

Ente di gestione delle Aree Protette dell'Ossola


**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 2022**


In data mercoledì 21 dicembre 2022, presso la sede dell'Ente di Gestione delle Aree Protette dell'Ossola, sita in viale Pieri, n. 13 – Varzo, ha avuto luogo l'incontro tra:

- *la delegazione di parte pubblica:*

Presidente Dr. Daniele PIAZZA

Istruttore amministrativo Dr.ssa Eleonora TURCI





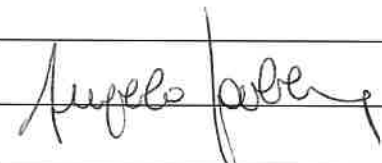
- *la delegazione sindacale:*


SINDACATO CISL

SINDACATO UIL Angelo Gallina

SINDACATO CGIL

R.S.U. INTERNA Dr. Stefano COSTA





Al termine 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 2022.

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 2021

TITOLO III°




Utilizzo delle Risorse del Fondo 2021 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 31/12/2021 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 2022.
- 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 IL FINANZIAMENTO DELLE **INDENNITÀ CONDIZIONI DI LAVORO.**
- ART. 10 UTILIZZO DELLE RISORSE PER IL FINANZIAMENTO DELLE **INDENNITÀ DI SERVIZIO ESTERNO**
- ART. 11 UTILIZZO DELLE RISORSE PER IL PAGAMENTO DELLE **MAGGIORAZIONI ORARIO NOTTURNO, FESTIVO E FESTIVO/NOTTURNO.**
- ART. 12 **UTILIZZO DELLE RISORSE DESTINATE A FINANZIARE I PREMI CORRELATI ALLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA E ALLA PERFORMANCE INDIVIDUALE.**

Sc.   

TITOLO V°

Disposizioni finali

- ART. 13 UTILIZZO DELLE **ECONOMIE** REALIZZATE SU APPLICAZIONE DEGLI ARTICOLI PRECEDENTI DEL PRESENTE CONTRATTO.
- ART. 14 DISPOSIZIONI FINALI
- ART. 15 ALLEGATI

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'A. M.' or similar, located in the center of the page.Handwritten initials 'S.C.' followed by a signature and a date '82' at the bottom right of the page.

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 2022, in applicazione del disposto dell'art. 8, comma 1, del C.C.N.L. 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 F.E.S. 2022

In base alla comunicazione della Regione Piemonte (prot. dell'Ente n. 2365 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 2022 risulta così costituito:

Media personale anno 2016 rivista con recupero assumibili	Q.M.S.A. per media anno 2016 rivista con recupero riassumibili	Fondo posizioni teorico	Quota integrativa rivista da risparmi applicazione L.R. 19/2009	Q.M.S.A. per nuovo personale assunto nel corso degli anni 2020/2021 (n. 5 figure)	TOTALE FONDO EFFICIENZA SERVIZI ANNO 2022
7,57	63.729,98	26.509,00	4.799,47	42.075,50	137.113,95

S.C.

QUOTA AUMENTI CONTRATTUALI SU PROGRESSIONI ORIZZONTALI PAGATE SUL FONDO – ART. 67 COMMA 2 LETTERA B) E DICHIARAZIONE CONGIUNTA 5 CCNL 21.05.2018 € 627,68.

Il Fondo risorse decentrate in applicazione dell'art. 67 del CCNL del 21/5/2018, per l'anno 2022 risulta così costituito:

- risorse aventi carattere di certezza, stabilità e continuità determinate nell'anno 2018 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 2022
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	€ 137.113,95
	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	€ 10.625,00
	Art. 67, comma 2, lett.a	€ 998,40
	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;	€ 627,68
	Art. 67, comma 2, lett.b	€ 0,00
	Art. 67, comma 2, lett.c	€ 1.658,45
	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	€ 0,00
TOTALE RISORSE DECENTRATE STABILI		€ 129.773,48
RISORSE DECENTRATE VARIABILI		
C.C.N.L. 21/5/2018	Art. 67, comma 3, lett.a	€ 0,00
	Art. 67, comma 3, lett.b	€ 0,00
	Art. 67, comma 3, lett.c	€ 0,00
	Art. 67, comma 3, lett.d	€ 0,00
	Art. 67, comma 3, lett.e	€ 0,00
	Art. 67, comma 3, lett.f	€ 0,00
	Art. 67, comma 3, lett.g	€ 0,00
	Art. 67, comma 3, lett.h	€ 0,00
	Art. 67, comma 3, lett.i) di un importo corrispondente alle eventuali risorse stanziare dagli enti ai sensi del comma 5, lett. b);	€ 0,00
	Art. 67, comma 3, lett.j	€ 0,00
	Art. 67, comma 3, lett.k	€ 0,00
TOTALE RISORSE DECENTRATE VARIABILI		€ 0,00
TOTALE GENERALE FONDO RISORSE DECENTRATE		€ 129.773,48

In riferimento all'art. 67, comma 2, lett. a, per l'anno 2019 si era proceduto, in base al dettato dell'art. 67 comma 2 del CCNL 21.05.2018, all'inserimento nella costituzione del Fondo Risorse



 S.S.C.

Decentrate dell'importo di Euro 998,40 (83,20 per 12 persone in servizio nelle categorie al 31.12.2015), tale somma è stabilmente incrementata;

In riferimento all'art. 67, comma 2, lett. c, risultano iscritti gli importi corrispondenti alle retribuzioni individuali di anzianità non più corrisposti al personale cessato dal servizio (fino all'anno 2020) compresa la quota di tredicesima mensilità, per un totale di € 1.658,45, riferiti al seguente personale cessato, tale somma è stabilmente incrementata:

- n. 1 Funzionario di vigilanza € 480,00
- n. 1 guardiaparco € 349,18
- n. 1 guardiaparco € 349,18
- n. 1 guardiaparco € 480,09

TITOLO III°

Utilizzo delle Risorse del F.E.S. 2022 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 PER IL FINANZIAMENTO DELLE **PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI** GIA' STABILITE AL 31.12.2021 AI SENSI DELL'ART. 68, COMMA 2, LETT.J DEL CCNL 21/05/2018

L'utilizzo del fondo a tutto il 31/12/2021 risultante dall'applicazione di quanto indicato all'art. 68 comma 2 lett. J del CCNL 21/05/2018 è il seguente:

Personale Dipendente	Costo progressioni economiche orizzontali	
	NUOVO C.C.N.L. 21.05.2018 -	
	Posizione economica di sviluppo	Trattamento pos.econ. di sviluppo (compresa 13 ^a mensilità)
CATEGORIA D1		
n. 1	D3	€ 3.592,81
TOTALE CATEGORIA D		€ 3.592,81
CATEGORIA C		
n. 1	C2	€ 525,59
n. 1	C5	€ 2.772,38
TOTALE CATEGORIA C		€ 3.297,97
TOTALE CATEGORIA C		
CATEGORIA B3		
n. 1	B7	€ 1.868,10
CATEGORIA B1		
n.1 (1 part.time 50%)	B5	€ 886,08
TOTALE CATEGORIA B		€ 2.754,18
TOTALE COMPLESSIVO		€ 9.644,96



 6

ART. 4.1 NUOVE PROGRESSIONI ECONOMICHE

Le parti concordano sull'utilizzo di un importo di € 2.500,00 in via prioritaria per il finanziamento di ulteriori progressioni orizzontali.

Si concorda di procedere con il 50% delle progressioni all'interno della categoria rispetto al personale avente diritto per ciascuna categoria:

Personale avente diritto alla progressione	Categoria	Personale che potrà beneficiare della progressione dal 01.01.2022
2	D	1
2	C	1
2	B	1

Il criterio utilizzato per identificare i dipendenti meritevoli di progressione, previa verifica di aver maturato almeno 24 mesi di servizio nell'inquadramento di partenza, quello indicato all'art. 16 comma 3) del CCNL 21/05/2018 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, tenendo conto eventualmente a tal fine anche dell'esperienza maturata negli ambiti professionali di riferimento, nonché delle competenze acquisite e certificate a seguito di processi formativi".

Per le progressioni di cui al presente articolo si terrà conto dei seguenti parametri:

- titolo di studio
- partecipazione a corsi di formazione e/o aggiornamenti professionali
- anzianità nella categoria
- data ultima progressione maturata
- risultanze della valutazione della performance individuale del triennio precedente

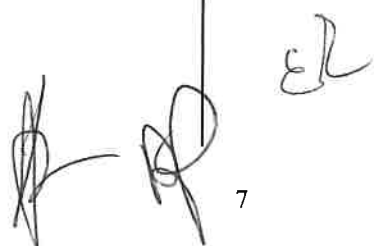
Il dirigente provvederà con propri provvedimenti di selezione comparativa ad evidenza pubblica interna a identificare i dipendenti interessati alla progressione e a determinarne l'inquadramento progressivo.

ART. 5 UTILIZZO DELLE RISORSE STABILI PER IL FINANZIAMENTO **DELL'INDENNITA' DI COMPARTO 2022.**

Parte delle risorse stabili sono destinate alla corresponsione, per l'anno 2022, 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 2022 le quote mensili dell'indennità di comparto garantite dalla Regione Piemonte con apposito finanziamento sono pari a:

Dipendente	Categoria al 01/01/2022	Indennità di comparto complessiva anno 2022 Tab. D			
		Costo unitario mensile (x 12 mensilità)	x numero mensilità	Costo pro capite	Costo totale
n. 4	D	€ 51,90	12	622,80	
		€ 51,90	7,98905	415,20	
		€ 51,90	12	622,80	

SC.  7

		€ 51,90	12	622,80	€ 2.283,60
n. 7	C	€ 45,80	12	549,60	
		€ 45,80	12	549,60	
		€ 45,80	12	549,60	
		€ 45,80	12	549,60	
		€ 45,80	12	549,60	
		€ 45,80	12	549,60	
		€ 45,80	9	412,20	
		€ 40,76	10,5	424,85	
n. 1	B	€ 39,31	12	471,72	€ 471,72
n. 1 (part-time 50%)	B	€ 39,31	6	235,86	€ 235,92
TOTALE					€ 6.576,29

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

Ai sensi dell'art. 32 - comma 9 - del CCNL del 22.1.2004 è confermata per il personale assunto nel profilo collocato nella categoria B (ex 4° qualifiche), posizione economica B5 (Pos. Ingresso 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 2022, dato il personale di cat. B (n. 1 soggetto in servizio part-time al 50%) si evince dal prospetto sotto riportato:

N. dipendenti	Categoria	Importo indennità spettante
1(part-time 50%)	B5 (da B1)	€ 32,28
TOTALE		€ 32,28

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 2022 in base al contenuto degli articoli precedenti:

IMPIEGO RISORSE DECENTRATE STABILI ANNO 2022		
CONTRATTO	DESCRIZIONE	IMPORTO IN EURO
C.C.N.L. 21/05/2018	Art. 68, comma2, lett. j - Progressioni economiche	€ 9.644,96
	Art. 68, comma2, lett. j - Nuove Progressioni economiche	€ 2.500,00
	Art. 68, comma 1, lett. j - Indennità di Comparto	€ 6.576,29
	Art. 68, comma 1 - Indennità categoria B1	€ 32,28
TOTALE IMPIEGO RISORSE STABILI		€ 18.753,53

Sc.  



**TITOLO IV°
GLI ISTITUTI VARIABILI**

Le parti convengono di destinare la rimanenza del fondo risorse stabili – assommante per il 2022 a € 111.019,95 al finanziamento degli istituti variabili enunciati nei seguenti articoli;

ART. 8 UTILIZZO DELLE RISORSE PER IL FINANZIAMENTO DELL'INDENNITÀ PER SPECIFICHE RESPONSABILITÀ.

Come disposto dall'art. 70-quinquies del CCNL 21.05.2018 al personale delle categorie B, C e D che non risulti incaricato di posizione organizzativa ai sensi dell'art. 13 e seguenti, può essere riconosciuta una indennità di importo non superiore a 3.000 annui lordi.

L'indennità per particolari posizioni di responsabilità mira a riconoscere l'impegno e la specifica professionalità di alcuni dipendenti e valorizza nell'ambito dell'articolazione organizzativa dei settori l'assunzione di particolari responsabilità.

Le responsabilità che danno origine al presente comma sono state individuate dal Dirigente con determinazione n. 38/2008, n. 275/2015, n. 132/2018, 336/2022, 557/2022, 559/2022, 560/2022.

Per la corresponsione e l'applicazione di detta indennità valgono gli stessi criteri generali in caso di: riduzione per rapporto di lavoro a tempo parziale, esclusione, unicità, continuità, fissità e ricorrenza.

La predetta indennità potrà essere erogata solo dopo la sottoscrizione del contratto collettivo decentrato.

La stessa verrà riconosciuta unitamente al pagamento della produttività 2022.

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

	VIGILANZA	AMMINISTRATIVA	TECNICA
D	3.000,00		3.000,00
C	2.500,00	2.500,00	
B			2.000,00

Le risorse destinate alla corresponsione di tale indennità sono le seguenti:

AREA ATTIVITA'	DESCRIZIONE RESPONSABILITA'	N. DIP. INTERESSATI	NOMINATIVO	COMPENSO SU BASE ANNUA
TECNICA AMBIENTALE	Settore tecnico: Responsabile per l'attività faunistica dell'Ente	1	Funziario Tecnico	3.000,00
VIGILANZA	Settore di Vigilanza: Responsabile per l'organizzazione dell'attività di vigilanza, il raccordo con le altre aree e la direzione	1	Funziario Responsabile Settore di vigilanza	3.000,00
AMMINISTRATIVA	Settore amministrativo: adempimenti procedurali, contrattuali e di	1	Istrutt. amm.vo, cat. C	€ 2.500,00

Sc.  

	concertazione, di programmazione ed economico finanziari in materia di personale/risorse umane e negli adempimenti economico-finanziari in materia di contabilità e bilancio			
AMMINISTRATIVA	Settore amministrativo: responsabile servizio attività commerciali e gestione IVA da attività commerciale dell'Ente, comunicazioni informatizzate presso le banche dati istituzionali regionali e centralizzate, responsabile pubblicazione atti dell'Ente sull'Albo pretorio on-line e sulla sezione dell'amministrazione trasparente per la parte relativa agli atti stessi.	1	Istrutt. amm.vo, cat. C	€ 2.500,00
VIGILANZA	Settore di vigilanza: responsabile delle attività dello Sportello Forestale e della gestione forestale. Responsabile della gestione armamenti tecnici utilizzati per la gestione faunistica e responsabile della gestione tecnica degli automezzi dell'Ente.	1	Guardiaparco Cat. C	€ 2.500,00
TECNICA AMBIENTALE	Settore tecnico: responsabile del servizio manutenzioni e del coordinamento del personale assegnato, responsabile della gestione degli impianti afferenti agli immobili dell'Ente, nonché delle attività di monitoraggio ambientale.	1	Collaboratore Operaio capo B3 ingresso	€ 2.000,00
			Totale erogabile	€ 15.500,00

ART. 9 UTILIZZO DELLE RISORSE PER IL FINANZIAMENTO DELLE INDENNITA' CONDIZIONI DI LAVORO.

Ai SENSI DELL'ART. 70 – BIS DEL CCNL 21/05/2018, il quale dispone che:

- 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.

Sc.   

- 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.
- 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.
- Gli oneri per la corresponsione dell'indennità di cui al presente articolo sono a carico del Fondo risorse decentrate di cui all'art. 67.
- 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 tecnica – profilo funzionari: euro 4,00 per giorno di lavoro effettivo
- area tecnica – profilo operai: Euro 5,00 per giorno di lavoro effettivo
- area amministrativa – profilo istruttore: euro 3,00 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 2022 in un importo pari ad **€ 4.700,00**.

Per l'anno 2022 l'indennità condizioni di lavoro è stata erogata mensilmente per il profilo degli operai e degli amministrativi.

Si provvederà a seguito della firma del contratto ad erogare le differenze dovute al profilo degli operai e agli arretrati per il profilo dei funzionari a seguito della firma del contratto 2022.

ART. 10 UTILIZZO DELLE RISORSE PER IL FINANZIAMENTO DELLE **INDENNITÀ DI SERVIZIO ESTERNO**

Le parti concordano di corrispondere al personale di Vigilanza che rende la prestazione lavorativa ordinaria giornaliera in servizi esterni di vigilanza una indennità giornaliera di importo pari a € 5,00, come previsto dall'art. 56-quinquies del CCNL 21.05.2018.

L'indennità giornaliera verrà corrisposta nelle giornate in cui il 50%+1 dell'orario di lavoro previsto è prestato in servizi esterni.

Si provvederà a seguito della firma del contratto anno 2022 a erogare l'indennità di servizio esterno.

Le risorse destinate alla corresponsione di tale indennità sono quantificabili in base a stime fatte sui giorni in cui è prevista l'attività esterna nel 2022 in un importo pari a € 4.900,00.

ART. 11 UTILIZZO DELLE RISORSE STABILI DESTINATE AL FINANZIAMENTO DELLE **MAGGIORAZIONI PER ORARIO NOTTURNO, FESTIVO E FESTIVO/NOTTURNO.**

Le maggiorazioni per orario notturno, festivo, e festivo/notturno e attività prestata nel giorno di riposo settimanale, in applicazione dell'art. 24 del CCNL del 14.9.2000, è rispettivamente corrisposta

- a) nel caso di prestazione lavorativa ordinaria, anche in assenza di rotazione per turno, in orario notturno o festivo con una maggiorazione della retribuzione oraria del 20%;
- b) nel caso di prestazione lavorativa ordinaria, anche in assenza di rotazione per turno, in orario festivo/notturno con una maggiorazione della retribuzione oraria del 30%.

S.C.   

- c) nel caso di attività prestata nel giorno di riposo settimanale per particolari esigenze di servizio viene corrisposta la retribuzione giornaliera di cui all'art.52, comma 2, lett. b) maggiorata del 50%, con diritto al riposo compensativo da fruire di regola entro 15 giorni e comunque non oltre il bimestre successivo.

Tale indennità è corrisposta con cadenza mensile dopo aver accertato i servizi effettivamente svolti.

Le risorse destinate alla corresponsione di tale indennità sono previste per un importo pari a **€3.500,00.**

ART. 12 UTILIZZO DELLE RISORSE DESTINATE A FINANZIARE I PREMI CORRELATI ALLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA E ALLA PERFORMANCE INDIVIDUALE.

Le risorse complessivamente ancora disponibili vengono destinate per finanziare i premi correlati alla performance organizzativa e alla performance individuale e sono quantificate in **€ 82.419,95** – oltre a minimi risparmi su istituti diversi (esclusi risparmi derivanti da applicazione art. 71 D.L. 112/2008), che verranno quantificati a chiusura esercizio 2022;

Per l'anno 2022 si procederà a ripartire la quota del premio correlato alla performance individuale in funzione degli obiettivi individuati dal Direttore.

Nell'ambito delle risorse assegnate il Direttore procederà a valutare il personale dipendente utilizzando le schede di valutazione di seguito allegate.

La valutazione del dipendente avviene sulla base di un sistema meritocratico improntato sulla premialità, al riconoscimento del merito ed alla valorizzazione dell'impegno e della qualità della prestazione individuale.

Con riferimento alla maggiorazione prevista dall'art. 69 del C.C.N.L. del 21/05/2018, il numero dei dipendenti interessati è definito in n. 1 per area. In caso di parità di punteggio la premialità viene riconosciuta al dipendente con maggiore anzianità di servizio.

A tale scopo il Direttore si avvale di una metodologia di valutazione annuale allegata al presente contratto per farne parte integrante e sostanziale.

Tali risorse vengono assegnate alle varie Aree 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.

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

- a) a consuntivo nel primo mese utile dell'anno 2023, situazione di liquidità dell'Ente permettendo.

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

S.C.



utilizzate per incrementare le risorse per incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi di cui all'art. 11.

Qualora vengano invece spese per le finalità di cui ai precedenti articoli somme maggiori del previsto, saranno diminuite sempre le risorse per incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi di cui all'art.11.

Art. 14 DISPOSIZIONI FINALI.

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.

Art. 15 ALLEGATI

- Allegato 1 Sistema di valutazione delle prestazioni individuali dei dipendenti
- Allegato 2 Sistema di calcolo per applicazione art. 69 CCNL 21/05/2019
- Allegato 3 Scheda obiettivo individuale
- Allegato 4 Scheda obiettivo organizzativo
- Allegato 5 Scheda di valutazione delle prestazioni dei dipendenti



S.C.





SISTEMA DI VALUTAZIONE DELLE PRESTAZIONI INDIVIDUALI DEI DIPENDENTI

(Approvato con D.P. n. 23 del 24.09.2020)

sc.   

INDICE

1 PREMESSA

2 FINALITÀ DEL SISTEMA DI VALUTAZIONE

3 OGGETTO DELLA VALUTAZIONE

4 PERIODO DI VALUTAZIONE

5 FATTORI DI VALUTAZIONE

6 OBIETTIVI

7 COMPETENZE E COMPORTAMENTI PROFESSIONALI

8 GLI ATTORI DEL PROCESSO DI VALUTAZIONE

9 PROCEDURA DI GARANZIA IN CASO DI VALUTAZIONE NEGATIVA

10 INCENTIVI DI PRODUTTIVITÀ

11 RETRIBUZIONE DI RISULTATO DEI TITOLARI DI P.O.

12 PRIMA APPLICAZIONE E MIGLIORAMENTO DEL SISTEMA.

ALLEGATI

s.c.   

1 PREMESSA

Le riforme messe in atto sull'ordinamento del personale alle dipendenze dalla Pubblica Amministrazione hanno posto al centro dell'azione amministrativa la logica della misurazione e valutazione della performance e dei risultati, oltre che focalizzare l'attenzione su una gestione efficiente ed efficace attraverso un utilizzo delle risorse ottimale.

Tali interventi normativi e contrattuali hanno stabilito di adottate metodologie permanenti per la valutazione delle prestazioni e dei risultati delle attività svolte dai dipendenti e che i risultati medesimi siano soggetti a valutazione annuale in base a criteri e procedure predeterminate dall'Amministrazione.

Da ultimo il CCNL Comparto Funzioni Locali (2016 - 2018) ha dato indicazione in merito alle modalità da seguire per la differenziazione del premio individuale.

L'Ente di gestione delle Aree protette dell'Ossola (EGAPO), adotta quindi un sistema di valutazione delle prestazioni del personale in grado di promuovere:

- la corretta attribuzione ed assunzione delle responsabilità;
- la chiara definizione di obiettivi misurabili mediante un sistema di indicatori quantificati;
- la corretta gestione delle risorse umane e finanziarie assegnate;
- meccanismi trasparenti di incentivazione per i risultati raggiunti in un'ottica di direzione per obiettivi e in raccordo con i contratti collettivi di lavoro.

EGAPO ha la necessità di aggiornare e meglio definire il suddetto sistema, in modo da tenere conto della diversità dei ruoli, fondandosi sulla valutazione del grado di raggiungimento di obiettivi prefissati per ciascun dipendente e delle capacità attitudinali e professionali, nonché sulla differenziazione del premio individuale.

2 FINALITÀ DEL SISTEMA DI VALUTAZIONE

Il sistema di valutazione delle prestazioni individuali del personale ha le seguenti finalità:

1. definire e comunicare gli obiettivi, i risultati e i comportamenti, che il personale deve perseguire e manifestare nell'ambito della propria attività lavorativa;
2. evidenziare e premiare il contributo individuale di tutti i dipendenti rispetto agli obiettivi dell'Ente e dell'Area organizzativa di appartenenza;
3. promuovere l'integrazione e la cooperazione all'interno delle Aree;
4. promuovere l'orientamento al risultato, la responsabilizzazione, l'innovazione e il miglioramento continuo dei processi e delle attività;
5. supportare le politiche di sviluppo del personale (carriera, formazione, crescita professionale, organizzazione del lavoro);
6. contribuire a creare e mantenere un clima organizzativo favorevole e promuovere una corretta ed equa gestione delle risorse umane.

3 OGGETTO DELLA VALUTAZIONE

La valutazione delle prestazioni si colloca all'interno di un sistema più complesso di direzione per obiettivi e gestione per risultati.

Il sistema agisce attraverso una pianificazione degli obiettivi di lavoro ed una successiva valutazione dei risultati ottenuti in rapporto agli obiettivi stessi, non come sistema di mero controllo, ma come strumento per il miglioramento delle prestazioni collettive e individuali.

La direzione per obiettivi implica:

- l'intervento del "vertice dell'Amministrazione" per fissare gli obiettivi principali e le priorità dell'Ente (di norma attraverso un Decreto del Presidente);
- il coinvolgimento del Direttore nell'individuare le aree di responsabilità individuali. La

valutazione delle prestazioni individuali si basa su tre elementi fondamentali:

1. il grado di raggiungimento di specifici obiettivi collettivi o trasversali predeterminati per l'Area di appartenenza e per l'Ente in generale;
2. il grado di raggiungimento di specifici obiettivi individuali predeterminati;
3. l'adeguatezza delle competenze e dei comportamenti professionali ed organizzativi dimostrati nell'espletamento delle attività e/o compiti assegnati, in relazione alla categoria ed al profilo professionale posseduto ed all'eventuale incarico ricoperto.

S.C.   

4 PERIODO DI VALUTAZIONE

Il periodo di riferimento della valutazione è quello che intercorre dal 1 gennaio al 31 dicembre di ciascun anno. Il presente sistema di valutazione e i conseguenti effetti sulla retribuzione ad esso collegata si applicano al personale dipendente di EGAPO di categoria B, C e D (senza incarico di P.O.) che comunque sia stato presente in servizio effettivo per un periodo pari ad almeno 122 giorni di calendario su 365 (verranno considerate per il calcolo, solo le giornate di effettivo servizio di almeno 4 ore ordinarie di lavoro). Il personale per il quale risulti un periodo di presenza effettiva di lavoro ordinario inferiore a tale termine non è valutabile per documentata mancanza di elementi di giudizio.

5 FATTORI DI VALUTAZIONE

Il sistema di valutazione si pone quale obiettivo primario quello di orientare la prestazione dei dipendenti verso il raggiungimento degli obiettivi di EGAPO, in una logica di organizzazione per obiettivi come metodo di gestione delle attività lavorative.

Il sistema di valutazione dei dipendenti deve essere applicato in sinergia alla performance prevista per i dirigenti.

I valori del sistema di valutazione possono sintetizzarsi nei seguenti:

- orientamento al risultato, per superare il modello dell'adempimento;
- valorizzazione delle competenze;
- integrazione e cooperazione interfunzionale, per sviluppare il gioco di squadra e assicurare il raggiungimento di risultati complessi;
- capacità innovativa, per sollecitare l'accelerazione al cambiamento;
- orientamento al cittadino (interno o esterno), per promuovere una logica diservizio.

Il sistema di misurazione e valutazione della qualità della prestazione individuale del personale è, quindi, finalizzato alla misurazione del contributo dei singoli ed è articolato su 3 fattori di valutazione:

1. il contributo al raggiungimento degli obiettivi collettivi;
2. il raggiungimento degli obiettivi individuali assegnati;
3. le competenze e comportamenti professionali e organizzativi.

In particolare il primo fattore (inteso come performance organizzativa) è misurato attraverso la verifica del raggiungimento degli obiettivi collettivi che possono anche derivare dagli obiettivi dell'Ente e della Direzione.

Il secondo fattore (inteso come performance individuale) identifica e misura uno specifico risultato atteso, riferito ad un predefinito arco temporale, il cui livello di raggiungimento sia verificabile in base a criteri di misura/valutazione (indicatori/output).

Il terzo fattore (inteso come qualità della performance) valuta la qualità delle competenze professionali e dei comportamenti organizzativi dimostrati dal dipendente nel raggiungimento dei risultati.

In termini generali, rispetto al sistema di valutazione, il peso dei tre fattori cioè del contributo al raggiungimento di risultati organizzativi di ente e di struttura (performance organizzativa), degli obiettivi individuali di risultato (performance individuale) e della qualità delle competenze professionali e dei comportamenti organizzativi (qualità della performance), è il seguente:

Performance organizzativa	Fattore 1	50%
Performance Individuale	Fattore 2	30%
Qualità della performance	Fattore 2	20%

6 OBIETTIVI

Il processo di individuazione degli obiettivi può essere definito "a cascata", infatti partendo dalle indicazioni ed obiettivi individuati dal Programma operativo e dal Piano di lavoro (Approvati di norma con Decreto del Presidente), si passa quindi agli obiettivi organizzativi assegnati alla Direzione che successivamente assegna gli obiettivi ai dipendenti.

Tale processo è fondamentale per il funzionamento del sistema di programmazione e controllo di EGAPO e per la necessaria diffusione e condivisione delle priorità strategiche e degli indirizzi che si intendono perseguire.

Sc. 

7 COMPETENZE E COMPORTAMENTI PROFESSIONALI

Per quanto riguarda la valutazione delle competenze e dei comportamenti professionali, i criteri devono prendere in considerazione i seguenti aspetti:

- la motivazione;
- lo spirito di gruppo;
- la capacità di adattamento ai cambiamenti;
- il senso di responsabilità;
- la capacità di affrontare l'innovazione;
- l'iniziativa;
- le conoscenze tecniche;
- le conoscenze informatiche;
- la comunicazione verbale.

Questi aspetti sono stati suddivisi in 4 aree di competenza, e descritte in 12 fattori di valutazione, come di seguito schematizzati:

AREA DI COMPETENZA	FATTORI DI VALUTAZIONE
A - Cognitiva	1.Flessibilità 2.Gestione del lavoro
B - Realizzativa	3.Orientamento al risultato 4.Iniziativa 5.Impegno nei processi lavorativi
C. Relazionale	6.Relazioni interne 7.relazioni esterne 8.Comprensione
D. Gestionale	9.Gestione dei problemi 10.Responsabilità 11.Collaborazione 12.Capacità professionale

A - AREA COGNITIVA con riferimento a:

1. Flessibilità: intesa come

- Capacità di adattarsi con efficacia a situazioni e compiti diversi e mutevoli nel tempo garantendo la necessaria flessibilità rispetto alle esigenze funzionali ed organizzative della struttura di appartenenza.
- Capacità di agire senza lasciarsi condizionare da pregiudizi, manifestando una buona propensione a recepire nuovi stimoli e opportunità.
- Disponibilità a svolgere compiti diversi ed a garantire il proprio contributo anche ad attività non di specifica competenza.
- Accettazione di cambiamenti funzionali ed organizzativi nell'ambito della struttura/area di lavoro di riferimento.
- Disponibilità all'utilizzo di nuove metodologie di lavoro e strumentazioni anche informatiche.

2. Gestione del lavoro: intesa come

- Capacità di orientare il proprio lavoro al perseguimento del risultato ed al perseguimento dei valori dell'Ente, inclusi quelli che puntano alla realizzazione del cambiamento e dell'innovazione.
- Capacità di riconoscere il contesto di lavoro estendendo la propria visione d'insieme alle opportunità di miglioramento.
- Capacità di comprendere in modo chiaro e completo il contesto in cui opera e le modalità più idonee a garantire il raggiungimento degli obiettivi prefissati.

B - AREA REALIZZATIVA con riferimento a:

3. Orientamento al risultato: inteso come

- Capacità di produrre risposte mirate ed efficienti alle richieste del proprio lavoro.

S.C. 

- Orientamento a seguire il proprio lavoro con concentrazione, focalizzando l'attenzione anche sugli aspetti apparentemente marginali e completandone la realizzazione con un controllo accurato dei risultati conseguiti.
4. Iniziativa: intesa come
- Capacità di ricercare modalità operative più efficienti ed efficaci per conseguire il successo nelle attività quotidianamente svolte.
 - Capacità di esprimere, in modo consapevole, argomentazioni ed idee appropriate al contesto ed utili alla soluzione delle problematiche in atto, nel rispetto delle regole e senza temere di esporsi.
5. Impegno nei processi lavorativi: intesa come
- Capacità di affrontare la propria attività lavorativa con accuratezza, precisione, tempestività, rispondenza alle finalità e/o agli obiettivi della struttura anche in relazione al miglioramento della qualità del servizio reso all'utenza interna/esterna e all'effettiva quantità del lavoro svolto in relazione ai compiti/obiettivi affidati.
 - Capacità di impegnarsi con continuità nell'espletamento dei compiti affidati e di partecipare attivamente al processo lavorativo in cui è inserito rispettando regole e direttive.
 - Efficace gestione del proprio lavoro, individuazione delle priorità e programmazione del lavoro anche senza l'intervento dei diretti superiori.
 - Capacità di affrontare il carico di lavoro assegnato tenendo presente la complessità e difficoltà del compito/obiettivo affidato ed il tempo a disposizione.
 - Capacità di rispettare i tempi di svolgimento dei compiti/obiettivi affidati e rispetto di eventuali termini e scadenze.
 - Corrispondenza del contenuto del lavoro svolto con le direttive impartite e conformità alle procedure/regole pertinenti l'attività interessata.

C - AREA RELAZIONALE con riferimento a:

6. Relazioni interne: intesa come
- Capacità di intrattenere relazioni con i colleghi interni all'Ente in modo da raggiungere brevemente la soluzione dei problemi.
 - Capacità di condividere consapevolmente con i colleghi valori ed opportunità in modo da raggiungere gli obiettivi comuni.
7. Relazioni esterne: intesa come
- Capacità di intrattenere relazioni con strutture ed Enti esterni in modo da raggiungere brevemente la soluzione dei problemi;
 - Capacità di trasmettere informazioni con un linguaggio appropriato, preciso ed adeguato al contesto in atto.
8. Comprensione: intesa come
- Capacità di interpretare in tempi rapidi le richieste e i bisogni dell'interlocutore (interno o esterno) al fine di garantirne la migliore soddisfazione.
 - Capacità di affrontare ed appianare eventuali conflitti con i colleghi.

D - AREA GESTIONALE con riferimento a:

9. Gestione dei problemi: intesa come
- Capacità di inquadrare i problemi, di raccogliere le informazioni, di valutarle, di scegliere la strada da percorrere sulla base di priorità assegnate dopo avere riconosciuto la reale essenza dei problemi, operativi e relazionali.
 - Disponibilità ad esercitare sapientemente la propria autonomia e la capacità di mettere in atto comportamenti lavorativi in grado di proporre soluzioni efficaci ed efficienti.
 - Capacità di proporre soluzioni di innovazione, semplificazione e miglioramento delle procedure ed attività nell'ambito delle funzioni affidate.
10. Responsabilità: intesa come
- Capacità di strutturare, con riferimento alla soluzione di un problema, un quadro di riferimento completo, che consenta la valutazione dei vantaggi e degli svantaggi di tutte le opzioni possibili.

S.C.




- Attenzione alla qualità della prestazione in termini di accuratezza, precisione, tempestività, rispondenza alle finalità e/o agli obiettivi della struttura anche in relazione al miglioramento della qualità del servizio reso all'utenza interna/esterna e all'effettiva quantità del lavoro svolto in relazione ai compiti/obiettivi affidati.
- Capacità di impegnarsi con continuità nell'espletamento dei compiti affidati e di partecipare attivamente al processo lavorativo in cui è inserito rispettando regole e direttive.

11. Collaborazione: intesa come

- Capacità di collaborare e cooperare efficacemente con il dirigente e con i colleghi.
- Capacità di garantire disponibilità al lavoro di gruppo, e di integrarsi positivamente nel contesto lavorativo anche in termini di rapporti con gli utenti interni/esterni.
- Capacità di adattarsi alle situazioni e propensione all'innovazione e al miglioramento.
- Propensione alla collaborazione nel ricercare comuni interessi e sintonia sugli obiettivi da raggiungere.

12. Capacità professionale: inteso come

- Capacità di incrementare le proprie conoscenze tecniche in modo da mantenersi aggiornato al contesto amministrativo, alla normativa e alla tecnologia con cui si trova ad operare mettendole a disposizione della struttura.
- Capacità e/o disponibilità ad aumentare il proprio livello specialistico in modo da offrire alla struttura soluzioni innovative ed economiche.
- Disponibilità a diffondere nell'ambito della struttura le conoscenze/informazioni necessarie allo svolgimento dell'attività nei tempi e modi appropriati.

8 GLI ATTORI DEL PROCESSO DI VALUTAZIONE

Il Direttore assegna annualmente, nei primi mesi dell'anno, gli obiettivi che vengono illustrati e discussi con i singoli dipendenti durante un colloquio garantendo la rispondenza della gestione amministrativa alle direttive generali ricevute dagli organi di direzione politico-amministrativa, l'omogeneità e la congruità degli obiettivi assegnati.

Dopo qualche mese dall'assegnazione degli obiettivi (di norma nel mese di giugno) i destinatari ed i responsabili della valutazione si incontrano per un momento di verifica (verifica intermedia) durante il quale possono essere attivate azioni correttive o di sviluppo rispetto agli obiettivi assegnati all'inizio dell'anno con le medesime modalità di assegnazione degli obiettivi.

Nel caso in cui, per cause non dipendenti dalla volontà e dal comportamento del dipendente, si verificano eventi oggettivamente non governabili dal medesimo che determinino l'impossibilità di raggiungere uno o più obiettivi assegnati o la necessità di modificare i contenuti descrittivi della scheda di assegnazione, su richiesta del dipendente è possibile procedere ad un incontro di verifica durante il quale possono essere attivate azioni correttive o di sviluppo rispetto agli obiettivi assegnati all'inizio dell'anno con le medesime modalità di assegnazione degli obiettivi.

Il sistema di valutazione delle prestazioni è rivolto al personale dipendente a tempo indeterminato. Il sistema di valutazione delle prestazioni può essere rivolto al personale a tempo determinato che abbia sottoscritto un contratto di una durata superiore a un anno, previa l'individuazione da parte dell'Amministrazione delle risorse dedicate.

Il responsabile della valutazione è il Direttore dell'Ente.

Al termine di ogni anno il responsabile della valutazione ed il dipendente si incontrano per il colloquio di valutazione, l'esito del quale viene formalizzato in una apposita scheda che viene sottoscritta da entrambi i soggetti.

9 PROCEDURA DI GARANZIA IN CASO DI VALUTAZIONE NEGATIVA

Nel caso in cui il colloquio di valutazione si concluda con un giudizio complessivo che comporti una riduzione dell'indennità di risultato o dell'incentivo di produttività superiore all'80% rispetto all'importo teorico attribuibile, prima della formalizzazione delle decisioni, il responsabile della valutazione comunica al dipendente, per iscritto, la scheda di valutazione.

In questo caso al dipendente è data la possibilità di ricorrere, con nota scritta al Protocollo dell'Ente, entro 30 giorni dalla data di presa visione della proposta di valutazione, a una Commissione mista paritetica Amministrazione – OO.SS. (composta dal Direttore dell'Ente, da 2 Responsabili di Area, dalla RSU dell'Ente e da 2 delegati individuati dalle OO.SS. provinciali).

S.C.   

La Commissione paritetica, acquisita la documentazione e sentiti gli interessati, esprime entro 30 giorni un parere obbligatorio ma non vincolante sul caso in esame.

10 INCENTIVI DI PRODUTTIVITÀ

Fattore 1 PERFORMANCE ORGANIZZATIVA – VALUTAZIONE DEL CONTRIBUTO INDIVIDUALE AGLI OBIETTIVI COLLETTIVI

Il budget disponibile per la retribuzione di performance organizzativa, sarà erogato nella misura del 50% del budget complessivo nel caso del raggiungimento di almeno 90 punti nella valutazione o in misura ridotta percentualmente secondo la seguente tabella:

Valutazione raggiungimento obiettivo (punti)		% budget da distribuire
da	a	
90	100	100
80	< 90	90
70	< 80	80
60	< 70	70
50	< 60	60
30	< 50	40
20	< 30	25
0	< 20	0

Le risorse finanziarie destinate al riconoscimento della performance organizzativa derivanti dalla suddivisione sopra illustrata, vengono distribuite ai singoli dipendenti in base alla valutazione conseguita relativa al contributo individuale del personale di categoria B, C e D all'obiettivo collettivo della struttura.

Fattore 2 PERFORMANCE INDIVIDUALE

Il budget disponibile per la retribuzione di performance individuale, sarà erogato nella misura del 30% del budget complessivo, secondo la formula di seguito indicata, in proporzione al punteggio ottenuto nella valutazione del raggiungimento dell'obiettivo, secondo le modalità schematizzate nella seguente tabella:

Valutazione raggiungimento obiettivo (punti)		Giudizio	Fattore moltiplicatore
da	a		
99	100	Ottimo	1
90	98	Distinto	0,9
70	89	Buono	0,8
60	69	Discreto	0,7
40	59	Sufficiente	0,6
20	39	Appena sufficiente	0,5
0	20	Nulla	0

Formula di calcolo:

$$\text{Budget performance individuale singolo dipendente (BPI1)} = \frac{40\% \text{ Budget complessivo (BC)}}{\text{n. dipendenti valutati} \times \text{Fattore moltiplicatore (FM)}}$$

In attuazione di quanto previsto dall'art. 69 del CCNL Comparto Funzioni Locali triennio 2016-2018, si considerano raggiunti gli obiettivi assegnati con punteggio superiore a 20.

Pertanto al fine del puntuale rispetto di quanto indicato al suddetto articolo in merito all'attribuzione di una maggiorazione del premio individuale ai dipendenti che conseguano le valutazioni più elevate, l'assegnazione dei punteggi avverrà a seguito di analitica disamina delle modalità di raggiungimento e di precisa attinenza alle richieste indicate in sede di assegnazione degli obiettivi.

Il numero di dipendenti interessati dalla suddetta maggiorazione sarà definito in sede di contrattazione integrativa.

S.C. 

La maggiorazione del premio individuale sarà riconosciuta in aggiunta al BPI₁ secondo il sistema di calcolo esplicitato all'Allegato 1.

Al fine dell'utilizzo di incrementi premiali possono essere utilizzate, se presenti, economie derivanti a seguito delle valutazioni effettuate per i Fattori 1 e 3 (Performance organizzativa e Qualità della Performance).

Fattore 3 QUALITÀ DELLA PERFORMANCE

Il budget della Qualità della Performance viene erogato in base al punteggio derivante dalla sommatoria dei punteggi relativi ai 12 fattori presentati nel sistema di valutazione per il terzo fattore. Il giudizio sulla qualità della performance (terzo e ultimo fattore di valutazione) contiene in sé evidentemente un margine di discrezionalità da parte del valutatore e proprio per rendere il più trasparente e motivato il giudizio, viene seguito il seguente sistema di calcolo: per ciascuno dei 12 fattori viene espresso un punteggio da 0 a 4 (0 = insufficiente, 1 = sufficiente, 2 = discreto, 3 = ottimo, 4 = eccellente), con un punteggio massimo attribuibile per tale fattore di $4 \times 12 = 48$.

Il budget disponibile per la retribuzione della qualità della performance, sarà erogato nella misura del 20% del budget complessivo nel caso di raggiungimento del 100% della valutazione o in misura ridotta percentualmente secondo la seguente tabella:

Punteggio		% incentivo spettante
da	a	
44	48	100
38	43	90
32	37	80
25	31	60
19	24	40
12	18	25
0	11	0

11 RETRIBUZIONE DI RISULTATO DEI TITOLARI DI P.O.

La valutazione dei titolari di posizione organizzativa, considerata la particolare regolamentazione dell'indennità di risultato prevista dalla contrattazione nazionale, segue per analogia, quella prevista dalla D.G.R. n. 71-2681 del 21/12/2015.

Il suddetto sistema di valutazione e i conseguenti effetti sulla retribuzione ad esso collegata si applicano pertanto al personale dipendente dell'Ente con incarico di P.O. che comunque sia stato presente in servizio effettivo per un periodo pari ad almeno 122 giorni di calendario su 365 (verranno considerate per il calcolo, solo le giornate di effettivo servizio di almeno 4 ore ordinarie di lavoro).

12 PRIMA APPLICAZIONE E MIGLIORAMENTO DEL SISTEMA

L'applicazione del presente sistema di valutazione delle prestazioni individuali del personale decorre dall'anno 2019 con l'attribuzione degli obiettivi individuali e collettivi.

La prima applicazione del presente sistema di valutazione è di natura sperimentale ed è soggetta a verifica ed eventuale correzione e/o integrazione nel caso intervengano modifiche normative e/o emanazione di indirizzi applicativi e comunque trascorso un anno dalla prima applicazione.

A
S.C.
R
S

Allegati 1 Sistema di calcolo art. 69 CCNL

Allegati 2 Modello schede assegnazione obiettivi organizzativi

Allegato 3 Modello schede assegnazione obiettivi individuali

Allegato 4 Modello scheda Valutazione obiettivi

S.C.   



SISTEMA DI VALUTAZIONE DELLE PRESTAZIONI INDIVIDUALI DEI DIPENDENTI

SISTEMA DI CALCOLO PER APPLICAZIONE DELL'ART. 69 - CCNL DEL 21/5/2018

(Approvato con D.P. n. 23 del 24/09/2020)

SK A R S

SISTEMA DI CALCOLO PER APPLICAZIONE DELL'ART. 69 - CCNL DEL 21/5/2018 *

Differenziazione del premio individuale

Parte variabile per performance individuale		10.000,00	
Dipendenti			10
Valutazioni			
ottimo	1		
distinto	0,9		
buono	0,8		
discreto	0,7		
sufficiente	0,6		
appena sufficiente	0,5		
nessuno	0		
voto		premio	
Dipendente 1	1	1.000,00	
Dipendente 2	0,9	900,00	
Dipendente 3	0,8	800,00	
Dipendente 4	0,9	900,00	
Dipendente 5	0,7	700,00	
Dipendente 6	0,8	800,00	
Dipendente 7	0,8	800,00	
Dipendente 8	0,8	800,00	
Dipendente 9	0,7	700,00	
Dipendente 10	0,5	500,00	
somma		7.900,00	
residuo utilizzabile per gli incrementi premiali		2.100,00	
soglia per considerare le valutazioni "più elevate" = minimo 1			

Media compensi valutazioni più elevate

Dipendente 1	1.000,00
Dipendente 2	900,00
Dipendente 3	800,00
Dipendente 4	900,00
Dipendente 5	700,00
Dipendente 6	800,00
Dipendente 7	800,00
Dipendente 8	800,00
Dipendente 9	700,00
Dipendente 10	500,00
media	790,00
30,00%	sulla media 237,00

Maggiorazione ulteriore

Dipendente 1	237,00
somma maggiorazioni	237,00
differenza tra residuo utilizzabile e somma maggiorazioni	1.863,00

Premi effettivi con maggiorazione

Dipendente 1	1.237,00
--------------	----------

riattribuzione differenza tra residuo utilizzabile e somma maggiorazioni 1.863,00

Dipendente 1	1	235,82
Dipendente 2	0,9	212,24

S.L.

Dipendente 3	0,8	188,66
Dipendente 4	0,9	212,24
Dipendente 5	0,7	165,08
Dipendente 6	0,8	188,66
Dipendente 7	0,8	188,66
Dipendente 8	0,8	188,66
Dipendente 9	0,7	165,08
Dipendente 10	0,5	117,91
1.863,00 sta a 7,9, come x sta a voto	7,9	1.863,00
Premi totali		
Dipendente 1		1.472,82
Dipendente 2		1.112,24
Dipendente 3		988,66
Dipendente 4		1.112,24
Dipendente 5		865,08
Dipendente 6		988,66
Dipendente 7		988,66
Dipendente 8		988,66
Dipendente 9		865,08
Dipendente 10		617,91
	totale	10.000,00

* Le cifre riportate nel presente Sistema di calcolo per l'applicazione dell'art. 69 CCNL 2016-2108 sono esemplificative al fine di rendere una simulazione nella differenziazione dei premi

S.C.   

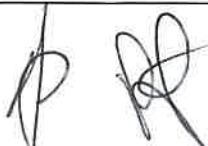
Ente di gestione delle aree protette dell'Ossola

Nominativo

Anno

Obiettivo individuale n°

Descrizione			
Peso %			
Vincoli			
Piano di azione			
Team di lavoro	Nome Cognome		Note
Indicatore di misurazione			
Segno Indicatore		codice:	può essere: 1. valore assoluto / 2. percentuale 3. temporale / 4. economico / 5.data
Valore target Quantificazione dell'obiettivo			

S.C.  20




Ente di gestione delle aree protette dell'Ossola

Nominativo

Anno

Obiettivo organizzativo n°

Descrizione			
Peso %			
Vincoli			
Piano di azione			
Team di lavoro	Nome Cognome		Note
Indicatore di misurazione			
Segno Indicatore		codice:	può essere: 1. valore assoluto / 2. percentuale 3. temporale / 4. economico / 5.data
Valore target Quantificazione dell'obiettivo			




sc.   



SISTEMA DI VALUTAZIONE DELLE PRESTAZIONI INDIVIDUALI DEI DIPENDENTI

SCHEDA DI VALUTAZIONE FINALE

(Approvato con D.P. n. 23 del 24/09/2020)

S.C.   

Nominativo

Qualifica

Anno

Presenza in servizio (giorni presenza servizio almeno 4 ore ordinarie):

La presente scheda di valutazione, ai sensi del D.P. n., si articola su tre fattori valutativi di seguito elencati:

- performance organizzativa, intesa come contributo del dipendente alla realizzazione di obiettivi dell'Ente (Peso = 50 %);
- performance individuale, espressa dalla realizzazione di specifici obiettivi individuali, da misurarsi attraverso criteri e indicatori (Peso = 30 %);
- qualità della performance, espressa da competenze e comportamenti professionali (Peso = 20 %).

Preso atto dei contenuti della Relazione finale di sintesi consegnata in data 00/00/0000 (prot. n. 00/000).

PERFORMANCE ORGANIZZATIVA

OBIETTIVO ORGANIZZATIVO	Descrizione	Valutazione raggiungimento obiettivo	Punti	% budget da distribuire
N. 1 Peso %				
N. 2 Peso %				
N. 3 Peso %				
Punteggio totale				

PERFORMANCE INDIVIDUALE

OBIETTIVO INDIVIDUALE	Descrizione	Valutazione raggiungimento obiettivo	Punti	Giudizio
N. 1 Peso %				
N. 2 Peso %				
N. 3 Peso %				
Punteggio totale				

QUALITA' DELLA PERFORMANCE

AREA COGNITIVA	Punteggio
1. Flessibilità	
2. Gestione del lavoro	
AREA REALIZZATIVA	
3. Orientamento al risultato	
4. Iniziativa	AP

EL

AP

30.

5. Impegno nei processi lavorativi	
AREA RELAZIONALE	
6. Relazioni interne	
7. Relazioni esterne	
8. Comprensione	
AREA GESTIONALE	
9. Gestione dei problemi	
10. Responsabilità	
11. Collaborazione	
12. Capacità professionale	
Punteggio Totale	
% incentivo spettante	

Eventuale contraddittorio:

Il Direttore

Il Dipendente



 31.

SCHEDA DI DETERMINAZIONE DEGLI IMPORTI DA EROGARE

Anno:

Settore:

Ufficio:

Servizio:

Dipendente:

	N° prog. obiettivo	Descrizione obiettivo/progetto	Importo stanziato	% realizzazione	Valutazione di	Importo approvato
1						
2						
3						
4						
		Totali				

Il Direttore

Il Dipendente

Luogo e data

