

**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 2020**

In data 26 Maggio 2021 è stata esaminata l'ipotesi di Contratto Collettivo Decentrato per la disciplina di incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività, valido per la parte economica anno 2020, per l'Ente di gestione delle aree protette dell'Ossola.

- *la delegazione di parte pubblica:*

Presidente Dr. Daniele PIAZZA

Funzionario amministrativo Mirella Roggia



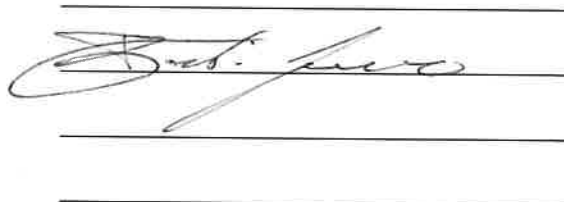
- *la delegazione sindacale:*

SINDACATO CISL -

SINDACATO UIL - Franco Borsotti


SINDACATO CGIL -

R.S.U. INTERNA -



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 2020.

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.



1

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 2020

TITOLO III°

Utilizzo delle Risorse del Fondo 2020 derivanti dall'applicazione del Q.M.S.A. e dalla Quota Integrativa

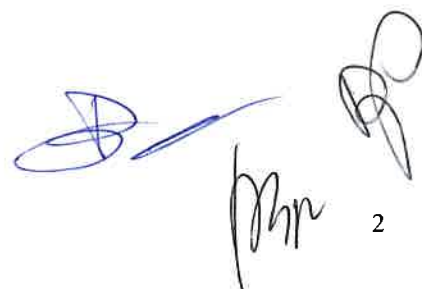
- ART. 4 UTILIZZO DELLE RISORSE STABILI PER IL FINANZIAMENTO DELLE PROGRESSIONI ECONOMICHE GIA' EFFETTUATE AL 31/12/2020 AI SENSI DELL'ART. 68, COMMA 2, LETT. J DEL CCNL 21/5/2018.
ART. 5 UTILIZZO DELLE RISORSE PER IL FINANZIAMENTO DELL'INDENNITA' DI COMPARTO ANNO 2020.
ART. 6 UTILIZZO DELLE RISORSE 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 **INDENNITA' CONDIZIONI DI LAVORO.**
ART. 10 UTILIZZO DELLE RISORSE PER IL PAGAMENTO DELLE **MAGGIORAZIONI ORARIO NOTTURNO, FESTIVO E FESTIVO/NOTTURNO.**
ART. 11 **UTILIZZO DELLE RISORSE DESTINATE A FINANZIARE I PREMI CORRELATI ALLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA E ALLA PERFORMANCE INDIVIDUALE.**

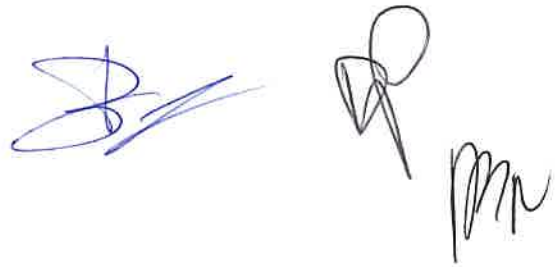
TITOLO V°



2

Disposizioni finali

- ART. 12 UTILIZZO DELLE **ECONOMIE** REALIZZATE SU APPLICAZIONE DEGLI ARTICOLI PRECEDENTI DEL PRESENTE CONTRATTO.
- ART. 13 COSTITUZIONE E UTILIZZO DEL FONDO RELATIVO ALLE RISORSE PER LE POLITICHE DI SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE E PER LA PRODUTTIVITÀ DA DESTINARE AI **TEMPI DETERMINATI**.
- ART. 14 DISPOSIZIONI FINALI
- ART. 15 ALLEGATI

Two handwritten signatures in blue ink. The signature on the left is a stylized, cursive script. The signature on the right is also cursive and appears to be a different name or set of initials.

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 2020, in applicazione del disposto dell'art. 5, comma 1, del CCNL 1.4.1999, come sostituito dall'art. 4 del CCNL del 22.1.2004.

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. 2020

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 2020 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	TOTALE FONDO EFFICIENZA SERVIZI ANNO 2017
7,57	63.729,98	26.509,00	4.799,47	95.038,45

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 2020 risulta così costituito:

- risorse aventi carattere di certezza, stabilità e continuità determinate nell'anno 2018 secondo la precedente 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)		ANNO 2020
ENTRATE		
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	€ 95.038,45
	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	€ 26.763,00
	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	€ 1.178,36
	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		€ 71.079,89
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 stanziate 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		€ 71.079,89

5

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 Decentrate dell'importo di Euro 998,40 (83,20 per 15 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 2019) compresa la quota di tredicesima mensilità, per un totale di € 1.178,36, 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

TITOLO III°

Utilizzo delle Risorse del F.E.S. 2020 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 31.12.2020 AI SENSI DELL'ART. 68, COMMA 2, LETT.J DEL CCNL 21/05/2018

L'utilizzo del fondo a tutto il 31/12/2020 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	D6	€ 8.128,64
n. 1	D3	€ 3.592,81
TOTALE CATEGORIA D1		€ 11.721,45
CATEGORIA C		
n. 1	C2	€ 525,59
n. 1	C5	€ 2.772,38
n. 1 (cessato 01.04.2020)	C5	€ 692,36
n. 1 (cessato 01.07.2020)	C5	€ 1.385,31
TOTALE CATEGORIA C		€ 5.375,64
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		€ 19.851,27

ART. 5 UTILIZZO DELLE RISORSE STABILI PER IL FINANZIAMENTO DELL'INDENNITA' DI COMPARTO 2020.

Parte delle risorse stabili sono destinate alla corresponsione, per l'anno 2020, 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 2020 le quote mensili dell'indennità di comparto garantite dalla Regione Piemonte con apposito finanziamento sono pari a:

Dipendente	Categoria all'01/01/2020	Indennità di comparto complessiva anno 2020			
		Costo unitario mensile	x numero mensilità	Costo pro capite	Costo totale
n. 3	D	€ 51,90	12	622,80	€ 1.816,50
		€ 51,90	12	622,80	
		€ 51,90	11	570,90	
n. 5	C	€ 45,80	12	549,60	€ 1.648,80
		€ 45,80	12	549,60	
		€ 45,80	3	137,40	
		€ 45,80	6	274,80	
		€ 45,80	3	137,40	
n. 1	B	€ 39,30	12	471,60	€ 471,72
n. 1 (part-time 50%)	B	€ 39,30	6	235,80	€ 235,92
TOTALE					€ 4.172,94

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 2020, 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 2020 in base al contenuto degli articoli precedenti:

IMPIEGO RISORSE DECENTRATE STABILI ANNO 2020		
CONTRATTO	DESCRIZIONE	IMPORTO IN EURO
C.C.N.L. 21/05/2018	Art. 68, comma 2, lett. j – Progressioni economiche	€ 19.851,27
	Art. 68, comma 1, lett. j – Indennità di Comparto	€ 4.172,94
	Art. 68, comma 1 – Indennità categoria B1	€ 32,28
TOTALE IMPIEGO RISORSE STABILI		€ 24.056,49

**TITOLO IV°
GLI ISTITUTI VARIABILI**

Le parti convengono di destinare la rimanenza del fondo risorse stabili – assommante per il 2020 a **€ 47.023,40** al finanziamento degli istituti variabili enunciati nei seguenti articoli;

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

Ai dipendenti di categoria B, C e D che esercitano compiti che comportano specifiche responsabilità, attribuite atto formale e previste dall'art.17, comma 2, lett. f) del CCNL del 1.4.1999, così come integrato dall'art. 36 del CCNL del 22.1.2004, e dell'art. 7 del CCNL 09.05.2006.

In sede di contrattazione collettiva decentrata a livello territoriale per gli Enti parco regionali (XIII accordo) sono stati aggiornati i valori dei compensi per particolari responsabilità a decorrere dall'anno 2007, che risultano così concordati:

- per la categoria B: da un minimo di € 1.000,00 ad un massimo di € 1.500,00
- per la categoria C: da un minimo di € 1.300,00 ad un massimo di € 1.800,00
- per la categoria D: da un minimo di € 1.800,00 ad un massimo di € 2.500,00

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 e n. 132/2018.

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 2020.

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

	VIGILANZA	AMMINISTRATIVA	TECNICA
D	2.000,00		
C	1.300,00 - 1.800,00	1.800,00	
B			1.000,00

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

AREA ATTIVITA'	DESCRIZIONE RESPONSABILITA'	N. DIP. INTERESSATI	NOMINATIVO	COMPENSO SU BASE ANNUA
AMMINISTRATIVA	Settore amministrativo: responsabile servizio attività commerciali e gestione IVA da attività commerciale dell'Ente, comunicazioni informatizzate relative all'area tecnica dell'Ente, 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 (€ 1.800 annuale, rapportata al periodo di servizio)	€ 900,00
COMUNICAZIONE	Settore amministrativo: responsabile servizio fruizione comunicazione, didattica, rapporti con Istituti scolastici, gestione ed aggiornamento costante del sito internet dell'Ente e dell'aggiornamento della sezione Amministrazione trasparente del sito dell'Ente.	1	Istrutt. amm.vo, cat. C	€ 1.800,00
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	€ 1.800,00
TECNICA AMBIENTALE	Settore tecnico: responsabile del servizio manutenzioni e del coordinamento del	1	Collaboratore Operaio capo B3 ingresso	€ 1.000,00

	personale assegnato, responsabile della gestione degli impianti afferenti agli immobili dell'Ente, nonché delle attività di monitoraggio ambientale.			
			Totale erogabile	€ 5.500,00

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.
- 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 operai: Euro 3,00 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 2020 in un importo pari ad **€ 1.695,00**.

Per l'anno 2020 l'indennità condizioni di lavoro verrà erogata a conguaglio in base ai giorni di lavoro effettivi prestati nell'anno, nel mese di erogazione della produttività.

ART. 10 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, in applicazione dell'art. 24, comma 5, 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%.

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 **€. 1.000,00.**

ART. 11 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 **€. 38.828,40** - oltre a minimi risparmi su istituti diversi (esclusi risparmi derivanti da applicazione art. 71 D.L. 112/2008), che verranno quantificati a chiusura esercizio 2020;

Per l'anno 2020 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 2021, situazione di liquidità dell'Ente permettendo.

TITOLO V°

DISPOSIZIONI FINALI

ART. 12 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 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. 13 COSTITUZIONE E UTILIZZO DEL FONDO RELATIVO ALLE RISORSE PER LE POLITICHE DI SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE E PER LA PRODUTTIVITÀ DA DESTINARE AI TEMPI DETERMINATI

Il Fondo relativo alle risorse per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività da destinare ai tempi determinati viene costituito accantonando tre mensilità lorde su base annua rapportata alla durata del periodo lavorato e all'eventuale percentuale del part-time. Si opera pertanto la seguente quantificazione del fondo per dipendente assunto a tempo determinato (n. 4 guardiaparco assunti nell'anno 2018 e prorogati nell'anno 2019 e 2020 e n. 1 amministrativo assunto nell'anno 2019 e prorogato al 2020) e si evidenziano le somme già prelevate per riconoscere l'indennità di comparto, l'indennità di vigilanza e l'elemento perequativo:

dipendenti	Cat.	MESI LAVORATI	% Servizio	Somma spettante su base annua	Somma spettante rapportata a mesi lavorati	Indennità di Comparto, indennità vigilanza e elemento perequativo (erogati e rapportati a mesi lavorati)	Somme ancora da erogare
n.1 guardiaparco	C1	12	100	€ 5.487,51	€ 5.487,51	€ 535,32	€ 4.952,19
n.1 guardiaparco (cessato 31.10.2020)	C1	10	100	€ 5.487,51	€ 4.572,93	€ 446,10	€ 4.126,83
n.1 guardiaparco (cessato 30.09.2020)	C1	9	100	€ 5.487,51	€ 4.115,63	€ 401,49	€ 3.714,14
n.1 guardiaparco (cessato 30.09.2020)	C1	9	100	€ 5.487,51	€ 4.115,63	€ 401,49	€ 3.714,14
n.1 amministrativo (cessato 16.11.2020)	C1	10,5	100	€ 5.292,42	€ 4.630,87	€ 236,38	€ 4.394,49

Le somme ancora da erogare saranno distribuite sulla base del contributo di supporto all'attività del personale in servizio a tempo indeterminato offerto dai soggetti assunti a tempo determinato, secondo la valutazione del Direttore effettuata seguendo i criteri inseriti nella scheda per la valutazione per premio individuale di progetto.

Le somme per il pagamento dei compensi incentivanti al personale a tempo determinato risultano impegnate sul cap. di spesa n. 50-90 e 50-10 c/competenza del bilancio per l'esercizio finanziario 2021.

Il Direttore dell'Ente-Parco può avvalersi stessa scheda di valutazione in uso per il personale a tempo indeterminato.

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





**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)

Three handwritten signatures in blue ink are located in the bottom right corner of the page. The signatures are stylized and appear to be initials or names.

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	10
Dipendenti		
Valutazioni		
ottimo	1	
distinto	0,9	
buono	0,8	
discreto	0,7	
sufficiente	0,6	
appena sufficiente	0,5	
nullo	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

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
	7,9	1.863,00
1.863,00	sta a 7,9, come x sta a voto	
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

Handwritten signatures in blue and black ink, located at the bottom right of the page.

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	i		

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	i		



SISTEMA DI VALUTAZIONE DELLE PRESTAZIONI INDIVIDUALI DEI DIPENDENTI

SCHEMA DI VALUTAZIONE FINALE

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

Three handwritten signatures in blue ink are located in the bottom right corner of the page. The signatures are stylized and appear to be initials or names.

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	
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

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

