



ACCORDO PER LA DISCIPLINA DELLE RISORSE ACCESSORIE  
FINALIZZATE ALLA INCENTIVAZIONE DELLE POLITICHE DI SVILUPPO  
DELLE RISORSE UMANE E DELLA PRODUTTIVITA'  
VALIDO PER LA PARTE ECONOMICA PER L'ANNO 2023

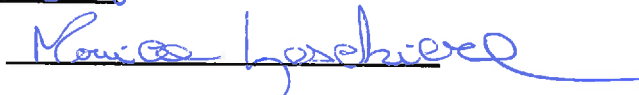
In data 27.11.2023 presso la Sede di Salbertrand, ha avuto luogo l'incontro tra:

la delegazione di parte pubblica:

Direttore Luca Marelli



Funzionario amministrativo Monica Leschiera



la delegazione sindacale:

RSU CGIL Silvia Alberti



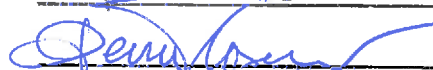
RSU CGIL Renato Garrone



RSU CGIL Elisa Ramassa



RSU C.S.E. FLPL Rosario Decrù



Territoriale CGIL Ernesto Colonna



Territoriale UIL Renato Bua



Al termine della riunione le parti sottoscrivono l'allegato Contratto Collettivo Decentrato per la disciplina di incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività, valido per la parte economica anno 2023.

## INDICE

### TITOLO I° Disposizioni Generali

- ART. 1           Ambito di applicazione e durata
- ART. 2           Interpretazione autentica delle clausole controverse

### TITOLO II° Costituzione del Fondo relativo alle risorse per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività

- ART. 3           Costituzione del Fondo 2023

### TITOLO III° Utilizzo delle Risorse del Fondo 2023 derivanti dall'applicazione del Q.M.S.A. e dalla Quota Integrativa

- ART. 4           **UTILIZZO DELLE RISORSE STABILI PER IL FINANZIAMENTO DELLE PROGRESSIONI ECONOMICHE GIA' EFFETTUATE AL 31/12/2022 AI SENSI DELL'ART. 78 DEL CCNL 16.12.2022.**
- ART. 4.1        **Criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche all'interno delle aree (art. 14 CCNL 16 novembre 2022)**
- ART. 5           **UTILIZZO DELLE RISORSE PER IL FINANZIAMENTO DELL'INDENNITA' DI COMPARTO ANNO 2023.**
- ART. 6           **UTILIZZO DELLE RISORSE STABILI PER IL FINANZIAMENTO DELL'INDENNITA' AL PERSONALE DELLA CATEGORIA B1**
- ART. 7           **RIEPILOGO IMPIEGO RISORSE STABILI E QUANTIFICAZIONE DELLE RISORSE STABILI UTILIZZABILI PER GLI ISTITUTI VARIABILI**

### TITOLO IV°

#### Gli istituti variabili

- ART. 8           **UTILIZZO DELLE RISORSE PER IL FINANZIAMENTO DELL'INDENNITA' DI RESPONSABILITA' DI PARTICOLARI CATEGORIE DI LAVORATORI.**
- ART. 9           **UTILIZZO DELLE RISORSE PER EROGARE L'INDENNITA' CONDIZIONI DI LAVORO**
- ART. 10         **UTILIZZO DELLE RISORSE PER IL PAGAMENTO DELLE INDENNITA' DI TURNO**
- ART. 11         **UTILIZZO DELLE RISORSE PER IL PAGAMENTO DELLE MAGGIORAZIONI ORARIO NOTTURNO, FESTIVO E FESTIVO/NOTTURNO.**
- ART. 12         **UTILIZZO DELLE RISORSE PER INCENTIVARE LA PRODUTTIVITA' ED IL MIGLIORAMENTO DEI SERVIZI.**

### TITOLO V°

#### Disposizioni finali

Handwritten signatures in blue ink at the bottom right of the page. There are several distinct signatures, including one that appears to be 'S. Albert' and another that looks like 'M. Albert'.

---

ART. 13 UTILIZZO DELLE **ECONOMIE** REALIZZATE SU APPLICAZIONE DEGLI ARTICOLI  
PRECEDENTI DEL PRESENTE CONTRATTO

ART. 14 Disposizioni finali

---

EL de M<sup>CR</sup> S. P. S. d

## TITOLO I°

### Disposizioni generali

#### ART. 1 AMBITO DI APPLICAZIONE E DURATA

Il presente contratto disciplina le modalità di utilizzo delle risorse destinate all'incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività per l'anno 2023, in applicazione del disposto dell'art. 8, del CCNL 16.11.2022.

In applicazione dell'art. 17, comma 4 del CCNL del 1.4.1999, tuttora vigente, non è nella disponibilità della parte pubblica assumere decisioni unilaterali sulle materie disciplinate dal presente contratto.

#### ART. 2 INTERPRETAZIONE AUTENTICA DELLE CLAUSOLE CONTROVERSE

Dato atto che:

- 1 le pubbliche amministrazioni non possono sottoscrivere in sede decentrata contratti collettivi in contrasto con i vincoli risultanti dai contratti collettivi nazionali o che comportino oneri non previsti negli strumenti di programmazione annuale e pluriennale di ciascuna amministrazione.

Le clausole difformi sono nulle e non possono essere applicate." (art. 40, comma 3 del D.lgs 165/01);

- 2 le clausole relative all'applicazione degli specifici istituti contrattuali relativi al trattamento economico dei lavoratori in contrasto con disposizioni imperative di legge o di CCNL vigenti sono date come non apposte e automaticamente sostituite da queste ultime;

nel caso in cui sorgano controversie sull'interpretazione di legittime clausole contenute nel presente contratto le parti si incontrano entro trenta giorni a seguito di specifica richiesta formulata da uno dei sottoscrittori per definire consensualmente il significato. L'eventuale accordo d'interpretazione autentica sostituisce fin dall'inizio della vigenza la clausola controversa.

## TITOLO II°

Costituzione del fondo relativo alle risorse per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività

#### ART. 3 COSTITUZIONE DEL FONDO 2023

In base alla comunicazione della Regione Piemonte (prot. dell'Ente n. 2799 del 01.12.2016) il fondo destinato alle politiche di sviluppo delle risorse umane ed alla produttività, in applicazione della D.G.R. Della Regione Piemonte n. 40-6162 del 23/7/2013 e del XVIII Accordo per la contrattazione decentrata di livello territoriale sottoscritto in data 11.11.2013, come riquantificato in applicazione dell'art. 1, comma 236 della legge 28.12.2015 n.208 (legge di stabilità 2016), per l'anno 2023 risulta così costituito:

**anno 2023**

Q.M.S.A. (€ 8.415,10) per numero dipendenti non titolari di P.O. (46,45)	390.877,18
Quota integrativa (€ 564,64) per numero dipendenti non titolari di P.O. (49)	27.667,48
Fondo Posizioni Organizzative Teorico	76.309,00
Integrazione fondo posizioni organizzative con risorse proprie	15.261,80
RIA FUNZIONARIO TECNICO CESSATO 2015	553,28
RIA GUARDIAPARCO CESSATO 2015	349,18
RIA FUNZIONARIO VIGILANZA CESSATO 2016	400,01
RIA FUNZIONARIO VIGILANZA CESSATO AGOSTO 2016	283,94
RIA ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO CESSATO DICEMBRE 2016	981,5
RIA GUARDIAPARCO CESSATO 21.12.2018	174,59
RIA GUARDIAPARCO CESSATO 01.08.2019	330,45
RIA GUARDIAPARCO CESSATO 01.11.2019	290,96
RIA GUARDIAPARCO CESSATO 15.12.2019	305,71
RIA FUNZIONARIO DI VIGILANZA CESSATO 01.10.2020	123,63
RIA ESECUTORE AMMINISTRATIVO CESSATO 01.04.2020	305,50
RIA GUARDIAPARCO CESSATO 2021	232,80
RIA GUARDIAPARCO CESSATO 2021	415,13
RIA GUARDIAPARCO CESSATO 2021	109,44

S. Alberto

ER

S. Alberto

RIA GUARDIAPARCO cessato 28.02.2022	355,03
RIA ISTRUTTORE AMMIN. Cessato 31.10.2022	272,35
RIA GUARDIAPARCO cessato 30.12.2022	254,54
<b>Sub-Totale per verifica limite 2016</b>	<b>515.853,5</b>
QUOTA AUMENTI CONTRATTUALI SU PROGRESSIONI ORIZZONTALI PAGATE SUL FONDO – ART. 67 COMMA 2 LETTERA B) CCNL 21.05.2018	4.318,95
QUOTA EURO 83,20 – ART. 67 COMMA 2 LETTERA A) CCNL 21.05.2018	4.243,20
QUOTA AGGIUNTIVA PER PROFILI NUOVI DA PIANO FABB. 2019	16.830,20
QUOTA EURO 84,50 – Art. 79, comma 1 lettera b) CCNL 16/11/2022 (84,50€ per unità personale in servizio al 31/12/2018) quota 2021-22 parte variabile	8.112,00
QUOTA EURO 84,50 – Art. 79, comma 1 lettera b) CCNL 16/11/2022 (84,50€ per unità personale in servizio al 31/12/2018) quota 2023 parte stabile	4.056,00
DIFFERENZIALE STIPENDIALE D1-D3 art. 79 comma 1 bis CCNL 16/11/2022 parte stabile	6.896,78
Art. 79, comma 1 lettera d) CCNL 16/11/2022 Differenze tra gli incrementi a regime riconosciuti alle posizioni economiche di ciascuna categoria e gli stessi incrementi riconosciuti alle posizioni iniziali	13.351,13
0,22% M.S. 2018 – ART. 79 COMMA 3 anno 2023	3.601,35
0,22% M.S. 2018 – ART. 79 COMMA 3 anno 2022 parte variabile	3.601,35
Arretrati fondo straordinari: 1 annualità come da accordo con le OO.SS. In occasione della trattativa del 25.10.2023 a seguito richiesta ns. prot. 2368 del 18.07.2023 – parte variabile	11.047,65
<b>TOTALE</b>	<b>591.912,11</b>

**TOTALE RISORSE VARIABILI: Euro 22.761,00**

**TOTALE RISORSE STABILI: Euro 569.151,11**

Con la determinazione n. 102 del 26.04.2023 è stato costituito il fondo straordinari per l'anno 2023 quantificato in Euro 11.047,65.

Nel presente contratto viene inserita come entrata variabile un'annualità di arretrati del fondo straordinari come da accordo con le parti sindacali: tale importo non essendo stato erogato a titolo di straordinari nell'anno di competenza costituisce un'entrata variabile del fondo 2023 da utilizzare a copertura degli istituti del presente contratto decentrato con la sola eccezione delle progressioni orizzontali che devono trovare copertura solo in risorse stabili. La parte pubblica opererà analoga integrazione sul fondo 2024.

**FONDO posizioni organizzative ANNO 2021: € 76.309,00**

**FONDO CATEGORIE ANNO 2021 : EURO 448.035,76**

**TOTALE FONDI ANNO 2021: EURO 524.344,76**

*M. M. S. Albert*  

**PESO FONDO POSIZIONI ORGANIZZATIVE :14,55%**

**PESO FONDO CATEGORIE: 85,45%**

Richiamato l'art. 79 comma 3 del CCNL 16.11.2022, il quale dispone che "In attuazione di quanto previsto dall'art. 1, comma 604 della L. n. 234/2021 (Legge di bilancio 2022), con la decorrenza ivi indicata, gli enti possono incrementare, in base alla propria capacità di bilancio, le risorse di cui al comma 2, lett. c) e quelle di cui all'art. 17, comma 6, di una misura complessivamente non superiore allo 0,22 per cento del monte salari 2018. Tali risorse, in quanto finalizzate a quanto previsto dall'articolo 3, comma 2, del D.L. n. 80/2021, non sono sottoposte al limite di cui all'art. 23, comma 2 del D. lgs. n. 75/2017. Gli enti destinano le risorse così individuate ripartendole in misura proporzionale sulla base degli importi relativi all'anno 2021 delle risorse del presente Fondo e dello stanziamento di cui all'art. 17, comma 6. Le risorse stanziati ai sensi del presente comma sono utilizzate anche per corrispondere compensi correlati a specifiche esigenze della protezione civile, in coerenza con le disposizioni del CCNL",  
le risorse iscritte nell'Entrata del fondo risorse decentrate anno 2023 come 0,22% del monte salari 2018 vengono così ripartite:

Oggetto	Natura	Su posizioni organizzative (14,55%)	Su fondo categorie (85,45%)
Quota 0,22% m.s. 2018 anno 2022 euro 3601,35	Entrata variabile	524,00	3.077,35
Quota 0,22% m.s. 2018 anno 2023 euro 3601,35	Entrata stabile	524,00	3.077,35

### RIEPILOGO RISORSE

**FONDO POSIZIONI ORGANIZZATIVE: Fondo Posizioni Organizzative Teorico Euro 76.309,00 +Integrazione fondo posizioni organizzative con risorse proprie Euro 15.261,80 + Quota 0,22% m.s. 2018 anno 2022 Euro 524,00 + Quota 0,22% m.s. 2018 anno 2023 Euro 524,00 = EURO 92.618,80**

**FONDO CATEGORIE: TOTALE FONDO 591.912,11 - FONDO POSIZIONI ORGANIZZATIVE 92.618,80 = EURO 499.293,31**

### TITOLO III°

#### Utilizzo delle Risorse del Fondo 2023 derivanti dall'applicazione del Q.M.S.A. e dalla Quota Integrativa

Le parti convengono di destinare le risorse derivanti dall'applicazione del Q.M.S.A. e dalla Quota Integrativa al finanziamento degli istituti economici enunciati nei seguenti articoli.

#### ART. 4 UTILIZZO DELLE RISORSE STABILI PER IL FINANZIAMENTO DELLE PROGRESSIONI ECONOMICHE GIA' EFFETTUATE AL 31/12/2022 AI SENSI DELL'ART. 78 DEL CCNL 16.12.2022.

L'utilizzo del fondo a tutto il 31/12/2022 risultante dall'applicazione di quanto indicato all'art. 78 CCNL 16.12.22 è il seguente:

		CCNL 16.11.2022	
categorie e dipendenti 2023		mensile	Totale 2023
CATEGORIA D3			
n. 2	D7	764,82	19.885,32

5.10.2023

TOTALE CATEGORIA D3			19.885,32
CATEGORIA D1			
n. 4	D7	764,82	39.770,64
n. 3	D5	468,93	18.288,27
n. 1	D2	91,30	1.186,90
TOTALE CATEGORIA D1			59.245,81
CATEGORIA C1			
n. 18	C6	271,84	63.610,56
n. 2	C5	216,41	5.626,66
n. 1	C4	146,52	1.904,76
n. 1	C2	41,14	534,82
TOTALE CATEGORIA C			71.676,80
CATEGORIA B1			
n. 1	B8	273,99	3.561,87
n. 1	B3	86,53	1.124,89
TOTALE CATEGORIA B1			4.686,76
			155.494,69

**ART.4.1 Criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche all'interno delle aree (art. 14 CCNL 16 novembre 2022)**

In relazione a quanto previsto dall'art. 7, comma 4, lett. c), del CCNL 16 novembre 2022, le parti definiscono come appresso i criteri per l'attribuzione al personale dipendente dei differenziali stipendiali di cui alla Tabella A dello stesso CCNL 2019-2021 (c.d. "progressioni economiche"):

- 1.A) le procedure per l'assegnazione dei differenziali stipendiali sono definite dal CCNL come "procedure selettive di area". Le parti, conseguentemente, provvedono ogni anno – in sede di contrattazione integrativa - a quantificare distintamente e separatamente, per ciascuna delle quattro aree di inquadramento del personale del comparto (Operatori; Operatori esperti; Istruttori; Funzionari e della Elevata Qualificazione), l'ammontare delle risorse decentrate stabili destinate all'attribuzione dei differenziali stipendiali ai dipendenti assunti a tempo indeterminato;
- 1.B) possono partecipare alla procedura selettiva i dipendenti che negli ultimi due anni non abbiano beneficiato di alcuna progressione economica. Il suddetto requisito viene valutato con riferimento alla data effettiva di decorrenza dell'ultima progressione effettuata. E' inoltre condizione necessaria l'assenza, negli ultimi 2 anni, di provvedimenti disciplinari superiori alla multa. Qualora alla pubblicazione di avviso di inizio della procedura selettiva di area 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 medesimo procedimento disciplinare. Se all'esito del procedimento viene comminata al dipendente una sanzione superiore alla multa, il dipendente stesso viene definitivamente escluso dalla procedura.
- 1.C) la procedura di selezione ha inizio con un avviso informativo, da parte del Dirigente, da pubblicare sul sito istituzionale dell'Ente per almeno 15 (quindici) giorni;
- 1.D) i dipendenti interessati verranno individuati dall'ufficio personale che provvederà a verificare il possesso dei requisiti prescritti e dichiarati;
- 1.E) i differenziali stipendiali sono attribuiti sulla base dei seguenti criteri, in linea con quanto disposto dall'art. 14, comma 2, lett. e), del CCNL 16 novembre 2022:

\* **MEDIA DELLE ULTIME TRE VALUTAZIONI INDIVIDUALI** (art. 14, comma 2, lett. d) punto 1). Il punteggio derivante dalla media delle valutazioni del triennio sarà dato su base 100 e avrà un peso pari al 60% del totale. Poichè l'Ente ha adottato solo dal corrente anno 2023 un sistema di valutazione individuale, solo per gli anni 2020-2021-

2022 si sostituirà la valutazione individuale con la valutazione della performance organizzativa e quindi della realizzazione dei progetti. Per i dipendenti arrivati presso questo Ente attraverso procedure di mobilità, si acquisiranno i dati relativi alle valutazioni individuali presso gli Enti di provenienza, qualora abbiano i requisiti per partecipare alla procedura di assegnazione dei differenziali stipendiali.

- o **ESPERIENZA PROFESSIONALE** (art. 14, comma 2, lett. d), punto 2). Il punteggio derivante dalla valutazione dell'esperienza professionale avrà un peso pari al 40% del totale. Alla persona che non ha avuto scorrimenti da più anni in tutto l'ambito della pubblica amministrazione verranno attribuiti 40 punti, alla persona che ha fatto l'ultimo scorrimento orizzontale da soli 2 anni verranno attribuiti 0 punti, ai dipendenti che si troveranno nelle situazioni intermedie rispetto ai due casi limite verrà attribuiti un punteggio in base a un criterio di proporzionalità matematica.

- 1.F) al dipendente che non ottiene un differenziale stipendiale o progressione economica da più di 6 anni, viene attribuito un punteggio aggiuntivo pari al 3% del punteggio totale riportato applicando i criteri del precedente punto e). Tale punteggio aggiuntivo concorre a formare il punteggio complessivo, a parità di punteggio in graduatoria, viene data la precedenza, nell'ordine:
- 1) al dipendente che ha ottenuto il punteggio medio più elevato nelle valutazioni individuali nel triennio precedente. In caso di ulteriore parità, viene preso in considerazione il punteggio medio più elevato riportato ultimi cinque anni;
  - 2) al dipendente con maggiore anzianità di servizio complessivamente reso nella Pubblica Amministrazione;
  - 3) al dipendente più anziano di età;
- 1.G) per ogni dipendente viene redatta una scheda di valutazione dalla quale sia desumibile la composizione del punteggio individuale. Il punteggio ottenuto da ciascun dipendente sarà dato dalla sommatoria dei punteggi di cui al precedente punto 1.E), oltre che - laddove ricorrano le condizioni - del punteggio aggiuntivo di cui al punto 1.F) del presente articolo;
- 1.H) ogni dipendente sottoscrive la propria scheda di valutazione in segno di accettazione del punteggio riportato. In caso di opposizione, è stabilito un termine massimo di dieci giorni per presentare le proprie osservazioni, decorso il quale il dirigente decide in via definitiva;
- 1.I) qualora un dipendente valutato eccipisca errori od omissioni nelle valutazioni, entro un termine ulteriore di dieci giorni può richiedere una verifica al Dirigente, il quale decide sul reclamo entro i successivi dieci giorni;
- 1.J) ai sensi dell'art. 14, comma 3, del CCNL 16 novembre 2022, le nuove progressioni economiche decorrono dal 1° gennaio dell'anno in cui viene sottoscritto in via definitiva il CCI che prevede l'assegnazione dei differenziali stipendiali.

Si conferma nell'attribuzione di nuove progressioni il rispetto della limitazione al 50 % degli aventi diritto ad accedere alla procedura, limite calcolato per area di inquadramento del personale (Operatori; Operatori esperti; Istruttori; Funzionari e della Elevata Qualificazione), con arrotondamento all'unità superiore, se necessario, fatto una sola volta sull'area inferiore.

Per l'anno 2023 le parti concordano sull'utilizzo di un importo di **€ 12.100,00** in via prioritaria per il finanziamento di ulteriori progressioni orizzontali, importo così strutturato per area:

AREA	IMPORTO	N. PROGRESSIONI
Area operatori esperti	650	1
Area istruttori	8.250,00	11
Area funzionari ed elevate qualificaz	3.200,00	2

BR









S. Pelletti

SP



**ART. 5 UTILIZZO DELLE RISORSE PER IL FINANZIAMENTO DELL'INDENNITA' DI COMPARTO ANNO 2023.**

Parte delle risorse sono destinate alla corresponsione, per l'anno 2023, dell'indennità di comparto secondo la disciplina dell'art. 33 e per gli importi indicati in tabella D del CCNL del 22.01.2004.

Per l'anno 2023 le quote mensili dell'indennità di comparto garantite dalla Regione Piemonte sono pari a:

Dipendente	Categoria	Indennità di comparto complessiva anno 2023 Tab. D Colonne (2) e (3)	
		Costo unitario mensile	Costo totale
n. 13	D	€ 51,90	8.096,40
n. 1 PART-TIME	D	€ 51,90	498,24
n. 23	C	€ 45,80	12.640,80
n. 7 PART-TIME	C		2.594,99
n. 5	B	€ 39,31	2.358,60
		<b>totale</b>	<b>€ 26.189,03</b>

**ART. 6 UTILIZZO DELLE RISORSE STABILI PER IL FINANZIAMENTO DELL'INDENNITA' AL PERSONALE DELLA CATEGORIA B1.**

Ai sensi dell'art. 70 - septies del CCNL 21/05/2018 è confermata per il personale assunto nel profilo collocato nella categoria B, posizione economica B1, l'indennità di €. 64,56 annue lorde, di cui all'art. 4 - comma 3 - del CCNL 16.7.1996.

L'importo complessivo determinato per l'anno 2023 destinato al pagamento dell'indennità al personale di categoria B1 è pari a €. 258,24 come si evince dal prospetto sotto riportato:

N. dipendenti	Categoria	Importo annuo indennità spettante
4	B1	€ 258,24
<b>TOTALE</b>		<b>€ 258,24</b>

**ART. 7 RIEPILOGO IMPIEGO RISORSE STABILI E QUANTIFICAZIONE DELLE RISORSE STABILI UTILIZZABILI PER GLI ISTITUTI VARIABILI**

Schematicamente si riassume di seguito l'impiego delle risorse stabili per l'anno 2023 in base al contenuto degli articoli precedenti:

IMPIEGO RISORSE DECENTRATE STABILI - ANNO 2023		
	DESCRIZIONE	IMPORTO
	Progressioni economiche al 31.12.2022	155.494,69



	Nuove Progressioni economiche	12.100,00
	Indennità di comparto	26.189,03
	Art. 68, comma 1 - Indennità categoria B1	258,24
TOTALE IMPIEGO RISORSE STABILI		194.041,96

**TITOLO IV°  
GLI ISTITUTI VARIABILI**

Le parti convengono di destinare la rimanenza del fondo per le categorie – assommante per il 2023 a € 305.251,35 (FONDO CATEGORIE € 499.293,31 – totale tabella art. 7 € 194.041,96) - al finanziamento degli istituti variabili.

**ART. 8 UTILIZZO DELLE RISORSE PER IL FINANZIAMENTO DELL'INDENNITA' DI RESPONSABILITA' DI PARTICOLARI CATEGORIE DI LAVORATORI.**

Ai dipendenti di categoria B, C e D che esercitano compiti che comportano specifiche responsabilità di cui all'art. 84 del CCNL del 16.11.2022, viene riconosciuto un compenso compreso tra un minimo di € 500 ed un massimo di € 4.000,00.

L'indennità destinata ai dipendenti che **esercitano** compiti che comportano specifiche responsabilità viene riconosciuta per le seguenti motivazioni:

1. al Personale di categoria B dell'Area Amministrativa per la gestione dello sportello di apertura al pubblico dell'Ente e di specifici spazi quali il centro di documentazione "Spazio Escartons";
2. al Personale di categoria C dell'Area Amministrativa per la gestione della contabilità IVA e per la gestione degli aggiornamenti degli archivi informatici nazionali e regionali accessibili tramite credenziali di accesso riservate, utilizzati nell'attività dell'area amministrativa;
3. al Personale di categoria C dell'Area Tecnica per l'attività complessa di supporto al RUP nei procedimenti tecnico-amministrativi relativi alla progettazione, realizzazione e gestione di lavori pubblici affidati all'esterno o condotti in economia con il personale operativo dell'Ente;
4. al Personale di categoria C dell'Area Fruizione avente il profilo di Istruttore Tecnico per la gestione di progetti specifici inerenti la sua area di attività;
5. al Personale di categoria D dell'Area Amministrativa operante presso l'Ufficio Personale per la gestione del sistema informatizzato di rilevazione delle presenze nonché del portale per la trasmissione alla società che elabora gli stipendi dei dati necessari;
6. al Personale di categoria D dell'Area Amministrativa operante presso la sede di Avigliana per la gestione dell'albo fornitori e del sistema di acquisti tramite il portale MEPA;
7. al Personale di categoria D dell'Area di vigilanza inquadrato come funzionario per il coordinamento di attività di ricerca sul territorio dell'area protetta, nonché per le attività di aggiornamento legislativo offerte al restante personale dell'area;
8. al Personale di categoria D dell'Area di vigilanza inquadrato come funzionario responsabile per il coordinamento dell'area di vigilanza, l'organizzazione settimanale del servizio e gli adempimenti connessi al procedimento relativo al rinnovo porto d'arma;
9. al Personale di categoria D dell'Area Tecnica per il coordinamento sul territorio dell'attività di manutenzione delle strutture e per la complessa attività di gestione e valutazione ambientale e di supporto al RUP nei procedimenti tecnico-amministrativi relativi alla progettazione, realizzazione e gestione di lavori pubblici affidati all'esterno o condotti in economia con il personale operativo dell'Ente.
10. al Personale di categoria D dell'Area Biodiversità per il coordinamento sul territorio delle attività e per la complessa attività di gestione e valutazione ambientale e di supporto al RUP nei procedimenti tecnico-amministrativi.

Gli importi da erogare sono qui di seguito riepilogati per area di inquadramento e area di attività:

	AMMINISTRATI VA (bilancio/ personale + segreteria e affari generali)	Comunicazione	VIGILANZA	Biodiversità	TECNICA
AREA FUNZIONARI	2000	2000	2150 (responsabili) 2000 (funzionari)	2000	2000
AREA ISTRUTTORI	1300	1300		1450	1450
AREA OPERATORI ESPERTI	1000	1000			

E hanno comportato la seguente spesa teorica su base annua:

AREA	Categoria	decorrenza	n. dipendenti interessati	Somma spesa
Amministrativa	D	01/01/23	1	€ 2.000,00
Amministrativa	D	01/01/23	1	€ 2.000,00
Amministrativa Comunicazione	/C	01/01/23	4	€ 5.200,00
Amministrativa comunicazione	/C P.T	01/01/23	3	€ 3.033,17
Amministrativa	B	01/01/23	2	€ 2.000,00
Tecnica / Biodiversità	D	01/01/23	1 + n. 1 P.T.	€ 3.600,00
Tecnica	C	01/01/23	1	€ 1.450,00
Tecnica	C P.T.	01/01/23	1	€ 725,00
Vigilanza - Responsabili	D	01/01/23	1	€ 2.150,00
Vigilanza - Funzionari	D	01/01/23	3	€ 6.000,00
<b>TOTALE</b>				<b>€ 28.158,17</b>

Si fissa un budget massimo per le specifiche responsabilità di cui all'art. 84 del CCNL del 16.11.2022 in Euro 33.000,00.

#### ART. 9 UTILIZZO DELLE RISORSE PER EROGARE L'INDENNITA' CONDIZIONI DI LAVORO

Ai sensi dell'art. 7 comma 4, lett.d) CCNL 16.11.2022 e dell'art. 70-bis del CCNL del 21.05.2018, il quale dispone che:

1. Gli enti corrispondono 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. L'indennità di cui al presente articolo è commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle attività di cui al comma 1, entro i seguenti valori minimi e massimi giornalieri: Euro 1,00 – Euro 10,00.
3. La misura di cui al comma 1 è definita in sede di contrattazione integrativa di cui all'art. 7, comma 4, sulla base dei seguenti criteri: a) valutazione dell'effettiva incidenza di ciascuna delle causali di cui al comma 1 nelle attività svolte dal dipendente; b) caratteristiche istituzionali, dimensionali, sociali e ambientali degli enti interessati e degli specifici settori di attività.
4. Gli oneri per la corresponsione dell'indennità di cui al presente articolo sono a carico del Fondo risorse decentrate.

CR    S. Albert  

5. La presente disciplina trova applicazione a far data dal primo contratto integrativo successivo alla stipulazione del presente CCNL.

Si ritiene di fissare un importo giornaliero basato sulla giornata full-time dell'indennità condizioni di lavoro in base al profilo professionale e all'area di appartenenza da cui ovviamente discendono le condizioni di lavoro "vissute" dai lavoratori nel seguente modo:

- area vigilanza – profilo guardiaparco: Euro 6,00 per giorno di lavoro effettivo
- area tecnica – profilo istruttore tecnico: euro 3,00 per giorno di lavoro effettivo
- area tecnica – profilo operaio: Euro 6,00 per giorno di lavoro effettivo
- area amministrativa – profilo istruttore: euro 3,00 per giorno di lavoro effettivo
- area amministrativa – profilo esecutore: euro 3,00 per giorno di lavoro effettivo.

In caso di giornata lavorativa part-time gli importi sopra descritti vengono riproporzionati.

Le risorse destinate alla corresponsione di tale indennità sono quantificabili in base alla spesa per tale istituto sostenuta nell'anno 2022 e nei trascorsi mesi dell'anno 2023 in un importo pari a **€ 31.000,00**.

#### ART. 10 UTILIZZO DELLE RISORSE PER IL PAGAMENTO DELLE INDENNITA' DI TURNO

In assenza di cambiamenti organizzativi nell'effettuazione delle prestazioni, al personale dell'area di vigilanza proveniente dai soppressi Parco Naturale della Val Troncea, Parco Naturale del Gran Bosco di Salbertrand, Parco Naturale Orsiera Rocciavère, Parco Naturale Laghi di Avigliana la cui attività è organizzata in turni, in applicazione dell'art. 30 del CCNL del 16.11.2022, è corrisposta l'indennità di turno.

Tale indennità è corrisposta con cadenza mensile dopo aver accertato i servizi effettivamente svolti e il rispetto delle condizioni previste in tema di turnazione dallo stesso art. 30 del CCNL del 16.11.2022.

Le risorse destinate alla corresponsione di tale indennità sono quantificabili in base ai pagamenti effettuati in un importo pari a **€ 70.000,00**.

#### ART. 11 UTILIZZO DELLE RISORSE PER IL PAGAMENTO DELLE MAGGIORAZIONI ORARIO NOTTURNO, FESTIVO E FESTIVO/NOTTURNO.

In assenza di cambiamenti organizzativi nell'effettuazione delle prestazioni, con le modalità in uso negli Enti soppressi, al personale non dell'area di vigilanza sono corrisposte le maggiorazioni per orario notturno, festivo e festivo/notturno.

Le risorse destinate alla corresponsione di tale indennità sono previste per un importo pari a **€ 2.000,00**.

#### ART. 12 UTILIZZO DELLE RISORSE PER INCENTIVARE LA PRODUTTIVITA' ED IL MIGLIORAMENTO DEI SERVIZI.

Le risorse complessivamente ancora disponibili destinate a finanziare la performance individuale e organizzativa sono quantificate complessivamente in **€ 174.093,18**

Le parti convengono di ripartire le risorse nel seguente modo:

70% performance organizzativa

30% performance individuale

#### PERFORMANCE ORGANIZZATIVA

Nell'ambito delle risorse assegnate e in funzione degli obiettivi e dei programmi indicati dagli strumenti di programmazione adottati dall'Ente-Parco e, in particolare, specificati nel Programma Operativo di Gestione, il Direttore dell'Ente-Parco, con le proprie determinazioni n. 52 del 28.02.2023 e n. 247 del 21.09.2023, ha attribuito a ciascun dipendente in servizio per tutto l'anno, n. 2 progetti di area e un progetto individuale.



L'erogazione del premio incentivante legato ai progetti appena richiamati avverrà secondo le modalità stabilite nel PIAO Piano Integrato di Attività e Organizzazione approvato con la deliberazione del Consiglio Direttivo n. 4 del 07.02.2023

I progetti sono valorizzati in modo matematico dividendo il disponibile per il numero dei progetti assegnati dal Direttore con propria determinazione.

Nella quantificazione dell'importo da riconoscere come performance organizzativa si procederà in base alla seguente tabella:

% realizzazione progetti	% riconosciuta della quota di performance organizzativa
90% - 100%	100%
75% -89,99%	90%
60% - 74,99%	75%
Inferiore al 60%	0

Il Direttore dell'Ente-Parco utilizzerà la seguente scheda di valutazione per determinare gli importi da riconoscere al personale dipendente a cui sono stati assegnati gli obiettivi/progetti da raggiungere:

Settore \_\_\_\_\_

Servizio \_\_\_\_\_

Dipendente \_\_\_\_\_

N° d'ordine	Descrizione obiettivo/progetto	Importo stanziato	Valutazione	
			% di realizzazione	Importo

Osservazioni in merito alla valutazione degli obiettivi/progetti:

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

Data \_\_\_\_\_

Il Direttore

Per presa visione: Il Dipendente

\_\_\_\_\_

PERFORMANCE INDIVIDUALE



La valutazione della performance individuale verrà effettuata in base alle schede allo scopo approvate con il decreto del Presidente del 28.12.2022

Nella quantificazione dell'importo da riconoscere come performance individuale si procederà in base alla seguente tabella:

% rispetto al risultato massimo	% riconosciuta della quota di performance individuale
90% - 100%	100%
75% - 89,99%	90%
60% - 74,99%	75%
Inferiore al 60%	0

Ai sensi dell'art. 81 del CCNL 16.11.2022 verrà attuata una differenziazione del premio di performance individuale, a favore del 5% del personale, individuando i beneficiari tra il personale che ha avuto le valutazioni più elevate.

In caso di parità la differenziazione del premio verrà riconosciuta al personale con più elevata anzianità di servizio.

Tale differenziazione verrà riconosciuta nella misura del 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti per la performance individuale. Qualora l'Ente si doti di obiettivi trasversali di performance, la percentuale di differenziazione potrà scendere al 20%.

I criteri di quantificazione dell'importo da riconoscere come performance individuale saranno adottati anche per la quantificazione dell'indennità di risultato spettante ai titolari di elevata qualificazione che si vedranno riconoscere un importo di indennità di risultato determinata in base alla seguente tabella:

% rispetto al risultato massimo	% riconosciuta della quota di performance individuale
90% - 100%	100%
75% - 89,99%	90%
60% - 74,99%	75%
Inferiore al 60%	0

## TITOLO V°

### DISPOSIZIONI FINALI

#### ART. 13 UTILIZZO DELLE ECONOMIE REALIZZATE SU APPLICAZIONE DEGLI ARTICOLI PRECEDENTI DEL PRESENTE CONTRATTO

Dopo aver tenuto conto dell'effettuazione del recupero delle quote del salario accessorio per assenze per malattia effettuato ai sensi dell'art. 71 della Legge n. 133/2008, che generano economie "indisponibili" ad incremento dell'avanzo di amministrazione vincolato al personale, le eventuali economie "disponibili" realizzate nel pagamento delle varie voci del fondo saranno utilizzate per incrementare le risorse per la performance organizzativa di cui all'art. 12.

Qualora vengano invece spese per le finalità di cui ai precedenti articoli somme maggiori del previsto, saranno diminuite sempre le risorse per la performance organizzativa di cui all'art. 12.

Eventuali economie realizzate sull'istituto delle posizioni organizzative saranno ugualmente utilizzate per incrementare le risorse per incentivare la performance organizzativa di cui all'art. 12.

#### Art. 14 DISPOSIZIONE FINALE.

Per quanto non previsto dal presente CCDI in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati si rinvia alle disposizioni dei contratti collettivi nazionali di lavoro attualmente vigenti.

Le disposizioni contenute in precedenti contratti collettivi decentrati integrativi nelle materie non disciplinate dal presente contratto conservano la propria efficacia sino alla loro sostituzione fatto salvo quanto disposto nei precedenti articoli 1 e 2.

