

ENTE PARCO DELL'AVETO

VERBALE DI CONCERTAZIONE DEL 20.12.2023

CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO DECENTRATO DEL PERSONALE DIPENDENTE DELL'ENTE PARCO AVETO 2023-2025

L'anno duemilaventitre, il giorno 20 del mese di dicembre si sono riuniti i sottoscritti:

- Paolo Cresta, Direttore dell'Ente;
- Maria Teresa Marras, per la delegazione sindacale CISL Liguria
- Piacuzzi Elena, Rsu

Per la stipula della concertazione relativa al Parco Naturale Regionale dell'Aveto.

Richiamata la deliberazione la deliberazione di Consiglio n. 20/2023 “Ratifica Decreto del Presidente n. 7/2023: Piano Performance 2023 e personale: approvazione”;

Vista la determinazione del Direttore n. 127/2023 ad oggetto “contrattazione decentrata anno 2023 – avvio procedure – costituzione Fondo risorse decentrate”;

Viste le pre-intese sottoscritte in data 4.12.2023;

Vista la determinazione del Direttore n. 133/2023 ad oggetto “contrattazione decentrata anno 2023 – costituzione fondo risorse decentrate per la contrattazione integrativa collettiva personale non dirigente e contratto collettivo integrativo triennio 2022-2024 – utilizzo risorse”;

La parte pubblica illustra la costituzione del fondo 2023 (Allegato A).
con la firma del nuovo ccnl 16/11/2022 sono state aggiunte le seguenti voci:

- parte stabile:
 - art. 79 c. 1 lett. b) ccnl 2022 – incremento € 84,50 per dipendente, a valere dal 2021;
 - art. 79 c. 1 lett. d) ccnl 2022 - rivalutazione delle peo.
- parte variabile:
 - art. 79 c. 1 lett. b) ccnl 2022 – incremento € 84,50 per dipendente, a valere dal 2021 recupero una tantum 2021.
 - art. 79 c. 3 ccnl 2022 – incremento 0,22 monte salari 2018. riferito all'anno 2023.
 - art. 79 c. 3 ccnl 2022 – incremento 0,22 monte salari 2018 - incremento da ripartire in maniera proporzionale tra po e “fondo” sulla base degli importi relativi all'anno 2021. recupero una tantum 2022.

A seguire le parti sottoscrivono il CCNL integrativo parte economica dell'ente così come riportato in allegato (Allegato B).

Le parti concordano di dare atto per l'anno 2023 alle seguenti indennità:

- Indennità Specifiche Responsabilità art. 84 CCNL 2022 (ex art. 17 lett. f e lett. i) euro 5.000,00;
- Premi collegati alla performance individuale - art. 80 c. 2 lett. b) CCNL 2022 contrattate nel CCDI dell'anno per euro 5.000,00.

La parte residuale del fondo costituisce economia, da portare per il fondo anno 2024.

CONTRATTO DECENTRATO INTEGRATIVO 2023 2025 dell'Ente Parco dell'Aveto
--

Il presente Contratto Collettivo Decentrato Integrativo (CCDI) si applica a tutto il personale dipendente dell'ente, del vigente ordinamento professionale CCNL 16.11.2022, con qualunque tipo di contratto di lavoro subordinato (tempo indeterminato, tempo determinato) a tempo pieno o parziale, ivi compreso il personale comandato o distaccato, anche sindacale, o utilizzato a tempo parziale.

Il presente CCDI ha durata triennale, è valido per tutta la vigenza del CCNL e si applica con effetto immediato.

A cadenza annuale verranno anche definite con accordo integrativo le somme relative alla erogazione del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività (art.80 CCNL 16.11.2022).

Il presente CCDI sostituisce ogni precedente accordo sottoscritto antecedente alla data di entrata in vigore dello stesso e tutti gli istituti di contrattazione integrativa vengono con il medesimo disciplinato.

Articolo 1) - Formazione del Personale

L'Ente promuove, favorisce la formazione, l'aggiornamento, la riqualificazione, la qualificazione e la specializzazione professionale del personale inquadrato in tutte le categorie e profili professionali, nel rispetto della vigente normativa che regola la materia. Il personale che partecipa a corsi di formazione ed aggiornamento cui l'ente lo iscrive è considerato in servizio a tutti gli effetti e i relativi oneri sono a carico dell'ente.

L'ente di impegna:

- a fornire strumenti normativi, comportamentali e tecnici per lo svolgimento della propria attività lavorativa e per un miglioramento della propria professionalità;
- a favorire i processi di innovazione delle procedure e dell'integrazione tra i servizi, il rapporto con i colleghi e con l'utenza;
- alla riqualificazione del personale trasferito a diverso servizio all'interno dell'Ente alla progressione economica orizzontale e di carriera del personale.

La formazione dovrà nel tempo riguardare il più possibile tutto il personale dipendente.

Articolo 2) - Misure per la sicurezza nei luoghi di lavoro

L'Amministrazione applica quanto previsto dal D. Lgs. 9 aprile 2008, n. 81 recante Attuazione dell'articolo 1 della legge 3 agosto 2007, n. 123, in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro, in base alle indicazioni del Responsabile del servizio di prevenzione e protezione dell'Ente, che l'Amministrazione si impegna a comunicare ai dipendenti.

L'ente 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.

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.

L'Amministrazione 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

L'ente si impegna ad applicare in modo puntuale il protocollo sanitario proposto dal medico competente dell'Ente

Il documento di valutazione dei rischi deve riguardare tutti i rischi compresi quelli correlati allo stress - lavoro e gli altri previsti dall'art. 28 del D.Lgs. n. 81/2008.

Articolo 3) - Flessibilità orario di lavoro

Al fine di conciliare le esigenze di vita e di lavoro del personale dipendente è adottato nell'Ente l'istituto dell'orario flessibile.

La flessibilità consiste nella possibilità di anticipare o posticipare l'orario di entrata e di uscita, nell'orario mattutino e/o pomeridiano, con l'obbligo di recuperare l'eventuale debito orario, in accordo con il Direttore dell'Ente. La flessibilità dell'orario di lavoro può essere fruita senza bisogno di richiesta alcuna.

La flessibilità prevede un'entrata/uscita anticipata o posticipata di 60 minuti rispetto a quella ordinaria (ore 8.30). Deve essere comunque assicurata la presenza in servizio del personale che fruisce dell'orario flessibile, in fasce orarie centrali, antimeridiane e ove sussistano pomeridiane, che assicurino la contemporanea presenza in servizio di tutto il personale addetto alla medesima struttura.

L'articolazione dell'orario di lavoro può essere valutato opportunamente, da parte del direttore, in riferimento a particolari esigenze espresse dal personale che, per motivi adeguatamente documentati, può chiedere di utilizzare forme flessibili dell'orario di lavoro.

Entrate/uscite straordinarie non continuate non rientranti nell'orario sopra richiamato dovranno essere concesse caso per caso dal Direttore dell'ente, con l'obbligo di recuperare l'eventuale debito orario, in accordo con il Direttore dell'Ente.

È possibile attivare l'istituto dello smart working su richiesta di tutti i dipendenti interessati, qualunque sia la funzione e l'orario prestato, compatibilmente con le esigenze di servizio, sulla base della normativa vigente e sulla base del Piano in fase di elaborazione.

Articolo 4) - Servizio sostitutivo della mensa

L'Ente, secondo le modalità indicate nell'art. 35 del CCNL 16.11.2022, attribuisce al personale buoni pasto sostitutivi o ticket.

Il personale dipendente, sia a tempo indeterminato che a tempo determinato ha diritto all'attribuzione di buoni pasto pari ad € 7,00 cadauno (salvo diverse successive disposizioni regionali).

I dipendenti hanno diritto ad un buono pasto per ogni giornata lavorativa a condizione dei seguenti presupposti:

- a) il dipendente abbia prestato l'attività lavorativa nelle modalità previste;
- b) la pausa pranzo deve essere di almeno 30 minuti e non superiore a 90 minuti;
- c) il pasto va consumato al di fuori dell'orario di lavoro.

Il diritto ad usufruire dei buoni pasto spetta ai dipendenti nei giorni in cui prestino attività lavorativa al mattino, con prosecuzione dell'attività lavorativa nelle ore pomeridiane, oppure al pomeriggio, con prosecuzione dell'attività lavorativa nelle ore serali, per un orario di lavoro complessivo superiore alle 7 ore.

Il diritto spetta anche in caso di prestazioni di lavoro straordinario o recupero di eventuali prestazioni non rese in precedenza o prestazioni rese in eccedenza, ma autorizzate, e a condizione che nella giornata siano prestate complessivamente almeno sette ore di lavoro.

In caso di lavoro agile o lavoro da remoto non è prevista l'erogazione del buono pasto.

Articolo 5) - Quantificazione ed utilizzo del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività (risorse decentrate)

Le Parti concordano che la quantificazione delle risorse decentrate non costituisce oggetto della contrattazione decentrata, ma è disposta in via unilaterale ed esclusiva dall'Amministrazione nel rispetto del CCNL e che altresì le risorse finanziarie variabili, possono essere integrate dall'Ente, previa valutazione della sussistenza dei requisiti e dell'entità delle risorse necessarie per sostenere il maggiore onere finanziario ed individuazione della relativa copertura nell'ambito della capacità di bilancio e nel rispetto delle norme di contenimento della spesa del personale; inoltre concordano che le risorse finanziarie vengano distribuite nel rispetto nel principio della differenziazione delle valutazioni in base al merito (D.Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150 e smi).

Le risorse "decentrate" destinate all'incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività sono determinate annualmente e la costituzione del fondo complessivo viene adottata annualmente con determinazione del dirigente/direttore, distinguendo la parte relativa alle "risorse stabili" dalla parte relativa alle "risorse variabili". Le risorse variabili non possono, in nessun caso, essere utilizzate per il finanziamento di progressioni orizzontali e indennità di comparto.

Le risorse finanziarie destinate alla incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività sono definite come stabili e variabili. Le risorse decentrate stabili, che hanno carattere di certezza, stabilità e continuità, contribuiscono al finanziamento di indennità di comparto, del fondo progressioni orizzontali di categoria, del lavoro straordinario, dell'eventuale esercizio di compiti che comporti specifiche responsabilità riconosciute alle categorie C e D (alle quali non è attribuita posizione organizzativa). Le risorse decentrate variabili integrate annualmente con importi con caratteristiche di eventualità e variabilità sono determinate in sede di contrattazione e contribuiscono al finanziamento di incentivi per la produttività e miglioramento servizi.

La valutazione del personale avviene principalmente attraverso la verifica periodica dell'effettivo raggiungimento degli obiettivi predeterminati e la valutazione dovrà avvenire in conformità al D.Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150 e smi.

I trattamenti accessori collegati al raggiungimento degli obiettivi o alla realizzazione dei progetti nonché ad altri istituti contrattuali non sono collegati alla durata della prestazione lavorativa e sono applicati in favore del personale a tempo parziale in misura non frazionata.

Articolo 6) - Progressioni orizzontali

Al fine di remunerare il maggior grado di competenza professionale progressivamente acquisito dai dipendenti nello svolgimento delle funzioni proprie dell'area, agli stessi possono essere attribuiti, nel corso della vita lavorativa, uno o più "differenziali stipendiali" di pari importo, da intendersi come incrementi stabili dello stipendio, ai sensi del CCNL 22.11.2022. L'attribuzione dei "differenziali stipendiali", che si configura come progressione economica all'interno dell'area ai sensi dell'art. 52 comma 1-bis del D.gs. n. 165/2001.

L'istituto della progressione economica orizzontale si applica al personale a tempo indeterminato in servizio presso l'ente, nel rispetto dei CCNL e delle leggi vigenti.

Il Direttore dell'Ente procederà ad assegnare le progressioni economiche orizzontali, in relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed alla valutazione complessiva delle prestazioni e dei risultati di ciascun dipendente, sempre in applicazione del CCNL citato.

Articolo 7) - Indennità per specifiche responsabilità

A norma dell'art. 84 CCNL 16.11.2022 l'indennità per specifiche responsabilità è finalizzata a compensare eventuali compiti attribuiti ai dipendenti appartenenti alle categorie C) e D), (senza posizione organizzativa), una indennità accessoria annua non superiore ad euro 3000,00,00/anno/cadauno, salvo diverse specifiche ed importi nel prossimo CCNL nazionale.

L'Ente propone annualmente, all'atto della ripartizione del Fondo, il Budget da assegnare alle specifiche responsabilità. Vengono assegnate dal Direttore dell'Ente (nominativo e cifra) al personale con cadenza annuale.

Sono a carico del fondo risorse decentrate come annualmente individuato.

In caso di assenza (fatto salvo le assenze per le quali vige una specifica normativa) o impedimento superiore a 30 giorni lavorativi continuativi del titolare di Specifica Responsabilità l'indennità può essere sospesa temporaneamente sino al rientro del titolare, fatto salvo quanto espressamente previsto dalle Leggi vigenti a tutela di determinate assenze.

Articolo 8) - Retribuzione di risultato degli incaricati di posizione organizzativa

La retribuzione di risultato viene erogata a consuntivo attraverso la compilazione da parte del Direttore dell'Ente di apposita scheda di valutazione, definita nel Sistema di Valutazione e Misurazione della Performance, aggiornato con decreto del presidente n. 19/2018, con particolare riferimento al grado di raggiungimento degli obiettivi programmati ed assegnati all'interno del Piano della Performance.

La valutazione positiva dà titolo alla corresponsione della retribuzione di risultato fino ad un massimo del 25% della retribuzione di posizione attribuita, se compatibile con la disponibilità delle risorse, a seguito della liquidazione della indennità di posizione.

Condizione inderogabile per l'erogazione della retribuzione di risultato è la validazione della relazione di performance, di competenza del Nucleo Indipendente di valutazione.

La valutazione del risultato sarà a cura del NV/OIV.

Articolo 9) - Premi correlati alla performance individuale

Il budget a disposizione per i premi correlati alla performance individuale sarà definito annualmente in sede di contrattazione e sarà destinato a tutti i dipendenti (con esclusione delle posizioni organizzative), in applicazione dell' art. 80 c. 2 lett. b) CCNL 2022.

L'erogazione del premio avverrà, a seguito di valutazione del Direttore dell'Ente, in proporzione ai risultati raggiunti da ciascun dipendente, attraverso la compilazione di apposita scheda di valutazione definita nel Sistema di Valutazione e Misurazione della Performance, aggiornato con decreto del presidente 19/2018 (salvo eventuali aggiornamenti).

La produttività è finalizzata alla promozione di effettivi miglioramenti nei livelli di efficienza, efficacia e qualità dei servizi mediante la realizzazione, nell'ambito del normale orario di lavoro, di piani di attività/progetti basati su sistemi di programmazione e controllo quanti/qualitativo dei risultati.

Non ha diritto alla partecipazione del premio il dipendente che nel corso dell'anno solare ha ricevuto due o più provvedimenti disciplinari con sanzione superiore al richiamo scritto.

I dipendenti concorrono al raggiungimento degli obiettivi assegnati al Direttore.

f.to Per la parte pubblica
Il Direttore dell'Ente Parco
(dott. Paolo Cresta)

f.to Per la Delegazione Sindacale
CISL
(Maria Teresa Marras)

f.to RSU dell'ente
(d.ssa Elena Piacezzi)

All A

Parco Naturale Regionale dell'Aveto	
	Preventivo
	2023
RISORSE FISSE AVENTI CARATTERE DI CERTEZZA E STABILITÀ	
Risorse storiche	
Totale Risorse storiche - Unico importo consolidato art. 67 c. 1 CCNL 22.05.2018 (A)	14.359,53
Incrementi stabili soggetti al limite	
Totale incrementi stabili (a)	0,00
Incrementi con carattere di certezza e stabilità NON soggetti al limite	
Art. 67 c. 2 lett. b) CCNL 2018 - Rivalutazione delle PEO	150,70
Art. 67 c. 2 lett. a) CCNL 2018 – Incremento € 83,20 per dipendente, a valere dal 2019	166,40
Art. 79 c. 1 lett. b) CCNL 2022 – Incremento € 84,50 per dipendente, a valere dal 2021	169,00
Art. 79 c. 1 lett. d) CCNL 2022 - Rivalutazione delle PEO	477,33
Totale incrementi stabili non soggetti al limite (b)	963,43
DECURTAZIONI – a detrarre	
Totale decurtazioni parte stabile (c)	0,00
Totale risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità SOGGETTE al limite (A+a-c)	14.359,53
I – TOTALE RISORSE FISSE AVENTI CARATTERE DI CERTEZZA E STABILITÀ (A+a+b-c)	15.322,96
RISORSE VARIABILI	
Risorse variabili sottoposte al limite	

Totale voci variabili sottoposte al limite (d)	0,00
Decurtazioni risorse variabili sottoposte al limite	
Totale decurtazioni parte variabile sottoposte al limite	0,00
Risorse variabili NON sottoposte al limite	
Art. 79 c. 1 lett. b) CCNL 2022 – Incremento € 84,50 per dipendente, a valere dal 2021 RECUPERO UNA TANTUM 2021 E 2022	338,00
Art. 79 c. 3 CCNL 2022 – Incremento 0,22 MONTE SALARI 2018 - Incremento da ripartire in maniera proporzionale tra po e "fondo" sulla base degli importi relativi all'anno 2021. RIFERITO ALL'ANNO 2023	112,00
Art. 79 c. 3 CCNL 2022 – Incremento 0,22 MONTE SALARI 2018 - Incremento da ripartire in maniera proporzionale tra po e "fondo" sulla base degli importi relativi all'anno 2021. RECUPERO UNA TANTUM 2022	112,00
Art. 80 c. 1 CCNL 2022 - Risparmi Fondo Stabile Anno Precedente	4.960,11
Totale Voci Variabili NON sottoposte al limite (e)	5.522,11
II – TOTALE RISORSE VARIABILI (d+e)	5.522,11
III - TOTALE RISORSE FONDO PRIMA DELLE DECURTAZIONI (I+II)	20.845,07
DECURTAZIONI ANNI PRECEDENTI	
Decurtazioni ai sensi dell'art. 9 c. 2 bis secondo periodo L. 122/2010	
Decurtazioni operate nel 2014 (cessazione e rispetto limite - periodo 2011/2014) - (f)	0,00
Decurtazioni totali operate nel 2016 per cessazioni e rispetto limite 2015	
Decurtazioni operate nel 2016 (cessazione e rispetto limite 2015) - (g)	0,00
Decurtazioni per rispetto limite	
Decurtazione dovuta per rispetto limite 2016 (h)	0,00

IV – TOTALE RISORSE FONDO SOGGETTO AL LIMITE DOPO LE DECURTAZIONI (A+a-c+d-f-g-h)	14.359,53
V – TOTALE FONDO DECURTATO INCLUSE LE SOMME NON SOTTOPOSTE AL LIMITE (IV+e+b)	20.845,07
FONDO STRAORDINARIO - Art. 14 c. 1 CCNL 1.4.1999	
Fondo straordinario stanziato	
TOTALE SALARIO ACCESSORIO per rispetto tetto art. 23 c. 2 del D.lgs. 75/2017	
RISORSE ANNO DI RIFERIMENTO: 2016	
Fondo complessivo risorse decentrate soggette al limite	14.359,53
Indennità di Posizione e risultato PO	0,00
TOTALE TRATTAMENTO ACCESSORIO SOGGETTO AL LIMITE ART. 23 C. 2 D.LGS 75/2017	14.359,53
RISORSE ANNO DI RIFERIMENTO: 2023	
Fondo complessivo risorse decentrate soggette al limite	14.359,53
Indennità di Posizione e risultato EQ anno corrente	0,00
TOTALE TRATTAMENTO ACCESSORIO SOGGETTO AL LIMITE ART. 23 C. 2 D.LGS 75/2017	14.359,53
RISPETTO DEL LIMITE TRATTAMENTO ACCESSORIO	OK

All. B

Parco Naturale Regionale dell'Aveto	
UTILIZZO FONDO	2023
V- TOTALE FONDO DECURTATO INCLUSE LE SOMME NON SOTTOPOSTE AL LIMITE (B+C)	20.845,07
TOTALE RISORSE FISSE AVENTI CARATTERE DI CERTEZZA DOPO LE DECURTAZIONI (B)	15.322,96
TOTALE RISORSE VARIABILI TOLTE LE DECURTAZIONI INCLUSE LE SOMME NON SOTTOPOSTE A BLOCCO (C)	5.522,11
UTILIZZO FONDO PARTE STABILE	
	PREVENTIVO
Progressioni economiche STORICHE	7.717,26
Indennità di comparto art. 33 CCNL 22.01.04, quota a carico fondo	865,34
Totale utilizzo risorse stabili (D)	8.582,60
SOMME STABILI ANCORA DISPONIBILI ALLA CONTRATTAZIONE (E=B-D)	6.740,36
Totale utilizzo progressioni	7.717,26
UTILIZZO FONDO RISORSE VINCOLATE (Art. 80 c. 2 lett. g) CCNL 2018)	
Totale utilizzo risorse vincolate (F)	0,00
SOMME STABILI ANCORA DISPONIBILI ALLA CONTRATTAZIONE (E=B-D)	6.740,36
SOMME VARIABILI ANCORA DISPONIBILI ALLA CONTRATTAZIONE (G=C-F)	5.522,11

DESTINAZIONI REGOLATE IN SEDE DI CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA	
Indennità Specifiche Responsabilità art. 84 CCNL 2022 (ex art. 17 lett. f e lett.i)	5.000,00
Premi collegati alla performance individuale - art. 80 c. 2 lett. b) CCNL 2022 contrattate nel CCDI dell'anno	5.000,00
Totale utilizzo altre indennità (H)	10.000,00
VI - TOTALE GENERALE UTILIZZO (D+F+H)	18.582,60
VII- RISORSE ANCORA DISPONIBILI A SEGUITO DI UTILIZZO (V-VI)	2.262,47
<p>VERIFICA RISPETTO ART. 80 COMMA 3 CCNL 2022 La contrattazione integrativa destina ai trattamenti economici di cui al comma 2, lettere a), b), c), d), e), f), la parte prevalente delle risorse di cui all'art. 79, comma 2 (Fondo risorse decentrate) del presente CCNL, ove stanziato, con esclusione delle lettere c), f), g), del comma 3 dell'art. 67 del CCNL 21.05.2018 e, specificamente, alla performance individuale almeno il 30% delle citate risorse di cui al comma 2.</p>	OK

**RELAZIONE ILLUSTRATIVA AI SENSI ART. 40 COMMA 3 DLGS 165/2001
FONDO ANNO 2023**

Data sottoscrizione:	pre-intese 4.12.2023 contratto: 20.12.2023
Periodo temporale di vigenza:	anno 2023 parte economica anno 2023-2025 parte normativa
Composizione delegazione trattante:	Parte pubblica: dott. Paolo Cresta - direttore RSU: dott.ssa Elena Piacezzi - dipendenti dell'ente OOSS: CISL Maria Teresa Marras
Soggetti destinatari:	personale non dirigente
Materie trattate dal contratto:	utilizzo risorse decentrate anno 2023 - CCNL 16.11.2023 Contrattazione triennio 2023-2025
Organo di revisione:	parere favorevole acquisito in data 17.12.2023 Non ha effettuato rilievi
Piano della Performance:	adottato con deliberazione CD n. 10/2023
PIAO:	adottato con Decreto del Presidente n. 1/2023
Relazione performance validata:	OIV data (in corso)
Obblighi di trasparenza DLgs 150/2009 art. 11	Si, per quanto di competenza

Il Direttore del Parco del'Aveto - dott. Paolo Cresta