

OGGETTO: CONTRATTO INTEGRATIVO ECONOMICO DI ENTE PER L'ANNO 2021 per la destinazione delle risorse del Fondo unico per i trattamenti accessori del personale non dirigente dell'Ente Parco Nazionale del Vesuvio.

=====

IL GIORNO 1 SETTEMBRE DELL'ANNO 2021, ALLE ORE 10,00, ai sensi dell'art 73 comma 2 del d.l. 17 marzo 2020. sono presenti i seguenti soggetti a seguito di convocazione effettuate con nota prot. 5193 DEL 2/8/2021

- CISL FP
- UIL PA
- FED. CONFSAL UNSA
- FED. NAZ. INTESA FP
- FLP

SOGGETTI PRESENTI:

DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA

- Presidente dell'Ente Parco Nazionale del Vesuvio dott. Casillo Agostino, quale rappresentante dell'Ente Parco Nazionale del Vesuvio, così come disposto dall'art.10 del CCNL del 16.02.99 e ss.mm.ii intervenuto in video conferenza
- Direttore dell'Ente Parco Nazionale del Vesuvio, dott. Stefano Donati

DELEGAZIONE DI PARTE SINDACALE

Organizzazioni Sindacali di categoria firmatarie del CCNL comparto EPNE - CGIL, CISL, UIL

- dott. Francesco Pappalardo, CGIL FP
- dott. Alberto Fruccio, UIL
- ing. Salvatore Ferrara, CISL FP

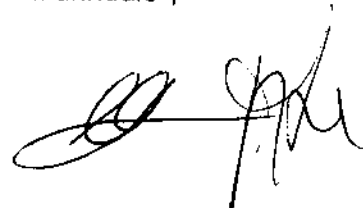
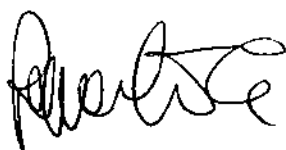
PREMESSO

Le Organizzazioni Sindacali evidenziano la particolare criticità della condizione lavorativa di tutto il personale dell'Ente Parco, sottoposto ad un eccessivo carico di lavoro e responsabilità per le peculiarità che caratterizzano il territorio dell'area protetta, afflitta da problematiche complesse.

Vista l'esigua dotazione organica di appena 15 dipendenti di cui 13 in effettivo servizio, al fine di garantire le prioritarie esigenze di miglioramento reale e significativo dei livelli di efficienza ed efficacia dell'Ente, nell'ambito del Piano della Performance 2019/2021, gli incarichi e le relative indennità sotto riportate sono finalizzati proprio alla responsabilizzazione nonché all'incentivazione di ciascun dipendente.

CONSIDERATO CHE

l'art. 4 del CCNL 9.10.2003, al comma 1, stabilisce che "l'individuazione e l'utilizzo delle risorse sono determinati in sede di contrattazione integrativa con cadenza annuale";





ENTE PARCO NAZIONALE DEL VESUVIO
Istituito con Decreto del Presidente della Repubblica del 5 giugno 1995
RISERVA MONDIALE DELLA BIOSFERA UNESCO

Via Palazzo del Principe, Castello Mediceo - 80044 Ottaviano (NA)
Tel. +39 (081) 8653911; e-mail: protocollo@epnv.it; pec: epnv@pec.it
www.parconazionaledelvesuvio.it



L'Ente Parco ha costituito il fondo per il trattamento accessorio del personale per l'anno 2021, con determinazione direttore n. 1 del 14.01.2021. Tali modalità sono compiutamente illustrate in modo analitico e dettagliato nella relazione tecnico-finanziaria e nella relazione illustrativa. tali relazioni sono necessarie per l'acquisizione dei prescritti pareri del collegio dei revisori dei conti;

il CCNL del 16/02/99, all'art. 5 comma 3, ha previsto che il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva integrativa con i vincoli di bilancio è effettuato dal collegio dei revisori. A tal fine, l'ipotesi di contratto collettivo integrativo decentrato definita dalla delegazione trattante è inviata a tale organismo entro 5 giorni corredata dall'apposita relazione illustrativa e tecnico finanziaria;

l'art. 40, comma 3-sexies, del D. Lgs. n. 165/2001 ha disposto, infatti, che le pubbliche amministrazioni redigano la relazione illustrativa e la relazione tecnico-finanziaria ai contratti integrativi sulla base di schemi appositamente predisposti d'intesa tra il Ministero Economia e Finanze e il Dipartimento della Funzione Pubblica. Tale previsione legislativa ha trovato attuazione con la circolare del 19 luglio 2012 del Ministero dell'Economia e delle Finanze;

nel caso di parere positivo dell'organo di controllo, le delegazioni trattanti di parte pubblica e di parte sindacale potranno procedere alla sottoscrizione definitiva del contratto decentrato integrativo;

il comma 5 dell'art.5 del CCNL 16/02/99, nonché l'art.40-bis, comma 5, del D. Lgs. n. 165/2001, stabiliscono che il contratto integrativo, corredato delle relazioni previste dalla legge e con l'indicazione delle modalità di copertura dei relativi oneri finanziari, deve essere trasmesso, entro 5 giorni dalla sottoscrizione, per via telematica all'ARAN ed al CNEL;

l'art. 4, comma 3, del CCNL 16.2.1999, come integrato dall'art. 5 CCNL 9.10.2003 e dall'art.4 CCNL 1.10.2003, stabilisce che decorsi trenta giorni dall'inizio delle trattative senza che sia stato raggiunto l'accordo, le parti riassumono la rispettiva libertà di iniziativa e ciò in combinato disposto con l'art. 40 comma 3bis del D. Lgs. 165/01, secondo cui i CCNL definiscono il termine delle sessioni negoziali in sede decentrata. Alla scadenza del termine le parti riassumono le rispettive prerogative e libertà di iniziativa e decisione;

l'art. 4 del CCNL 16.2.1999 e ss.mm.ii. stabilisce che il contratto collettivo integrativo assume l'obiettivo di incrementare la produttività e la qualità del servizio e di sostenere i processi di riorganizzazione e di innovazione tecnologica e organizzativa, regola i sistemi di incentivazione del personale sulla base di obiettivi predefiniti, e orientati ad un effettivo e verificabile miglioramento dei livelli di produttività e del livello quantitativo e qualitativo dei servizi istituzionali, ed indica i criteri di ripartizione delle risorse del Fondo unico per i trattamenti accessori fra le varie finalità di utilizzo delle risorse del Fondo stesso, indicate nell'art. 32;

gli artt.24 e 25 del CCNL 2006/2009 evidenziano la necessità della valutazione dell'apporto individuale dei dipendenti e delle politiche di incentivazione della produttività; pertanto è vietata la distribuzione indifferenziata o sulla base di automatismi, di incentivi e premi collegati alla performance, in assenza di verifiche e attestazioni sui sistemi di misurazione e valutazione;

il comma 2 dell'art 77 del CCNL del comparto funzioni Centrali prevede utilizzo delle risorse decentrate ai:

- a) premi e trattamenti economici correlati alla performance organizzativa;
- b) premi e trattamenti economici correlati alla performance individuale;

- c) 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;
- d) indennità correlate allo svolgimento di attività implicanti particolari responsabilità, anche di natura professionale;
- e) progressioni economiche;
- f) trattamenti economici riconosciuti ai titolari delle posizioni organizzative;
- g) incentivi alla mobilità territoriale;
- h) misure di welfare integrativo in favore del personale secondo la disciplina di cui all'art. 80, nonché eventuali integrazioni alle disponibilità già previste da precedenti CCNL per tali finalità;
- i) compensi riconosciuti ai sensi delle disposizioni di cui all'art. 76, comma 4, lett. c);

con Deliberazione Presidenziale n. 1 del 31.01.2021, veniva approvato il Piano delle performance 2021-2023, che prevede l'assegnazione degli obiettivi al Direttore dell'Ente per l'annualità 2021;

la direzione, a mezzo messaggi di posta elettronica e incontri in videoconferenza, ha informato i dipendenti sugli obiettivi da assegnare al personale per l'anno 2021, in linea con il Piano della Performance 2021/2023;

occorre provvedere alla destinazione del fondo per il trattamento accessorio per l'annualità 2021, che dovrà tenere conto dell'improrogabile riorganizzazione dei servizi e degli uffici dell'Ente Parco in corso di elaborazione.

Visto il Verbale del Collegio dei Revisori dei Conti n. 2 del 16 Febbraio 2021 con il quale si esprime parere favorevole in ordine alla compatibilità finanziaria della costituzione del fondo per la contrattazione collettiva e il verbale n. 8 del 6/7/2021 con il quale si esprime parere favorevole in ordine alla compatibilità finanziaria dell'ipotesi di accordo integrativo per l'anno 2021;

TUTTO CIO' EVIDENZIATO, AL TERMINE DELL'INCONTRO E DELLE NEGOZIAZIONI, LE PARTI SOTTOSCRIVONO IL CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO ECONOMICO DI ENTE PER L'ANNO 2021, COSTITUENDO LA NARRATIVA IN PREMessa PARTE INTEGRANTE DEL PRESENTE CONTRATTO

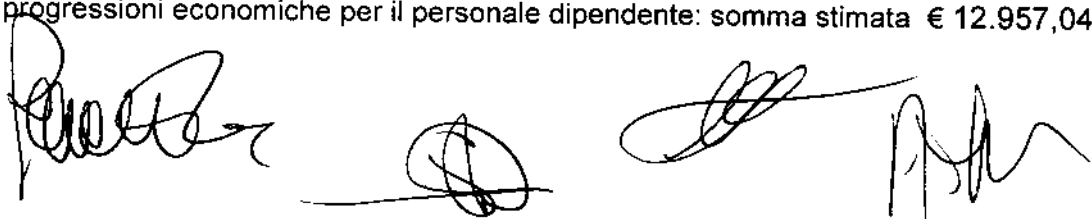
Art. 1

Costituzione del fondo per il trattamento accessorio anno 2021

Il fondo unico per i trattamenti accessori per l'anno 2021 relativo al personale non dirigente dell'Ente Parco (aree professionali A, B, C) è stato costituito con determinazione direttore n. 1 del 14.01.2021, nel rispetto delle disposizioni del CCNL di comparto e della normativa vigente. Il predetto fondo ammonta a € 121.029,87 ed è esplicitamente articolato nella suddetta determinazione.

Di tale somma non sono soggette a contrattazione le seguenti voci:

- accantonamento TFR: € 1.566,67
- indennità di ente per il personale dipendente anno 2021: somma stimata € 20.533,98; si parla di somma stimata, anche perché è attualmente in corso una procedura di mobilità per assunzione di un dipendente nell'area B, posizione economica B1;
- progressioni economiche per il personale dipendente: somma stimata € 12.957,04.



Pertanto, resta da destinare mediante la contrattazione integrativa la somma di € 85.972,18; tale importo potrà subire variazioni in virtù delle economie che potranno realizzarsi nelle voci utilizzate per la destinazione del fondo.

Art. 2

Destinazione del fondo per il trattamento accessorio anno 2021

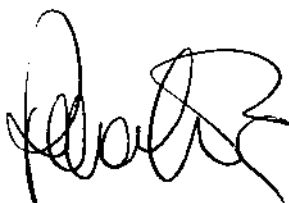
Il fondo 2021 verrà destinato, in ottemperanza ai vincoli contrattuali e normativi alle seguenti finalità:

1. remunerazione della performance del personale mediante la valutazione degli obiettivi assegnati con determina n. 183 del 21/5/2021 nell'ambito del Piano della Performance, e secondo il sistema di misurazione e valutazione della performance elaborato dall'OIV. Il totale del fondo destinato alla performance risulta pari a € 56.522,18.

Ai sensi del CCNL normativo 1998-2001, economico 1998-1999, del 16.02.99 art. 4, comma 4, "le componenti retributive con valenza incentivante da attribuire a livello di contrattazione integrativa sono comunque correlate ai risultati conseguiti nella realizzazione dei piani e programmi"; pertanto, le parti concordano che gli incentivi sopraelencati saranno corrisposti a seguito di una verifica dei risultati raggiunti e delle attività svolte mediante il sistema di valutazione della performance, anche ai fini dell'eventuale riconferma degli incarichi o revoca degli stessi;

2. incarichi di responsabilità di servizio e posizione organizzativa (art. 16 CCNL 2006/09), assegnate con determina n. 185 del 24/5/2021. La direzione ha manifestato la volontà, per l'anno 2021, di confermare gli incarichi di responsabilità di servizio e le posizioni organizzative con le relative indennità come per l'anno 2020, in attesa di procedere alla riorganizzazione del personale, da perfezionarsi comunque entro il 2021;
3. incarichi di specifiche responsabilità, rischi, disagi previsti dall'art.32 CCNL 16/02/1999 (1998-2001) assegnate con determina n. 185 del 24/5/2021. La direzione ha manifestato la volontà, per l'anno 2021, di confermare gli incarichi di specifiche responsabilità, rischi, disagi previsti dall'art. 32 CCNL 16/02/1999, come per l'anno 2020, in attesa di procedere alla riorganizzazione del personale, da perfezionarsi comunque entro il 2021;
4. prestazione di lavoro straordinario debitamente autorizzate quantificate in € 500,00, nel rispetto dei limiti imposti dalla normativa vigente.

I compensi destinati a incentivare la produttività e il miglioramento dei servizi saranno corrisposti ai lavoratori in un'unica soluzione, a conclusione del periodico processo di verifica dei risultati entro il 31 agosto 2022 e, in ogni caso, dopo la validazione della performance da part dell'OIV.



Art. 3

Elenco indennità

Indennità per la responsabilità di servizio e posizioni organizzative

Le **POSIZIONI ORGANIZZATIVE** del Personale di Area C - art.16 CCNL 2006/09, assegnate con determina n. 185 del 24/5/2021, sono corrisposte per le tipologie di seguito indicate

1. attività - ivi comprese quelle informatiche - con contenuti di alta professionalità o richiedenti specializzazioni correlate al possesso di titoli universitari e/o di adeguati titoli connessi all'esercizio delle relative funzioni;
2. attività di staff e/o di studio, di ricerca, ispettive, di vigilanza e controllo, caratterizzate da elevata autonomia ed esperienza;
3. funzioni di direzione e gestione di strutture organizzative, caratterizzate da un elevato grado di autonomia gestionale e organizzativa.

Il conferimento degli incarichi è di competenza del Direttore ed è effettuata, per la durata di norma annuale, con atto scritto e motivato, al personale dell'area C, assumendo a riferimento i requisiti culturali, le capacità professionali e le esperienze maturate desunte dal curriculum professionale dei dipendenti, in relazione alle caratteristiche dei programmi da realizzare e delle posizioni da ricoprire.

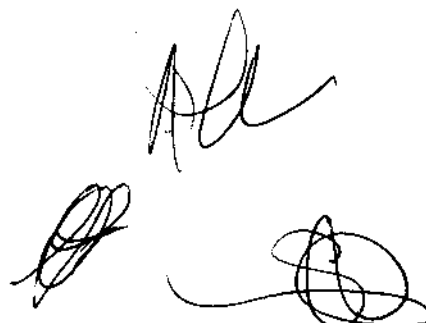
Gli incarichi di P.O. sono attribuiti dal Direttore in base ai seguenti criteri:

- requisiti culturali e professionali attinenti all'incarico da espletare;
- attitudini e capacità professionale;
- esperienza maturata all'interno dell'Ente;
- competenza tecnica nelle materie da trattare.

I titolari di P.O. rispondono al Direttore riguardo:

- a) al raggiungimento degli obiettivi definiti nel Piano delle risorse;
- b) all'attivazione, nell'ambito dell'Ufficio, dei progetti innovativi per il miglioramento della efficienza ed efficacia della organizzazione e della gestione;
- c) alla trasparenza, semplicità e correttezza dei procedimenti.

Quantificazione dell'indennità (annui lordi per 13 mensilità): a ciascuna posizione organizzativa sarà corrisposta la retribuzione lorda per 13 mensilità pari a € 2.400,00, per un totale di € 14.400,00



Indennità per specifiche responsabilità, disagio, rischio (personale di area B ed A)

Nell'ambito ed entro i limiti indicati nelle declaratorie professionali del personale appartenente all'Area B ed all'Area A, di cui al CCNL 2006/2009 (art. 6 e declaratorie relative di cui all'allegato A), allegate al presente contratto, sono riconosciute le indennità di seguito riportate afferenti agli incarichi di cui all'art.32 CCNL 16/02/1999 (1998-2001), per un totale di € 12.825,00, assegnate con determina n. 185 del 24/5/2021 Tale importo potrà essere incrementato in seguito alla attribuzione di una specifica responsabilità ad un dipendente di area B, posizione economica B1, se la procedura di mobilità in corso avrà esito positivo.

L'indennità per specifiche responsabilità spetta al personale dell'area B, in presenza di svolgimento di funzioni di incarichi rilevanti con contenuti significativi e qualificanti.

L'indennità di rischio spetta per le prestazioni di lavoro che comportino continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e l'integrità personale del lavoratore, indipendentemente dalla categoria o dal profilo professionale di appartenenza.

L'indennità di disagio, spetta al personale delle categorie A, B, per compensare l'esercizio di attività svolte in condizioni particolarmente disagiate. Il disagio si configura in una particolare situazione lavorativa che, pur non incidendo in via diretta ed immediata sulla salute e l'integrità personale del lavoratore, può risultare rilevante, per le condizioni sostanziali o temporali o relazionali che caratterizzano alcune prestazioni lavorative, sulle condizioni di vita dei singoli dipendenti addetti a tali mansioni, condizionandone l'autonomia temporale o relazionale.

Ai fini dell'individuazione del personale cui corrispondere l'indennità, sono individuate le seguenti tipologie di prestazioni disagiate:

- a) personale esposto a situazioni di disagio connesse ad attività rese in condizioni climatiche avverse (all'aperto, in luoghi esposti a ogni situazione climatica, ecc.);
- b) personale impiegato in attività di sportello e front office;
- c) personale esposto a situazioni di disagio connesse a prestazioni rese con frequenti spostamenti sul territorio per verifiche, controlli, sopralluoghi.

Le Parti convengono che tutte le indennità di cui al presente articolo 2 potranno essere modificate, per esigenze dell'Ente, nelle contrattazioni per le prossime annualità, nei criteri, condizioni e quantificazioni.

Nelle more di una generale revisione del sistema indennitario collegato alla riorganizzazione dell'Ente, finalizzato a conseguire un più stretto legame tra il nuovo modello organizzativo e la valorizzazione delle professionalità interne, le parti concordano di attivare un apposito tavolo tecnico, composto da una delegazione di parte pubblica, supportata dall'OIV e dalle RRSSAA, e dai rappresentanti territoriali delle OOSS che hanno sottoscritto il CCNL finalizzato:

- alla riorganizzazione dell'Ente, tenendo conto anche della definizione di una nuova pianta organica;
- alla revisione verso l'alto di alcuni parametri incentivanti, in relazione ai nuovi processi organizzativi dell'Ente e dall'elevato grado di professionalità raggiunto dai lavoratori;
- all'individuazione di ulteriori unità organizzative complesse, cui collegare l'attribuzione di ulteriori incarichi di posizione organizzative di responsabilità di tali unità, nell'ambito della riorganizzazione della struttura e articolazione dell'Ente;



- all'individuazione delle attività caratterizzate da specifiche responsabilità, rischio, disagio, gravose articolazione dell'orario di lavoro, reperibilità.

Art. 4

Economie

E' stata accantonata un' indennità per specifica responsabilità per il personale dell'area B posizione economica B1 per euro 1.725,00 da raggugliare al periodo di assunzione in caso di esito positivo della procedura di mobilità in corso

Ai sensi del CCNL 1994-1997 del 06.07.95, art. 35, comma 4, secondo cui "..... gli enti destinano eventuali economie di spesa realizzate nell'utilizzo dei fondi di cui alle lettere a), b), c) e d) del comma 2 ad incrementare le risorse del fondo di cui alla lettera e) del medesimo comma", le parti concordano che tutte le rimanenze contabili non corrisposte nei fondi per le indennità, particolari responsabilità e per il lavoro straordinario confluiranno nel fondo per la produttività collettiva e per il miglioramento dei servizi, finalizzata a premiare la performance ed il merito dei dipendenti sul raggiungimento degli obiettivi assegnati.

Qualora vi siano delle rimanenze non corrisposte sulla stessa performance, queste costituiranno economie di bilancio.

Art. 5

Norme finali

Il presente contratto verrà trasmesso entro 5 giorni, corredato dalle relazioni tecnica e finanziaria ed illustrativa al Collegio dei revisori dei conti, per la certificazione prevista.

La fase delle trattative si conclude con la sottoscrizione della presente ipotesi di contratto decentrato integrativo, che sarà sottoscritto definitivamente al ricevimento della certificazione dei revisori dei conti e deve essere trasmesso, entro 5 giorni dalla sottoscrizione, per via telematica all'ARAN.

Per quanto non previsto, si rinvia al CCNL di comparto ed alla normativa vigente.


DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA

Il direttore
Stefano Donati



DELEGAZIONE DI PARTE SINDACALE

CGIL Francesco Pappalardo



CISL Salvatore Ferrara



UIL Alberto Frucchi

