



**Ente Parco di
Montemarcello-Magra-Vara**
Parco Naturale Regionale

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO PERSONALE NON DIRIGENTE

(art. 7 CCNL 21.05.2018 relativo al personale del comparto Funzioni Locali – Triennio 2016-2018)

Il giorno 19 dicembre 2018, alle ore 09:00, presso la sede dell'Ente Parco di Montemarcello Magra Vara, si incontrano il Presidente della delegazione trattante di parte pubblica, Dott. Antonio Perfetti - Direttore e la delegazione trattante di parte sindacale che risulta così composta:

Organizzazioni Sindacali Territoriali:

-FP CGIL Sig. Daniele Lombardo

Verbalizza la Dott.ssa Cristina Corsini, Funzionario del Settore Contabile - Finanziario.

Richiamate:

- la Deliberazione di Consiglio dell'Ente n.38 del 22.10.2018 di nomina della delegazione trattante di parte pubblica, ai sensi dell'art.7 co.3 CCNL 21.05.2018, e autorizzazione all'avvio della procedura per la sottoscrizione della contrattazione decentrata integrativa del personale non dirigente anno 2018;
- la Deliberazione di Consiglio dell'Ente n.45 del 18.12.2018 di autorizzazione al Presidente della delegazione di parte pubblica alla sottoscrizione del contratto decentrato integrativo del personale non dirigente anno 2018;

Vista la Determinazione del Direttore n.105 del 19.11.2018, inerente la costituzione del Fondo risorse decentrate per la contrattazione integrativa anno 2018;

Preso atto che il Revisore unico dei conti degli Enti Parco della Regione Liguria, con verbale n.6 del 18.11.2018, ha espresso parere favorevole circa l'ipotesi di costituzione del fondo risorse decentrate anno 2018;

Considerato che l'articolo 71 del CCNL 21.05.2018 prevede: "La nuova disciplina sui fondi sostituisce integralmente tutte le discipline in materia dei precedenti CCNL, che devono pertanto ritenersi disapplicate, fatte salve quelle espressamente richiamate nelle nuove disposizioni";

Le parti si riuniscono per sottoscrivere il presente contratto collettivo decentrato integrativo, già oggetto di preintesa siglata in data 20.11.2018, nel rispetto di quanto previsto dall'art. 7 del CCNL 21.05.2018.

L'ipotesi di contratto collettivo decentrato integrativo è stata trasmessa al Revisore Unico dei Conti degli Enti Parco della Regione Liguria che ha certificato la compatibilità dei costi della contrattazione integrativa con i vincoli di bilancio e quelli derivanti dall'applicazione delle norme di legge con verbale n.8 del 12.12.2018.

Art. 1
Oggetto e obiettivi

1. Il presente Contratto Collettivo Integrativo (di seguito CCI) disciplina gli istituti e le materie che le norme di legge e i contratti collettivi nazionali di lavoro demandano a tale livello di contrattazione, nel rispetto dei principi stabiliti dalla legge.
2. Le materie oggetto di contrattazione integrativa decentrata sono indicate dalla legge e dai vigenti contratti collettivi nazionali di lavoro, nel rispetto dei vincoli e dei limiti ivi previsti, tra i soggetti e con le procedure negoziali stabilite dalla legge.

Art. 2
Ambito di applicazione

Il presente CCI si applica a tutto il personale non dirigente in servizio presso l'Ente Parco di Montemarcello Magra Vara, con contratto a tempo indeterminato e determinato.

Art. 3
Durata

Il presente CCI ha durata annuale dal 1 gennaio al 31 dicembre 2018.

Art. 4
Costituzione del fondo e criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie

1. Le parti danno atto di aver verificato la costituzione del fondo 2018, pari a complessivi € **14.080,00**, determinato come segue:
 - le risorse stabili non subiscono alcuna variazione rispetto all'anno 2016 e ammontano a € 32.468;
 - confluiscono nel fondo le risorse residue di parte stabile non utilizzate negli anni precedenti pari a € 2.598,00;
 - ai sensi dell'articolo 67, comma 1, del CCNL 21.05.2018 la costituzione del fondo risorse decentrate per la contrattazione collettiva integrativa deve avvenire al netto dell'ammontare delle retribuzioni di posizione e di risultato delle posizioni organizzative che, per l'anno 2018, è pari a € 21.250;
 - gli incrementi di parte stabile definiti all'articolo 67, comma 2 lett. b), del CCNL 21.05.2018, sono quantificati in € 264,00 per l'anno 2018.
2. Si riepilogano gli importi nella tabella seguente:



Fondo Risorse decentrate	2018
Risorse stabili	
UNICO IMPORTO CONSOLIDATO ANNO 2017 (Art.67 CCNL 2016-2018)	€ 32.468
DIFFERENZIALI POSIZIONI DI SVILUPPO (ART.67, COMMA 2 LETT.B)	€ 264
RIA E ASSEGNI AD PERSONAM PERSONALE CESSATO - (ART.67, COMMA 2 LETT.C)	
PERSONALE TRASFERITO (ART.67, COMMA 2 LETT.E)	
INCREMENTO PER RIDUZIONE STABILE STRAORDINARIO - (ART.67, COMMA 2 LETT.G)	
INCREMENTO DOTAZIONE ORGANICA - (ART.67, COMMA 2 LETT.H)	
DECURTAZIONI DEL FONDO - P.O. E ALTE PROFESSIONALITA'	€ 21.250
TOTALE RISORSE STABILI	€ 11.482
Risorse variabili non soggette al limite	
ECONOMIE FONDO ANNO PRECEDENTE - (ART. 17, C.5, CCNL 1998-2001)	€ 2.598
ECONOMIE FONDO STRAORDINARIO CONFLUITE - (ART. 14, C.4, CCNL 1998-2001)	
QUOTE PER LA PROGETTAZIONE - (in attesa della risoluzione della Sezione Autonomie)	
COMPENSI PROFESSIONALI LEGALI IN RELAZIONE A SENTENZE FAVOREVOLI - (ART. 27, CCNL 14/9/2000) ⁽⁹⁾	
SPONSORIZZAZIONI, ACCORDI DI COLLABORAZIONI, COMPENSI ISTAT, ECC. - (ART. 43, L. 449/1997; ART. 15, C.1, lett. D), CCNL 1998-2001) ⁽⁹⁾	
RISORSE PIANI RAZIONALIZZAZIONE E RIQUALIFICAZIONE SPESA - (ART. 16, COMMI 4 E 5, DL 98/2011)	
<i>Totale Risorse variabili NON soggette al limite</i>	€ 2.598
TOTALE RISORSE VARIABILI	€ 2.598
TOTALE	€ 14.080

3. La parte stabile del fondo è destinata a finanziare in via prioritaria gli istituti economici stabili individuati nell'art. 67, c. 1 del CCNL 2016-2018 e quindi:

- progressioni economiche pregresse per € 6.895,00;
- indennità di comparto per € 3.117;

4. Le parti definiscono i criteri per ripartire, sulle restanti somme, pari ad € 4.068, le quote da destinare agli istituti di cui al comma 2 dell'art. 68 del CCNL 2016-2018.

Le risorse del fondo 2018 sono utilizzate nel modo seguente:

UTILIZZO FONDO	2018
Progressioni orizzontali (storiche)	€ 6.895
Indennità di comparto	€ 3.117
Indennità di maneggio valori	€ 468
Indennità per specifiche responsabilità	€ 2.000
Premi collegati alla performance individuale	€ 1.600
TOTALE	€ 14.080

Art. 5

Criteria per l'attribuzione delle risorse destinate alla performance

1. Le parti concordano che una percentuale pari ad almeno il 30% del fondo di cui all'art. 67, commi 2 e 3 del contratto, sia destinata ad incentivare la performance individuale.
2. Eventuali risorse di parte stabile residue non utilizzate per altri istituti concorrono ad incrementare la percentuale destinata agli istituti variabili.
3. Le parti possono definire la correlazione tra gli importi dei premi individuali legati alla performance e particolari compensi che specifiche disposizioni di legge prevedono a favore del personale.

Art. 6

Differenziazione del premio individuale (art. 69, CCNL 2018)

1. L'erogazione della performance individuale, pari a complessivi € 1.600,00 per il personale di categoria C, avviene in modo proporzionale, attraverso il punteggio ottenuto in graduatoria generale dal dipendente, nel rispetto dell'applicazione dei criteri per fasce di merito.
2. Il Direttore, sulla base dei risultati raggiunti da ciascun dipendente, compila la scheda di valutazione individuale definita nel sistema di valutazione e misurazione della Performance, approvato con Deliberazione di Consiglio n.120 del 30.12.2015. Il Sistema d'incentivazione del personale si basa sull'attuazione degli obiettivi indicati nel Piano della Performance, certificata dal Nucleo Indipendente di Valutazione.
3. La valutazione del personale è articolata in due parti: una riferita alla valutazione del comportamento del dipendente nel concorso al raggiungimento degli obiettivi nei quali è coinvolto e l'altra riferita ai comportamenti organizzativi e alle competenze espresse; ogni parte nel suo insieme determina il 50% del risultato.
4. La valutazione finale prevede cinque fasce di merito:
 - La fascia E corrisponde a valutazioni inferiori alla dimensione dell'adeguatezza, pari al 70%.
 - La fascia D rappresenta la dimensione della prestazione adeguata: l'ingresso in tale fascia è associato a valutazioni maggiori o uguali al 70% e fino a 79,99%.
 - La fascia C è associata a valutazioni comprese tra 80% e 89,99%.
 - La fascia B è associata a valutazioni comprese tra 90% e 94,99%.
 - La fascia A è associata a valutazioni comprese tra 95% e 100%.

In particolare chi ottiene un punteggio superiore o uguale al 95% viene rapportato al fattore 100%, viceversa chi ottiene un punteggio inferiore al 70% non percepisce alcuna produttività.

5. A dipendenti ai quali è attribuita un'indennità per specifiche responsabilità, di cui all'art. 70-quinquies, c.1, CCNL 21.05.2018, l'importo massimo erogabile di premio per la performance individuale viene ridotto del 50%.

Art. 7

Criteria generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di P.O. (art. 7, c. 4, lett. v, CCNL 2018)

1. La determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa, prevista nella misura massima del 25% della retribuzione di posizione, è correlata alle risultanze del sistema di misurazione e valutazione della Performance, con particolare riferimento al grado di raggiungimento degli obiettivi programmati ed assegnati alle stesse P.O..
2. La quantificazione della retribuzione di risultato individuale è direttamente proporzionale alla valutazione assegnata ai titolari di P.O. quale performance individuale, performance organizzativa e comportamento organizzativo. Stabilito il valore teorico della indennità di risultato assegnato ad ogni posizione organizzativa con la definizione della % di risultato, l'erogazione della indennità avviene in modo proporzionale attraverso il punteggio ottenuto; in particolare chi ottiene un punteggio superiore o uguale al 95% viene rapportato al fattore 100%, viceversa chi ottiene un punteggio inferiore al 70% non percepisce alcuna indennità di risultato.
3. Condizione inderogabile per l'accesso ai premi è la validazione della relazione di performance, di competenza del Nucleo Indipendente di valutazione.

Art. 8

Indennità condizioni di lavoro (art. 70-bis, CCNL 2018)

1. L'indennità è riferita alle condizioni di lavoro che comportano rischio, disagio e maneggio di valori.
2. La misura dell'indennità riferita al maneggio valori è commisurata all'entità delle somme o altri valori che vengono consegnati all'agente contabile. Al personale adibito in via continuativa a servizi che comportano maneggio di valori di cassa, incluso l'approvvigionamento e distribuzione di buoni pasto per i dipendenti dell'Ente, viene attribuita una indennità giornaliera per un importo pari ad € 1,5 lordi al giorno, prevedendo un esborso massimo di € 468,00 per tutto l'anno 2018.

Art. 9

Indennità per specifiche responsabilità (art. 70-quinquies, c. 1, CCNL 2018)

1. Al personale di categoria C è riconosciuta una indennità per specifiche responsabilità, per un importo annuo massimo di € 2.000,00, in presenza di svolgimento di funzioni di particolare rilevanza: responsabilità di una o più procedure di lavoro a rilevanza interna o di procedure a rilevanza esterna, da svolgersi in autonomia organizzativa, caratterizzate da compiti di significativa complessità e rilevanza all'interno dei processi operativi e delle funzioni.
2. L'effettivo svolgimento delle funzioni di particolare responsabilità è attestato dal Direttore a consuntivo.

Art. 10

Misure per la sicurezza nei luoghi di lavoro (art. 7, c. 4, lett. m, CCNL 2018)

Sono definiti i seguenti criteri generali per l'individuazione delle misure concernenti la salute e sicurezza del lavoro:

- L'Amministrazione si impegna a garantire al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza l'esercizio di tutte le funzioni e facoltà attribuite dall'art. 50 del D. Lgs.81/2008.

- coinvolgimento del responsabile della sicurezza per individuare le metodologie da adottare per la soluzione di problemi specifici con particolare riferimento alla salubrità degli ambienti di lavoro, messa a norma di apparecchiature e impianti;
- coinvolgimento e formazione del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, e impostazione di un piano pluriennale di informazione e formazione di tutto il personale in materia di sicurezza, di salute e dei rischi;
- il documento di valutazione dei rischi deve riguardare tutti i rischi previsti dall'art. 28 del D. Lgs. n. 81/2008.

Art. 11

Flessibilità dell'orario di lavoro (art. 27 CCNL 2018)

1. Al fine di conciliare le esigenze di vita e di lavoro del personale dipendente è adottato nell'Ente l'istituto dell'orario flessibile.
2. La flessibilità si autorizza ai dipendenti che dichiarano di trovarsi in particolari situazioni personali, sociali o familiari, previa richiesta scritta indirizzata al Direttore dell'Ente.
3. Deve essere comunque assicurata la presenza in servizio del personale che fruisce dell'orario flessibile, in fasce orarie centrali, antimeridiane.
4. Le parti convengono che nel determinare l'articolazione dell'orario di lavoro siano valutate opportunamente, da parte del Direttore, particolari esigenze espresse dal personale che, per motivi adeguatamente documentati, può chiedere di utilizzare forme flessibili dell'orario di lavoro.

Per la delegazione di parte pubblica - Il Presidente della delegazione trattante

Dott. Antonio Perfetti



Per la delegazione sindacale

- FP CGIL, Sig. Daniele Lombardo

