



Ente Parco Regionale delle Alpi Apuane

**CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO AZIENDALE
PER IL QUADRIENNIO (2003-2006)
DI CUI ALL'ART. 4 DEL C.C.N.L. DI COMPARTO DEL 1° APRILE 1999**

27 dicembre 2003

In data 27 dicembre 2003, alle ore 10.30, presso gli Uffici dell'Ente Parco a Seravezza (Lucca), la delegazione pubblica dell'Ente Parco Regionale delle Alpi Apuane, nelle persone di:

- Marco Comparini

insieme alle seguenti organizzazioni e rappresentanze sindacali della RSU, nelle persone di:

- Giovanni Andrea Bertola
- Franco Dazzi
- Giovanni Speroni

Sottoscrivono il seguente Contratto Collettivo Decentrato Integrativo, di livello aziendale, di cui all'art. 4 del C.C.N.L. di comparto del 1° aprile 1999:

LE PARTI intervenute concordano quanto segue:

Art. 1) Criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie

1. L'ammontare delle disponibilità finanziarie del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività, di cui all'art. 15 del C.C.N.L. del 1° aprile 1999, costituisce un insieme di risorse da utilizzarsi, annualmente, nella seguente ripartizione percentuale tra le voci indicate all'art. 17 dello stesso C.C.N.L., secondo le finalità e nel rispetto della disciplina del medesimo ed ultimo articolo citato:

- a) 04% compensi diretti ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi;
- b) 70% incrementi retributivi collegati alla progressione economica orizzontale;
- c) 00% retribuzione di posizione e di risultato [personale della cat. D, escluso dai trattamenti accessori di cui all'art. 51, comma 3-bis, della L. n. 142/90];
- d) 10% pagamento delle indennità di turno rischio, reperibilità, maneggio valori, orario notturno, festivo e notturno-festivo;
- e) 03% compensi per attività svolte in condizioni particolarmente disagiate [personale delle cat. B e C];
- f) 13% compensi per l'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità [personale cat. B e C, nonché D se escluso dalla retrib. di posiz. e risult.];
- g) → incentivi a specifiche attività e prestazioni correlate all'utilizzazione delle risorse indicate nell'art. 15, comma 1., lettera k) dello stesso C.C.N.L. di comparto.

2. Le voci di cui al comma precedente corrispondono – nell'ordine – alle lettere dalla a) alla g) di cui all'art. 17, comma 2, del C.C.N.L. del 1° aprile 1999.

3. La cifra percentuale indicata alla lettera b) del comma 1, ha valore indicativo, in quanto la somma definitiva da destinarsi alle progressioni orizzontali, è quella corrispondente all'ammontare degli effettivi incrementi retributivi riconosciuti, compresi gli eventuali adeguamenti economici intervenuti. Gli scostamenti del valore reale rispetto a quello indicativo percentuale sono

compensati – nei diversi casi – con un decremento o con un aumento delle somme destinate alla lettera a) dello stesso comma 1 dell’art. 1 del C.C.D.I.

4. La distribuzione delle somme di cui al comma 1 è modificabile in sede di determinazione degli importi effettivi da liquidarsi nell’anno di riferimento, con uno scostamento massimo complessivo, tra le varie voci di cui al comma 1, del 20% sull’ammontare delle disponibilità finanziarie derivanti dall’art. 15 del C.C.N.L. del 1° aprile 1999.

Art. 2) Criteri generali relativi ai sistemi d’incentivazione del personale

1. Per il miglioramento della qualità dei servizi e l’incremento della produttività, gli specifici obiettivi da raggiungere e i relativi programmi da sviluppare dovranno riferirsi, prioritariamente, al seguente elenco di criteri e temi generali:

- a) informatizzazione dei procedimenti amministrativi e raccordo in rete tra Uffici diversi e unità lavorative diverse;
- b) raccordo procedurale tra Uffici diversi e riunificazione dei procedimenti amministrativi;
- c) informazione sui procedimenti e accesso ai documenti sulle reti informatiche esterne (Internet) ed interne (Intranet);
- d) sviluppo di politiche ed iniziative di “sportello unico” tra diversi Uffici dell’Ente e, in particolare, con quelli di altre amministrazioni pubbliche;
- e) potenziamento dell’orario di apertura al pubblico, con particolare riferimento alla fascia pomeridiana;
- f) istituzione di servizi di centralino per pronto intervento in relazione al controllo dell’integrità ambientale del territorio;
- g) azioni straordinarie di riordino, inventariazione o classificazione di materiale documentale, archivistico o patrimoniale del Parco;
- h) iniziative correlate alla definizione degli strumenti fondamentali di attuazione del Parco, di cui al titolo II, artt. 14-21, della L.R. n. 65/97 e succ. mod. ed integr.;
- i) attività tecnico e tecnico-manutentive relative ad interventi di riqualificazione e miglioramento ambientale, di restauro e recupero di monumenti di pregio artistico o di manufatti di valore storico-paesaggistico, nonché di interventi di indagine e recupero archeologico nello specifico delle materie e delle attribuzioni dell’Ente Parco Regionale e del Consorzio del Parco archeologico delle Alpi Apuane;
- j) attività correlate ad eventuali trasferimenti di sedi, uffici e strutture, nonché alla diffusione di servizi dell’Ente sul territorio;
- k) reperimento e recupero di risorse non ordinarie, da destinare al finanziamento di spese *una tantum* o di investimento;

2. I programmi, i piani di lavoro e i progetti-obiettivo – relativi al miglioramento della qualità dei servizi e all’incremento della produttività – possono interessare anche più UU.OO., o gruppi di dipendenti appartenenti ad Uffici diversi, oppure soggetti individuali. I proponenti devono presentare i loro singoli piani presso la Direzione del Parco. Ogni proposta deve contenere una relazione sugli obiettivi da raggiungere, sulle risorse umane e strumentali da impiegare, indicando tempi e modi d’attuazione, le spese previste e la ripartizione degli impegni di lavoro e dei trattamenti economici tra i soggetti partecipanti.

3. Alla conclusione di ciascun programma, i partecipanti allo stesso devono redigere una relazione conclusiva in cui è necessario specificare il raggiungimento o meno degli obiettivi prefissati, le ragioni degli eventuali insuccessi, nonché tutte le ulteriori differenze riscontrate tra progetto e realizzazione dello stesso. Inoltre, è obbligatorio riportare dati oggettivi che consentano al Nucleo di valutazione di compilare le schede di cui all’art. 4, comma 4 e all’appendice A.

Art. 3) Criteri generali delle metodologie di valutazione

1. La valutazione del personale avviene principalmente attraverso la verifica periodica dell'effettivo raggiungimento degli obiettivi operativi predeterminati e attraverso la capacità gestionale dei Responsabili dei centri di costo individuati all'interno del Piano Esecutivo di Gestione, misurandone l'efficacia, l'efficienza e l'economicità dell'azione amministrativa.

2. In linea orientativa, il controllo di gestione si esplica ordinariamente in modo da rilevare alcuni indicatori specifici, atti a misurare efficacia, efficienza ed economicità.

3. Costituisce elemento complementare di giudizio, la capacità organizzativa dimostrata, da valutarsi all'interno delle seguenti abilità relazionali e professionali:

- a) capacità di promuovere la qualità dei servizi, nel rispetto delle regole, superando i formalismi e le consuetudini ostative all'accesso dei cittadini;
- b) capacità di gestire il proprio tempo di lavoro, conciliando i vari impegni di servizio, anche in riferimento ai periodi di congedo ordinario da usufruire entro le scadenze previste;
- c) capacità di promuovere e di acquisire le innovazioni strumentali ed organizzative;
- d) capacità di guidare e motivare i propri collaboratori (per chi ha mansioni di direzione e coordinamento di Uffici e servizi).

Art. 4) Criteri generali di ripartizione delle risorse e di valutazione dei programmi d'incentivazione

1. La ripartizione delle risorse destinate alle finalità di cui all'art. 17, comma 2, lettera a), del C.C.N.L. del 1° aprile 1999, avviene secondo un criterio di priorità verso quei programmi, piani di lavoro o progetti che utilizzino il maggior numero di "criteri generali relativi ai sistemi d'incentivazione", di cui all'art. 2, comma 1 del presente C.C.D.I.

2. Ciascuna proposta d'incentivazione non può impegnare somme superiori al 50% della risorsa annuale destinata complessivamente a questa particolare voce prevista dall'art. 17, comma 2, lettera a) del C.C.N.L. del 1° aprile 1999.

3. La valutazione, da parte del Nucleo interno, dei risultati ottenuti da ogni programma d'incentivazione avviene dopo la loro conclusione e a seguito della presentazione della relazione finale.

4. Gli indici e gli standard di valutazione dei programmi d'incentivazione sono evidenziati nel fac-simile di scheda riportato in appendice A, dove si specificano anche modalità di compilazione e di espressione dei giudizi.

Art. 5) Criteri, valori e procedure per l'individuazione e la corresponsione dei compensi relativi alle finalità previste all'art. 17, comma 2, lettere e) f), nonché d) del C.C.N.L. del 1° aprile 1999

1. In appendice B sono riportati i criteri per compensare attività svolte in condizioni particolarmente disagiate (solo categorie B e C), per l'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità (categorie B e C, nonché D se mancante di funzioni dell'area delle posizioni organizzative), nonché per il pagamento delle indennità di turno, rischio, reperibilità, maneggio valori, orario notturno, festivo e notturno-festivo.

Art. 6) Programmi annuali e pluriennali delle attività di formazione professionale, riqualificazione e aggiornamento del personale

1. Al fine di dare compiuta applicazione all'art. 23 del C.C.N.L. del 1° aprile 1999, si definiscono qui le linee-guida per i programmi annuali e pluriennali di formazione professionale, riqualificazione ed aggiornamento del personale.

2. Nel quadriennio 2003-2006, l'indirizzo prioritario è lo sviluppo formativo ricorrente in prospettiva di adeguare le professionalità interne ai processi d'innovazione. Le attività formative vanno pertanto indirizzate in modo prevalente:

- a) alla partecipazione a momenti di confronto e di scambio di esperienze con realtà diverse, nazionali e non, anche attraverso la presa di contatto diretta con situazioni leader e/o consolidate;
- b) alla percezione cognitiva degli elementi caratterizzanti della realtà ambientale e paesaggistica del territorio protetto, sia riguardo allo specifico naturalistico, sia in relazione alle testimonianze storico-culturali, anche in coerenza con l'istituzione del Parco archeologico delle Alpi Apuane;
- c) all'acquisizione operativa delle applicazioni informatiche nei procedimenti amministrativi e nelle attività tecniche e scientifiche di competenza degli Uffici e servizi;
- d) all'acquisizione e al potenziamento di abilità relazionali attraverso l'uso di lingue straniere, soprattutto a vantaggio del personale più direttamente coinvolto nelle attività di promozione turistica;
- e) all'attività teorico/pratica di pronto intervento e soccorso, nonché di preparazione fisica, soprattutto a vantaggio di attività lavorative che comportino frequenti sopralluoghi in zone lontane, raggiungibili senza mezzi a motore o dove il loro utilizzo è sconsigliabile.

3. Le attività formative possono essere organizzate nella forma di corso, stage, seminario, workshop e similari. Non è esclusa la partecipazione a convegni, conferenze e tavole rotonde nel caso di argomenti strettamente correlati all'attività specifica del personale.

4. Sono consentite pure le attività di autoformazione, nel caso in cui vi sia la preventiva autorizzazione del Direttore, sulla base di un progetto formativo, e se accompagnate dalla produzione finale di relazioni e ricerche sui metodi e contenuti degli argomenti approfonditi;

5. Lo stanziamento annuale per le attività di formazione è distinto proporzionalmente tra il personale dirigente e quello non dirigente, in base alla rispettiva quota spesa retributiva sul monte salari dell'esercizio finanziario immediatamente precedente a quello di riferimento.

6. Lo sviluppo delle attività di formazione deve prevedere la più equa distribuzione delle risorse fra tutti i dipendenti, sia a tempo indeterminato che determinato, attraverso una gestione pluriennale del budget formativo complessivo, in modo da attestare la spesa effettiva verso i valori medi pro-capite, passando progressivamente dall'attuale metodo di rilevamento triennale a quinquennale.

Art 7) Criteri per il miglioramento e la sicurezza dell'ambiente di lavoro, e per facilitare l'attività dei dipendenti disabili

1. A fianco dei criteri generali, da applicarsi in ottemperanza del D. Lgs. n. 626/94 e succ. mod. ed integr., si richiama qui la necessità di:

- a) sviluppare il più possibile lo scambio e l'integrazione di dati e documenti attraverso la rete informatica, diminuendo – nel contempo – il rischio connesso al numero di viaggi e spostamenti tra le diverse sedi con veicoli a motore;
 - b) destinare una parte dell'orario di lavoro, fino ad un massimo di 4 h settimanali, all'attività teorico/pratica di pronto intervento e soccorso, nonché di preparazione fisica, organizzata anche in modo collettivo, nel caso di attività lavorative che comportino frequenti sopralluoghi in zone lontane, raggiungibili senza mezzi a motore o dove il loro utilizzo è sconsigliabile.
2. Al fine di facilitare l'attività dei dipendenti disabili, si indica qui di:
- a) stabilire orari di lavoro con maggiori intervalli di flessibilità nelle entrate e nelle uscite, senza interferire sugli orari di apertura al pubblico e sui periodi lavorativi di raccordo e di interrelazione tra gli Uffici e all'interno degli stessi;
 - b) sperimentare forme innovative di lavoro a distanza (telelavoro), fino ad un massimo di 6 h settimanali e di due intervalli lavorativi;
 - c) garantire l'accesso alle attività di formazione e di lavoro anche fuori sede, favorendo le migliori condizioni in termini di orari, spostamenti e accoglienza.

Art. 8) Criteri per garantire le pari opportunità

1. Nel rispetto delle finalità e delle procedure indicate all'art. 28 del D.P.R. 19 novembre 1990, n. 333, nonché della legge 10 aprile 1991, n. 125, si indicano come prioritari i seguenti obiettivi organizzativi:

- a) riguardo ai dipendenti-genitori di figli di età inferiore ai tre anni, tenendo conto della loro posizione in seno alla famiglia:
 - sperimentare forme innovative di lavoro a distanza (telelavoro), fino ad un massimo di 6 h settimanali e di due intervalli lavorativi;
 - garantire l'accesso alle attività di formazione e di lavoro anche fuori sede, favorendo le migliori condizioni in termini di orari, spostamenti e accoglienza.
- b) in termini più generali, riguardo alle dipendenti-lavoratrici:
 - perseguire un effettivo equilibrio di posizioni funzionali e di rotazione nella distribuzione degli incarichi a tempo determinato, fra tutti i soggetti di pari requisiti professionali, evitando la segregazione verso taluni soggetti di mansioni parcellizzate e prive di qualsiasi possibilità di evoluzione professionale.

Art. 9) Implicazioni in ordine alla qualità del lavoro e alla professionalità dei dipendenti in conseguenza di innovazioni organizzative, tecnologiche e della domanda di servizi

1. Per la progressione verticale nel sistema di classificazione del personale, si indica di riservare alle selezioni interne il 50% dei posti disponibili, lasciando la restante percentuale ai concorsi pubblici.

2. Sono da conteggiare nella quota parte percentuale delle selezioni interne, di cui al precedente comma, anche gli eventuali trasferimenti di personale da altri enti.

3. Per valorizzare lo sviluppo di profili maturati entro la struttura organica del Parco, si suggerisce di destinare alle selezioni interne la copertura dei posti apicali e di maggiore responsabilità, qualora si tratti di professionalità acquisibili esclusivamente nell'ente.

4. Gli accessi esterni vanno principalmente resi disponibili per posti distribuiti nelle categorie iniziali (B e C) della dotazione organica.

5. L'attivazione delle forme sperimentali di lavoro a distanza (telelavoro) è legata, oltre che dalla necessità individuale e dalle condizioni oggettive per richiederla, anche dal tipo di mansioni svolte e dalla possibilità di reperire le risorse necessarie nei bilanci di previsione del triennio 2004-2006.

Art. 10) Criteri delle forme d'incentivazione delle specifiche attività e prestazioni correlate all'utilizzazione delle risorse di cui all'art. 15, comma 1, lettera k) del C.C.N.L. del 1° aprile 1999

1. In linea di principio, si applicano i criteri di cui all'art. 34, comma 3, del C.C.N.L., del 6 luglio 1995, se e quanto compatibili con le specifiche disposizioni di legge incentivanti le prestazioni o i risultati del personale, di volta in volta prese in considerazione.

Art. 11) Modalità e verifiche per l'attuazione della riduzione d'orario di cui all'art. 22 del C.C.N.L. del 1° aprile 1999

1. La condizione indicata all'art. 22, comma 1, del C.C.N.L. del 1° aprile 1999, si applica esclusivamente ai dipendenti dell'U.O. "Vigilanza e protezione civile", impegnati in turni plurisettimanali finalizzati dell'efficienza e dell'efficacia delle attività istituzionali.

Art. 12) Le modalità di gestione delle eccedenze del personale

1. Le parti convengono sulla remota condizione di applicabilità di tale argomento contrattuale alla realtà dell'Ente Parco, tenendo conto della particolare deficienza della dotazione organica rispetto alle normali esigenze organizzative di un ente di dimensioni ed attività similari, come ha pure evidenziato l'atto di revisione della dotazione organica, di cui alla determinazione del Consiglio direttivo dell'Ente n. 52 del 4 novembre 2003.

2. Nel caso eventuale di situazioni di eccedenza del personale – oltre quanto previsto dall'art. 33 del D. Lgs. n. 165/01 e succ. mod. ed integr. – l'Ente effettua una ricognizione generale sull'organico, indicando anche gli eventuali settori, uffici e servizi suscettibili di diversa utilizzazione del personale, o ricollocazione in altri enti, o messa in disponibilità.

3. In prima istanza si procede con soluzioni interne, trasformando – ove possibile – i rapporti di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, con frazioni orarie commisurate ad un efficace ed efficiente svolgimento delle mansioni lavoro.

4. Qualora vi fosse la necessità di giungere a ricollocazioni di personale in altri enti, il Parco deve far primario riferimento ai Comuni, alle Province e alle Comunità Montane appartenenti al proprio territorio protetto e all'area contigua.

Art. 13) Criteri generali per le politiche dell'orario di lavoro

1. Rispetto all'attuale organizzazione dell'orario di lavoro si propone una revisione della normative interne in relazione alla possibilità di favorire un'ulteriore forma di flessibilità nei confronti dei dipendenti a cui è stata riconosciuta la posizione organizzativa, i quali – impossibilitati a recuperare le eccedenze orarie – possano variare settimanalmente i loro rientri pomeridiani in stretta relazione a riunioni di organi, commissioni e all'attuazione di trasferte (solo se determinati da altri soggetti) che ricadano in fasce antimeridiane non ricomprese nel normale orario di lavoro.

Art. 14) Integrazione criteri per la progressione economica orizzontale

1. Oltre quanto stabilito all'art. 5, comma 2, del C.C.N.L. del 31 marzo 1999, nel presente articolo si stabiliscono criteri integrativi e di completamento per la progressione economica orizzontale di posizione, all'interno delle categorie del personale.

2. Il numero e l'assegnazione alle varie categorie e posizioni delle progressioni orizzontali sono stabiliti annualmente, senza superare la competenza della risorsa attribuita alla specifica voce di cui all'art. 17, comma 2, lettera b) del C.C.N.L. del 1° aprile 1999, in applicazione delle norme contenute nel presente C.C.D.I.

3. La valutazione delle prestazioni e dei risultati dei dipendenti, anche ai fini della progressione economica, si effettua ogni anno utilizzando la scheda di cui all'appendice C, che comprende i criteri indicati all'art. 5, comma 2 del C.C.N.L. del 31 marzo 1999, nonché quelli stabiliti dal presente C.C.D.I.

4. I trattamenti integrativi previsti al presente articolo vengono riconosciuti a vantaggio dei dipendenti che hanno realizzato – per la propria categoria e posizione – i migliori punteggi in base alla scheda di valutazione di cui all'appendice C. A parità di punteggio, prevalgono quei dipendenti con reddito familiare ISEE più basso. La graduatoria derivata dalle valutazioni annuali, di cui al presente articolo, stabilisce dunque l'accesso alle progressioni economiche orizzontali per il numero di posti e passaggi di posizione determinati per l'anno considerato.

5. La determinazione del numero annuale delle progressioni orizzontali tiene conto dei seguenti criteri:

- a) si confermano tutte le posizioni già incrementate e rimaste attive alla fine dell'ultimo anno, con gli eventuali adeguamenti contrattuali maturati;
- b) le nuove progressioni si attribuiscono sulla somma residua del fondo di cui all'art. 17, comma 2, lettera b) del C.C.N.L. del 1° aprile 1999, dopo l'applicazione della precedente lettera a);
- c) nel primo biennio hanno priorità di progressione le categorie superiori a decrescere, mentre nel secondo quelle inferiori a crescere, al fine di riequilibrare gli effetti premiali verso il basso del sistema di calcolo del C.C.D.I. 1999-2002;
- d) nel corso del quadriennio hanno priorità di progressione, all'interno di ogni categoria giuridica, le posizioni inferiori rispetto a quelle superiori, con lo scopo di ridurre le differenze economiche determinatesi con l'applicazione del precedente C.C.D.I.;
- e) in ogni anno, ciascuna categoria non può impegnare, per nuove progressioni, più del 15% della risorsa complessiva del fondo in parola;

Art. 15) Entità complessiva del trattamento accessorio

1. L'entità del trattamento accessorio, derivante dall'applicazione dei CC.CC.NN.L e del precedente C.C.D.I., ammonta a € 83.849,98, comprese le integrazioni di cui all'art. 5 del C.C.N.L. del 5 ottobre 2001, nel rispetto degli indicatori economico finanziari stabiliti nell'appendice D.

2. L'entità complessiva del trattamento accessorio di cui al precedente comma, a valere dal 2003 e fatti salvi eventuali e successivi miglioramenti contrattuali e ulteriori risorse aggiuntive, si articola nel modo che segue:

art. 14 C.C.N.L. 1/4/99 - lavoro straordinario	€	7.827,26
art. 15 C.C.N.L. 1/4/99 - altri istituti	€	76.022,72

	TOTALE	€ 83.849,98

Art. 16) Tempi, modalità e procedure di verifica dell'attuazione del C.C.D.I.

1. Le delegazioni di parte pubblica e sindacale verificano i tempi, le modalità e le procedure del presente C.C.D.I., attraverso incontri periodici sullo stato di attuazione. Le riunioni si tengono almeno una volta all'anno.

2. Entro il 30 giugno 2004, le delegazioni verificano il recepimento da parte dell'Ente degli accordi raggiunti per la parte normativa ed economica obbligatoria del C.C.D.I., valutando pure la traduzione in atti delle indicazioni ed indirizzi generali previsti nel presente contratto.

3. Entro il 30 settembre 2004, le delegazioni di cui sopra verificano l'applicazione delle norme riguardanti la progressione economica orizzontale.

4. Il mancato rispetto degli impegni sottoscritti nel presente C.C.D.I. – una volta verificato congiuntamente dalle delegazioni di parte pubblica e sindacale – conduce all'immediata ed automatica risoluzione dello stesso contratto.

5. Il presente C.C.D.I. è soggetto – a richiesta di una delle parti – alle procedure di revisione annuale del testo, in tutto o in parte, se l'istanza è formalizzata entro il 31 gennaio dell'anno di riferimento.

APPENDICE A

Scheda per la valutazione dei programmi, piani e progetti d'incentivazione

α) miglioramento servizi

<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	livello semplificazione procedimenti
maggiore	eguale	minore	non rilevabile	
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	tempi di disbrigo pratiche o procedimenti
maggiore	eguale	minore	non rilevabile	
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	apprezzamento da parte utenza
maggiore	eguale	minore	non rilevabile	

β) incremento produttività

<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	numero di pratiche e procedimenti svolti
maggiore	eguale	minore	non rilevabile	
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	numero azioni di interrelazione con altri Uffici dell'ente
maggiore	eguale	minore	non rilevabile	
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	numero azioni di interrelazione con altri Uffici di altri enti
maggiore	eguale	minore	non rilevabile	

Ogni situazione non modificata dal progetto o non rilevabile (per oggettiva impossibilità) corrisponde ad un punteggio eguale a zero.

Nel caso di azioni negative o, comunque, di peggioramento della situazione la valutazione numerica corrisponde a - 1.

Sulla base della scheda precedente, il nucleo interno assegnerà un proprio punteggio che diversifichi, su tre livelli di giudizio, le sole azioni positive nel miglioramento dei servizi e nell'incremento della produttività. In altri termini, nel caso di risultati rilevabili, viene così valutata la nuova situazione venutasi a determinare per effetto dei programmi d'incentivazione:

- p. 3 situazione sensibilmente migliorata e stabilizzabile, con le stesse modalità del programma attuato, attraverso progetti futuri o riorganizzazioni strutturali
- p. 2 situazione migliorata in termini accettabili, la cui stabilizzazione necessita però correttivi al programma attuato, sia nel caso di riproposizione, sia di sua integrazione organizzativa strutturale
- p. 1 situazione migliorata solo parzialmente per difetto di progettazione e/o di esecuzione operativa

In relazione ai precedenti due punti, il nucleo di valutazione computa dunque il punteggio finale assegnabile ad ogni programma, piano di lavoro o progetto. Sono valutabili come:

realizzati	=	punteggio finale ≥ 10
parzialmente realizzati	=	$10 > \text{punteggio finale} > 5$
non realizzati	=	punteggio finale ≤ 5

I programmi realizzati hanno diritto all'assegnazione del 100 % delle risorse finanziarie assegnate. Per i programmi parzialmente realizzati, il nucleo di valutazione propone al Direttore l'entità della decurtazione percentuale da adottare in fase di riconoscimento di questo trattamento accessorio.

Nel caso invece di un risultato complessivo negativo, non si procede alla liquidazione delle somme preventivate.

APPENDICE B

Criteria, valori e procedure per l'individuazione e la corresponsione dei compensi relativi alle finalità previste all'art. 17, comma 2, lettere e) f) nonché g) del C.C.N.L. del 1° aprile 1999

ATTIVITÀ SVOLTE IN CONDIZIONI PARTICOLARMENTE DISAGIATE

A norma dell'art. 17, comma 2, lettera e) si riconoscono soltanto quelle attività svolte da dipendenti appartenenti alle categorie B e C (la categoria A non è presa in considerazione per la mancanza di posti di tale livello nella dotazione organica dell'ente).

a) sopralluoghi e uscite dagli Uffici

Per quantificare l'entità della remunerazione di tale disagio si prendono a riferimento le seguenti diverse tipologie di attività dei dipendenti del Parco, a cui corrispondono differenti valutazioni di rischio:

- 1) servizio di personale di vigilanza, prevalentemente svolto sul territorio urbanizzato ed extraurbano, sia a piedi, sia con automezzi anche in condizioni di fuoristrada, in cui è prevista la frequentazione di cantieri di lavoro, costituiti pure da siti estrattivi;
- 2) servizio di personale tecnico, comprendente di norma sopralluoghi sul territorio urbanizzato ed extraurbano, sia a piedi, sia con automezzi anche in condizioni di fuoristrada, in cui è prevista la frequentazione di cantieri di lavoro, costituiti pure da siti estrattivi;
- 3) servizio di personale tecnico, comprendente di norma sopralluoghi sul territorio urbanizzato ed extraurbano, sia a piedi, sia con automezzi anche in condizioni di fuoristrada, in cui non è prevista l'abituale frequentazione di cantieri di lavoro;
- 4) servizio di personale amministrativo, comprendente talvolta uscite sul territorio urbanizzato ed extraurbano, sia a piedi, sia con automezzi, anche in condizioni di fuoristrada, in cui non è prevista la frequentazione di cantieri di lavoro;
- 5) servizio di personale amministrativo, comprendente talvolta uscite sul territorio urbanizzato, solo con automezzi, in cui non è prevista la frequentazione di cantieri di lavoro;

Partendo da una base forfetaria annua di € 258,22 (lordi), lo stesso valore viene moltiplicato per un "coefficiente generale di rischio", stimato per ognuna delle tipologie di attività sopra citate. In particolare, i "coefficienti generali" sono così attribuiti:

	<i>coeff.</i>		<i>coeff.</i>
tipologia 1)	1.0	tipologia 4)	0.5
tipologia 2)	1.0	tipologia 5)	0.1
tipologia 3)	0.7		

Ulteriore correzione al valore della remunerazione in parola viene ottenuto utilizzando un secondo coefficiente - il "coefficiente individuale effettivo" - che indica, per ogni dipendente, in base all'entità dei sopralluoghi e delle uscite effettuate, il reale disagio e rischio patito.

Raggruppando le quantità per fasce di valori, si ottiene il seguente quadro applicativo del “coefficiente individuale”:

n. di sopralluoghi ed uscite

	<i>coeff.</i>
alto	1.5
medio	1.0
basso	0.5

In sintesi, per quantificare il rischio/disagio di sopralluoghi ed uscite, si applica la seguente formula:
*coefficiente generale di rischio * coefficiente individuale effettivo * € 258,22*

b) servizio nei giorni di sabato

Ai dipendenti che effettuano servizio nei giorni di sabato si riconosce una cifra forfetaria lorda annuale di € 51,64 a compensazione del disagio subito.

ESERCIZIO DI COMPITI CHE COMPORTANO SPECIFICHE RESPONSABILITÀ

A norma dell’art. 17, comma 2, lettera f) si riconoscono soltanto quei compiti svolti da dipendenti appartenenti alle categorie B e C, nonché al personale della categoria D, che non risulti incaricato di funzioni dell’area delle posizioni organizzative:

A) relativamente al personale inquadrato nella categoria D, si attribuisce un’indennità accessoria, annua lorda, di importo variabile, espressa in € nel modo che segue:

D cat.	minimo	516,45	massimo	1032,91
---------------	--------	--------	---------	---------

Per individuare, all’interno dell’intervallo di valori sopra detto, la cifra dell’indennità da erogare ai singoli dipendenti della categoria indicata, si tiene conto dei seguenti criteri:

*livello di responsabilità
complessità delle competenze attribuite
specializzazione richiesta dai compiti affidati
responsabilità di procedimento ai sensi della L. n. 241/90*

La somma minima indicata per ogni q.f., può essere, al massimo, incrementata delle seguenti cifre in € per ciascun criterio sopra enunciato:

minimo indennità	516,45
1) livello responsabilità	103,30
2) complessità competenze	51,64
3) specializzazione richiesta	25,82
4) responsabilità procedimento	335,70

totale €	1.032,91

L’attribuzione degli incrementi economici per ogni criterio, sono così stabiliti:

1) - livello responsabilità

La cifra di € 103,30 viene attribuita a chi ha responsabilità di U.O.

2) - complessità competenze

Viene computata combinando, in egual misura, la valutazione della prevalente complessità degli atti e delle pratiche portate a termine, con il loro numero complessivo, secondo il seguente schema, che riporta, a fianco di ogni voce, la cifra riconosciuta in €:

2.1) - valutazione complessità prevalente degli atti:

<i>alta</i>	25,82
<i>media</i>	12,91
<i>bassa</i>	2,58

2.2) - numero di pratiche svolte:

<i>alto</i>	25,82
<i>medio</i>	12,91
<i>basso</i>	2,58

3) - specializzazione richiesta

Viene individuata in base ai subcriteri che di seguito si esplicitano; a fianco di ogni voce, la cifra riconosciuta in €:

3.1) - partecipazione a corsi, stage, ecc.
di aggiornamento, approfondimento
su temi inerenti alla propria attività lav.

12,91

3.2) - produzione di studi, relazioni, ecc.
di aggiornamento, approfondimento
su temi inerenti alla propria attività lav.

12,91

4) - responsabilità procedimento

Viene individuata in base ai subcriteri che di seguito si esplicitano; a fianco di ogni voce, la cifra riconosciuta in €:

4.1) - liquidazione spese	51,64
4.2) - responsabilità in gare, appalti, ecc.	67,13
4.3) - istruttoria pratiche tecniche	51,64
4.4) - relazione con il pubblico	10,32
4.5) - respons./coord. di altre UU.OO.	154,93

B) relativamente al personale inquadrato nelle categorie B e C, si attribuisce un'indennità accessoria, annua lorda, di importo variabile, da un minimo di € 258,22 ad un massimo di € 413,16 purché rientri nei casi sotto elencati. A fianco di ogni voce, viene indicato l'intervallo di cifre, minimo e massimo, di incremento rispetto al valore di base di € 258,22 in relazione alla complessità delle mansioni svolte:

	<i>minimo</i>	<i>massimo</i>
responsabile coordinamento gruppi lavoro	12,91	25,82
responsabilità coordinamento squadre operai	12,91	25,82
svolgimento mansioni plurime	51,64	103,29

INDENNITÀ DI TURNO, RISCHIO, REPERIBILITÀ, MANEGGIO VALORI, ORARIO NOTTURNO, FESTIVO E NOTT.-FEST.

I) indennità di turno, reperibilità, orario ordinario notturno, festivo e festivo notturno

Si rimanda alla normativa corrente e agli regolamentari interni in materia;

II) maneggio valori

- a) Si riconosce al Ragioniere-economo del Parco una remunerazione annua forfetaria di € 1.032,91 (lordi) per il rischio conseguente al maneggio di valori;
- b) L'indennità giornaliera del maneggio valori è riconosciuta a quelle uniche figure responsabili della gestione soprattutto periferica dei fondi economici e delle riscossioni conseguenti ad attività commerciale, pagamento di diritti di segreteria, diritti di copia, ecc. L'importo giornaliero di tale indennità è stabilito nelle seguenti misure, rispettando i limiti di cui all'art. 36, comma 1, del C.C.N.L. del 14 settembre 2000:
 - € 1,54 se il valore medio mensile dei valori maneggiati è maggiore di € 51,64;
 - € 1,03 se il valore medio di cui sopra è compreso tra € 25,82 e € 51,64;
 - € 0,51 se il valore medio di cui sopra è inferiore a € 25,82.

APPENDICE C

Scheda per la valutazione delle prestazioni e dei risultati dei dipendenti

Passaggi: B.3→B.4; C.1→C.2

Si considera il seguente elemento complessivo di sintesi valutativa:

alto medio-alto medio medio-basso basso non rilevabile

esperienza acquisita, risultati ottenuti e prestazioni rese con più elevato arricchimento professionale, anche conseguenti ad interventi formativi e di aggiornamento, collegati alle attività lavorative ed ai processi di riorganizzazione, all'impegno e alla qualità della prestazione individuale

Passaggi: B.4→B.5; C.2→C.3

Si considera il seguente elemento complessivo di sintesi valutativa:

alto medio-alto medio medio-basso basso non rilevabile

risultati ottenuti e prestazioni rese con più elevato arricchimento professionale, anche conseguenti ad interventi formativi e di aggiornamento, collegati alle attività lavorative ed ai processi di riorganizzazione, all'impegno e alla qualità della prestazione individuale

Passaggi: B.5→B.6; C.3→C.4; progressione interna alla categoria D

Si considerano i seguenti elementi di valutazione, in maniera disgiunta tra di loro:

valore rilevato/stimato

alto medio basso non rilevabile

impegno, qualità e precisione della prestazioni individuale complessiva

alto medio basso non rilevabile

arricchimento professionale palesato anche in conseguenza di interventi formativi e di aggiornamento

alto medio basso non rilevabile

capacità di adattamento operativo al contesto d'intervento, alle esigenze di flessibilità e alla gestione dei cambiamenti organizzativi

alto medio basso non rilevabile

orientamento all'utenza e alla collaborazione all'interno del proprio Ufficio e tra diversi Uffici

alto medio basso non rilevabile

capacità organizzativa e di proporre soluzioni innovative e di contribuire alla realizzazione di miglioramenti organizzativi e gestionali

Nel caso di quest'ultima valutazione disgiunta in più voci, l'attribuzione del punteggio finale è derivata dalla somma dei vari elementi di giudizio, attribuendo alla categoria "alto" il valore numerico 3, alla "medio" 2, alla "basso" 1 (con "non rilevabile" = 0).

APPENDICE D

Determinazione degli indicatori economico finanziari di cui all'art. 5 del C.C.N.L. di comparto del 5 ottobre 2001

Le parti convengono pure sulla necessità di allegare in appendice D quella parte di Contratto Collettivo Decentrato Integrativo, di livello aziendale e relativo alla determinazione degli indicatori economico-finanziari di cui all'art. 5 del C.C.N.L. di comparto del 5 ottobre 2001, non mancando di apportare minime modifiche tecniche ai valori degli indicatori, come stabiliti nel pre-accordo del 27 dicembre 2002;

Le parti, dopo aver premesso che:

- in attuazione di quanto previsto dall'art. 16, comma 1, del C.C.N.L. del 1° aprile 1999 e in base a quanto disposto dall'art. 5, comma 1 del C.C.N.L. del 5 ottobre 2001, gli enti del comparto "Regioni-autonomie locali" possono avvalersi della facoltà di integrare le risorse finanziarie destinate alla contrattazione collettiva decentrata integrativa, con oneri a carico dei rispettivi bilanci, qualora siano in possesso dei requisiti indicati dallo stesso comma del medesimo articolo;
- tra i requisiti richiesti si annovera (lettera "c") pure il possesso delle condizioni economico-finanziarie correlate agli specifici indicatori previsti dal comma 2 e di quelli eventuali previsti dal comma 5 dello stesso art. 5 sopra citato;
- il comma 2 dell'art. 5 in parola non specifica quali indicatori debbano applicarsi per gli Enti Parco regionali, rimandando tale adempimento alle Regioni, trattandosi nella fattispecie di enti ricompresi nella nozione di "enti pubblici non economici dipendenti dalle Regioni", secondo uno specifico parere espresso dall'ARAN, Servizio Contrattazione n. 3 (cfr. nota 0395 del 10 gennaio 2002, ns. prot. 213 del giorno 15);
- in sede di Regione Toscana, attraverso incontri di concertazione, l'Amministrazione regionale e le Organizzazioni sindacali hanno concluso l'accordo, in data 17 ottobre 2002, per dare esecuzione al comma 2 dell'art. 5 del C.C.N.L. del 5 ottobre 2001, la cui presa d'atto è avvenuta con decisione della Giunta Regionale n. 5 dell'11 novembre 2002;
- gli indicatori economico-finanziari degli Enti Parco regionali, scaturiti dall'accordo di cui sopra, sono riportati nell'allegato "A" al presente Contratto Collettivo Decentrato Integrativo;
- il comma 5 del medesimo art. 5 più volte citato, consente agli enti, in sede di contrattazione decentrata integrativa, di incrementare gli indicatori di cui al comma 2 e già definiti in sede regionale, con ulteriori indicatori idonei a consentire un adeguato apprezzamento dell'efficacia dell'attività istituzionale dell'ente;

concordano quanto segue:

Art. 1 – Indicatori economico-finanziari

1. Gli indicatori economico-finanziari determinati dalla Regione Toscana, in sede di concertazione, sono riportati nell'allegato "A" al presente accordo. L'Ente Parco, per l'applicazione della disciplina qui concertata, prende a riferimento i dati dei rispettivi conti consuntivi, formalmente approvati, relativi al biennio precedente l'esercizio interessato.

2. Gli indicatori economico-finanziari sono valutati:

- a) in termini statici, in riferimento a valori soglia o comunque ad intervalli di valori predeterminati;
 - b) in termini dinamici, come variazione dei valori medi dei singoli indicatori del medesimo biennio confrontati con i valori medi degli stessi indicatori del biennio ancora precedente.
3. I valori degli indicatori economico-finanziari (I_{e-f}), calcolati in termini statici, devono rispettare tutte le seguenti condizioni:
- a) equilibrio economico: $0,85 < I_{e-f} < 1,15$
 - b) incidenza spese del personale: $I_{e-f} < 0,60$
 - c) autonomia finanziaria propria: $I_{e-f} < 1.500$
4. I valori degli indicatori economico-finanziari (I_{e-f}), calcolati in termini dinamici, devono rispettare tutti i seguenti andamenti:
- a) equilibrio economico: variazione fino al 5% con variazione di $I_{e-f} < 0,05$, per i soli scostamenti di I_{e-f} in allontanamento dal valore unitario di equilibrio;
 - b) incidenza spese del personale: variazione fino al 15% con variazione di $I_{e-f} < 0,06$, per i soli scostamenti di I_{e-f} verso il valore limite calcolato in termini statici;
 - c) autonomia finanziaria propria: variazione fino al 200% con variazione di $I_{e-f} < 500$, per i soli scostamenti di I_{e-f} verso il valore limite calcolato in termini statici
5. Non sono individuati ulteriori indicatori ai sensi dell'art. 5, comma 5, del C.C.N.L. di comparto del 5 ottobre 2001.
6. Per l'esercizio finanziario 2003, il rispetto delle condizioni e degli andamenti indicati ai precedenti commi 3 e 4, sono verificati in sede di presentazione del conto consuntivo dell'anno 2002 e certificati dal Collegio dei Revisori dell'Ente Parco.

Art. 2 – Obiettivi annuali

1. La percentuale minima di raggiungimento degli obiettivi annuali del P.E.G. è stabilita nella misura del 75%, ai sensi dell'art. 5, comma 1, lett. d) del C.C.N.L. del 5 ottobre 2001, con il fine di consentire, in modo concorrente con altri requisiti, all'eventuale integrazione delle risorse finanziarie destinate alla contrattazione decentrata integrativa.

2. Non contribuiscono a determinare la percentuale prevista al precedente comma 1, gli obiettivi il cui mancato raggiungimento non sia imputabile al personale dell'Ente Parco.

Art. 3 – Determinazione delle risorse da destinare alla contrattazione

2. Per l'anno 2003, L'Ente Parco s'impegna a reperire risorse per dare compiuta attuazione alle progressioni orizzontali ancora possibili, recuperandole dall'area delle posizioni organizzative.

Art. 4 – Periodo di validità

1. La disciplina del presente accordo ha carattere sperimentale e si riferisce alla determinazione delle risorse integrative del fondo di cui all'art. 15 del C.C.N.L. del 1° aprile 1999, a partire dall'esercizio 2002.

2. Entro il 31 dicembre 2004, le parti verificheranno gli effettivi miglioramenti nella gestione dell'Ente Parco in conseguenza diretta o indiretta della disciplina del presente accordo, valutandone l'opportunità di disdirlo, ovvero rinnovarlo con eventuali modifiche.

ALLEGATO "A"

Indicatori economico-finanziari degli Enti Parco regionali in applicazione dell'art. 5 del C.C.N.L. del 5 ottobre 2001, come concertato in sede di Regione Toscana:

	Indicatore	formula
A	equilibrio economico	$\frac{\text{Spesa corrente} + \text{quota capitale rimborso mutui e prestiti}}{\text{Entrate correnti}}$
B	incidenza spese del personale	$\frac{\text{Spesa personale}}{\text{Entrate correnti}}$
C	autonomia finanziaria propria	$\frac{\text{Totale entrate}}{\text{Entrate derivanti dalla vendita di prodotti/servizi}}$

File: ccdi2003