

CONTRATTO INTEGRATIVO 2020

IN APPLICAZIONE DEL CCNL FUNZIONI CENTRALI 2016-2018

Il 22/09/2020 alle ore 12:30 presso la sede dell'Ente Parco Nazionale del Circeo, in Sabaudia, Via Carlo Alberto 188, si sono riunite a seguito di regolare convocazione inviata alle OO.SS. firmatarie del CCNL al personale di comparto Funzioni Centrali 2016-2018

Con verbale n. 4 del 16/10/2020 i Revisori dei Conti hanno approvato l'ipotesi di contratto integrativo 2020 e la relazione tecnico finanziaria.

In data 19/10/2020 si procede alla sottoscrizione del contratto integrativo 2020.

Per l'Ente Parco Nazionale del Circeo

Il dott. Paolo Cassola, Direttore dell'Ente Parco

Per le OO.SS.

CISL FP Andrea Ladogana

FP CGIL Vittorio Simeone

CISAL Gennaro Esposito

Per le RSU aziendale

Rag. Antonella Martire

Dott. Daniele Guarneri

PREMESSA

Vista la nota di convocazione n. 4162 del 18/09/2020, con la quale sono state regolarmente convocate le OO.SS., alla prima riunione per definire l'accordo integrativo di Ente per l'anno 2020;

I presenti prendono atto di quanto segue:

- 1 della regolarità delle convocazioni;
- 2 che il sistema delle relazioni sindacali dell'Ente si uniforma a quanto previsto dal CCNL del 16 febbraio 1999 (CCNL 1998/2001), con le modifiche ed integrazioni previste nel Titolo II del CCNL del 9 ottobre 2003 (CCNL 2002/2005), con le ulteriori modifiche riportate nel CCNL 2006/2009 ed, infine, con quanto disposto con il D.lgs150/09 integrato con il patto tra Governo e Sindacati

di 4 febbraio 2010 e successivamente modificato e integrato dal D.lgs 75 del 25/05/2017 e secondo il CCNL al personale di comparto Funzioni Centrali 2016-2018.

Le parti convengono di procedere alla sottoscrizione della presente ipotesi di accordo integrativo di Ente per l'anno 2020.

Art.1

Prorogatio

Le parti confermano quanto già concordato nei contratti integrativi sottoscritti e certificati per quanto agli Istituti normativi fatto salvo quanto di seguito concordato.

Art.2

Durata e ambito di applicazione.

- 1 il presente contratto ha decorrenza 01 gennaio 2020 – 31 dicembre 2020 e si applica al personale delle Arre A,B; C, in servizio presso L'ente a tempo indeterminato.
- 2 Gli effetti giuridici ed economici decorrono dal 01 gennaio 2020 salvo la diversa previsione contenuta in specifiche norme dell'accordo medesimo. Tali effetti perdurano fino alla stipula del successivo Contratto Integrativo.
- 3 L'individuazione delle risorse economiche è determinata con cadenza annuale.

Art. 3

Costituzione del fondo per il salario accessorio

E' costituito il fondo per il salario accessorio del personale non dirigente per l'anno 2020; in tale fondo ai sensi dell'art. 76 del CCNL Funzioni centrali 2016/2018 confluiscono, in un unico importo consolidato, tutte le risorse aventi caratteristiche di certezza, stabilità e continuità negli importi determinati per l'anno 2017, come certificati dagli organi di controllo interno di cui all'art. 40-bis, comma 1 del d. lgs. n. 165/2001 per euro 35.254,76, incrementato dal 01.01.2018 pari allo 0,49% monte salari 2015 di euro 983,53 (art.89 comma 5 " A decorrere dal 1/1/2018, il Fondo di cui all'art. 76, comma 3 è incrementato, di un importo pari allo 0,49% del monte salari dell'anno 2015"). L'ammontare del fondo per il salario accessorio del personale dipendente per l'anno 2020 è di € 36.238,29.

Art. 4

Utilizzo del fondo per il salario accessorio

A	per il finanziamento dell'indennità di Ente:	€ 8.816,56
B	per le progressioni economiche	€ 11.671,01

Secondo la seguente distribuzione:

M. Rossi

[Signature]

- per 3 progressioni, già in essere dal 01/01/2017, da B1 a B2, 1 progressione da B2 a B3, 1 progressione da C3 a C4 € 7.555,73
- per gli sviluppi economici da effettuarsi nell'anno 2020 secondo le modalità definite agli art.10-11-12 del C.I. Ente 2010-2012: 3 progressioni da B2 a B3 € 4.115,28

- C per il solo personale impegnato nell'ufficio tecnico per le particolari obiettive condizioni di disagio e responsabilità in cui opera per la mole di carico di lavoro arretrato e corrente in relazione alle mansioni effettivamente svolte. € 1.186,06
- D Accantonamento annuale TFR indennità di ente (art.35 c.4 CCNL 2006-2009) : € 747,86
- E per l'attribuzione di indennità di disagio e rischio (ai sensi di quanto previsto all'art.77 lett.c) del CCNL Funzioni Centrali 12.02.2018) : € 1.840,00

I valori delle indennità vengono determinati nella sottostante tabella e meglio esplicitate al successivo art.5, in relazione al grado di professionalità delle mansioni realmente svolte e all'effettiva presenza in servizio

Responsabilità e disagio	
Responsabilità comando mezzi nautici	€ 840,00
Ufficio tecnico rapporti con il pubblico	€ 600,00
Ufficio naturalistico rapporti con il pubblico	€ 400,00
Totale	€1.840,00

- F Produttività collettiva : € 5.988,40
- G Produttività individuale: € 5.988,40

Qualora ci siano mancate corrisposizioni per gli istituti B,C,E, le risorse non destinate confluiranno negli istituti F e G.

Art. 5

Indennità di professionalità, disagio e rischio (annualmente stabilite)

Si istituisce l'Indennità per la responsabilità della gestione dei mezzi nautici dell'Ente e nello specifico per il rischio di conducente dei mezzi nautici per il trasporto di persone e cose;

Considerate le delicate responsabilità connesse al rapporto con gli utenti per elevati contatti con gli utenti per le pratiche e tematiche proprie dell'ufficio tecnico e naturalistico.

La decorrenza delle predette indennità è dal 01 gennaio 2020

Art. 7

Compenso per la performance organizzativa (50 % del fondo disponibile)

M. M. M.

d

Il processo di **strutturazione/organizzazione** in corso all'Ente, esteso a tutto il personale, si collega ad un salario accessorio per il miglioramento dei servizi che va a premiare i percorsi di crescita professionale che vengono a prodursi nelle varie aree.

Il salario accessorio per il miglioramento dei servizi viene erogato sulla base dei seguenti parametri:

- Obiettivi (vedasi art.8);
- Area di appartenenza;
- Tempo pieno/tempo parziale.

In riferimento al raggiungimento degli Obiettivi, si terrà conto del grado di raggiungimento degli obiettivi della struttura nel suo complesso.

La misura del trattamento individuale sarà inoltre rapportata alle presenze effettive, secondo i seguenti parametri per ciascuna Area di appartenenza:

Area "A" parametro 100 (non sono presenti dipendenti di area A in pianta organica);
Area "B" parametro 110;
Area "C" parametro 120.

TABELLA SALARIO ACCESSORIO PER MIGLIORAMENTO DEI SERVIZI (Esempio)

QUALIFICA	Parametro	N. DIPENDENTI
Area "A"	100	0
Area "B"	110	5
Area "C"	120	1

Esempio di calcolo (non riferito alle voci reali):

Fondo disponibile (50% del Fondo totale): 25.000,00 €

*Sommatoria dei parametri = $(120*1) + (110*5) = 670$*

Valore unitario del parametro = $25.000,00/670 = 37,31$

*Indennità da erogarsi a un dipendente di Area "B" = $37,31*110*parametro\ presenza*Obiettivi\ raggiunti\ (\%) = Tot\ erogazione.$*

Le somme stanziare per le singole aree saranno rapportate al periodo di effettivo lavoro prestato nell'anno considerando come parametro l'attività a tempo pieno e l'attività a tempo parziale

Compenso per la performance individuale (50 % del fondo disponibile)

La produttività individuale è determinata sulla base della valutazione della prestazione individuale. La valutazione individuale verrà effettuata dal Direttore, in base a metodologie, indicatori e schede individuali diversificate (**Allegato 6 e 7 del C.l. 2010-2012 cui si rimanda**) e deve servire ad apprezzare e quindi incentivare gli apporti individuali offerti da ciascun dipendente coinvolto nel processo di generale raggiungimento degli obiettivi fissati, secondo i seguenti parametri:

Il premio individuale sarà graduato in proporzione ai risultati raggiunti determinati dal punteggio medio della scheda e in relazione all'effettivo servizio prestato (part-time, aspettative, congedi, ..) e differenziato

M. M. M.



per area di appartenenza. Al punteggio finale della scheda individuale si applicheranno i seguenti coefficienti di parametrizzazione:

Punteggio finale da 0 a 23	Parametro valutazione 0%
Punteggio finale da 24 a 27	Parametro valutazione 50%
Punteggio finale da 28 a 32	Parametro valutazione 60%
Punteggio finale da 33 a 37	Parametro valutazione 80%
Punteggio finale da 38 a 42	Parametro valutazione 90%
Punteggio finale da 43 a 48	Parametro valutazione 100%

Il Direttore dovrà comunicare ai singoli dipendenti i contenuti della relativa scheda di valutazione. A questo fine, la metodologia di valutazione prevede colloqui individuali e/o di gruppo all'inizio, in una fase intermedia nonché alla fine del periodo oggetto di valutazione. Il valutato dovrà sottoscrivere la scheda per presa visione annotandovi eventuali osservazioni.

La valutazione del raggiungimento degli obiettivi della performance organizzativa e Individuale è effettuato dal Direttore entro il mese di gennaio e i compensi saranno corrisposti entro il mese di marzo.

Le eventuali controversie derivanti dalla valutazione della prestazione individuale sono demandate ad una concertazione da verbalizzare ed effettuare tra il dipendente interessato e il Direttore cui spetta, comunque, prendere la decisione finale.

Art.8

Obiettivi per la valutazione della performance organizzativa

Di seguito si riportano gli obiettivi, per come riferiti nel Piano della Performance, sui quali verrà effettuata la valutazione dei dipendenti riguardante la performance organizzativa.

<i>Criteria e indirizzi strategici</i>
Garantire un buon livello di risposta all'utenza e di qualità dei servizi
Gestire le procedure per il completamento degli strumenti tecnici per la definitiva approvazione del sistema di pianificazione
Adeguare e migliorare la trasparenza dell'Ente
Favorire con azioni e progetti la tutela ambientale, il miglioramento della fruizione e la riqualificazione del territorio
Favorire la promozione e lo sviluppo di attività socio-economiche sostenibili sul territorio del parco collegate a finanziamenti Comunitari, nazionali e regionali

P. T. in bianco

Gli obiettivi operativi saranno definiti dalla parte pubblica e portati al tavolo di contrattazione diventando parte integrante del presente Contratto Integrativo di Ente.

Si concorda quanto previsto dal Regolamento recante la "Disciplina per la corresponsione degli incentivi per le funzioni tecniche previsti dall'art. 113 del D.Lgs. 50/2016" deliberato con presa d'atto dal Consiglio Direttivo dell'Ente n. 15 nella seduta del 12/07/2019.

Per quanto non espressamente previsto nel presente contratto, si fa riferimento al CCNL FUNZIONI CENTRALI 2016-2018 e alle norme di legge applicabili.

Il Direttore dell'Ente Parco:

Dott. Paolo Cassola,

Per le OO.SS.

CISL FP

FP CGIL

CISAL

le RSU aziendale

Rag. Antonella Martire

Dott. Daniele Guarneri

Paolo Cassola

Antonella Martire

