



**CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO DEL PERSONALE DELL'ENTE
PARCO REGIONALE DELLA MAREMMA 2016/2018, PARTE ECONOMICA 2018 E 2019/2021**

In data **19/12/2019**, alle ore 16.00 presso la sede dell'Ente Parco, a seguito a seguito degli incontri per la definizione del contratto in oggetto la delegazione pubblica di parte datoriale **dell'Ente Parco Regionale della Maremma** nella persona del:

Direttore Arch. Enrico Giunta **FIRMATO**

e le seguenti organizzazioni e rappresentanze sindacali partecipanti alla trattativa:

RSU

Sig.^{ra} Vania Acciai **FIRMATO**

Sig. Michele Fuiano **FIRMATO**

Sig. Doriano Germani **FIRMATO**

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

Sig.^{ra} Alessandra Savignano **FIRMATO**

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

Sig.^{ra} Simona Piccini **FIRMATO**

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

Sig. Claudio Cini **FIRMATO**

sottoscrivono l'allegato contratto decentrato integrativo dell'Ente Parco del personale dell'Ente Parco Regionale della Maremma 2016/2018, parte economica 2018 e 2019/2021

Contratto collettivo decentrato integrativo del personale dell'Ente Parco Regionale della Maremma 2016/2018, parte economica 2018 e 2019/2021

TITOLO I CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO 2016/2018

Capo I Disposizioni Generali

Articolo 1 Ambito di applicazione, durata e decorrenza

1. Il presente contratto si applica a tutto il personale in servizio presso l'Ente Parco Regionale della Maremma, con rapporto di lavoro subordinato di natura non dirigenziale, a tempo indeterminato ed a termine, a orario pieno o ad orario 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 1/1/2016 – 31/12/2018. I suoi effetti, salvo dove diversamente previsto, decorrono dalla data di sottoscrizione ed alla scadenza mantiene la propria efficacia fino alla sottoscrizione di un nuovo contratto decentrato integrativo.

Capo II Disciplina delle risorse decentrate e dei sistemi di incentivazione

Articolo 2 Criteri di ripartizione delle risorse di cui all'articolo 68, comma 1 del CCNL 21/05/2018

1. L'Ente Parco rende disponibili le risorse annualmente destinate alla contrattazione collettiva decentrata integrativa, come previsto all'articolo 68 comma 1 del CCNL 21/05/2018, per gli utilizzi previsti ai commi 2 e 3 del medesimo articolo.
2. Le risorse di cui al comma 1, sono ripartite annualmente, a valere dall'1/1/2019, tra le seguenti finalità e criteri:
 - a) Per la costituzione del *fondo per le indennità condizioni di lavoro* dove sono previste, in sede di contrattazione annuale, le risorse necessarie per la corresponsione dei relativi compensi al personale formalmente individuato sulla base dei criteri di cui al successivo articolo 7;
 - b) Per la costituzione del *fondo per le indennità turno, indennità di reperibilità e maggiorazioni orarie di cui all'articolo 24 del CCNL 14/9/2000*. Il direttore in sede di costituzione e destinazione del fondo determina le risorse necessarie per la corresponsione dei relativi compensi sulla base dei seguenti criteri:
 - b1) è soggetto a turnazione il personale di vigilanza formalmente individuato dal Direttore del Parco e sulla base dei turni definiti in base ai criteri stabiliti dalla disciplina dell'orario di lavoro dell'Ente.
 - b2) è soggetto a reperibilità il personale di vigilanza formalmente individuato dal Direttore del Parco e secondo i criteri stabiliti dalla disciplina dell'orario di lavoro;
 - b3) sono soggetti a maggiorazione oraria di cui all'articolo 24, comma 1, del CCNL 14/9/2000, il personale chiamato a prestare attività lavorativa con le caratteristiche ivi previste; essendo tale forma lavorativa non prevedibile e di carattere eccezionale, è destinata

a tale fondo una quota determinata annualmente sulla base di quanto utilizzato per la medesima finalità l'anno precedente;

- c) Per la costituzione del *fondo per specifiche responsabilità secondo la disciplina dell'articolo 70 quinquies del CCNL 21/05/2018* al personale formalmente individuato dal direttore sulla base dei criteri di cui al successivo articolo 10 e nelle misure in sede di contrattazione decentrata;
- d) Per la costituzione del *fondo per le indennità di servizio esterno di cui all'articolo 56 quater del CCNL 21/05/2018* e del *fondo per l'indennità di funzione di cui all'articolo 56 sexies del CCNL 21/05/2018*, al personale formalmente individuato dal direttore sulla base dei criteri di cui ai successivi articoli 8 e 9 e nelle misure determinate in sede di contrattazione decentrata;
- e) Per la costituzione dei fondi previsti da specifiche disposizioni di legge per gli importi specificatamente destinati in base alle disposizioni di fonte legale e regolamentare che li disciplinano;
- f) Per la costituzione del *fondo per la performance collettiva*, secondo la disciplina del sistema di valutazione permanente alla quale sono destinate la quota residuale di risorse successivamente alla costituzione dei fondi c), d), e), h) fermo restando che tale quota non può essere inferiore, di norma, al 5% delle risorse di cui all'articolo 67 comma 3 del CCNL 21/05/2018 ridotte delle quote destinate ai fondi di cui alle lettere b), c), d), e) del presente articolo;
- g) Per la costituzione del *fondo per la performance individuale* che non potrà essere inferiore ad una quota pari al 30% delle risorse variabili;
- h) Per l'incremento del *fondo per la progressione economica* con riferimento alle nuove progressioni concordate in sede di contrattazione decentrata da realizzarsi nei limiti della disponibilità delle risorse determinate ai sensi dell'articolo 67 commi 1 e 2 del CCNL 21/05/2018. Le parti concordano che, al fine di mantenere la salvaguardia complessiva degli equilibri del fondo per le risorse decentrate, possono essere attribuite annualmente nuove progressioni economiche nel limite dell'80% dell'importo delle risorse stabili determinato sommando il fondo progressioni storiche a quelle di nuova attribuzione.

4. Resta ferma la facoltà di procedere alla negoziazione dei criteri di ripartizione delle risorse decentrate su base annuale a tutela dell'equilibrio finanziario e del rispetto dei limiti imposti dalla normativa statale e/o regionale alle dinamiche di crescita della spesa per il personale.

Articolo 3

Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa

1. La determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa è commisurata al 15% dell'importo complessivo del fondo delle posizioni organizzative ed è stabilita annualmente nell'ambito delle risorse a ciò destinate, anche tenuto conto delle disposizioni di cui all'articolo 15, comma 4, del CCNL 21/5/2018, con atto motivato del Direttore sulla base degli obiettivi assegnati negli strumenti di programmazione della gestione.

2. L'importo destinato alla retribuzione di risultato potrà essere erogato esclusivamente a conclusione del ciclo di valutazione della performance e terrà conto oltre che dei risultati individuali dei risultati complessivi dalla performance di Ente secondo le determinazioni del sistema di valutazione permanente.

Articolo 4

Criteri per l'attribuzione dei premi collegati alla performance

1. Le risorse annualmente destinate alla performance sono individuate con le modalità previste all'articolo 2, e sono assegnate al personale con le modalità, i tempi e le procedure definiti nell'ambito del sistema di valutazione.

Articolo 5 Disciplina del premio individuale

1. Nell'ambito del sistema di valutazione permanente dell'Ente Parco sono disciplinate le modalità di determinazione ed erogazione del premio individuale di cui all'articolo 69 del CCNL 21/05/2018. Le risorse per l'erogazione del premio sono ricomprese tra quelle previste al precedente articolo 2, comma 3, lettera g).

2. La maggiorazione del premio individuale da ripartire non può essere inferiore al 30% del valore medio pro capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente e dovrà essere attribuita al personale che ha conseguito i punteggi più alti previsti dal sistema nel limite massimo del 10% del personale valutato positivamente.

Articolo 6 Criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche

1. Le parti concordano che le progressioni orizzontali nelle categorie costituiscono una modalità di incentivazione del personale a contenuto selettivo e limitato.

2. L'istituto si applica esclusivamente al personale con una permanenza minima alla data di avvio della selezione di almeno due anni nella posizione immediatamente precedente a quella da conseguire e comunque presente in servizio alla data di sottoscrizione del contratto decentrato o accordo integrativo nel quale vengono destinate le risorse per la progressione.

3. Ai fini della determinazione del periodo dei due anni:

- il tempo parziale è equiparato al rapporto di lavoro a tempo pieno;
- il personale trasferito da altro ente per mobilità non interrompe il proprio rapporto di lavoro che continua con il nuovo Ente, pertanto ai fini dell'anzianità di servizio si considera anche quella pregressa;
- i periodi in aspettativa non retribuita;
- i periodi prestati presso altri enti nella forma del distacco o comando tra enti sono valutati per intero;

4. La valutazione per attribuire al personale la progressione nella categoria superiore è costituita dalla valutazione della performance individuale del triennio che precede l'anno in cui è adottata la decisione di attivare la selezione. In assenza di una eventuale valutazione è considerata la valutazione più bassa tra quelle presenti.

5. Ai fini dell'attribuzione del punteggio è utilizzata la media delle valutazioni ottenute. L'Ente individua le fasce di punteggio in base alla valutazione ottenuta. Il punteggio attribuito è incrementato ai fini della valutazione dell'esperienza maturata nell'ambito professionale di competenza di 0,5 punti per ogni anno di servizio prestato nella categoria e posizione economica riscontrabile dagli atti dell'Ente, fino ad un massimo di 10 punti. A parità di valutazione, la posizione in graduatoria è determinata sulla base della media delle valutazioni ottenute nel sotto criterio di valutazione, del sistema di valutazione permanente, che valuta lo sviluppo delle competenze. Nel caso di ulteriore parità in graduatoria assume valore, l'anzianità nella posizione economica e infine l'anzianità di servizio nell'Ente, nella categoria posseduta alla data di cui al

precedente comma 2. Qualora i soggetti partecipanti alla selezione siano titolari di posizione organizzativa la valutazione complessiva viene riproporzionata alla valutazione del restante personale.

6. Successivamente alla data di sottoscrizione del contratto decentrato o accordo integrativo che stanziava le risorse per le nuove progressioni economiche il Direttore del Parco da compiuta informazione a tutti i dipendenti individuando i destinatari del procedimento di selezione. Una volta effettuato il procedimento di valutazione ai sensi del precedente comma 5, il Direttore del Parco stabilisce la graduatoria definitiva per categoria e procede con proprio provvedimento all'attribuzione delle progressioni economiche.

Articolo 7

Fattispecie, criteri e valori per la corresponsione dell'indennità condizioni di lavoro

1. L'indennità è riferita alle particolari condizioni di lavoro comportanti disagio, rischio o maneggio di valori, come di seguito individuati.

2. Sono considerate attività a rischio:

- a) attività comportanti l'utilizzo di materiali, agenti chimici, biologici, fisici di natura tossica o nociva o comunque che possano arrecare possibile pregiudizio per la salute anche e malgrado l'utilizzo di dispositivi di protezione individuale e misure di sicurezza idonee;
- b) attività comportanti la conduzione e/o esposizione di macchinari, attrezzature, mezzi meccanici e/o strumenti di elevata complessità e comportanti fattori di rischio;
- c) attività eccezionalmente gravose e/o che per intensità fisica e psichica risultano essere particolarmente usuranti per la salute ed il benessere psicofisico.

3. Sono considerate attività disagiate:

- a) prestazioni che comportano variabilità di orario, non ricompresa in attività prestata in turni, sia nell'arco della giornata lavorativa che nell'arco della prestazione settimanale tale da rendere disagiata l'organizzazione della vita personale e/o familiare ed il recupero psicofisico del dipendente;
- b) prestazioni comportanti l'esposizione sistematica, continuativa ed intensa ad agenti atmosferici sfavorevoli rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo e/o mansioni;
- c) prestazioni di lavoro al pubblico comportanti il contatto diretto e continuativo con rilevanti flussi di utenza esterna con fattori di variabilità delle problematiche da affrontare, comportanti anche maneggio di valori di cassa e imprevedibilità dei flussi di utenza e di valori trattati.

4. Rientrano tra le attività comportanti maneggio valori le attività comportanti il maneggio continuativo di valori di cassa con obbligo di rendiconto mensile e/o periodico.

5. Ai dipendenti rientranti nelle fattispecie sopra descritte spetta una indennità giornaliera, per i periodi di effettivo svolgimento dell'attività e/o comunque per i periodi di effettiva caratterizzazione dell'attività individuata, quantificata in sede di ripartizione delle risorse di cui all'articolo 2 comma 1.

6. Nell'eventualità che un dipendente sia impiegato in più attività contemporanee che danno diritto ad indennità diverse le stesse si sommano con una riduzione del 10% sul valore complessivo e comunque entro il limite massimo previsto dalla contrattazione nazionale.

7. Ai fini dell'erogazione delle indennità di cui al presente articolo, l'attestazione di effettivo svolgimento delle attività ivi previste, è fornita al Settore Amministrativo dal Responsabile addetto all'organizzazione del lavoro del dipendente coinvolto.

Articolo 8
Indennità per servizio esterno

1. Al personale di Vigilanza del Parco impiegato in via continuativa in servizi esterni di vigilanza compete un'indennità giornaliera pari ad € 1,00 per i giorni di effettivo servizio. Ai fini dell'erogazione dell'indennità devono essere coincidenti le seguenti caratteristiche:

- continuità del servizio esterno nella giornata e nel periodo;
- prevalenza del servizio esterno nella giornata lavorativa pari ad almeno il 80% dell'arco orario lavorativo;
- svolgimento di attività di vigilanza e controllo del territorio.

2. L'effettivo svolgimento del servizio esterno con le caratteristiche di cui al precedente comma 1 è attestato dal Responsabile del servizio di vigilanza preposto all'organizzazione del lavoro.

Articolo 9
Indennità di funzione

1. Al personale di categoria C e D ascritto all'area vigilanza, in presenza delle condizioni di cui al presente articolo e formalmente individuato dal Direttore del Parco compete l'indennità di funzione di cui all'articolo 56 sexies del CCNL 21/05/2018.

2. L'indennità di cui al comma 1 compete:

- a) al personale di Categoria D incaricato del ruolo di coordinamento con ampia autonomia operativa organizzativa del settore nella misura massima di € 3.000,00 annui.
- b) al personale di Categoria C che presta attività caratterizzate da:

b1) prevalente e continuativo coordinamento di altri addetti del Settore nella misura di € 1.000,00 annui;

b2) prevalente esercizio di prestazioni che, all'interno del settore, sono caratterizzate da elevata autonomia operativa e di interfacciamento all'utenza e/o soggetti terzi rispetto a livelli di responsabilità più elevati e caratterizzati anche dall'utilizzo di piattaforme web o processi lavorativi autonomi nella misura di € 1.000,00 annui.

3. Il personale di cui al comma 2, lettera b, è individuato dal Direttore del Parco previa ricognizione e graduazione dei processi lavorativi assegnati e il grado di coerenza con le caratteristiche indicate delle posizioni lavorative interne al settore, e in correlazione alle risorse assegnate in sede di accordo annuale ai sensi dell'articolo 2 comma 2.

Articolo 10
Criteri generali per l'attribuzione delle indennità di specifiche responsabilità di cui all'articolo 70-quinquies del CCNL 21/05/2018

1. Al personale delle categorie B, C e D, non titolare di posizione organizzativa, è riconosciuta una indennità per specifiche responsabilità in presenza di svolgimento di funzioni di particolare rilevanza:

a) al personale della categoria B, è riconosciuta un'indennità di € 700,00, in presenza di attività caratterizzate da:

a1) coordinamento di squadre di operai con almeno tre addetti;

a2) utilizzo di macchinari ed attrezzature speciali la cui conduzione o utilizzo richieda un'elevata competenza.

b) al personale di categoria C è riconosciuta un'indennità di € 1.000,00, in presenza di attività caratterizzate da:

b1) responsabilità di coordinamento di personale di pari qualifica o inferiore in numero non inferiore a 3 unità con autonomia funzionale;

b2) responsabilità di una o più procedure di lavoro a rilevanza interna, che richiedono ampia autonomia organizzativa e/o caratterizzate da compiti di significativa complessità o rilevanza all'interno dei processi operativi e delle funzioni assegnate;

c) al personale di Categoria D, non titolare di posizione organizzativa, è riconosciuta un'indennità fino al valore di € 3000,00 annui, in presenza di attività caratterizzate:

c1) coordinamento con ampia autonomia organizzativa ed operativa di unità organizzative comprendenti almeno 5 addetti assegnati e/o caratterizzate da funzioni aventi caratteristiche eterogenee o trasversali;

c2) responsabilità di istruttoria di procedimenti ovvero gestione di processi di elevata complessità e richiedenti particolare e qualificata esperienza e professionalità.

2. Il personale di cui al comma 1 è individuato dal Direttore del Parco previa ricognizione e graduazione dei processi lavorativi assegnati ed il grado di coerenza con le caratteristiche indicate delle posizioni lavorative interne al settore e in correlazione alle risorse assegnate in sede di accordo annuale ai sensi dell'articolo 2 comma 2.

Articolo 11

Criteri generali per l'attribuzione di trattamenti accessori previsti per legge

1. I criteri generali per l'attribuzione dei trattamenti economici fissati da norme di legge sono definiti nell'ambito di apposite discipline regolamentari adottate dall'ente o che saranno adottate nel rispetto delle relazioni sindacali previste.

2. Le parti concordano che, nell'ambito delle predette discipline, dovranno essere previsti meccanismi finalizzati ad un riequilibrio della distribuzione del salario accessorio in presenza di rilevanti stanziamenti collegati a previsioni di legge.

3. Le parti concordano che ove già presenti tali strumenti regolamentari sono soggetti a revisione ed adeguamento.

Articolo 12

Turni e reperibilità

1. Le parti prendono atto che l'organizzazione del lavoro dell'Ente prevede prestazioni di servizio articolate in turni di lavoro e turni di reperibilità; tali forme organizzative sono disciplinate dal contratto collettivo nazionale al quale si demanda.
2. I servizi e le attività da svolgere con tali modalità organizzative del lavoro sono individuati dall'Ente unitamente al personale coinvolto. Sulla base dei predetti atti sono individuate le risorse necessarie per la costituzione dei relativi fondi nell'ambito delle risorse decentrate di cui all'articolo 2 comma 1.
3. Le parti concordano ai sensi dell'articolo 24, comma 4, del CCNL 21/05/2018, che in presenza di organizzazione del servizio di reperibilità da svolgersi in periodi continuativi superiori al mese ed un numero di unità assegnate al servizio stesso inferiore a 10, il limite dei turni di reperibilità prestati da ciascun dipendente può essere elevato a 10 volte al mese. Per tali turni aggiuntivi la misura dell'indennità prevista all'articolo 24, comma 1, del CCNL 21/05/2018 è elevata ad € 13,00.

*Articolo 13
Area delle posizioni organizzative*

1. L'Ente conferma per l'anno 2018 le risorse già destinate al fondo per la retribuzione di posizione e di risultato riconosciute nell'anno 2017 ai sensi dell'articolo 67, comma 1, del CCNL 21/05/2018.
2. Le parti, consapevoli che l'eventuale incremento delle risorse destinate al fondo per la retribuzione di posizione e di risultato del personale incaricato di posizione organizzativa è comunque compreso nel limite di cui all'articolo 67 comma 7 del CCNL 21/05/2018 stabiliscono che, in sede di contrattazione decentrata 2019/2021, valuteranno sulla base delle proposte dell'Ente, le condizioni per l'eventuale incremento del fondo.
3. Le parti concordano che in presenza di attribuzione di trattamenti economici ai titolari di posizione organizzativa erogati ai sensi dell'articolo 18, comma 1, lettera h, del CCNL 21/05/2018, l'indennità di risultato è ridotta delle seguenti percentuali.

Incentivo ai sensi art.18 comma 1 lettera h CCNL 21/05/2018	Riduzione percentuale
Fino ad € 3.000,00	0,00%
Da € 3.001,00 ad € 5.000,00	3,00%
Da € 5.001,00 ad € 7.000,00	5,00%
Oltre € 7.001,00	8,00%

4. Le risorse risparmiate ai sensi del comma precedente sulla retribuzione di risultato del personale incaricato dell'area di posizione organizzativa sono accantonate con la finalità di incrementare le risorse destinate alla formazione del personale, al fine di conseguire percorsi di formazione di elevata qualificazione.

**Capo III
Altre disposizioni**

*Articolo 14
Welfare integrativo*

1. Le parti prendono atto che non essendovi stanziamenti in passato con destinazione a tale fine l'Ente non può applicare la disciplina dell'articolo 42 del CCNL 21/05/2018.

*Articolo 15
Misure per la sicurezza nei luoghi di lavoro*

1. Sono definiti i seguenti criteri generali per l'individuazione delle misure concernenti la salute e la sicurezza del lavoro:

- l'Ente si impegna a garantire al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza l'esercizio di tutte le funzioni e facoltà attribuite dall'art.50 del D.Lgs. 81/2008. A tale scopo allo stesso competono ogni anno n. 12 ore di lavoro retribuito per l'espletamento delle proprie funzioni, con esclusione del lavoro straordinario.
- Coinvolgimento del responsabile della sicurezza e del medico competente per individuare le metodologie da adottare per la soluzione di problemi specifici con particolare riferimento alla salubrità degli ambienti di lavoro, messa a norma di apparecchiature ed impianti, condizioni di lavoro degli addetti a mansioni operaie e di coloro che sono destinatari delle indennità di disagio e rischio;
- Coinvolgimento e formazione del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza e impostazione di un piano pluriennale.

TITOLO II PARTE ECONOMICA 2018

CAPO I Ripartizione delle risorse 2018

Articolo 16 Durata e decorrenza

1. 1. Le norme del presente capo hanno validità per il periodo 1/1/2018 – 31/12/2018.

Articolo 17

*Criteria di ripartizione delle risorse di cui all'articolo 68, comma 1 del CCNL 21/05/2018 per l'anno 2018:
norma di salvaguardia (transitoria)*

1. Le parti, tenuto conto del ritardo della contrattazione decentrata rispetto all'annualità di riferimento, anche in conseguenza della sottoscrizione del contratto collettivo nazionale di lavoro, concordano sulla necessità di allineare le risorse stanziare ed erogate, per effetto dell'ultrattività del contratto decentrato integrativo dell'Ente Parco 2013/2015, e quelle previste dal CCNL 21/05/2018 e dal presente contratto, facendo confluire le risorse previste dalla precedente contrattazione nelle misure ivi previste nei nuovi fondi comunque costituiti.

2. La disposizione di cui al comma 1 costituisce norma transitoria e di collegamento esclusivamente riferita all'annualità 2018.

3. Per l'anno 2018, le risorse di cui all'articolo 67, determinate dall'amministrazione con proprio provvedimento in € 114.572,95, sono ripartite come segue raccordando i fondi previsti dalla precedente contrattazione con quelli previsti dal CCNL 21/05/2018, come segue:

- Fondo per le indennità di comparto		€ 9.936,36
- Fondo per le Progressioni economiche	Fondo progressioni storiche	€ 62.426,60
	Progressioni CCDI 2017	€ 2.887,18
- Fondo per la performance organizzativa		€ 3.935,51
- Fondo per la performance individuale		€ 10.808,59
- Fondo per le indennità condizioni di lavoro <i>Nel quale confluiscono le risorse stanziare per erogare le indennità sulla base della precedente contrattazione a titolo di fondo per maneggio valori e nelle misure ivi previste</i>		€ 400,00

<p>- Fondo per le indennità turno, indennità di reperibilità e maggiorazioni orarie di cui all'articolo 24 del CCNL 14/9/2000</p> <p><i>Nel quale confluiscono le risorse stanziare per erogare le indennità sulla base della precedente contrattazione a titolo di fondo per i turni, reperibilità e maggiorazioni festive valori e nelle misure ivi previste</i></p>		
	Fondo per i Turni	€ 16.678,71
	Fondo per la reperibilità	€ 1.000,00
	Fondo per le maggiorazioni	€ 500,00
<p>- fondo per specifiche responsabilità secondo la disciplina dell'articolo 70 quinquies del CCNL 21/05/2018</p> <p><i>Nel quale confluiscono le risorse stanziare per erogare le indennità sulla base della precedente contrattazione a titolo di specifiche responsabilità con i criteri e valori e nelle misure ivi previste</i></p>	Fondo specifiche responsabilità Categoria D	€ 2.000,00
	Fondo specifiche responsabilità Categoria C	€ 4.000,00
	Totale	€ 114.572,95

4. Alle somme di cui al precedente comma sommano € 8.125,00 già destinate al fondo per le posizioni organizzative per il 2017 e confermate per l'annualità 2018, istituite e disciplinate secondo i precedenti criteri.

TITOLO III PARTE ECONOMICA 2019/2021

CAPO I Ripartizione delle risorse

Articolo 18 Durata, decorrenza

1. Le norme del presente capo hanno validità per il periodo 1/1/2019 – 31/12/2021.
2. Le risorse non specificatamente destinate ai sensi del presente accordo sono ripartite a seguito di successivi accordi annuali ai sensi dell'articolo 2 comma 3 del presente Contratto decentrato integrativo.
3. Con le stesse modalità previste al comma 2 sono ripartite le ulteriori risorse rese disponibili per la contrattazione dell'annualità di riferimento, anche a seguito di mutamenti organizzativi.

Articolo 19 Ripartizione delle risorse decentrate annualità 2019/2021

1. Per l'anno 2019, le risorse di cui all'articolo 67, del CCNL 21/05/2018, determinate dall'amministrazione con proprio provvedimento sono pari ad € 123.337,60.
2. Le risorse previste per l'anno 2019 sono ripartite ai sensi dell'articolo 2 del presente contratto tra le seguenti destinazioni.
 - a) Fondo indennità di comparto € 10.433,88
 - b) Fondo Progressioni
 - b1) Fondo progressioni economiche storico € 67.485,54
 - b2) Fondo nuove progressioni economiche incremento 2019 € 0,00
 - d) Fondo Turno, reperibilità e maggiorazioni festive
 - d1) Indennità turno e maggiorazioni € 17.873,34
 - d2) Indennità di reperibilità € 1.276,69
 - e) Fondo indennità condizioni di lavoro art.70 bis CCNL 21/05/2018

- e1) Vigilanza controllo faunistico e antibraconaggio € 395,00
- e2) Vigilanza festivi extra turno € 180,00
- e3) Operaio € 536,00
- e4) Centro visite € 156,00
- f) Fondo specifiche responsabilità Cat. C, B, D, art. 70 quinquies comma 1 € 4.500,00
- g) Fondo Indennità di funzione vigilanza € 4.500,00
- h) Fondo indennità di servizio esterno vigilanza € 1.711,00
- i) Fondo per la performance individuale € 12.000,00
- l) Fondo per la performance collettiva € 2.290,15.

3. Il Direttore del Parco all'inizio di ogni annualità successiva determina le effettive risorse disponibili per l'annualità di riferimento e provvede alla destinazione delle stesse ai sensi dell'articolo 2 del presente contratto e fino a nuovo accordo ai sensi del comma 1 del presente articolo esclusivamente e limitatamente per i fondi per indennità di comparto, progressioni economiche, turno, reperibilità e indennità di servizio esterno vigilanza. Le parti si incontrano per la destinazione delle risorse non assegnate o resesi disponibili ai sensi dell'articolo 2, comma 2 per le annualità 2020 e 2021.

Articolo 20 *Ripartizione del fondo per le indennità condizioni di lavoro*

1. Le parti, sulla base della ricognizione delle posizioni lavorative effettuata dal Direttore del Parco, prendono atto della presenza nell'attuale organizzazione del lavoro delle seguenti figure corrispondenti a quelle previste dall'articolo 7:

- personale operaio addetto alla manutenzione per il quale ricorrono le condizioni previste dall'articolo 7, comma 3, lettera b) per i quali è prevista un'indennità giornaliera pari ad € 2,00
- personale di vigilanza chiamato a prestare servizio in giornata festiva, nei periodi non coperti dall'articolazione oraria in turno, rientrante nella fattispecie di cui all'articolo 7, lettera a), esclusivamente per le giornate di servizio festivo € 5,00;
- personale di vigilanza chiamato a prestare servizi straordinari per interventi di selezione faunistica, tali da comportare la variabilità dell'orario di lavoro ordinariamente prestato in turno ovvero una variabilità pari al 50% dell'orario giornaliero non coperto dall'articolazione oraria in turno, rientrante nella fattispecie di cui all'articolo 7, lettera a), esclusivamente per le giornate di effettiva variazione dell'orario di € 5,00;
- personale addetto al Centro visite, nel periodo da marzo a settembre, rientrante nella fattispecie di cui all'articolo 7 comma 3 lettera c) per € 1,00.

2. Le indennità previste al presente articolo sono soggette a verifica annuale, in sede di contrattazione decentrata, della sussistenza delle condizioni che danno origine all'erogazione del relativo compenso e della coerenza della misura dello stesso con l'attività prestata.

Articolo 21 *Indennità di funzione vigilanza*

1. Le parti, sulla base della ricognizione delle posizioni lavorative effettuata dal Direttore del Parco, prendono atto della presenza nell'attuale organizzazione del lavoro delle seguenti figure corrispondenti a quelle previste dall'articolo 9:

- una figura rientrante nella fattispecie individuata all'articolo 9, comma 2 lettera a) al quale è attribuita un'indennità pari ad € 2.500,00;

- una figura rientrante nella fattispecie individuata all'articolo 9, comma 2 lettera b1) al quale è attribuita un'indennità pari ad € 1.000,00;
- una figura rientrante nella fattispecie individuata all'articolo 9, comma 2 lettera b2) al quale è attribuita un'indennità pari ad € 1.000,00.

2. Il personale destinatario degli incarichi e della relativa indennità è individuato dal direttore con atto motivato previa ricognizione delle attività da svolgere e delle competenze e attitudini del personale incaricato.

3. Le indennità previste al presente articolo sono soggette a verifica annuale, in sede di contrattazione decentrata, della sussistenza delle condizioni che danno origine all'erogazione del relativo compenso e della coerenza della misura dello stesso con l'attività prestata.

Articolo 22 *Indennità di specifica responsabilità*

1. Le parti, sulla base della ricognizione delle posizioni lavorative effettuata dal Direttore del Parco, prendono atto della presenza nell'attuale organizzazione del lavoro delle seguenti figure corrispondenti a quelle previste dall'articolo 10:

- una figura rientrante nella fattispecie individuata all'articolo 10, comma 1 lettera C2) in posizione di Responsabile del Settore Tecnico al quale è attribuita un'indennità pari ad € 2.500,00;
- due figure rientranti nella fattispecie individuata all'articolo 10, comma 1 lettera b2) alle quali è attribuita un'indennità pari ad € 1.000,00.

2. Il personale destinatario degli incarichi e della relativa indennità è individuato dal Direttore del Parco con atto motivato previa ricognizione delle attività da svolgere e delle competenze e attitudini del personale incaricato.

3. Le indennità previste al presente articolo sono soggette a verifica annuale, in sede di contrattazione decentrata, della sussistenza delle condizioni che danno origine all'erogazione del relativo compenso e della coerenza della misura dello stesso con l'attività prestata.

Articolo 23 *Revisione organizzativa*

1. Le parti prendono atto della necessità di attuare un'analisi organizzativa per ridefinire nell'ambito della contrattazione decentrata per la stipula del contratto decentrato 2020 il sistema di responsabilità interno all'Ente con particolare riferimento alle posizioni organizzative.