



Ente Parco Regionale delle Alpi Apuane

**CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO
2019-2021
DISTRIBUZIONE DELLE RISORSE DECENTRATE,
STABILI E VARIABILI, PER IL PERSONALE NON DIRIGENTE
2018-2020**

22 dicembre 2020

In data 22 dicembre 2020, in modalità telemantica,

sono intervenute sia la delegazione datoriale del Parco Regionale delle Alpi Apuane, sia la delegazione sindacale (R.S.U. e rappresentanti territoriali intervenuti delle OO.SS. di categoria firmatarie del C.C.N.L. di riferimento), nelle persone indicate tra i firmatari del presente atto, in calce alla presente pagina;

Visto il C.C.N.L. “Funzioni locali” del 21 maggio 2018, con particolare riferimento agli artt. 7 e 8;

Preso atto dell’intesa raggiunta nel corso della riunione del 10 dicembre 2020 in sede di delegazione trattante;

Visto il parere positivo espresso dal Collegio unico Regionale dei Revisori dei conti degli Enti Parco, nella seduta del 16 dicembre 2020, con Verbale n. 9/b;

Vista la Deliberazione del Consiglio direttivo n. 32 del 17 dicembre 2020 con la quale si è autorizzata la delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione,

Tutto ciò premesso e considerato,

**le PARTI intervenute sottoscrivono il seguente CCDI,
per il personale non dirigente dell’Ente Parco, la cui parte normativa si riferisce al triennio 2019-2021,
mentre la parte economica è relativa alla distribuzione delle risorse decentrate, stabili e variabili,
per il triennio 2018-2020**

nome e cognome	in rappresentanza di	firma
BARTELLETTI ANTONIO	PARCO ALPI APUANE	
AMORFINI PAOLO	RSU	
SPERONI GIOVANNI	RSU	
VIVIANI FABIO	RSU	

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO 2019-2021

art. 1) Quadro normativo e contrattuale

1. Il presente Contratto Collettivo Decentrato Integrativo (CCDI) si inserisce nel contesto normativo e contrattuale vigente e va interpretato in modo coordinato, prendendo a riferimento prioritario i principi fondamentali, nonché le disposizioni imperative recate dalle norme di legge, dall'autonomia regolamentare riconosciuta all'Ente, dalle clausole contenute nei vigenti CCNL, nella misura in cui risultano compatibili e/o richiamati dalle fonti legislative o regolamentari.

2. La contrattazione collettiva integrativa:

- è rivolta ad assicurare adeguati livelli di efficienza e produttività, incoraggiando l'impegno e la qualità della prestazione organizzativa o performance;
- si svolge sulle materie, con i vincoli e nei limiti stabiliti dalla contrattazione collettiva nazionale.

art. 2) Oggetto, ambito di applicazione e durata del contratto

1. Il presente CCDI costituisce adeguamento al disposto del CCNL "Funzioni locali" del 21 maggio 2018 (da ora in poi "CCNL 2018"), al fine di disciplinare gli istituti e le materie che le norme di legge e la contrattazione collettiva nazionale demandano a tale strumento di accordo.

2. Il presente CCDI si applica a tutto il personale dipendente del Parco Regionale delle Alpi Apuane, senza funzioni dirigenziali. Sono dunque destinatari del CCDI tutti i dipendenti del "comparto" in servizio presso l'Ente, a tempo indeterminato e determinato, pieno o parziale ivi compreso il personale comandato o distaccato, salvo diversi accordi tra le amministrazioni interessate.

3. Il presente CCDI ha validità per il triennio 2019-2021, fatte salve eventuali e successive modifiche ed integrazioni derivanti dalla volontà delle parti.

4. Il presente CCDI conserva la sua efficacia fino alla stipula del successivo accordo decentrato, ad eccezione di quelle parti contrastanti con successive norme di legge o di contrattazione nazionale.

5. Le risorse economiche destinate alla contrattazione decentrata integrativa sono costituite annualmente e la destinazione è stabilita in sede di contrattazione collettiva decentrata integrativa. In caso di mancata definizione della nuova intesa di ripartizione del fondo, si continua ad applicare, ove possibile, la ripartizione dell'anno precedente. Nel caso in cui non sia possibile si erogano esclusivamente le indennità disciplinate interamente dal CCNL, ferma restando l'applicazione della disposizione dell'art. 68, comma 1 del CCNL 2018, per cui le risorse di parte stabile non utilizzate nell'anno vengono utilizzate negli anni successivi, nel rispetto delle disposizioni in materia contabile.

6. Dopo i primi articoli di caratteri generale ed introduttivo, i successivi articoli del presente CCDI seguono l'ordine degli argomenti oggetto della contrattazione decentrata, così come previsti dall'art. 7, comma 4 del CCNL 2018.

Art. 3) Costituzione e criteri di utilizzo del fondo

1. Il fondo delle risorse economiche destinate alla contrattazione decentrata integrativa, determinate secondo la previsione contenuta nell'art. 67 del CCNL 21 maggio 2018, nonché nel rispetto delle disposizioni legislative in materia, viene costituito annualmente in coerenza con i vincoli di bilancio e con gli strumenti di programmazione economica e finanziaria ed è suddiviso in risorse stabili e risorse variabili.

2. La costituzione del fondo, formalizzata in apposito prospetto comprensivo dei valori economici di tutte le voci contemplate, è comunicata alla rappresentanze sindacali dal Responsabile dei Servizi finanziari dell'Ente.

3. L'utilizzo delle risorse disponibili deve essere funzionale al conseguimento dei programmi ed obiettivi generali fissati dagli organi di governo dell'Ente Parco.

4. La parte stabile del fondo è destinata a finanziare in via prioritaria gli istituti economici individuati dall'art. 67, comma 1 del CCNL 2018. Una volta assegnata la quota riferita all'Indennità di comparto, spettano alle Progressioni economiche almeno il 60% della consistenza residua della parte stabile e comunque una risorsa sufficiente a finanziare le progressioni vigenti.

5. Le risorse stabili – non utilizzate nell'anno di riferimento per finanziare gli istituti previsti dalla contrattazione nazionale ed integrativa – possono incrementare, per lo stesso anno, la quota destinata all'incentivo di merito e produttività.

6. Le parti concordano che il fondo destinato alle prestazioni di lavoro straordinario deve essere progressivamente ridotto. Le somme non spese del fondo riferito alle prestazioni di lavoro straordinario, sono destinate alle risorse decentrate variabili per l'esercizio successivo, nel rispetto delle disposizioni in materia contabile.

Art. 4) Criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa

1. Le risorse decentrate sono impiegate secondo i vincoli di destinazione stabiliti dalla contrattazione nazionale ed integrativa.

1. Gli importi calcolati annualmente e disponibili nel "fondo risorse decentrate" sono ripartiti secondo i seguenti criteri che orientano tutto il processo di applicazione degli istituti economici:

- a) le indennità sono collegate alle effettive e particolari modalità di esecuzione della prestazione lavorativa, che si caratterizza per grado di responsabilità o per livello di rischio, pregiudizio, pericolo, disagio, ecc.;
- b) i sistemi incentivanti la produttività e la qualità della prestazione lavorativa sono informati ai principi di selettività, concorsualità, effettiva differenziazione delle valutazioni e dei premi, non appiattimento retributivo;
- c) le risorse sono distribuite secondo logiche meritocratiche e di valorizzazione dei dipendenti che conseguono i migliori risultati, attraverso gli strumenti del sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa ed individuale;
- d) la premialità è sempre da ricondursi ad effettive e misurate situazioni in cui – dalla prestazione lavorativa del dipendente – discende un concreto vantaggio per l'Ente Parco, in termini di valore aggiunto conseguito alle proprie funzioni istituzionali, nonché al miglioramento quali-quantitativo dell'organizzazione, dei servizi e delle funzioni;
- e) la performance individuale è rilevata ed apprezzata in ragione del raggiungimento degli obiettivi assegnati, dell'analisi dei risultati conseguiti, nonché della qualità della prestazione e dei comportamenti professionali ed organizzativi;
- f) il sistema di misurazione e valutazione della performance è unico e si applica a tutti gli istituti incentivanti che lo richiedono a loro fondamento.

Art. 5) Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance

1. Le risorse destinate a compensare la performance vengono stabilite all'atto della ripartizione annuale del "fondo risorse decentrate".

2. Alla performance individuale viene attribuito il 90% della quota totale, mentre alla performance organizzativa va il restante 10%.

3. Le risorse correlate alla performance sono erogate al personale a seguito di valutazione effettuata in conformità a quanto previsto dal vigente sistema di misurazione e valutazione.

4. La maggiorazione del premio individuale collegato alla performance è riconosciuto al 25% dei dipendenti, con arrotondamento all'unità superiore, sul totale del personale valutato positivamente. Il riconoscimento di tale incremento del premio è stabilita a favore delle valutazioni più elevate e nella misura differenziale del 30% rispetto al valore medio pro-capite dei premi ordinariamente assegnati al personale valutato positivamente con i criteri del sistema di misurazione e valutazione in uso presso l'Ente.

5. La valutazione si basa anche su un parametro che tiene conto della presenza effettiva in servizio, nel rispetto del disposto di cui all'art. 70 del CCNL 2018.

art. 6) Criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche

1. Le progressioni economiche sono attribuite nel limite delle risorse disponibili, attraverso una procedura selettiva che possa promuovere una quota limitata di dipendenti, non superiore al 50% del totale del "comparto" per ogni anno di riferimento, con arrotondamento all'unità superiore.

2. Per essere ammessi alle procedure per le progressioni economiche, i dipendenti devono essere in possesso dei seguenti requisiti:

- un periodo minimo di ventiquattro mesi di permanenza nella posizione economica contrattuale in godimento, la cui maturazione può essere avvenuta anche in enti diversi, senza essere incorsi in sanzioni disciplinari superiori al rimprovero scritto;
- una valutazione della propria prestazione operativa complessiva (performance) pari o superiore all'80% del totale previsto dal sistema di misurazione e valutazione adottato negli enti in cui hanno

prestato servizio, limitatamente al triennio che precede l'anno in cui è adottata la decisione di attivazione dell'istituto;

- una presenza in servizio nel triennio di riferimento, corrispondente almeno al 70% dei giorni lavorativi, comprendendo nel calcolo i giorni di ferie (anche relativi ad anni pregressi), di congedo di maternità (con l'eventuale interdizione anticipata dal lavoro) o di paternità, nonché le assenze per infortunio sul lavoro, per ricovero ospedaliero, periodi di malattia superiori a giorni 10 a singolo evento morboso, fruizione di permessi per lutto, citazione a testimoniare ed espletamento delle funzioni di giudice popolare, nonché le assenze previste dall'art. 4, comma 1 della L. 8 marzo 2000, n. 53 e i permessi di cui all'art. 33, comma 6 della L. 5 febbraio 1992, n. 104, limitatamente ai soli dipendenti portatori di handicap grave.

3. La graduatoria annuale è unica per tutti i dipendenti del comparto. In sede di definizione annuale delle risorse è possibile stabilire delle quote distinte di progressioni per categoria d'inquadramento contrattuale.

4. La graduatoria desume i propri punteggi complessivi da tre campi di valutazione, distintamente riferiti alle risultanze della performance individuale dell'ultimo triennio, all'esperienza maturata negli ambiti professionali di riferimento, nonché alle competenze acquisite e certificate a seguito di processi formativi.

5. Il punteggio di ciascun dipendente è dato dalla somma dei punteggi dei tre campi di valutazione di cui al precedente comma, secondo tabelle di correlazione/comparazione/ponderazione dei punteggi provenienti dai tre diversi campi detti. A parità di punteggio finale di graduatoria, prevale il dipendente con un numero minore di progressioni orizzontali maturate complessivamente durante la propria carriera lavorativa all'interno della medesima categoria contrattuale. In caso di ulteriore parità, prevale il dipendente con maggiore anzianità di servizio.

6. Il punteggio massimo attribuibile alla performance deve essere prevalente rispetto agli altri due campi di valutazione, anche al netto di eventuali fattori di correzione, determinando almeno i due terzi di quello totale potenziale.

7. Il numero dei dipendenti aventi titolo al passaggio alla posizione economica immediatamente superiore, sarà stabilito sulla base della risorsa annuale messa a disposizione in sede di contrattazione decentrata, con l'attribuzione progressiva del beneficio economico secondo l'ordine della graduatoria di merito conseguente alla procedura di selezione, fino ad esaurimento del relativo fondo o comunque entro la capienza dello stesso.

art. 7) Criteri generali e misure dell'indennità condizioni di lavoro

1. L'indennità "condizioni di lavoro" è unica e spetta ai dipendenti non inseriti nell'area delle posizioni organizzative che si trovino ad operare in determinate condizioni di lavoro, a cui corrispondono un effettivo rischio o un evidente disagio, oppure comportano un abituale maneggio di valori.

2. Ai dipendenti sottoposti a diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute o per l'integrità personale, compete un'indennità giornaliera nella misura fissa di € 3,00 a valere per ciascun giorno di effettivo svolgimento delle attività rischiose.

3. Sono individuati i seguenti fattori rilevanti di rischio:

- utilizzo di materiali (quali agenti chimici, biologici, fisici, radianti, gassosi), mezzi (complessi e a conduzione altamente rischiosa, escludendo gli autoveicoli), nonché attrezzature e strumenti pericolosi, soprattutto di taglio, atti a determinare lesioni;
- svolgimento di lavori anche straordinari che, il loro carattere gravoso e per le energie richieste, si palesano come attività usuranti della salute e del benessere psico-fisico.

4. L'indennità collegata alle forme del disagio è stabilita nella misura fissa giornaliera di € 3,00. La stessa viene riconosciuta a quelle particolari situazioni lavorative che, pur non incidendo in via diretta ed immediata sulla salute e l'integrità personale del lavoratore, possono impattare in maniera rilevante sulle condizioni di vita di singoli addetti a tali mansioni, condizionandone l'autonomia temporale o relazionale.

5. Un'attività disagiata, per essere riconosciuta tale, deve presentare condizioni di intensità, durata e di differenziazione rispetto a quella di prestatori con analogo ruolo/mansioni. Rientrano sicuramente nelle condizioni del disagio quelle attività lavorative con:

- orario di lavoro articolato su più fasce orarie nell'ambito della giornata, ad esclusione delle turnazioni e dei rientri;
- orario di lavoro particolarmente flessibile o svolto in condizioni normalmente diverse e di maggior sacrificio rispetto ad altri dipendenti dell'Ente o che comportino attività lavorative anche in ore serali notturne o festive;

- situazioni organizzative che impongono al lavoratore di spostarsi continuamente in ambito locale in più sedi diverse da quella propria.

6. La misura giornaliera dell'indennità riferita al maneggio valori è commisurata all'entità annuale delle somme o altri valori che vengono consegnati o sono gestiti all'agente contabile, secondo la seguente articolazione:

- € 1,50, per importi annui compresi tra € 1.000,00 e € 10.000,00;
- € 2,00 per importi annui compresi tra € 10.000,00 e € 20.000,00;
- € 2,50 per importi annui superiori a € 20.000,00;

7. L'indennità è corrisposta nei limiti della disponibilità della risorsa dedicata annualmente in sede di contrattazione decentrata.

art. 8) Criteri generali e misure dell'indennità di servizio all'esterno

1. L'indennità di servizio all'esterno compete esclusivamente al personale di polizia locale – definito “guardiaparco”, con attribuzione di specifici compiti di sorveglianza – che svolge effettivamente la propria prestazione lavorativa ordinaria, in modo continuativo e non saltuario o occasionale, all'esterno e in servizi di vigilanza e controllo dell'area naturale protetta.

2. L'indennità spetta per intero nei casi in cui il servizio all'esterno sia stato svolto per almeno 4:00 ore giornaliere. Nei casi particolari, in cui la prestazione non dovesse raggiungere il valore temporale detto, l'indennità sarà riproporzionata tenendo conto del tempo effettivo di lavoro, purché non inferiore alle 3 ore giornaliere.

3. L'indennità comporta la preventiva richiesta e la successiva quantificazione del servizio svolto sul portale del dipendente, pena altrimenti la non erogazione del compenso. La stessa indennità compensa i rischi e i disagi connessi al medesimo servizio all'esterno ed alla tenuta del vestiario e non è cumulabile con l'indennità di cui all'art. 70 bis del CCNL del 21 maggio 2018.

4. La misura dell'indennità è stabilita in € 3,00;

5. L'indennità è corrisposta nei limiti della disponibilità della risorsa dedicata annualmente in sede di contrattazione decentrata.

art. 9) Criteri generali per l'attribuzione dell'indennità per specifiche responsabilità

1. Al personale del “comparto” – non inserito nell'area delle posizioni organizzative – può essere riconosciuta l'Indennità per specifiche responsabilità, nel caso in cui svolga funzioni di particolare rilevanza, di carattere ulteriore ed aggiuntivo rispetto a quelle tipiche della categoria di inquadramento.

2. Il riconoscimento dell'Indennità è legato allo svolgimento effettivo di fattispecie operative di rilevante responsabilità, attraverso una loro assunzione in modo prevalente sotto il profilo temporale, rispetto all'assolvimento delle prestazioni rese.

3. Si individuano due tipologie di fattispecie che danno luogo alla corresponsione dell'Indennità:

- a) responsabilità organizzativa unica onnicomprensiva;
- b) responsabilità funzionali distinte.

4. La prima tipologia è riconosciuta nel caso di direzione/coordinamento di Unità organizzative semplici, ad eccezione dell'Ufficio addetto alla vigilanza. A tale responsabilità corrisponde la misura massima dell'Indennità, così come prevista dal CCNL.

5. Le responsabilità funzionali distinte, indennizzabili con il presente istituto, sono individuate e conferite annualmente dal Direttore con proprio atto, in applicazione dei criteri generali stabiliti in sede di contrattazione decentrata.

6. Ogni fattispecie di responsabilità funzionale distinta ha peso unitario, per cui l'importo dell'indennità è proporzionale al numero complessivo di fattispecie riconosciute/attribuite all'inizio di ogni esercizio, senza tener conto di elementi valutativi legati alla persona e alla prestazione. In determinati casi, le fattispecie funzionali distinte possono essere soggette a rotazione periodica.

7. Il Direttore sospende l'attribuzione dell'incarico e dell'indennità al dipendente assente fino al rientro del medesimo, quando la responsabilità non viene esercitata per oltre tre mesi consecutivi.

art. 10) Criteri generali per l'attribuzione di trattamenti accessori previsti da specifiche disposizioni

1. Le specifiche attività e prestazioni – per le quali la legge stabilisce la destinazione di specifiche risorse finalizzate all'incentivazione del personale – fanno riferimento alle:

- attività di progettazione di cui all'art. 93, comma 7bis del D. Lgs. 163/2006 e succ. mod. ed integr., realizzate dal 19 agosto 2014 e riferite a lavori affidati entro la data di entrata in vigore del D. Lgs. 50/2016;
- attività di cui all'art. 113 del D. Lgs. 50/2016 e succ. mod. ed integr., relative ad affidamenti di lavori, servizi e forniture, disposti dal 19 aprile 2016;
- eventuali attività disciplinate da successive modificazioni ed integrazioni delle norme citate, nonché ad eventuali analoghe casistiche disposte da altre e successive norme.

2. La disciplina attuativa delle forme incentivanti è proposta dal Responsabile dell'Ufficio competente, portata a conoscenza delle rappresentanze sindacali ed adottata con atti di gestione del Responsabile dell'Ufficio personale o con eventuali atti degli organi di governo dell'Ente, ciascuno per le proprie competenze. I criteri proposti per la ripartizione degli incentivi devono tenere conto della verifica dei risultati conseguiti e del grado di coinvolgimento nell'esecuzione delle attività incentivate.

3. I compensi di cui al presente articolo vengono corrisposti tenendo a riferimento il criterio di competenza, entro il limite complessivo ed individuale massimo disciplinato nell'apposito accordo o regolamento e comunque nel rispetto dei vincoli stabiliti dalla normativa in materia.

4. In mancanza di una specifica indicazione in merito nella disciplina di riferimento, il limite massimo individuale degli incentivi è così definito:

- per i titolari di posizione organizzativa – 40% della retribuzione tabellare, maggiorata della retribuzione di posizione in godimento;
- per i restanti dipendenti – 50% della retribuzione tabellare.

5. La correlazione con l'incentivo di produttività e la retribuzione di risultato, per i titolari di incarichi di posizione organizzativa, è stabilita nel successivo art. 13.

art. 11) Criteri generali per l'attivazione di piani di welfare integrativo

1. L'Ente può prevedere la concessione di benefici di natura assistenziale e sociale in favore dei propri dipendenti, come definiti all'art. 72 del CCNL 21 maggio 2018, a cui fanno fronte con proprie risorse stanziare nell'ambito di strumenti a carattere mutualistico.

2. Le parti danno atto che, alla data di stipula del presente contratto, non sono disponibili risorse per finalità assistenziali nell'ambito di strumenti a carattere mutualistico e pertanto si rimanda a un successivo accordo la definizione dei criteri generali per l'attivazione di piani di welfare integrativo, qualora si rendessero disponibili risorse ad essi dedicate.

3. Le parti auspicano l'individuazione e l'utilizzo futuro delle risorse di cui al precedente comma, con l'impegno dell'Ente a fare il possibile per reperirle e stanziarle già dal prossimo CCDI.

art. 12) Misura e limiti dell'indennità di reperibilità

1. L'indennità di reperibilità, di cui all'art. 24 del CCNL 2018, è remunerata con l'importo e nei limiti definiti, rispettivamente, al comma 1 e al comma 3 del medesimo articolo.

2. Le parti dichiarano di non avvalersi della deroga prevista dal comma 4 del sopraddetto art 24 del CCNL 2018.

3. Le parti dichiarano di non voler elevare i limiti previsti dal comma 3 del medesimo art. 24.

art. 13) Correlazione tra la retribuzione di risultato e particolari compensi derivanti da specifiche disposizioni di legge

1. Le parti convengono sull'adozione di un sistema di perequazione, che preveda un contenimento del premio annuale di risultato in correlazione a particolari compensi derivanti da specifiche disposizioni di legge, di cui all'art. 18, comma 1, lettera h) del CCNL 2018.

2. La formula da applicare, ai fini del precedente comma, è la seguente:

$$y_r = y - y * [(x - x_1) / 2 * (x_2 - x_1)]$$

dove:

y = retribuzione di risultato prevista

y_r = retribuzione di risultato ridotta attribuibile

x = compenso da specifica disposizione di legge

x_1 = trattamento economico complessivo annuo lordo/4

x_2 = trattamento economico complessivo annuo lordo/2

art. 14) Individuazione dell'arco temporale per l'equilibrata distribuzione dei turni e per l'effettuazione di turni notturni nel mese

1. Le prestazioni lavorative svolte in turnazione sono individuate dall'Ente con disposizione del Direttore, sentiti i Responsabili degli Uffici, in relazione alle esigenze organizzative e funzionali e sono disciplinate nel rispetto di quanto definito dalla vigente contrattazione nazionale.

2. Le parti dichiarano di non elevare i limiti previsti dall'art. 23, commi 2 e 4 del CCNL 2018.

art. 15) Linee di indirizzo e criteri generali per l'individuazione delle misure concernenti la salute e sicurezza sul lavoro

1. L'Ente, avvalendosi degli organi e delle figure professionali preposte alla sicurezza negli ambienti di lavoro, provvede all'adozione di idonee iniziative volte ad assicurare la costante e scrupolosa applicazione della disciplina comunitaria e di tutte le norme vigenti in materia di igiene e sicurezza del lavoro e degli impianti tenendo conto, in particolare, delle misure finalizzate a garantire:

- il miglioramento delle condizioni di lavoro, da perseguire mediante la predisposizione di ambienti lavorativi salubri, dignitosi e funzionali;
- la fornitura, al personale interessato, dei dispositivi di protezione individuale e di specifici strumenti da lavoro;
- la prevenzione delle malattie professionali.

2. L'Ente assicura a tutto il personale, con oneri a proprio carico, periodiche visite mediche per finalità di medicina sociale e preventiva, attraverso il medico competente di cui al D. Lgs. 81/2008 e succ. mod. ed integr;

3. L'Ente assume inoltre ogni utile iniziativa tesa a facilitare le attività di eventuali dipendenti disabili.

4. L'Ente stanziava, annualmente, apposite risorse di bilancio per il conseguimento delle finalità di cui al presente articolo, nel rispetto delle disposizioni in materia contabile.

art. 16) Elevazione del contingente dei rapporti di lavoro a tempo parziale

1. L'Ente istituisce rapporti di lavoro a tempo parziale in relazione a quanto disposto dalla contrattazione nazionale vigente e dalla normativa in materia.

2. Le parti danno atto che si procederà ad apposito e successiva accordo nel caso in cui si riscontri la necessità di elevare il contingente dei rapporti di lavoro a tempo parziale, rispetto al limite definito al comma 2 dell'art. 53 del CCNL 2018.

art. 17) Limite individuale annuo delle ore che possono confluire nella banca delle ore

1. È istituita presso l'Ente la "banca delle ore" ai sensi dell'articolo 38-bis del CCNL 2000, che consiste in un conto individuale in cui confluiscono le ore di prestazione di lavoro straordinario effettuate da ciascun dipendente e debitamente autorizzate dal Direttore.

2. Le parti convengono di far confluire nella "banca delle ore" individuale un massimo di 6 ore alla contabilizzazione annuale finale, ai sensi dell'art. 7, comma 1, lett. o) del CCNL 2018. Eventuali modifiche al predetto limite potranno essere definite in sede di contrattazione decentrata annuale di destinazione delle risorse.

3. Con apposita disposizione del Direttore sarà definita specifica disciplina del presente istituto, di cui sarà data informazione alle rappresentanze sindacali.

art. 18) Criteri per l'individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare

1. Le parti danno atto che la disciplina della flessibilità oraria adottata presso l'Ente tiene già conto del tema della conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare e pertanto non si ritiene necessario individuare ulteriori criteri per modificare la disciplina vigente.

art. 19) Limiti per l'attuazione di orari multiperiodali

1. Le parti convengono di confermare in 13 settimane il periodo massimo sia per la maggiore sia per la minore concentrazione dell'orario multiperiodale, come previsto dall'art. 25 del CCNL 2018.

2. Con appositi atti del Direttore viene stabilita la disciplina della programmazione dell'impegno del personale e dell'organizzazione dei servizi, nell'ambito dell'attuazione di orari multiperiodali, sentiti i Responsabili degli Uffici interessati se necessario.

art. 20) Individuazione delle ragioni per l'elevazione dell'arco temporale su cui calcolare il limite delle 48 ore settimanali medie

1. La durata dell'orario di lavoro non può superare la media delle 48 ore settimanali, comprensive del lavoro straordinario, calcolata con riferimento ad un arco temporale di sei mesi, ai sensi dell'art. 4, comma 4 del D. Lgs. 66/2003 e succ. mod. ed integr.

2. Il limite di cui sopra può essere superato, fino ad ulteriori sei mesi, esclusivamente per le seguenti ragioni:

- realizzazione di opere di rilevante interesse pubblico ed ambientale;
- attivazione di nuovi servizi all'utenza nel primo anno di erogazione;
- svolgimento di attività per la pubblica incolumità, anche a seguito di calamità naturali ed epidemie.

art. 21) Elevazione del limite massimo individuale di lavoro straordinario

1. I dipendenti possono effettuare fino ad un massimo di 60 ore annuali individuali, per esigenze eccezionali e in quanto consentito da specifica disciplina contrattuale.

2. Le prestazioni di lavoro straordinario di cui al comma 1 sono progressivamente portate in riduzione e, a tal fine, i Responsabili degli Uffici adottano i provvedimenti organizzativi tesi a limitare e ridurre il ricorso alle prestazioni di lavoro straordinario.

3. In sede di contrattazione annuale, finalizzata alla destinazione delle risorse decentrate, le parti possono stabilire una diversa limitazione per sopravvenute esigenze o modifiche organizzative.

art. 22) Riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche inerenti l'organizzazione dei servizi

1. L'Ente si impegna a garantire l'innovazione tecnologica al fine di migliorare l'organizzazione dei servizi e la qualità del lavoro.

art. 23) Incremento delle risorse dell'art. 15, comma 5 del CCNL del 1° aprile 1999

1. Le parti convengono di demandare alla contrattazione decentrata annuale, una volta costituito il "fondo risorse decentrate", l'eventuale incremento delle risorse di cui all'art. 15, comma 5 attualmente destinate alla corresponsione della retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative, ove implicante, ai fini dell'osservanza dei limiti previsti dall'art. 23, comma 2 del D. Lgs. 75/2017, una riduzione delle risorse dello stesso "fondo".

art. 24) Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa

1. Le parti convengono sui seguenti criteri generali, sottolineando come il sistema premiale per la determinazione della retribuzione di risultato, debba:

- correlare in modo selettivo i risultati annuali della performance;
- declinare il principio della differenziazione del merito, evitando lo schiacciamento verso l'alto prima delle valutazioni e poi delle retribuzioni;
- garantire l'assegnazione di una quota prevalente delle risorse a favore di una parte non preponderante dei titolari delle posizioni organizzative;

2. Le parti indicano di proseguire l'esperienza distributiva attraverso il sistema dei "livelli premiali aperti", in modo da collocare le prestazioni dalla categoria dell'eccellenza fino a quella dell'inadeguatezza – a cui non competono premi – passando comunque dalle categorie della distinzione e l'adeguatezza, con blocchi percentuali di capienza nei livelli superiori.

3. Ai titolari di posizioni organizzative spettano altresì compensi che specifiche disposizioni di legge prevedano a favore del personale, tra cui – a titolo esemplificativo – gli incentivi per funzioni tecniche

art. 25) Criteri e valore dell'Indennità di funzione

1. L'Ente non riconosce alcuna indennità di funzione ex art. 56-sexies del CCNL 2018, ad eccezione di quella prevista per il Responsabile dell'Ufficio addetto alla vigilanza, quantificata in € 3.000,00 annui, se non inserito nell'area delle posizioni organizzative e in sostituzione dell'indennità per specifiche responsabilità, di cui all'art. 9, comma 3, lettera a).

art. 26) Integrazione delle situazioni personali e familiari in materia di turni di lavoro notturni

1. Al fine di escludere il personale dall'effettuazione dei turni notturni, le parti non evidenziano ulteriori situazioni personali e familiari, rispetto a quelle previsti dall'art. 23, comma 8 del CCNL 2018.

art. 27) Disposizioni finali

1. Il presente CCDI, dal momento della sua sottoscrizione, sostituisce:

- il “*Contratto integrativo unilaterale sulla distribuzione delle risorse decentrate, stabili e variabili, per il personale non dirigente del Parco Regionale delle Alpi Apuane, esercizi 2015-2018*” – sottoscritto il 24 dicembre 2018, limitatamente alla distribuzione delle risorse decentrate per l'anno 2018.

2. Le parti si impegnano a riaprire la contrattazione per disciplinare gli istituti non già contrattati nell'articolato del presente contratto decentrato

Dichiarazione congiunta:

Le parti concordano nella previsione tra le risorse variabili, a partire dall'esercizio 2021, di un importo non inferiore a 10.000 euro per la performance individuale ed organizzativa, nel suo complesso, a condizione che l'amministrazione reperisca almeno 4.000,00 euro di risorse aggiuntive per integrare il fondo per le risorse decentrate.

DISTRIBUZIONE DELLE RISORSE DECENTRATE STABILI E VARIABILI, PER IL PERSONALE NON DIRIGENTE – 2018-2020

Tab. 1 – Distribuzione delle risorse decentrate per il personale non dirigente – esercizio 2018 – importi netti, senza oneri riflessi

Risorse per il trattamento accessorio 2018		importi programmati
		€
STABILI – art. 67, commi 1 e 2 del CCNL 21 maggio 2018		82.496,93
art. 16, CCNL 21/05/18	fondo progressioni economiche	52.008,65
art. 33, CCNL 22/01/04	indennità di comparto (<i>quota fondo</i>)	10.799,74
Totale destinazione risorse stabili		62.808,39
VARIABILI – art. 67, commi 3, 4 e 5 del CCNL 21 maggio 2018		9.368,32
art. 68, comma 2, lettera a), CCNL 21/05/18	premi correlati alla performance organizzativa	600,00
art. 68, comma 2, lettera b), CCNL 21/05/18	premi correlati alla performance individuale	5.400,00
art. 68, comma 2, lettera c), CCNL 21/05/18	indennità condizioni di lavoro, di cui all'articolo 70- <i>bis</i>	500,00
art. 68, comma 2, lettera d), CCNL 21/05/18	indennità di turno, indennità di reperibilità, nonché compensi di cui all'articolo 24, comma 1 del CCNL del 14.09.2000	8.492,60
art. 68, comma 2, lettera e), CCNL 21/05/18	compensi per specifiche responsabilità, secondo la disciplina dell'articolo 70- <i>quinqies</i>	10.790,83
art. 68, comma 2, lettera f), CCNL 21/05/18	indennità di funzione ex art. 56- <i>sexies</i> e di servizio esterno ex art. 56- <i>quinqies</i>	0,00
art. 68, comma 2, lettera g), CCNL 21/05/18	incentivi per funzioni tecniche	3.273,43
art. 68, comma 2, lettera j), CCNL 21/05/18	progressioni economiche con decorrenza anno riferimento	0,00
Totale destinazione risorse variabili e residui stabili		29.056,86
Totale risorse decentrate		91.865,25

Tab. 2 – Distribuzione delle risorse decentrate per il personale non dirigente – esercizio 2019 – importi netti, senza oneri riflessi

Risorse per il trattamento accessorio 2019		importi programmati
		€
STABILI – art. 67, commi 1 e 2 del CCNL 21 maggio 2018		84.160,93
art. 16, CCNL 21/05/18	fondo progressioni economiche	50.250,60
art. 33, CCNL 22/01/04	indennità di comparto (<i>quota fondo</i>)	10.520,52
Totale destinazione risorse stabili		60.692,87
VARIABILI – art. 67, commi 3, 4 e 5 del CCNL 21 maggio 2018		8.664,13
art. 68, comma 2, lettera a), CCNL 21/05/18	premi correlati alla performance organizzativa	600,00
art. 68, comma 2, lettera b), CCNL 21/05/18	premi correlati alla performance individuale	5.400,00
art. 68, comma 2, lettera c), CCNL 21/05/18	indennità condizioni di lavoro, di cui all'articolo 70- <i>bis</i>	500,00
art. 68, comma 2, lettera d), CCNL 21/05/18	indennità di turno, indennità di reperibilità, nonché compensi di cui all'articolo 24, comma 1 del CCNL del 14.09.2000	8.629,18
art. 68, comma 2, lettera e), CCNL 21/05/18	compensi per specifiche responsabilità, secondo la disciplina dell'articolo 70- <i>quinqüies</i>	15.003,01
art. 68, comma 2, lettera f), CCNL 21/05/18	indennità di funzione ex art. 56- <i>sexies</i> e di servizio esterno ex art. 56- <i>quinqüies</i>	0,00
art. 68, comma 2, lettera g), CCNL 21/05/18	incentivi per funzioni tecniche	2.000,00
art. 68, comma 2, lettera j), CCNL 21/05/18	progressioni economiche con decorrenza anno riferimento	0,00
Totale destinazione risorse variabili e residui stabili		32.132,19
Totale risorse decentrate		92.825,06

Tab. 3 – Distribuzione delle risorse decentrate per il personale non dirigente – esercizio 2020 – importi netti, senza oneri riflessi

Risorse per il trattamento accessorio 2020		importi programmati
		€
STABILI – art. 67, commi 1 e 2 del CCNL 21 maggio 2018		85.627,17
art. 16, CCNL 21/05/18	fondo progressioni economiche	48.053,85
art. 33, CCNL 22/01/04	indennità di comparto (<i>quota fondo</i>)	10.595,49
Totale destinazione risorse stabili		58.649,34
VARIABILI – art. 67, commi 3, 4 e 5 del CCNL 21 maggio 2018		7.694,89
art. 68, comma 2, lettera a), CCNL 21/05/18	premi correlati alla performance organizzativa	600,00
art. 68, comma 2, lettera b), CCNL 21/05/18	premi correlati alla performance individuale	5.400,00
art. 68, comma 2, lettera c), CCNL 21/05/18	indennità condizioni di lavoro, di cui all'articolo 70- <i>bis</i>	500,00
art. 68, comma 2, lettera d), CCNL 21/05/18	indennità di turno, indennità di reperibilità, nonché compensi di cui all'articolo 24, comma 1 del CCNL del 14.09.2000	9.500,00
art. 68, comma 2, lettera e), CCNL 21/05/18	compensi per specifiche responsabilità, secondo la disciplina dell'articolo 70- <i>quinqüies</i>	6.000,00
art. 68, comma 2, lettera f), CCNL 21/05/18	indennità di funzione ex art. 56- <i>sexies</i> e di servizio esterno ex art. 56- <i>quinqüies</i>	0,00
art. 68, comma 2, lettera g), CCNL 21/05/18	incentivi per funzioni tecniche	1.600,00
art. 68, comma 2, lettera j), CCNL 21/05/18	progressioni economiche con decorrenza anno riferimento	11.072,72
Totale destinazione risorse variabili e residui stabili		34.672,72
Totale risorse decentrate		93.322,06