

Contratto decentrato integrativo del personale dell'Ente Parco Regionale della Maremma 2023/2025

- RELAZIONE ILLUSTRATIVA -

(Contratto collettivo decentrato integrativo ai sensi dell'art.8 del CCNL 16/11/2022)

MODULO 1: ILLUSTRAZIONE DEGLI ASPETTI PROCEDURALI, SINTESI DEL CONTENUTO DEL CONTRATTO ED AUTODICHIARAZIONI RELATIVE AGLI ADEMPIMENTI DELLA LEGGE

Data di sottoscrizione		Preintesa del 31/10/2023
Periodo temporale di vigenza		01/01/2023 – 31/12/2025
Composizione trattante	delegazione	<p><u>Parte Pubblica</u> Enrico Giunta – Direttore</p> <p><u>Organizzazioni sindacali ammesse alla trattativa</u> FP-CGIL CISL-FP UIL FPL CSA Regioni e Autonomie Locali</p> <p><u>RSU</u> Antoni Beatrice Germani Dorianò Governi Roberta</p> <p><u>Organizzazioni sindacali firmatarie</u> CISL-FP rappresentata da Piccini Simona FP-CGIL rappresentata da Russo Cristoforo UIL FPL rappresentata da Lunghi Sergio</p>
Soggetti Destinatari		Personale non dirigente dell’Ente Parco Regionale della Maremma
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)		Il contratto disciplina, salvo poche eccezioni non riguardanti il Parco, le materie previste dall’articolo 7 del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del comparto Funzioni locali del 16/11/2022. I contenuti principali sono rinvenibili nei Titoli in cui è suddiviso l’articolato.
Rispetto dell’ iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione	Intervento dell’organo di controllo interno	<p><i>E’ stata acquisita la certificazione dell’Organo di controllo interno?</i> Preintesa inviata al Collegio unico dei revisori per l’acquisizione del parere di competenza. Il parere reso unitamente agli eventuali rilievi effettuati saranno pubblicati nella sezione “Amministrazione trasparente” del sito web istituzionale.</p> <p><i>Nel caso l’Organo di controllo interno abbia effettuato rilievi, descriverli:</i> La presente relazione è finalizzata alla certificazione della preintesa sul contratto decentrato da parte dell’Organo di Revisione. Il parere reso unitamente agli eventuali rilievi effettuati saranno pubblicati nella sezione “Amministrazione trasparente” del sito web istituzionale.</p>
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la	<p><i>E’ stato adottato il Piano della performance previsto dall’ articolo 10 del D.Lgs. 150/2009?</i> Il Piano della qualità della prestazione organizzativa relativo al periodo di riferimento è stato approvato in data 04/04/2023 con deliberazione del Consiglio Direttivo dell’Ente n.19, all’interno del PIAO di competenza.</p>



ENTE PARCO REGIONALE DELLA MAREMMA

	<p>sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria</p>	<p><i>E' stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'articolo 11, comma 2 del D.Lgs. 150/2009?</i> L'art. 11 del D. Lgs. 150/2009 è stato abrogato. Qualunque rinvio al Programma triennale per la trasparenza e l'integrità si intende riferito all'art. 10 del D. Lgs. 33/2013. Il Programma triennale per prevenzione della corruzione e della trasparenza 2022-2024 è stato approvato con provvedimento del Consiglio direttivo n.4 del 27/01/2023 e recepito all'interno del PIAO di competenza</p> <p><i>E' stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'articolo 11 del D.Lgs. 150/2009?</i> Il Piano della qualità della prestazione organizzativa e il Programma triennale per prevenzione della corruzione e della trasparenza sono pubblicati nella sezione "amministrazione trasparente del sito istituzionale, il primo è contenuto all'interno del PIAO di competenza.</p> <p><i>La Relazione della performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6 del D.lgs.150/2009?</i> La relazione sulla performance relativa all'esercizio 2023 sarà inviata all'OIV regionale nei tempi previsti dalla Regione Toscana</p>
<p>Eventuali osservazioni</p>		

MODULO 2: ILLUSTRAZIONE DELL'ARTICOLATO DEL CONTRATTO (ATTESTAZIONE DELLA COMPATIBILITÀ CON I VINCOLI DERIVANTI DA NORME DI LEGGE E DI CONTRATTO NAZIONALE – MODALITÀ DI UTILIZZO DELLE RISORSE ACCESSORIE – RISULTATI ATTESI – ALTRE INFORMAZIONI UTILI)

a) illustrazione di quanto disposto dal contratto integrativo

Il contratto decentrato oggetto della presente preintesa concerne la parte giuridico ed economica del periodo di riferimento, ha vigenza dal 01/01/2023 al 31/12/2025, la parte economica è comunque soggetta a verifica (non obbligatoria) con le parti sindacali; consta di 29 articoli, suddivisi in 7 titoli, ai quali si aggiunge un allegato specifico per la disciplina delle progressione economica all'interno delle aree.

Il **Titolo I**, rubricato “Disposizioni generali”, suddiviso in due articoli disciplina all'articolo 1 l'ambito di applicazione del contratto e nell'articolo 2 la durata, la decorrenza e la disciplina transitoria. Dall'articolato si evidenzia che il contratto è applicato al personale non dirigenziale che, a qualunque titolo, presta servizio presso l'Ente con contratto di lavoro subordinato o nelle altre forme previste dalla normativa vigente (utilizzazione, comando, distacco ecc.). La validità come sopra evidenziato riguarda il triennio 2023/2025, gli effetti decorrono dalla data di sottoscrizione. Sono previste clausole specifiche in merito all'ultrattività delle disposizioni contrattuali e forme di verifica periodica delle disposizioni contenute.

Il **Titolo II**, rubricato “Relazioni sindacali”, disciplina il sistema delle relazioni sindacali esclusivamente nei limiti e rispetto delle norme di carattere generale, non essendo tale materia demandata alla regolazione del contratto decentrato. Pertanto si limita a disciplinare le modalità di verifica periodica delle disposizioni contrattuali e le modalità di interpretazione di eventuali clausole contrattuali che ne richiederanno la necessità.

Il **Titolo III**, recante in oggetto “Ordinamento professionale”, contiene gli articoli da 5 a 7. Nell'articolo 5 è disciplinata la materia delle progressioni all'interno delle aree per l'attribuzione dei differenziali stipendiali previsti dal contratto collettivo nazionale di lavoro. La disciplina di dettaglio è demandata all'allegato A al contratto, oggetto di separata analisi. Su richiesta delle organizzazioni sindacali i meccanismi di valutazione definiti nel predetto allegato saranno soggetti a verifica, al termine del primo periodo di valutazione, per valutarne l'efficacia del processo di selezione.

Nell'articolo 6 sono disciplinati i criteri per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di EQ; l'articolo prevede anche una specifica ponderazione della retribuzione di risultato dei titolari di EQ in relazione ad eventuali incentivi per funzioni tecniche.

Nell'articolo 7 è regolata la modalità di riconoscimento del salario accessorio spettante al personale utilizzato a tempo parziale da altri enti.

Il **Titolo IV** “Istituti correlati all'orario di lavoro” ripartito in sei articoli, dall'8 al 13, contiene la disciplina degli istituti connessi all'articolazione oraria del lavoro, più in particolare:

- L'articolo 8 prevede la possibilità e le modalità per elevare il contingente impiegato a tempo parziale in presenza di gravi e documentate esigenze familiari che sono tassativamente elencate al comma 2;
- L'articolo 9 concerne la disciplina della reperibilità stabilendo: il numero massimo di turni di reperibilità assegnabili ai dipendenti, la possibilità di incrementare l'indennità giornaliera nel caso di giornate eccedenti le sei mensili;
- L'articolo 10 concerne la disciplina dei turni di lavoro stabilendo: l'elevazione dei turni mensili notturni effettuabili dai dipendenti, l'esclusione in casi di particolari motivi familiari dai turni notturni e la possibilità di optare, nel caso di turno ricadente in giorno festivo infrasettimanale, per il recupero compensativo in luogo del pagamento del turno.
- L'articolo 11 conferma la riduzione a 35 ore settimanali dell'orario di lavoro del personale impiegato in turni di lavoro, consolidando una scelta che ha recato effetti positivi nell'organizzazione del lavoro del personale di vigilanza.



ENTE PARCO REGIONALE DELLA MAREMMA

- L'articolo 12, dedicato al lavoro straordinario e banca ore, definisce alcuni aspetti rispetto ai limiti delle ore da destinare alla banca ore e per il calcolo della 48 ore medie settimanali che la contrattazione collettiva di primo livello demanda a quella decentrata.
- L'articolo 13 definisce i criteri per la gestione della flessibilità dell'orario di lavoro da recepire nell'ambito dello specifico regolamento interno.

Con il **Titolo IV**, "Trattamento economico accessorio del personale", suddiviso in quattro capi e sette articoli, dal 14 al 20, la preintesa disciplina la parte più strettamente legata agli istituti a carattere economico del contratto. Più in dettaglio:

- Il Capo I è dedicato al sistema delle risorse della premialità suddiviso nei seguenti articoli:
 - articolo 14 dedicato alla disciplina della quantificazione delle risorse, fermi restando i vincoli per la determinazione del fondo imposti dal contratto collettivo nazionale e dalle norme disciplinanti la materia.
 - L'articolo 15 definisce, riprendendo quelli previsti nel contratto nazionale, gli strumenti di premialità;
 - L'articolo 16 definisce nel dettaglio le modalità di ripartizione delle risorse con proiezione triennale, in particolare, per ogni voce contrattuale di parte stabile, è stato previsto un importo base annuale riconfermabile sulla base delle risorse disponibili nel 2023 in via presuntiva negli anni successivi. Per la parte variabile sono state previste le risorse sicuramente riconfermabili per il triennio e le modalità di attribuzione delle risorse residuali ai vari fondi di salario accessorio. L'articolo riserva adeguate risorse, nel rispetto della normativa contrattuale superiore agli strumenti incentivanti la performance.
- Il Capo II prevede un solo articolo, il 17, dove sono definiti i criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance, richiamando, in particolare, le disposizioni derivanti sistema di valutazione permanente dell'Ente. Anche in questo articolo come previsto per gli incarichi di elevata qualificazione sono previsti meccanismi di perequazione nel caso di erogazione di incentivi per funzioni tecniche.
- Il Capo III suddiviso in tre articoli disciplina le indennità derivanti da particolari attività e più in particolare:
 - L'articolo 18 definisce i principi generali che consentono l'attribuzione delle risorse e che costituiranno i criteri che danno diritto all'erogazione delle singole indennità, al di fuori dei quali non è possibile procedere al pagamento;
 - L'articolo 19 individua le fattispecie e le modalità di erogazione dell'indennità per particolari condizioni di lavoro, riconducibili ad attività disagiate, esposte a rischi e/o pericolose per la salute o implicanti maneggio valori, determinando altresì per ogni tipologia la misura delle indennità erogabili.
 - L'articolo 20 definisce i criteri e valori per corrispondere le indennità per specifiche responsabilità di cui all'articolo 84 del CCNL, definendone misure differenziate per le tipologie di ruoli individuabili.
- Il Capo IV è dedicato ai compensi derivanti da specifiche disposizioni di legge, all'articolo 21, e più in particolari agli incentivi per funzioni tecniche, all'articolo 22. Per i primi l'Ente si è già dotato di un apposito regolamento, mentre per gli incentivi da Codice degli appalti il regolamento dovrà essere adottato quanto prima.

Il **Titolo VI**, in coerenza con la contrattazione nazionale, è la sezione dell'accordo dedicata alla Polizia Locale nel quale sono ascrivibili, ai sensi dell'articolo 56 della *legge regionale toscana 19 marzo 2015, n.30*, i profili di vigilanza dell'Ente ed è articolata in quattro articoli dal 23 al 26.

- L'articolo 23 definisce semplicemente l'ambito di applicazione del Titolo.
- L'articolo 24 richiama le norme per l'erogazione di incentivi destinati alla remunerazione dello straordinario e delle attività ulteriori, richieste al personale di vigilanza, nell'occasione di eventi a domanda di privati o comunque non rientranti nell'interesse pubblico generale.
- L'articolo 25 disciplina le condizioni ed i valori per l'erogazione dell'indennità per servizio esterno prevista dall'articolo 100 del CCNL.

- L'articolo 26 definisce i criteri e valori per corrispondere le indennità di funzione di cui all'articolo 97 del CCNL definendone misure differenziate per le tipologie di ruoli individuabili.

Il **Titolo VII** regola le disposizioni finali e le norme non rientrabili nelle altre fattispecie dell'accordo in tre articoli dedicati rispettivamente: alla salute e sicurezza sul lavoro (articolo 27), alle innovazioni tecnologiche (articolo 28) ed alle vere e proprie disposizioni finali (articolo 29), dove sono contenute norme principalmente di principio.

L'accordo prevede poi un allegato dedicato alla disciplina delle procedure selettive finalizzate alla progressione economica all'interno delle aree. Nell'ambito dell'allegato: sono quantificate le risorse da destinare nel triennio alla differenziazione economica all'interno delle aree, sono individuati i requisiti di partecipazione alle selezioni, la ponderazione dei criteri di valutazione e la loro descrizione, infine come si procede alla formazione delle graduatorie e all'attribuzione dei differenziali.

b) quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse

Il quadro di sintesi circa le modalità di utilizzo delle risorse è evidenziato nell'articolo 2 della preintesa ed è il 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)

c) Effetti abrogativi impliciti

Il presente accordo abroga e sostituisce il contratto collettivo decentrato integrativo del 19/12/2019.



ENTE PARCO REGIONALE DELLA MAREMMA

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

Il presente contratto assicura e salvaguardia le previsioni in materia di meritocrazia e premialità attraverso:

- a) l'attribuzione di adeguate risorse alla performance individuale e collettiva che sono erogate sulla base del Sistema Permanente di Valutazione in relazione agli obiettivi conseguiti e/o alla valutazione della prestazione individuale;
- b) il ricorso all'istituto della progressione economica all'interno delle aree secondo un principio selettivo che prevede l'attribuzione di un numero di differenziali economici per anno inferiore al 50% degli aventi diritto;
- c) l'utilizzo di criteri per l'attribuzione delle progressioni economiche all'interno delle aree che privilegiano la valutazione delle prestazioni e l'esperienza professionale acquisita dai dipendenti;
- d) l'attribuzione di incentivi economici che premiano il riconoscimento selettivo di ruoli di responsabilità diffusi.

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

Si veda la precedente lettera d)

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

Il contratto collettivo persegue l'obiettivo di responsabilizzare ulteriormente i soggetti destinatari incentivando e stimolando l'impegno e l'efficienza.

Alberese, li 08/11/2023

Il Direttore del Parco
Arch. Enrico Giunta

Documento sottoscritto
digitalmente ai sensi del
D.Lgs. n.82/2005 – Codice
dell'Amministrazione digitale