



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 INTEGRATIVO DEL PERSONALE DELL'ENTE DI GESTIONE DELLE
AREE PROTETTE DEI PARCHI REALI
PER GLI ANNI 2019-2021**

In data **30 LUG.** 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

COLONNA ERNESTO
NEGRINO Riccardo

TITOLO I - DISPOSIZIONI GENERALI

ART. 1 AMBITO DI APPLICAZIONE E DURATA

1. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo (CCDI) si applica a tutto il personale dipendente del Ente di Gestione delle Aree Protette dei Parchi Reali di qualifica non dirigenziale e disciplina tutte le materie demandate alla contrattazione integrativa. Sono destinatari del contratto decentrato tutti i lavoratori in servizio presso l'ente, a tempo indeterminato e a tempo determinato, questi ultimi con un rapporto di lavoro presso l'ente di durata non inferiore a 6 mesi. Al personale con rapporto di lavoro a tempo determinato di durata inferiore a 6 mesi si applicano gli istituti del salario accessorio obbligatori in relazione alla prestazione effettuata (indennità di turno, reperibilità, ecc.).

2. Il presente contratto si applica altresì ai lavoratori somministrati, qualora contribuiscano al raggiungimento di obiettivi di performance o svolgano attività per le quali sono previste specifiche indennità, che hanno titolo a partecipare all'erogazione dei connessi trattamenti accessori. I relativi oneri sono a carico dello stanziamento di spesa per il progetto di attivazione dei contratti di somministrazione a tempo determinato.

3. Salvo non sia diversamente indicato, i richiami ad articoli del CCNL, nel presente testo contrattuale, si intendono riferiti al quello sottoscritto il 21.05.2018.

4. Il presente CCDI ha efficacia dal 01/01/2019, fatta salva diversa decorrenza indicata negli articoli seguenti. La sua durata è triennale, salvo:

a- modifiche di istituti in esso contemplati dovute a nuove norme o alla sottoscrizione di contratti nazionali di lavoro, che ne impongano la revisione;

b- la ripartizione annuale delle risorse del fondo per il salario accessorio

c- la volontà delle parti di rivederne le condizioni.

E' fatta salva la determinazione, con cadenza annuale, dei criteri e principi generali che sovrintendono alle modalità di utilizzo del Fondo risorse decentrate.

Il presente CCDI conserva inoltre la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo, salvo il caso in cui intervengano contrastanti norme di legge o di contratto nazionale.

5. Le modalità di utilizzo del Fondo risorse decentrate sono disciplinate dal presente contratto integrativo in applicazione del disposto dell'art. 68 CCNL 21/5/2018 e nel rispetto, per quanto compatibile con le nuove previsioni del contratto nazionale, del Protocollo d'Intesa per la Contrattazione Collettiva Decentrata di Livello Territoriale degli Enti di Gestione delle Aree Protette – XVIII Accordo dell'11/11/2013 e successive modificazioni e integrazioni.

6. Gli importi sotto indicati costituenti il F.R.D. dell'Ente discendono da quanto previsto dalla nuova quantificazione del fondo per gli Enti di gestione delle aree protette della Regione Piemonte, di cui alla comunicazione 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".

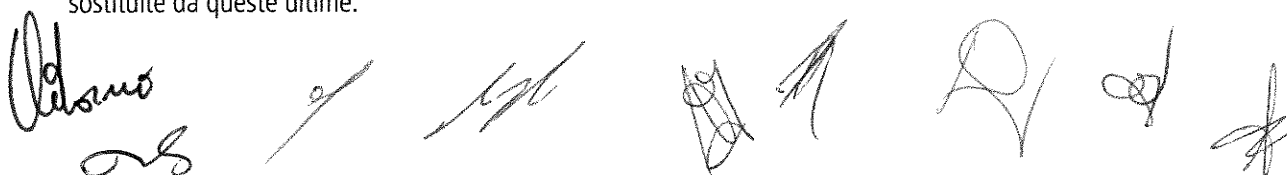
7. Il presente accordo, pertanto, ha come base la costituzione provvisoria del fondo, fatte salve le variazioni che potrebbero intervenire a seguito dell'emanazione di nuovi Decreti in materia e nuove indicazioni da parte del Settore regionale Biodiversità e Aree Naturali Protette.

ART. 2 INTERPRETAZIONE AUTENTICA DELLE CLAUSOLE CONTROVERSE

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

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

b) Le clausole relative all'applicazione degli specifici istituti contrattuali relativi al trattamento economico dei lavoratori in contrasto con disposizioni imperative di legge o di CCNL vigenti sono date come non apposte e automaticamente sostituite da queste ultime."



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

TITOLO II – TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE

CAPO I – RISORSE E PREMIALITA'

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

1. La determinazione annuale del Fondo risorse decentrate, tenuto conto di quanto previsto dall'art. 67, comma 1, secondo periodo, del CCNL, è di esclusiva competenza dell'Amministrazione, sia per quanto riguarda la parte stabile che la parte variabile, ivi compreso l'incremento di risorse ai sensi del comma 5 art. 67 citato.

2. Le risorse variabili di cui all'art. 67, comma 4, del CCNL, possono essere rese disponibili, alle condizioni ivi previste, previa verifica in contrattazione integrativa

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

1. Fatto salvo quanto previsto dall'art. 68, comma 1, del CCNL, le risorse annualmente disponibili sono destinate ai seguenti utilizzi:

- a. erogazione dei premi correlati alla performance organizzativa
- b. erogazione dei premi correlati alla performance individuale
- c. indennità condizioni di lavoro di cui all'art. 70 bis del CCNL
- d. indennità di turno, di reperibilità e per attività prestata in giorno festivo ai sensi dell'art. 24, comma 1, del CCNL del 14.09.2000
- e. compensi per specifiche responsabilità di cui all'art. 70 quinquies del CCNL
- f. compensi previsti da specifiche disposizioni di legge alle condizioni di cui all'art. 68, comma 2, lett. g), del CCNL
- g. progressioni economiche

2. Qualora nel Fondo risorse decentrate costituito ai sensi dell'art. 67 comma 3 del CCNL e del presente CCDI siano presenti risorse con carattere di variabilità, queste ultime sono destinate per il 30% alla performance individuale. Le risorse derivanti da specifiche disposizioni di legge che prevedano specifici trattamenti economici a favore del personale non rientrano nel vincolo di destinazione di cui al comma precedente.

CAPO II – PREMIALITA'

ART. 5 PREMI CORRELATI ALLA PERFORMANCE

1. L'attribuzione dei premi collegati alla performance avviene a seguito di processo di misurazione e valutazione come previsto dal sistema di valutazione dell'Ente, conforme a quello regionale vigente, per quanto non diversamente previsto con appositi atti.

2. La somma complessivamente destinata annualmente all'incentivazione della performance dei dipendenti di categoria viene ripartita come segue:

- a) il 60% per l'incentivazione della performance organizzativa (sulla base di obiettivi collettivi)
il 40% per l'incentivazione della performance individuale (per il 50 % per il raggiungimento di obiettivi individuali, e per il restante 50% avuto riguardo al comportamento individuale secondo quanto previsto nel sistema di valutazione in uso).

3. L'erogazione della produttività è effettuata di regola entro il mese di giugno dell'anno successivo, previa valutazione, mediante compilazione di apposite schede di valutazione. Qualora, per imprevisti, non sia possibile rispettare tale termine, l'Ente provvede al pagamento di una quota quale acconto sulla somma spettante, in ogni caso, a fronte dell'avvenuta valutazione con esito positivo.

4. L'importo destinato ad incentivare la produttività e il miglioramento dei servizi di cui al presente articolo, potrà essere aumentato, a consuntivo, dalle economie derivanti dalle altre voci della ripartizione del fondo, purché non specificamente vincolate, e dalle economie derivanti dal contenimento delle ore di lavoro straordinario.

5. Eventuali resti derivanti dalla distribuzione del budget relativo al raggiungimento degli obiettivi individuali e del comportamento, vengono distribuiti in base alla valutazione riguardante l'apporto individuale al raggiungimento degli obiettivi collettivi, ponderandoli al servizio effettivamente svolto.

Le somme non utilizzate o non attribuite con riferimento alle finalità del corrispondente esercizio finanziario sono portate in aumento delle risorse dell'anno successivo.

6. Le parti, inoltre, prendono atto di quanto disposto dalla circolare della Presidenza del Consiglio dei Ministri 19.07.2010 (8/2010) "Assenze dal servizio per malattia dei dipendenti pubblici" e dalla successiva comunicazione della Regione Piemonte sul tema, in merito alla non possibilità di assoggettare a decurtazione l'indennità di risultato.

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

1. Alla ripartizione delle risorse destinate a premiare la performance organizzativa concorrono tutti i dipendenti dell'ente, tenuto conto degli esiti della valutazione, dell'eventuale assunzione o cessazione dal servizio in corso d'anno o del rapporto a tempo parziale nonché dell'applicazione di uno specifico indice in base alla categoria di appartenenza. Per la categoria B è pari a 1,00, per la C a 1,09 e per la D a 1,18.

2. Non concorre alla ripartizione di detta quota il personale a tempo determinato e quello assunto con contratto di somministrazione con periodo lavorativo inferiore a 6 mesi nel corso dell'anno.

La presenza in servizio viene determinata in ragione annua partendo da una base teorica di presenza pari a 365 giorni. Concorre alla ripartizione della suddetta quota il personale a tempo indeterminato che comunque sia stato presente in servizio effettivo per un periodo pari ad almeno un quarto dell'anno oggetto di valutazione, corrispondente a 90 giorni solari.

3. Per determinare il periodo di servizio non sono considerate assenze: le ferie, il recupero festività e il recupero ore straordinarie a giornata, il congedo obbligatorio di maternità e paternità, la maternità anticipata e i congedi parentali, i permessi di cui alla legge 104/1992, le assenze per malattia conseguenti a gravi patologie o ricovero ospedaliero, gli infortuni, il permesso per lutto, matrimonio, e per la donazione del sangue, i permessi sindacali e le aspettative sindacali retribuite, i permessi studio.

4. Sulla base del grado di raggiungimento dell'obiettivo collettivo, il relativo premio è assegnato secondo le percentuali sotto riportate:

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

5. La quota di premio correlato alla performance organizzativa verrà erogata solo previa verifica dell'effettivo raggiungimento degli obiettivi di performance organizzativa, secondo quanto previsto dal sistema di valutazione.

6. La quota di premio verrà calcolata rettificando la valutazione ricevuta in funzione degli elementi di cui ai precedenti commi e successivamente sommando i valori così ottenuti a tutti gli altri valori individuali che costituiranno il divisore della quota complessiva di premio. Definito così il quoziente, la quota individuale verrà esattamente definita moltiplicandolo per ciascun valore individuale.



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

1. Alla ripartizione delle risorse destinate a premiare la performance individuale concorrono tutti i dipendenti dell'Ente, fatte salve le precisazioni che seguono, sulla base delle risultanze della valutazione annuale effettuata dal direttore, sentiti i responsabili del Servizio /Area (compilando la scheda di valutazione prevista dal Sistema di Valutazione), purché detta valutazione sia considerata positiva secondo il sistema di valutazione adottato dall'Ente.

2. Costituiscono inoltre elementi per l'attribuzione della quota correlata alla performance individuale, l'assunzione o la cessazione dal servizio in corso d'anno e l'eventuale rapporto a tempo parziale, nonché l'applicazione di uno specifico indice in base alla categoria di appartenenza. Per la categoria B l'indice è pari a 1,00, per la C a 1,09 e per la D a 1,18.

3. Non concorrono alla ripartizione di detta quota i dipendenti a tempo determinato e quello assunto tramite contratto di somministrazione con periodo lavorativo inferiore a 6 mesi nel corso dell'anno.

4. La quota di premio verrà calcolata rettificando la valutazione ricevuta in funzione degli altri elementi di cui ai commi precedenti e successivamente sommando i valori così ottenuti a tutti gli altri valori individuali che costituiranno il divisore della quota complessiva di premio. Definito così il quoziente, la quota individuale verrà esattamente definita moltiplicandolo per ciascun valore individuale.

5. Concorre alla ripartizione della suddetta quota di personale a tempo indeterminato, che comunque sia stato presente in servizio effettivo per un periodo pari ad almeno un quarto dell'anno oggetto di valutazione, corrispondente a 90 giorni solari. La presenza in servizio viene determinata in ragione annua partendo da una base teorica di presenza pari a 365 giorni.

6. La quota individuale di premio collegata alla performance individuale è direttamente proporzionale alle risultanze della valutazione ottenuta, secondo la metodologia applicata dall'Ente ed è erogata secondo la seguente scala di giudizio,, alla quale corrisponde il diritto alla percentuale di corresponsione riportata di seguito:

adeguato	100%
parzialmente adeguato	70%
non adeguato	0%

7. In attuazione dell'art. 69 comma 2 del CCNL, al 5% con arrotondamento all'unità superiore dei dipendenti di ciascuna categoria, con esclusione dei titolari di incarichi di posizione organizzativa, che conseguano annualmente le valutazioni più elevate, va riconosciuta una maggiorazione del premio correlato alla performance individuale. A parità di punteggio, provvede alla valutazione comparativa il direttore, sulla base degli stessi elementi del vigente sistema per la performance individuale, motivando in relazione alla dimostrata capacità di raggiungimento degli obiettivi assegnati e dell'impegno profuso.

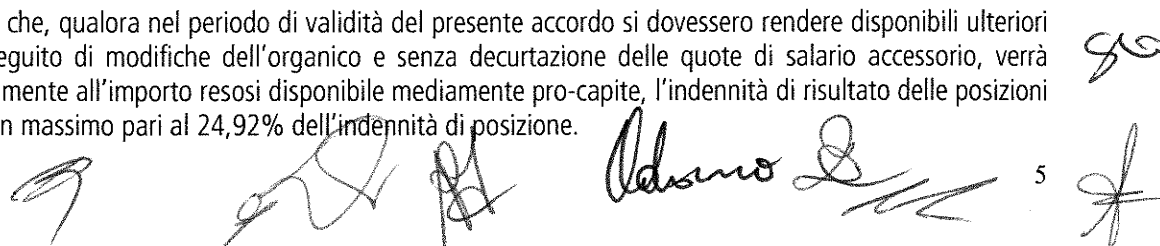
8. Detta maggiorazione deve corrispondere a un incremento del 30% del premio correlato alla performance individuale rispetto al valore medio pro capite del premio assegnato al personale di ciascuna categoria valutato positivamente.

CAPO III – TITOLARI DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA

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

1. L'Ente destina annualmente alla retribuzione di risultato delle posizioni organizzative una quota almeno pari al 21% delle risorse complessivamente finalizzate all'erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutte le posizioni organizzative previste nell'Ente.

2. Le parti concordano che, qualora nel periodo di validità del presente accordo si dovessero rendere disponibili ulteriori risorse finanziarie a seguito di modifiche dell'organico e senza decurtazione delle quote di salario accessorio, verrà integrata, proporzionalmente all'importo resosi disponibile mediamente pro-capite, l'indennità di risultato delle posizioni organizzative fino ad un massimo pari al 24,92% dell'indennità di posizione.



3. L'ammontare del compenso destinato alla retribuzione di risultato di ciascun incaricato è definito, nei limiti delle risorse disponibili ai sensi del comma precedente, in sede di graduazione della posizione organizzativa, tenuto conto della complessità della posizione, della rilevanza delle responsabilità amministrative e gestionali inerenti l'incarico, della complessità e rilevanza degli obiettivi assegnati.

4. La retribuzione di risultato è erogata all'esito della valutazione annuale della performance, secondo la metodologia adottata dall'Ente con apposito Disciplinare, che terrà conto dei comportamenti organizzativi/competenze e del grado di raggiungimento degli obiettivi. La metodologia definisce altresì la misura della retribuzione di risultato correlata alla valutazione, secondo i seguenti criteri generali:

- a) Istituzione di più fasce di valutazione;
- b) Erogazione della retribuzione di risultato in misura crescente al crescere della fascia di valutazione;
- c) Differenziazione delle valutazioni e della conseguente retribuzione di risultato.

5. In caso di conferimento ad una posizione organizzativa di un incarico ad interim relativo ad altra posizione organizzativa, ai sensi dell'art. 15, comma 6, del CCNL, la misura dell'ulteriore importo a titolo di retribuzione di risultato ivi prevista è definita in sede di attribuzione dell'incarico ad interim, tenuto conto della complessità delle attività e del livello di responsabilità connesso all'incarico. La retribuzione di risultato così integrata è erogata in relazione alla valutazione della performance secondo quanto stabilito nella metodologia adottata dall'ente.

6. I compensi accessori che specifiche disposizioni di legge espressamente prevedano a favore del personale, ai sensi dell'art. 18, comma 1, lett. h), del CCNL, si aggiungono alla retribuzione di risultato, la quale viene ridotta secondo lo schema sottoriportato, a seconda degli scaglioni di compenso, degli ulteriori importi percepiti a titolo di compenso accessorio. La somma derivante dalla riduzione confluisce nella quota del fondo destinato alla retribuzione di risultato, esclusivamente a beneficio degli altri incaricati di posizione organizzativa:

- da 0 a 500,00 € nessuna riduzione
- da 500,01 in poi si applica una riduzione del 20% della quota di risultato teorica individuale.

CAPO IV - PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE

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

1 Le progressioni orizzontali sono attribuite in modo selettivo ad una quota limitata di dipendenti con contratto a tempo indeterminato in servizio presso l'Ente, secondo i principi dettati dalla normativa e contrattazione nazionale vigente, in relazione alle risultanze della valutazione della performance rilevata dal Sistema di Valutazione vigente.

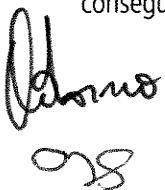
2. Ai fini della progressione economica orizzontale, il dipendente deve essere in possesso, alla data di decorrenza della progressione, del requisito di un periodo minimo di permanenza nella posizione economica in godimento pari a 24 mesi (anche presso altre pubbliche amministrazioni del comparto).

3. Il dipendente assunto tramite mobilità può concorrere alla progressione economica orizzontale solo dopo avere maturato almeno 12 mesi di servizio presso l'Ente.

4. Vengono esclusi dalla progressione orizzontale coloro che:

- a) 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), in più di un'annualità nell'ultimo triennio, anche qualora ciò sia dovuto al mancato raggiungimento dei giorni di presenza previsti dall'accordo integrativo;
- b) nel triennio precedente alla data di selezione siano stati destinatari di sanzioni disciplinari superiori alla multa o abbiano subito condanne penali, anche a seguito di patteggiamento, in occasione del rapporto di servizio con l'Ente, per reati contro la pubblica amministrazione.

5. La progressione economica viene attribuita sulla base di graduatorie, uniche per l'intero Ente, redatte per categoria. L'ordine della selezione è stabilito secondo il valore dato dalla media delle valutazioni della performance individuale conseguite nel triennio precedente, avuto riguardo alle due migliori annualità.



6. In sede di accordo per le progressioni orizzontali vengono determinate le risorse da destinare all'istituto della progressione orizzontale per ogni singolo anno.

7. Nell'ipotesi in cui vi sia parità di punteggio ha diritto alla progressione il dipendente con la maggiore anzianità nella posizione economica in godimento, in subordine, con la maggiore anzianità di servizio complessiva presso l'ente ed in ulteriore subordine il più anziano di età.

8. Individuato il budget per ciascuna categoria, acquisiscono la progressione economica i dipendenti utilmente collocati in graduatoria secondo il punteggio ottenuto ai sensi dei commi precedenti, sino all'esaurimento del budget assegnato alla categoria.

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

ART. 10 CRITERI E PROCEDURE GENERALI

1. Le indennità e i compensi accessori sono riconosciuti in presenza di prestazioni aventi le caratteristiche legittimanti il ristoro. L'effettiva identificazione degli aventi diritto, sulla base di quanto stabilito nel presente Capo, è di esclusiva competenza del dirigente con l'ausilio del responsabile di area/servizio.

2. I dipendenti cui si applica il presente CCDI possono percepire trattamenti accessori previsti da specifiche disposizioni di leggi.

3. Il permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei vari tipi di indennità o compensi è riscontrato con cadenza periodica, almeno annuale, a cura del competente dirigente/responsabile di settore, fatta salva la tempestiva rilevazione della mancanza dei presupposti legittimanti l'attribuzione di dette indennità, al mutarsi delle condizioni della prestazione lavorativa resa.

4. Tutti gli importi delle indennità di cui al presente Capo sono indicati per un rapporto di lavoro a tempo pieno per un intero anno di servizio, di conseguenza sono opportunamente rapportati alle percentuali di part-time e agli eventuali mesi di servizio, salvo eccezioni previste nel presente contratto.

ART. 11 INDENNITA' CORRELATA ALLE CONDIZIONI DI LAVORO - Art. 70-bis comma1 lett. a) e art.7, comma 4, lett. d)

1. L'indennità correlata alle condizioni di lavoro comportanti lo svolgimento di attività disagiate, esposte a rischi che possano creare pericolo o danno per la salute, o implicanti il maneggio di denaro, commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle attività suddette, è riconosciuta negli importi indicati di seguito.

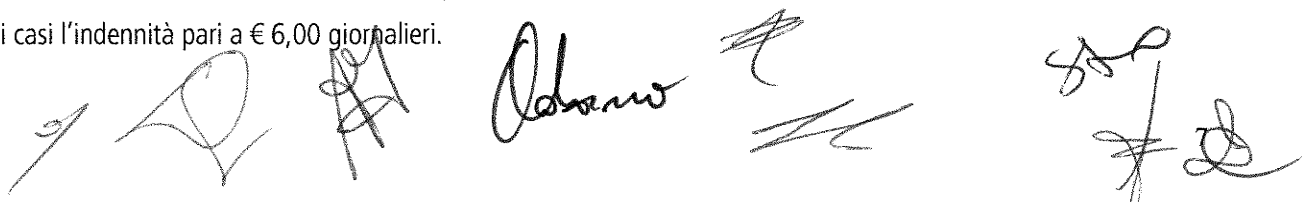
2. L'erogazione dell'indennità avviene entro il secondo mese successivo a quello di maturazione del diritto, sulla base dei dati comunicati dal competente responsabile di area.

3. L'indennità di cui al presente articolo trova applicazione a decorrere dal 01.01.2019.

4. In particolare l'indennità viene corrisposta, al personale dipendente appartenente alle categorie B, C, e D nella misura 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 di seguito indicate:

- a) Attività lavorativa manutentiva svolta prevalentemente all'aperto, con utilizzo di mezzi d'opera e/o attrezzature
- b) Custodia in via continuativa dell'arma in dotazione, ed esecuzione abbattimenti faunistici con successivo trattamento degli animali abbattuti
- c) Attività lavorativa che richiede la disponibilità all'adeguamento dell'orario di lavoro in relazione a servizi rivolti al pubblico anche durante orari serali, festivi e pre-festivi.

5. In tali casi l'indennità pari a € 6,00 giornalieri.



d) Maneggio valori

In tale caso l'indennità è corrisposta al personale dipendente al quale tale incarico sia stato formalmente attribuito, per i giorni di effettivo maneggio valori, in € 1,00 giornalieri.

Il pagamento dell'indennità avviene a consuntivo nel caso in cui la somma maneggiata sia superiore a 1.000,00 € annua, sulla base delle dichiarazioni dei valori maneggiati, verificati con il registro dei corrispettivi e con le scritture contabili dell'Ente.

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

1. Le posizioni di lavoro caratterizzate da particolari e specifiche responsabilità sono riconosciute dal Dirigente, su proposta del Responsabile dell'area e previo esame nella conferenza dei responsabili. Tale riconoscimento è analiticamente motivato in relazione ai criteri e alle condizioni disciplinate nel presente contratto decentrato, in stretta correlazione con la concreta organizzazione del lavoro, l'organizzazione degli uffici e dei servizi, la razionalizzazione ed ottimizzazione dell'impiego delle risorse umane. Contestualmente all'individuazione della posizione, il Dirigente procede anche alla sua graduazione in applicazione del presente contratto integrativo.

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

2. L'indennità di cui al presente articolo trova applicazione a decorrere dal 01.01.2019.

3. Le fattispecie alle quali il Dirigente dovrà fare riferimento sono le seguenti:

a) Responsabilità amministrativo-gestionale, che comprende:

Responsabilità di coordinamento di procedure trasversali a più uffici
B 1.200 €

Responsabilità di istruttoria di procedure complesse e apposizione di pareri interni di regolarità inerenti l'area di appartenenza;
C 1.500 €
D 1.700 €

Responsabilità di istruttoria di procedure complesse e apposizione di pareri interni di regolarità, in posizione apicale;
C 1.700 €
D 1.900 €

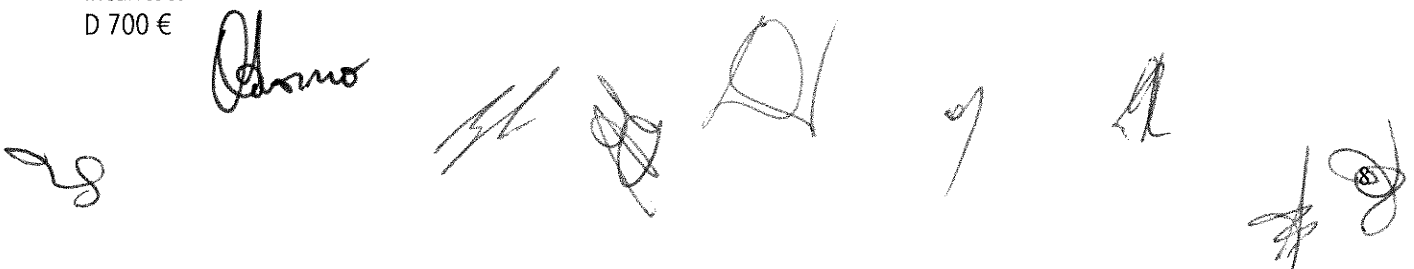
b) Responsabilità tecnico-professionale, che comprende:

Responsabilità di coordinamento di altri dipendenti di pari grado nell'esecuzione di interventi tecnici, che operano su immobili in gestione (aree verdi o edifici)
B 1.200 €

Responsabilità tecnica in qualità di progettista e/o direttore dei lavori o dell'esecuzione di interventi tecnici (o tecnico-ambientali), che operano su immobili in gestione (aree verdi o edifici).
C 1.700 €
D 1.900 €

c) Responsabilità di vigilanza, che alternativamente può riguardare una delle due situazioni che seguono:

- la responsabilità, in qualità di ufficiale, in ordine alle procedure per i casi di emergenza ambientale (metereologica, incendio, terremoto, ecc...), nell'area regionale del Parco La Mandria, limitatamente all'attività lavorativa del dipendente incaricato
D 700 €

The bottom of the page contains several handwritten signatures and initials in black ink. From left to right, there is a stylized signature, a signature that appears to be 'Adamo', a signature with a lightning bolt symbol, a signature with a circular flourish, a signature with a vertical line, a signature with a vertical line and a small flourish, and a signature with a circular flourish and a vertical line.

- la responsabilità in ordine alle procedure per l'erogazione di sanzioni amministrative (compresa ogni necessaria attività di aggiornamento normativo, coordinamento e comunicazione interna, cura dei riscontri presso ufficio contenzioso) da assegnare ad un unico soggetto

D (o in assenza C) 700 €

d) Responsabilità multifunzionale, al fine della gestione coordinata di un parco naturale dotato di sede decentrata, che opera con riferimento agli ambiti di competenza di tutte le diverse aree dell'Ente, alle dirette dipendenze della direzione.

D 3.000 €

C 2.300 €

4. Le indennità di cui al presente articolo, legate all'effettivo esercizio dei compiti e prestazioni a cui sono correlate, possono essere soggette a revisioni, integrazioni e revoca. La loro corresponsione è subordinata alla verifica, almeno con cadenza annuale, del permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione da effettuarsi indicativamente entro la fine di ciascun anno e vengono erogate con cadenza semestrale, di norma, entro il mese di ottobre e aprile.

5. La corresponsione delle suddette indennità è decurtata in caso di assenza per malattia relativamente ai primi 10 giorni per ogni evento morboso in applicazione dell'art. 71 comma 1 del D.L. 112/2008 convertito nella L. 133/2008.

6. Sono esclusi i dipendenti titolari di posizioni organizzative.

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

8. Le indennità per particolari responsabilità non sono fra loro cumulabili.

9. 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.

10. Il Dirigente, nell'esercizio delle competenze definite nei precedenti punti, agisce con i poteri del privato datore di lavoro, nel rispetto ed in attuazione del presente contratto decentrato.

ART. 13 INDENNITA' DI REPERIBILITA'

1. Le parti danno e prendono atto che nell'Ente è attivo un servizio di reperibilità disciplinato da apposito regolamento. Le parti si impegnano ad una verifica entro il 31 dicembre 2019.

ART. 14 FONDO INCENTIVANTE PER LE FUNZIONI TECNICHE DI CUI ALL'ART. 113 DEL D. LGS. 18/04/2016, n. 50

1. Le parti danno e prendono atto che nell'anno 2017 è stato sottoscritto dalle parti e approvato con Deliberazione di Consiglio n. 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 2019, verranno erogati nell'anno successivo e saranno inseriti nel fondo 2020.



TITOLO V - Disposizioni finali

ART. 15 RISORSE DESTINATE AL PAGAMENTO DELLE ORE PER LAVORO STRAORDINARIO

1. Le risorse destinate al pagamento delle ore per lavoro straordinario, non rientrando nelle voci di cui all'articolo 17 del CCNL 1.4.1999, sono conteggiate oltre l'importo del F.R.D. 2019.

2. 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.

ART. 16 UTILIZZO DELLE ECONOMIE REALIZZATE IN APPLICAZIONE DEGLI ARTICOLI PRECEDENTI DEL PRESENTE CONTRATTO

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

ART. 17 DISPOSIZIONI FINALI

1. Quanto disciplinato nel presente contratto decentrato sostituisce integralmente tutte le disposizioni contenute nei precedenti CCDI che divengono pertanto non applicabili, fatti salvi gli espressi richiami.

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

Venaria Reale, 30 LUG. 2019

- *la delegazione di parte pubblica:*

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

GRELLA Stefania
PERACHIOTTI Giovanni
ZIMBARDI Carmen

- *la delegazione di parte sindacale:*

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

Organizzazione Sindacale UIL

Rappresentante Territoriale CGIL

Rappresentante Territoriale UIL
Rappresentante Territoriale CISL

STOCCO Patrick Domenico
DEBREVI Vittorio
CALEFATI Giovanna
FERREGUTTI Alessandro

SOFFIETTI Franca

ADORNO Carlo
MAFFUCCI Alessandro

NEGRINO Riccardo



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

ACCORDO PER L'UTILIZZO DELLE RISORSE DECENTRATE VALIDO PER LA PARTE ECONOMICA - ANNO 2019

In data 19.01.2019 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
NEGRINO Riccardo

ART. 1 - COSTITUZIONE DEL FONDO RISORSE DECENTRATE – PRESA D'ATTO

Preso atto che, sulla base dei conteggi predisposti dal Responsabile del Servizio Finanziario (determinazione dirigenziale n. 225 del 03/07/2019), il fondo delle risorse decentrate per l'anno 2019, ai sensi dell'art. 67 del CCNL 2016/18 del 21.5.2018, risulta così costituito:

- risorse aventi carattere di certezza, stabilità e continuità determinate nell'anno 2019 secondo la previdente 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 2019
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 93.736,91 e l'indennità Ucirca 12.000,00 (cessata al 31.12.2018 ma ricompresa nel FES 2017)	€ 105.736,91
	Art. 67, comma 2, lett.a	€ 4.659,20
	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;	€ 8.070,42
	Art. 67, comma 2, lett.b	€ 0,00
	Art. 67, comma 2, lett.c	€ 4.252,47
	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		€ 465.107,79
RISORSE DECENTRATE VARIABILI		

2

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	€ 2.635,69
	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		€ 6.965,69
TOTALE GENERALE FONDO RISORSE DECENTRATE		€ 472.073,48

In relazione al comma 1, dell'art.40-bis del D.Lgs. n. 165/2011, come modificato dall'art.55 del D.Lgs. n. 150/2009 e all'art. 67, commi 6 e 7, del CCNL 21.5.2018, le parti prendono atto che:

- a) L'Ente, ha rispettato i vincoli di finanza pubblica per l'anno 2018; il bilancio di previsione 2019 presenta il rispetto del pareggio di bilancio (Legge di stabilità 2019);
- b) L'Ente, ha rispettato, negli anni 2018 e precedenti, le vigenti disposizioni legislative in materia di contenimento della spesa di personale. Sulla base delle previsioni di bilancio e relativi stanziamenti tale rispetto sarà confermato anche nel corrente anno (art.1 c.557 L. 296/06 come modificato dall'art.3 – comma 5/bis- della Legge n. 114 dell'11.8.2014 di conversione del D.L.90/2014);
- c) L'Ente dispone di idonei sistemi di valutazione delle prestazioni e delle attività dell'amministrazione per il personale dei livelli e per il personale titolare di posizioni organizzativa.

ART. 2 - UTILIZZO DELLE RISORSE DECENTRATE PER L'ANNO 2019

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

- **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:

Adorno

SC

AS

DP

EL

AR

SO

AS

PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI VIGENTI ALLA DATA DELL'01.01.2019

PROGRESSIONI ORIZZONTALI ALL'01.01.2019

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 COMPLESSIVO COMPRESA LA 13 ^A MENSILITA'	IMPORTO COMPLESSIVO ANNO 2019
B1	B4	1	1.309,26	109,11	1.418,37	
B1	B7	4	2.754,17	229,51	11.934,74	
B3	B5	1	606,11	50,51	656,62	
B3	B6	1	955,30	79,61	1.034,91	
B3	B7	2	1.724,44	143,70	3.736,29	
						18.780,92
C1	C3	4	1.065,75	88,81	4.618,25	
C1	C4	7	1.742,04	145,17	13.210,47	
C1	C5	15	2.559,13	213,26	41.585,86	
						59.414,58
D1	D4	3	4.403,41	366,95	14.311,08	
D1	D5	2	5.588,23	465,69	12.107,83	
D1	D6	9	7.503,37	625,28	73.157,86	
D3	D6	3	4.186,98	348,92	13.607,69	
						113.184,46
TOT DIPENDENTI		52				
TOTALE COMPLESSIVO					191.379,96	191.379,96

Adorno

[Handwritten signatures]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

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 13 MENSILITA'	TRATTAMENTO ECONOMICO DI SVILUPPO COMPLESSIVO COMPRESA LA 13 ^A MENSILITA'	IMPORTO COMPLESSIVO ANNO 2019
B1 – B4	1	4,78	62,14	62,14	
B1 – B7	4	10,04	130,52	522,08	
B3 – B5	1	2,27	29,51	29,51	
B3 – B6	1	3,47	45,11	45,11	
B3 – B7	2	6,33	82,29	164,58	
					823,42
C1 – C2	1	1,79	23,27	23,27	
C1 – C3	5	3,94	51,20	255,99	
C1 – C4	6	6,34	82,42	494,52	
C1 – C5	14	9,33	121,29	1.698,06	
					2.471,84
D1 – D3	1	12,08	157,04	157,04	
D1 – D4	4	16,03	208,39	833,56	
D1 – D5	0	20,34	264,42	-	
D1 – D6	9	27,28	354,64	3.191,76	
D3 – D6	3	15,20	197,60	592,80	
					4.775,16
TOTALE COMPLESSIVO	52				8.070,42

• **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 2019 le quote mensili dell'indennità di comparto garantite dalla Regione Piemonte con apposito finanziamento sono pari a:

INDENNITA' DI COMPARTO 2019				
Categoria all'01/01/2019	Nr. Dipendenti	Costo mensile unitario	Costo annuale unitario	TOTALE
cat B	9	39,31	471,72	4.245,48
cat. C	26	45,8	549,60	14.289,60
cat D	17	51,9	622,8	10.587,60
Totale	52			29.122,68

Per un totale annuo complessivo di € 29.122,68.

- **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 2019 l'importo complessivo è pari ad € 774,72.

- **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 2019 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 vigenti e con ulteriore progressione orizzontale, indennità ex VIII q.f., specifica indennità B1), risulta di conseguenza così definito:

	valori teorici
FONDO 2019 RISORSE STABILI	465.107,79€
Meno FONDO PROGRESSIONI ORIZZONTALI VIGENTI	191.379,96€
Meno Ulteriori Progressioni Orizzontali per l'Anno 2019	6.782,18€
Meno FONDO INDENNITA' DI COMPARTO	29.122,68 €
Meno INDENNITA' EX VIII q.f.	774,72 €

Meno indennità specifica B1	322,80 €
TOTALE FONDO UTILIZZATO	228.382,34€
FONDO 2019 RIMANENZA RISORSE STABILI	236.725,45€

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.

ART. 3 – FINANZIAMENTO ISTITUTI VARIABILI

Le parti convengono di destinare la rimanenza del fondo per le risorse stabili – determinata per il 2019 a € 236.725,45 unitamente al fondo per le risorse variabili (€ 6.965,69) al finanziamento degli istituti variabili enunciati nei seguenti articoli:

Totale disponibilità pari a € 243.691,14.

- **MAGGIORAZIONI ORARIO NOTTURNO, FESTIVO E FESTIVO/NOTTURNO, INDENNITA' DI TURNO Art. 68, co. 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.

- **INDENNITA' DI REPERIBILITA' Art. 68, co. 2, lett.d**

Le parti danno atto che nell'anno 2019 le risorse destinate alla corresponsione di tale indennità, destinate ai turni di reperibilità effettuati dai dipendenti dei settori/servizi Vigilanza, Ambiente e Tecnica, sono previste per un importo pari ad € 18.000,00.

- **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 2019, in € 3.500,00. L'indennità, contrattualmente definita in € 350,00 annue, viene erogata in quota annuale 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. 10 unità.

TOTALE € 3.500,00

- **INDENNITA' DI SPECIFICA RESPONSABILITA'**

Le risorse destinate all'erogazione dell'indennità di specifica responsabilità di cui all'art. 17 co. 2, lett. f) del CCNL 1.4.1999, integrato dai successivi Contratti Collettivi Nazionali e dall'art.68, co. 2, lett. e) del CCNL del 21/5/2018 vengono conteggiate in € 35.920,00.

- **INDENNITA' CONDIZIONI DI LAVORO - Art. 70-bis co. 1 lett. a) e art.7, co. 4, lett.d)**

Complessivamente il personale che beneficia del presente istituto è il personale di cat. B, C e D per un totale di n. 26 dipendenti di cui n. 7 di cat. B, n. 16 di cat. C, n. 3 di cat. D.

Nell'anno 2019 vengono destinati al pagamento dell'indennità di cui - Art. 70-bis comma 1 lett. a) e art.7, comma 4, lett. d) CCNL 21/05/2018 (ex art. 17, lett. e del CCNL 1.4.1999), € 32.252,00.

INDENNITA' DI MANEGGIO VALORI

7

I dipendenti interessati individuati per l'anno 2019 sono assegnati alle Aree Amministrativa, Servizi Generali, Fruizione Promozione e alla Vigilanza.

I dipendenti che beneficiano del presente istituto sono un. 1 di cat. D oltre al personale incaricato ai sensi del Decreto del Presidente n. 27 del 10/06/2019.

Le risorse destinate alla presente indennità sono pari a € 1.000,00.

- **UTILIZZO DELLE RISORSE STABILI PER IL FINANZIAMENTO DEI COMPENSI DEI PREMI CORRELATI ALLE PERFORMANCES ORGANIZZATIVA E INDIVIDUALE - Art. 68, co. 2, lett.a - Performance organizzativa - Art. 68, co. 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 € 6.965,69, sono quantificate complessivamente in € 90.019,14

IMPIEGO RISORSE DECENTRATE STABILI PER PERFORMANCES ORGANIZZATIVA E INDIVIDUALE - ANNO 2019		
CONTRATTO	DESCRIZIONE	IMPORTO
C.C.N.L. 21/5/2018	Art. 68, comma 2, lett.a - Performance organizzativa	€ 49.832,07
	Art. 68, comma 2, lett.b - Performance individuale	€ 33.221,38
	Art. 68, comma 2, lett.b - Performance organizzativa e individuale (Risorse variabili)	€ 6.965,69
TOTALE IMPIEGO RISORSE DECENTRATE STABILI		€ 90.019,14

Risorse destinate al Fondo produttività per obiettivi collettivi € 54.011,48

Risorse destinate al Fondo produttività per la quota individuale € 36.007,66

Le parti prendono atto del Programma Operativo 2019, approvato con Deliberazione di Consiglio n. 04 del 22 Febbraio 2019 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'uso iscritti a bilancio.

ART. 4 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.

Venaria Reale, 13⁰ LUG 2019

- *la delegazione di parte pubblica:*

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

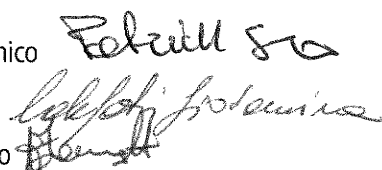
GRELLA Stefania
PERACHIOTTI Giovanni

ZIMBARDI 

- *la delegazione di parte sindacale:*

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

STOCCO Patrick Domenico
DEBREVI Vittorio
CALEFATI Giovannina
FERREGUTTI Alessandro



Organizzazione Sindacale UIL

SOFFIETTI Franca



Rappresentante Territoriale CGIL

Rappresentante Territoriale UIL
Rappresentante Territoriale CISL

ADORNO Carlo
MAFFUCCI Alessandro


NEGRINO Riccardo



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

PROTOCOLLO PER LE PROGRESSIONI ORIZZONTALI
SOTTOSCRITTO CONTESTUALMENTE AL CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO DEL PERSONALE
DELL'ENTE DI GESTIONE DEI PARCHI REALI
ANNI 2019-2021

CRITERI GENERALI PER LE PROGRESSIONI ORIZZONTALI (PER GLI ANNI 2019 - 2021)

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. 67 del CCNL 21.05.2019, la contrattazione decentrata provvede alla costituzione del fondo per il finanziamento della progressione economica all'interno della categoria, ai sensi dell'art. 68 co. 1 e co. 2 lett. j) del CCNL del 21/05/2018 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. Visto il nuovo CCNL Funzioni Locali 21/08/2018 e in particolare gli artt. 16 " *Progressione economica nella categoria*" e 64 co.3 del CCNL Funzioni Locali 21/05/2018 che prevede "... *in corrispondenza delle categorie A, B, C, e D, una ulteriore posizione economica, a cui si accede mediante progressione economica a carico delle risorse stabili del Fondo di cui all'art. 67*".
3. *Tale fondo individua le risorse finanziarie per nuove progressioni economiche da effettuarsi, nel corso di un biennio, alle date del 1 luglio 2019 – 1 marzo 2020 – 1 settembre 2020 e 1 marzo 2021, secondo le disponibilità all'uso definite come da allegato A) e secondo quanto stabilito dal CCNL 21.05.2018, 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". Si applica inoltre quanto disciplinato nel Contratto collettivo decentrato vigente.*

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.

Secondo l'art. 16 co. 8 del CCNL 21/05/2018 " *L'esito della procedura selettiva ha una vigenza limitata al solo anno per il quale è stata prevista l'attribuzione della progressione orizzontale*".

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, 13⁰⁰ LUG, 2013

- *la delegazione di parte pubblica:*

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

GRELLA Stefania
PERACHIOTTI Giovanni
ZIMBARDA Camillo

- *la delegazione di parte sindacale:*

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

Organizzazione Sindacale UIL

Rappresentante Territoriale CGIL

Rappresentante Territoriale UIL
Rappresentante Territoriale CISL

STOCCO Patrick Domenico
DEBREVI Vittorio
CALEFATI Giovannina
FERREGUTTI Alessandro

SOFFIETTI Franca

ADORNO Carlo

MAFFUCCI Alessandro

NEGRINO Riccardo

Allegato A)

Anno 2019 –

Fondo destinato allo scorrimento di una ulteriore progressione orizzontale € 6.782,18 (decorrenza alla data del 01/07/2019)

Anno 2020 –

Fondo destinato allo scorrimento di una ulteriore progressione orizzontale € 20.849,41 (decorrenze alla data del 01/03/2020 e 01/09/2020)

Anno 2021 –

Fondo destinato allo scorrimento di una ulteriore progressione orizzontale € 3.336,67 (decorrenza alla data del 01/03/2021).

Si specifica che la presente progressione economica per il personale avrà il seguente costo complessivo e incidenza sul F.R.D.

Anno 2019	6.782,18€
Anno 2020	33.444,88€
Anno 2021	50.975,64€
Anno 2022	51.582,31€

Handwritten signatures and initials scattered across the bottom right of the page, including a large signature 'Adamo', a signature '870', and several other illegible marks.

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)

















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"	

Adorno

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

80

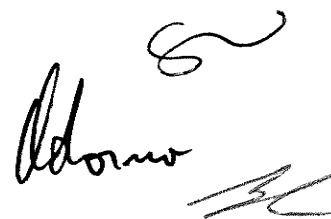
Partecipazione quale collaborazione con i colleghi per il miglior funzionamento sia del proprio che degli altri servizi dell'Ente, nonché per la creazione di un proficuo clima di lavoro, avendo inoltre una visione allargata anche alle conseguenze operative della propria attività	30 punti qualora dalla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

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)

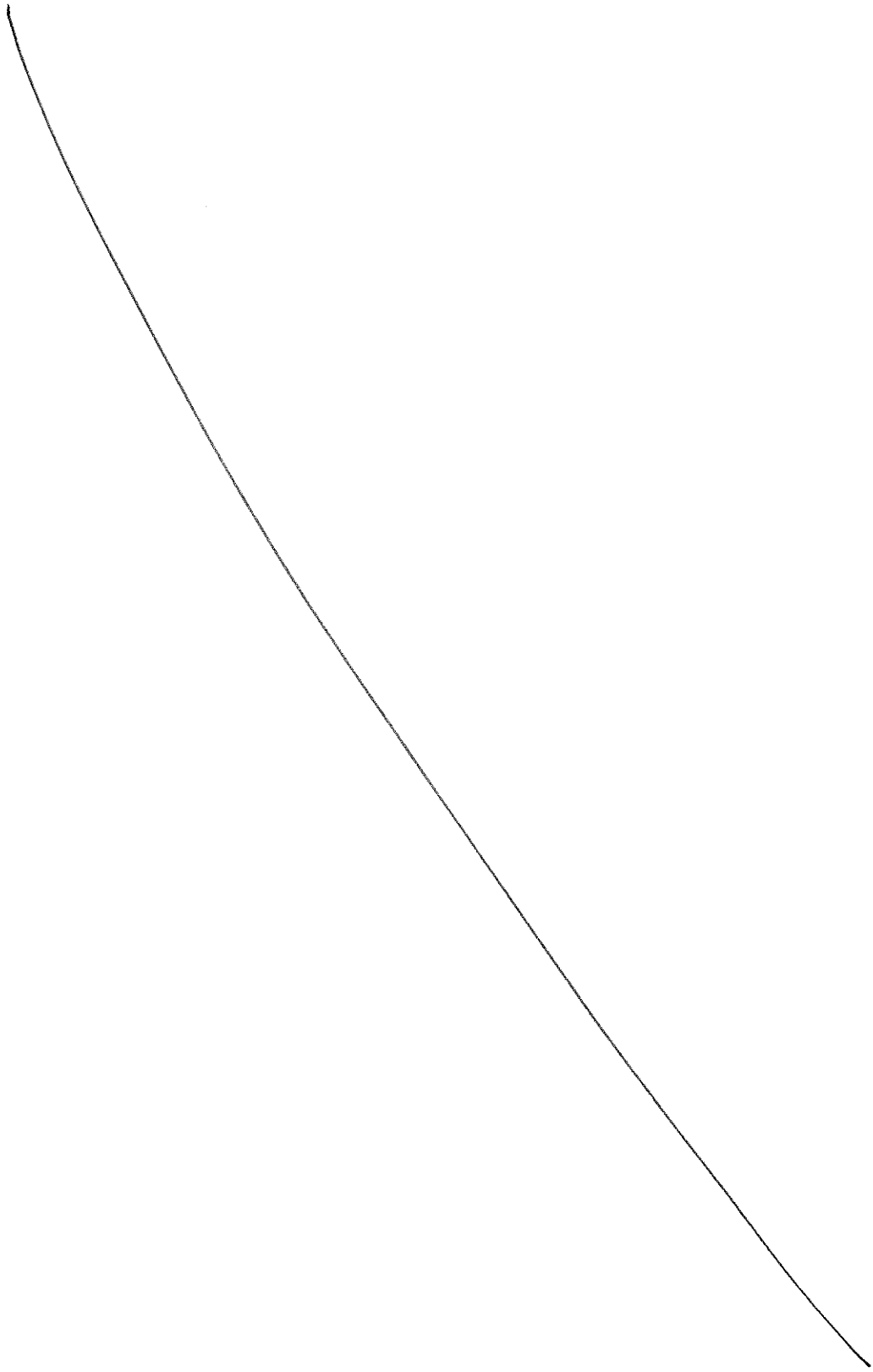
PUNTEGGIO A)

VALUTAZIONE COMPLESSIVA



(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).





Handwritten scribbles and symbols, including a large circle, a vertical line, and various marks that appear to be initials or a signature.