



Ente di gestione delle aree protette delle Alpi Cozie

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 2019

In data 07.11.2019 presso la Sede di Salbertrand, ha avuto luogo l'incontro tra:

la delegazione di parte pubblica:

Direttore Michele Ottino

Funzionario amministrativo Monica Leschiera

la delegazione sindacale:

RSU CGIL Silvia Alberti

RSU CGIL Graziano Borello

RSU CGIL Roberto Cibonfa

RSU CGIL Elisa Ramassa

Territoriale CGIL Franca Soffietti

CRISTO COLANNA

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 2019

Le parti altresì convengono che qualora pervengano indicazioni regionali interpretative sulle disposizioni del CCNL 21.05.2018 più favorevoli per i dipendenti, quali la possibilità di inserire nell'importo consolidato dell'entrata lo 0,2% del monte salari 2001 esclusa la quota relativa alla dirigenza nel caso in cui tali risorse non siano state utilizzate per gli incarichi di alta professionalità nell'anno 2017(art. 67 comma 1 CCNL 21.05.2018), tali miglioramenti saranno applicabili al presente accordo in via automatica con conseguente ridefinizione dell'importo distribuibile di incentivo alla produttività e al miglioramento dei servizi.

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 2019

TITOLO III° Utilizzo delle Risorse del Fondo 2019 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 31/12/2018 AI SENSI DELL'ART. 68, COMMA 2, LETT. J DEL CCNL 21/5/2018
- ART. 4.1 NUOVE PROGRESSIONI ECONOMICHE
- ART. 5 UTILIZZO DELLE RISORSE PER IL FINANZIAMENTO DELL'INDENNITA' DI COMPARTO ANNO 2019.
- ART. 6 UTILIZZO DELLE RISORSE PER IL FINANZIAMENTO DELL'INDENNITA' AL PERSONALE INQUADRATO NELLA EX VIII QUALIFICA FUNZIONALE
- ART. 7 UTILIZZO DELLE RISORSE STABILI PER IL FINANZIAMENTO DELL'INDENNITA' AL PERSONALE DELLA CATEGORIA B1
- ART. 8 RIEPILOGO IMPIEGO RISORSE STABILI E QUANTIFICAZIONE DELLE RISORSE STABILI UTILIZZABILI PER GLI ISTITUTI VARIABILI

TITOLO IV° Gli istituti variabili

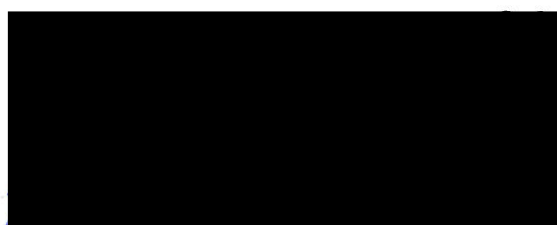
- ART. 9 UTILIZZO DELLE RISORSE PER IL FINANZIAMENTO DELL'**INDENNITA' DI RESPONSABILITA' DI PARTICOLARI CATEGORIE DI LAVORATORI.**
- ART. 10 UTILIZZO DELLE RISORSE PER EROGARE L'**INDENNITA' CONDIZIONI DI LAVORO**
- ART. 11 UTILIZZO DELLE RISORSE PER **IL PAGAMENTO DELLE INDENNITA' DI TURNO**

- ART. 12 UTILIZZO DELLE RISORSE PER IL PAGAMENTO DELLE **MAGGIORAZIONI ORARIO NOTTURNO, FESTIVO E FESTIVO/NOTTURNO.**
- ART. 13 UTILIZZO DELLE RISORSE PER INCENTIVARE LA **PRODUTTIVITA' ED IL MIGLIORAMENTO DEI SERVIZI.**

TITOLO V°

Disposizioni finali

- ART. 14 UTILIZZO DELLE **ECONOMIE** REALIZZATE SU APPLICAZIONE DEGLI ARTICOLI PRECEDENTI DEL PRESENTE CONTRATTO
- ART. 15 Disposizioni finali



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 2019, in applicazione del disposto dell'art. 8, comma 1, del CCNL 21.05.2018.

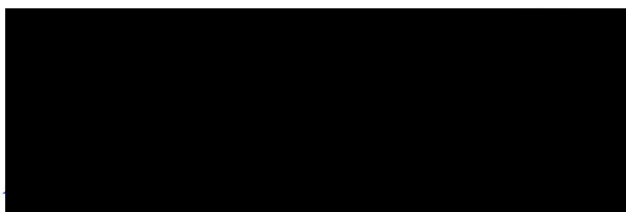
In applicazione dell'art. 17, comma 4 del CCNL del 1.4.1999, tuttora vigente, non è nella disponibilità della parte pubblica assumere decisioni unilaterali sulle materie disciplinate dal presente contratto.

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 2019

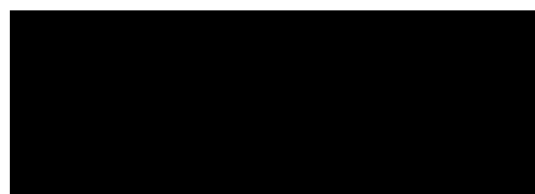
In base alla comunicazione della Regione Piemonte (prot. dell'Ente n. 2799 del 01.12.2016) il fondo destinato alle politiche di sviluppo delle risorse umane ed alla produttività, in applicazione della D.G.R. Della Regione Piemonte n. 40-6162 del 23/7/2013 e del XVIII Accordo per la contrattazione decentrata 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 2019 risulta così costituito:

Q.M.S.A. (€ 8.415,10) per numero dipendenti non titolari di P.O. (46,45)	390877,18
Quota integrativa (€ 564,64) per numero dipendenti non titolari di P.O. (49)	27667,48
Fondo Posizioni Organizzative Teorico	76.309,00
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	261,54
RIA GUARDIAPARCO CESSATO 01.11.2019	80,58
TOTALE	497938,28

QUOTA AUMENTI CONTRATTUALI SU PROGRESSIONI ORIZZONTALI PAGATE SUL FONDO – ART. 67 COMMA 2 LETTERA B) E DICHIARAZIONE CONGIUNTA 5 CCNL 21.05.2018 euro 4.318,95 + euro 4.243,20

Il Fondo risorse decentrate in applicazione dell'art. 67 del CCNL del 21/5/2018, per l'anno 2019 risulta così costituito:

- risorse aventi carattere di certezza, stabilità e continuità determinate nell'anno 2019 secondo la previgente disciplina contrattuale con le integrazioni previste dall'art. 68 dello stesso CCNL e dal Protocollo d'Intesa per la Contrattazione Collettiva Decentrata di Livello Territoriale degli Enti di Gestione delle Aree Protette – XVIII Accordo dell'11/11/2013 e s.m.i. così composte:*



FONDO RISORSE DECENTRATE (ART. 67 - CCNL 21/5/2018)

ENTRATE

ANNO 2019

RISORSE DECENTRATE STABILI		
C.C.N.L. 21/5/2018	Art. 67, comma 1. A decorrere dall'anno 2018, il "Fondo risorse decentrate", è costituito da un unico importo consolidato di tutte le risorse decentrate stabili, indicate dall'art. 31, comma 2 del CCNL 22/1/2004, relative all'anno 2017, come certificate dal collegio dei revisori, ivi comprese quelle dello specifico Fondo delle progressioni economiche e le risorse che hanno finanziato le quote di indennità di comparto di cui all'art. 33, comma 4, lettere b) e c) del CCNL 22/1/2004. Le risorse di cui al precedente periodo confluiscono nell'unico importo consolidato al netto di quelle che gli enti hanno destinato, nel medesimo anno, a carico del Fondo, alla retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative. Nell'importo consolidato di cui al presente comma confluisce altresì l'importo annuale delle risorse di cui all'art. 32, comma 7 del CCNL 22/1/2004, pari allo 0,20% del monte salari dell'anno 2001, esclusa la quota relativa alla dirigenza, nel caso in cui tali risorse non siano state utilizzate, nell'anno 2017, per gli incarichi di "alta professionalità". L'importo consolidato di cui al presente comma resta confermato con le stesse caratteristiche anche per gli anni successivi	€ 494.853,66
	A DEDURRE DALL'IMPORTO DI CUI SOPRA = risorse che gli enti dotati della qualifica dirigenziale hanno destinato, nel medesimo anno, a carico del Fondo, alla retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative 64.556	€ 76.309,00
	Art. 67, comma 2, lett.a	€ 0,00
	Art. 67, comma 2, lett.b) di un importo pari alle differenze tra gli incrementi a regime di cui all'art. 64 riconosciuti alle posizioni economiche di ciascuna categoria e gli stessi incrementi riconosciuti alle posizioni iniziali; tali differenze sono calcolate con riferimento al personale in servizio alla data in cui decorrono gli incrementi e confluiscono nel fondo a decorrere dalla medesima data;	€ 8.562,15
	Art. 67, comma 2, lett.b	€ 0,00
	Art. 67, comma 2, lett.c	€ 516,71
	Art. 67, comma 2, lett.d	€ 0,00
	Art. 67, comma 2, lett.e	€ 0,00
	Art. 67, comma 2, lett.f	€ 0,00
	Art. 67, comma 2, lett.g	€ 0,00
	Art. 67, comma 2, lett.h	€ 0,00
C.C.N.L. 5/10/2001	Art. 4, comma 2, recupero RIA e assegni personali acquisiti al fondo personale cessato con decorrenza 01/01/04	€ 2.567,91
TOTALE RISORSE DECENTRATE STABILI		€ 430.191,43

TITOLO III°

Utilizzo delle Risorse del Fondo 2019 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 31/12/2018 AI SENSI DELL'ART. 68, COMMA 2, LETT. J DEL CCNL 21/5/2018.

L'utilizzo del fondo a tutto il 31/12/2018 risultante dall'applicazione di quanto indicato all'art. 68 comma 2 lettera J del CCNL 21.05.2018 è il seguente:

NUOVO CCNL TABELLA C CCNL 21.05.2018		
CATEGORIA D3		Totale 2019
n. 2	D6	9071,92
TOTALE CATEGORIA D3		9.071,92
CATEGORIA D1		
n. 3	D6	24385,92
n. 1 PART TIME 83,33% FINO A 01.06.2019	D6	7.607,49
n. 4	D4	19.081,40
TOTALE CATEGORIA D1		51.074,81
CATEGORIA C1		
n. 28	C5	77626,64
n. 2 PART TIME 50%	C5	2772,38
n. 1 PART TIME 50%	C4	943,61
TOTALE CATEGORIA C		81.342,63
CATEGORIA B3		
n. 2	B7	3736,2
TOTALE CATEGORIA B3		3736,2
CATEGORIA B1		
n. 3	B7	8950,89
n. 1 PART TIME 83,33%	B4	1181,96
TOTALE CATEGORIA B1		10.132,85
		155.358,41

ART. 4.1 NUOVE PROGRESSIONI ECONOMICHE

Le parti concordano sull'utilizzo di un importo di **€ 14.624,68** in via prioritaria per il finanziamento di ulteriori progressioni orizzontali.

Dato il parere espresso dal Revisore dei Conti sulla bozza di Contrattazione decentrata definita in data 26.06.2019, nel quale si richiama l'Ente nell'attribuzione di nuove progressioni al rispetto della limitazione al 50 % degli aventi diritto ad accedere alla procedura, sulla base della contrattazione chiusa il 26.06.2019 e degli intendimenti espressi nell'assemblea del personale, si elaborano graduatorie per categoria e in base all'esaurimento progressivo delle stesse, cominciando da quella relativa alla categoria B seguita da quella della categoria C e poi da quella della categoria D, verranno attribuite le progressioni orizzontali nei limiti delle risorse stanziare.

Si riconferma il criterio utilizzato per identificare i dipendenti meritevoli di progressione, previa verifica dell'aver maturato almeno 24 mesi di servizio nell'inquadramento di partenza, è quello indicato all'articolo 16 comma 3) del CCNL 21/05/2018 nella parte che recita "le progressioni economiche sono attribuite in relazione alle risultanze della valutazione della performance individuale del triennio che precede l'anno in cui è adottata la decisione di attivazione dell'istituto". Verranno considerate le migliori due valutazioni ottenute nel triennio.

A parità di giudizio si procederà, come stabilito nella trattativa del 17.05.2019, in base all'anzianità di servizio nell'inquadramento di partenza, garanzia di esperienza maturata.

In caso di ulteriore parità, si procederà in base all'anzianità di servizio nell'Ente.

Il dirigente provvederà con propri provvedimenti a identificare i dipendenti interessati alla progressione e a determinarne l'inquadramento progressivo.

ART. 5 UTILIZZO DELLE RISORSE PER IL FINANZIAMENTO DELL'INDENNITA' DI COMPARTO ANNO 2019.

Parte delle risorse sono destinate alla corresponsione, per l'anno 2019, 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 2019 le quote mensili dell'indennità di comparto garantite dalla Regione Piemonte sono pari a:

Dipendente	Categoria all'01/01/17	Indennità di comparto complessiva anno 2018 Tab. D Colonne (2) e (3)	
		Costo unitario mensile	Costo totale
n. 9	D	€ 51,90	€ 5.605,20
n. 1 PART TIME 83,33% fino a 31.05.2019			€ 579,55
n. 29	C	€ 45,80	€15.938,40
n. 3 PART TIME 50%	C		€ 824,40
n. 5	B	€ 39,31	€ 2.358,60
n. 1 PART TIME 83,33%	B		€ 393,08
	totale		€ 25.699,23

ART. 6 UTILIZZO DELLE RISORSE PER IL FINANZIAMENTO DELL'INDENNITA' AL PERSONALE INQUADRATO NELLA EX VIII QUALIFICA FUNZIONALE

Ai sensi dell'art. 68 del CCNL 21/05/2018, è confermata al dipendente, non più titolare dal 16.06.2013 di posizione organizzativa per effetto delle determinazioni n. 133 del 30.05.2013 e

n. 170 del 14.06.2013, inquadrato nella ex VIII qualifica funzionale, l'indennità di Direzione e Staff ai sensi dell'art. 37, comma 4 del CCNL del 1995, pari a 1.500.000 di lire ossia € **774,69**.

ART. 7 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 2019 destinato al pagamento dell'indennità al personale di categoria B1 è pari a €. 247,48 come si evince dal prospetto sotto riportato:

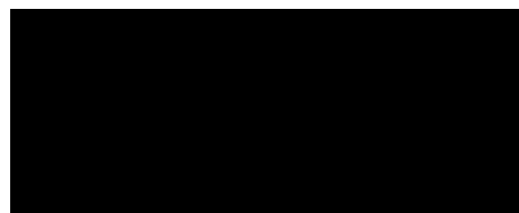
N. dipendenti	Categoria	Importo annuo indennità spettante
3	B1	€ 193,68
1 Part time 83,33%	B1	€ 53,80
TOTALE		€ 247,48

ART. 8 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 2019 in base al contenuto degli articoli precedenti:

IMPIEGO RISORSE DECENTRATE STABILI - ANNO 2019		
CONTRATTO	DESCRIZIONE	IMPORTO
C.C.N.L. 21/5/2018	Art. 68, comma 2, lett.j - Progressioni economiche	€ 155.358,41
	Art. 68, comma 2, lett.j - Nuove Progressioni economiche	€ 14.624,68
	Art. 68, comma 1 - Indennità di comparto	€ 25.699,23
	Art. 68, comma 1 - Indennità di Direzione e Staff ex VIII qualifica funzionale	€ 774,69
	Art. 68, comma 1 - Indennità categoria B1	€ 247,48
TOTALE IMPIEGO RISORSE STABILI		€ 196.704,49

**TITOLO IV°
GLI ISTITUTI VARIABILI**



Le parti convengono di destinare la rimanenza del fondo risorse stabili – assommante per il 2019 a €. 233.486,94 al finanziamento degli istituti variabili.

ART. 9 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. 17, comma 2, lettera F) del CCNL dell'1.04.1999, viene riconosciuto un compenso compreso tra un minimo di € 1.000 ed un massimo di € 2.500, come previsto dall'art. 36 del CCNL del 22.01.2004, dall'art. 7 del CCNL dell'8.2.2006 e dal 13° accordo di Trattativa Territoriale sottoscritto in data 06.06.2007.

Ai sensi dell'art. 70 – quinquies del CCNL 21/05/2018 l'indennità per particolari posizioni di responsabilità può essere portata fino a Euro 3.000,00.

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 Tecnica avente il profilo di Tecnico Agrario per la gestione di progetti specifici inerenti la sua area di attività (marchio tipico e manifestazione miglior formaggio) e il conseguente utilizzo di attrezzature speciali;
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 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.

Gli importi da erogare sono qui di seguito riepilogati per categoria ed area:

	VIGILANZA	AMMINISTRATIVA	TECNICA
D	2150 (responsabili) 2000 (funzionari)	2000	2000
C		1300	1450
B		1000	

E hanno comportato la seguente spesa teorica su base annua:

AREA	Categoria	decorrenza	n. dipendenti interessati	Somma spesa
Amministrativa	D	01/01/19	1	€ 2.000,00
Amministrativa	D	01/01/19	1	€ 2.000,00
Amministrativa	C	01/01/19	4	€ 5.200,00
Amministrativa	C P.T 50 %	01/01/19	1	€ 650,00
Amministrativa	B	01/01/19	2	€ 2.000,00
Amministrativa	B P.T. 83,33%	01/01/19	1	€ 833,33
Tecnica	D	01/01/19	1	€ 2.000,00
Tecnica	C	01/01/19	3	€ 4.350,00
Vigilanza - Responsabili	D	01/01/19	1	€ 2.150,00
Vigilanza - Funzionari	D	01/01/19	2	€ 4.000,00
TOTALE				€ 25.183,33

ART. 10 DI LAVORO

UTILIZZO DELLE RISORSE PER EROGARE L'**INDENNITA'** CONDIZIONI

Ai SENSI DELL'ART. 70 – BIS DEL CCNL 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 di cui all'art. 67. 94
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 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
- personale in part-time orizzontale 50%: euro 2,00 per giorno di lavoro effettivo

Le risorse destinate alla corresponsione di tale indennità sono quantificabili in base a stime fatte sui giorni effettivamente lavorati nel 2018 in un importo pari a **€ 34.500,00**.

Per l'anno 2019 l'indennità condizioni di lavoro verrà erogata mensilmente con un importo medio mensile che sarà oggetto di conguaglio in base ai giorni di lavoro effettivi prestati nel mese di erogazione della produttività.

Dal 2020 si procederà con il riconoscimento dell'importo effettivo maturato nel mese successivo, come avviene per l'indennità di turno

ART. 11 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 Rocciavré, Parco Naturale Laghi di Avigliana la cui attività è organizzata in turni, in applicazione dell'art. 23 del CCNL del 21.05.2018, 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. 23 del CCNL del 21.05.2018.

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

ART. 12 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 **€ 3.000,00**

ART. 13 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 **€ 100.803,61**.

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 la propria determinazione n. 144 del 29.05.2019, ha attribuito a ciascun dipendente n. 2 progetti. Ai dipendenti in rapporto di lavoro part-time 50% viene attribuito un solo progetto.

L'erogazione del premio incentivante legato ai progetti appena richiamati avverrà secondo le seguenti modalità:

- a) a consuntivo dal mese di febbraio del prossimo anno, situazione di liquidità dell'Ente permettendo.

I progetti sono valorizzati in modo matematico dividendo il disponibile per il numero dei progetti assegnati dal Direttore con propria determinazione : ogni dipendente riceverà un importo diverso a seconda del numero di progetti che gli sono stati assegnati e della percentuale di realizzazione.

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

Ai sensi dell'art. 69 del CCNL 21/05/2018 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.

Le parti convengono di elaborare una scheda per la valutazione della performance individuale che sarà oggetto di un futuro confronto.



TITOLO V°

DISPOSIZIONI FINALI

ART. 14 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. 13.

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. 13.

Eventuali economie realizzate sull'istituto delle posizioni organizzative saranno ugualmente utilizzate per incrementare le risorse per incentivare la performance organizzativa di cui all'art. 13.

Art. 15 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.



In tema di progressioni economiche orizzontali, la delegazione trattante di parte pubblica e le organizzazioni sindacali, unitamente alla RSU, avevano raggiunto una pre-intesa per la sottoscrizione dell'accordo per la costituzione del fondo delle risorse destinate all'incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività per il triennio 2019/2021; il revisore dei conti però ha espresso parere negativo sullo stesso per una molteplicità di rilievi tra cui la previsione di una percentuale superiore al 50% dei dipendenti aventi diritto che avrebbero potuto accedere alla progressioni economiche orizzontali. Sul punto si osserva quanto segue: il giudizio espresso dal revisore dei conti concerne il mancato recepimento nell'intesa della circolare della Ragioneria dello Stato n. 15 del 2019 in forza della quale è stabilito che alle procedure per le progressioni orizzontali non possono aver accesso più del 50% degli aventi diritto. In primo luogo, l'art. 40 bis, comma 1, d.lgs. 165/01 demanda al controllo preventivo obbligatorio del collegio del revisore dei conti la compatibilità dei costi della contrattazione integrativa con il rispetto dei vincoli di bilancio nonché delle norme di legge con particolare riferimento alle disposizioni inderogabili che incidono sulla misura e corresponsione dei trattamenti economici. I rilievi mossi nel caso di specie non concernono una norma di legge ma l'interpretazione fornita da una circolare della Ragioneria dello Stato. Infatti, l'art. 23 d.lgs. 150/09 stabilisce che le pubbliche amministrazioni riconoscono selettivamente le progressioni economiche sulla base di quanto stabilito dal CCNL e dal contratto integrativo nel rispetto delle risorse disponibili. Inoltre, le progressioni devono essere attribuite in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti con riferimento alle competenze individuali ed ai risultati ottenuti nel sistema di valutazione delle performance. La disposizione citata non stabilisce quale sia la quota di dipendenti, ma la stessa rimanda alla contrattazione collettiva la definizione della percentuale; ad avviso della scrivente costituisce pertanto condotta antisindacale il comportamento dell'amministrazione diretto a stabilire unilateralmente la stessa anche prevedendo un tetto massimo. Inoltre si rammenta che le circolari non sono fonte del diritto e pertanto non assumono rilevanza esterna; sono un mero strumento di comunicazione di atti aventi i più diversi contenuti e natura. Le circolari, non avendo natura di regolamenti delegati ex l. 400/98, non hanno il potere di integrare norme di legge o le clausole elastiche nelle stesse previste. Inoltre, lo stesso soggetto che ha emanato la circolare non ha potere di stabilire l'interpretazione di una norma di legge né di contratto collettivo. Pertanto il rilievo mosso sul punto dall'organo di controllo è privo di pregio, ricordando comunque che è sempre consentito ai destinatari delle circolari di discostarsi dalle stesse con parere motivato, non avendo queste per la loro natura carattere prescrittivo. Con la presente nota si evidenzia quindi anche che, la sottoscrizione della presente ipotesi di accordo, anche in punto progressioni economiche orizzontali, non comporta accettazione dei rilievi fatti dall'organo di controllo sulla precedente ipotesi di accordo e le scriventi organizzazioni sindacali si riservano di porre in essere tutti i rimedi opportuni per far accertare la bontà delle osservazioni qui esposte, al fine, innanzitutto, di tutelare i lavoratori penalizzati dalla mancata applicazione della precedente intesa.

La RSU e le Segreterie Provinciali

