



Ente Parco Regionale delle Alpi Apuane

**CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO AZIENDALE
PER IL QUADRIENNIO (2003-2006)
RELATIVO ALLE MATERIE INTRODOTTE
DAL C.C.N.L. DEL 22 GENNAIO 2004**

31 dicembre 2005

In data 31 dicembre 2005, alle ore 10.00, presso gli Uffici dell'Ente Parco a Seravezza (Lucca), la delegazione pubblica dell'Ente Parco Regionale delle Alpi Apuane, nelle persone di:

- Antonio Bartelletti, Direttore,

insieme alla delegazione di parte sindacale (R.S.U. e OO.SS), nelle persone di:

- Paolo Amorfini
- Giovanni Andrea Bertola
- Anna Spazzafumo
- Giovanni Speroni

Visto l'art. 5, comma 1, del C.C.N.L. di comparto del 1° aprile 1999, così come modificato dall'art. 4, comma 1, del C.C.N.L. del 22 gennaio 2004;

Dato atto che la presente negoziazione di modifica ed integrazione del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo del 27 dicembre 2003 avviene sulle materie introdotte dal C.C.N.L. di comparto del 22 gennaio 2004, tenendo conto anche dei nuovi esiti organizzativi determinatisi con la deliberazione del Consiglio Regionale della Toscana, n. 35 del 17 febbraio 2005, concernente l'approvazione della prima dotazione organica dell'Ente Parco Regionale delle Alpi Apuane;

Visti i contenuti salienti dello specifico parere legale, acquisito il 18 ottobre 2005 al prot. n. 4803, secondo il quale sussistono:

- a) *“tutti i presupposti per qualificare l'Ente Parco come ente dotato di dirigenza”, per cui “il finanziamento delle retribuzioni spettanti ai titolari delle posizioni organizzative deve avvenire attraverso un apposito fondo che l'Ente deve istituire attingendo dalla cd. ‘risorse decentrate’ previste dall'art. 31 del C.C.N.L. del 22.01.2004”;*
- b) *“i presupposti necessari affinché l'Amministrazione, nelle sedi opportune, possa motivare e giustificare un incremento, con i fondi di bilancio disponibili sia delle risorse decentrate stabili, sia di quelle variabili, in applicazione dell'art. 15, comma 5 del C.C.N.L. del 1.4.1999”, potendo così far fronte anche all'ingresso dell'area delle posizioni organizzative tra gli istituti oggetto di concertazione/contrattazione decentrata;*

Fatte proprie le considerazioni del parere legale sopra richiamato, che ha ben valutato la situazione del tutto particolare dell'Ente Parco, *“frutto di un percorso di trasformazione durato anni, che ha condotto ad una completa revisione della struttura dell'Ente, all'adozione della prima pianta organica ed alla conseguente riorganizzazione degli uffici e dei servizi, finalizzata anche all'incremento delle attività”*, anche in conseguenza di un nuovo e radicale provvedimento istitutivo attraverso la L.R. 11 agosto 1997, n. 65 e succ. mod. ed integr.;

Dato atto che, nel corso del 2005, sono stati posti in essere nuovi servizi e processi di riorganizzazione finalizzati a quelli esistenti, correlati sia all'aumento delle prestazioni del personale in servizio, sia all'incremento della dotazione organica, in ragione del fondamentale atto organizzativo sopra detto, nonché della copertura con contratti a termine di nuovi posti in organico e a seguito della determinazione dirigenziale del Direttore n. 41 del 30 giugno 2005, che ha stabilito una nuova disciplina degli orari con un significativo potenziamento dei servizi rivolti all'utenza;

Vista la Relazione tecnico-finanziaria del Responsabile dell'U.O. “Affari contabili” del 15 dicembre 2005, in cui è espresso il parere di sostenibilità, per il bilancio dell'Ente Parco, riguardo all'applicazione degli istituti contrattuali previsti dall'ipotesi di C.C.D.I. siglata il 14 dicembre u.s.;

Vista la deliberazione della Giunta esecutiva n. 10 del 21 dicembre 2005, che approva l'ipotesi di accordo di C.C.D.I., siglata il 14 dicembre u.s., ed autorizza il presidente della delegazione trattante di parte pubblica a sottoscrivere lo stesso accordo, non appena acquisito il prescritto parere del Collegio dei Revisori;

Visto il verbale del Collegio dei Revisori, n. 4 del 30 dicembre 2005, in cui è contenuto il parere favorevole in ordine alla compatibilità finanziaria del presente C.C.D.I.;

Tutto ciò premesso e considerato,

Le PARTI intervenute 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, relativo alle materie introdotte con il C.C.N.L. del 22 gennaio 2004, concordando quanto segue:

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

1. Il testo dell'art. 1 del C.C.D.I. del 27 dicembre 2003 è sostituito dal seguente:

“1. Le risorse finanziarie destinate alla incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività – da ora in poi dette “*risorse decentrate*” – sono definite, in prima applicazione, nell'appendice D al presente C.C.D.I., con la distinzione in “*stabili*” e “*variabili*” ai sensi degli artt. 31 e 32 del C.C.N.L. del 22 gennaio 2004.

2. Le *risorse decentrate stabili* hanno carattere di certezza, stabilità e continuità, il cui unico importo totale – esplicitato nell'appendice D – resta confermato, con le stesse caratteristiche, per i prossimi anni, benché suscettibile di incrementi solo ad opera di specifiche disposizioni di legge e di norme di contratti nazionali.

3. L'importo delle *risorse decentrate stabili* contribuisce al finanziamento dei seguenti istituti, secondo l'ordine fino alla competenza di ognuno, la cui prima quantificazione è stabilita nell'appendice E del presente C.C.D.I. aziendale:

- a) indennità di comparto *p.p.* (art. 33 del C.C.N.L. del 22 gennaio 2004);
- b) fondo per le progressioni orizzontali (art. 17, comma 2, lett. b, del C.C.N.L. del 1° aprile 1999);
- c) lavoro straordinario (art. 14, comma 4, del C.C.N.L., del 1° aprile 1999);
- d) eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità delle categorie B, C e D, nelle condizioni stabilite dalla vigente normativa (art. 17, comma 2, lett. f, del C.C.N.L. del 1° aprile 1999);
- e) fondo per la retribuzione di posizione e di risultato (art. 17, comma 2, lett. c, del C.C.N.L. del 1° aprile 1999).

4. Gli importi delle *risorse decentrate stabili* – ancora eventualmente disponibili dopo l'assegnazione delle somme di cui al comma 3 – sono prioritariamente utilizzati, secondo l'ordine, per:

- a) il finanziamento di altri istituti con carattere di stabilità;
- b) l'integrazione degli istituti di cui al precedente comma;
- c) l'integrazione della quota delle *risorse decentrate variabili*.

5. Le *risorse decentrate variabili* sono integrate annualmente con importi aventi caratteristiche di eventualità e di variabilità, la cui somma iniziale – indicata nell'appendice D – vale esclusivamente per l'anno di prima applicazione del presente C.C.D.I.

6. La definizione annuale delle *risorse decentrate variabili* è rimessa alla contrattazione decentrata di livello aziendale, da concludersi entro il mese di novembre dell'anno precedente all'esercizio di riferimento.

7. L'importo determinato annualmente delle *risorse decentrate variabili* contribuisce al finanziamento dei seguenti istituti, secondo l'ordine fino alla competenza di ognuno, la cui prima distribuzione è indicata nell'appendice E del presente C.C.D.I. aziendale:

- a) incentivi alla produttività e al miglioramento dei servizi (art. 17, comma 2, lett. a, del C.C.N.L., del 1° aprile 1999);
- b) esercizio di attività svolte in condizioni particolarmente disagiate da parte del personale delle categorie B e C (art. 17, comma 2, lett. e, del C.C.N.L. del 1° aprile 1999);
- c) indennità di turno, rischio, reperibilità, maneggio valori, orario notturno, festivo e notturno-festivo (art. 17, comma 2, lett. d, del C.C.N.L., del 1° aprile 1999).

8. L'eventuale incentivo a specifiche attività e prestazioni correlate alla utilizzazione di risorse, che specifiche disposizioni di legge vi hanno destinato, costituiscono un fondo distinto all'interno delle *risorse decentrate variabili* (art. 15, comma 1, lett. k e art. 17, comma 2, lett. e, del C.C.N.L. del 1° aprile 1999).”

Art. 2) Criteri generali delle metodologie di valutazione

1. All'art. 3 del C.C.D.I. del 27 dicembre 2003 viene aggiunto il seguente comma 4:

“4. La scheda di cui all'appendice C è utilizzata anche per la valutazione periodica del personale e non solo per gli effetti delle progressioni orizzontali”.

Art. 3) Criteri, valori e procedure per l'individuazione e la corresponsione dei compensi relativi alle finalità previste all'art. 17, comma 2, lettere c), d), e), f) del C.C.N.L. del 1° aprile 1999

1. Il testo dell'art. 5 del C.C.D.I. del 27 dicembre 2003 è sostituito dal seguente:

“1. Possono godere del trattamento economico accessorio, previsto per l'area delle posizioni organizzative, dipendenti (compresi nei ruoli dell'Ente) che svolgono funzioni dirigenziali particolarmente complesse e in posizione eminente nella struttura organizzativa del Parco, caratterizzando la loro attività professionale da un elevato grado di autonomia gestionale ed organizzativa.

2. Sono indicate le seguenti tre diverse tipologie di posizioni organizzative meritevoli di trattamento economico accessorio:

- I. Responsabile degli Uffici tecnici, con funzioni vicarie del Direttore;
- II. Coordinatori di Settore;
- III. Responsabili di U.O.C., che svolgono funzioni di direzione di *Uffici* di particolare complessità e caratterizzati da elevato grado di autonomia gestionale e organizzativa.

3. I conferimenti degli incarichi dell'area delle posizioni organizzative e i valori delle retribuzioni di posizione sono stabiliti dal Direttore, secondo criteri generali di valutazione delle responsabilità e graduazione delle funzioni, che devono essere definiti in sede di concertazione. L'importo – al netto degli oneri riflessi – è comunque da individuarsi in base alle tipologie di cui al comma 2, all'interno delle fasce di retribuzione sotto indicate:

- a) per la tipologia “I”, fino all’importo massimo di € 12.911,42 annui lordi per 13 mensilità;
- b) per la tipologia “II”, fino all’importo massimo di € 10.000,00 annui lordi per 13 mensilità;
- c) per la tipologia “III”, fino all’importo massimo di € 7.000,00 annui lordi per 13 mensilità.

4. La retribuzione di risultato è stabilita dal Direttore – relativamente alla complessità degli obiettivi da conseguire nell’anno di riferimento – previa verifica da parte del Nucleo di valutazione, del raggiungimento o meno degli obiettivi fissati in sede di approvazione del Piano Esecutivo di Gestione o dello Schema di P.E.G.

5. L’individuazione delle risorse da assegnare, caso per caso, ai dipendenti di categoria D, che beneficiano di posizioni organizzative, non può essere disgiunta da una considerazione complessiva sulla presenza nella stessa U.O. di altro personale a cui sono state assegnate risorse per l’esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità, secondo i nuovi importi di cui all’art. 36, comma 1, del C.C.N.L. del 22 gennaio 2004, al fine di una valutazione equilibrata dell’effettiva distribuzione delle responsabilità nel medesimo *Ufficio*.

6. In appendice B sono riportati i criteri per compensare attività svolte in condizioni particolarmente disagiate, per l’esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità, nonché per il pagamento delle indennità di turno, rischio, reperibilità, maneggio valori, orario notturno, festivo e notturno-festivo.

7. I criteri riportati in appendice B e relativi ai compiti che comportano specifiche responsabilità, si applicano nei confronti di dipendenti (delle categorie B e C, nonché D se mancante di funzioni dell’area delle posizioni organizzative) le cui responsabilità da incentivare sono state specificamente riconosciute in sede di concertazione.”

Art. 4) Criteri generali per le politiche dell’orario di lavoro

1. Il testo dell’art. 13 del C.C.D.I. del 27 dicembre 2003 è sostituito dal seguente:

“1. L’orario di lavoro è verificato annualmente in sede di concertazione, soprattutto per favorire ulteriori livelli di flessibilità.”

Art. 5) Integrazione criteri per la progressione economica orizzontale

1. All’art. 14, comma 5, del C.C.D.I. del 27 dicembre 2003 viene aggiunta la seguente lettera f):

“f) in prima applicazione del presente C.C.D.I., hanno priorità assoluta di nuova progressione gli sviluppi residui, già prefigurati nel precedente contratto (e non realizzati per errata previsione di spesa) delle categorie/posizioni D.1 e D.2.”

Art. 6) Norme transitorie

1. Il testo dell’art. 15 del C.C.D.I. del 27 dicembre 2003 è sostituito dal seguente:

“1. Per la definizione delle risorse finanziarie destinate alla incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività, relative al solo esercizio 2004, si applica ancora per l’ultima volta la disciplina dell’art. 5 del C.C.N.L. del 5 ottobre 2001, poiché l’Ente

ha sottoscritto il proprio C.C.D.I. in data 27 dicembre 2003, antecedente alla stipula del C.C.N.L. del 22 gennaio 2004, disapplicatore della stessa norma.

2. Gli istituti del “trattamento accessorio” *s.l.* del 2004, non ancor attribuiti alla data di sottoscrizione del presente contratto, si adeguano alle norme qui stabilite. È fatta salva, per lo stesso esercizio, la disciplina pregressa dell’area delle posizioni organizzative, anche per gli importi specifici delle retribuzioni di posizione e di risultato.

3. Le retribuzioni di posizione dell’area delle posizioni organizzative per il solo anno 2005 sono erogate negli stessi importi del 2004 per quei dipendenti che ne hanno beneficiato nel medesimo esercizio, purché abbiano conservato, nel successivo anno, lo stesso ruolo. Altri dipendenti che, nel corso del 2005 (a seguito di entrata in vigore della nuova dotazione organica e struttura organizzativa), hanno visto attribuirsi funzioni inquadrabili nelle tipologie di cui all’art. 5, comma 3, del presente contratto, hanno facoltà di richiedere ed ottenere una retribuzione di posizione forfetariamente definita in € 5.164,56 per tredici mensilità.

4. Ai dipendenti che non beneficiano della nuova disciplina di cui all’art. 36, comma 1, del C.C.N.L. del 22 gennaio 2004 – che modifica l’art. 17, comma 2, lett. f) del C.C.N.L. del 1° aprile 1999 – è attribuito un compenso per l’esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità, di pari misura a quello determinato per il 2004.

5. I programmi, i piani di lavoro e i progetti-obiettivo approvati nel 2003 e regolarmente portati a termine, che non hanno trovato soddisfazione economica dall’applicazione del C.C.D.I. aziendale del 27 dicembre 2003 (causa errori di previsione nella distribuzione delle risorse), hanno priorità di liquidazione sugli importi destinati con l’art. 17, comma 2, lettera a) del C.C.N.L. del 1° aprile 1999, a partire dal corrente esercizio.”

Art. 7) Tempi, modalità e procedure di verifica dell’attuazione del C.C.D.I.

1. Il testo dell’art. 16 del C.C.D.I. del 27 dicembre 2003 è sostituito dal seguente:

“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 2006, 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 2006, 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 marzo dell’anno di riferimento.”

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

Il testo dell'appendice B del C.C.D.I. del 27 dicembre 2003 è sostituito dal seguente:

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

A questa voce specifica viene complessivamente attribuita una somma pari all'85% dell'importo totale destinato alle attività svolte in condizioni particolarmente disagiate.

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 individuale (ottenuta dividendo l'importo totale della voce specifica per il numero di dipendenti che ne beneficiano), 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:

$$\text{coefficiente generale di rischio} * \text{coefficiente individuale effettivo} * \text{base forfetaria individuale}$$

Nel caso di differenza tra la somma dei vari importi dovuti ai dipendenti, a seguito dell’applicazione della formula di cui sopra, rispetto alla cifra destinata per la voce specifica di tale istituto, si opera una distribuzione finale della stessa differenza, sia per eccesso sia per difetto, in modo proporzionale tra tutti i soggetti beneficiari.

b) servizio nei giorni di sabato

A questa voce specifica viene complessivamente attribuita una somma pari al 15% dell’importo totale destinato alle attività svolte in condizioni particolarmente disagiate

Ai dipendenti che si trovano in questa condizione, viene riconosciuta una cifra lorda, a compensazione del disagio subito, ottenuta dividendo l’importo totale di questa specifica voce per il numero di dipendenti che effettuano il servizio nei giorni di sabato.

ESERCIZIO DI COMPITI CHE COMPORTANO SPECIFICHE RESPONSABILITÀ

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

Relativamente al personale inquadrato nella categoria D (con la specificazione detta) e a quello di categoria B e C (una volta selezionati in base all’art. 5, comma 7 del presente C.C.D.I.), è attribuibile un’indennità accessoria, annua lorda, di importo variabile, espressa in €, da definirsi nel rispetto dei limiti di cui all’art. 36, comma 1 del C.C.N.L. del 22 gennaio 2004:

I dipendenti – a cui sono stati riconosciuti compiti che comportano specifiche responsabilità – hanno diritto ad un minimo di retribuzione annuale lorda, differente per categoria di appartenenza, secondo la tabella che segue:

Categoria D	1.500 €
Categoria C	1.200 €
Categoria B	1.000 €

Una volta attribuito, ai dipendenti di cui sopra, l’importo minimo di retribuzione annuale lorda prima detta, la cifra ancora eventualmente disponibile viene suddivisa percentualmente tra i due gruppi di categorie:

Categoria D	60%
Categoria B e C	40%

per ulteriori assegnazioni ai dipendenti secondo le norme sotto specificate.

a) categoria D

L'importo assegnato alla categoria D viene ridistribuito tra i dipendenti della medesima categoria, non appartenenti all'area delle posizioni organizzative, tenendo conto dei seguenti criteri, nella misura percentuale indicata:

1) livello responsabilità	50%
2) complessità competenze attribuite	20%
3) specializzazione richiesta dai compiti affidati	10%
4) responsabilità procedimento L. n. 241/90	20%

totale	100%

L'attribuzione degli incrementi economici per ogni criterio, è così stabilita:

1) - livello responsabilità

Il 50% dell'importo assegnato alla categoria D, viene suddiviso tra i dipendenti con responsabilità di U.O. e senza attribuzioni di posizione organizzativa, fino all'eventuale limite massimo di cui all'art. 36, comma 1 del C.C.N.L. del 22 gennaio 2004.

Nell'eventualità del raggiungimento di tale limite, i dipendenti interessati non partecipano all'attribuzione degli incrementi economici dei successivi criteri.

Nell'eventualità che residuassero importi non distribuibili per l'effetto del limite sopra ricordato, gli stessi sono automaticamente attribuiti al criterio "responsabilità procedimento".

2) - complessità competenze

Il 20% dell'importo assegnato alla categoria D, viene distribuito tra i dipendenti beneficiari attraverso la valutazione della complessità degli atti e del numero di pratiche portate a termine, in base alla seguente ponderazione percentuale:

2.1) - valutazione complessità prevalente degli atti:

<i>alta</i>	1,2%
<i>media</i>	0,6%
<i>bassa</i>	0,2%

2.2) - numero di pratiche svolte:

<i>alto</i>	1,2%
<i>medio</i>	0,6%
<i>basso</i>	0,2%

Nel caso di differenza tra la somma dei vari importi dovuti ai dipendenti, a seguito dell'applicazione delle percentuali di cui sopra, rispetto alla cifra destinata per la voce specifica di tale istituto, si opera una distribuzione finale della stessa differenza, sia per eccesso sia per difetto, in modo proporzionale tra tutti i soggetti beneficiari.

3) - specializzazione richiesta

Il 10% dell'importo assegnato alla categoria D, viene distribuito tra i dipendenti beneficiari attraverso la valutazione dell'attività di formazione e di produzione scientifica, in base alla seguente ponderazione percentuale:

3.1) - partecipazione a corsi, stage, ecc.
di aggiornamento, approfondimento
su temi inerenti alla propria attività lav. 0,6%

3.2) - produzione di studi, relazioni, ecc.
di aggiornamento, approfondimento
su temi inerenti alla propria attività lav. 0,6%

Nel caso di differenza tra la somma dei vari importi dovuti ai dipendenti, a seguito dell'applicazione delle percentuali di cui sopra, rispetto alla cifra destinata per la voce specifica di tale istituto, si opera una distribuzione finale della stessa differenza, sia per eccesso sia per difetto, in modo proporzionale tra tutti i soggetti beneficiari.

4) - responsabilità procedimento

Il 20% dell'importo assegnato alla categoria D, (oltre quanto eventualmente residuo dalla voce "livello responsabilità"), viene distribuito tra i dipendenti beneficiari attraverso la valutazione del livello di responsabilità nei procedimenti amministrativi, in base alla seguente ponderazione percentuale:

4.1) - liquidazione spese	0,6%
4.2) - responsabilità in gare, appalti, ecc.	0,8%
4.3) - istruttoria pratiche tecniche	0,6%
4.4) - relazione con il pubblico	0,2%
4.5) - respons./coord. di altre UU.OO.	1,0%

Nel caso di differenza tra la somma dei vari importi dovuti ai dipendenti, a seguito dell'applicazione delle percentuali di cui sopra, rispetto alla cifra destinata per la voce specifica di tale istituto, si opera una distribuzione finale della stessa differenza, sia per eccesso sia per difetto, in modo proporzionale tra tutti i soggetti beneficiari.

b) categoria B e C

L'importo assegnato alle categorie B e C viene ridistribuito tra i dipendenti delle medesime categorie, tenendo conto dei seguenti criteri, nella misura percentuale indicata:

1) responsabile coordinamento gruppi di lavoro	30%
2) svolgimento mansioni plurime	70%

totale	100%

Le somme corrispondenti alle diverse percentuali di cui sopra, vengono, voce per voce, suddivise equamente tra i dipendenti beneficiari, dopo aver verificato, caso per caso, l'effettivo svolgimento di mansioni e l'effettiva attribuzione di responsabilità indicate.

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 atti 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

Nel testo dell'appendice C del C.C.D.I. del 27 dicembre 2003 vanno inseriti le nuove posizioni organizzative e o criteri valutativi previsti dall'art. 35 del C.C.N.L. del 22 gennaio 2004

APPENDICE D

Risorse decentrate		€	L.
STABILI - art. 31, comma 1, CCNL 22 gennaio 2004			
art. 14, comma 4, CCNL 01/04/99	lavoro straordinario	8.528,88	16.514.214
art. 15, comma 1, lett. a), CCNL 01/04/99	trattamento accessorio base	19.657,03	38.061.317
art. 15, comma 1, lett. b), CCNL 01/04/99	risorse aggiuntive trattamento accessorio	0,00	0
art. 15, comma 1, lett. c), CCNL 01/04/99	risparmi gestione trattamento accessorio	0,00	0
art. 15, comma 1, lett. f), CCNL 01/04/99	risparmi riassorbimento incrementi retributivi non in contratti	0,00	0
art. 15, comma 1, lett. g), CCNL 01/04/99	risorse già destinate al livello economico differenziato	2.430,17	4.705.465
art. 15, comma 1, lett. h), CCNL 01/04/99	risorse già destinate all'indennità di direzione o di staff minori oneri derivanti da riduzione posti qualifica dirigenziale	4.166,33	8.067.140
art. 15, comma 1, lett. i), CCNL 01/04/99		0,00	0
art. 15, comma 1, lett. j), CCNL 01/04/99	importo 0,52% sul monte salari anno 1997	2.441,21	4.726.842
art. 15, comma 1, lett. l), CCNL 01/04/99	somme trattamento accessorio personale trasferito	0,00	0
art. 15, comma 5), CCNL 01/04/99	effetti incremento dotazioni organiche	139.711,31	270.518.818
art. 4, comma 1, CCNL 05/10/01	importo 1,1% sul monte salari anno 1999	5.917,52	11.457.916
art. 4, comma 2, CCNL 05/10/01	integrazione retribuzione annua anzianità, ecc., personale cessato	0,00	0
art. 32, comma 1, CCNL 22/01/04	importo 0,62% sul monte salari anno 2001	4.270,10	8.268.067
art. 32, comma 7, CCNL 22/01/04	finanziamento disciplina alte professionalità (posizioni organizzative)	1.377,45	2.667.119
Totale risorse stabili		188.500,00	364.986.899
VARIABILI - art. 31, comma 2, C.C.N.L. 22 gennaio 2004			
art. 15, comma 1, lett. d), CCNL 01/04/99	somme derivanti da contratti e accordi con enti e privati economie conseguenti trasformazione posti full in part time	0,00	0
art. 15, comma 1, lett. e), CCNL 01/04/99	risorse finalizzate per legge incentivazione prestazioni personale	0,00	0
art. 15, comma 1, lett. k), CCNL 01/04/99		0,00	0
art. 15, comma 1, lett. m), CCNL 01/04/99	risparmi derivanti dal lavoro straordinario	2.881,01	5.578.413
art. 15, comma 1, lett. n), CCNL 01/04/99	riservato alle Camere di Commercio	0,00	0
art. 15, commi 2 e 4, CCNL 01/04/99	importo 1,2% sul monte salari anno 1997	5.935,07	11.491.898
art. 15, comma 5, CCNL 01/04/99	attivazione nuovi servizi o processi di riorganizzazione	17.240,29	33.381.856
art. 54, CCNL 14/09/00	quota parte rimborso spese per notificazioni amministrazione finanziaria	0,00	0
art. 32, comma 6, CCNL 22/01/04	importo 0,50% sul monte salari anno 2001	3.443,63	6.667.797
Totale risorse variabili		29.500,00	57.119.965
Totale risorse decentrate		218.000,00	422.106.864

APPENDICE E

Risorse per il trattamento accessorio		€	L.
STABILI - art. 31, comma 1, CCNL 22 gennaio 2004			
art. 33, CCNL 22/01/04	indennità di comparto	14.500,00	28.075.915
art. 17, comma 2, lett. b), CCNL 01/04/99	fondo progressioni orizzontali	60.000,00	116.176.200
art. 14, comma 4, CCNL 01/04/99	lavoro straordinario	8.000,00	15.490.160
art. 17, comma 2, lett. c), CCNL 01/04/99	fondo retribuzione di posizione e di risultato	79.000,00	152.965.330
art. 17, comma 2, lett. f), CCNL 01/04/99	compiti di specifica responsabilità	27.000,00	52.279.290
Totale risorse stabili		188.500,00	364.986.895
VARIABILI - art. 31, comma 2, C.C.N.L. 22 gennaio 2004			
art. 17, comma 2, lett. a), CCNL 01/04/99	compensi diretti ad incentivare produttività e miglioramento dei servizi	15.000,00	29.044.050
art. 17, comma 2, lett. d), CCNL 01/04/99	indennità di turno, rischio, reperibilità, maneggio valori, ecc.	12.500,00	24.203.375
art. 17, comma 2, lett. e), CCNL 01/04/99	compensi per attività svolte in condizioni particolarmente disagiate	2.000,00	3.872.540
art. 17, comma 2, lett. g), CCNL 01/04/99	incentivare specifiche attività e prestazioni di cui all'art. 15, c. 1, lett. k)	0,00	0
Totale risorse variabili		29.500,00	57.119.965
Totale risorse decentrate		218.000,00	422.106.860