criteri parametri.

2. *Ciascuna indennità è commisurata in dodicesimi al concreto esercizio di mansioni di responsabilità con esclusione dei periodi di congedo parentale e di periodi di malattia con le modalità di cui alla L. 133/2008.*

3. *Le indennità in argomento hanno cadenza annuale e decadono il 31 dicembre di ogni anno.*

4. *Le indennità vengono liquidate a consuntivo di ogni annualità, previe eventuali verifiche intermedie e nulla osta finale da parte del Direttore, valutata la relazione finale del responsabile del Settore funzionale interessato in ordine all'effettivo esercizio delle specifiche responsabilità nel periodo di riferimento, nel limite del budget assegnato preventivamente all'istituto de quo e stabilito in sede di contrattazione decentrata.*

5. *Le indennità vengono aggiornate qualora intervengano variazioni contrattuali e/o protocolli di intesa regionali per il personale degli Enti di gestione delle aree protette.*

6. *Le indennità non sono inoltre cumulabili tra loro.*

7. *Le indennità sono proporzionate alla percentuale di part-time.*

8. Ai dipendenti di categoria D a cui è attribuito il ruolo di Responsabile di Servizio è riconosciuta l'indennità di responsabilità alle condizioni e con le pesature di cui al presente regolamento, al Disciplinary relativo all'attribuzione delle posizioni organizzative e all'allegato 1.

9. I Responsabili di Servizio soddisfano i criteri dell'art. 5 punto 1.3, ed in particolare assumono tutte le responsabilità di cui al successivo punto 5.1, previste nell'ambito dell'attività del proprio Servizio, salvo quelle per le quali sia stata esplicitamente attribuita l'indennità di responsabilità ad un altro dipendente in base al presente regolamento.

Art. 5.1

FATTISPECIE DI RESPONSABILITA' A CUI E' CONNESSO IL RICONOSCIMENTO ECONOMICO ACCESSORIO.

Con riferimento al precedente art. 5, le fattispecie a cui è connesso il riconoscimento economico accessorio di cui al presente regolamento, sono le seguenti:

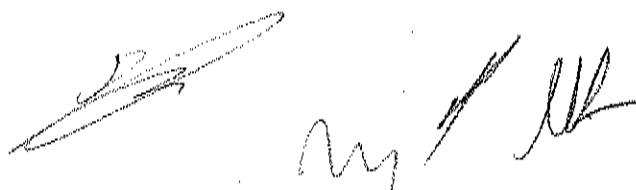
- Responsabilità di opposizione del parere di regolarità tecnica sulle proposte determinative;
- Responsabilità di partecipazione, quale componente, a commissioni di concorso o di gara;
- Responsabilità di conduzione e coordinamento di gruppi di lavoro;
- Responsabilità di conseguimento di obiettivi/risultati specifici affidati dal Direttore;
- Responsabilità di realizzazione di programmi/piani di attività nell'ambito di direttive;
- 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 conduzione di sistemi relazionali complessi (partecipazione a conferenze di servizi, delegazioni trattanti, commissioni tecniche, ecc.);
- Responsabilità di preposizione a strutture complesse/strategiche;
- 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 attività implicanti l'esercizio di funzioni di elevata specializzazione;
- Responsabilità di elaborazioni decisionali di particolare rilevanza (senza effetti esterni);
- Responsabilità di concorso alla formazione delle decisioni/determinazioni del Direttore;
- Responsabilità di elaborazioni di pareri e di supporti consulenziali in generale;
- Responsabilità di funzioni specialistiche ad elevato rischio professionale (responsabile della sicurezza, responsabile della privacy e così via).

Art. 6

DECORRENZE, MODIFICHE O INTEGRAZIONI

1. Il presente regolamento decorre dall'esecutività dell'atto che lo adotta formalmente.

2. Ci si riserva di apportare eventuali modifiche o integrazioni, in base alle problematiche che emergeranno a seguito della sua applicazione. Eventuali modifiche saranno oggetto di informazione preventiva e concertazione con le OO.SS. e la RSU.

The image shows three handwritten signatures in black ink, located at the bottom right of the page. The signatures are stylized and appear to be of different individuals.

ALLEGATO N. 1 AL REGOLAMENTO PER L'ATTRIBUZIONE DI SPECIFICHE RESPONSABILITA'

SCHEDA PER LA PESATURA DELLE INDENNITA' PER SPECIFICHE RESPONSABILITA'

Al fine di graduare le indennità collegate agli incarichi di compiti che comportano specifiche responsabilità, si terrà conto dei seguenti parametri:

PER LA CATEGORIA B la modulazione dell'indennità di responsabilità avviene in base ad un unico parametro omnicomprensivo:

- COMPLESSITA' TECNICO-PROFESSIONALE DELLA POSIZIONE DI RESPONSABILITA' max punti 100

GRADO DI COMPLESSITA' TECNICA PROFESSIONALE	PUNTI	IMPORTO INDENNITA'
ELEVATA	> 75	€ 1.500,00
MEDIA	> 60 e ≤ 75	€ 1.200,00
BASSA	> 50 e ≤ 60	€ 1.000,00

Per la graduazione della pesatura il Direttore terrà conto dei seguenti elementi:

- coordinamento di altro personale;
- competenze specialistiche per la gestione di specifici interventi inerenti la mansione;
- gestione di procedure complesse, anche se ripetitive o comportanti in misura prevalente un rilievo interno all'Ente o alla struttura organizzativa di pertinenza.

PER LE CATEGORIE C E D la modulazione dell'indennità di responsabilità avviene in base al concorso congiunto di due parametri:

- COMPLESSITA' TECNICO-PROFESSIONALE DELLA POSIZIONE DI RESPONSABILITA' max punti 60
- LIVELLO DI AUTONOMIA max punti 40

Per la graduazione della pesatura del parametro "Complessità tecnico professionale" il Direttore terrà conto dei seguenti elementi:

60 punti: Gestione di procedimenti particolarmente complessi e non ripetitivi, che comportano per lo più una rilevanza esterna e/o che concernono l'adempimento di obblighi previsti da leggi o regolamenti e/o ruoli di coordinamento di altro personale.

45 punti: Gestione di procedimenti complessi, anche se ripetitivi, che anche in modo saltuario possono comportare una rilevanza esterna, e/o che concernono l'adempimento di obblighi previsti da leggi o regolamenti e/o che comportano il coordinamento di altro personale.

L'istruttoria può comportare anche relazioni e rapporti interorganici (istituzioni, enti, organi giurisdizionali etc...).

30 punti: gestione di procedimenti complessi, anche se ripetitivi, che comportano un rilievo esclusivamente interno all'Ente o alla struttura organizzativa di pertinenza.



Per la graduazione della pesatura del parametro "Livello di autonomia" il Direttore terrà conto dei seguenti elementi:

40 punti: elevato livello di autonomia operativa, di discrezionalità o di incidenza nelle attività di supporto tecnico alle decisioni che assume l'Ente.

30 punti: medio livello di autonomia e di discrezionalità in quanto il soggetto agisce in virtù di prassi consolidate; in tali casi l'autonomia comporta responsabilità nello svolgimento di programmi operativi definiti e secondo la prassi consolidata.

20 punti: modesto livello di autonomia operativa e di discrezionalità in quanto i procedimenti assegnati sono governati in misura prevalente dal Direttore o dal Responsabile di Servizio

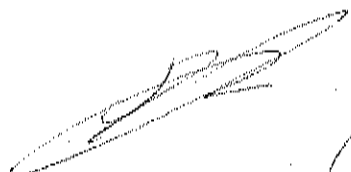
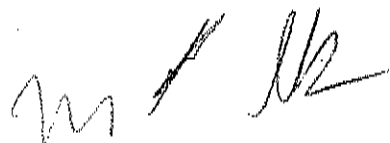
Mediante la composizione delle graduazioni sopra riportate e pesate in modo ragionato dal Direttore, data dalla somma matematica dei punteggi assegnati si addiverrà infine alla pesatura complessiva e di sintesi del ruolo di responsabilità conferito, secondo le seguenti tabelle:

TABELLA CATEGORIA C

GRADUAZIONE DELL'INDENNITA' IN BASE AI PUNTEGGI COMPLESSIVI RAGGIUNTI	PUNTI	IMPORTO INDENNITA'
ELEVATA	> 75	€ 1.800,00
MEDIA	> 60 e ≤ 75	€ 1.500,00
BASSA	> 50 e ≤ 60	€ 1.300,00

TABELLA CATEGORIA D

GRADUAZIONE DELL'INDENNITA' IN BASE AI PUNTEGGI COMPLESSIVI RAGGIUNTI	PUNTI	IMPORTO INDENNITA'
ELEVATA	> 75	€ 2.500,00
MEDIA	> 60 e ≤ 75	€ 2.200,00
BASSA	> 50 e ≤ 60	€ 1.800,00

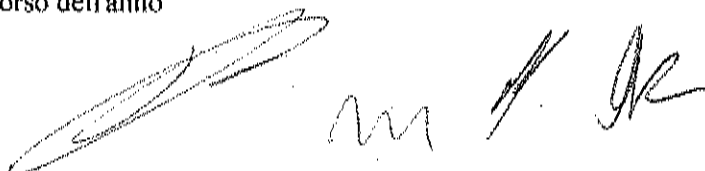
ALLEGATO 3

PREMI CORRELATI ALLA PERFORMANCE

1. L'attribuzione dei premi collegati alla performance avviene a seguito di processo di misurazione e valutazione come previsto dal sistema di valutazione dell'Ente, conforme a quello regionale vigente, per quanto non diversamente previsto con appositi atti.
2. La somma complessivamente destinata annualmente all'incentivazione della performance dei dipendenti di categoria viene ripartita come segue:
 - a) il 60% per l'incentivazione della performance organizzativa (sulla base di obiettivi collettivi)
 - b) il 40% per l'incentivazione della performance individuale (per il 50 % per il raggiungimento di obiettivi individuali, e per il restante 50% avuto riguardo al comportamento individuale secondo quanto previsto nel sistema di valutazione in uso).
3. L'erogazione della produttività è effettuata di regola entro il mese di giugno dell'anno successivo, previa valutazione, mediante compilazione di apposite schede di valutazione.
4. L'importo destinato ad incentivare la produttività e il miglioramento dei servizi di cui al presente articolo, potrà essere aumentato, a consuntivo, dalle economie derivanti dalle altre voci della ripartizione del fondo, purché non specificamente vincolate, e dalle economie derivanti dal contenimento delle ore di lavoro straordinario.
5. Eventuali resti derivanti dalla distribuzione del budget relativo al raggiungimento degli obiettivi individuali e del comportamento, vengono distribuiti in base alla valutazione riguardante l'apporto individuale al raggiungimento degli obiettivi collettivi, ponderandoli al servizio effettivamente svolto. Le somme non utilizzate o non attribuite con riferimento alle finalità del corrispondente esercizio finanziario sono portate in aumento delle risorse dell'anno successivo.
6. Le parti, inoltre, prendono atto di quanto disposto dalla circolare della Presidenza del Consiglio dei Ministri 19.07.2010 (8/2010) "Assenze dal servizio per malattia dei dipendenti pubblici" e dalla successiva comunicazione della Regione Piemonte sul tema, in merito alla non possibilità di assoggettare a decurtazione l'indennità di risultato.

ART. 1 CRITERI PER L'ATTRIBUZIONE DEI PREMI CORRELATI ALLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA (art. 7, comma 4, lett. b) e art. 68, comma 2, lett. a), CCNL)

1. Alla ripartizione delle risorse destinate a premiare la performance organizzativa concorrono tutti i dipendenti dell'ente, tenuto conto degli esiti della valutazione e dell'eventuale assunzione o cessazione dal servizio in corso d'anno.
2. Non concorre alla ripartizione di detta quota il personale a tempo determinato e quello assunto con contratto di somministrazione con periodo lavorativo inferiore a 4 mesi nel corso dell'anno.
3. La quota di produttività è parametrata al numero di mesi di servizio effettivo nel caso di attività lavorativa prestata per periodi inferiori ai dodici mesi, esclusivamente nei seguenti casi e fatte salve le disposizioni di legge e dei contratti nazionali:
 - o aspettativa richiesta dal dipendente
 - o comando presso altri Enti
 - o cessazione o inizio del rapporto di lavoro nel corso dell'anno

The bottom right of the page features three handwritten signatures in black ink. The first signature is a large, stylized cursive mark. The second and third are smaller, more legible cursive signatures.

Ai fini della parametrizzazione della quota di produttività le frazioni di mese superiori a giorni 15 si conteggiano come mesi interi. Al fine di garantire un periodo congruo per l'assegnazione, lo svolgimento e la valutazione dei progetti si stabilisce che non accedono alla produttività i dipendenti che abbiano prestato servizio per un periodo inferiore a mesi 4 inteso come tempo intercorso fra le date di presa e fine servizio o che non abbiano prestato servizio per almeno 76 giorni lavorativi effettivi nel corso dell'anno. Tale quota è riproporzionata nel solo caso di part time verticale

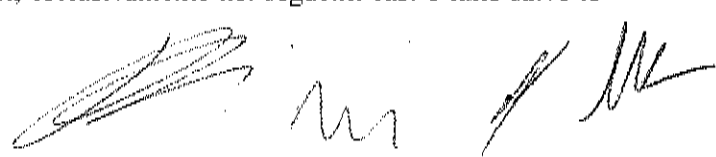
4. Per determinare il periodo di servizio non sono considerate assenze: le ferie, il recupero festività e il recupero ore straordinarie a giornata, il congedo obbligatorio di maternità e paternità, la maternità anticipata e i congedi parentali, i permessi di cui alla legge 104/1992, le assenze per malattia conseguenti a gravi patologie o ricovero ospedaliero, gli infortuni, il permesso per lutto, matrimonio, e per la donazione del sangue, i permessi sindacali e le aspettative sindacali retribuite, i permessi studio.
5. Sulla base del grado di raggiungimento dell'obiettivo collettivo, il relativo premio è assegnato secondo le percentuali sotto riportate:

Livello di raggiungimento obiettivo (%)		% distribuire premio
Da	a	
61%	100%	100%
41%	60%	60%
0%	40%	0%

6. La quota di premio correlato alla performance organizzativa verrà erogata solo previa verifica dell'effettivo raggiungimento degli obiettivi di performance organizzativa, secondo quanto previsto dal sistema di valutazione.
7. La quota di premio verrà calcolata rettificando la valutazione ricevuta in funzione degli elementi di cui ai precedenti commi e successivamente sommando i valori così ottenuti a tutti gli altri valori individuali che costituiranno il divisore della quota complessiva di premio. Definito così il quoziente, la quota individuale verrà esattamente definita moltiplicandolo per ciascun valore individuale.

ART. 2 CRITERI PER L'ATTRIBUZIONE DEI PREMI CORRELATI ALLA PERFORMANCE INDIVIDUALE (art. 7, comma 4, lett. b) e art. 68, comma 2, lett. a), CCNL)

1. Alla ripartizione delle risorse destinate a premiare la performance individuale concorrono tutti i dipendenti dell'Ente, fatte salve le precisazioni che seguono, sulla base delle risultanze della valutazione annuale effettuata dal direttore, sentiti i responsabili del Servizio /Area (compilando la scheda di valutazione prevista dal Sistema di Valutazione), purchè detta valutazione sia considerata positiva secondo il sistema di valutazione adottato dall'Ente.
2. Costituiscono inoltre elementi per l'attribuzione della quota correlata alla performance individuale, l'assunzione o la cessazione dal servizio in corso d'anno.
3. Non concorre alla ripartizione di detta quota il personale a tempo determinato e quello assunto con contratto di somministrazione con periodo lavorativo inferiore a 4 mesi nel corso dell'anno.
4. La quota di produttività è parametrata al numero di mesi di servizio effettivo nel caso di attività lavorativa prestata per periodi inferiori ai dodici mesi, esclusivamente nei seguenti casi e fatte salve le disposizioni di legge e dei contratti nazionali:



- o aspettativa richiesta dal dipendente
- o comando presso altri Enti
- o cessazione o inizio del rapporto di lavoro nel corso dell'anno

Ai fini della parametrizzazione della quota di produttività le frazioni di mese superiori a giorni 15 si conteggiano come mesi interi. Al fine di garantire un periodo congruo per l'assegnazione, lo svolgimento e la valutazione dei progetti si stabilisce che non accedono alla produttività i dipendenti che abbiano prestato servizio per un periodo inferiore a mesi 4 inteso come tempo intercorso fra le date di presa e fine servizio o che non abbiano prestato servizio per almeno 76 giorni lavorativi effettivi nel corso dell'anno. Tale quota è riproporzionata nel solo caso di part time verticale

- 5 La quota di premio verrà calcolata rettificando la valutazione ricevuta in funzione degli altri elementi di cui ai commi precedenti e successivamente sommando i valori così ottenuti a tutti gli altri valori individuali che costituiranno il divisore della quota complessiva di premio. Definito così il quoziente, la quota individuale verrà esattamente definita moltiplicandolo per ciascun valore individuale.
6. La quota individuale di premio collegata alla performance individuale è direttamente proporzionale alle risultanze della valutazione ottenuta, secondo la metodologia applicata dall'Ente ed è erogata secondo la seguente scala di giudizio, alla quale corrisponde il diritto alla percentuale di corresponsione riportata di seguito:

adeguato	100%
parzialmente adeguato	70%
non adeguato	0%

7. In attuazione dell'art. 69 comma 2 del CCNL, ai 5 dipendenti che conseguano annualmente le valutazioni più elevate, va riconosciuta una maggiorazione del premio correlato alla performance individuale. A parità di punteggio, provvede alla valutazione comparativa il direttore, sulla base degli stessi elementi del vigente sistema per la performance individuale, motivando in relazione alla dimostrata capacità di raggiungimento degli obiettivi assegnati e dell'impegno profuso.
8. Detta maggiorazione deve corrispondere a un incremento del 30% del premio correlato alla performance individuale rispetto al valore medio pro capite del premio assegnato al personale di ciascuna categoria valutato positivamente.

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the left and several smaller initials on the right.

ENTE DI GESTIONE DELLE AREE PROTETTE DEL PARCO DEL MONVISO

ART. 68 C.2 LETT. a) e b) CCNL FUNZIONI LOCALI 21/05/2018

SCHEDA DI ASSEGNAZIONE OBIETTIVI - PERFORMANCE ORGANIZZATIVA E INDIVIDUALE
ANNO 20XX

Area/Servizio _____

Cognome e Nome _____

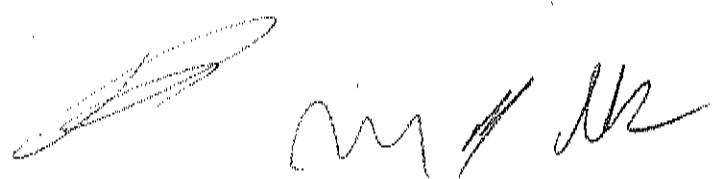
Obiettivo di struttura	misurazione dell'obiettivo	peso obiettivo
		60%
Obiettivi/Progetto Individuale		
		10%
		10%

firma direttore _____

firma responsabile _____

firma dipendente _____

data _____



ENTE DI GESTIONE DELLE AREE PROTETTE DEL PARCO DEL MONVISO

ART. 68 C.2 LETT. a) e b) CCNL FUNZIONI LOCALI 21/05/2018

Scheda 1

VALUTAZIONE PER PERFORMANCE ORGANIZZATIVA
ANNO 20XX

Area/Servizio _____

Cognome e Nome _____

a cura del servizio personale	
c'è stato servizio effettivo per 90 giorni solari	SI NO

RAGGIUNGIMENTO OBIETTIVO DI STRUTTURA
(60% della valutazione complessiva)

Valutaz. per Area/Servizio a cura di Responsabile e Direttore			a cura dell'uff. personale	
OBIETTIVO DI STRUTTURA <i>Indicare nota di assegnazione - prot. n. ___ del _____</i>	data verifica intermedia	% livello di raggiungimento obiettivo ⁽¹⁾	budget da distribuire %	€
<i>(Relazione o riferimenti in merito al raggiungimento)</i>				

Valutazione per singolo dipendente a cura di Responsabile e Direttore:				a cura dell'uff. personale	
APPORTO INDIVIDUALE AL RAGGIUNGIMENTO DELL'OBIETTIVO DI STRUTTURA	peso obiettivo	peso %	grado di apporto individuale ⁽²⁾	% budget	€
<i>(Eventuali note)</i>	100	60			

valori

(1) Livello di raggiungimento obiettivo (%)	punti	% budget da distribuire
Da/a		
61% - 100%	3	100%
41% - 60%	2	60%
0% - 40%	1	0%

(2) Grado di apporto individuale	punti	%budget
adeguato	3	100%
parzialmente adeguato	2	70%
non adeguato	1	0%

ENTE DI GESTIONE DELLE AREE PROTETTE DEL PARCO DEL MONVISO

ART. 68 C.2 LETT. a) CCNL FUNZIONI LOCALI 21/05/2018

Scheda 2

**VALUTAZIONE PER PERFORMANCE INDIVIDUALE
ANNO 20XX**

Area/Servizio _____

Cognome e Nome _____

RAGGIUNGIMENTO OBIETTIVI INDIVIDUALI
(20% della valutazione complessiva)

Obiettivi/progetti individuali (Relazione o riferimenti in merito al raggiungimento) <u>Indicare nota di</u> <u>assegnazione - prot. n. del</u>	verifica intemedia (*)	peso obiettivo	peso %	grado di raggiungimento	totale
	data				
1)		50	10		0
2)		50	10		0
TOTALE OBIETTIVI INDIVIDUALI		100	20		0

(*) indicare la data di verifica e se l'obiettivo di inizio anno è stato variato

obiettivo raggiunto	3
obiettivo parzialmente raggiunto	2
obiettivo non raggiunto	1
PUNTEGGIO MASSIMO 60	

VALUTAZIONE APPORTO INDIVIDUALE
(20% della valutazione complessiva)

	valutazione	Peso %	valore	totale
INIZIATIVA			5	0
PARTECIPAZIONE			5	0
PROFESSIONALITA'			5	0
PRECISIONE ED EFFICACIA			5	0
TOTALE				0

Ottimo	valore 3	Discreto	valore 2
Distinto	valore 3	Inadeguato	valore 1
Buono	valore 2		
Punteggio max complessivo attribuibile: 60			

Cognome e Nome _____

PUNTEGGIO COMPLESSIVO QUOTA OBIETTIVI/VALUTAZIONE INDIVIDUALI
(40% della valutazione complessiva)

VALUTAZIONE COMPLESSIVA QUOTA INDIVIDUALE

Punteggio raggiungimento obiettivi individuali

0

Punteggio valutazione individuale

0

Punteggio complessivo

0

Punteggio per quota produttività performance individuale (40%)		
	Giudizio	quota produttività
Da 97 a 120	adeguato	100%
Da 52 a 96	parzialmente adeguato	70%
Fino a 51	non adeguato	nessuna

Osservazioni del valutatore:

Osservazioni del valutato:

Firma del Responsabile Area/Servizio

Firma del Direttore

Firma del dipendente per presa visione

