

## CONTRATTO INTEGRATIVO DI ENTE PARTE CONOMICA ANNO 2020

L'anno 2020, il giorno 28 del mese di agosto, la delegazione trattante dell'Ente Parco Nazionale del Pollino sottoscrive il presente contratto.

### La delegazione di parte Pubblica

Il Direttore  
Dr. Giuseppe Melfi \_\_\_\_\_

Il RSSP dell'Ente  
Aldo Schettino \_\_\_\_\_

Il RLS dell'Ente  
Vincenzo Aversa \_\_\_\_\_

La Segretaria Verbalizzante  
Fasanella Angelina

### La delegazione di parte sindacale

La CISL  
Giuseppina Setaro \_\_\_\_\_

La USB  
Paolo Petrone \_\_\_\_\_

La FLP  
Michele Giuliano \_\_\_\_\_

La UIL  
Silvia Iazzolino

La RSU  
Ezia Di Sanzo \_\_\_\_\_  
Aino Loredana \_\_\_\_\_  
Calabrese Egidio \_\_\_\_\_

## CONTRATTO INTEGRATIVO, PARTE ECONOMICA ANNO 2020.

Per l'anno 2020, in merito all'erogazione della parte variabile del fondo, soggetta a contrattazione, le parti concordano che le risorse disponibili vengano ripartite e utilizzate secondo modalità tali da assicurare la rispondenza all'obiettivo di promuovere il coinvolgimento del personale negli effettivi e significativi miglioramenti dei livelli di efficienza, efficacia e qualità dei servizi prestati, attraverso interventi mirati a sostenere la performance sia organizzativa che individuale, per raccordarsi al nuovo ciclo di programmazione e gestione evidenziato nel Piano della Performance.

Il sistema premiante si articola in:

- Performance organizzativa;
- Performance individuale;
- Progressioni orizzontali;
- Sistema indennitario.

L'utilizzo del fondo ai fini dell'erogazione dei compensi e delle indennità di cui al punto precedente prevede:

### ***I. Compenso per la Performance Organizzativa 40 % della parte del fondo disponibile***

In particolare la performance organizzativa persegue obiettivi predefiniti, contenuti nei piani e nei programmi dell'Ente, nel rispetto dei tempi e degli standard quali-quantitativi attesi. Pertanto, delinea un sistema premiante la produttività collettiva ponendo tra le priorità il miglioramento dei livelli quali-quantitativi delle prestazioni rese al fine del conseguimento dei risultati attesi e dei servizi, esterni ed interni, erogati e percepiti dall'utenza, attraverso interventi mirati a sostenere la Performance di Ente.

L'attività complessivamente svolta viene valutata secondo quanto stabilito nel Sistema di misurazione e valutazione della performance adottato dall'Organismo Indipendente di Valutazione (OIV) dell'Ente approvato, con la deliberazione di Consiglio Direttivo n.5/2019.

Ai fini della erogazione del compenso per la performance organizzativa si tiene conto, innanzitutto, del grado di raggiungimento dei risultati, nel modo che segue:

- risultati ottenuti tra il 75% ed il 100%: distribuzione del 100% della quota riservata alla performance organizzativa;
- risultati ottenuti tra il 60% ed il 74%: distribuzione del 75% della quota riservata alla performance organizzativa;
- risultati ottenuti tra il 50% ed il 59%: distribuzione del 60% della quota riservata alla performance organizzativa;
  - a. I compensi incentivanti inerenti il raggiungimento della performance organizzativa, sono corrisposti solo a seguito della validazione della Relazione sulla Performance da parte dell'OIV.

Determinata la percentuale di raggiungimento dei risultati e quindi la quota da distribuire,

si procede alla erogazione del salario accessorio sulla base dei seguenti parametri:

- a) Area di appartenenza;
- b) Presenza in servizio;
- La misura del trattamento individuale sarà così determinata: All'area "A" è assegnato il parametro 100; All'area "B" è assegnato il parametro 120; All'area "C" è assegnato il parametro 150.

**TABELLA SALARIO ACCESSORIO PERFORMANCE ORGANIZZATIVA (esempio)**

QUALIFICA	Parametro	N. DIPENDENTI
Area "A"	100	6
Area "B"	120	8
Area "C"	150	8

*Esempio di calcolo: Importo destinato a tale compenso Euro 50.000,00*  
*€ 50.000,00:(100\*6+120\*8+150\*8) = 18,12*

per l'area "A"	€ 18.12*100	€ 1.811,59 *6	€ 10.869,57
per l'area "B"	€ 18.12*120	€ 2.173,91*8	€ 17.391,30
per l'area "C"	€ 18.12*150	2.717,39*8	€ 21.739,13

Le somme stanziare per le singole aree saranno suddivise per i giorni totali di effettiva presenza dei dipendenti appartenenti alle singole aree ed il coefficiente ottenuto moltiplicato per i giorni di presenza di ogni singolo lavoratore.

**II. *Compenso per la Performance Individuale 48 % della parte del fondo disponibile***

La misurazione dell'apporto individuale è affidata alla scheda di valutazione presente nel Sistema di misurazione e valutazione di cui alla deliberazione n. 12/2015 che modifica la deliberazione n. 10/2013.

In caso di punteggio compreso tra 30 e 100 il compenso verrà corrisposto in misura corrispondente al punteggio raggiunto, mentre in caso di un punteggio inferiore a 30 non verrà corrisposto alcun compenso.

La quota annua spettante a ciascun dipendente, senza distinzione di livello economico, viene determinata dividendo l'importo destinato alla performance individuale per la sommatoria dei punteggi ottenuti dai dipendenti (con esclusione dei dipendenti che abbiano conseguito un punteggio inferiore a 30) in sede di valutazione e moltiplicata per il punteggio ottenuto dal singolo dipendente, secondo l'esempio che segue:

Importo destinato alla performance individuale € 10.000,00			
dipendenti	punteggio individuale	calcolo	quota annua individuale
Bianchi	100	€ 10.000,00/240*100=	€ 4167,00
Rossi	80	€ 10.000,00/240*80=	€ 3333,00
Verde	60	€ 10.000,00/240*60=	€ 2500,00
<b>totale</b>	<b>240</b>	<b>totale distribuito</b>	<b>€ 10.000,00</b>

### Pagamento dei compensi correlati alla performance organizzativa ed individuale

I compensi correlati al raggiungimento della performance organizzativa e individuale sono corrisposti a seguito della validazione della Relazione sulla Performance da parte dell'OIV.

La misurazione dell'apporto individuale è affidata alla scheda di valutazione presente nel Sistema di misurazione e valutazione di cui alla deliberazione n. 5/2019.

### III. Progressioni orizzontali 6,56% della parte del fondo disponibile,

Le progressioni orizzontali sono da attribuirsi nel numero determinato in sede di delegazione trattante del 19.12.2019, e precisamente:

- N. 1 passaggio dalla pos. Econ. C1 alla pos. Econ. C2
- N. 1 passaggio dalla pos. Econ. B1 alla pos. Econ. B2
- N. 1 passaggio dalla pos. Econ. B2 alla pos. Econ. B3
- N. 2 passaggi dalla pos. Econ. A1 alla pos. Econ. A2

I criteri per l'attribuzione dei suddetti passaggi sono i seguenti:

#### AREA C

a) livello di esperienza maturato e delle competenze professionali acquisite, fino ad un massimo di punti sessanta:

- **anzianità di servizio, fino ad un massimo di punti 20 derivanti da:**
  - servizio prestato alle dipendenze dell'Ente punti 0,5 per ogni anno o frazione superiore a sei mesi per un **massimo di punti 5**;
  - servizio prestato alle dipendenze dell'Ente Parco, nel livello immediatamente inferiore a quello per il quale si concorre, punti 1 per ogni anno o frazione superiore a sei mesi, per un **massimo di punti 15**;
- **competenze professionali acquisite, fino ad un massimo di punti 20 derivanti:**
  - da titolarità di incarichi dirigenziale o titolarità di posizione organizzativa, per ciascun anno, punti 0,5, **fino ad un massimo di punti 2,5**;
  - da titolarità di incarichi conferiti a norma di statuto o regolamento e/o di funzioni dirigenziali delegate ai sensi dell'art. 17, comma 1 bis, del Dlgs. 165/2001: punti 0,5 per ogni mese o frazione superiore ai 15 giorni; punti 0.25, per frazioni di mese inferiori ai 15 giorni, **fino ad un massimo di punti 2,5**;

- Competenze acquisite da dimostrarsi attraverso curriculum vitae e professionale, presentato sotto forma di dichiarazione sostitutiva dell'atto di notorietà resa ai sensi degli artt. 46 e 47 del D.P.R., accompagnato da apposita relazione sulle attività svolte per tutto il periodo di permanenza nella posizione economica ricoperta. La valutazione viene effettuata sugli eventi che non siano stati considerati, o lo siano stati solo parzialmente, nelle altre categorie di titoli, **fino ad un massimo di punti 15;**
- **dalla valutazione della prestazione, fino ad un massimo di punti 20:** La valutazione è riferita agli ultimi tre anni di permanenza nel livello immediatamente precedente a quello per il quale si concorre. Si terrà conto della valutazione effettuata sulla base del sistema di misurazione e valutazione, secondo quanto segue:
  - punteggio medio negli ultimi tre anni pari a 100, punti 20;
  - punteggio medio negli ultimi tre anni pari a 60 nessun punto.

Si chiarisce che il punteggio medio conseguito negli ultimi tre anni, tra 60 e 100, sarà valutato in misura proporzionale, rispetto al range tra 0 e 20

**b) titoli culturali e professionali posseduti, fino ad un massimo di punti 25** (i punteggi per il titolo di studio non sono tra loro cumulabili):

- **titolo di studio, fino ad un massimo di punti 20:**
  - diploma di laurea, punti 20,
  - diploma di laurea breve o triennale, punti 15,
  - diploma di scuola media secondaria superiore, punti 10,
- **altri titoli, fino ad un massimo di punti 5:**
  - abilitazioni professionali e/o all'insegnamento, master universitari, dottorati di ricerca, iscrizione albi, pubblicazioni, ecc.;

**c) percorsi formativi, fino ad un massimo di punti 15:**

Saranno ritenuti validi solo i corsi programmati dall'amministrazione all'interno del piano di formazione e che garantiscono pari opportunità di accesso a tutti i dipendenti.

#### AREA B

**a) livello di esperienza maturato e delle competenze professionali acquisite, fino ad un massimo di punti sessanta:**

- **anzianità di servizio, fino ad un massimo di punti 20 derivanti da:**
  - servizio prestato alle dipendenze dell'Ente punti 0,5 per ogni anno o frazione superiore a sei mesi per un **massimo di punti 5;**
  - servizio prestato alle dipendenze dell'Ente Parco, nel livello immediatamente inferiore a quello per il quale si concorre, punti 1 per ogni anno o frazione superiore a sei mesi, per un **massimo di punti 15;**
- **competenze professionali acquisite, fino ad un massimo di punti 20, da valutarsi sulla base dei seguenti criteri:**
  - capacità di sostituzione di colleghi di categoria equivalente, ovvero capacità di collaborazione con i colleghi di categoria equivalente e/o superiore **fino ad un massimo di punti 2,5;**
  - capacità di gestione relativa a procedimenti mediamente complessi, **fino ad un massimo di punti 2,5;**

- dal curriculum vitae, fino ad un massimo di **punti 15**; il curriculum professionale è presentato sotto forma di dichiarazione sostitutiva dell'atto di notorietà resa ai sensi degli artt. 46 e 47 del D.P.R.. La valutazione viene effettuata sugli eventi che non siano stati considerati, o lo siano stati solo parzialmente, nelle altre categorie di titoli;
- **Valutazione della prestazione:** la valutazione è riferita agli ultimi tre anni di permanenza nel livello immediatamente precedente a quello per il quale si concorre. Si terrà conto della valutazione effettuata sulla base del sistema di misurazione e valutazione, **fino ad un massimo di punti 20**, secondo quanto segue:
  - punteggio medio negli ultimi tre anni pari a 100, punti 20;
  - punteggio medio negli ultimi tre anni pari a 60 nessun punto.

Si chiarisce che il punteggio medio conseguito negli ultimi tre anni, tra 60 e 100, sarà valutato in misura proporzionale, rispetto al range tra 0 e 20.

**b) titoli culturali e professionali posseduti, fino ad un massimo di punti venticinque:**

- diploma di laurea, punti 15,
- diploma di laurea breve, punti 12,
- diploma di scuola media superiore, punti 10,
- diploma di qualifica professionale, punti 8;
- diploma di scuola media inferiore, punti 6;
- **altri titoli, fino ad un massimo di punti 10:**
  - abilitazioni professionali e/o all'insegnamento, iscrizione albi, pubblicazioni, ecc.;

**c) percorsi formativi e di apprendimento professionale, fino ad un massimo di punti 15:**

Saranno ritenuti validi solo i corsi programmati dall'amministrazione all'interno del piano di formazione e che garantiscono pari opportunità di accesso a tutti i dipendenti.

**AREA A**

**a) livello di esperienza maturato e delle competenze professionali acquisite, fino ad un massimo di punti sessanta:**

- **anzianità di servizio, fino ad un massimo di punti 20:**
  - nel livello immediatamente precedente a quello per il quale si concorre, punti 2 per ogni anno o frazione superiore a sei mesi, per un **massimo di punti 15**;
  - servizio prestato alle dipendenze dell'Ente punti 1 per ogni anno o frazione superiore a sei mesi per un **massimo di punti 5**;
- **competenze professionali acquisite, fino ad un massimo di punti 20**, da valutarsi sulla base dei seguenti criteri:
  - capacità di sostituzione di colleghi di categoria equivalente, ovvero capacità di collaborazione con i colleghi di categoria equivalente e/o superiore fino ad un **massimo di punti 10**;
  - capacità di gestire in autonomia procedimenti semplici e capacità di utilizzo software gestionali fino ad un **massimo punti 5**;
  - dal curriculum vitae, fino ad un massimo di **punti 5**; il curriculum professionale è presentato sotto forma di dichiarazione sostitutiva dell'atto di notorietà resa ai sensi degli artt. 46 e 47 del D.P.R.. La valutazione viene effettuata sugli eventi che non siano stati considerati, o lo siano stati solo parzialmente, nelle altre categorie di titoli.

- **Valutazione della prestazione:** la valutazione è riferita agli ultimi tre anni di permanenza nel livello immediatamente precedente a quello per il quale si concorre. Si terrà conto della valutazione effettuata sulla base del sistema di misurazione e valutazione, **fino ad un massimo di punti 20**, secondo quanto segue:
  - punteggio medio negli ultimi tre anni pari a 100, punti 20,
  - punteggio medio negli ultimi tre anni pari a 60 nessun punto.

Si chiarisce che il punteggio medio conseguito negli ultimi tre anni, tra 60 e 100, sarà valutato in misura proporzionale, rispetto al range tra 0 e 20.

**a) i titoli culturali e professionali posseduti, fino ad un massimo di punti venticinque:**

- diploma di laurea, punti 15;
- diploma di laurea breve, punti 12,
- diploma di scuola media superiore, punti 10;
- diploma di qualifica professionale, punti 8;
- diploma di scuola media inferiore, punti 6.

• **altri titoli, fino ad un massimo di punti 10:**

- abilitazioni professionali e/o all'insegnamento, iscrizione albi, pubblicazioni, ecc.;

**c) percorsi formativi e di apprendimento professionale, fino ad un massimo di punti 15:**

Saranno ritenuti validi solo i corsi programmati dall'amministrazione all'interno del piano di formazione e che garantiscono pari opportunità di accesso a tutti i dipendenti.

- percorsi formativi, **fino ad un massimo di punti 10**; punti 0,5 per ogni corso di formazione inferiore alle 60 ore; punti 1 per ogni corso di formazione superiore alle 60 ore, punti 2 per ogni corso di formazione conclusosi con valutazione finale
- per ciascun corso di formazione, conclusosi con valutazione finale, punti 5.

#### **IV. Sistema Indennitario 5,44% della parte del fondo disponibile.**

Possono essere istituite, nel corso dell'anno, secondo le necessità organizzative e funzionali dell'Ente, da parte del Direttore, le seguenti indennità:

- Indennità correlate alle condizioni di lavoro, in particolare: ad obiettive situazioni di disagio, rischio, al lavoro in turno, a particolari o gravose articolazioni dell'orario di lavoro, alla reperibilità;
- Indennità correlate allo svolgimento di attività implicanti particolari responsabilità anche di natura professionale.

L'indennità per specifiche responsabilità sarà attribuita in casi eccezionali, correlando l'attribuzione dell'indennità solo all'effettivo svolgimento compiti comportanti l'assunzione di specifiche responsabilità che vadano oltre i normali compiti di ufficio, resi dai dipendenti in ragione dell'area di appartenenza, senza tuttavia determinare lo svolgimento di mansioni superiori. Detta indennità deve essere attribuita dal dirigente con atto formale. La stessa sarà erogata all'esito della valutazione finale sulla base della performance organizzativa e individuale.