



Parco Regionale delle Alpi Apuane

## Relazione illustrativa del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo 2019-2021 e alla distribuzione delle risorse decentrate, stabili e variabili, per il personale non dirigente 2018-2020

### Modulo 1 – Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto ed autodichiarazione relative agli adempimenti della legge

<b>data di sottoscrizione</b>		<p><b>preintesa:</b> 10 dicembre 2020;</p> <p><b>contratto:</b> 22 dicembre 2020 dopo l'approvazione da parte del Consiglio direttivo dell'Ente con deliberazione n. 28 del 17 dicembre 2020;</p>
<b>periodo temporale di vigenza</b>		<p>1° gennaio 2019 – 31 dicembre 2021 per la parte giuridica 1° gennaio 2018 – 31 dicembre 2020 per la parte economica</p>
<b>composizione della delegazione trattante</b>		<p><b>preintesa:</b> <u>parte pubblica o datoriale:</u> Direttore del Parco (presidente ed unico componente) coadiuvato dal Responsabile dell'U.O. "Affari contabili e personale"; <u>organizzazioni sindacali firmatarie (elenco sigle):</u> FP CGIL, CISL FP e RSU;</p> <p><b>contratto:</b> <u>parte pubblica o datoriale:</u> Direttore del Parco (presidente ed unico componente) coadiuvato dal Responsabile dell'U.O. "Affari contabili e personale"; <u>organizzazioni sindacali firmatarie (elenco sigle):</u> RSU;</p>
<b>soggetti destinatari</b>		<p>personale non dirigente del Parco Regionale delle Alpi Apuane, con rapporto di lavoro a tempo determinato ed indeterminato, a tempo pieno e parziale;</p>
<b>materie trattate dal contratto integrativo</b>		<p>CCDI (2019-2021) in applicazione del CCNL 21 maggio 2018. Utilizzo delle risorse decentrate, stabili e variabili, del triennio 2018-2020.</p>
<b>rispetto dell'iter di adempimento procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione</b>	<b>intervento dell'organo di controllo interno allegazione della certificazione del Collegio dei Revisori alla relazione illustrativa</b>	<p>proposta di contratto inviata al Collegio regionale unico dei Revisori dei conti il 12 dicembre 2020; la certificazione dello stesso Collegio è stata acquisita il 16 dicembre 2020;</p> <p>il Collegio regionale unico dei Revisori ha espresso il proprio parere favorevole in ordine alla compatibilità dei costi con i vincoli di bilancio e le disposizioni di legge, senza prescrizioni e senza osservazioni;</p>
	<b>attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di</b>	<p>i <i>Piani della qualità della prestazione</i> ("Piani della performance") sono stati approvati:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– anno 2018, con deliberazione del Consiglio direttivo n. 4 del 31 gennaio 2018;</li> </ul>

	<b>inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– anno 2019, con deliberazione del Consiglio direttivo n. 3 del 1° marzo 2019 (modificato ed integrato con successiva deliberazione n. 23 del 28 novembre 2019);</li> <li>– anno 2020, con deliberazione del Consiglio direttivo n. 5 del 28 aprile 2020;</li> </ul>
		<p>i Piani triennali per la prevenzione della corruzione e della trasparenza, sono stati approvati:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– anni 2018-2020, con deliberazione del Consiglio direttivo n. 3 del 31 gennaio 2018;</li> <li>– anni 2019-2021, con deliberazione del Consiglio direttivo n. 2 del 18 febbraio 2019;</li> <li>– anni 2020-2022, con deliberazione del Consiglio direttivo n. 4 del 28 aprile 2020;</li> </ul>
		<p>gli obblighi di pubblicazione previsti dal D. Lgs. 33/2013 agli artt. 10 comma 8, 15 comma 1, 18 comma 1 e 20 commi 1 e 2, sono stati assolti, con particolare evidenza di contenuti e documenti, nelle pagine web della sezione:  <a href="http://www.parcapuane.toscana.it/DOCUMENTI/TRASPARENZA/trasparenza.htm">http://www.parcapuane.toscana.it/DOCUMENTI/TRASPARENZA/trasparenza.htm</a></p>
		<p>le Relazioni sulla qualità della prestazione (“Relazioni della performance”) sono state approvate:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– anno 2018, con deliberazione del Consiglio direttivo n. 16 del 20 settembre 2019 (successivamente validata dall’OIV in data 13 novembre 2019);</li> <li>– anno 2019, con deliberazione del Consiglio direttivo n. 6 del 28 aprile 2020 (successivamente validata dall’OIV in data 19 novembre 2020);</li> </ul>
<b>eventuali osservazioni</b>		
nessuna.		

## Modulo 2 – Illustrazione dell’articolato del contratto

### a) illustrazione di quanto disposto dal contratto integrativo

Il contratto si compone di n. 27 articoli, di una dichiarazione congiunta e di n. 3 tabelle allegate. La parte normativa dà specifica applicazione all’elenco dei contenuti indicati prevalentemente nell’art. 7, comma 4 del CCNL del 21 maggio 2018.

Gli argomenti trattati nei diversi articoli sono:

#### art. 1) Quadro normativo e contrattuale

Inserisce il CCDI nel contesto normativo e contrattuale vigente, rispetto ai principi regolatori della materia e alla disposizioni imperative di legge;

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

Ricorda la funzione del CCDI di adeguamento alla situazione dell’Ente di quanto demandato dalla contrattazione nazionale, relativamente al personale dipendente del “comparto”, per una durata triennale (2019-2020), conservando l’efficacia fino alla stipula del successivo accordo;

#### art. 3) Costituzione e criteri di utilizzo del fondo

Prende spunto dalla costituzione del fondo, ex art. 67 del CCNL del 21/05/2018, con una sua funzionalizzazione al conseguimento dei programmi ed obiettivi generali dell’Ente, ponendo una soglia percentuale di risorse stabili a favore delle progressioni economiche;

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

Il “fondo risorse decentrate” di ogni annualità deve essere ripartito secondo criteri orientativi chiari, in cui individua e si remunera/premia il grado di responsabilità, i risultati ottenuti e il livello di rischio/pregiudizio/disagio, attraverso una selettività orientata da logiche meritocratiche e di valorizzazione del personale, attraverso gli strumenti del sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa ed individuale in uso presso l’Ente;

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

Primo articolo di applicazione concreta dei criteri di cui al precedente, attraverso la distribuzione del 90% delle risorse della produttività alla performance individuale e il resto a quella organizzativa, riconoscendo al 25% dei dipendenti la maggiorazione del premio individuale collegato alla performance, con un conseguente differenziale del 30% rispetto al valore medio pro-capite;

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

Il rischio di un potenziale avanzamento indiscriminato di carriera, è stabilito con l'introduzione della soglia del 50% di possibili progressioni economiche annuali; l'articolo prosegue nel definire i requisiti minimi per essere ammessi alle procedure, ammettendo tutti i tre campi di valutazione consentiti dall'art. 16, comma 3 del CCNL 21/05/2018, con una somma di valori correlati e con diversa relativa ponderazione.

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

Contiene le disposizioni applicative per erogare l'indennità condizioni di lavoro (art. 70-bis CCNL 21/05/2018), con l'individuazione delle indennità giornaliere e dei fattori/condizioni che garantiscono il loro riconoscimento, relativamente al rischio, disagio e maneggio valori;

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

Contiene le disposizioni applicative per erogare l'indennità servizio esterno (art. 56-quinquies CCNL 21/05/2018), con l'individuazione dell'indennità giornaliera fissa per il personale di polizia locale "guardiaparco", nonché le condizioni e modalità per il suo riconoscimento;

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

Dopo la definizione del criterio generale adottato per tale indennità (in coerenza con l'art. 70-quinquies CCNL 21/05/2018), l'articolo individua due tipologie di fattispecie che danno luogo alla sua corresponsione, di cui la prima assolta con la direzione/coordinamento di U.O.S e corrispondente al valore massimo dell'indennità, mentre la seconda, basata su responsabilità funzionali distinte, messa in relazione proporzionale al numero di fattispecie assegnate/svolte dai dipendenti;

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

Riporta, nel primo comma, le tipologie esistenti presso l'Ente di attività e prestazioni che richiedono trattamenti accessori previsti da specifiche disposizioni, con le modalità attuative per la gestione e ripartizione degli incentivi demandata a successivi atti di gestione di organi o uffici, previa informativa sindacale della relativa proposta di assegnazione;

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

L'articolo prende atto che, al momento, non sono disponibili risorse per finalità assistenziali e pertanto rimanda ad un successivo accordo la definizione dei criteri generali per l'attivazione del welfare integrativo, auspicando nel frattempo l'individuazione di tali risorse per un utilizzo futuro;

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

Conferma gli importi di questo istituto nei limiti stabiliti dall'art. 24 del CCNL 21/05/2018, non avvalendosi della deroga e non elevando i limiti previsti, rispettivamente, dal comma 4 e comma 3 dello stesso articolo;

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

Adotta un sistema di perequazione che contiene il premio annuale di risultato nel caso di dipendenti che godano di particolari compensi derivanti da specifiche disposizioni di legge, introducendo una formula specifica di calcolo;

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

Rammenta la competenza dirigenziale a l'effettuazione delle prestazioni lavorative in turno, non intervenendo sul possibile aumento dei limiti previsti dall'art. 23, commi 1 e 2 del CCNL 21/05/2018;

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

Conferma i criteri cardine del D. Lgs. 81/2008, tra cui il miglioramento delle condizioni di lavoro, la fornitura dei dispositivi di protezione individuale, la prevenzione delle malattie professionali, assicurando al personale visite mediche periodiche;

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

Demanda a successivo accordo ed apposito accordo, l'eventuale elevazione del contingente dei rapporti di lavoro a tempo parziale, nel caso in cui se ne riscontri la necessità;

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

Istituisce presso l'Ente, per la prima volta, la "banca delle ore", il cui limite annuo, alla contabilizzazione finale di dicembre, risulta di 6 ore, dopo aver garantito massima flessibilità e conguaglio tra eccedenze e recuperi nel corso dell'anno;

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

Riconosce alla disciplina vigente sulla flessibilità oraria il rispetto del tema della conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare, non ritenendo necessarie ulteriori modifiche ed integrazioni;

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

Conferma il limite massimo delle 13 settimane come periodo massimo sia per la maggiore, sia per la minore concentrazione dell'orario multiperiodale;

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

Indica le ragioni eccezionali per superare la media delle 48 ore settimanali di lavoro nell'arco temporale di sei mesi, quali la realizzazione di opere di rilevante interesse, l'attivazione di nuovi servizi e lo svolgimento di attività per la pubblica incolumità;

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

Il limite massimo individuale annuale di lavoro straordinario viene fissato a 60 ore, pur in presenza di un'indicazione delle parti per progressiva riduzione della risorsa disponibile presso l'Ente, attualmente attestata a € 4.711,68;

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

Ribadisce l'impegno dell'Ente 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

Demanda alla contrattazione decentrata annuale, l'eventuale incremento delle risorse di cui alla norma contrattuale citata;

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

Per il sistema premiante attraverso la retribuzione di risultato dell'area delle posizioni organizzative, si elencano criteri generali basati sulla correlazione selettiva dei risultati annuali della performance, sulla declinazione del principio della differenziazione economica del premio, sull'assegnazione di una quota prevalente di risorse a una parte non preponderante di beneficiari, confermando il metodo distributivo dei "livelli premiali aperti";

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

Non riconosce alcuna indennità di funzione al personale della vigilanza, ad eccezione di quella prevista per il Responsabile dell'Ufficio del servizio "guardiaparco";

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

Non evidenzia" ulteriori situazioni personali e familiari, rispetto a quelle previsti dall'art. 23, comma 8 del CCNL 21/05/2018, con il fine di escludere il personale da turni di lavoro notturni;

art. 27) Disposizioni finali

Prevede la sostituzione del CCDI del 24 dicembre 2018, limitatamente alla distribuzione delle risorse decentrate per l'esercizio 2018, nello specifico della tabella 1 pubblicata in allegato al presente CCDI, poiché i dati presenti nel vecchio contratto non sono in linea con la situazione effettiva;

dichiarazione congiunta

Contiene un punto di preaccordo tra le parti nel prevedere, già dall'esercizio 2021, un importo annuale non inferiore a € 10.000 nel complesso della performance individuale ed organizzativa, a condizione che l'amministrazione reperisca almeno 4.000,00 euro di risorse aggiuntive per integrare il fondo per le risorse decentrate.

**b) quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse**

È riportato nelle tre tabella allegate all'articolato normativo del CCDI e riguarda la distribuzione delle risorse decentrate e stabili sulla base della determinazione del "fondo per le risorse decentrate" per le tre annualità 2018, 2019 e 2020, così come stabilita con determinazione dirigenziale del Responsabile dell'U.O. "Affari contabili e personale" n. 34 del 9 dicembre 2020.

***c) effetti abrogativi impliciti***

Dalla data di stipulazione del presente CCDI cessano di produrre effetti tutte le norme e gli accordi non compatibili con il contratto sottoscritto, con particolare riferimento alla ripartizione delle risorse decentrate e stabili, già approvata con “*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*”, così come sottoscritto il 24 dicembre 2018.

***d) illustrazione specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità***

Le previsioni sono coerenti con le disposizioni in materia di meritocrazia e premialità in quanto verso il personale si applicano i criteri adottati con il sistema di valutazione vigente nell’Ente Parco. Si tratta di un modello applicativo per la misurazione e valutazione della performance che garantisce, tra gli altri, un maggior grado di differenziazione nell’attribuzione delle valutazioni medesime e un più stretto collegamento tra valutazione e risultati conseguiti.

Il sistema per l’erogazione dei premi collegati alla performance individuale, in base alla normativa vigente, individua nella valorizzazione del merito lo strumento per il miglioramento della qualità dei servizi offerti alla collettività e per la crescita delle competenze professionali dei dipendenti.

Le risorse destinate alla produttività saranno pertanto utilizzate dopo effettiva valutazione dei risultati conseguiti, così come la retribuzione di risultato dei dipendenti dell’area delle posizioni organizzative.

Ai sensi dell’art 69 del CCNL del 21 maggio 2018, trova qui applicazione l’istituto della “maggiorazione del premio individuale”, ovvero ai dipendenti che nell’ente conseguono le valutazioni più elevate, è attribuita una maggiorazione del premio individuale.

***e) illustrazione e specifica attestazione della coerenza con il principio di selettività delle progressioni economiche***

Lo schema di CCDI 2020 prevede l’attivazione dell’istituto delle progressioni economiche dopo circa 10 anni di blocco di tale istituto, secondo il limite percentuale di accesso attestato al 50% rispetto agli aventi diritto.

***f) illustrazione dei risultati attesi dalla sottoscrizione del contratto integrativo, in correlazione con gli strumenti di programmazione gestionale***

Il contratto dimostra, in ogni sua parte, il suo stretto collegamento con le previsioni dei *Piani della Qualità della Prestazione* del corrispondente esercizio, che si compone – non solo dei “*Piani di lavoro*” interni agli Uffici – ma pure di altri atti integrativi ed utili alla completa definizione della *performance*, quali il *Piano esecutivo di gestione*, nonché la *Relazione illustrativa* e la *Relazione dell’Organo di amministrazione*, diversamente allegati o conseguenti ai documenti di Bilancio di previsione.

Il contratto decentrato è dunque funzionale agli obiettivi che l’Ente si è dato e ha reso pubblici attraverso il *Piano della Qualità della Prestazione*. Tali obiettivi strategici discendono e sono coerenti con quelli della Regione Toscana, tenuto conto che il Parco è un ente dipendente dell’istituzione regionale.

Nello specifico, si attendono dal contratto in parola i seguenti risultati riferiti alle strategie poste in essere nella programmazione delle risorse umane e del fabbisogno di personale:

- mantenere l’attuale livello di incentivazione che, sensibilmente superiore alla media di corrispondenti enti, ha consentito fino ad oggi di ovviare in parte, attraverso la motivazione dei dipendenti, alle notevoli carenze strutturali della dotazione organica e alle condizioni di disagio organizzativo dipendenti dalla natura del territorio assegnato e dalla dislocazione degli uffici su tre diverse e distanti sedi di lavoro;
- confermare il sistema – riformato nel 2010-2011 e sviluppato in seguito – di incentivazione delle posizioni di responsabilità ed autonomia di specifiche posizioni lavorative, nonché di stabilizzazione del riordino organizzativo, a seguito della fase di consistente pensionamento di personale determinatasi durante il quinquennio 2015-2019;

Inoltre, relativamente alle risorse decentrate stabili, gli obiettivi specifici da raggiungere sono:

- assicurare il finanziamento degli importi relativi alle progressioni economiche da attribuire ai dipendenti nel corso dei prossimi anni, recuperando la quota parte raggiunta nel 2014 prima della fase sopra detta di consistente pensionamento;
- assicurare il finanziamento dell’indennità di comparto, nel suo importo fisso e continuativo previsto espressamente a carico del fondo da parte del CCNL;

Per la tipologia delle predette voci non sussistono specifici risultati attesi in quanto le medesime sono disciplinate, nell'erogazione e nell'importo, dalla contrattazione nazionale e sulla base delle posizioni giuridicamente acquisite dai dipendenti nel corso degli anni.

Il contratto stipulato permette inoltre di quantificare e rendere disponibili le risorse variabili per remunerare alcune specifiche situazioni previste dal CCNL del 21 maggio 2018, tra cui:

- le prestazioni di lavoro che espongono il lavoratore a situazioni rischiose per la propria salute e per l'integrità personale;
- compensare le responsabilità derivanti dal maneggio di valori, secondo le condizioni stabilite dal CCNL e dal CCDI normativo;
- assicurare la remunerazione di prestazioni lavorative svolte in condizioni disagiate;
- assicurare la remunerazione delle specifiche responsabilità affidate al personale di categoria D e C, nei limiti del CCNL, e secondo i criteri del contratto integrativo di parte normativa
- assicurare al personale addetto alla vigilanza – a cui l'art. 56, comma 1, lettera a) della L.R. 30/2015 applica le vigenti disposizioni in materia di polizia municipale e provinciale – l'indennità di servizio esterno (art. 56-quinquies) e quella di funzione (art. 56-sexies CCNL 21/05/18);
- assegna compiti, compresi gli addetti assegnati alla funzione regionale delegata confermata di polizia ittico venatoria per l'attività di servizio esterno ai sensi dell'art. 56 quinquies CCNL 2016/2018.

Il Sistema di valutazione vigente, come esplicitato nella sezione precedente della relazione, si basa su una valutazione dell'apporto lavorativo del singolo in riferimento a obiettivi individuali e valutazione dei comportamenti tenuti del dipendente entro il proprio contesto organizzativo.

Con la individuazione delle risorse destinate alla produttività, Il risultato atteso è quello di incentivare i dipendenti alla realizzazione di obiettivi specifici individuali, al mantenimento o miglioramento di attività standardizzate e routinarie, al miglioramento dei comportamenti nell'ambito dello specifico gruppo di lavoro e verso gli utenti esterni.

Poiché il Piano della qualità della prestazione fa riferimento, diretto o indiretto, dall'insieme dei documenti di programmazione gestionale (Bilancio di previsione, Relazione illustrava, Piano esecutivo di gestione) ,si attesta la correlazione tra tali strumenti e gli incentivi per la produttività e il risultato, in quanto la distribuzione degli incentivi stessi è legata alla valutazione del raggiungimento degli obiettivi individuali, della performance, sia organizzativa sia individuale.

*Massa, 22 dicembre 2020*

**il Direttore**  
*dott. Antonio Bartelletti*