



CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO PER LA DISCIPLINA DI INCENTIVAZIONE DELLE POLITICHE DI SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE E DELLA PRODUTTIVITA'

TRIENNIO NORMATIVO 2016/2018

VALIDO PER LA PARTE ECONOMICA ANNO 2020

CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA DECENTRATA 2020

Il giorno 10 dicembre 2020, alle ore 10,00, in video conferenza su piattaforma Skype, 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:

per la delegazione di parte pubblica:

Direttore Ente Parco

Dott. Massimo Grisoli

per la delegazione di parte sindacale

*RSU Marco Rastelli
UIL FPL Marchiori Fulvio*

Le parti sono state convocate per la stipulazione dell'ipotesi di CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO per la disciplina di incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività, con riferimento al triennio normativo 2016/2018 e validità per la parte economica dell'anno 2020.

PREMESSA ALL'ACCORDO

Il Fondo Efficienza e Servizi (FES) 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 2020.

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. 13(voce 13.1) del presente accordo, ad eccezione della quota vincolata dell'Indennità di Comparto di cui all'art. 5.

TITOLO I



Disposizioni generali

ART. 1 AMBITO DI APPLICAZIONE E DURATA

Il presente contratto disciplina le modalità di utilizzo delle risorse destinate all'incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività per l'anno 2020, in applicazione del disposto degli artt. 7 e 8 del CCNL 21.05.2018.

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

Dato atto che:

1) "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.

Le clausole difformi sono nulle e non possono essere applicate. (art. 40, comma 3 del D.lgs 165/01);

2) 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.

Nel caso in cui sorgano controversie sull'interpretazione di legittime clausole contenute nel presente contratto, le parti si incontrano entro trenta giorni dalla 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

Costituzione del fondo relativo alle risorse per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività

ART. 3 COSTITUZIONE DEL FONDO DI CUI ALL'ART. 67 CCNL 21/05/2018

La Delegazione prende atto che:

la Regione Piemonte ha garantito con DGR n. 39-28806/1999 i fondi necessari alla prima progressione economica effettuata nell'anno 1999 e i successivi incrementi a seguito dei vari CCNL entrati in vigore (€ 7.928,87)

Il valore del fondo a carico della Regione per l'anno 2020, calcolato sulla base dei 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 ed è così integrato:

- comunicazione della Regione Piemonte prot. 29306/A16.01 del 30.11.2016
- incrementi ex CCNL 21.05.2018.

Importo consolidato 2017	€ 135.252,67
meno fondo posizioni organizzative. (una p.o. A, una p.o. CI)	-€ 26.509,00
Importo consolidato 2020:	€ 108.743,67
Incremento art. 67 c.2a CCNL (incremento € 83,20 per unità di personale)	€ 1.164,80





<i>Incremento progressioni orizzontali - art. 67 c.2b CCNL – quota 2020</i>	€ 1.794.50
<i>Integrazione per nuove assunzioni avvenute nel corso dell'anno</i>	€ 3.856.92
<i>Totale fondo 2020</i>	€ 115.559.89

<i>Assegnazione regionale ordinaria</i>	€ 115.559.89
--	---------------------

Il fondo è incrementato dai fondi sulla progettazione di OO.PP. che sarà ripartito in base alle previsioni dell'art. 113 del D.Lgs 50/2016 e dal Regolamento adottato dall'Ente;

Il CIA 2020 è stato incrementato per l'assunzione di due unità di personale nel corso dell'anno (quota QMSA rapportato agli effettivi mesi lavorati).

Il fondo destinato alle politiche di sviluppo delle risorse umane ed alla produttività, in applicazione dell'art. 67 del CCNL del 21/05/2018, per l'anno 2020 risulta così costituito:

COSTITUZIONE FONDI PER LA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA FONDO UNICO PER LE RISORSE DECENTRATE RISORSE FISSE AVENTI CARATTERE DI CERTEZZA E STABILITA' <i>ai sensi 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"</i>		
COD.	DESCRIZIONE	IMPORTO IN EURO
	Quota Media Salario Accessorio X n° teorico di dipendenti non titolari di P.O. – quota base 2013	102.040.51
	Quota integrativa del Fondo unico risorse decentrate X n° teorico di dipendenti non titolari di P.O. – quota base 2013	6.780.81
	Integrazioni FES sino al 2019	€ 2.881.65
	Integrazione FES anno corrente	€ 3.856.92
TOTALE RISORSE DECENTRATE STABILI		€ 115.559.89

Si dà atto che per il 2020 non sono previste risorse variabili nella costituzione del Fondo unico risorse decentrate, che ammonta pertanto a € 115.559.89



TITOLO III

Utilizzo delle Risorse Stabili

Le parti convengono di destinare le risorse stabili al finanziamento degli istituti economici riassunti nella sottostante tabella, ed enunciati nel dettaglio nei seguenti articoli:

DESTINAZIONE FONDI PER LA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA		
FONDO UNICO PER LE RISORSE DECENTRATE		
DESTINAZIONI NON CONTRATTATE SPECIFICATAMENTE DAL C.I.D. DI RIFERIMENTO		
COD.	DESCRIZIONE	IMPORTO IN EURO
U07A	Indennità di comparto quota a carico del fondo (art. 5 CID)	€ 7.135.22
U225	Progressioni orizzontali storiche (accordi antecedenti al presente C.I.D.)	€ 42.243.72
U08A	Indennità di responsabilità/professionalità	€ 0.00
U257	Indennità di turno, rischio, disagio, ecc.	€ 0.00
U09A	Produttività / Performance collettiva	€ 0.00
U10A	Produttività / Performance individuale	€ 0.00
	DESTINAZIONI NON CONTRATTATE DAL PRESENTE C.I.D.	€ 49.378.94
U998	Altri istituti non compresi fra i precedenti (incentivi ex art. 113 DLgs 50/2016)	€ 0.00
DESTINAZIONI CONTRATTATE SPECIFICATAMENTE DAL C.I.D. DI RIFERIMENTO		
COD.	DESCRIZIONE	IMPORTO IN EURO
U515	Progressioni orizzontali contrattate nel 2020	€ 0.00
U885	Posizioni organizzative contrattate	€ 0.00
U11A	Indennità di responsabilità/professionalità contrattate (art.10 CID)	€ 12.000.00
U254	Indennità di turno, rischio, disagio, ecc. contrattate (art.8 e 11 CID)	€ 2.300.00
U252	Produttività / Performance collettiva (art. 13 CID)	€ 51.880.95
U995	Altri istituti non compresi fra i precedenti contrattati	€ 0.00
	DESTINAZIONI CONTRATTATE DEL PRESENTE C.I.D.	€ 66.180.95
	TOTALE DESTINAZIONE FONDI PER LA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA	€ 115.559.89

ART. 4 UTILIZZO DELLE RISORSE STABILI PER IL FINANZIAMENTO DELLE PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI GIÀ STABILITE AL 31/12/2018 - ART. 68 DEL CCNL DEL 21.05.2018

Ai sensi dell'art. 68 del CCNL del 21.05.2018, le risorse economiche già destinate alla progressione orizzontale all'interno della categoria sono interamente a carico del fondo di cui al precedente art. 3, comunque comprendente la quota garantita dalla Regione Piemonte.



Gli importi utilizzati per le progressioni orizzontali non vengono detratti dal fondo in parola nel caso di: cessazioni dal servizio, progressioni verticali o reinquadramenti comunque determinati del personale interessato. In tal modo le relative risorse risultano disponibili per le finalità contenute nel successivo titolo IV°. Non vengono detratti, inoltre, gli importi determinati dalla posizione economica in godimento all'interno della categoria del personale assunto con processi di mobilità esterna.

Richiamata la D.G.R. 39-28806 del 29.11.1999, con la quale la Regione Piemonte ha concesso le risorse necessarie per una progressione economica orizzontale a favore di tutti i dipendenti in servizio al 01.06.1999, richiamati i contratti decentrati relativi agli anni dal 2000 al 2018, con i quali sono state decise, sulla base di idonei criteri, altre progressioni economiche orizzontali da remunerare con risorse attinte dal fondo.

Si ribadisce che, secondo quanto esplicitato nel "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, gli oneri riflessi relativi alle progressioni orizzontali del personale sono sostenuti con risorse economiche stanziare sul capito 4510/4550/4590 del bilancio e non sono, pertanto, a carico del Fondo unico risorse decentrate

In fase di liquidazione, eventuali economie verranno ridistribuite attraverso incremento in primo luogo dell'art.9 (maggiorazioni orario notturno, festivo e festivo/notturno) ovvero del f.do incentivante di cui all'art.13.1.


Suddivisione delle quote destinate a Progressioni Orizzontali divise per categoria sulla base degli accordi fino al 2019 calcolata conteggiando il personale a regime di tempo pieno., a questa si aggiungerà la quota di 0,00 euro da destinare a nuove progressioni per il 2020:

Proiezione con Personale a Tempo Parziale Quantificato al 100%

Categoria	Livello economico	Numero dipendenti	Nominativo dipendenti	Importo progressione	Totale categoria
D3	D6	2	De Casa, Paseri	€ 9.071.79	€ 9.071.79
D1	D6	1	Pautasso	€ 8.128.65	€ 17.775.32
	D5	1	Garabello	€ 6.053.92	
	D3	1	Fuga	€ 3.592.76	
C	C5	3*	Enria, Gaggino, Pardini	€ 8.317.17	€ 13.246.16
	C4	2	Bertinat, Rastelli	€ 3.774.42	
	C3	1	Santo	€ 1.154.56	
	C1	2	Aloi, Barolin	€ 0.00	
B1	B6	1	Bainotti	€ 2.150.45	€ 2.150.45
PROGRESSIONI ORIZZONTALI TEORICHE CONSOLIDATE					€ 42.243.72
Quota destinata a nuove progressioni nel 2020					€ 0.00
TOTALE PROGRESSIONI ORIZZONTALI TEORICHE					€ 42.243.72

ART. 5 UTILIZZO DELLE RISORSE STABILI PER IL FINANZIAMENTO DELL'INDENNITA' DI COMPARTO

€ 7.135.22



Parte delle risorse stabili sono destinate alla corresponsione, per l'anno di cui trattasi, dell'indennità di comparto secondo la disciplina dell'art. 33 comma 4 e per gli importi indicati in tabella D del CCNL del 22.01.2004, così come specificato all'art.68 del CCNL 2018.

Le quote mensili dell'indennità di comparto garantite dalla Regione Piemonte sono pari a:

Dipendenti	Categoria al 01/01/20	Indennità di comparto complessiva Tab. D Colonne (2) e (3)	
		Costo unitario mensile	Costo totale
n. 5	D*	€ 51.90	€ 3.114.00
n. 8	C*	€ 45.80	€ 3.549.50
n. 1	B	€ 39.31	€ 471.72
Totale n. 14	FINANZIATO CON RISORSE DECENTRATE STABILI		€ 7.135.22

* Categoria con personale in part-time e/o in maternità facoltativa e/o con inizio servizio durante l'anno

L'Ente Parco provvede ad applicare l'indennità di comparto secondo le direttive del CCNL vigente, per un totale annuo complessivo di € 7.135,44.



ART. 6 RIEPILOGO IMPIEGO RISORSE STABILI E QUANTIFICAZIONE DELLE RISORSE STABILI UTILIZZABILI PER GLI ISTITUTI VARIABILI

Successivamente al finanziamento prioritario degli istituti economici evidenziati agli articoli precedenti, al fine di determinare le risorse stabili utilizzabili per i compensi diretti ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi, per l'anno in corso, schematicamente si riassume di seguito l'impiego delle risorse stabili in base al contenuto degli articoli precedenti:

IMPIEGO RISORSE STABILI PER FINANZIAMENTO ISTITUTI AVENTI CARATTERE DI CERTEZZA E STABILITA'		
CONTRATTO	DESCRIZIONE	IMPORTO IN EURO
C.C.N.L. 21.05.2018	Art. 68 comma 2 - lettera j) Fondo per le progressioni orizzontali – importo complessivo anno 2020	€ 42.243.72
C.C.N.L. 22/01/2004	Art. 33 comma 4 - richiamo tabella D Indennità di comparto: importi liquidati al personale dipendente di ruolo (così come specificato all'art.68 del CCNL 2018)	€ 7.135.22
TOTALE IMPIEGO DELLE RISORSE STABILI		€ 49.378.94
	Rimanenze risorse stabili da utilizzare per finanziare gli istituti variabili	€ 66.180.95
TOTALE RISORSE STABILI		€ 115.559.89

TITOLO IV

Finanziamento Istituti Variabili

ART. 7 INDIVIDUAZIONE DEL FONDO DISPONIBILE

Le parti convengono di destinare interamente il fondo disponibile pari a € 66.180,95 per il finanziamento degli istituti variabili enunciati nei successivi articoli.

ART. 8 UTILIZZO DELLE RISORSE VARIABILI DESTINATE AL PAGAMENTO DELLE MAGGIORAZIONI ORARIO NOTTURNO, FESTIVO E FESTIVO/NOTTURNO (Art. 24 CCNL 1/4/1999 e Art. 68 CCNL 21/05/2018)

MAGGIORAZIONI ORARIO NOTTURNO, FESTIVO E FESTIVO/NOTTURNO
Euro 2.000.00

In fase di liquidazione, eventuali economie verranno ridistribuite attraverso incremento del f.do incentivante di cui all'art.13



ART. 9 UTILIZZO DI RISORSE VARIABILI DESTINATE ALL'INTEGRAZIONE DELL'INDENNITA' DEI TITOLARI DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA

Per l'anno in corso non si prevede di dover integrare il fondo posizioni organizzative.

ART. 10 UTILIZZO DELLE RISORSE VARIABILI DESTINATE AL PAGAMENTO DELL'INDENNITA' DI RESPONSABILITA' DI CUI ALL'ART. 70 quinquies DEL CCNL 21/05/2018

Euro **12.000.00**

Ai dipendenti che esercitano ruoli che comportano specifiche responsabilità di cui all'art. 70-quinquies del CCNL del 21.05.2018,

In particolare l'importo è così dettagliato in base alla categoria di appartenenza:

- Dipendenti di categoria D da 1.800,00 a 2.500,00 euro annui;
- Dipendenti di categoria C da 1.300,00 a 1.800,00 euro annui,
- Dipendenti di categoria B da 1.000,00 a 1.500,00 euro annui,

Il Direttore dell'Ente, a seguito di una valutazione dei carichi di lavoro e delle particolari responsabilità che investono alcuni dipendenti delle categorie "D" (non interessati dall'attribuzione delle posizioni organizzative) e delle categorie "C" e "B" può attribuire, con apposita determinazione, le indennità di responsabilità in base allo specifico "Regolamento per l'attribuzione delle indennità di particolare responsabilità" (allegato 7) destinando un importo massimo del Fondo unico risorse decentrate stabilito, per l'anno in corso, in Euro 12.000,00

Si da atto che le indennità di cui al presente articolo saranno ulteriormente proporzionate alla percentuale di part-time come da indicazioni dell'ARAN (parere ARAN RAL_1620 e nota protocollo 00006015/2016 del 20.07.2016).

Eventuali residui andranno ad integrare il fondo per la produttività di cui all'art 13.1 del presente contratto.

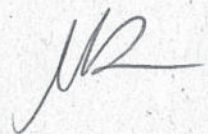
ART. 11 UTILIZZO DELLE RISORSE VARIABILI DESTINATE AL PAGAMENTO INDENNITA' VARIE -ART. 70 bis DEL CCNL 21/05/2018 PER MANEGGIO VALORI

Euro **300.00**

Il valore dell'indennità per i dipendenti che hanno svolto l'attività economica nonché incassi museali, per vendite di gadget e attività didattica a pagamento, è stabilito in euro 300,00 complessivi annuali.

ART. 12 INCENTIVI PREVISTI DALL'ART. 113 DEL D.Lgs 50/2016 E S.M.I.

Gli incentivi dall'art.113 del D.Lgs. 50/2016 e s.m.i, vengono erogati ai dipendenti interessati sulla base della disciplina prevista dal Regolamento dell'Ente Parco adottato con Deliberazione del consiglio n.44 del 25.07.2017





ART. 13 UTILIZZO DELLE RISORSE VARIABILI DESTINATE AD INCENTIVARE LA PRODUTTIVITA' ED IL MIGLIORAMENTO DEI SERVIZI

13.1 FONDO INCENTIVANTE LA PRODUTTIVITA' ED IL MIGLIORAMENTO DEI SERVIZI

Le risorse complessivamente ancora disponibili vengono destinate per finanziare la produttività ed il miglioramento dei servizi e sono quantificate in € **51.880.95**

Tali risorse vengono assegnate in funzione degli obiettivi e dei programmi indicati dagli strumenti di programmazione adottati dall'Ente Parco.

In fase di liquidazione, l'importo sarà incrementato da eventuali economie derivanti dall'utilizzo delle risorse del presente contratto.

L'attribuzione dei compensi è stata resa possibile dall'applicazione di quanto previsto dall'art. 18 del CCNL del 01/04/1999 "Compensi per produttività" così come modificato dall'art. 37 del CCNL 24 gennaio 2004, essendo pienamente soddisfatte le prerogative previste ai commi 1,2,3.

13.2 MODALITA' DI RIPARTIZIONE DEL FONDO INCENTIVANTE LA PRODUTTIVITA' ED IL MIGLIORAMENTO DEI SERVIZI

Relativamente alla quantificazione della quota attribuita ai dipendenti, verranno attribuiti dal Direttore a ogni dipendente n. 3 progetti il cui valore è parametrato secondo i criteri di cui all'allegato 4.

L'attribuzione ai singoli dipendenti avverrà secondo quanto stabilito nell'allegato 4.

Si dà atto che l'utilizzo di detti parametri permette una ripartizione basata su criteri oggettivi e di incentivazione della performance.

La valutazione dei progetti sarà effettuata dal Direttore dell'Ente Parco, supportato dai Responsabili dei Servizi, così come dai criteri stabiliti in sede di trattativa sindacale del 12/09/2013, che si allegano quale parte integrante del presente contratto (allegato 4).

Per accedere al fondo produttività i dipendenti dovranno svolgere i progetti assegnati nei tempi prescritti.

TITOLO V
Disposizioni finali

ART. 14 DISPOSIZIONE FINALE.

Per quanto non previsto dal presente C.I.D. in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati si rinvia alle disposizioni dei contratti collettivi nazionali di lavoro attualmente vigenti.

Le disposizioni contenute in precedenti contratti collettivi decentrati integrativi nelle materie non disciplinate dal presente contratto conservano la propria efficacia sino alla loro sostituzione fatto salvo quanto disposto nei precedenti articoli 1 e 2.





Parco del
Monviso

Ente di Gestione delle Aree Protette del Monviso
Via Griselda, 8 – 12037 – SALUZZO (Cn)

COMMISSIONE TRATTANTE

ART. 15 ECONOMIE.

Le somme non erogate a seguito di assenze, come da L. 133/2008, costituiscono economie di bilancio e non vengono ripartite.

Letto, approvato e sottoscritto.

N. 8 Allegati quale parte integrante e sostanziale del contratto

La delegazione di parte pubblica:

Dott. Massimo Grisoli _____

Delegazione di parte

(CGIL) _____

(UIL) _____

(CISL) _____

RSU Marco Rastelli _____

ALLEGATO 1 AL CID 2020

Indennità di comparto Personale a Tempo Indeterminato

P. E.	NOME	PROFILO	mensilità	VALORE MENSILE EURO	TOTALE TEORICO ANNO	part time	TOTALE TEORICO PART TIME
D6	DE CASA	Funzionario Amministrativo	12	51.90	622.80	100.00%	622.80
D6	PASERI	Funzionario Tecnico	12	51.90	622.80	100.00%	622.80
D5	GARABELLO	Istruttore Direttivo Vigilanza	12	51.90	622.80	100.00%	622.80
D5	PAUTASSO	Funzionario Amministrativo	12	51.90	622.80	66.67%	415.22
D3	FUGA	Funzionario Tecnico	12	51.90	622.80	100.00%	622.80
					3.114.00	TOT. CAT. D	2.906.42
C1	BAROLIN	Guardiaparco	3	45.80	137.40	100.00%	137.40
C4	RASTELLI	Guardiaparco	12	45.80	549.60	100.00%	549.60
C4	BERTINAT	Guardiaparco	12	45.80	549.60	100.00%	549.60
C2	SANTO	Guardiaparco	12	45.80	549.60	100.00%	549.60
C1	ALOI	Istruttore Tecnico	2.5	45.80	114.50	100.00%	114.50
C5	GAGGINO	Istruttore Tecnico	12	45.80	549.60	75.00%	412.20
C5	ENRIA	Istruttore Amministrativo	12	45.80	549.60	83.33%	457.98
C5	PARDINI	Istruttore Amministrativo	12	45.80	549.60	66.67%	366.42
					3.549.50	TOT. CAT. C	3.137.30
B7	MIRETTI	Esecutore tecnico professionale	0	39.31	0.00	100.00%	0.00
B6	BAINOTTI	Esecutore tecnico	12	39.31	471.72	100.00%	471.72
					471.72	TOT. CAT. B	471.72
TOTALE TEORICO - SENZA TENER CONTO DEI PART TIME					7.135.22		
TOTALE TEORICO - TENENDO CONTO DELLE PERCENTUALI DI PART TIME							6.515.44



ALLEGATO 2 AL CID 2020

Progressioni orizzontali Personale a Tempo Indeterminato

VALORI CONSOLIDATI AL 31/12/2019

PROGRESSIONI ORIZZONTALI ANNO 2020 + TREDICESIMA proiezione con personale a tempo parziale quantificato al 100% - IMPUTATI AL CAP.6010								
P.E.	NOME	PROFILO	CATEGORIA BASE	CATEGORIA ATTUALE	IMPORTO P.E.	MESI	VALORE MENSILE EURO	TOTALE EURO
D6	DE CASA	Funzionario Amministrativo ex 8 qf	D3	D6	4.186.98	13	348.92	4.535.90
D6	PASERI	Funzionario Tecnico ex 8 qf	D3	D6	4.186.98	13	348.92	4.535.90
D6	PAUTASSO	Funzionario Amministrativo	D1	D6	7.503.37	13	625.28	8.128.65
D5	GARABELLO	Funzionario resp. Serv. Vig.	D1	D5	5.588.23	13	465.69	6.053.92
D3	FUGA	Funzionario Tecnico	D1	D3	3.316.39	13	276.37	3.592.76
C5	GAGGINO	Istruttore Tecnico	C1	C5	2.559.13	13	213.26	2.772.39
C5	ENRIA	Istruttore Amministrativo	C1	C5	2.559.13	13	213.26	2.772.39
C5	PARDINI	Istruttore Amministrativo	C1	C5	2.559.13	13	213.26	2.772.39
C4	BERTINAT	Guardiaparco	C1	C4	1.742.04	13	145.17	1.887.21
C4	RASTELLI	Guardiaparco	C1	C4	1.742.04	13	145.17	1.887.21
C3	SANTO	Guardiaparco	C1	C3	1.065.75	13	88.81	1.154.56
C1	BAROLIN	Guardiaparco	C1	C1	0.00	4	0.00	0.00
C1	ALOI	Istruttore Tecnico	C1	C1	0.00	3.5	0.00	0.00
B6	BAINOTTI	Esecutore tecnico	B1	B6	1.985.03	13	165.42	2.150.45
TOTALI						164	3.249.52	42.243.72

PROGRESSIONI ORIZZONTALI ANNO 2020 + TREDICESIMA proiezione con personale a tempo parziale IMPUTATI AL CAP.6010								
P.E.	NOME	PROFILO	CATEGORIA BASE	CATEGORIA ATTUALE	% PART TIME	MESI	VALORE MENSILE %	TOTALE EURO
D6	DE CASA	Funzionario Amministrativo ex 8 qf	D3	D6	100%	13	348.92	4.535.90
D6	PASERI	Funzionario Tecnico ex 8 qf	D3	D6	100%	13	348.92	4.535.90
D6	PAUTASSO	Funzionario Amministrativo	D1	D5	66.67%	13	416.87	5.419.37
D5	GARABELLO	Funzionario resp. Serv. Vig.	D1	D5	100%	13	465.69	6.053.92
D3	FUGA	Funzionario Tecnico	D1	D3	100%	13	276.37	3.592.76
C5	GAGGINO	Istruttore Tecnico	C1	C5	75%	13	159.95	2.079.29
C5	ENRIA	Istruttore Amministrativo	C1	C5	83%	13	177.71	2.310.23
C5	PARDINI	Istruttore Amministrativo	C1	C5	66.67%	13	142.18	1.848.35
C4	BERTINAT	Guardiaparco	C1	C4	100.00%	13	145.17	1.887.21
C4	RASTELLI	Guardiaparco	C1	C4	100%	13	145.17	1.887.21
C3	SANTO	Guardiaparco	C1	C2	100%	13	88.81	1.154.56
C1	BAROLIN	Guardiaparco	C1	C1	100%	4	0.00	0.00
C1	ALOI	Istruttore Tecnico	C1	C1	100%	3.5	0.00	0.00
B6	BAINOTTI	Esecutore tecnico	B1	B6	100%	13	165.42	2.150.45
TOTALI						164	2.881.16	37.455.14



ALLEGATO 3 AL CID 2020

Tabella Progressioni Economiche

Proiezione con Personale a Tempo Parziale Quantificato al 100%

Dipendenti per categoria	Categoria	Progressioni orizzontali + ex Led già attribuiti con precedenti accordi
CATEGORIA D3		
n. 2 (paseri, decasa)	D6	€ 9.071.79
TOTALE CAT. D3		€ 9.071.79
CATEGORIA D1		
n. 1 (pautasso)	D6*	8.128.65
n. 1 (garabello)	D5	6.053.92
n. 1 (fuga)	D3	3.592.76
TOTALE CAT. D1		€ 17.775.32
CATEGORIA C		
n. 3 (gaggino, enria, pardini)	C5*	€ 8.317.17
n.2 (bertinat, rastelli)	C4	€ 3.774.42
n.1 (santo)	C3	€ 1.154.56
n. 2 (aloi, barolin)	C1	€ 0.00
TOTALE CAT. C		€ 13.246.16
CATEGORIA B3		
TOTALE CAT. B3		€ 0.00
CATEGORIA B1		
n. 1 (bainotti)	B6	€ 2.150.45
TOTALE CAT. B1		€ 2.150.45
INTEGRAZIONE 2020		
TOTALE PROGRESSIONI ORIZZONTALI NO PART TIME		€ 42.243.72

ALLEGATO n. 4 AL CID 2020

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 con il piano di lavoro e gli obiettivi dell'Ente Parco
- A tutti i dipendenti sarà garantita la partecipazione al almeno un progetto prioritario

Ai fini della parametrizzazione del valore della produttività **l'insieme dei tre progetti assume valore (P) pari a 1, per ogni progetto prioritario viene attribuito un ulteriore valore pari a 0,10.**

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 sono espressi 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

- Valore dei progetti (**P**) che in caso può assumere valore 1.0 - 1,1 - 1,2 - 1.3, in base ai numero di progetti prioritari assegnati.
- 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 N.5 AL CIA 2020

SCHEDA DI VALUTAZIONE PER PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE (ART. 5 CCNL 31.3.1999)

Categoria di appartenenza: B/C prima posizione economica successiva ai trattamenti tabellari iniziali

Servizio: _____

Dipendente: _____

Progressione economica orizzontale dalla _____ alla _____

Indicatori di Valutazione	Punteggio massimo	Punteggio attribuito
Risultati ottenuti	15	
Prestazioni con più elevato arricchimento professionale	15	
Impegno e qualità della prestazione individuale	15	
Esperienza acquisita (solo per passaggi alla prima posizione economica successiva ai trattamenti tabellari iniziali)	15	
Totale	Punti 60	Punti

Data _____

Il Direttore

Per presa visione
Il Dipendente



ALLEGATO N. 5 AL CIA 2020

SCHEDA DI VALUTAZIONE PER PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE (ART. 5 CCNL 31.3.1999)

Categoria di appartenenza: B/C fino alla penultima posizione economica

Servizio: _____

Dipendente: _____

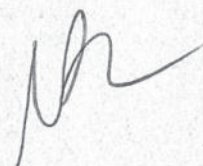
Progressione economica orizzontale dalla _____ alla _____

Indicatori di Valutazione	Punteggio massimo	Punteggio attribuito
Risultati ottenuti	20	
Prestazioni con più elevato arricchimento professionale	20	
Impegno e qualità della prestazione individuale	20	
Totale	Punti 60	Punti

Data _____

Il Direttore

Per presa visione
Il Dipendente



ALLEGATO N. 5 AL CIA 2020

SCHEDA DI VALUTAZIONE PER PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE (ART. 5 CCNL 31.3.1999)

Categoria di appartenenza: D + B/C ultima posizione economica

Servizio: _____

Dipendente: _____

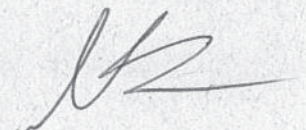
Progressione economica orizzontale dalla _____ alla _____

Indicatori di Valutazione	Punteggio massimo	Punteggio attribuito
Risultati ottenuti	20	
Prestazioni con più elevato arricchimento professionale, con particolare riguardo al coinvolgimento nei processi lavorativi, all'iniziativa personale e alla capacità di adattamento	20	
Impegno e qualità della prestazione individuale, con particolare riguardo ai rapporti con l'utenza	20	
Totale	Punti 60	Punti

Data _____

Il Direttore

Per presa visione
Il Dipendente



CONTRATTAZIONE COLLETTIVA DECENTRATA INTEGRATIVA

**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**

**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 il D.lgs. 163/2006 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. 36 del CCNL del 22.01.2004 come modificato dall'art. 7 del CCNL 09/05/2006.
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 che ha fissato quanto 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 stesso¹

ART. 5 CRITERI PER IL CONFERIMENTO DELL'INDENNITA'

1. Ai fini del conferimento dell'indennità vengono individuati i seguenti criteri suddivisi per categoria:

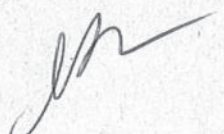
1.1. categoria B:

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 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 apposizione 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.



Letto, approvato e sottoscritto.

Saluzzo,

Delegazione di parte pubblica :

dott. Massimo Grisoli

Delegazione di parte sindacale:

RSU

CGIL

CISL

UIL

¹ Integrazione a seguito di trattativa del 16 giugno 2017 (v. verbale)

A handwritten signature in black ink, consisting of a stylized, cursive script that appears to be the initials 'MG' followed by a long horizontal stroke.

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

