



**CONTRATTO DECENTRATO INTEGRATIVO DEL PERSONALE DIPENDENTE DELL'ENTE
PARCO REGIONALE DELLA MAREMMA 2002/2005 E PER LA RIPARTIZIONE DELLE
RISORSE ECONOMICHE ANNO 2004**

Premesso che:

- a seguito degli incontri per la definizione del CCDI in oggetto, la delegazione pubblica di parte datoriale, le organizzazioni e rappresentanze sindacali intervenute avevano sottoscritto, in data 24/12/2004, la preintesa sul contratto decentrato in oggetto;
- in data 31/12/2004 la preintesa è stata trasmessa, corredata dalla relazione tecnico/finanziaria, al Collegio dei Revisori dell'Ente;
- con nota del 21/01/2005, l'organo di revisione dell'Ente trasmetteva il proprio parere negativo alla sottoscrizione della preintesa;
- in data 27/01/2005 veniva riconvocata la delegazione trattante per la riapertura delle trattative necessarie alla modifica della preintesa;
- in data 2/2/2005, le parti si sono incontrate definendo le modifiche da apportare alla preintesa sulla scorta delle osservazioni presentate dal Collegio dei Revisori dei Conti;
- in data 7/2/2005, la delegazione di parte datoriale, le organizzazioni e rappresentanze sindacali hanno sottoscritto una nuova ipotesi del contratto decentrato in oggetto;
- in data 11/2/2005, con nota n.419, la nuova ipotesi contrattuale veniva trasmessa unitamente alla relazione integrativa al Collegio dei Revisori dei Conti per il parere di competenza;
- a seguito del parere favorevole da parte dell'organo di controllo espresso con verbale n.82 in data 21/02/2005, il Consiglio direttivo dell'Ente con propria deliberazione n.10 del 4 marzo 2005, autorizzava la delegazione di parte pubblica alla sottoscrizione definitiva del contratto decentrato in oggetto;

In data **21 marzo 2005** presso la sede dell'Ente Parco ha avuto luogo l'incontro tra la delegazione pubblica di parte datoriale dell'Ente Parco Regionale della Maremma nella persona del:

Direttore Arch. Enrico Giunta _____

e le seguenti organizzazioni e rap presentanze sindacali:

RSU

Sig. Alberto Bambagioni _____

Sig.ra Sonia Marchionni _____

Sig. Dorianò Germani _____

Sig. Maurizio Lunardi _____

C.I.S.L. F.P.

Sig. Caldelli Paolo _____

C.G.I.L. F.P.

Sig. Lunghi Sergio _____

U.I.L. ENTI LOCALI

Sig. Lojacono Giuseppe _____

al termine dell'incontro le parti sottoscrivono definitivamente l'allegato contratto decentrato integrativo del personale dipendente dell'Ente Parco Regionale della Maremma 2002/2005 e per la ripartizione delle risorse economiche anno 2004:

**CONTRATTO DECENTRATO INTEGRATIVO DEL PERSONALE DIPENDENTE DELL'ENTE
PARCO REGIONALE DELLA MAREMMA 2002/2005 E PER LA RIPARTIZIONE DELLE
RISORSE ECONOMICHE ANNO 2004**

**PARTE I
CONTRATTO DECENTRATO INTEGRATIVO AZIENDALE 2002-2005**

**CAPO I
DISPOSIZIONI GENERALI**

*Articolo 1
Ambito di applicazione*

1. Il presente contratto decentrato integrativo aziendale si applica a tutto il personale in servizio – escluso il Direttore del Parco - presso l'Ente Parco Regionale della Maremma, con rapporto di lavoro subordinato, sia a tempo indeterminato che a termine, ad orario pieno e/o parziale, nel periodo di vigenza del medesimo.
2. Il finanziamento del salario accessorio nel caso di nuove assunzioni, sia a tempo indeterminato che a termine, sarà previsto nell'ambito della programmazione dei fabbisogni di professionalità o di altro provvedimento di programmazione delle assunzioni medesime, adeguando le relative risorse decentrate stabili di cui all'art. 3 comma 1.
3. Tra il personale di cui al precedente comma 1 sono compresi i lavoratori assunti con contratto di formazione lavoro o di somministrazione a tempo determinato, per i quali le risorse per il pagamento degli eventuali compensi accessori saranno determinate nell'ambito del finanziamento complessivo del progetto che darà luogo ai predetti rapporti.

*Articolo 2
Durata e decorrenza*

1. Il presente contratto ha validità per il periodo 1/1/2002 – 31/12/2005.
2. Sono esclusi gli istituti e le materie che, per loro natura, richiedono tempi diversi di negoziazione e/o di verifiche periodiche.
3. Gli effetti giuridici decorrono dal giorno successivo alla data della sua stipulazione, salvo diversa prescrizione contenuta nel presente contratto.
4. Il presente contratto, alla scadenza, si rinnova tacitamente di anno in anno; è fatta salva la facoltà di disdetta delle parti da esercitare, con lettera raccomandata, almeno tre mesi prima di ogni singola scadenza. In caso di disdetta, le disposizioni contrattuali rimangono in vigore fino a quando non saranno sostituite dal successivo contratto collettivo decentrato.

**CAPO II
TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE**

*Articolo 3
Determinazione delle risorse*

1. La determinazione delle risorse destinate al fondo ex articolo 31 del contratto collettivo nazionale di lavoro 22/1/2004, di seguito dette: "risorse decentrate stabili" (rif. articolo 31 comma 2 C.C.N.L. 22/01/2004) e "risorse decentrate variabili" (rif. articolo 31 comma 3 C.C.N.L. 22/01/2004), è effettuata dall'Ente, per ciascuna annualità, in sede di predisposizione del bilancio

di previsione dell'esercizio di riferimento, nel rispetto delle disposizioni recate dai contratti collettivi nazionali di lavoro e secondo principi di correttezza e buona fede.

2. L'Ente informa preventivamente i soggetti abilitati alle trattative dell'avvenuta quantificazione delle risorse assicurando, agli stessi, la piena e assoluta accessibilità ai procedimenti di calcolo o comunque di determinazione del fondo medesimo.

3. Le risorse determinate ai sensi del comma 1, possono essere integrate in sede di contrattazione decentrata entro i limiti previsti dall'articolo 15, comma 2, del CCNL 01/04/1999. Le risorse previste al presente comma sono rese disponibili, al termine dell'esercizio finanziario, a seguito dell'accertamento, da parte del Nucleo di Valutazione e Controllo, delle effettive disponibilità di bilancio createsi per effetto di processi di razionalizzazione e riorganizzazione delle attività ovvero espressamente destinate dall'Ente al raggiungimento di specifici obiettivi di produttività e qualità e possono essere destinate all'incremento delle risorse finalizzate al finanziamento della parte variabile del fondo.

4. Sono fatte salve le disposizioni integrative eventualmente recate dalla contrattazione collettiva nazionale.

Articolo 4 Criteri per la ripartizione delle risorse decentrate stabili e variabili

1. Le risorse di cui all'articolo 3 sono ripartite annualmente, in sede di contrattazione decentrata, sulla base delle effettive disponibilità realizzatesi ed in relazione alla condizioni tecnico/organizzative, per le finalità e gli utilizzi previsti dall'articolo 17 del CCNL 01/04/1999 come successivamente modificato ed integrato dall'articolo 36 del CCNL 22.1.2004 tenuto conto dei criteri recati ai seguenti commi.

2. Le parti concordano che, di norma, le risorse aventi natura di certezza e stabilità, determinate ai sensi dell'articolo 31 comma 2 del CCNL 22/01/2004, sono destinate annualmente, nel rispetto delle seguenti priorità:

a) finanziamento degli oneri per progressioni economiche in posizioni successive alla prima di inquadramento già attribuite negli anni precedenti ed al netto degli oneri derivanti da incrementi contrattuali sulle singole posizioni intervenute successivamente all'attribuzione delle stesse ad opera di contratti collettivi nazionali;

b) finanziamento dell'indennità di comparto corrisposta al personale dipendente nelle misure previste dal contratto collettivo nazionale di lavoro del 22/01/2004;

c) finanziamento degli oneri destinati alla remunerazione di particolari condizioni di lavoro comportanti rischio e/o disagio, stante il permanere e/o l'impossibilità materiale di attivare azioni tese alla modifica di tali condizioni;

d) finanziamento delle risorse disponibili per l'attribuzione di ulteriori progressioni economiche all'interno delle categorie del personale dipendente nelle misure determinate in sede di contrattazione decentrata che terranno comunque conto del principio selettivo e premiante recato dalle disposizioni di cui al contratto collettivo nazionale di lavoro 31/03/1999;

e) finanziamento degli oneri destinati alla produttività collettiva ed individuale ovvero legati all'organizzazione del lavoro (turni, reperibilità ecc) preesistenti all'interno dell'ente e confermati annualmente.

3. Le risorse di cui al comma 2 lettere a) e b) sono annualmente portate in detrazione ad opera dell'amministrazione in sede di determinazione delle risorse disponibili.

4. Le parti concordano che le risorse aventi carattere di eventualità e variabilità determinate annualmente ai sensi dell'articolo 31 comma 3 del CCNL 22/01/2004, sono, di norma, destinate secondo le seguenti modalità:

a) le risorse determinate annualmente ai sensi dell'articolo 15 comma 5 del CCNL 1/4/1999 sono destinate al finanziamento delle attività e/o servizi oggetto di riorganizzazione, ampliamento o nuova introduzione, nel rispetto delle esigenze determinate nei relativi programmi o progetti, sia per istituti connessi all'organizzazione del lavoro, sia per il finanziamento della produttività connessa al maggior impegno del personale in servizio. Le parti concordano che gli interventi aventi natura pluriennale o rinnovabili nel tempo, sono finanziati dall'amministrazione con riferimento al medesimo periodo temporale nell'ambito del progetto programma o piano di lavoro e pertanto rinnovate annualmente, previa verifica dell'effettivo conseguimento dei risultati attesi e della opportunità e convenienza del mantenimento dei predetti servizi, secondo le necessità ivi previste;

b) le risorse derivanti dall'applicazione dell'articolo 15 comma 1 lettera k del CCNL 01/04/1999, sono destinate all'incentivazione delle prestazioni e/o risultati previsti dalle norme di legge e di regolamento che ne prevedono l'utilizzazione;

c) nell'ambito delle risorse destinate ai sensi dell'articolo 17 comma 1 lettera a) del C.C.N.L. del 01.04.1999 un'adeguata quota è destinata all'incentivazione collettiva del personale, di cui al successivo articolo 5 comma 1 lettera a), garantendone l'equilibrata distribuzione tra il personale.

Articolo 5

Criteria generali

per l'incentivazione del personale e per la ripartizione delle risorse destinate agli incentivi della produttività e al miglioramento dei servizi

1. Le risorse annualmente destinate alle finalità previste dall'articolo 17 comma 1 lettera a) del CCNL 1/4/1999, sono annualmente ripartite ed erogate in relazione a due distinte finalità:

a) per compensare la produttività annuale e collettiva in relazione a significativi aumenti di produttività ed all'incremento quali - quantitativo dei servizi erogati dall'Ente in conseguenza del miglioramento dell'efficacia ed efficienza della prestazione dei dipendenti resa nell'ambito dell'ordinaria attività lavorativa;

b) per compensare la produttività "una tantum" od occasionale, correlata a specifici progetti, piani di lavoro o programmi di attività a contenuto strategico e/o di elevata qualificazione per l'Ente individuati nell'ambito del Piano esecutivo di gestione;

2. Le risorse annualmente destinate alla produttività individuale e collettiva di cui al precedente comma 1 lettera a), sono annualmente ripartite dal Direttore del Parco tenuto conto dei seguenti criteri:

a) ruolo assegnato al dipendente nella struttura organizzativa

b) qualità e quantità delle prestazioni richieste;

c) grado di autonomia nello svolgimento delle prestazioni.

3. Nella ripartizione delle risorse di cui al precedente comma il Direttore del Parco assicura comunque, ove possibile, una equilibrata distribuzione delle risorse disponibili.

4. Le risorse di cui al comma 2 sono periodicamente erogate ai dipendenti interessati in relazione agli effettivi incrementi quali/quantitativi delle prestazioni svolte accertati dal Direttore sentiti i responsabili delle U.O. sulla base dei parametri individuati nel sistema permanente di valutazione di cui al successivo articolo 12 e tenuto conto del livello di conseguimento degli obiettivi certificato dal nucleo di valutazione e controllo dell'Ente nel rispetto della disciplina regolamentare dell'Ente.

5. Le risorse destinate annualmente alla produttività di cui al precedente comma 1 lettera b) sono destinate in modo specifico all'interno del fondo delle risorse decentrate e più complessivamente del bilancio di esercizio a finanziamento dei progetti, piani di lavoro e programmi anche mediante utilizzazione di maggiori economie e/o maggiori entrate derivanti dai progetti medesimi.

6. L'erogazione dei compensi di cui al precedente comma 1 lettera b) avviene esclusivamente alla conclusione del progetto, piano o programma, ovvero alle scadenze periodiche ivi previste, sulla base dei risultati raggiunti rispetto a quelli attesi, certificati dal nucleo di valutazione e controllo, e tenuto conto del piano di ripartizione preventivamente determinato in sede di predisposizione del progetto.

7. Il Direttore garantisce l'omogeneità e le pari opportunità di partecipazione del personale ai progetti e di gestione dei premi. Si concorda di incontrarsi periodicamente, anche su richiesta di una delle parti, per un monitoraggio congiunto finalizzato alla valutazione delle iniziative intraprese e di quelle da intraprendere per gli esercizi successivi.

Articolo 6
Criteri Generali
per l'Individuazione di specifiche responsabilità e relativi compensi

1. Le parti concordano che, di norma, le responsabilità siano ricondotte alla figura del Direttore del Parco ovvero a personale titolare di posizione organizzativa; pertanto l'attribuzione di eventuali responsabilità, derivanti dal processo di decentramento dell'azione amministrativa ovvero di responsabilizzazione del personale, devono essere opportunamente compensate, in relazione alla specifica responsabilità assegnata mediante formali provvedimenti assunti dal Direttore del Parco.

2. Ai sensi del comma 1, in sede di contrattazione decentrata annuale per la destinazione delle risorse economiche, vengono determinate le fattispecie ed i corrispondenti valori per l'erogazione dei compensi di cui al presente articolo, sulla base delle scelte organizzative operate dall'amministrazione e soggette al vigente sistema di relazioni sindacali.

Articolo 7
Particolari responsabilità assegnate al personale addetto ai servizi di protezione civile

1. Al personale addetto ai servizi di prevenzione e repressione degli incendi boschivi è corrisposta in relazione alle specifiche responsabilità recate dall'attività medesima un compenso annuo pro-capite di € 250,00 agli addetti impiegati nel ruolo di direttore delle operazioni, di cui al Piano Antincendi boschivi della Regione Toscana, ed € 200,00 agli addetti alle operazioni di spegnimento, formalmente incaricati con provvedimento del Direttore del Parco.

2. La presente indennità è eventualmente cumulabile con le indennità di cui al precedente articolo 6, solo ed esclusivamente quando quest'ultime siano riconducibili altre tipologie di responsabilità.

Articolo 8
Fattispecie, criteri e valori per individuare e corrispondere i compensi per l'esercizio di attività particolarmente disagiate

1. Il compenso per l'esercizio di attività disagiate riconosce al personale delle categorie A, B, C, l'esercizio di attività in condizioni particolarmente gravose rispetto alle ordinarie condizioni di lavoro, comprendendo al suo interno il compenso per attività svolte in condizioni di rischio per la salute e l'integrità personale.

2. E' riconducibile alla fattispecie di cui al precedente comma 1, a motivo delle particolari condizioni di rischio, il disagio psicologico ed assunzione di responsabilità, l'attività di selezione della fauna selvatica effettuata con utilizzo di arma lunga da sparo.

3. Al personale impiegato nelle attività di cui al comma 2, è pertanto riconosciuta una indennità aggiuntiva di € 18,00 per ogni addetto, per ogni intervento effettuato, nel limite complessivo annuo delle risorse appositamente destinate in sede di contrattazione decentrata.

4. Il compenso di cui al presente articolo è cumulabile con tutti gli altri istituti riconosciuti al personale dipendente dagli istituti contrattuali vigenti.

Articolo 9

Incentivazione delle specifiche attività e prestazioni correlate alla utilizzazione delle risorse derivanti da disposizioni di legge

1. L'incentivo previsto da specifiche disposizioni di legge è erogato dall'Ente sulla base delle disposizioni recate dalle Leggi medesime e dai regolamenti attuativi.

2. Le parti si impegnano annualmente ad un costante monitoraggio dell'iniziativa intrapresa, dei valori economici realizzati, del personale interessato al fine di rendere omogeneo, anche in relazione alla gestione dei compensi incentivanti previsti al precedente articolo 5.

*Articolo 10
Indennità di rischio*

1. Le prestazioni di lavoro comportanti continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e per l'integrità personale riconoscibili all'interno del Parco sono quelle comprendenti le seguenti tipologie di attività:

a) esecuzione di funzioni che comportano l'esposizione diretta e continua agli agenti atmosferici o ambientali in genere, quando la condizione è prevalente nelle ore di lavoro giornaliera;

b) l'utilizzo in via continuativa e prevalente di videoterminali;

c) l'utilizzo in via continuativa e prevalente di autoveicoli fuoristrada;

d) esecuzione di funzioni che comportino il contatto con la fauna selvatica ed il rischio di punture di insetti, parassiti od altri animali pericolosi per l'incolumità fisica;

e) espletamento del servizio a cavallo.

2. Al personale il cui contenuto delle mansioni richieste ricomprenda le fattispecie elencate al precedente comma 1, individuato con provvedimento del Direttore del Parco, è corrisposta per i periodi di effettiva esposizione al rischio l'indennità prevista dalla contrattazione collettiva nazionale.

*Articolo 11
Indennità per maneggio valori*

1. L'indennità è corrisposta al personale svolgente mansioni comportanti il maneggio in via continuativa e non occasionale di valori di cassa formalmente individuato con provvedimento del Direttore del Parco.

2. Al personale di cui al comma 1 compete una indennità giornaliera determinata come segue:

a) valore medio mensile maneggiato compreso tra € 100,00 ed € 500,00 indennità € 1,00 giornaliera

b) valore medio mensile maneggiato compreso tra € 501,00 ed € 1.000,00 indennità € 1,30 giornaliera

c) valore medio mensile maneggiato oltre € 1.001,00 indennità € 1,55 giornaliera.

**CAPO III
SISTEMA DI VALUTAZIONE PERMANENTE**

*Articolo 12
Criteri generali delle metodologie di valutazione*

1. L'Ente Parco si impegna ad adottare un sistema di valutazione permanente finalizzato alla misurazione delle prestazioni e dei risultati dei dipendenti utilizzata per:

a) la valutazione delle prestazioni lavorative dei dipendenti per l'erogazione della produttività individuale di cui al precedente articolo 5 comma 1 lettera a);

b) valutazione dell'apporto complessivo recato dal singolo dipendente nell'ambito dell'organizzazione dell'Ente in relazione al ruolo ed alle capacità dimostrate.

2. La valutazione di cui al precedente comma 1 lettera b) è utilizzata:

- per la valutazione del potenziale, espresso e non, del dipendente per l'individuazione di eventuali interventi formativi specifici;

- per la valutazione delle specifiche attitudini e capacità dimostrate dal dipendente finalizzata al suo miglior collocamento nella struttura organizzativa, su richiesta e/o d'ufficio se necessaria;

- alla valutazione dell'andamento complessivo della prestazione lavorativa e delle potenzialità espresse finalizzata alla progressione orizzontale nel sistema di classificazione, di norma da accompagnarsi da un allargamento di compiti e/o di autonomia operativa, ovvero, eventualmente e se opportuno in relazione alla specifica selezione, quale elemento aggiuntivo di valutazione nell'ambito di selezioni per la progressione verticale nel sistema di classificazione.

3. La valutazione di cui al comma 1 lettera a) tiene conto dei seguenti criteri:

- del grado di miglioramento della propria attività lavorativa inteso come maggior valore recato all'ordinaria prestazione in termini qualitativi (miglioramento dei tempi di esecuzione, miglioramento della comprensibilità e semplificazione dei prodotti/processi, maggiore efficacia e/o economia delle azioni ecc.) e/o quantitativi (numero unità prodotte, numero attività eseguite, tempo impiegato ecc.);

- impegno profuso;

- capacità innovativa;

- autonomia operativa;

4. La valutazione di cui al comma 1 lettera b) è tiene conto dei criteri previsti al successivo articolo 13.

5. Fino alla revisione del sistema di valutazione permanente approvato con CCDI 21/12/2000 le valutazioni di cui al comma 1, sono effettuate utilizzando il precedente sistema valutativo anche per le finalità di cui al precedente articolo 5.

Articolo 13

Completamento ed integrazione dei criteri per la progressione economica all'interno delle categorie

1. Ai fini della valutazione di cui all'articolo 12 comma 1 lettera b), il sistema di valutazione permanente adottato dall'Ente tiene conto dei criteri previsti dall'articolo 5 del CCNL 31/03/1999.

2. Le parti concordano di incontrarsi entro trenta giorni dalla sottoscrizione del presente contratto decentrato per l'integrazione e completamento dei criteri di cui al precedente comma 1.

CAPO IV

POLITICHE DELL'ORARIO DI LAVORO

Articolo 14

Criteri generali per le politiche dell'orario di lavoro

1. Le parti premettono che, al fine di definire il significato dei termini per le diverse forme di orario richiamate dalla contrattazione collettiva nazionale, si definisce:

a) orario di lavoro, il periodo di tempo giornaliero durante il quale il dipendente assicura lo svolgimento della propria attività lavorativa;

b) orario di servizio, il periodo giornaliero necessario per assicurare la funzionalità della struttura e l'erogazione dei servizi all'utenza;

c) orario di apertura al pubblico il periodo di tempo giornaliero che, nell'ambito dell'orario di servizio, costituisce la fascia di accesso ai servizi da parte dell'utenza.

2. L'orario di lavoro definito nel rispetto dell'orario di servizio è disciplinato dal Direttore del Parco, tenuto conto dei seguenti criteri generali:

a) l'orario di lavoro del personale è articolato ove possibile mediante la previsione di una fascia oraria di flessibilità in entrata ed uscita al fine di coniugare le esigenze dell'Ente con quelle familiari e personali dei dipendenti;

b) nella determinazione dell'orario di lavoro dei singoli dipendenti il Direttore del Parco si impegna a favorire ed agevolare le situazioni di svantaggio personale, sociale e familiare;

Articolo 15

Modalità e verifiche per l'attuazione della riduzione dell'orario del personale turnista o interessato da orari plurisettemanali

1. Le parti confermano il vigente sistema di riduzione dell'orario del personale turnista alle 35 ore settimanali.

2. In sede di contrattazione decentrata annuale per la ripartizione delle risorse decentrate, le parti verificano:

- la sussistenza delle necessità organizzative circa l'utilizzazione dei predetti regimi orari;

- la funzionalità alle esigenze personali dei lavoratori ed a quelle organizzative delle modalità di riduzione dell'orario;

- le ulteriori modalità di riduzione stabile del lavoro straordinario o modifiche agli assetti organizzativi da introdurre per fronteggiare la riduzione dell'orario a 35 ore settimanali.

Articolo 16

Limiti massimi individuali di lavoro straordinario per il personale che svolge attività di diretta assistenza agli organi istituzionali

1. Le parti concordano che il limite massimo individuale per le prestazioni di lavoro straordinario, individuato all'articolo 14 del CCNL 1.4.1999, effettuate dai dipendenti formalmente incaricati, con provvedimento del Direttore del Parco, di compiti di assistenza diretta al Consiglio direttivo dell'Ente, al Comitato Scientifico ed al Collegio dei Revisori, è elevato a 200 ore annue.

2. Gli oneri derivanti dalle disposizioni di cui al precedente comma 1 sono comunque a carico del fondo ex articolo 14 del CCNL 1. 4. 1999.

Articolo 17

Limite complessivo annuo per la banca delle ore

1. Ai sensi dell'articolo 14 comma 3 del CCNL 1.4.1999, le parti si incontrano con cadenza quadrimestrale, entro il giorno 15 successivo alla scadenza di ogni periodo, per valutare le condizioni che hanno reso necessario il ricorso al lavoro straordinario e per concordare eventuali interventi organizzativi finalizzati alla riduzione stabile del medesimo.

2. In detta sede, nel primo incontro dell'anno, le parti effettuate le verifiche anzidette stabiliscono il limite massimo individuale annuo di straordinario a ciascuno spettante e conteggiabile nella banca

ore di cui all'articolo 38 bis del CCNL 14/9/2000. Nei successivi incontri le parti verificano l'andamento complessivo dell'istituto, valutando i possibili interventi e/o modifiche.

CAPO V DISPOSIZIONI PARTICOLARI

Articolo 18 Pari opportunità

1. L'Ente Parco Regionale della Maremma, garantisce e persegue costantemente il rispetto del principio delle pari opportunità.
2. Tale principio è garantito sia nella fase costitutiva del rapporto di lavoro, che nel suo successivo svolgimento con riguardo ai compiti, ruoli e funzioni assegnate, l'attribuzione di eventuali responsabilità, lo sviluppo professionale e formativo, i riconoscimenti economici ed il trattamento giuridico.
3. Al fine di verificare e sviluppare l'effettiva parità tra le lavoratrici ed i lavoratori è istituito il Comitato per le pari opportunità composto e con i compiti previsti dall'articolo 19 del CCNL 14.9.2000.
4. L'Ente Parco entro 60 giorni dalla sottoscrizione del presente contratto provvederà ad emanare una specifica disciplina per assicurare le condizioni e gli strumenti idonei per il funzionamento del comitato medesimo.
5. In sede di contrattazione decentrata annuale le parti verificano le proposte formulate dal Comitato in ordine alle materie previste al citato articolo 19 del CCNL 14.9.2000, assumendo le iniziative necessarie.

Articolo 19 Programmi annuali e pluriennali delle attività di formazione professionale

1. Nell'ambito dell'attività di organizzazione e gestione delle risorse umane, costituisce compito primario dell'Ente Parco provvedere permanentemente ad un adeguato arricchimento professionale del personale dipendente e costantemente tutelare, attraverso idonei momenti, il mantenimento del patrimonio professionale acquisito dal personale stesso.
2. La formazione e l'aggiornamento del personale sono, pertanto, finalizzati alla costruzione ed alla conservazione di livelli di professionalità adeguati alle esigenze organizzative, gestionali, funzionali ed erogative dell'Ente Parco, in considerazione del continuo processo di innovazione tecnologica, normativa e tecnico professionale a cui è soggetta l'attività lavorativa dei dipendenti.
3. Nell'ambito degli ordinari strumenti di programmazione economica e gestionale sono appositamente previste adeguate risorse da destinare allo scopo, da utilizzarsi mediante la programmazione triennale e annuale delle attività formative e di aggiornamento.
4. Nell'ambito dei predetti Programmi di formazione e aggiornamento trovano idonea pianificazione gli interventi formativi e/o d'aggiornamento di cui al precedente comma 2, in ragione delle specifiche esigenze riscontrate ed in funzione dell'assetto dei servizi erogati.
5. In sede di contrattazione decentrata annuale le parti verificano l'andamento dei processi formativi e dei piani annuali e pluriennali per il loro sviluppo e gestione con particolare riferimento alle iniziative intraprese ai sensi del presente articolo.

Articolo 20 Linee di indirizzo e criteri per la garanzia e il miglioramento dell'ambiente di lavoro, per gli interventi rivolti alla prevenzione e alla sicurezza sui luoghi di lavoro

1. L'ambiente di lavoro costituisce il luogo nel quale il dipendente trascorre la maggior parte del tempo della giornata. L'Ente si impegna ad attuare adeguati interventi per la salvaguardia degli ambienti di lavoro per garantirne la sicurezza e funzionalità.

2. Gli interventi effettuati ai sensi del precedente comma 1, si uniformano ai seguenti criteri ed indirizzi:

a) adeguare, ove necessario, gli ambienti di lavoro, progressivamente con un piano prestabilito, rendendoli funzionali sotto l'aspetto della "vivibilità", del confort ed alla comodità degli stessi in termini di spazi ed arredi;

b) adeguare o mantenere adeguati gli ambienti di lavoro alle prescrizioni normative in materia di igiene e sicurezza del lavoro;

c) dotare il personale delle attrezzature di lavoro, materiali e vestiario conformi alle normative sulla prevenzione delle malattie professionali e della sicurezza sul lavoro, garantendo l'adeguata formazione circa il loro corretto utilizzo;

d) effettuare una capillare informazione sui rischi derivanti dal lavoro svolto, rivolta a tutto il personale e qualificata riguardo ai contenuti informativi;

e) prevedere adeguati piani di risposta ad eventuali emergenze che possano verificarsi nelle sedi di lavoro fornendo la necessaria informazione/formazione ai dipendenti circa le azioni da intraprendere al verificarsi degli eventi.

Articolo 21

Implicazioni in ordine alla qualità del lavoro e alla professionalità dei dipendenti in conseguenza delle innovazioni degli assetti organizzativi, tecnologici e della domanda dei servizi

1. L'innovazione degli assetti organizzativi, l'introduzione di nuove tecnologie e lo sviluppo dei servizi in risposta alla crescente domanda dell'utenza, sono finalizzati a migliorare qualitativamente e quantitativamente la produttività dell'Ente, a migliorare l'efficienza e l'efficacia dell'azione amministrativa ed ad ottimizzare i costi di gestione.

2. Nell'ambito di tali processi il personale che realizza materialmente le attività costituisce la principale sorgente di informazioni circa lo sviluppo ed il miglioramento dei processi lavorativi per le finalità di cui al precedente comma 1.

3. In tale ottica l'Ente Parco deve gradualmente sviluppare il coinvolgimento diretto dei dipendenti, per arrivare alla progettazione condivisa del lavoro e, in tale ambito collaborativo provvedere alla valutazione delle posizioni lavorative e delle professionalità esistenti e da acquisire con la quale perseguire costantemente i seguenti obiettivi:

a) acquisizione di professionalità adeguate alle attività da svolgere privilegiando le forme di lavoro subordinato, che garantiscono maggior interesse e coinvolgimento alla missione istituzionale dell'Ente, rispetto ad altre tipologie di impiego cosiddetto "flessibile";

b) riqualificazione delle professionalità esistenti all'interno dell'Ente, qualora quelle da ricercare non siano presenti sul mercato o ciò sia giudicato più opportuno e conveniente, da attuarsi mediante processi di formazione specifici finalizzati alla riclassificazione del personale ovvero accompagnati da idonei sistemi premianti del maggiore impegno richiesto;

d) favorire il lavoro di gruppo anche intersettoriale, favorendo il costante confronto di esperienze tra i vari settori e tra i vari livelli dell'organizzazione;

e) favorire idonei momenti e strumenti informativi per la condivisione delle innovazioni recate sia sotto il profilo organizzativo, tecnologico che sotto quello dell'ampliamento dei servizi offerti.

PARTE II

RIPARTIZIONE E DESTINAZIONE DELLE RISORSE DECENTRATE PER L'ESERCIZIO 2004

Articolo 22

Durata e decorrenza

1. Le disposizioni recate ai successivi articoli anno decorrenza dal 1/1/2004 al 31/12/2004 e non sono rinnovabili, se non per effetto di specifici incontri di contrattazione decentrata.

Articolo 23 Determinazione delle risorse

1. Le risorse decentrate determinate per l'anno 2004 ai sensi del precedente articolo 3 del presente contratto collettivo sono evidenziate nel prospetto di calcolo assunto in allegato A al presente contratto decentrato integrativo.

Articolo 24 Ripartizione delle risorse

1. Le risorse determinate al precedente articolo 1, tenuto conto dei criteri individuati al precedente articolo 4 del presente contratto sono ripartite tra le destinazioni individuate nell'allegato B al presente contratto.

Articolo 25 Fattispecie e valori per corrispondere i compensi correlati a specifiche responsabilità.

1. Ai sensi dell'art. 6 del presente contratto integrativo decentrato le parti stabiliscono che accedono al compenso previsto dall'art. 17 comma 2 lettera f del C.C.N.L. 1. 4. 1999, le responsabilità riconducibili alle seguenti fattispecie di attività alle quali è collegato il relativo valore economico a fianco indicato:

- a) responsabilità di ufficio €. 1.500.00 annui per dodici mensilità.

ALLEGATO A
DETERMINAZIONE DELLE RISORSE DECENTRATE ESERCIZIO 2004

	VOCE CONTRATTUALE E RIFERIMENTI	ANNOTAZIONI	IMPORTO VOCE	TOTALI	
risorse art.31 comma 2	Risorse destinate nel 2003 a:				
	Ccnl 1/4/1999 art. 14 comma 4	Riduzione del 3% delle risorse destinate nell'anno 1999 al pagamento degli straordinari	€ 323,82		
	Ccnl 1/4/1999 art.15 comma 1 lettera a		€ 40.414,97		
	Ccnl 1/4/1999 art.15 comma 1 lettera b		€ 0,00		
	Ccnl 1/4/1999 art.15 comma 1 lettera c		€ 0,00		
	Ccnl 1/4/1999 art.15 comma 1 lettera f		€ 0,00		
	Ccnl 1/4/1999 art.15 comma 1 lettera g		€ 2.007,46		
	Ccnl 1/4/1999 art.15 comma 1 lettera h		€ 0,00		
	Ccnl 1/4/1999 art.15 comma 1 lettera i		€ 0,00		
	Ccnl 1/4/1999 art.15 comma 1 lettera j		€ 2.236,24		
	Ccnl 1/4/1999 art.15 comma 1 lettera l		€ 0,00		
	Ccnl 1/4/1999 art.15 comma 5	Per la parte destinata al finanziamento dell'incremento delle DO	€ 16.027,00		
	Ccnl 5/10/2001 art.4 comma 1		€ 5.298,08		
	Ccnl 5/10/2001 art.4 comma 2		€ 0,00		
	risorse art.31 c.2 incrementi 2004	Incrementi 2004			
		Ccnl 1/4/1999 art.15 comma 5		€ 3.180,00	
		Ccnl 22/01/2004 art.32 comma 1		€ 3.075,30	
		Ccnl 1/4/1999 art.17 comma 3		€ 451,92	
	Totale totale somme stabili			€ 73.014,79	
	fondi consolidati in detrazione	risorse destinate a fondo progressioni economiche		€ 30.945,67	
risorse destinate al finanziamento dell'indennità di comparto			€ 13.550,76		
Totale somme consolidate			€ 44.496,43		
Totale somme stabili disponibili			€ 28.518,36		
risorse art.31 comma 3 (risorse aggiuntive anno 2004)	Ccnl 1/4/1999 art.15 comma 1 lettera d				
	Somme derivanti dall'attuazione dell'articolo 43 della L.449/1997				
	Ccnl 1/4/1999 art.15 comma 1 lettera e				
	Economie conseguenti alla trasformazione di rapporti di lavoro da tempo pieno a tempo parziale				
	Ccnl 1/4/1999 art.15 comma 1 lettera K		€ 3.174,60		
	Risorse destinate da specifiche disposizioni di legge all'incentivazione del personale				
	Ccnl 1/4/1999 art.15 comma 1 lettera m		€ 193,10		
	Eventuali risparmi derivanti dalla disciplina dello straordinario				
Ccnl 1/4/1999 art.15 comma 1 lettera n					

	disposizione specifica per le camere di commercio		
	Ccnl 1/4/1999 art.15 comma 2		€ 0,00
	In sede di contrattazione decentrata integrativo, ove nel bilancio sussista la relativa capacità di spesa, gli enti valutano la possibilità di integrare il fondo fino ad un importo massimo pari a 1,2% del MS 1997 (€5160,56) previa certificazione del nucleo di valutazione		
	Ccnl 1/4/1999 art.15 comma 5		€ 68.361,45
	Per gli effetti non correlati all'aumento delle Dotazioni organiche		
	Ccnl 5/10/2001 art.4 comma 3 e 4		
	Modifiche ed intrgrazioni delle lettere d ek dell'articolo 15 comma 1 ccnl 1/4/99		
	Ccnl 14/9/2000 art.54		
	Destinazione al fondo di una quota parte del rimborso spese per ogni notificazione di atti dell'amministrazione finanziaria finalizzata all'incentivazione dei messi notificatori		
	Ccnl 22/01/2004 art.32 comma 6		€ 2.480,08
	Incremento del 0,50% del M.s. 2001 (pari a € 2'480,08) previo accertamento delle disponibilità di bilancio		
	Ccnl 22/01/2004 art.32 comma 7		€ 992,03
	Incremento 0,20% del M.S. 2001 (€ 992,03) finalizzato al finanziamento delle alte specializzazioni		
	Ccnl 1/4/1999 articolo 17 comma 5		
	somme non utilizzate o non spese nell'esercizio precedente		
		Sal.Acc. Diverso 2002	€ 240,03
		Fondo ind. Rischio 2003	€ 1.117,53
		fondo spec. Resp. 2003	€ 1,20
		fondo. Progr. Ec. 2003	€ 619,23
		Art.32 comma 1 2003 ridotta da ind. Comparto	€ 867,33
		Art.32 comma 6 2003	€ 2.480,08
		Art.32 comma 7 2003	€ 344,62
		totale somme variabili	€ 80.871,28
		somme con destinazione finalizzata (art.32 comma7 ccnl 22/1/204)	€ 1.336,65
		totale somme variabili disponibili	€ 79.534,63
		totale fondo complessivo	€ 153.886,07
		Totale fondo disponibile 2004	€ 108.052,99

ALLEGATO B
UTILIZZO DELLE RISORSE DECENTRATE ANNO 2004 (ART.24)

DESTINAZIONE	RISORSE STABILI	RISORSE VARIABILI	TOTALE
Fondo per la produttività collettiva (art.5, c.1,lett.a)		€ 20.559,05	€ 20.559,05
Fondo per la produttività a progetto (art.5, c.1 lett.b)		€ 14.800,00	€ 14.800,00
Fondo per le progressioni economiche consolidato	€ 30.945,67		€ 30.945,67
Fondo per le progressioni economiche 2004 (incremento)	€ 13.395,61		€ 13.395,61
Fondo per l'indennità di comparto	€ 13.550,76		€ 13.550,76
Fondo per la retribuzione delle posizioni organizzative e le A.S.	€ 661,92	€ 2651,46	€ 3.313,38
Fondo per le indennità di turno e le maggiorazioni orarie per lavoro festivo, notturno e notturno festivo	€ 1.872,83	€ 23.127,17	€ 25.000,00
Fondo per le indennità di reperibilità		€ 6.500,00	€ 6.500,00
Fondo per le indennità di rischio	€ 9.510,00		€ 9.510,00
Fondo per le indennità di maneggio valori		€ 484,00	€ 484,00
Fondo per le indennità per attività disagiate	€ 3.078,00		€ 3.078,00
Fondo per le specifiche responsabilità		€ 6.625,00	€ 6.625,00
Fondo per le Specifiche responsabilità addetti alla Protezione civile		€ 2.950,00	€ 2.950,00
Fondo per compensi art.18 L.109/94		€ 3.174,60	€ 3.174,60
Totali	€ 73.014,79	€ 80.871,28	153.886,07

