



**VERBALE DI ACCORDO SUL
CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO DEL PERSONALE
DELL'ENTE PARCO REGIONALE DELLA MAREMMA 2013/2015 E
RIPARTIZIONE DELLE RISORSE ECONOMICHE ANNO 2013**

In data **18 febbraio 2014** alle ore 11.30 presso la sede dell'Ente Parco, a seguito degli incontri per la definizione del contratto in oggetto, e dell'autorizzazione alla sottoscrizione espressa dal Consiglio direttivo in data 11/02/2014 con atto n.5, la delegazione pubblica di parte datoriale **dell'Ente Parco Regionale della Maremma** nella persona del:

Direttore Arch. Enrico Giunta

e le seguenti organizzazioni e rappresentanze sindacali partecipanti alla trattativa:

RSU

Sig.^{ra} Beatrice Antoni

Sig. Maurizio Lunardi

Sig.^{ra} Lucia Poli

Sig. Germani Dorianò

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

Sig. Paolo Caldelli

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

Sig.^{ra} Cinzia Fiacchi

U.I.L. F.P.L.

Sig. Claudio Cini

sottoscrivono l'allegato contratto decentrato integrativo del personale dipendente dell'Ente Parco Regionale della Maremma 2013/2015 e ripartizione delle risorse economiche 2013.

[Handwritten signatures and initials]



**CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO DEL PERSONALE
DELL'ENTE PARCO REGIONALE DELLA MAREMMA 2013/2015 E
RIPARTIZIONE DELLE RISORSE ECONOMICHE ANNO 2013**

**PARTE I
CONTRATTO DECENTRATO INTEGRATIVO 2013/2015**

**CAPO I
DISPOSIZIONI GENERALI**

Articolo 1

Ambito di applicazione, durata e decorrenza

1. Il presente contratto decentrato integrativo si applica a tutto il personale in servizio presso l'Ente Parco Regionale della Maremma, con rapporto di lavoro subordinato di natura non dirigenziale, sia a tempo indeterminato che a termine ed orario pieno e/o parziale, nel periodo di vigenza del medesimo. E' compreso nell'ambito applicativo del presente contratto il personale comandato o distaccato.
2. Il presente contratto ha validità per il periodo 1/1/2013 - 31/12/2015. I suoi effetti decorrono dalla data di sottoscrizione ed alla scadenza mantiene la propria efficacia fino alla sottoscrizione di un nuovo contratto integrativo. Le norme in contrasto o incompatibili con disposizioni legislative e/o contrattuali collettive nazionali successive saranno automaticamente disapplicate.
3. Sono esclusi dalla durata disciplinata al comma 1 gli istituti e le materie che, per loro natura, richiedono tempi diversi di negoziazione e/o verifiche periodiche e la cui diversa decorrenza e durata è disciplinata negli articoli seguenti.

**CAPO II
TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE**

Articolo 2

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, 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.

Diuseo

R²

M

SA

SA

gp

Al

mf



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 Collegio Unico dei Revisori, 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 3

Criteria per la ripartizione e destinazione delle risorse decentrate

1. Le risorse definite ai sensi dell'articolo 2 sono ripartite annualmente con separato accordo annuale sulla base delle effettive disponibilità realizzatesi ed in relazione alle condizioni tecnico/organizzative, per le finalità e gli utilizzi previsti dall'articolo 17 del CCNL 1/4/1999, come successivamente modificato ed integrato dall'articolo 36 del CCNL 22/01/2004 e tenuto conto dei criteri recati ai seguenti commi.

2. Le risorse annualmente destinate alla contrattazione decentrata e aventi natura di certezza e stabilità determinate ai sensi dell'articolo 31, comma 2 del CCNL 22/01/2004, sono annualmente ridotte:

- a) per la parte già destinata al fondo per le progressioni economiche per il finanziamento degli oneri per le posizioni successive alla prima di inquadramento già attribuite negli anni precedenti, al netto degli oneri derivanti da incrementi contrattuali sulle singole posizioni intervenute successivamente all'attribuzione delle stesse ad opera dei contratti collettivi nazionali di lavoro;
- b) per la parte destinata al finanziamento dell'indennità di comparto corrisposta al personale dipendente nelle misure previste dal contratto collettivo nazionale di lavoro del 22/01/2004.

3. Le restanti risorse annualmente determinate sono destinate:

- a) al finanziamento degli strumenti di organizzazione del lavoro;
- b) al finanziamento degli strumenti di premialità.

4. Le risorse destinate al finanziamento dell'organizzazione del lavoro (turni, maggiorazioni festive, reperibilità e rischio) sono autonomamente determinate dall'Amministrazione sulla base delle effettive esigenze derivanti da atti organizzativi, piani e programmi di lavoro che ne prevedano l'utilizzo ed in coerenza con gli stessi. L'individuazione delle fattispecie organizzative (turni di lavoro, reperibilità, lavoro festivo ecc) sono rimesse all'autonomia organizzativa dell'Ente che individua il personale adibito a tali attività e pertanto titolare dei relativi compensi determinati dalla disciplina contrattuale collettiva nazionale. Le parti in sede di accordo annuale di cui al comma 1, verificano la coerenza delle risorse impegnate con le attività da svolgere.

[Handwritten signature]



5. Le risorse destinate al finanziamento degli strumenti di premialità sono destinati a:

- a) erogare i compensi diretti ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi, la performance organizzativa ed individuale sulla base della valutazione meritocratica operata mediante il sistema di valutazione adottato dall'ente e comunque tenuto conto del grado di raggiungimento degli obiettivi di gestione e/o di miglioramento della performance organizzativa;
- b) erogare le risorse destinate all'incentivazione del merito individuale mediante lo strumento della progressione economica all'interno della categoria secondo la disciplina del successivo articolo 4.
- c) erogare la retribuzione di risultato per gli incaricati di posizione organizzativa;
- d) erogare le indennità previste dalla contrattazione collettiva e disciplinate dal presente accordo connesse all'assegnazione a specifiche posizioni di lavoro comportanti particolari ed evidenti disagi e/o responsabilità ad un numero limitato e definito di personale secondo l'effettiva erogazione della prestazione oggetto d'incentivazione.

Articolo 4

Criteri generali per la ripartizione delle risorse dirette ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi

1. Le risorse destinate ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi sono erogate sulla base del livello di conseguimento degli obiettivi generali e specifici a base dell'assegnazione ed eventualmente ridotte proporzionalmente in conseguenza del parziale mancato raggiungimento dei medesimi.
2. Le risorse come sopra determinate sono ripartite tra il personale coinvolto sulla base della qualifica e categoria ricoperta secondo le determinazioni del sistema di valutazione permanente dell'Ente.
3. Le risorse effettivamente erogate ad ogni singolo dipendente sono ulteriormente assegnate proporzionalmente alla valutazione individuale ottenuta secondo i criteri del sistema di valutazione.
4. Al personale assunto e cessato in corso d'anno le quote sono ridotte proporzionalmente alla presenza in servizio.
5. Essendo i compensi previsti dal presente articolo connessi all'effettivo conseguimento di risultati ed all'apporto individuale al conseguimento degli stessi, non viene operata alcuna decurtazione in relazione ad episodi di malattia od altre assenze comportati riduzioni stipendiali essendo rimesso al soggetto valutatore l'apprezzamento dell'incidenza di tali assenze sulla performance individuale.

Articolo 5

Completamento ed integrazione dei criteri per la progressione economica all'interno della categoria

1. Le parti, preso atto di quanto stabilito dall'articolo 23 del D.Lgs. 27/10/2009, n.150, concordano che l'istituto delle progressioni orizzontali debba coinvolgere

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

4

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]



ENTE PARCO REGIONALE DELLA MAREMMA

un numero limitato di personale individuato attraverso processi selettivi basati sul sistema permanente di valutazione e comunque in misura non superiore al 25% del personale di ogni categoria con arrotondamento all'unità superiore.

2. L'istituto si applica esclusivamente al personale a tempo indeterminato e con una permanenza minima presso l'Ente dalla data di avvio del procedimento di selezione di almeno 2 anni nella posizione immediatamente precedente a quella da conseguire.

3. Nel caso di parità di punteggio conseguito a seguito delle selezioni di cui al comma precedente, acquisisce il diritto alla progressione il dipendente che nel corso degli ultimi anni abbia conseguito i migliori punteggi nelle valutazioni ai fini dell'erogazione dei premi di cui al precedente articolo 4 ed in caso di ulteriore parità il dipendente con maggiore anzianità di servizio.

4. Le risorse destinate alla progressione orizzontale nelle categorie sono destinate annualmente nell'ambito dell'accordo di cui all'articolo 3, comma 1, ed il valore economico della progressione è riconosciuto a valere dal 1 gennaio dell'anno successivo alla selezione.

Articolo 6

Fattispecie, criteri, valori e procedure per l'individuazione ed il riconoscimento dei compensi collegati a prestazioni disagiate ed a specifiche /particolari responsabilità

1. Le parti tenuto conto dell'attuale organizzazione del lavoro all'interno dell'Ente Parco individuano le seguenti tipologie di indennità:

a) esercizio di attività svolte in condizioni particolarmente disagiate da parte del personale delle categorie A, B e C.

Le parti concordano che non sono presenti all'atto del presente accordo posizioni di lavoro rientranti nella presente fattispecie, pertanto stabiliscono che in sede di accordo annuale per la ripartizione delle risorse saranno valutate in conseguenza di eventuali modifiche dell'organizzazione del lavoro l'eventuale presenza delle attività di che trattasi.

b) esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità da parte del personale delle categorie B e C.

L'indennità spetta ai dipendenti che, formalmente individuati dal Direttore, svolgono attività caratterizzate da:

- prevalente e continuativo coordinamento di altri addetti del settore in misura non inferiore a 3 a unità compreso il coordinatore stesso;
- prevalente esercizio di prestazioni caratterizzate da elevata autonomia operativa e di interfacciamento con l'utenza e/o soggetti terzi anche correlata all'utilizzo di piattaforme web.

L'indennità spettante alle sopra evidenziate attività è pari ad € 1.000,00 annue.

c) specifiche responsabilità al personale di categoria D che non risulti incaricato di funzioni dell'area delle posizioni organizzative.

L'indennità è riconosciuta nella misura massima di € 2.000,00 al personale di categoria D non titolare di incarico ascrivibile all'area delle posizioni organizzative e responsabile di unità organizzativa.

Reise R⁵ H

ep
Q
W.P.
SA



d) specifiche responsabilità di particolari categorie di lavoratori come indicate nell'art. 36, comma 2 del CCNL 22/1/2004.

Le indennità spettano al personale formalmente individuato dal Direttore del Parco e titolare di particolare responsabilità nell'ambito dei servizi di protezione civile eventualmente istituiti o assegnati all'Ente. Le parti in sede di accordo annuale per la ripartizione delle risorse individueranno sulla base dell'esistenza di tali attività e le eventuali particolari responsabilità che saranno oggetto dell'assegnazione dell'indennità la cui misura sarà determinata nel limite massimo annuo previsto dalla normativa contrattuale. Le indennità di cui al presente alinea non sono cumulabili con quelle previste alla precedente lettera c).

2. Le indennità sopra evidenziate non competono in caso di assenza dal servizio nei primi dieci giorni di malattia e in tutti gli altri casi in cui la normativa contrattuale preveda riduzioni del salario accessorio.

3. Le indennità sono corrisposte ad un numero limitato di personale in relazione all'effettivo esercizio delle prestazioni oggetto del riconoscimento economico e formalmente individuate dal Direttore del Parco con proprio provvedimento motivato assunto ai sensi dell'articolo 5 comma 2 del D.Lgs.30/03/2001, n.165. Ai fini dell'attribuzione delle posizioni di lavoro di cui alle lettere b) e c) del precedente comma 1 il direttore qualora lo ritenga opportuno può operare attraverso un formale procedimento istruttorio anche di natura selettiva, adeguatamente pubblicizzato, finalizzato all'individuazione del miglior candidato a rivestire il ruolo ovvero allo svolgimento delle attività oggetto di specifica responsabilità.

Articolo 7

Definizione dell'importo giornaliero dell'indennità di maneggio valori

1. L'indennità è corrisposta al personale svolgente funzioni comportanti il maneggio in via continuativa e non occasionale di valori di cassa, per un importo medio determinato su base annua non inferiore a € 1.000,00 mensili, formalmente individuato con provvedimento del Direttore del Parco in relazione alla specifica attività svolta o posizione lavorativa assegnata nell'ambito dell'organizzazione dell'Ente.

2. Al personale di cui al comma 1 compete un'indennità giornaliera determinata in € 1,55.

Articolo 8

Indennità di rischio

1. Le parti confermano che le misure strumentali ed organizzative adottate nell'organizzazione del lavoro hanno rimosso gli eventuali profili di rischio nelle attività lavorative dell'Ente.

2. In sede di definizione dell'accordo annuale per la ripartizione delle risorse economiche verranno valutate congiuntamente le eventuali modifiche all'organizzazione del lavoro, o mutamente delle attività lavorative medesime,

[Handwritten signatures and initials]



ENTE PARCO REGIONALE DELLA MAREMMA

tali da comportare nuove e non previste situazioni di rischio non fronteggiabili mediante adeguamenti strutturali e/o tecnologici.

Articolo 9

Compensi derivanti da specifiche disposizioni di legge

1. Le parti prendono atto che le risorse derivanti dall'applicazione dell'articolo 15, comma 1 lettera d) trovano disciplina negli specifici regolamenti dell'Ente ai quali si rimanda per la conseguente distribuzione.

CAPO III

RIDUZIONE DELL'ORARIO DI LAVORO, LAVORO STRAORDINARIO E BANCA DELLE ORE

Articolo 10

Modalità di verifica per l'attuazione della riduzione dell'orario di lavoro del personale turnista o del personale interessato da orari plurisettemanali

1. Le parti confermano la riduzione dell'orario di lavoro a 35 ore settimanali per il personale che presta orario di lavoro articolato in turni, come individuato agli atti dell'Ente.
2. La riduzione dell'orario di lavoro a 35 ore si realizza come principio generale riducendo l'orario lavorativo in una o più giornate della settimana ovvero aumentando l'orario di servizio giornaliero con riduzione delle giornate lavorate.
3. Qualora non si possa provvedere con le modalità sopra evidenziate l'Amministrazione nell'ambito della propria autonomia organizzativa individua le modalità per dare attuazione all'istituto.
4. Le parti in sede di contrattazione decentrata per la ripartizione delle risorse decentrate annuali verificano:
 - la sussistenza delle necessità organizzative circa l'utilizzazione 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 degli assetti organizzativi da introdurre per fronteggiare la riduzione dell'orario a 35 ore settimanali.

Articolo 11

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

1. Le parti preso atto che nell'ente è stata attuata una costante politica riduzione del ricorso al lavoro straordinario concordano sulla non necessità di elevare il limite individuale massimo di lavoro straordinario del personale adibito alle attività di assistenza agli organi istituzionali dell'ente rispetto a quelle genericamente stabilito dalla contrattazione collettiva per il restante personale.

[Handwritten signatures and initials]



ENTE PARCO REGIONALE DELLA MAREMMA

2. Il maggiore o diverso impegno orario eventualmente necessario per far fronte ad esigenze straordinarie sarà di norma assolto mediante una maggiore flessibilizzazione dell'orario individuale del personale impiegato.

3. Le parti in sede di contrattazione decentrata annuale per la ripartizione delle risorse economiche verificano la sussistenza delle attuali condizioni e l'eventuale maggiore o diverso impegno del personale adibito ai servizi di cui al comma 1, adottando in conseguenza le eventuali misure necessarie.

Articolo 12

Limite complessivo annuo per la banca delle ore

1. Le parti concordano che il limite massimo delle prestazioni di lavoro straordinario che possono confluire nella "banca delle ore", fermo restando il limite complessivo delle ore massime autorizzabili per ciascun dipendente è stabilita in linea di principio in 70 ore annue.

**PARTE II
ACCORDO PER LA RIPARTIZIONE DELLE RISORSE DECENTRATE
ANNO 2013**

Articolo 13

Durata decorrenza e ambito di applicazione

1. Il presente accordo si applica a tutto il personale in servizio presso l'Ente Parco Regionale della Maremma, con rapporto di lavoro subordinato di natura non dirigenziale, sia a tempo indeterminato che a termine ed orario pieno e/o parziale, nel periodo di vigenza del medesimo. E' compreso nell'ambito applicativo del presente contratto il personale comandato o distaccato.

2. Il presente contratto ha validità per il periodo 1/1/2013 - 31/12/2013.

Articolo 14

Ripartizione delle risorse esercizio 2013

1. Le risorse previste per l'esercizio 2013 pari ad € 117.852,91, sono ripartite con le seguenti destinazione e per le corrispondenti finalità:

		Previsione esercizi futuri		
		2013	2014	2015
a)	Indennità di comparto a carico del fondo	€ 10.985,22	€10.860,84	€10.860,84
b)	Progressioni Attribuite AAPP a carico del fondo	€63.564,07	€62.665,82	€62.665,82
c)	Nuove progressioni A.C.	===		
d)	Fondo posizioni organizzative	€ 774,69	€8.125	€8.125
e)	Fondo specifiche Responsabilità Pers. Cat.D	€ 2.000,00	€2000	€2000
f)	Fondo specifiche responsabilità pers. Cat. B/C	€ 4.000,00		
g)	Fondo specifiche responsabilità Art. 36 comma 2 CCN 22/1/2004	===		



ENTE PARCO REGIONALE DELLA MAREMMA

h)	Fondo Indennità turno e maggiorazioni	€ 19.744,38	€ 24.000,00	€ 24.000,00
i)	Fondo indennità maneggio valori	€ 404,55		
l)	Fondo indennità di rischio	===		
m)	Fondo indennità di reperibilità	===		
n)	Fondo indennità attività disagiate	===		
o)	Fondo produttività performance individuale attività art. 15 lett. K CCNL 1/4/99	€ 8.380,00		
p)	Fondo produttività performance individuale	€ 8.000,00		
q)	Fondo produttività performance collettiva	===		

2. L'Amministrazione è autorizzata in virtù del presente accordo ad impegnare ed utilizzare le risorse dei fondi a,) b), d), e) come sopra previste e rinnovare le risorse di cui alle precedenti lettere h) e i) al fine di non comportare eventuali interruzioni di servizio. E' fatta salva la facoltà delle parti di verificare in sede di accordo per l'esercizio di riferimento l'equilibrata quantificazione delle stesse.

Ente Parco Regionale della Maremma

Il Direttore Arch. Enrico Giunta

Enrico Giunta

RSU

Sig.^{ra} Beatrice Antoni

Beatrice Antoni

Sig. Maurizio Lunardi

M. Lunardi

Sig.^{ra} Lucia Poli

Lucia Poli

Sig. Doriano Germani

Doriano Germani

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

Sig. Paolo Caldelli

Paolo Caldelli

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

Sig.^{ra} Cinzia Fiacchi

Cinzia Fiacchi

U.I.L. F.P.L.

Sig. Claudio Cini

Claudio Cini