



Ente di gestione
delle aree protette dei
Parchi Reali

Sede legale: viale C. Emanuele II, 256 – 10078 Venaria Reale (TO) – tel. 011 4993311
Sede operativa di Stupinigi: viale Torino 4, (fraz. Stupinigi) – 10042 Nichelino (TO) – tel. 011 3587575
partita IVA e codice fiscale 01699930010
<http://www.parchireali.gov.it> – email: protocollo@parchireali.to.it – parchireali@legalmail.it

**CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO
PER LA DISCIPLINA DI INCENTIVAZIONE
DELLE POLITICHE DI SVILUPPO
DELLE RISORSE UMANE E DELLA PRODUTTIVITA'
ANNO 2018**

PROTOCOLLO DI INTESA

In data 24 Gennaio 2019, presso la sede dell'Ente di gestione delle aree protette dei Parchi Reali, sita in viale Carlo Emanuele II, n. 256 – Venaria Reale, ha avuto luogo l'incontro tra:

- *la delegazione di parte pubblica:*

Presidente
Membri

GRELLA Stefania
PERACHIOTTI Giovanni
ZIMBARDI Carmen

- *la delegazione di parte sindacale:*

R.S.U.
Organizzazione Sindacale CGIL
Organizzazione Sindacale CISL
Organizzazione Sindacale UIL

STOCCO Patrick Domenico
DEBREVI Vittorio
CALEFATI Giovannina
FERREGUTTI Alessandro

Rappresentante Territoriale CGIL
Rappresentante Territoriale UIL
Rappresentante Territoriale CISL

SOFFIETTI Franca
ADORNO Carlo
MAFFUCCI ALESSANDRO

INDICE

TITOLO I *Disposizioni generali*

- ART. 1 AMBITO DI APPLICAZIONE E DURATA
ART. 2 INTERPRETAZIONE AUTENTICA DELLE CLAUSOLE CONTROVERSE

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 DEL CCNL DEL 21/5/2018 E 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

TITOLO III *Utilizzo delle Risorse Stabili*

- ART. 4 UTILIZZO DELLE RISORSE STABILI PER IL FINANZIAMENTO DELLE PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI DI CUI AGLI ACCORDI GIÀ SOTTOSCRITTI ai sensi dell'art. 68, comma 2, lett. j CCNL DEL 21/5/2018
ART. 5 UTILIZZO DELLE RISORSE STABILI PER IL FINANZIAMENTO DELL'INDENNITA' DI COMPARTO AI SENSI DELL'ART. 68, COMMA 1 DEL CCNL 21/5/2018
ART. 6 UTILIZZO DELLE RISORSE STABILI PER IL FINANZIAMENTO DELL'INDENNITA' EX VIII QUALIFICA FUNZIONALE CON RESPONSABILITA' DI UNITA' OPERATIVA ORGANICA
ART. 7 UTILIZZO DELLE RISORSE STABILI PER IL FINANZIAMENTO DELL'INDENNITA' SPECIFICA CAT. B1 (ART. 4 CO. 3 CCNL 16.7.1996)

TITOLO IV *Finanziamento Istituti Variabili*

- ART. 8 UTILIZZO DELLE RISORSE STABILI DESTINATE AL PAGAMENTO DELLE MAGGIORAZIONI ORARIO NOTTURNO, FESTIVO E FESTIVO/NOTTURNO, INDENNITA' DI TURNO Art. 68, comma 2, lett.d
ART. 9 UTILIZZO DELLE RISORSE STABILI DESTINATE AL PAGAMENTO DELLA INDENNITA' DI REPERIBILITA' Art. 68, comma 2, lett.d
ART. 10 UTILIZZO DELLE RISORSE STABILI DESTINATE AL PAGAMENTO DELL'INDENNITA' PER RESPONSABILITA' U.R.P. E ARCHIVI INFORMATICI Art. 70 Quinquies
ART. 11 UTILIZZO DELLE RISORSE STABILI DESTINATE AL PAGAMENTO DELL'INDENNITA' DI SPECIFICA RESPONSABILITA' - Art. 68, comma 2, lett. e)
ART. 12 UTILIZZO DELLE RISORSE STABILI DESTINATE AL PAGAMENTO DELL'INDENNITA' DI DISAGIO - Art. 68, comma 2, lett.c
ART. 13 UTILIZZO DELLE RISORSE STABILI DESTINATE AL PAGAMENTO DELL'INDENNITA' DI MANEGGIO VALORI - Art. 68, comma 2, lett.c
ART. 14 UTILIZZO DELLE RISORSE STABILI DESTINATE AL PAGAMENTO DELL'INDENNITA' DI RISCHIO
ART. 15 FONDO INCENTIVANTE PER LE FUNZIONI TECNICHE DI CUI ALL'ART. 113 DEL D. LGS. 18/04/2016, N.50
ART. 16 UTILIZZO DELLE RISORSE STABILI PER IL FINANZIAMENTO DEI COMPENSI DEI PREMI CORRELATI ALLE PERFORMANCES ORGANIZZATIVA E INDIVIDUALE - Art. 68, comma 2, lett.a - Performance organizzativa - Art. 68, comma 2, lett.b - Performance individuale



TITOLO V
Disposizioni generali

- ART. 17 RISORSE DESTINATE AL PAGAMENTO DELLE ORE PER LAVORO STRAORDINARIO
ART. 18 UTILIZZO DELLE ECONOMIE REALIZZATE IN APPLICAZIONE DEGLI ARTICOLI PRECEDENTI DEL PRESENTE CONTRATTO
ART. 19 DISPOSIZIONI FINALI

TITOLO I
Disposizioni generali

ART. 1 AMBITO DI APPLICAZIONE E DURATA

Il presente accordo disciplina le modalità di utilizzo del Fondo risorse decentrate per l'anno 2018, in applicazione del disposto dell'art. 68 CCNL 21/5/2018 e in applicazione 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.

La disciplina dei singoli istituti inerenti l'utilizzo delle risorse di cui al comma precedente, salvo diversa successiva disposizione derivante da leggi, dalla contrattazione collettiva nazionale o accordo tra le parti stipulanti il presente contratto, è, peraltro, da ritenersi valida per l'anno 2018.

Gli importi sotto indicati costituenti il F.E.S. 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 del Settore regionale Biodiversità e Aree Naturali (prot. di arrivo 1855 del 09.05.2018) avente ad oggetto: " Precisazione sull'ammontare del Fondo Efficienza e Servizi (FES) per gli anni 2016 e 2017".

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.

ART. 2 INTERPRETAZIONE AUTENTICA DELLE CLAUSOLE CONTROVERSE

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);

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 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.



Handwritten signatures of the parties involved in the agreement, including a date '11/11/2018' and a page number '3'.

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. 31 CCNL 22/01/2004, art. 4 CCNL del 9/5/2006, art. 8 del CCNL dell'11.4.2008 e art. 4 del CCNL 31.07.2009.

Il Fondo risorse decentrate, in applicazione dell'art. 67 del CCNL del 21/5/2018, per l'anno 2018 risulta così costituito:

- risorse aventi carattere di certezza, stabilità e continuità determinate nell'anno 2018 secondo la previgente disciplina contrattuale con le integrazioni previste dall'art. 68 dello stesso CCNL e dal 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 s.m.i. così composte:

FONDO RISORSE DECENTRATE (ART. 67 - CCNL 21/5/2018)		
ENTRATE		ANNO 2018
RISORSE DECENTRATE STABILI		
C.C.N.L. 21/5/2018	Art. 67, comma 1. A decorrere dall'anno 2018, il "Fondo risorse decentrate", è costituito da un unico importo consolidato di tutte le risorse decentrate stabili, indicate dall'art. 31, comma 2 del CCNL 22/1/2004, relative all'anno 2017, come certificate dal collegio dei revisori, ivi comprese quelle dello specifico Fondo delle progressioni economiche e le risorse che hanno finanziato le quote di indennità di comparto di cui all'art. 33, comma 4, lettere b) e c) del CCNL 22/1/2004. Le risorse di cui al precedente periodo confluiscono nell'unico importo consolidato al netto di quelle che gli enti hanno destinato, nel medesimo anno, a carico del Fondo, alla retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative. Nell'importo consolidato di cui al presente comma confluisce altresì l'importo annuale delle risorse di cui all'art. 32, comma 7 del CCNL 22/1/2004, pari allo 0,20% del monte salari dell'anno 2001, esclusa la quota relativa alla dirigenza, nel caso in cui tali risorse non siano state utilizzate, nell'anno 2017, per gli incarichi di "alta professionalità". L'importo consolidato di cui al presente comma resta confermato con le stesse caratteristiche anche per gli anni successivi	€ 553.862,61
	A DEDURRE DALL'IMPORTO DI CUI SOPRA = risorse che gli enti dotati della qualifica dirigenziale hanno destinato, nel medesimo anno, a carico del Fondo, alla retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative 96.830,04, indennità Ucirca 12.000 e rateo 13a dip cessato 31.01.2018	€ 108.834,00
	Art. 67, comma 2, lett.a	€ 0,00
	Art. 67, comma 2, lett b) di un importo pari alle differenze tra gli incrementi a regime di cui all'art. 64 riconosciuti alle posizioni economiche di ciascuna categoria e gli stessi incrementi riconosciuti alle posizioni iniziali; tali differenze sono calcolate con riferimento al personale in servizio alla data in cui decorrono gli incrementi e confluiscono nel fondo a decorrere dalla medesima data;	€ 4.991,73
	Art. 67, comma 2, lett.b	€ 0,00
	Art. 67, comma 2, lett.c	€ 0,00
	Art. 67, comma 2, lett.d	€ 0,00

	Art. 67, comma 2, lett.e	€ 0,00
	Art. 67, comma 2, lett.f	€ 0,00
	Art. 67, comma 2, lett.g	€ 0,00
	Art. 67, comma 2, lett.h	€ 0,00
C.C.N.L. 5/10/2001	Art. 4, comma 2, recupero RIA e assegni personali acquisiti al fondo personale cessato con decorrenza 01/01/04	€ 0,00
TOTALE RISORSE DECENTRATE STABILI		€ 450.020,34
RISORSE DECENTRATE VARIABILI		
C.C.N.L. 21/5/2018	Art. 67, comma 3, lett.a	€ 0,00
	Art. 67, comma 3, lett.b	€ 0,00
	Art. 67, comma 3, lett.c	€ 0,00
	Art. 67, comma 3, lett.d	€ 0,00
	Art. 67, comma 3, lett.e	€ 0,00
	Art. 67, comma 3, lett.f	€ 0,00
	Art. 67, comma 3, lett.g	€ 0,00
	Art. 67, comma 3, lett.h	€ 0,00
	Art. 67, comma 3, lett.i) di un importo corrispondente alle eventuali risorse stanziare dagli enti ai sensi del comma 5, lett. b);	€ 4.330,00
	Art. 67, comma 3, lett.j	€ 0,00
	Art. 67, comma 3, lett.k	€ 0,00
TOTALE RISORSE DECENTRATE VARIABILI		€ 4.330,00
TOTALE GENERALE FONDO RISORSE DECENTRATE		€ 454.350,34

TITOLO III

Utilizzo delle Risorse Stabili

Le parti convengono di destinare le risorse stabili al finanziamento degli istituti economici enunciati nei seguenti articoli.

ART. 4 UTILIZZO DELLE RISORSE STABILI PER IL FINANZIAMENTO DELLE PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI DI CUI AGLI ACCORDI GIÀ SOTTOSCRITTI AI SENSI DELL'ART. 68, COMMA 2, LETT. J CCNL DEL 21/5/2018

Ai sensi dell'art. 34, comma 1, del CCNL del 22.1.2005 le risorse economiche già destinate alla progressione orizzontale all'interno della categoria sono interamente garantite dalla Regione Piemonte.

L'utilizzo del fondo secondo gli accordi già sottoscritti, risultante dall'applicazione di quanto sopra sancito, è di seguito specificato:

A series of handwritten signatures and initials in black ink, including a large stylized 'F' at the top left, followed by several cursive signatures and initials, some with a small '5' at the bottom right.

PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI VIGENTI ALLA DATA DELL'01.01.2018

PROGRESSIONI ORIZZONTALI ALL'01.01.2018

POSIZIONE ECONOMICA INIZIALE DI SVILUPPO	NR. PERSONALE DIPENDENTE	TRATTAMENTO ECONOMICO DI SVILUPPO INDIVIDUALE - IMPORTO PER 12 MESI	QUOTA MENSILE DI TRATTAMENTO ECONOMICO DI SVILUPPO INDIVIDUALE	TRATTAMENTO ECONOMICO DI SVILUPPO COMPLESSIVO COMPRESA LA 13^ MENSILITA'	IMPORTO COMPLESSIVO ANNO 2018
B1 - B4	1	1.251,90	104,33	1.356,23	
B1 - B7	4	2.633,69	219,47	11.412,66	
B3 - B5	1	578,87	48,24	627,11	
B3 - B6	1	913,66	76,14	989,80	
B3 - B7	2	1.648,48	137,37	3.571,71	
B3 - B7 (CESSATO 30.09.2018)	1	1.648,48	137,37	1.339,39	
					17.957,50
C1 - C2	1	463,71	38,64	502,35	
C1 - C3	5	1.018,47	84,87	5.516,71	
C1 - C4	6	1.665,96	138,83	10.828,74	
C1 - C5	14	2.447,17	203,93	37.115,41	
					53.963,22
D1 - D3	1	3.171,43	264,29	3.435,72	
D1 - D4	4	4.211,05	350,92	18.247,88	
D1 - D6	9	7.176,01	598,00	69.966,10	
D3 - D6	3	4.004,58	333,72	13.014,89	
D3 - D6 (CESSATO 31.01.2018)	1	4.004,58	333,72	361,53	
					104.664,58
TOTALE COMPLESSIVO	54				176.585,29

L'importo di € 176.585,29 è stato valorizzato con i valori del CCNL del 31.07.2009 valido al 01.01.2018 e ricomprende le nuove progressioni orizzontali alla data del 01.01.2018 previste dal protocollo di intesa siglato in data 26/01/2018 per un importo pari a € 8.642,84.

L'entrata in vigore del CCNL del 21.05.2018 ha comportato sulle progressioni economiche orizzontali dell'anno 2018, a partire dal mese di Giugno, degli aumenti contrattuali, previsti in entrata del Fondo Risorse Decentrate ai sensi dell'Art. 67, comma 2, lett b) del CCNL 21/05/2018 e quantificati come di seguito specificato:

PROGRESSIONI ORIZZONTALI AL 21.05.2018 (ENTRATA IN VIGORE NUOVO CONTRATTO)

POSIZIONE ECONOMICA INIZIALE DI SVILUPPO	NR. PERSONALE DIPENDENTE	DIFFERENZIALE TRATTAMENTO ECONOMICO DI SVILUPPO INDIVIDUALE QUOTA MENSILE	DIFFERENZIALE TRATTAMENTO ECONOMICO COMPLESSIVO DI SVILUPPO INDIVIDUALE PERIODO- GIUGNO- DICEMBRE + 13a MENSILITA'	TRATTAMENTO ECONOMICO DI SVILUPPO COMPLESSIVO COMPRESA LA 13^ MENSILITA'	IMPORTO COMPLESSIVO ANNO 2018
B1 – B4	1	4,78	38,24	38,24	
B1 – B7	4	10,04	80,32	321,28	
B3 – B5	1	2,27	18,16	18,16	
B3 – B6	1	3,47	27,76	27,76	
B3 – B7	2	6,33	50,64	101,28	
B3 – B7 (CESSATO 30.09.2018)	1	6,33	25,32	25,32	
					532,04
C1 – C2	1	1,79	14,32	14,32	
C1 – C3	5	3,94	31,51	157,53	
C1 – C4	6	6,34	50,72	304,32	
C1 – C5	14	9,33	74,64	1.044,96	
					1.521,13
D1 – D3	1	12,08	96,64	96,64	
D1 – D4	4	16,03	128,24	512,96	
D1 – D5	0	20,34	162,72	-	
D1 – D6	9	27,28	218,24	1.964,16	
D3 – D6	3	15,20	121,60	364,80	
					2.938,56
TOTALE COMPLESSIVO	53				4.991,73

Inoltre le parti, con protocollo d'intesa siglato in data 26.01.2018, hanno concordato sull'utilizzo di parte della quota restante delle risorse stabili per finanziare una ulteriore progressione orizzontale alla data del 01.07.2018, oltre a quella prevista per la data del 01.01.2018 già ricompresa nella

tabella delle progressioni all'01.01.2018, per un importo pari a € 4.015,19. L'importo della progressione alla data del 01.07.2018 è stato valorizzato con i valori previsti dal CCNL del 21.05.2018 e rispetto al protocollo d'intesa siglato in data 26.01.2018, valorizzato con il CCNL del 31.07.2009, ha comportato un aumento del costo pari a € 174,37.

Pertanto, complessivamente, l'utilizzo delle risorse per le progressioni orizzontali per l'anno 2018 ammonta a € **185.592,21**.

ART. 5 UTILIZZO DELLE RISORSE STABILI PER IL FINANZIAMENTO DELL'INDENNITA' DI COMPARTO AI SENSI DELL'ART. 68, COMMA 1 DEL CCNL 21/5/2018

Il finanziamento dell'indennità di comparto dall'entrata in vigore del CCNL del 22/01/2004, in applicazione 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, è garantito dalla Regione Piemonte nell'ambito delle risorse assegnate per il fondo per lo sviluppo delle risorse umane e per la produttività.

Per l'anno 2018 le quote mensili dell'indennità di comparto garantite dalla Regione Piemonte con apposito finanziamento sono pari a:

INDENNITA' DI COMPARTO 2018				
Categoria all'01/01/2018	Nr. Dipendenti	Costo mensile unitario	Costo annuale unitario	TOTALE
cat B	9	39,31	471,72	4.245,48
cat B (per mesi 9)	1	39,31	353,79	353,79
cat. C	26	45,8	549,60	14.289,60
cat D	17	51,9	622,8	10.587,60
cat D (per 1 mese)	1	51,9	51,90	51,90
Totale	54			29.528,37

Per un totale annuo complessivo di € **29.528,37**.

ART. 6 UTILIZZO DELLE RISORSE STABILI PER IL FINANZIAMENTO DELL'INDENNITA' EX VIII QUALIFICA FUNZIONALE CON RESPONSABILITA' DI UNITA' OPERATIVA ORGANICA AI SENSI DELL'ART. 68, COMMA 1 DEL CCNL 21/5/2018

Parte delle risorse stabili sono destinate alla corresponsione, per l'anno di cui trattasi, dell'indennità di cui all'art. 37, co. 4 del CCNL 6.7.95, per il personale che ne beneficiava alla data di stipulazione del CCNL 1.4.99. Nel corrente anno vi è una sola persona che mantiene la presente indennità, poiché il restante personale risulta incaricato di posizione organizzativa. Per questi ultimi detta quota viene ricompresa nel finanziamento dell'importo della posizione organizzativa stessa.

Per l'anno 2018 l'importo complessivo è pari ad € **774,72**.

ART. 7 UTILIZZO DELLE RISORSE STABILI PER IL FINANZIAMENTO DELL'INDENNITA' SPECIFICA CAT. B1 Art. 70 Septies - (ART. 4 CO. 3 CCNL 5.10.01)

Parte delle risorse stabili sono destinate alla corresponsione, per l'anno in corso, dell'indennità di cui all'art. Art. 70 Septies (art. 4, co 3 del CCNL 16.7.1996, riconfermata nei successivi Contratti Nazionali, per il personale, nr. 5 persone, con inquadramento funzionale in B1 per un importo complessivo annuo pari ad € **322,80**.

TABELLA RIEPILOGATIVA

Il Fondo 2018 delle Risorse stabili, accantonati gli importi necessari a far fronte agli impegni già assunti per il pagamento di istituti stabili esistenti o definiti (Indennità di comparto, progressioni orizzontali, indennità ex VIII q.f., specifica indennità B1), risulta di conseguenza così definito:

	valori teorici
FONDO 2018 RISORSE STABILI	450.020,34 €
Meno FONDO PROGRESSIONI ORIZZONTALI VIGENTI	185.592,21 €
Meno FONDO INDENNITA' DI COMPARTO	29.528,37 €
Meno INDENNITA' EX VIII q.f.	774,72 €
Meno indennità specifica B1	322,80 €
TOTALE FONDO UTILIZZATO	216.218,10 €
FONDO 2018 RIMANENZA RISORSE STABILI	233.802,24 €

Tale fondo rimasto disponibile, ai sensi di legge, può essere utilizzato sia per il finanziamento di ulteriori istituti stabili sia per il finanziamento dei rimanenti istituti variabili, unitamente al fondo relativo.

TITOLO IV

Finanziamento Istituti Variabili

Le parti convengono di destinare la rimanenza del fondo per le risorse stabili – determinata per il 2018 a € 233.802,24 unitamente al fondo per le risorse variabili (€ 4.330,00) al finanziamento degli istituti variabili enunciati nei seguenti articoli:

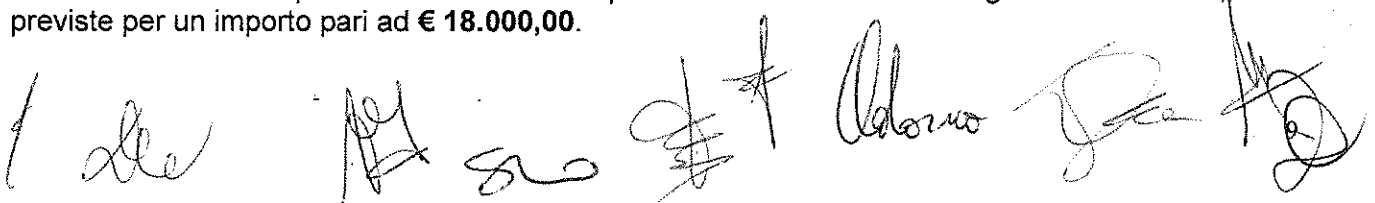
Totale disponibilità pari a € **238.132,24**.

ART. 8 UTILIZZO DELLE RISORSE STABILI DESTINATE AL PAGAMENTO DELLE MAGGIORAZIONI ORARIO NOTTURNO, FESTIVO E FESTIVO/NOTTURNO, INDENNITA' DI TURNO Art. 68, comma 2, lett.d

Le risorse destinate alla corresponsione delle maggiorazioni orario notturno, festivo e festivo/notturno, indennità di turno riguardano, principalmente, le aree di Vigilanza, Ambiente, Fruizione e Promozione ammontano a € **63.000,00**.

ART. 9 UTILIZZO DELLE RISORSE STABILI DESTINATE AL PAGAMENTO DELLA INDENNITA' DI REPERIBILITA' Art. 68, comma 2, lett.d

Le parti danno atto che nell'anno 2018 le risorse destinate alla corresponsione di tale indennità, destinate ai turni di reperibilità effettuati dai dipendenti dei settori/servizi Vigilanza Ambiente, sono previste per un importo pari ad € **18.000,00**.



ART. 10 UTILIZZO DELLE RISORSE STABILI DESTINATE AL PAGAMENTO DELL'INDENNITA' PER RESPONSABILITA' U.R.P. E ARCHIVI INFORMATICI - Art. 70 Quinquies

Le risorse, destinate al riconoscimento dei compiti di responsabilità di archivi informatici e agli addetti agli uffici relazioni con il pubblico, di cui all'art. Art. 70 Quinquies (art. 36, co.2 del CCNL 22.1.2004), vengono quantificate, per l'anno 2018, in € 1.500,00. L'indennità, contrattualmente definita in € 300,00 annue, viene erogata in quote mensili e prevista per la responsabilità derivante dal servizio U.R.P. per il Parco di Stupinigi e dalla responsabilità derivante dalle procedure di archiviazione dei dati per via informatica. Il personale che ne beneficia è di n. 5 unità.

TOTALE € 1.500,00

ART. 11 UTILIZZO DELLE RISORSE STABILI DESTINATE AL PAGAMENTO DELL'INDENNITA' DI SPECIFICA RESPONSABILITA' - Art. 68, comma 2, lett. e)

Le risorse destinate all'erogazione dell'indennità di specifica responsabilità di cui all'art. 17 comma 2, lett. f) del CCNL 1.4.1999, integrato dai successivi Contratti Collettivi Nazionali e dall'art.68, comma 2, lett. e) del CCNL del 21/5/2018 vengono conteggiate in € 69.000,00.

L'attribuzione e la successiva erogazione dell'indennità fa capo a quanto di seguito specificato.

L'individuazione della posizione a cui è collegata l'indennità di particolare responsabilità ha effetto limitato ad un anno; l'indennità spetta per l'esercizio effettivo dei compiti e delle funzioni specifiche della posizione. Il compenso annuo viene commisurato al periodo (mesi) di permanenza sulla posizione nel corso dell'anno e, in presenza di dipendenti con rapporto di lavoro a tempo parziale il compenso annuo lordo viene proporzionato.

Sono esclusi ai sensi dell'art. 10 co. 1 CCNL 31 marzo 1999, i dipendenti titolari di posizioni organizzative.

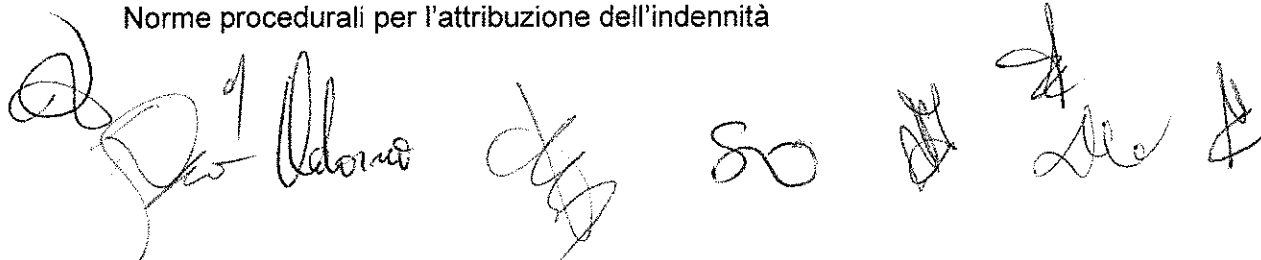
Le specifiche responsabilità e le relative prestazioni, che siano già riconosciute e remunerate secondo i criteri e le modalità previste da altri istituti contrattuali o da leggi speciali non possono essere poste a fondamento dell'individuazione della posizione di responsabilità a cui collegare il trattamento ex art. 17 co. 2 lett. f), conformemente al principio generale in forza del quale non è ammessa la cumulabilità di diversi trattamenti economici accessori per la medesima responsabilità.

Le assenze, per qualsiasi causa, inferiori o uguali a 60 giorni in un anno non pregiudicano l'effettivo esercizio delle particolari responsabilità e pertanto l'indennità spetta per l'intero anno; le assenze, per qualsiasi causa, oltre il sessantesimo giorno comportano una riduzione proporzionale dell'indennità, qualora non siano distribuite temporalmente in modo da garantire l'esercizio in oggetto, e su indicazione del responsabile e/o direttore, ovvero su richiesta dello stesso dipendente.

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 responsabile dell'area a cui il dipendente appartiene; in tal caso l'indennità spetta proporzionalmente ai mesi di esercizio effettivo delle particolari responsabilità.

Norme procedurali per l'attribuzione dell'indennità



Con cadenza annuale il dirigente, su proposta del responsabile dell'area e previo esame nella conferenza dei responsabili, procede all'individuazione delle situazioni lavorative di particolare responsabilità per l'anno di riferimento; tale individuazione è analiticamente motivata in relazione ai criteri e alle condizioni disciplinate nel presente contratto decentrato.

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

Definite le posizioni di particolari responsabilità il dirigente, con successivo e separato atto affida l'incarico, avente durata massima annuale, ad un dipendente di ruolo nel rispetto delle disposizioni previste dal presente contratto decentrato e previa puntuale verifica a cura del dirigente che ne attesti le necessarie competenze conseguite, in particolare a seguito dello svolgimento di specifiche attività formative ovvero di attività di elaborazione e studio.

L'atto di affidamento dell'incarico è trasmesso al servizio personale.

L'incarico è rinnovabile a seguito di una nuova verifica condotta sull'attività svolta dall'incaricato, i risultati conseguiti e le proposte avanzate. Qualora nel servizio vi siano altri dipendenti disponibili a ricoprire l'incarico si attuano criteri di rotazione, fermo restando le verifiche e modalità sopra descritte.

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.

L'indennità di particolari responsabilità è liquidata mensilmente, unitamente alle competenze stipendiali del secondo mese successivo a quello di riferimento. Il dirigente e il responsabile del servizio dovranno attestare l'effettivo esercizio delle responsabilità nel periodo di riferimento, attraverso specifiche verifiche da effettuarsi a metà e a fine anno.

Le indennità per particolari responsabilità non sono fra loro cumulabili.

Requisiti, indicatori per l'individuazione delle situazioni lavorative che implicano particolari responsabilità

La situazione lavorativa che implica particolare responsabilità è caratterizzata da compiti specifici che comportano un livello di responsabilità del dipendente distinto rispetto a quello normale dei dipendenti appartenenti al medesimo profilo professionale ed operanti nel medesimo settore.

Le norme della presente sezione hanno lo scopo di definire criteri guida per mezzo dei quali individuare i compiti specifici e i livelli di responsabilità distintivi, che sono rilevanti per l'individuazione delle posizioni di lavoro di particolare responsabilità.

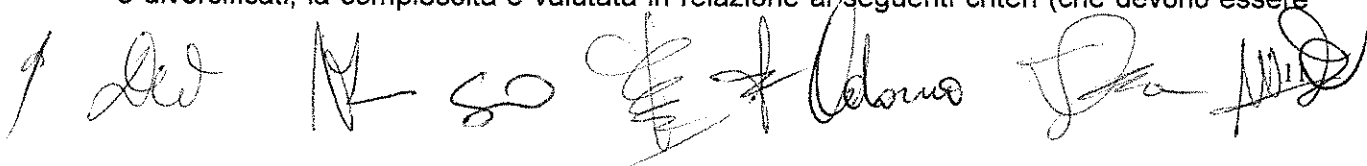
Corollario fondamentale di tali principi generali è che l'atto di individuazione concreta della posizione debba essere motivato analiticamente rispetto a ciascun requisito indicato in astratto nel presente contratto.

Requisiti e indicatori per l'individuazione delle situazioni lavorative che implicano particolari responsabilità nell'ambito della categoria D

Responsabilità di struttura complessa (individuabile in assenza nell'ambito dell'area di D con posizione organizzativa oppure nell'ambito di aree con più di 8 dipendenti).

La responsabilità di struttura complessa è riconosciuta per specifiche funzioni collegate al coordinamento di strutture di tipo operativo relative ad ambiti strategici e comunque di particolare impulso e rilevanza. Ad essa fanno carico inoltre responsabilità formali in relazione alla complessità dell'impegno gestionale, alla rilevanza e visibilità interna ed esterna. In particolare:

- coordinamento di almeno un'unità organizzativa complessa alla quale siano affidati una pluralità di processi tecnico-amministrativi diversificati, con almeno 2 unità lavorative da coordinare, implicante rapporti diretti e frequenti con soggetti esterni all'Ente oppure interni (altre aree dell'Ente) necessari per il raggiungimento degli obiettivi assegnati;
- responsabilità formale e diretta di una pluralità di processi tecnico-amministrativi complessi e diversificati; la complessità è valutata in relazione ai seguenti criteri (che devono essere



tutti contemporaneamente presenti): a) le attività collegate ai processi sono ampiamente diversificate e richiedono conoscenze e capacità operative multispecialistiche, necessarie per affrontare la varietà delle questioni da risolvere nell'ambito delle istruttorie di cui il titolare è responsabile formale;

b) le attività collegate ai processi coinvolgono necessariamente una pluralità di unità organizzative interne o esterne all'area.

La posizione di lavoro implica l'assunzione di decisioni discrezionali nell'ambito degli obiettivi gestionali e delle direttive generali impartite dal dirigente.

Responsabilità di attività/ funzione specialistica

La responsabilità di attività/ funzione specialistica è riconosciuta a quelle posizioni a cui sono assegnate particolari responsabilità collegate a processi lavorativi rilevanti e caratterizzati da considerevole trasversalità nell'Ente per le quali è richiesto particolare impegno professionale e competenze specialistiche che richiedono formazione e costante aggiornamento. Fermo restando quanto sopra precisato, i requisiti minimi che caratterizzano in linea generale la funzione specialistica sono i seguenti, che debbono essere tutti contemporaneamente presenti:

la posizione lavorativa assume la responsabilità diretta di una pluralità di processi tecnico amministrativi che, per le caratteristiche e i contenuti delle questioni da trattare e risolvere implicano un elevato grado di specializzazione;

elaborazione di pareri scritti sulle materie e sulle questioni attinenti alla specializzazione posseduta;

la posizione di lavoro implica l'assunzione di decisioni discrezionali nell'ambito degli obiettivi gestionali e delle direttive generali impartite dal dirigente.

Requisiti e indicatori per l'individuazione delle situazioni lavorative che implicano particolari responsabilità nell'ambito della categoria C

Responsabilità di struttura semplice; i requisiti minimi sono i seguenti:

posizione di lavoro a cui è collegato il compito di coordinare attività riferite a più dipendenti (almeno 2 unità da coordinare) e ne derivino rapporti diretti e frequenti con soggetti anche esterni all'Ente o all'area di appartenenza. L'attività di coordinamento avviene nell'ambito di direttive di massima impartite.

Assunzione della responsabilità di più processi lavorativi, anche semplici, nell'ambito della struttura coordinata.

Responsabilità di attività/ funzione specifiche; i requisiti minimi sono i seguenti:

la responsabilità di attività/ funzione specifica è riconosciuta a quelle posizioni a cui sono assegnate particolari responsabilità collegate a processi lavorativi di una certa rilevanza per l'Ente, eventualmente trasversali nell'Ente, per le quali è richiesto particolare impegno professionale e competenze che richiedono formazione e aggiornamento;

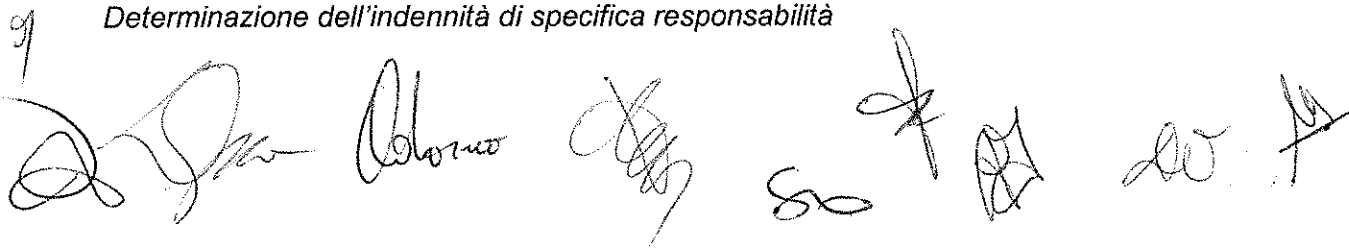
elaborazione di istruttorie scritte sulle materie e sulle questioni attinenti alla specializzazione posseduta, implicanti proposte per decisioni discrezionali nell'ambito degli obiettivi gestionali e delle direttive generali impartite.

Requisiti e indicatori per l'individuazione delle situazioni lavorative che implicano particolari responsabilità nell'ambito della categoria B

Responsabilità di attività/ funzione specifiche; i requisiti minimi sono i seguenti:

la responsabilità di attività/ funzione specifica è riconosciuta a quelle posizioni a cui sono assegnate particolari responsabilità collegate a processi lavorativi di una certa rilevanza per l'Ente, per le quali è richiesto particolare e costante impegno e competenze che comportano formazione e aggiornamento.

Determinazione dell'indennità di specifica responsabilità



La determinazione dell'indennità per l'esercizio effettivo delle specifiche responsabilità, come individuate ai sensi degli articoli precedenti, avviene attraverso un metodo di graduazione del valore economico della posizione di lavoro in relazione all'intensità e all'importanza che le responsabilità esercitate hanno nell'ambito dell'organizzazione complessiva dell'ente.

La graduazione avviene nel rispetto, oltre che del CCNL, della Contrattazione decentrata di livello territoriale ed inoltre di quanto di seguito indicato:

Categoria D

Responsabilità di struttura complessa di cui sopra:

- Apicali (cioè struttura alle dirette dipendenze del direttore) € 2.500
- Non apicali, con almeno 5 dipendenti coordinati costantemente € 2.150
- Non apicali, con almeno 2 dipendenti coordinati costantemente € 1.800

Responsabilità di attività/ funzioni specifiche di cui sopra:

- responsabilità collegata a processi lavorativi che implicano gestioni istruttorie per oltre € 150.000 annui € 2.500
- responsabilità collegata a processi lavorativi che implicano gestioni istruttorie per oltre € 30.000 annui € 2.150
- altro € 1.800

Categoria C

Responsabilità di struttura di cui sopra:

- almeno 5 dipendenti coordinati costantemente € 1.800
- almeno 3 dipendenti coordinati costantemente oppure almeno 10 operatori selezionati per il controllo della specie del cinghiale (ai sensi del vigente regolamento faunistico regionale) coordinati nell'attuazione del piano abbattimenti € 1.550

Responsabilità relative ad altre situazioni

€ 1.300

Categoria B

- almeno 2 dipendenti coordinati costantemente € 1.300
- altre situazioni € 1.000

Nell'anno 2018 i dipendenti che beneficiano del presente istituto sono in totale n. 45 di cui n. 8 di cat. B, n. 25 di cat. C e n. 12 di cat. D.

TOTALE € 69.000,00

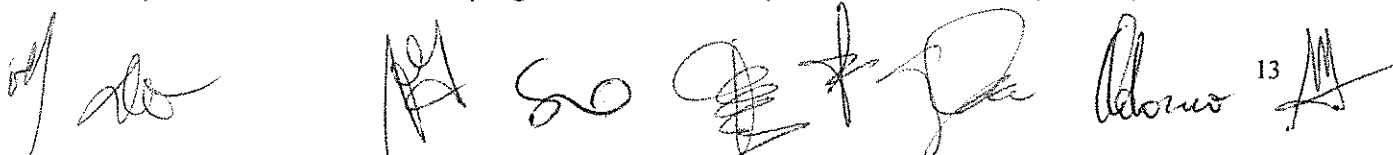
ART. 12 UTILIZZO DELLE RISORSE STABILI DESTINATE AL PAGAMENTO DELL'INDENNITA' DISAGIO - Art. 68, comma 2, lett.c

Nell'anno 2018 vengono destinati al pagamento dell'indennità di cui all'art. 68, comma 2, lett.c CCNL 21/05/2018 (ex art. 17, lett. e del CCNL 1.4.1999), € 11.700,00.

L'indennità di cui all'art. 68, comma 2, lett. c CCNL 21/05/2018 è commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle attività disagiate, esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute, implicanti il maneggio valori.

In particolare l'indennità di rischio viene corrisposta, nella stessa misura prevista dal CCNL per l'indennità di rischio, in € 360 annue, al personale dipendente di seguito indicato, appartenente alle categorie B, C, nella misura massima specificata, che sarà in concreto quantificata in base ai giorni di effettiva presenza in servizio e previo riconoscimento da parte di ciascun responsabile che tale personale svolga effettivamente le medesime mansioni particolarmente disagiate:

- a) personale che svolge attività mediante l'utilizzo di programmi informatici particolarmente complessi. Sono considerati programmi informatici particolarmente complessi quelli non di



uso comune da parte di dipendenti dell'Ente e che comportano specifico impegno e attenzione;

- b) personale che ha in affidamento e consegna l'arma di servizio;
- c) personale addetto al servizio di "front office" presso l'ingresso pubblico al Parco e al Museo;
- d) personale che svolge mansioni in ambito manutentivo o presso il servizio scuderia e che ha in uso mezzi operativi, attrezzature meccaniche ed elettriche, con connesse dotazioni di sicurezza e dispositivi di protezione individuale.

Il cumulo dell'indennità di disagio con l'indennità per specifiche responsabilità non è di regola ammesso, salvo verifica che trattasi di fattispecie causali del tutto diverse.

Complessivamente il personale che beneficia del presente istituto è il personale di cat. B e C, per un totale di n. 37 dipendenti di cui n. 27 di cat. C e n. 10 di cat. B, per un totale di € **11.700,00**.

ART. 13 UTILIZZO DELLE RISORSE STABILI DESTINATE AL PAGAMENTO DELL'INDENNITA' DI MANEGGIO VALORI - Art. 68, comma 2, lett.c

L'indennità di maneggio valori di cui all'art. 68, comma 2, lett.c CCNL 21/05/2018 (ex art. 36 CCNL 14/9/2000) è corrisposta al personale dipendente al quale sia stato formalmente attribuito l'incarico di "agente contabile", per i giorni di effettivo maneggio valori secondo gli scagioni già esistenti, che portano a indennità da un minimo di € 11,36 mensile a un massimo di 70,24, di cui all'accordo del 22.12.2003.

Qualora l'agente contabile dovesse avvalersi di "riscuotitori speciali", la responsabilità contabile rimane in capo all'agente stesso il quale ha il dovere di controllo e di vigilanza.

Il pagamento dell'indennità avviene a consuntivo, sulla base delle dichiarazioni dei valori maneggiati, verificati con il registro dei corrispettivi e con le scritture contabili dell'Ente.

I dipendenti interessati individuati per l'anno 2018 sono assegnati alle Aree Amministrativa, Servizi Generali, Fruizione Promozione.

I dipendenti che beneficiano del presente istituto sono in totale n. 9 di cui n. 3 di cat. D, n. 4 di cat. C e n. 2 di cat. B.

Le risorse destinate alla presente indennità sono pari a € **4.000,00**.

ART. 14 UTILIZZO DELLE RISORSE STABILI DESTINATE AL PAGAMENTO DELL'INDENNITA' DI RISCHIO - Indennità rischio cat. B1 art. 37 Contratto successivo a quello dell'1.4.99 (code contrattuali del 14.9.2000)

Ai dipendenti che svolgono prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e per l'integrità personale compete, per il periodo di effettiva esposizione al rischio, l'indennità mensile determinata dal vigente CCNL.

Non sono individuate ipotesi relative al riconoscimento dell'indennità di rischio.

ART. 15 FONDO INCENTIVANTE PER LE FUNZIONI TECNICHE DI CUI ALL'ART. 113 DEL D. LGS. 18/04/2016, n. 50

Le parti danno e prendono atto che nell'anno 2017 è stato sottoscritto dalle parti e approvato con Deliberazione di Consiglio n. 11 del 17.02.2017 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".

Gli incentivi in oggetto transitano sul presente fondo. Gli incentivi che verranno liquidati con atto nel 2018, verranno erogati nell'anno successivo e saranno inseriti nel fondo 2019.

ART. 16 UTILIZZO DELLE RISORSE STABILI PER IL FINANZIAMENTO DEI COMPENSI DEI PREMI CORRELATI ALLE PERFORMANCES ORGANIZZATIVA E INDIVIDUALE - Art. 68, comma 2, lett.a - Performance organizzativa - Art. 68, comma 2, lett.b - Performance individuale

Le risorse decentrate stabili complessivamente disponibili per finanziare i compensi dei premi correlati alle performance organizzativa e individuale, unitamente al fondo per le risorse variabili pari a € 4.330,00, sono quantificate complessivamente in € 70.932,24.

IMPIEGO RISORSE DECENTRATE STABILI PER PERFORMANCES ORGANIZZATIVA E INDIVIDUALE - ANNO 2018		
CONTRATTO	DESCRIZIONE	IMPORTO
C.C.N.L. 21/5/2018	Art. 68, comma 2, lett.a - Performance organizzativa	€ 45.332,18
	Art. 68, comma 2, lett.b - Performance individuale	€ 21.270,06
	Art. 68, comma 2, lett.b - Performance individuale (Risorse variabili)	€ 4.330,00
TOTALE IMPIEGO RISORSE DECENTRATE STABILI		€ 70.932,24

Fondo produttività per obiettivi

Il fondo produttività verrà suddiviso in produttività per obiettivi collettivi e per obiettivi individuali, secondo le percentuali 60 e 40. A sua volta il fondo individuale verrà erogato per il 20% per raggiungimento obiettivi individuali e 20% per il comportamento individuale, e, specificatamente, per le voci di: iniziativa, partecipazione, professionalità, precisione ed efficacia. L'erogazione della produttività verrà effettuata, ove possibile, entro giugno dell'anno successivo, previa valutazione.

Qualora, per imprevisti, non sia possibile rispettare tale termine, si provvederà con il pagamento di una quota quale acconto sulla somma spettante, ma sempre, comunque, previa conclusione di tutta la procedura prevista per la verifica, mediante le apposite schede di valutazione

La scheda di valutazione individuale viene integrata per la parte relativa all'apporto individuale al raggiungimento dell'obiettivo collettivo. Tale valutazione dovrà essere effettuata dal Direttore, sentiti i Responsabili del Servizio/Area, secondo la seguente scala di punteggio, alla quale corrisponderà il diritto alla percentuale di retribuzione vicino riportata:

adeguato	100%
parzialmente adeguato	70%
non adeguato	0%

Precedentemente alla valutazione individuale, il Direttore valuterà la percentuale di raggiungimento dell'obiettivo collettivo.

Sulla base del grado di raggiungimento dell'obiettivo collettivo del Servizio/Area, il Direttore, in sede di valutazione dei risultati, distribuirà il budget alla singola struttura, secondo le percentuali sotto riportate:

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

Il budget di struttura viene determinato secondo gli stessi criteri attualmente vigenti per il fondo per il raggiungimento degli obiettivi individuali e comportamento.

Il fondo riguardante il raggiungimento degli obiettivi collettivi viene integralmente distribuito.

Le modalità per la valutazione del raggiungimento degli obiettivi individuali e del comportamento individuale sono le stesse dei precedenti accordi.

Fondo Multiprofessionalità

Considerando la necessità, a seguito della continua carenza di organico e dell'impossibilità di sostituire i dipendenti andati in pensione, anche con personale a tempo determinato, di una sempre maggiore interscambiabilità tra i lavoratori, parte del fondo per la produttività per obiettivi collettivi viene finalizzato al progetto "multiprofessionalità", destinato al personale di cat. B e C, che ha, tra i propri compiti, quello di svolgere mansioni diverse, precedentemente rientranti in servizi separati, pur nell'ambito della propria categoria e profilo professionale o al personale che, sulla base di comprovate esigenze lavorative, sia chiamato a operare, a seguito di sue particolari competenze, per servizi diversi da quello ove assegnato in via prevalente.

Al progetto di cui sopra non può accedere personale avente incarichi di specifica responsabilità, al quale viene richiesto un maggior impegno all'interno del servizio di appartenenza.

L'erogazione del fondo avviene semestralmente solamente previa verifica del raggiungimento degli obiettivi previsti. La verifica viene effettuata nel mese di luglio (verifica intermedia) e a gennaio dell'anno successivo.

La quota procapite erogabile è di € 600 per il personale di cat. B e di € 800 per il personale di cat. C qualora lo stesso sia impegnato nella mansione secondaria per un 15% del tempo. Gli importi aumentano, rispettivamente, a € 800 e € 1.000 qualora l'impegno sia pari almeno al 25%.

L'individuazione dei lavoratori e delle multi professionalità necessarie dovrà avvenire a inizio anno da parte del dirigente e dei responsabili interessati, sulla base delle necessità dettate dal Piano operativo annuale.

Risorse destinate al Fondo produttività per obiettivi collettivi	€ 45.362,18
di cui risorse destinate al Fondo Multiprofessionalità	€ 3.000,00
La quota erogabile quale Fondo produttività per obiettivi collettivi, già detratta del Fondo Multiprofessionalità, è erogabile per	€ 41.362,18

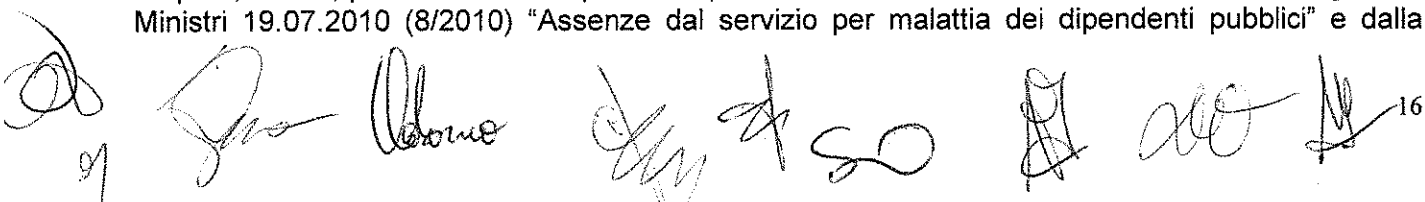
Risorse destinate al Fondo produttività per la quota individuale è pari a € 25.600,06.

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.

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.

Le parti prendono atto del Programma Operativo 2018, approvato con Deliberazione di Consiglio n. 11 del 06 aprile 2018 e, in particolare, del Programma di Attività – Attivazioni di nuovi Servizi. A consuntivo, a seguito di specifica relazione di verifica in merito ai risultati ottenuti, potranno essere erogati i fondi variabili all'uopo iscritti a bilancio.

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

 91

successiva comunicazione della Regione Piemonte sul tema, in merito alla non possibilità di assoggettare a decurtazione l'indennità di risultato.

TITOLO V

Disposizioni finali

ART. 17 RISORSE DESTINATE AL PAGAMENTO DELLE ORE PER LAVORO STRAORDINARIO

Il fondo straordinari, conteggiato come previsto dall'art. 14 del CCNL 1.4.1999, è determinato in € 25.679,11. Tali risorse, non rientrando nelle voci di cui all'articolo 17 del CCNL 1.4.1999, sono conteggiate oltre l'importo del F.R.D. 2018

Le parti prendono e danno atto che, come disposto dalla normativa vigente, gli straordinari devono desumersi da rilevazioni automatizzate delle presenze e devono essere preventivamente autorizzate dal responsabile.

TOTALE € 25.679,11

ART. 18 UTILIZZO DELLE ECONOMIE REALIZZATE IN APPLICAZIONE DEGLI ARTICOLI PRECEDENTI DEL PRESENTE CONTRATTO

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. 17.

ART. 19 DISPOSIZIONI FINALI

Per quanto non previsto dal presente CCDI in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati, si rinvia alle disposizioni ei contratti collettivi nazionali di lavoro attualmente in 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.

Venaria Reale, 24 Gennaio 2019

- *la delegazione di parte pubblica:*

Presidente (Direttore dell'Ente)
Membri (Respons. Area Amministrativa)
(Respons. Servizio Personale)

GRELLA Stefania
PERACHIOTTI Giovanni
ZIMBARDI Carmen

- *la delegazione di parte sindacale:*

R.S.U.
Organizzazione Sindacale CGIL
Organizzazione Sindacale CISL
Organizzazione Sindacale UIL

STOCCO Patrick Domenico
DEBREVI Vittorio
CALEFATI Iovannina
FERREGUTTI Alessandro

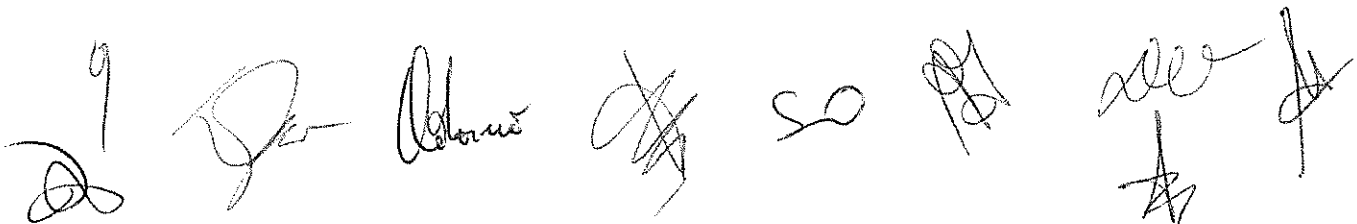
Rappresentante Territoriale CGIL
Rappresentante Territoriale UIL
Rappresentante Territoriale CISL

SOFFIETTI Franca
ADORNO Carlo
MAFFUCCI ALESSANDRO

Adorno

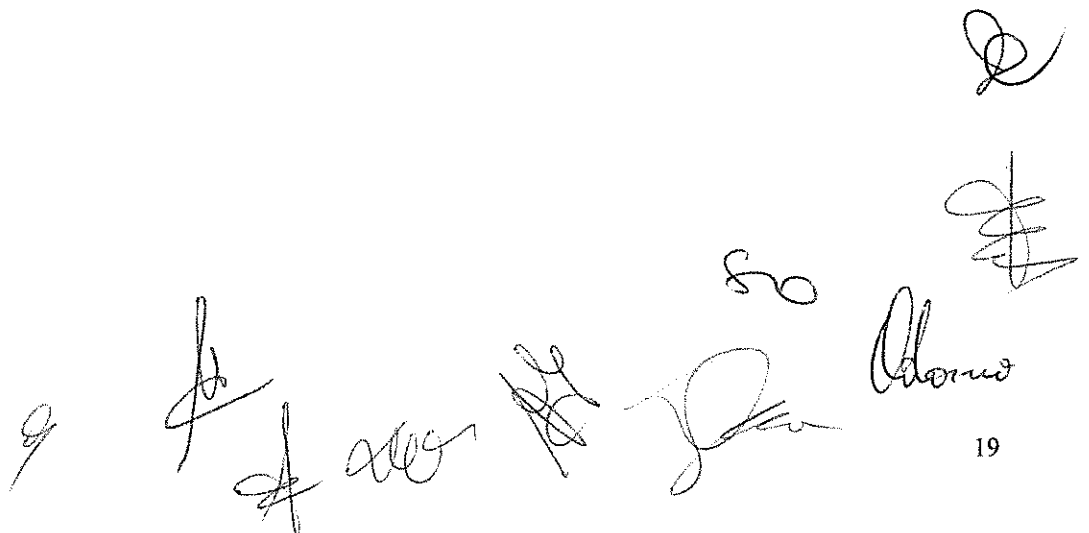
17

- Allegato 1. Riepilogo entrate/uscite del contratto integrativo decentrato
- Allegato 2. Accordo progressioni orizzontali 2018-2019
- Allegato 3. Schede per assegnazione incarico di responsabilità
- Allegato 4. Determinazione di monitoraggio incarichi di responsabilità
- Allegato 5. Programma Operativo 2018 – Attivazione di nuovi servizi

A series of handwritten signatures and initials in black ink, arranged horizontally. From left to right: a stylized signature, a signature that appears to be 'D. G.', a signature that appears to be 'Roberto', a signature that appears to be 'M. G.', the initials 'SO', a signature that appears to be 'P. G.', a signature that appears to be 'M. G.', and a signature that appears to be 'M. G.'.

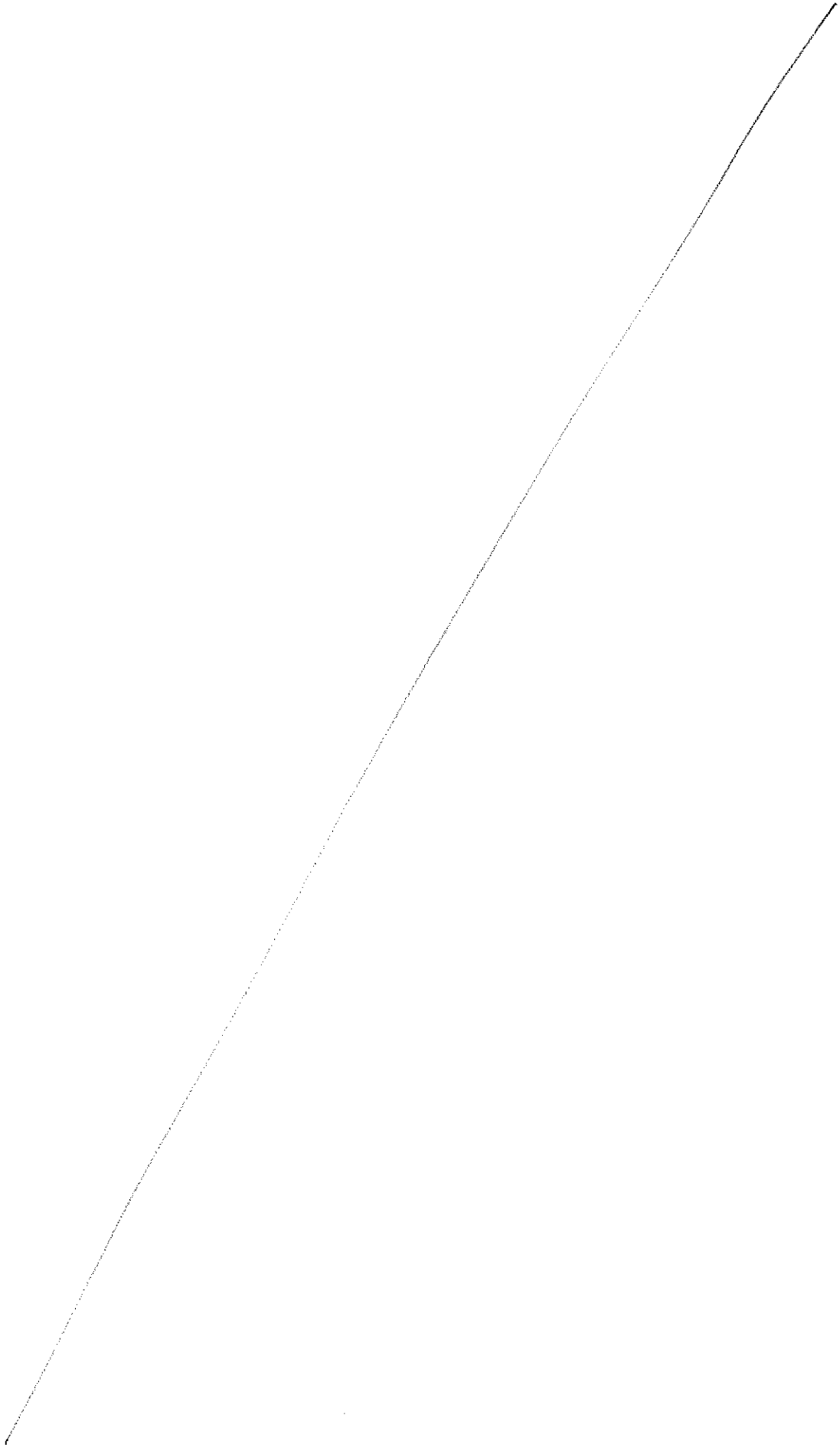
DICHIARAZIONE A VERBALE

CGIL, CISL e UIL rilevano che non è inserito nell'importo unico consolidato lo 0,20% del monte salari 2001 per gli incarichi di alta professionalità e pertanto ne richiedono l'adeguamento.



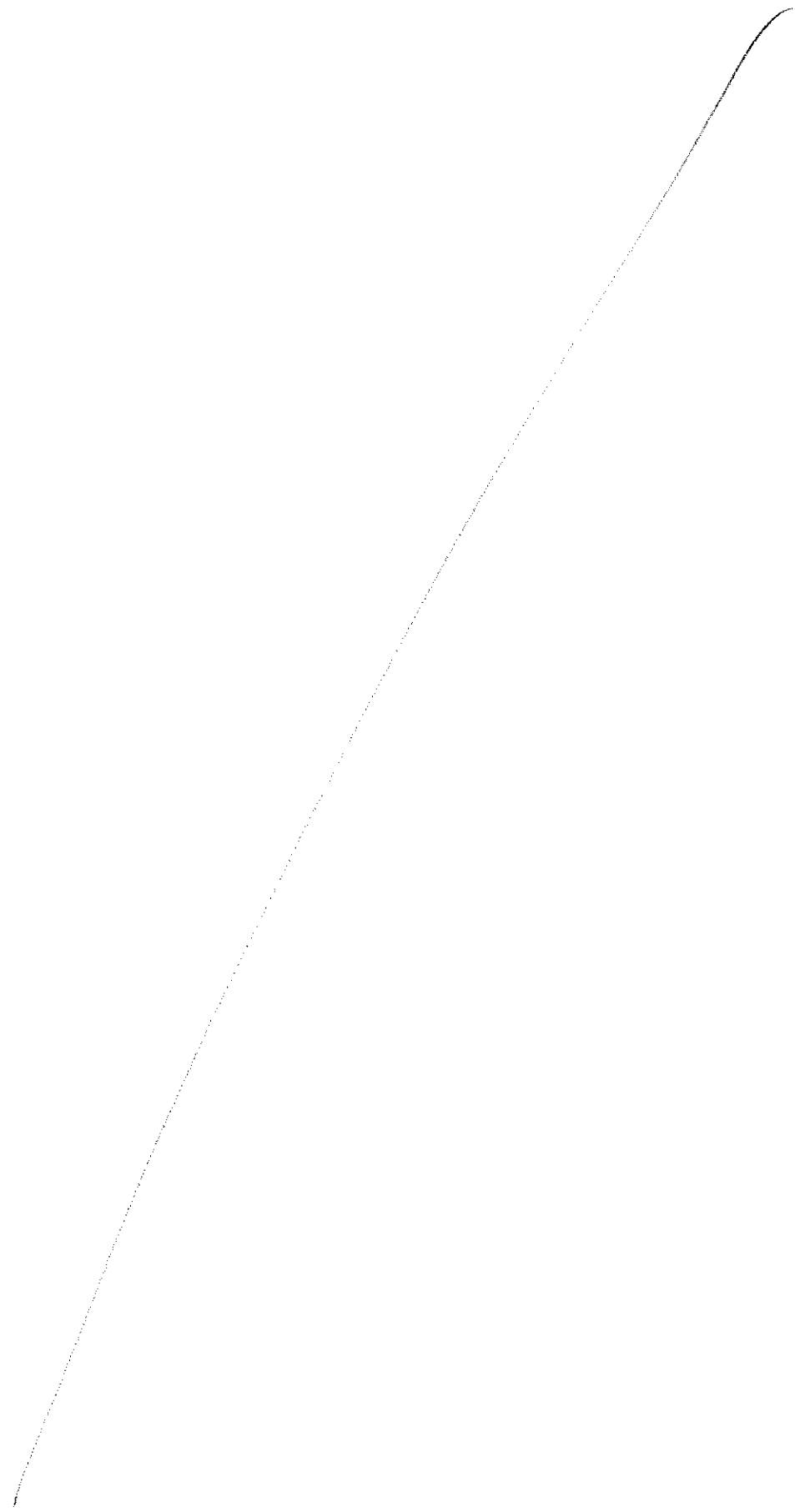
A collection of handwritten signatures in black ink, arranged in a loose horizontal line. The signatures vary in style, with some being more legible and others more stylized. One signature clearly reads 'SO' and another reads 'Alonso'. There are approximately ten distinct signatures in total.

Handwritten scribble or signature.



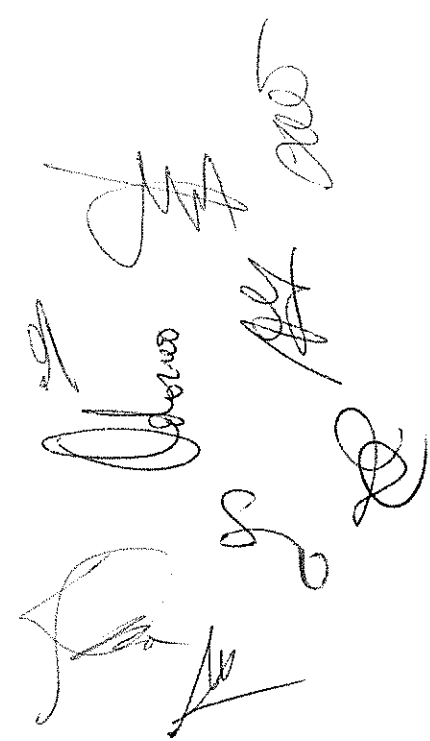
FONDO RISORSE DECENTRATE (ART. 67 - CCNL 21/5/2018)		Allegato I)	ANNO 2018
RISORSE DECENTRATE STABILI			
C.C.N.L. 21/5/2018	Art. 67, comma 1. A decorrere dall'anno 2018, il "Fondo risorse decentrate", è costituito da un unico importo consolidato di tutte le risorse decentrate stabili, indicate dall'art. 31, comma 2 del CCNL 22/1/2004, relative all'anno 2017, come certificate dal collegio dei revisori, ivi comprese quelle dello specifico Fondo delle progressioni economiche e le risorse che hanno finanziato le quote di indennità di comparto di cui all'art. 33, comma 4, lettere b) e c) del CCNL 22/1/2004. Le risorse di cui al precedente periodo confluiscono nell'unico importo consolidato al netto di quelle che gli enti hanno destinato, nel medesimo anno, a carico del Fondo, alla retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative. Nell'importo consolidato di cui al presente comma confluisce altresì l'importo annuale delle risorse di cui all'art. 32, comma 7 del CCNL 22/1/2004, pari allo 0,20% del monte salari dell'anno 2001, esclusa la quota relativa alla dirigenza, nel caso in cui tali risorse non siano state utilizzate, nell'anno 2017, per gli incarichi di "alta professionalità". L'importo consolidato di cui al presente comma resta confermato con le stesse caratteristiche anche per gli anni successivi.	€ 553.862,61	
	A DEDURRE DALL'IMPORTO DI CUI SOPRA = risorse che gli enti dotati della qualifica dirigenziale hanno destinato, nel medesimo anno, a carico del Fondo, alla retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative 96.830,04, indennità Ucirca 12.000	€ 108.834,00	
	Art. 67, comma 2, lett.a	€ 0,00	
	Art. 67, comma 2, lett.b)	€ 0,00	
	Art. 67, comma 2, lett.c	€ 0,00	
	Art. 67, comma 2, lett.d	€ 0,00	
	Art. 67, comma 2, lett.e	€ 0,00	
	Art. 67, comma 2, lett.f	€ 0,00	
	Art. 67, comma 2, lett.g	€ 0,00	
	Art. 67, comma 2, lett.h	€ 0,00	
C.C.N.L. 5/10/2001	Art. 4, comma 2, recupero RIA e assegni personali acquisiti al fondo personale cessato con decorrenza 01/01/04	€ 0,00	
TOTALE RISORSE DECENTRATE STABILI		€ 450.020,34	
RISORSE DECENTRATE VARIABILI			
C.C.N.L. 21/5/2018	Art. 67, comma 3, lett.a	€ 0,00	
	Art. 67, comma 3, lett.b	€ 0,00	
	Art. 67, comma 3, lett.c	€ 0,00	
	Art. 67, comma 3, lett.d	€ 0,00	
	Art. 67, comma 3, lett.e	€ 0,00	
	Art. 67, comma 3, lett.f	€ 0,00	
	Art. 67, comma 3, lett.g	€ 0,00	
	Art. 67, comma 3, lett.h	€ 0,00	
	Art. 67, comma 3, lett.i) di un importo corrispondente alle eventuali risorse stanziare dagli enti ai sensi del comma 5, lett. b);	€ 4.330,00	
	Art. 67, comma 3, lett.j	€ 0,00	
	Art. 67, comma 3, lett.k	€ 0,00	
TOTALE RISORSE DECENTRATE VARIABILI		€ 4.330,00	
TOTALE GENERALE FONDO RISORSE DECENTRATE		€ 454.350,34	

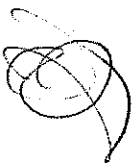
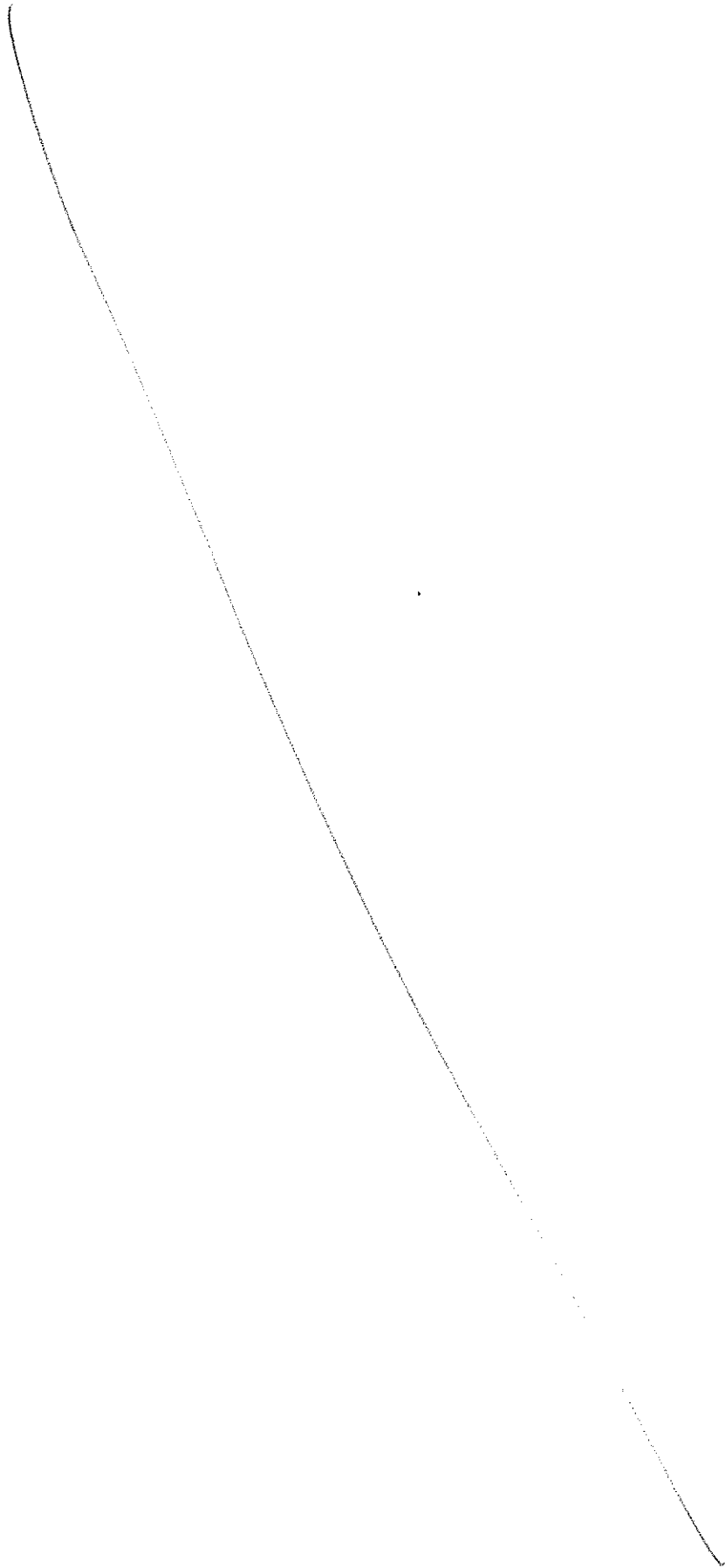
[Handwritten scribble]



FONDO RISORSE DECENTRATE (ART. 68 - CCNL 21/5/2018)

USCITE	RISORSE DECENTRATE STABILI	ANNO 2018
C.C.N.L. 21/5/2018	Art. 68, comma 1 - Indennità di comparto	€ 29.528,37
	Art. 68, comma 1 - Indennità ex VIII qualifica funzionale	€ 774,72
	Art. 68, comma 2, lett. a - Performance organizzativa	€ 45.332,18
	Art. 68, comma 2, lett. b - Performance individuale	€ 21.270,06
	Art. 68, comma 2, lett. c - Indennità condizioni di lavoro (disagio e mantaggio valori)	€ 15.700,00
	Art. 68, comma 2, lett. d - Indennità di turno, festivo e Reperibilità	€ 81.000,00
	Art. 68, comma 2, lett. e - Compensi specifiche responsabilità	€ 69.000,00
	Art. 68, comma 2, lett. f	€ 0,00
	Art. 68, comma 2, lett. g	€ 0,00
	Art. 68, comma 2, lett. h	€ 0,00
	Art. 68, comma 2, lett. i	€ 0,00
	Art. 68, comma 2, lett. j - Progressioni economiche	€ 185.592,21
	Art. 70 Quinquies - Indennità resp. arch. e Utp	€ 1.500,00
	Art. 70 Septies - (ART. 4 CO. 6 CCNL 5.10.01 - IND. SPEC. BI)	€ 322,80
	TOTALE IMPIEGO RISORSE DECENTRATE STABILI	€ 450.020,34
	RISORSE DECENTRATE VARIABILI	
C.C.N.L. 21/5/2018	Art. 68, comma 3 - Performance individuale	€ 4.330,00
	TOTALE IMPIEGO RISORSE DECENTRATE VARIABILI	€ 4.330,00
	TOTALE GENERALE FONDO RISORSE DECENTRATE	€ 454.350,34
	Fondo Straordinari	€ 25.679,11



PROTOCOLLO DI INTESA

CRITERI GENERALI PER LE PROGRESSIONI ORIZZONTALI (PER GLI ANNI 2018 - 2019)

SISTEMA DI VALUTAZIONE PER LA PROGRESSIONE ECONOMICA ALL'INTERNO DELLA CATEGORIA

Criteria generali per la progressione economica

1. Sulla base delle risorse disponibili nel fondo delle risorse decentrate di cui all'art. 31 del CCNL 22.01.2004, la contrattazione decentrata provvede alla costituzione del fondo per il finanziamento della progressione economica all'interno della categoria, ai sensi dell'art. 17 co. 2 lett. b) del CCNL del 1-4-1999 e secondo i criteri stabiliti dall'art. 23 del D.Lgs. 150/2009 nonché degli effetti imposti dall'art. 9, comma 21, del D.L. 78/2010 (convertito in legge 122/2010);

2. Tale fondo individua le risorse finanziarie per nuove progressioni economiche da effettuarsi alle date del **1 gennaio 2018 – 1 luglio 2018 e 1 febbraio 2019**, secondo le disponibilità all'uopo definite come da allegato A) e secondo quanto stabilito dal CCNL 11.04.2008, cioè "il lavoratore deve essere in possesso del requisito di un periodo minimo di permanenza nella posizione economica in godimento pari a ventiquattro mesi", fatto salvo il rispetto della normativa vigente nel periodo di applicazione dell'accordo. Tali risorse sono interamente a carico del fondo "risorse stabili".

3. Le selezioni vengono effettuate (previa pubblicazione di avviso ai dipendenti interessati, al fine della presentazione di eventuale documentazione pertinente all'esperienza lavorativa non presente nel fascicolo personale) con riferimento ai contingenti di personale avente diritto alle date di cui sopra ed i relativi benefici avranno decorrenza dalla stessa data.

Esclusioni

Ai fini della selezione, effettuata tra i dipendenti a tempo indeterminato in servizio presso l'Ente che, anche presso altre pubbliche amministrazioni del comparto, abbiano maturato almeno un biennio nella posizione di appartenenza, vengono esclusi dalla progressione orizzontale coloro che:

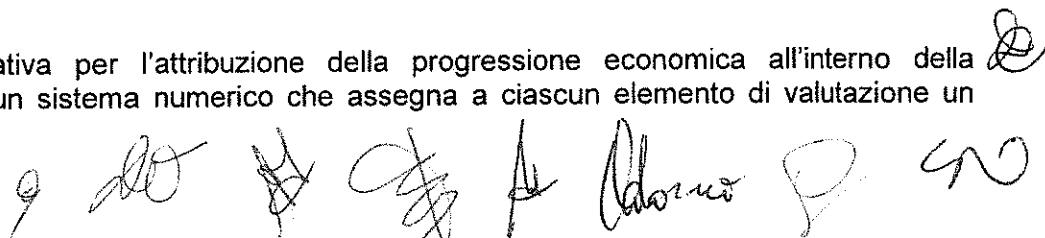
1. non abbiano riportato una valutazione sul raggiungimento degli obiettivi individuali e quota individuale almeno pari alla prima fascia (pari all'erogazione del 100% del premio), nell'anno precedente la decorrenza della progressione;

2. nel biennio precedente alla data di selezione siano stati destinatari di sanzioni disciplinari superiori al rimprovero scritto o abbiano subito condanne penali, anche a seguito di patteggiamento, in occasione del rapporto di servizio con l'Ente;

3. non abbiano raggiunto il numero minimo di giorni di presenza previsti dall'accordo integrativo al fine della valutazione per l'erogazione del fondo incentivante la produttività.

Gli scorrimenti avverranno sulla base delle graduatorie predisposte per ogni categoria economica dal Direttore dell'Ente, con l'ausilio del servizio personale, secondo i criteri di cui all'art. 5 CCNL 1999.

La metodologia valutativa per l'attribuzione della progressione economica all'interno della categoria si fonda su un sistema numerico che assegna a ciascun elemento di valutazione un



valore quantitativo specifico. A tal fine vengono utilizzate le schede di cui all'allegato B, al fine di esprimere un giudizio comparativo obiettivo.

Le graduatorie vengono pubblicate, e diventano definitive ed efficaci se nel termine di 15 giorni dalla pubblicazione non vengono presentati ricorsi. Dell'avvenuta pubblicazione viene dato avviso ai dipendenti mediante messaggio di posta elettronica interna nonché affissione nelle bacheche delle sedi di servizio.

La graduatoria sarà valida solo per le progressioni economiche messe a selezione nell'anno di riferimento.

Il presente accordo ha come base la normativa contrattuale vigente in materia di progressioni orizzontali, fatte salve le variazioni in materia che potrebbero intervenire a seguito dei rinnovi contrattuali.

Venaria Reale,


- *la delegazione di parte pubblica:*

Presidente (Direttore dell'Ente)
Membri (Respons. Area Amministrativa)
(Respons. Servizio Personale)

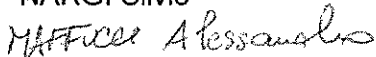
GRELLA Stefania
PERACHIOTTI Giovanni
ZIMBARDI Carmen

- *la delegazione di parte sindacale:*

R.S.U.
Organizzazione Sindacale CGIL
Organizzazione Sindacale CISL
Organizzazione Sindacale UIL

STOCCO Patrick Domenico 
DEBREVI Vittorio
BARRA Sergio
FERREGUTTI Alessandro

Rappresentante Territoriale CGIL
Rappresentante Territoriale UIL
Rappresentante Territoriale CISL

SOFFIETTI Franca
ADORNO Carlo
NARGI Silvio




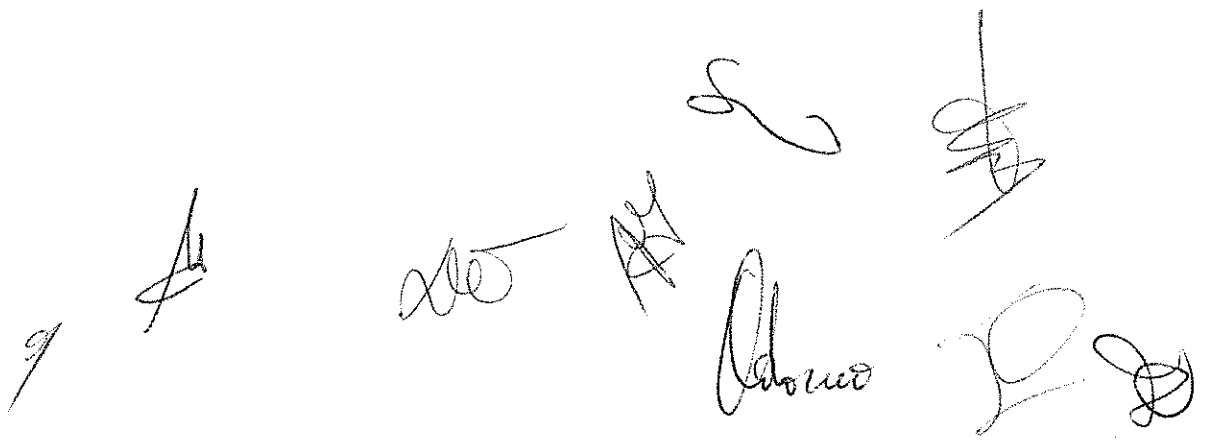
Allegato A

Anno 2018 –

Fondo destinato allo scorrimento di una ulteriore progressione orizzontale € 12.483,66

Anno 2019 –

Fondo destinato allo scorrimento di una ulteriore progressione orizzontale € 1.133,10



Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large stylized 'A', a signature that appears to be 'Alois', and several other illegible signatures.

ALLEGATO B

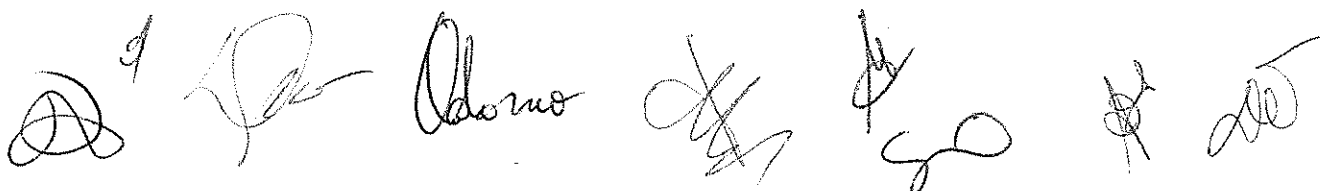
SCHEDA DI VALUTAZIONE PER PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE

CAT. B e CAT. C

Dipendente _____

Progressione dalla posizione economica _____ alla posizione economica _____

INDICATORI DI VALUTAZIONE	Modalità di valutazione	Punteggio di valutazione
Prestazioni rese con più elevato arricchimento professionale	30 punti qualora dalla valutazione dell'apporto individuale dell'ultimo anno non risultino giudizi di inadeguatezza per professionalità o per precisione ed efficacia	
Impegno e qualità della prestazione individuale	30 punti qualora dalla valutazione dell'apporto individuale dell'ultimo anno non risultino giudizi di inadeguatezza per iniziativa o partecipazione	
Valutazione dell'esperienza acquisita in relazione ai risultati ottenuti	50 punti qualora nell'ultimo anno non risultino obiettivi non raggiunti	
TOTALE PUNTEGGIO DI VALUTAZIONE		



PARITA' DI PUNTEGGIO:

A) Ai fini della graduatoria e della procedura selettiva, a parità di punteggio come sopra calcolato, verrà valutata la qualità della prestazione individuale come risultante dalla valutazione dell'apporto individuale dell'ultimo anno.

Apporto da scheda di valutazione ai fini della produttività

PUNTEGGIO A)

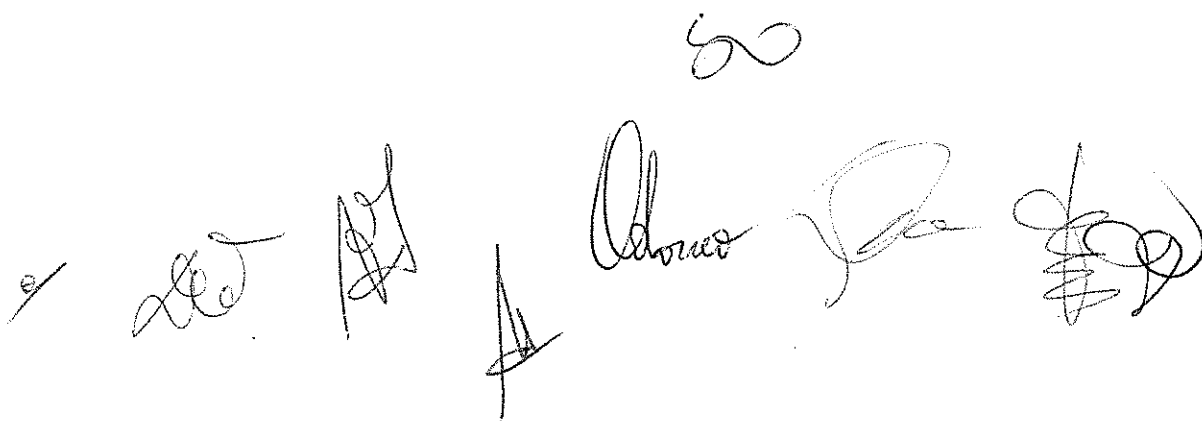
B) In caso di ulteriore necessità di selezione la valutazione spetta al dirigente avuto riguardo in ogni caso agli elementi di cui all'art. 5 CCNL, quali capacità di adattamento ai cambiamenti organizzativi, partecipazione effettiva alle esigenze di flessibilità, capacità di proposizione di soluzioni innovative limitatamente alla propria diretta operatività, rapporti con l'utenza. (da 60 a 90)

PUNTEGGIO B)

VALUTAZIONE COMPLESSIVA

(qualora non sia possibile rilevare giudizi e raggiungimento obiettivi dell'ultimo anno, verrà effettuata apposita valutazione relativamente al periodo già trascorso dell'anno in corso)

50

The bottom of the page features several handwritten signatures and initials in black ink. At the top of this section is the number '50'. Below it, there are approximately seven distinct signatures, some appearing to be initials and others more full names, all written in a cursive or semi-cursive style.

ALLEGATO B

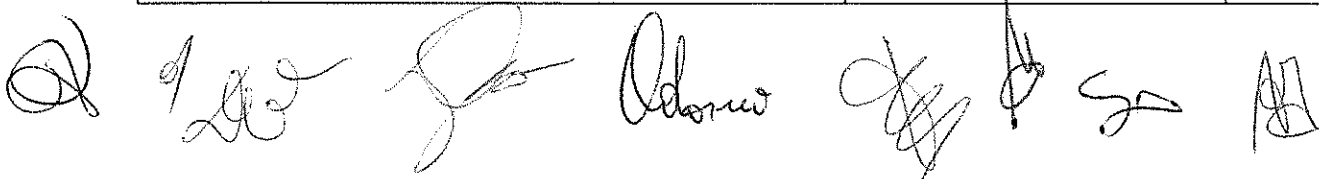
SCHEDA DI VALUTAZIONE PER PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE

CAT. D

Dipendente _____

Progressione dalla posizione economica _____ alla posizione economica _____

INDICATORI DI VALUTAZIONE	Modalità di valutazione	Punteggio di valutazione
Prestazioni rese con più elevato arricchimento professionale	30 punti qualora dalla valutazione dell'apporto individuale dell'ultimo anno, alla voce professionalità, la valutazione sia uguale a "ottimo" o "distinto"; 20 punti qualora sia uguale a "buono" o "discreto"; 0 punti qualora sia uguale a "inadeguato"	
Iniziativa, quale impegno nel farsi parte attiva nelle soluzioni delle problematiche e nel miglioramento del servizio	30 punti qualora dalla valutazione dell'apporto individuale dell'ultimo anno, alla voce "iniziativa", la valutazione sia uguale a "ottimo" o "distinto"; 20 punti qualora sia uguale a "buono" o "discreto"; 0 punti qualora sia uguale a "inadeguato"	



<p>Partecipazione quale collaborazione con i colleghi per il miglior funzionamento sia del proprio che degli altri servizi dell'Ente, nonché per la creazione di un proficuo clima di lavoro, avendo inoltre una visione allargata anche alle conseguenze operative della propria attività</p>	<p>30 punti qualora dalla valutazione dell'apporto individuale dell'ultimo anno, alla voce "partecipazione", la valutazione sia uguale a "ottimo" o "distinto";</p> <p>20 punti qualora sia uguale a "buono" o "discreto";</p> <p>0 punti qualora sia uguale a "inadeguato"</p>	
<p>Precisione ed efficacia inteso quale rispetto costante dei tempi e delle corrette modalità operative, con conclusione positiva delle operazioni assegnate</p>	<p>30 punti qualora dalla valutazione dell'apporto individuale dell'ultimo anno, alla voce "precisione ed efficacia", la valutazione sia uguale a "ottimo" o "distinto";</p> <p>20 punti qualora sia uguale a "buono" o "discreto";</p> <p>0 punti qualora sia uguale a "inadeguato"</p>	
<p>Valutazione dell'esperienza acquisita in relazione ai risultati ottenuti</p>	<p>50 punti qualora nell'ultimo anno non risultino obiettivi non raggiunti</p> <p>40 punti qualora ci sia più di un obiettivo solo parzialmente raggiunto</p>	
<p>TOTALE PUNTEGGIO DI VALUTAZIONE</p>		

PARITA' DI PUNTEGGIO:

A) In caso di parità di punteggio, la valutazione spetta al dirigente avuto riguardo in ogni caso agli elementi di cui all'art. 5 CCNL, lett.d), quali la capacità di adattamento ai cambiamenti organizzativi, la partecipazione effettiva alle esigenze di flessibilità, la capacità di proposizione di soluzioni innovative o migliorative dell'organizzazione del lavoro, i rapporti con l'utenza (interna o esterna). (da 60 a 90)

PUNTEGGIO A)

VALUTAZIONE

COMPLESSIVA

The image shows several handwritten signatures and initials. On the left, there are two signatures under 'VALUTAZIONE'. In the center, there are several initials and signatures under 'COMPLESSIVA', including a large signature that appears to be 'P. De' and another that looks like 'M. ...'. There are also some scribbles and other marks.

