

**CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO DEL PERSONALE
DELL'ENTE PARCO REGIONALE DELLA MAREMMA 2023/2025**

In data **18 dicembre 2023**, alle ore 10.00 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

Antoni Beatrice FIRMATO

Germani Dorianò FIRMATO

Governi Roberta FIRMATO

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

Russo Cristoforo FIRMATO

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

Piccini Simona FIRMATO

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

Lunghi Sergio FIRMATO

sottoscrivono l'allegato contratto decentrato integrativo dell'Ente Parco del personale dell'Ente Parco Regionale della Maremma 2023/2025.

Indice

TITOLO I DISPOSIZIONI GENERALI.....	4
<i>CAPO I Disposizioni Generali</i>	<i>4</i>
Art. 1 Ambito di applicazione	4
Art. 2.....	4
Durata, decorrenza, disciplina transitoria	4
TITOLO II RELAZIONI SINDACALI.....	4
<i>Capo I Sistema delle relazioni sindacali.....</i>	<i>4</i>
Art. 3 Verifiche dell’attuazione del contratto	4
Art. 4 Interpretazione autentica dei contratti integrativi	4
TITOLO III ORDINAMENTO PROFESSIONALE.....	5
Art. 5 Progressioni economiche all’interno delle aree	5
Art. 6 Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarico di EQ...5	5
Art. 7 Personale utilizzato a tempo parziale nei servizi in convenzione	6
TITOLO IV ISTITUTI CORRELATI ALL’ORARIO DI LAVORO	6
Art. 8 Rapporto di lavoro a tempo parziale: elevazione contingente	6
Art. 9 Reperibilità	7
Art. 10 Turnazioni.....	7
Art. 11 Riduzione orario di lavoro per lavoratori turnisti.....	8
Art. 12 Lavoro straordinario e Banca delle ore	8
Art. 13 Flessibilità dell’orario di lavoro	8
TITOLO V TRATTAMENTO ECONOMICO ACCESSORIO DEL PERSONALE.....	9
<i>CAPO I Risorse e Premialità.....</i>	<i>9</i>
Art. 14 Quantificazione delle risorse.....	9
Art. 15 Strumenti di premialità	10
Art. 16.....	10
Criteri di ripartizione delle risorse decentrate	10
<i>CAPO II Performance organizzativa e individuale</i>	<i>12</i>
Art. 17.....	12
Criteri per l’attribuzione dei premi correlati alla performance.....	12
<i>CAPO III Disciplina delle indennità</i>	<i>13</i>
Art. 18 Principi generali.....	13
Art.19 Indennità condizioni di lavoro	14
Art. 20 Indennità per specifiche responsabilità	17
<i>CAPO IV Altri compensi, incentivi e benefit.....</i>	<i>17</i>
Art. 21 Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge	17
Art. 22 Modalità e criteri per la ripartizione del fondo incentivi tecnici	18
TITOLO VI SEZIONE SPECIALE POLIZIA LOCALE.....	19
Art. 23 Ambito di applicazione.....	19
Art. 24 Prestazioni del personale per attività ed iniziative di carattere privato.	19
Art. 25 Indennità di servizio esterno	19
Art. 26 Indennità di funzione del personale della polizia locale	20
TITOLO VII DISPOSIZIONI FINALI.....	21



ENTE PARCO REGIONALE DELLA MAREMMA

Art. 27 Salute e sicurezza sul lavoro.....	21
Art. 28 Innovazioni tecnologiche.....	21
Art. 29 Disposizioni finali.....	22

ALLEGATO SUB A.....	23
----------------------------	-----------

PROCEDURE SELETTIVE FINALIZZATE ALLA PROGRESSIONE ECONOMICA ALL'INTERNO DELLE AREE	23
---	-----------

TITOLO I DISPOSIZIONI GENERALI

CAPO I DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1

Ambito di applicazione

1. Il presente contratto decentrato 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 e a termine, ad orario pieno ed orario parziale, nel periodo di vigenza del medesimo - ivi compreso il personale comandato o distaccato, anche in distacco sindacale, o utilizzato a tempo parziale - con contratto di formazione e lavoro, nonché al personale con contratto di somministrazione e lavoro secondo quanto previsto dalle disposizioni in materia.

Art. 2

Durata, decorrenza, disciplina transitoria

1. Il presente contratto ha validità per il periodo 1/1/2023 – 31/12/2025. I suoi effetti, salvo dove diversamente disposto, decorrono dalla data di sottoscrizione. Alla scadenza mantiene la propria efficacia fino alla sottoscrizione di un nuovo contratto decentrato integrativo salvo il caso in cui intervengano contrastanti norme di legge o di contratto nazionale.

2. I criteri di ripartizione delle risorse, tra le varie modalità di utilizzo, potranno essere negoziati con cadenza annuale su iniziativa di una delle parti, con apposito accordo. In tal senso, le parti concordano che l'eventuale convocazione delle delegazioni trattanti, da parte del Presidente della delegazione trattante di parte datoriale, debba avvenire, escluse le cause di forza maggiore, entro 90 giorni dall'approvazione del Bilancio di Previsione e comunque entro il primo quadrimestre dell'anno, compatibilmente con i tempi di adozione degli strumenti di programmazione e di rendicontazione.

3. Nelle more della rinegoziazione dei criteri di riparto delle risorse le parti concordano di ritenere valido quanto pattuito fino alla ridefinizione della nuova regolazione contrattuale.

4. Il presente contratto sostituisce, nei tempi qui definiti, ogni precedente accordo sottoscritto antecedentemente alla data di entrata in vigore dello stesso e tutti gli istituti di contrattazione integrativa vengono con il medesimo disciplinati.

TITOLO II RELAZIONI SINDACALI

CAPO I SISTEMA DELLE RELAZIONI SINDACALI

Art. 3

Verifiche dell'attuazione del contratto

1. Le parti convengono di incontrarsi di norma con cadenza annuale per la verifica dello stato di attuazione del presente contratto.

2. La delegazione trattante di parte sindacale potrà richiedere altri incontri mediante richiesta scritta e motivata da trasmettere all'Ente Parco. Il Presidente della delegazione trattante di parte datoriale convocherà la riunione entro 30 giorni dalla ricezione della richiesta.

Art. 4

Interpretazione autentica dei contratti integrativi

1. Nel caso insorgano controversie sull'interpretazione del presente contratto, le delegazioni trattanti si incontrano per definire consensualmente il significato delle clausole controverse come organo di interpretazione autentica.

2. L'iniziativa può anche essere unilaterale; nel qual caso la richiesta di convocazione delle delegazioni deve contenere una breve descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa la contestazione. La riunione si terrà in tempi congrui, di norma entro trenta giorni dalla richiesta avanzata.

3. L'eventuale accordo di interpretazione è soggetto alla stessa procedura di stipulazione del presente contratto e sostituisce la clausola controversa con efficacia retroattiva alla data di vigenza dello stesso. L'accordo di interpretazione autentica ha effetto sulle eventuali controversie individuali in corso, aventi ad oggetto le materie regolate dall'accordo, solo con il consenso delle parti interessate.

TITOLO III ORDINAMENTO PROFESSIONALE

Art. 5

Progressioni economiche all'interno delle aree

1. L'istituto della progressione economica all'interno delle Aree prevista dall'art. 52, comma 1-bis del D. Lgs. n. 165/2001, si realizza mediante l'attribuzione di "**differenziali stipendiali**" di pari importo, da intendersi come incrementi stabili dello stipendio. La misura annua lorda di ciascun differenziale stipendiale, da corrispondere mensilmente per tredici mensilità, è individuata, distintamente per ciascuna area nella Tabella A del CCNL 16/11/2022.

2. I differenziali stipendiali sono riconosciuti, nel limite della quota individuata nell'ambito delle risorse stabili effettivamente disponibili, secondo le procedure definite nel presente contratto.

3. Le modalità per la definizione delle procedure selettive sono definite in via sperimentale nell'allegato sub A) al presente contratto.

4. Le parti stabiliscono di incontrarsi, al termine del primo periodo di valutazione finalizzato all'attribuzione dei differenziali stipendiali, per verificare l'efficacia del processo di selezione con particolare riferimento:

- a) alla ponderazione criteri di valutazione;
- b) alla valutazione dell'efficacia del criterio di valutazione dell'esperienza professionale acquisita così come definito nell'allegato sub A).

Art. 6

Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarico di EQ

1. Come previsto dagli articoli 7, comma 4, lettera v) e 17, comma 4, del CCNL vengono definiti i seguenti criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei dipendenti incaricati di E.Q.:

- a) nell'ambito delle risorse complessive finalizzate all'erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutti i titolari di incarico di E.Q., l'Ente destina una quota almeno del 15% per l'erogazione annuale della retribuzione di risultato delle medesime P.O.;
- b) le risorse destinate alla retribuzione di risultato vengono ripartite tra gli incaricati di elevata qualificazione sulla base dei seguenti criteri, tenendo conto del tempo lavoro, del peso dell'indennità di posizione sul totale delle risorse ad essa assegnate, della valutazione e dell'eventuale incarico seguendo il seguente calcolo:

Retribuzione assegnata = Retribuzione nominale x rapporto di lavoro (part time)

Retribuzione spettante = Retribuzione assegnata x tempo lavoro (mesi lavorati)

Peso posizione (%) = Indennità posizione spettante X 100 / Totale risorse per retribuzione di posizione.

Retribuzione di risultato teorica massima individuale = Peso posizione (%) X
Totale risorse per retribuzione di risultato / 100

Retribuzione di risultato da erogare = Retribuzione di risultato teorica massima
individuale X valutazione /100;

2. In attuazione all'art. 7, comma 4, lettera j) del CCNL 16/11/2022, al fine di definire una distribuzione equilibrata delle somme destinate alla retribuzione di risultato degli incarichi di elevata qualificazione, viene introdotto un sistema di perequazione mediante abbattimento della retribuzione di risultato nelle percentuali progressive indicate nella seguente tabella:

<i>Incentivi</i>		<i>Retribuzione di risultato</i>
<i>Importo</i>		<i>Riduzione</i>
<i>Da</i>	<i>A</i>	<i>%</i>
<i>0</i>	<i>5.000,00</i>	<i>zero</i>
<i>Da 5.001,00</i>	<i>7.000,00</i>	<i>20%</i>
<i>Da 7.001,00</i>	<i>10.000,00</i>	<i>40%</i>
<i>Oltre</i>		<i>60%</i>

3. Gli incentivi di cui all'art. 45 del d. lgs 36 del 31/3/2023 (incentivi funzioni tecniche), complessivamente corrisposti nel corso dell'anno al singolo dipendente, anche da diverse amministrazioni, non possono superare l'importo del 50 per cento del trattamento economico complessivo annuo lordi.

4. L'ammontare delle riduzioni di cui ai commi 2) è distribuito a tutti i funzionari EQ in proporzione alla retribuzione di risultato individuale attribuita.

Art. 7

Personale utilizzato a tempo parziale nei servizi in convenzione

1. L'Ente Parco prevede, con oneri a carico del proprio Fondo, gli incentivi di cui all'art. 80 del CCNL, ove ne ricorrano le condizioni, collegati alla prestazione a favore del personale assegnato a tempo parziale da altri Enti, ai sensi dell'art. 23 del CCNL.

2. A tal fine la destinazione del fondo allegata al presente CCDI comprende gli emolumenti di cui all'art. 80 del CCNL del personale di altri enti utilizzato a tempo parziale per effetto di accordi e convenzioni, e non comprende gli incentivi di cui all'art. 80 del personale utilizzato a tempo parziale da altri enti.

TITOLO IV ISTITUTI CORRELATI ALL'ORARIO DI LAVORO

Art. 8

Rapporto di lavoro a tempo parziale: elevazione contingente

1. Ai sensi dell'art. 53, commi 2 e 8, del CCNL 21.05.2018, le parti concordano che, in presenza di gravi e documentate situazioni familiari, come meglio sotto definite, e tenendo conto delle esigenze organizzative dell'ente, il numero dei rapporti a tempo parziale potrà superare il contingente del 25% della dotazione organica complessiva di ciascuna Area, fino ad un ulteriore 10%.

2. Le gravi e documentate situazioni familiari sono le seguenti:

- grave infermità del coniuge o di un parente entro il secondo grado o del convivente;
- necessità familiari derivanti dal decesso di una delle persone del proprio nucleo familiare;
- situazioni che comportano un impegno particolare del dipendente o della propria famiglia nella cura o nell'assistenza delle persone con handicap;
- situazioni di grave disagio personale, ad esclusione della malattia, nelle quali incorra il dipendente medesimo;
- situazioni, riferite ai soggetti presenti nel nucleo familiare, ad esclusione del richiedente, derivanti dalle seguenti patologie:
 - a) patologie acute o croniche che determinano temporanea o permanente riduzione o perdita dell'autonomia personale, ivi incluse le affezioni croniche di natura congenita, reumatica, neoplastica, infettiva, dismetabolica, post-traumatica, neurologica, neuromuscolare, psichiatrica, derivanti da dipendenze, a carattere evolutivo o soggette a riacutizzazioni periodiche;
 - b) patologie acute o croniche che richiedono assistenza continuativa o frequenti monitoraggi clinici, ematochimici e strumentali;
 - c) patologie acute o croniche che richiedono la partecipazione attiva del familiare nel trattamento sanitario;
 - d) patologie dell'infanzia e dell'età evolutiva aventi le caratteristiche di cui alle precedenti lettere a), b) e c) o per le quali il programma terapeutico e riabilitativo richiede il coinvolgimento dei genitori o del soggetto che esercita la potestà.

3. Nei casi di cui al comma precedente, in deroga alle procedure di cui all'art. 53, comma 4, del CCNL 21/05/2018, le domande di trasformazione del rapporto di lavoro sono comunque presentate senza limiti temporali.

4. L'Ente, tenuto conto della mansione e della posizione di lavoro ricoperta dal dipendente, sempre che non si determini un pregiudizio alla funzionalità dei servizi, potrà concedere la trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno e tempo parziale, ma per un tempo prestabilito (tempo determinato), indipendentemente dal contingente massimo di Area, allo scadere del quale il dipendente è tenuto a riprendere servizio a tempo pieno.

Art. 9 Reperibilità

1. L'istituzione del servizio di reperibilità nelle aree di pronto intervento è disposta dall'Ente che individua il personale e la finalità dell'istituto della reperibilità.
2. Il compenso, da liquidarsi con cadenza di norma annuale, per servizio di reperibilità è quello stabilito dall'art. 24, comma 1, del CCNL 21/05/2018.
3. Ciascun dipendente potrà essere messo in reperibilità sino ad un massimo di 12 volte in un mese; l'Ente deve assicurare la rotazione tra più soggetti, anche volontari.
4. Per le giornate eccedenti le sei mensili, l'indennità viene incrementata a euro 11,00 per ogni turno di dodici ore.
5. Le risorse destinate al pagamento della relativa indennità sono destinate dall'Ente ai sensi dell'articolo 79, comma 2, lettera c.

Art. 10 Turnazioni

1. Fatte comunque salve eventuali esigenze eccezionali o quelle dovute a eventi o calamità naturali, il numero dei turni notturni effettuabili da ciascun dipendente in un mese può essere superiore a 10, fino ad un massimo di 15.
2. Ad integrazione di quanto previsto dall'art. 30 comma 8 del CCNL 16/11/2022 può, a richiesta, essere escluso dalla effettuazione di turni notturni il personale che si trovi in una delle particolari situazioni personali e/o familiari già previste al precedente articolo 8 (Rapporto di lavoro a tempo parziale: elevazione contingente), comma 2.
3. Ai sensi dell'art.7, comma 4, lett. ac) del CCNL 16/11/2022 è riconosciuta la facoltà, per i lavoratori turnisti che abbiano prestato la propria attività in una giornata festiva infrasettimanale, di optare per un numero equivalente di ore di riposo compensativo in luogo della corresponsione dell'indennità di turno di cui all'art. 30 comma 5, lett d) del CCNL. Il recupero dovrà essere effettuato entro 30 gg dalla giornata festiva infrasettimanale lavorata e nei tempi concordati con il Responsabile del Settore. Resta inteso che, anche in caso di fruizione del riposo compensativo, l'economia di spesa per l'onere relativo alla predetta indennità di turno resta acquisita nel bilancio dell'ente, in quanto computata figurativamente a carico del Fondo.
4. Le risorse destinate al pagamento della relativa indennità sono di norma destinate dall'Ente ai sensi dell'articolo 79, comma 2, lettera c.

Art. 11

Riduzione orario di lavoro per lavoratori turnisti

1. Per il personale inserito in turni di lavoro (c.d. turnista) si conferma, come previsto dall'art. 22 del CCNL 1.4.1999, la riduzione dell'orario di lavoro settimanale a 35 ore, nel rispetto della disciplina prevista nel regolamento dell'orario di lavoro e purché permanga la continuità e regolarità dei servizi istituzionali, e siano evitati costi aggiuntivi diretti o indiretti. I maggiori oneri derivanti dalla riduzione stessa (costo di un'ora settimanale non lavorata) devono essere fronteggiati con proporzionali riduzioni del ricorso al lavoro straordinario o con stabili modifiche degli assetti organizzativi che generino economie. Entro il mese di gennaio dell'anno successivo il responsabile dell'area interessata presenterà apposita relazione dimostrativa in tal senso.

Art. 12

Lavoro straordinario e Banca delle ore

1. In applicazione dell'art. 7, comma 4, lettere o), r) e s) e degli artt. 32 e 33 e del CCNL 16.11. 2022, le parti concordano che:
- a) Il numero massimo di ore annue per ciascun dipendente che può confluire nella banca delle ore, secondo la disciplina di cui all'art.33, è pari a 100;
 - b) L'arco temporale di 6 mesi su cui calcolare il limite delle 48 ore settimanali medie, comprensive del lavoro straordinario, previsto dall'art. 29, comma 2, del CCNL 16/11/2022, può essere elevato fino a 12 mesi nei seguenti casi:
 - dipendenti che svolgono servizi in convenzione con utilizzo congiunto presso altre amministrazioni;
 - dipendenti incaricati di Elevate Qualificazioni.

Art. 13

Flessibilità dell'orario di lavoro

1. Al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare, vengono individuati i seguenti criteri per la determinazione delle fasce temporali di flessibilità oraria:



ENTE PARCO REGIONALE DELLA MAREMMA

- a) la flessibilità consiste nella possibilità di anticipare o posticipare l'orario di entrata e di uscita, nell'orario mattutino e/o pomeridiano, secondo le disposizioni del vigente Regolamento dell'orario di lavoro;
- b) le fasce temporali di flessibilità saranno determinate sulla base dell'orario di servizio e dell'orario di apertura al pubblico;
- c) le fasce di flessibilità non potranno sovrapporsi con l'orario di apertura al pubblico degli uffici;
- d) sono esclusi dalla fruizione della flessibilità i dipendenti individuati ai sensi del Regolamento per la disciplina dell'orario di lavoro, in relazione alla tipologia della prestazione oraria o dell'attività svolta;
- e) la flessibilità dell'orario di lavoro può essere fruita senza bisogno di richiesta alcuna.

2. In relazione a particolari situazioni personali, sociali o familiari, sono favoriti nell'utilizzo dell'orario flessibile, anche con forme di flessibilità ulteriori rispetto al regime orario adottato dall'ufficio di appartenenza, compatibilmente con le esigenze di servizio e su loro richiesta, i dipendenti che:

- beneficino delle tutele connesse alla maternità o paternità di cui al D. Lgs. n. 151/2001;
- assistano familiari portatori di handicap ai sensi della legge n. 104/1992;
- siano inseriti in progetti terapeutici di recupero di cui all'art. 44 CCNL 21/05/18;
- si trovino in situazione di necessità connesse alla frequenza dei propri figli di asili nido, scuole materne e scuole primarie;
- siano impegnati in attività di volontariato in base alle disposizioni di legge vigenti;
- siano dipendenti con nucleo familiare monoparentale e figli minori conviventi.

TITOLO V

TRATTAMENTO ECONOMICO ACCESSORIO DEL PERSONALE

CAPO I

RISORSE E PREMIALITÀ

Art. 14

Quantificazione delle risorse

1. La determinazione delle risorse da destinare all'incentivazione del merito, allo sviluppo delle risorse umane, al miglioramento dei servizi, alla qualità della prestazione ed alla produttività nonché ad altri istituti economici previsti nel presente contratto, è di esclusiva competenza dell'Ente Parco e sarà effettuata in conformità e nel rispetto dei vincoli e limiti imposti dalle norme in vigore o altri che potrebbero aggiungersi nel corso di validità del presente contratto, tenuto conto delle interpretazioni giurisprudenziali consolidate nel tempo nonché di eventuali direttive ed indirizzi in merito, adottati.

2. In sede di prima applicazione del presente contratto la costituzione del fondo delle risorse decentrate è stata effettuata con determinazione n. 51 del 27/03/2023. Le risorse disponibili per l'anno 2023, da destinare alla contrattazione integrativa, ai sensi dell'art. 7, comma 4, lett. a), del CCNL 16.11.2022, per gli utilizzi previsti dall'art. 80, del medesimo CCNL, ammontano a Euro **144.134,24**

3. Le risorse individuate in via presuntiva per gli anni successivi saranno definite puntualmente con appositi atti all'inizio di ogni esercizio e ripartite secondo i criteri previsti dal presente contratto. Ai sensi dell'art. 8, comma 4, CCNL 16/11/2022, al fine di garantire la piena funzionalità dei servizi e la puntuale applicazione degli istituti contrattuali, l'Ente fornirà l'informativa sui dati relativi alla costituzione del fondo di cui all'art. 79.

4. Le risorse variabili aggiuntive di cui all'art. 79, comma 2, lettera c) CCNL 16.11.2022 sono state stanziate come da determinazione di costituzione del fondo per l'anno 2023 sulla base di scelte

organizzative, gestionali e di politica retributiva dell'Ente, anche connesse alle assunzioni di personale a tempo determinato, accertata nel bilancio la sussistenza della relativa capacità di spesa.

5. Le parti prendono atto che il fondo per le risorse decentrate annualmente costituito ai sensi del CCNL, potrà essere modificato a seguito di eventuali sopraggiunte modifiche legislative o diverse interpretazioni giurisprudenziali in materia di vincoli sul trattamento accessorio del personale; questo potrà portare ad una diminuzione o ad un aumento del fondo netto da ripartire a valere sulle risorse di cui all'art. 21, comma 4, del presente contratto integrativo.

Art. 15

Strumenti di premialità

1. Conformemente alla normativa vigente nel triennio di riferimento, fatte salve successive modifiche e/o integrazioni, sono possibili i seguenti strumenti di premialità:

- a) premi correlati alla performance organizzativa;
- b) premi correlati alla performance individuale;
- c) indennità condizioni di lavoro, di cui all'art. 70-bis CCNL 21.05.2018 e art. 84-bis CCNL 16.11.2022;
- d) indennità di turno, indennità di reperibilità, nonché compensi di cui all'art. 24, comma 1 del CCNL del 14.09.2000;
- e) indennità per specifiche responsabilità, secondo le discipline di cui all'art 84 del CCNL 16.11.2022;
- f) indennità di funzione di cui all'art. 97 ed indennità di servizio esterno di cui all'art. 100 del CCNL 16.11.2022;
- g) compensi previsti da disposizioni di legge, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di cui all'art. 67, comma 3, lett. c) del CCNL del 21.05.2018 ivi compresi i compensi di cui all'art. 70-ter del CCNL 21.05.2018;
- h) differenziali stipendiali, finanziate con risorse stabili;
- i) risorse destinate all'attuazione dei piani welfare ai sensi dell'art. 82, comma 2, CCNL 16.11.2022.

Art. 16

Criteri di ripartizione delle risorse decentrate

1. Le risorse destinate al finanziamento degli istituti di salario accessorio derivanti dal presente contratto sono definite annualmente, con proiezione per il triennio di vigenza del presente contratto, con le modalità previste dalla contrattazione collettiva nazionale di lavoro in:

- a) Risorse stabili di cui all'articolo 79, comma 1, del CCNL;
- b) Risorse variabili di cui all'articolo 79, comma 2, del CCNL.

2. Le risorse di cui al precedente comma sono comunque soggette a rideterminazione annuale da parte dell'Amministrazione, con particolare riferimento alle risorse di cui al precedente comma 1, lettera b) che per la loro natura sono soggette a variabilità annuale.

3. Le risorse annualmente destinate ai sensi del comma 1, lettera a) (Risorse stabili), sono annualmente ridotte:

- a) degli importi corrispondenti al fondo per i differenziali stipendiali attribuiti al personale in servizio negli anni precedenti a quello di riferimento, sia derivanti dalla storicizzazione delle progressioni orizzontali del personale attribuite negli anni precedenti alla sottoscrizione contratto collettivo nazionale di lavoro del 16/11/2022, sia per quelli derivanti dai differenziali attribuiti successivamente ai sensi dell'articolo 14 del medesimo contratto collettivo nazionale di lavoro;

b) degli importi destinati alla remunerazione dell'indennità di comparto di cui all'articolo 33, comma 4, lett. b) e c), del CCNL 22/01/2004.

4. Le risorse di cui al comma 1, lettera a) residuali successivamente all'applicazione del precedente comma, sono destinate per le seguenti disponibilità in valore assoluto:

- fondo per la remunerazione delle specifiche responsabilità ex articolo 84 del CCNL € 8.750,00
- fondo per la remunerazione delle indennità di funzione area vigilanza € 5.000,00
- fondo per la remunerazione delle indennità di servizio esterno € 2.650,00
- fondo per remunerazione dell'indennità particolari condizioni di lavoro di cui all'articolo 70 bis del CCNL € 182,00

5. La quota prevalente delle risorse della parte stabile residuali successivamente all'applicazione dei precedenti commi, sono utilizzate per l'attribuzione di nuovi differenziali economici secondo le tabelle indicate nell'allegato sub A).

6. Le ulteriori risorse di parte stabile che residuano dall'applicazione dei precedenti commi sono destinati di norma all'implementazione delle risorse destinate alla performance individuale/collettiva.

7. Le risorse annualmente rese disponibili ai sensi del comma 1, lettera b) (risorse variabili) sono destinate in misura non inferiore al 30% del loro valore complessivo al finanziamento della fondo per la remunerazione della performance individuale di cui al successivo art.17.

8. Le risorse di cui al comma 1, lettera b) residuali successivamente all'applicazione del precedente comma, sono destinate a garantire le seguenti disponibilità in valore assoluto:

- a) Fondo per le indennità di turno, maggiorazioni per lavoro festivo, festivo o notturno e festivo notturno, e per la reperibilità € 24.800,00;

9. Le risorse di parte variabili di cui alla lettera b) del comma 1, disponibili successivamente all'applicazione del comma 4, sono destinate come segue:

- a) le risorse aggiuntive destinate ai sensi dell'articolo 79, comma 2, lettera c) secondo le specifiche finalità per le quali sono messe a disposizione, tra le quali sono garantite la copertura dell'orario di lavoro in turni e la pronta reperibilità antincendio del personale di vigilanza nel periodo estivo;
- b) le risorse aggiuntive previste ai sensi dell'articolo 67, comma 3, del CCNL 21/05/2018 sono destinate a retribuire le specifiche attività previste sulla base del Regolamento per la disciplina e la gestione delle sponsorizzazioni, fornitura di consulenze, servizi aggiuntivi e prestazioni non essenziali;
- c) le risorse previste ai sensi dell'articolo 67, comma 3, del CCNL 21/05/2018, sono destinate a remunerare le specifiche attività previste dall'articolo 45 de D.Lgs. 36 del 31/03/2023 nelle misure previste dallo stesso e dalla regolamentazione dell'Ente;
- d) le ulteriori risorse aggiuntive sono destinate in via prioritaria alla copertura delle risorse necessarie alla copertura delle previsioni di cui al precedente comma 4, qualora vi sia la necessità, alla implementazione del fondo delle specifiche responsabilità e di funzione fino ai limiti massimi previsti dalla disciplina contrattuale e la restante parte alla performance organizzativa.

10. Le parti pertanto prendono atto che la ripartizione dei fondi per il triennio 2023/2025 è la seguente:

Annualità	2023	2024	2025
a) Fondo per i differenziali economici storico	€ 50.395,91	€ 54.145,91	€ 58.245,91

b) Fondo per l'indennità di comparto	€ 9.349,05	€ 9.349,05	€ 9.349,05
c) Fondo per i differenziali economici anno corrente	€ 3.750,00	€4.100,00	€ 2.700,00
d) Fondo per l'indennità di specifica responsabilità categorie C e D	€11.000,00	€ 11.000,00	€11.000,00
e) Fondo per le indennità di turno e maggiorazioni	€ 24.000,00	€ 24.000,00	24.000,00
f) Fondo per la reperibilità	€ 750,00	€ 750,00	€ 750,00
g) Fondo per le indennità condizioni di lavoro	€182,00	€ 182,00	€ 182,00
h) Fondo per le indennità area vigilanza			
h1)Indennità di funzione	€ 5.000,00	€ 5.000,00	€ 5.000,00
h2)Indennità servizio esterno	€ 2.626,00	€ 2.626,00	2.626,00
i) Fondo per la performance individuale	€ 26.300,00	€ 16.300,00	€ 16.300,00
l) Fondo per la performance organizzativa	€ 10.781,28	€ 5.000,00	€ 5.000,00
Totale	€ 144.134,24	€ 132.452,96 (€ 3.974,82 da assegnare)	€ 135.152,96 (€ 1078,46 da assegnare)

11. Le parti prendono atto che le risorse previste per le annualità successive alla prima, saranno annualmente implementate secondo le previsioni contrattuali di riferimento utilizzando la ripartizione prevista al presente articolo.

CAPO II

PERFORMANCE ORGANIZZATIVA E INDIVIDUALE

Art. 17

Criteria per l'attribuzione dei premi correlati alla performance

1. Le risorse annualmente destinate alla performance sono individuate con le modalità previste all'articolo 16, e sono assegnate al personale con le modalità, i tempi e le procedure definiti nell'ambito del sistema di valutazione.
2. 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 81 del CCNL 16/11/2022. Le risorse per l'erogazione del premio sono ricomprese tra quelle previste al precedente articolo 15, comma 1, lettera b).
3. 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.
4. Per poter essere valutati e concorrere all'erogazione delle somme previste per la performance, è necessario che il lavoratore abbia svolto attività lavorativa nell'ente, per almeno 60 giorni effettivi, nell'arco dell'anno solare.

5. Nel caso di rapporti di lavoro part-time o per prestazioni lavorative parziali nel corso dell'anno (assunzioni/cessazioni in corso d'anno, assenze prolungate dal servizio, ecc.), il punteggio totale attribuito al dipendente verrà opportunamente proporzionato.

6. Si stabilisce altresì che il premio correlato alla performance dei dipendenti, che nell'anno di competenza di suddivisione del fondo avranno percepito incentivi per funzioni tecniche in base all'art. 45 del D.lgs. 31/03/20023 n.36 e sue successive modificazioni subirà le seguenti riduzioni:

<i>Incentivi</i>		<i>Performance individuale</i>
<i>Importo</i>		<i>Riduzione</i>
<i>Da</i>	<i>A</i>	<i>%</i>
<i>0</i>	<i>5.000,00</i>	<i>zero</i>
<i>Da 5.001,00</i>	<i>7.000,00</i>	<i>20%</i>
<i>Da 7.001,00</i>	<i>9.000,00</i>	<i>40%</i>
<i>Da 9.001,00</i>	<i>11.000,00</i>	<i>80%</i>
<i>Oltre 11.001,00</i>		<i>100%</i>

7. Le somme derivanti dalle riduzioni di cui al precedente comma sono rimesse nel budget destinato alla premialità "performance individuale" degli altri dipendenti che non sono destinatari di incentivi extra.

CAPO III DISCIPLINA DELLE INDENNITÀ

Art. 18

Principi generali

1. Con il presente contratto, le parti definiscono le condizioni di attività lavorativa per l'erogazione dei compensi accessori di seguito definiti "indennità".
2. Le indennità sono riconosciute solo in presenza delle prestazioni effettivamente rese ed aventi le caratteristiche legittimanti il ristoro; non competono, salvo ove previsto, in caso di assenza dal servizio e sono riproporzionate in caso di prestazioni ad orario ridotto.
3. Non assumono rilievo, ai fini della concreta individuazione dei beneficiari, i profili e/o le Aree di inquadramento.
4. L'effettiva identificazione degli aventi diritto, sulla base di quanto stabilito nel presente Capo, è di competenza del Direttore del Parco che vi provvede con proprio atto assunto ai sensi dell'articolo 5, comma 2, del D.Lgs. 30 marzo 2001, n.165.
5. L'indennità è sempre collegata alle effettive e particolari modalità di esecuzione della prestazione che si caratterizza per aspetti peculiari negativi (quindi, non è riconosciuta per le ordinarie condizioni di "resa" della prestazione), in termini, non esaustivi, di rischio, pregiudizio, pericolo, disagio, grado di responsabilità.
6. La stessa condizione di attività lavorativa non può legittimare l'erogazione di due o più indennità, pertanto, ad ogni indennità corrisponde una fattispecie o una causale nettamente diversa.

7. Il permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei vari tipi di indennità è riscontrato con cadenza periodica, almeno annuale.

8. Le maggiori spese riscontrate a fine anno necessarie per il pagamento di talune indennità rispetto a quelle destinate, sono compensate con gli eventuali risparmi di altre indennità, e in caso di insufficienza, con la riduzione degli incentivi sulla performance (individuale e organizzativa) fermo restando il vincolo di cui all'art. 80 comma 3 del CCNL 16.11.2022.

Art.19

Indennità condizioni di lavoro

1. E' corrisposta una unica "indennità condizioni di lavoro" destinata a remunerare lo svolgimento di attività:

- a) disagiate;
- b) esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute;
- c) implicanti il maneggio di valori.

2. Si individuano a titolo esemplificativo i seguenti **fattori rilevanti di disagio**:

- a. prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi, in condizioni sfavorevoli, di orari, di tempi e di modi, ai fini del recupero psico-fisico nell'arco della giornata; la condizione sfavorevole deve essere intensa, continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansioni;
- b. prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi, in condizioni sfavorevoli, di orari, di tempi e di modi, tali da condizionare in senso sfavorevole l'autonomia temporale e relazionale del singolo; la condizione sfavorevole deve essere intensa, continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansioni;
- c. prestazione richiesta e resa dai dipendenti che svolgono attività connotate dal particolare disagio connesso all'espletamento di servizi urgenti "su chiamata" al di fuori della reperibilità. La prestazione richiesta deve essere motivata e posta in essere solo in caso di inderogabile ed effettiva necessità per fronteggiare eventi che possono determinare situazioni di pericolo o pregiudicare in qualunque modo la garanzia di pubblica incolumità;
- d. prestazione richiesta e resa dai dipendenti che svolgono attività connotate dal particolare disagio connesso all'espletamento di servizi che necessitano la modifica dell'orario di lavoro per esigenze di servizio correlate a manifestazioni (es. montaggio/smontaggio palchi, posizionamento transenne, posizionamento sedie etc.) problematiche connesse al territorio, eventi atmosferici straordinari (es. neve, vento, pioggia, siccità) etc.

3. Si stabilisce che la presente indennità è erogata proporzionalmente ai giorni di effettivo servizio prestato nell'arco del mese.

4. Si conviene che il disagio è una condizione del tutto peculiare della prestazione lavorativa del singolo dipendente (di natura spaziale, temporale, strumentale, ecc.) non può coincidere con le ordinarie prestazioni di lavoro da rendere secondo ruolo/mansioni/profilo di inquadramento, è condizione che si ravvisa in un numero limitato di potenziali beneficiari non assumendo alcun rilievo i profili professionali e/o le Aree di appartenenza.

5. L'erogazione dell'indennità al personale interessato, preventivamente e formalmente individuato in apposito atto ricognitivo, avviene mensilmente, sulla base dei dati desunti:

- dal sistema di rilevazione presenze/assenze

- dall'incidenza percentuale dell'entità dell'effettivo svolgimento dell'attività indennizzata rispetto all'orario di presenza in servizio, come determinata, per ciascuna specifica mansione, nell'atto ricognitivo di individuazione;

6. Si individuano a titolo esemplificativo i **fattori rilevanti di rischio** di seguito elencati:

- a. utilizzo di materiali (quali: agenti chimici, biologici, fisici, radianti, gassosi), mezzi (meccanici, elettrici, a motore, ecc. complessi ed a conduzione altamente rischiosa), attrezzature e strumenti atti a determinare lesioni; pertanto in condizioni potenzialmente insalubri, di natura tossica o nociva o, comunque, di possibile pregiudizio per la salute;
- b. attività che comportano una costante e significativa esposizione al rischio di contrarre malattie infettive;
- c. attività che, per gravosità ed intensità delle energie richieste nell'espletamento delle mansioni, palesano un carattere significativamente usurante della salute e benessere psico-fisici;
- d. prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi, in condizioni di esposizione ad agenti atmosferici sfavorevoli; l'esposizione deve essere intensa, sistematica e continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansioni.

7. Si stabilisce che la presente indennità è erogata proporzionalmente ai giorni di effettivo servizio prestato nell'arco del mese, ai dipendenti che svolgono prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a pericoli-rischi pregiudizievoli per la salute e/o per l'integrità personale.

8. Si conviene che il rischio rappresenta una situazione o condizione lavorativa, diversa da quella che caratterizza i contenuti tipici e generali delle ordinarie prestazioni di lavoro da rendere secondo ruolo/mansioni/profilo di inquadramento, è condizione che si ravvisa in un numero limitato di potenziali beneficiari non assumendo alcun rilievo i profili professionali e/o le Aree di appartenenza.

9. L'erogazione dell'indennità al personale interessato, preventivamente e formalmente individuato in apposito atto ricognitivo, avviene mensilmente, sulla base dei dati desunti:

- dal sistema di rilevazione presenze/assenze
- dall'incidenza percentuale dell'entità dell'effettivo svolgimento dell'attività indennizzata rispetto all'orario di presenza in servizio, come determinata, per ciascuna specifica mansione, nell'atto ricognitivo di individuazione.

10. Si individuano a titolo esemplificativo i **fattori implicanti maneggio valori** come segue:

- a. ai dipendenti adibiti in via continuativa a funzioni che comportino necessariamente il maneggio di valori di cassa (denaro contante) per l'espletamento delle mansioni di competenza e formalmente incaricati della funzione di "agenti contabili", per le sole giornate nelle quali il dipendente è effettivamente adibito ai servizi di cui al presente comma. Pertanto, non si computano tutte le giornate di assenza o di non lavoro per qualsiasi causa, oltre a quelle nelle quali, eventualmente, il dipendente in servizio sia impegnato in attività che non comportano maneggio di valori di cassa.

11. È fatta salva la concreta valutazione del ricorrere dei presupposti e di quanto previsto al presente articolo e, conseguentemente, l'effettiva individuazione degli aventi diritto che sono di esclusiva competenza del Direttore.

12. L'erogazione dell'indennità al personale interessato, preventivamente e formalmente individuato in apposito atto ricognitivo, avviene annualmente, in unica soluzione, in via posticipata, sulla base dei dati desunti:

- dai rendiconti annuali resi dagli Agenti Contabili;

- dal sistema di rilevazione presenze/assenze
- dall'incidenza percentuale dell'entità dell'effettivo svolgimento dell'attività indennizzata rispetto all'orario di presenza in servizio, come determinata, per ciascuna specifica mansione, nell'atto ricognitivo di individuazione.

13. L'indennità di cui al presente articolo è commisurata entro i seguenti valori minimi e massimi giornalieri: euro 1,00 – Euro 15 come segue:

	Condizione di lavoro	Importo al giorno	
A	personale esposto a rischio	€ 3,00	
B	personale esposto a disagio	€ 2,00	
C	personale con funzioni di agente contabile	C1) media mensile di valori di cassa maneggiati inferiore ad € 1.000.00	€ 1,00
		C2) media mensile di valori di cassa maneggiati compresi tra € 1.001.00 ed € 2.000,00	€ 2,00
		C3) media mensile di valori di cassa maneggiati oltre € 2001.00	€3,00

14. In caso di compresenza di più fattispecie:

- qualora al personale competa l'indennità di cui alla lettera A) e B) € 5,00/giorno
- qualora al personale competa l'indennità di cui alla lettera A) e B) C1) € 6,00/giorno
- qualora al personale competa l'indennità di cui alla lettera A) e B) C2) € 7,00/giorno
- qualora al personale competa l'indennità di cui alla lettera A) e B) C3) € 8,00/giorno

15. Qualora dovesse risultare una somma superiore rispetto all'importo previsto per la singola indennità, si provvederà a recuperare le somme da risparmi derivanti dalle altre indennità e, in caso di incapienza, dalle somme destinate alla performance individuale.

16. Le indennità condizioni di lavoro, per l'anno 2023, è attribuita, per i giorni di effettivo svolgimento delle attività e per l'importo giornaliero lordo ai dipendenti come di seguito riportato:

N.	Indennità	n. addetti	Importo giornaliero	Giorni lavorativi annui stimati	Totale
A	Indennità di rischio		€ 3,00		
B	Indennità di disagio		€ 2,00		
C1	Agente contabile	1	€ 1,00	182	€ 182,00
C2	Agente Contabile		€ 2,00		
C3	Agente Contabile		€ 3,00		

Totale	€ 182,00
---------------	----------

Art. 20

Indennità per specifiche responsabilità

1. L'indennità prevista dall'art. 84 del CCNL 16/11/2022 viene determinata su base annua, secondo i seguenti criteri generali:

a) si configurano le posizioni di lavoro caratterizzate da specifiche responsabilità che saranno appositamente ed esclusivamente individuate con specifico provvedimento del Direttore del Parco, in stretta correlazione con la concreta organizzazione del lavoro, l'organizzazione degli uffici e dei servizi, la razionalizzazione ed ottimizzazione dell'impiego delle risorse umane, sulla base delle fattispecie e dei criteri di seguito riportati. Possono essere destinatari dell'incarico dipendenti inquadrati nelle aree operatori, operatori esperti, istruttori, funzionari ed EQ (non titolari di incarichi di EQ, ai sensi dell'art. 16 del CCNL e seguenti). Sono individuate nell'Ente le seguenti fattispecie:

- a. responsabilità/coordinamento di unità organizzativa di massima dimensione di norma riconducibile al Settore (o unità organizzativa equivalente) ove non ascritta all'area delle posizioni organizzative fino ad € 3.000,00;
- b. specifiche responsabilità derivanti dall'essere punto di riferimento, tecnico, amministrativo e/o contabile in procedimenti complessi ovvero multidisciplinari con autonomia di organizzazione fino ad € 1.000,00;
- c. specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio di compiti connessi alle funzioni di assistenza tecnica all'utenza nell'ambito dei servizi di vendita dei ticket d'ingresso caratterizzati da ampia autonomia gestionale e reperibilità telefonica fino ad € 1.000,00;

b) Il compenso è finalizzato a remunerare le posizioni lavorative che esercitano effettive funzioni che implicano specifiche responsabilità. Non possono essere retribuiti con il suddetto compenso compiti e funzioni che rientrano nel normale oggetto delle attività dei dipendenti, sulla base delle indicazioni della declaratoria professionale della contrattazione nazionale, come eventualmente integrata dall'Ente;

c) L'importo complessivo destinato a finanziare le indennità per specifiche responsabilità viene ripartito con la determinazione del Direttore del Parco di cui alla precedente lettera a) e viene determinato per ciascuna delle posizioni di lavoro individuate in relazione alle caratteristiche delle stesse.

2. Qualora un dipendente ricopra una posizione di specifica responsabilità caratterizzata da una o più fattispecie di cui al precedente comma 1, lettera a) l'importo complessivo è cumulato fino alla concorrenza massima prevista dal contratto collettivo nazionale per la categoria di appartenenza.

3. Le indennità di cui al presente articolo, legate all'effettivo esercizio dei compiti e prestazioni a cui sono correlate, possono essere soggette a revisioni, integrazioni e revoca. Sono proporzionate in caso di rapporto di lavoro part-time, nonché ai mesi di effettivo servizio prestato (è mese di servizio prestato/utile quello lavorato per almeno 15 giorni) e vengono erogate di norma mensilmente.

CAPO IV

ALTRI COMPENSI, INCENTIVI E BENEFIT

Art. 21

Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge

1. I compensi previsti da disposizioni di legge, si riferiscono a:

- a. incentivi funzioni tecniche (art.45 D.lgs. 36 del 31/03/2023);

b. trattamento economico accessorio del personale nell'ambito degli introiti derivanti dalla applicazione dell'art. 43 della legge n. 449/97.

2. Le relative somme saranno erogate ai dipendenti secondo la disciplina prevista negli appositi Regolamenti dell'Ente, con atto del Direttore.

3. Le somme derivanti da eventuali economie aggiuntive, destinate all'erogazione dei premi, dall'art. 16, commi 4 e 5, del D.L. 98/2011 (convertito in legge n. 111/2011), possono essere utilizzate annualmente, nell'importo massimo del 50 per cento, per la contrattazione integrativa, di cui il 50 per cento destinato alla erogazione dei premi previsti dall'articolo 19 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, come modificato dall'art. 6, comma 1, del d.lgs. n. 141/2011 e art. 5, comma 11 e seguenti del D.L. n. 95/2012. Il restante 50% viene erogato sulla base del sistema di misurazione e valutazione in vigore nell'ente.

4. Le somme vengono previste nel fondo delle Risorse decentrate, parte variabile, ex art. 79, comma 2, CCNL 16.11.2022.

Art. 22

Modalità e criteri per la ripartizione del fondo incentivi tecnici

1. Il presente articolo disciplina le modalità ed criteri per la ripartizione delle risorse finanziarie del fondo incentivante "*funzioni tecniche*" di cui all'articolo 45, del decreto legislativo n. 36/2023 "Codice", e successive modifiche ed integrazioni.

2. Concorrono alla ripartizione dell'80% del fondo i soggetti che saranno individuati nell'apposito regolamento.

3. Il Direttore del Parco costituisce il gruppo di lavoro, attribuisce gli incarichi, definisce le modalità e i tempi di espletamento e individua i collaboratori avendo riguardo al grado di professionalità, di esperienza e di specializzazione richiesto dal singolo intervento e, ove possibile, secondo un criterio di rotazione, valutati i carichi di lavoro e tenuto conto di quanto disposto al comma 8.

4. Le penali, definite nel regolamento, da applicare ai soggetti incaricati, sono determinate dal Direttore del Parco in relazione all'entità delle conseguenze legate all'eventuale ritardo o inadempimento. La penale, espressa in termini di riduzione percentuale del compenso spettante, può arrivare al massimo ad azzerare il compenso. Le penali non trovano applicazione in tutti i casi in cui il ritardo o l'aumento dei costi non sia imputabile al personale.

5. L'80% del fondo, destinato all'incentivo, viene ripartito, per ciascuna opera o lavoro, servizio, fornitura, con determinazione del Direttore del Parco secondo parametri individuati in relazione alle specifiche competenze del personale coinvolto.

6. Le quote parti dell'incentivo corrispondenti a prestazioni non svolte, in quanto affidate a personale esterno all'organico dell'amministrazione, incrementano la quota del fondo di cui ai commi 6 e 7 dell'art. 45, del Codice

7. La liquidazione degli incentivi avverrà, previo accertamento positivo delle varie attività e fasi svolte, mediante apposito atto assunto dal Direttore del Parco. L'accertamento è positivo, parzialmente positivo ovvero negativo in relazione al rispetto o meno delle tempistiche e/o agli aumenti di spesa imputabili ai dipendenti incaricati. Nei casi di accertamento negativo o parzialmente positivo si deve attivare un percorso formale in contraddittorio prima di adottare l'atto definitivo di accertamento. In caso di accertamento negativo o parzialmente positivo, i soggetti responsabili non percepiscono le somme relative all'attività nella quale si è verificato il grave errore o grave ritardo. Le somme non erogate incrementano la quota del fondo di cui ai commi 6 e 7 dell'art. 45, del Codice.

8. Le parti condividono, anche in ragione della natura degli incentivi in parola, l'opportunità di favorire, nel rispetto delle professionalità, dell'esperienza e della specializzazione necessarie, una ampia compartecipazione del personale dipendente ai procedimenti oggetto di incentivo, anche prevedendo forme di collaborazione intersettoriale (tra più servizi) all'interno dell'Ente.

TITOLO VI SEZIONE SPECIALE POLIZIA LOCALE

Art. 23

Ambito di applicazione.

1. Il presente Titolo si applica esclusivamente al personale della polizia locale, che svolge le funzioni tipiche del controllo e vigilanza del territorio, secondo quanto previsto dall'art. 95 del CCNL 16 novembre 2022, che integra la disciplina applicabile al personale di P.L. contenuta nel titolo VI – sezione per la polizia locale del CCNL 2018.

Art. 24

Prestazioni del personale per attività ed iniziative di carattere privato.

1. Per l'erogazione dei compensi di lavoro straordinario connessi ad attività ed iniziative di carattere privato, le parti fanno riferimento alle seguenti disposizioni:

- articolo 14, comma 4, del CCNL 1° aprile 1999;
- al Regolamento per la disciplina e la gestione delle sponsorizzazioni, fornitura di consulenze, servizi aggiuntivi e prestazioni non essenziali approvato con deliberazione del Consiglio direttivo n. 6 del 10/03/2021

2. La presente disciplina trova applicazione dalla data di sottoscrizione del presente contratto.

3. I costi dei servizi svolti dal personale di vigilanza per attività di sicurezza e di polizia stradale, necessari per lo svolgimento di attività ed iniziative che non siano di esclusivo o prevalente interesse pubblico, sono poste a carico del soggetto promotore o organizzatore dell'evento e della manifestazione. Pertanto, i suddetti compensi, in linea con la suddetta normativa ed ai pareri della magistratura contabile, non incidono sui limiti di spesa complessivi di personale e sui limiti di spesa del salario accessorio, in quanto etero finanziati.

Art. 25

Indennità di servizio esterno

1. L'indennità di cui all'art. 100 del CCNL 16.11.2022 compete al personale del Settore vigilanza del Parco che, in via continuativa, rende la prestazione lavorativa ordinaria giornaliera in servizi esterni di vigilanza ed è commisurata alle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno.

2. Ai fini dell'erogazione dell'indennità devono essere coincidenti le seguenti caratteristiche:

- a) continuità del servizio esterno: viene considerato espletato in via continuativa all'esterno il servizio svolto all'esterno della sede dell'Ente per la parte maggioritaria delle giornate di servizio svolte nel mese di erogazione dell'indennità;
- b) prevalenza del servizio esterno nell'ambito della giornata lavorativa;
- c) svolgimento di effettiva e prevalente attività di vigilanza e controllo del territorio nell'ambito della giornata;

3. Per lo svolgimento delle attività del presente articolo è prevista un'indennità pari ad un importo giornaliero lordo di 1 (uno) euro.

4. L'indennità giornaliera è dovuta nel caso sia svolto almeno il 50% dell'orario giornaliero d'obbligo.

5. L'erogazione dell'indennità al personale interessato avviene di norma su base semestrale, sulla base dei dati desunti: a) dal sistema di rilevazione presenze/assenze; b) dalla attestazione del responsabile del servizio/comandante in merito allo svolgimento dei servizi esterni.

6. L'indennità di cui al presente articolo:

- è cumulabile con l'indennità di turno, di cui all'art. 30 del CCNL 16.11.2022;



ENTE PARCO REGIONALE DELLA MAREMMA

- è cumulabile con le indennità di cui all'art. 37, commi 1, lett. b) e, del CCNL del 6.7.1995 e successive modificazioni ed integrazioni;
- è cumulabile con i compensi connessi alla performance individuale e collettiva;
- è cumulabile con i compensi derivanti da attività svolte per conto di soggetti terzi con oneri a carico di questi ultimi e di cui al precedente art. 28;
- è cumulabile con l'indennità di maneggio valori di cui al comma 1 lett. c) dell'art. 70 bis del CCNL 21.5.2018.

Art. 26

Indennità di funzione del personale della polizia locale

1. Come previsto all'art. 97 del CCNL, l'indennità viene erogata al personale dell'area istruttori e dell'area funzionari e dell'EQ non titolare di incarico di EQ, per compensare l'esercizio di compiti di responsabilità connessi al grado rivestito.

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.

4. A specificazione di quanto previsto al presente articolo si stabilisce che la presente indennità annua è frazionata in ragione mensile per 12 mensilità ed erogata proporzionalmente ai mesi di effettivo servizio prestato (è mese di servizio prestato/utile quello lavorato per almeno 15 giorni effettivi).

5. L'indennità di cui al presente articolo:

- a) è cumulabile con l'indennità di turno, di cui all'art. 30, comma 5 del CCNL 16.11.2022;
- b) è cumulabile con l'indennità di cui all'art. 37, comma 1, lett. b), del CCNL del 6.7.1995 e successive modificazioni ed integrazioni;
- c) è cumulabile con l'indennità di servizio esterno di cui all'art. 100 del CCNL 16.11.2022;
- d) è cumulabile con i compensi correlati alla performance individuale e collettiva;
- e) è cumulabile con l'indennità di maneggio valori di cui al comma 1 lett. c) dell'art. 70 bis del CCNL 21.5.2018;
- f) è cumulabile con i compensi derivanti da attività svolte per conto di soggetti terzi con oneri a carico di questi ultimi di cui all'art. 28 del presente CCDI.

6. **L'indennità non è cumulabile** con l'indennità di particolari responsabilità di cui all'art. 84 del CCNL 16.11.2022.

TITOLO VII DISPOSIZIONI FINALI

Art. 27

Salute e sicurezza sul lavoro

1. In applicazione all'art. 7, comma 4, lettera m) del CCNL 16.11.2022, le parti si accordano per l'approvazione delle seguenti linee di indirizzo e criteri generali in materia di salute e sicurezza sul lavoro:

- a) l'Ente Parco si impegna a dare tempestiva e completa applicazione alla vigente normativa in materia di igiene e sicurezza del lavoro e degli impianti, nonché alla prevenzione delle malattie professionali.
- b) in accordo e con la collaborazione del Responsabile per la sicurezza e con il Medico Competente verranno individuate le metodologie da adottare per la soluzione di problemi specifici con particolare riferimento alla salubrità degli ambienti di lavoro, la messa a norma delle apparecchiature degli impianti, le condizioni di lavoro degli addetti a mansioni operaie e ausiliarie e di coloro che percepiscono le indennità di disagio e rischio, dare attuazione alle disposizioni in materia di prevenzione per coloro che utilizzano videoterminali.
- c) l'Ente Parco s'impegna ad adottare le misure necessarie perché la tutela della salute nei luoghi di lavoro comprenda non solo il benessere fisico, ma anche quello mentale e sociale, così come indicato dalla recente normativa in materia di sicurezza.
- d) nei limiti delle disponibilità di bilancio l'Ente Parco assegna risorse finanziarie congrue per la realizzazione degli interventi derivanti dall'analisi di cui al precedente alinea.
- e) l'Ente Parco deve coinvolgere, consultare, informare e formare il Rappresentante dei lavoratori per la Sicurezza in applicazione della normativa vigente, e si impegna altresì a realizzare un piano pluriennale di informazione e formazione su tutto il personale in materia di sicurezza di salute e dei rischi, attraverso moduli formativi periodicamente ripetuti in relazione all'evoluzione o all'insorgenza di nuovi rischi.
- f) La valutazione dei rischi di cui all'articolo 17, comma 1, lettera a) del D. lgs 81/2008, deve riguardare tutti i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori, ivi compresi quelli riguardanti gruppi di lavoratori esposti a rischi particolari, tra cui anche quelli collegati allo stress da lavoro-correlato, in applicazione dell'accordo europeo dell'8 ottobre 2004, e quelli riguardanti le lavoratrici in stato di gravidanza, secondo quanto previsto dal decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, nonché quelli connessi alle differenze di genere, all'età, alla provenienza da altri Paesi.

Art. 28

Innovazioni tecnologiche

1. In applicazione all'art. 7, comma 4, lettera t) del CCNL, le parti si accordano per l'approvazione delle seguenti linee di indirizzo con riferimento ai riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche inerenti all'organizzazione di servizi:

2. Le parti prendono atto che l'innovazione tecnologica ha effetto sulla quantità e qualità dell'occupazione. Tale fattore assume rilievo organizzativo anche nella definizione degli obiettivi programmatici dell'Ente in quanto in grado di migliorare e rendere più efficiente la qualità del sistema produttivo.

3. Gli interventi che promuovono un nuovo approccio al lavoro rivolto al miglioramento ed accrescimento delle competenze del personale saranno realizzati mediante opportuni percorsi di formazione e qualificazione, anche mediante l'utilizzo di nuove tecnologie.

Art. 29

Disposizioni finali

1. Per quanto non previsto dal presente contratto collettivo integrativo in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati si rinvia ai contratti collettivi nazionali di lavoro vigenti.
2. Le disposizioni contenute nel presente contratto collettivo integrativo conservano la loro efficacia fino alla stipulazione dei successivi contratti collettivi integrativi.

ALLEGATO SUB A

PROCEDURE SELETTIVE FINALIZZATE ALLA PROGRESSIONE ECONOMICA ALL'INTERNO DELLE AREE

A) Quantificazione delle risorse

- a) Le risorse destinate annualmente ai differenziali stipendiali sono individuate nell'ambito dell'articolo 16 del contratto collettivo decentrato; è fatta salva la possibilità di revisione ai sensi dell'art. 2, comma 2, del presente contratto.
- b) Il numero dei differenziali stipendiali attribuibili per ciascuna Area contrattuale, fatta salva la facoltà di revisione annuale a salvaguardia della disponibilità di risorse di parte stabile, sono definiti nella seguente tabella e non può comunque superare il 50% degli aventi diritto con arrotondamento ad una unità:

ANNO 2023			
AREA	Valore Annuo	Differenziali attribuibili	Totale Stanziamento
Area Operatori	€ 550,00	==	
Area Operatori esperti	€ 650,00	1	€ 650,00
Area Istruttori	€ 750,00	5	€3.750,00
Area Funzionari EQ	€ 1.600,00	0	
Stanziamento per Polizia Locale e iscritti ordini			€ 350,00
Totale			€ 3.250,00
ANNO 2024			
AREA	Valore Annuo	Differenziali attribuibili	Totale Stanziamento
Area Operatori	€ 550,00	===	
Area Operatori esperti	€ 650,00	1	€ 650,00
Area Istruttori	€ 750,00	2	€ 1.500,00
Area Funzionari EQ	€ 1.600,00	1	€ 1.600,00
Stanziamento per Polizia Locale e iscritti ordini			€ 350,00

Totale stanziamento			€ 4.100,00
ANNO 2025			
AREA	Valore Annuo	Differenziali attribuibili	Totale Stanziamento
Area Operatori	€ 550,00		
Area Operatori esperti	€ 650,00		
Area Istruttori	€ 750,00	1	€ 750,00
Area Funzionari EQ	€ 1.600,00	1	€ 1.600,00
Stanziamento per Polizia Locale e iscritti ordini			€ 350,00
Totale			€ 2.700,00

B) Requisiti di partecipazione

- a) Concorrono alla selezione i dipendenti con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, anche in posizione di comando o distacco presso altri Enti, che negli ultimi tre anni non hanno beneficiato di alcuna progressione economica; per il calcolo del requisito si tiene conto delle date di decorrenza delle progressioni economiche effettuate.
- b) non essere stati sottoposti, nel biennio precedente all'anno in cui è stata avviata la selezione a procedimenti disciplinari che si sono conclusi con provvedimento definitivo di irrogazione della sanzione superiore alla multa; laddove, alla scadenza della presentazione delle domande, siano in corso procedimenti disciplinari, il dipendente viene ammesso alla procedura con riserva e, ove lo stesso rientri in posizione utile nella graduatoria, la liquidazione del differenziale viene sospesa sino alla conclusione del procedimento disciplinare; se dall'esito del procedimento al dipendente viene comminata una sanzione superiore alla multa, il dipendente viene definitivamente escluso dalla procedura;

C) Ponderazione dei criteri di valutazione

Il punteggio massimo complessivo conseguibile all'esito della selezione è pari a 100 e a ciascun criterio valutativo è riconosciuto un valore massimo parziale differenziato diverso per ciascuna Area, come di seguito indicato:

<i>Tabella Criteri di valutazione per le progressioni economiche orizzontali</i>				
Area	Valutazione della performance del triennio precedente (non inferiore a 40)	Esperienza professionale (non superiore a 40)	Competenze professionali acquisite a seguito di percorsi formativi	Totale massimo
Operatori	60	40	==	100
Operatori esperti	70	30	==	100
Istruttori	70	30	==	100

Funzionari E.Q.	80	10	10	100
--------------------	----	----	----	-----

I **criteri specifici di valutazione** utilizzati per predisporre le graduatorie finalizzate al riconoscimento della P.E.O. all'interno dell'Area di appartenenza sono i seguenti:

A. Valutazione della performance del triennio precedente

Si intende la media delle ultime tre valutazioni individuali annuali conseguite o comunque le ultime tre valutazioni disponibili in ordine cronologico, qualora non sia stato possibile effettuare la valutazione a causa di assenza dal servizio in relazione ad una delle annualità.

Il punteggio massimo previsto sarà assegnato alla valutazione media triennale più elevata fra i partecipanti di ciascuna area contrattuale. Agli altri partecipanti il punteggio sarà attribuito proporzionalmente a detto valore (media valutato x peso ponderale categoria / media massima attribuita).

B. Esperienza professionale

Si intende l'anzianità maturata nel medesimo profilo od equivalente, con o senza soluzione di continuità, anche a tempo determinato o a tempo parziale, nella stessa o altra amministrazione del comparto nonché, nel medesimo o corrispondente profilo, presso altre amministrazioni di comparti diversi, al 31.12 dell'anno precedente l'attivazione dell'istituto, con esclusione dell'anzianità necessaria per accedere alla selezione (3 anni secondo quanto stabilito al comma punto B), lettera a), rapportata alla valutazione delle conoscenze acquisite, della capacità e padronanza tecnica a svolgere le mansioni affidate per effetto del ruolo ricoperto nell'Ente.

Il punteggio previsto per ciascuna Area contrattuale sarà attribuito sulla base della valutazione del direttore in ordine conoscenze acquisite, della capacità e padronanza tecnica a svolgere le mansioni affidate per effetto del ruolo ricoperto nell'Ente secondo la seguente tabella:

ANZIANITA' MATURATA		PENCENTUALE PUNTEGGIO ATTRIBUIBILE RISPETTO AL PESO PONDERALE	
DA	A	DA	A
Profili professionali e ruoli attinenti prevalentemente lavoro tecnico amministrativo d'ufficio			
0 anni	10 anni	0%	60%
10 anni e 1 gg	20 anni	30%	80%
da 20 anni e 1 gg	in poi	60%	100%
Profili professionali e ruoli attinenti prevalentemente lavoro tecnico o di vigilanza sul territorio			
0 anni	10 anni	0%	20%
10 anni e 1 gg	15 anni	10%	40%
15 anni e 1 gg	25 anni	30%	90%
25 anni e 1gg	In poi	80%	100%

C. Competenze professionali acquisite a seguito di percorsi formativi

Le competenze professionali acquisite sono:

- a) quelle certificate a seguito di percorsi formativi presso scuole, enti e istituti formativi riconosciuti nell'ordinamento giuridico italiano;
- b) i titoli e le abilitazioni professionali conseguite fino alla data di decorrenza dell'attribuzione economica e giuridica della P.E.O., purché attinenti alle attività e funzioni del Comune;
- c) la frequenza certificata dal soggetto formatore a corsi di formazione o aggiornamento professionale nel triennio che precede l'anno di attivazione dell'istituto.

Ai titoli e alle abilitazioni professionali vengono attribuiti i punteggi come di seguito specificati distinti per Area contrattuale di appartenenza; per ciascuna tipologia di titolo, se ne può considerare solo uno e il possesso di ulteriori sarà valutato nell'ambito dell'ultima tipologia "Ulteriori titoli" se in essa ricompresi.

I corsi di formazione/aggiornamento già valutati ai fini di una progressione orizzontale, con esito positivo per il candidato, non saranno più considerati ai fini della valutazione di una nuova procedura di selezione comparativa.

Non sono valutabili i corsi per la formazione obbligatoria (es. corsi per mantenimento iscrizione in albi/ordini, prevenzione della corruzione, sicurezza luoghi di lavoro)

Non sono valutabili i titoli necessari, a normativa vigente, per l'accesso mediante concorso.

AREA FUNZIONARI E.Q.	
<i>Titolo di accesso: laurea triennale</i>	
Titolo	Punti max 10
Laurea specialistica - Laurea Magistrale o vecchio ordinamento.	3
Abilitazione professionale	1
Ulteriori titoli: Ulteriore titolo di laurea o Titoli post-universitari (es. master I e II livello /corso di specializzazione /dottorato di ricerca)	1 per ogni titolo entro il limite massimo di 3 punti
Corsi di formazione e aggiornamento professionale	0,2 per corsi di durata superiore almeno 6 ore, entro il limite di 3 punti

D) Formazione della graduatoria e criteri di priorità

Il punteggio individuale è dato dalla somma dei punti attribuiti ai sensi delle precedenti lett. A, B per operatori e operatori esperti e A, B e C per Istruttori e Funzionari EQ.

Ai dipendenti che non abbiano conseguito progressioni economiche da più di sei anni è attribuito un punteggio aggiuntivo a quello ottenuto (massimo 3%) come segue:

numero anni senza progressione	%
Da più di 6 anni a 7	1%
Da più di 7 anni a 8	2%
Oltre 8 anni	3%

La progressione economica è attribuita ai dipendenti idonei che hanno conseguito il punteggio più alto all'interno della propria Area in ordine decrescente, con decorrenza dal 1° gennaio dell'anno di sottoscrizione definitiva del contratto integrativo di riferimento.

La disciplina contrattuale e di legge dispone che le progressioni economiche sono attribuite in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti, in relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati individuali e collettivi rilevati dal sistema di valutazione vigente;



ENTE PARCO REGIONALE DELLA MAREMMA

Saranno formulate graduatorie per ciascuna Area contrattuale. Nell'ambito di ciascuna graduatoria, in caso di pari punteggio tra due o più dipendenti si applicheranno, nell'ordine, i seguenti criteri di precedenza:

- a) maggiore punteggio medio riportato nella valutazione della performance degli ultimi tre anni;
- b) maggiore anzianità di servizio nella posizione economica;
- c) maggior anzianità di servizio nell'Ente
- d) minore età anagrafica

Qualora tra i dipendenti aventi diritto alla P.E.O. ve ne fosse qualcuno ammesso con riserva, la posizione ricoperta viene congelata e le relative somme accantonate fino all'esito del procedimento disciplinare.

Letto, confermato e sottoscritto

Alberese, li 18/12/2023