

## Verbale della convocazione per la contrattazione integrativa decentrata 2020 e 2021

La riunione si apre alle ore 10;00 alla presenza di:

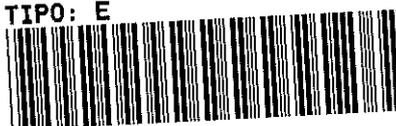
- Direttore Prof. Domenico Nicoletti
- Presidente Francesco Tarantini
- RSU Giuseppe Loglisci
  - Per le OO.SS.:
    - UIL-FP Di Leo Riccardo
    - CGIL-FP Capozzi Orsini Dario
    - CISL-FP De Palma Giuseppe

Parco Naz. Alta Murgia

N. 0000743

22/02/2022

TIPO: E



Il Direttore dell'Ente apre l'incontro in merito all'attuazione del POLA in relazione alla disposizione del Ministero della Funzione Pubblica, per cui le amministrazioni che hanno adottato il POLA potranno autorizzare il lavoro agile nel rispetto delle condizionalità previste nel D.M. 8 ottobre 2021. Le parti sindacali sottopongono alla direzione la necessità di prevedere un piano di rientro per la modalità in presenza attraverso lo strumento del POLA approvato dall'Ente in sede consultiva. Date le opportune spiegazioni e chiarimenti in merito da parte del Direttore e del Presidente che interviene in merito a questo argomento precisando le necessità dell'Ente in merito agli arretrati accumulati nel periodo di emergenza e alla fruizione dei servizi resi all'amministrazione a favore degli utenti. Dopo ampia discussione si raggiunge un accordo sulla possibilità di rientro in presenza che potrà essere autorizzato nel rispetto delle condizionalità previste nel D.M. 8 ottobre 2021, con una modalità di 6 giornate *smartabili* per ogni dipendente anche in relazione all'evolversi dell'emergenza, previsione da inserire nel POLA che adeguato alla nuova normativa (citato D.M. 8 ottobre 2021 ed eventuali linee guida) viene condiviso tra le parti e proposto per la definitiva approvazione.

Capozzi Orsini Dario pone all'attenzione della direzione e dei presenti la problematica dell'RSPP dell'ente, sul pagamento al di fuori del fondo FUA, il direttore evidenzia che l'RSPP dell'ente viene già pagato al di fuori del FUA per cui il problema non si pone.

Si passa a discutere della contrattazione 2020: dall'analisi della documentazione trasmessa dalla direzione, De Palma fa notare delle imprecisioni sugli orari di lavoro che vengono recepiti dalla direzione, inoltre la documentazione trasmessa presenta l'impostazione delle indennità del 2019 nel mentre trattandosi di un'annualità già conclusa, le parti sindacali hanno chiesto di correggere le somme per cui quanto previsto nei compensi per le indennità per servizi non erogate vengono proposte per incentivare la produttività collettiva ed individuale, (ad esempio come l'economato, che non sarebbero mai state pagate in quanto non era presente un dipendente che avesse quella funzione, così come le somme per il servizio di prevenzione e protezione). Alla luce di queste modifiche la discussione sulla contrattazione 2020 risulta conclusa.

Si passa a discutere della contrattazione 2021: le parti sindacali propongono le stesse tipologie di modifiche eseguite per l'anno 2020, accolte dalla direzione. A tale riguardo Giuseppe Loglisci fa notare che nella contrattazione 2021 bisogna aggiungere quanto previsto dalla L. 178 del 30 dicembre del 2020 art. 1 comma 870 che stabilisce: "In considerazione del periodo di emergenza epidemiologica da COVID-19, le risorse destinate, nel rispetto dell'articolo 23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75, a remunerare le prestazioni di lavoro straordinario del personale civile delle amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, non utilizzate nel corso del 2020, nonché i risparmi derivanti dai buoni pasto non erogati nel medesimo esercizio, previa certificazione da parte dei competenti organi di

LA

LA

*controllo, possono finanziare nell'anno successivo, nell'ambito della contrattazione integrativa, in deroga al citato articolo 23, comma 2, i trattamenti economici accessori correlati alla performance e alle condizioni di lavoro, ovvero agli istituti del welfare integrativo"*

In proposito la Dott.ssa Maria Rosaria Savino Responsabile del Servizio Finanziario, ha inviato alla direzione apposita mail di rendiconto di spesa 2020, come segue:

*"Si ritiene opportuno integrare il FUA anno 2021 previa certificazione del Collegio dei Revisori dell'Ente.*

*Cap. 2020 Spese per lavoro straordinario stanziato 25.000,00 impegnato 1.019,34  
risparmio di spesa 23.980,66*

*Cap. 2120 Servizi sociali a favore del personale - buoni pasto stanziato 5.000,00 Impegnato 0  
risparmio di spesa 5.000,00*

*Totale incremento proposto € 28.980,66."*

Per cui nella proposta del FUA 2021 risultano oltre alle modifiche come per il contratto 2020 anche l'utilizzo dell'importo di € 28,980,00, derivante appunto dal risparmio di spesa sugli straordinari e buoni pasto nella previsione del proposta per incentivare la produttività collettiva ed individuale.

La RSU Giuseppe Loglisci sottoscrive il contratto integrativo 2020 e 2021.

Le OO.SS sottoscrivono il contratto integrativo 2020 e 2021 con le opportune modifiche effettuate e restano in attesa di ricevere il POLA approvato dall'Ente e la convocazione per la contrattazione 2022.

Gravina in Puglia, 21/10/2021

Presidente Francesco Tarantini

Direttore Domenico Nicoletti

RSU Giuseppe Loglisci

OO.SS.  
UIL-FP Di Leo Riccardo

CGIL-FP Capozzi Orsini Dario

CISL-FP De Palma Giuseppe



## PROPOSTA CONTRATTO INTEGRATIVO DI ENTE ANNO 2021

L'anno duemiladiciotto, il giorno 21 del mese di OTTOBRE la delegazione di Ente e quella di parte sindacale convengono l'allegato Contratto Collettivo Integrativo di Ente 2021.

**L'Ente Parco Nazionale dell'Alta Murgia, delegazione di parte pubblica così composta:**

Prof. Domenico Nicoletti

Assistito da

Maria Rosaria Savino

**Per le Organizzazioni Sindacali**

CGIL CAPOZZI DORSINI DARIO	
CISL DE PALMA GIUSEPPE	
UIL DI LEO RICCARDO	
CSA di CISAL FIALP	
RDB	
RSU LOGGISI GIUSEPPE	

### LE PARTI

VISTI l'art. 4 del CCNL 16 febbraio 1999 e gli artt. 4 e 5 del CCNL 9 ottobre 2003 che disciplinano l'oggetto e i contenuti della contrattazione collettiva integrativa nazionale e locale di Ente;  
VISTI il CCNL sottoscritto il 1° ottobre 2007 relativo al personale non dirigente del comparto degli enti pubblici non economici per il quadriennio normativo 2006-2009 e per il biennio economico 2006/2007 e il CCNL sottoscritto il 18 febbraio 2009 relativo al biennio economico 2008/2009;  
VISTI in particolare gli articoli 23 e 25 del richiamato CCNL 2006-2009;  
VISTO il CCNL sottoscritto il 12 febbraio 2018 relativo al personale non dirigente del comparto FUNZIONI CENTRALI, il nuovo comparto nel quale sono confluiti i precedenti comparti di Ministeri, Agenzie Fiscali, Enti Pubblici non Economici, Agid, Cnel ed Enac, relativo al triennio 2016-2018;  
VISTA la Legge n. 133 del 6 agosto 2008 di conversione Decreto legge n. 112 del 25 giugno 2008;  
VISTA la circolare n. 7 del 13 maggio 2010 del Dipartimento della Funzione Pubblica (*Contrattazione integrativa. Indirizzi applicativi del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150*)  
VISTA la Legge n. 122 del 30 luglio 2010 di conversione del Decreto legge n. 78 del 31 maggio 2010 recante *Norme in materia di stabilizzazione finanziaria e di competitività economica*,  
VISTO il Decreto Legislativo 27 ottobre 2009 n. 150 di Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15;  
VISTA la Deliberazione del Consiglio Direttivo n.10/2017 del 23/03/2017 che approva il Sistema di misurazione e valutazione della performance e la Deliberazione del Consiglio Direttivo n. 39/2017 del 22/12/2017 che adotta il Piano Performance 2018-2020 - annualità 2018;  
VISTA la circolare n. 8 del 02 febbraio 2015 della Ragioneria Generale dello Stato in materia di trattamento economico del personale e Contrattazione integrativa (Scheda tematica G.3);  
VISTO l'articolo I, comma 254, della legge n. 190/2014 (legge di stabilità 2015), modificando l'articolo 9, comma 17, del citato decreto legge n. 78/2010, che ha esteso al 2015 la previsione secondo cui per il personale dipendente dalle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo n. 165/2001 si può dar luogo alle procedure contrattuali e negoziali solo per la parte normativa e senza recupero per la parte economica.  
TENUTO CONTO che la medesima lettera circolare n. 1 dispone l'obbligo per la contrattazione integrativa di rispettare, in virtù dei principi di merito, premialità e selettività, il divieto di erogazione indifferenziata della retribuzione accessoria;



parco nazionale  
dell'alta murgia

VISTO il D.lgs. 141/2011 contenente modifiche ed integrazioni al D.lgs. 150/09 in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni;

VISTO L'articolo 23, comma 2 del D. Lgs. 75/2017;

VISTA la Relazione tecnico finanziaria elaborata dal Servizio Finanziario dell'Ente che ha quantificato le risorse finanziarie del Fondo risorse decentrate dell'Ente per l'anno 2020;

CONSIDERATA la necessità di attivare al meglio le competenze e le energie professionali dei dipendenti, al fine di consentire a tutti di raggiungere i risultati attesi e con essi il pieno accesso al trattamento incentivante;

TENUTO CONTO che l'adozione di un sistema di valutazione rappresenta per i lavoratori un prezioso strumento a garanzia del giusto riconoscimento del merito e dell'impegno individuale, consentendo, altresì, di ridurre l'incertezza rispetto alla completa utilizzazione, anche a livello individuale, delle risorse stanziate;

TENUTO CONTO che l'adozione di procedure per la selezione di cui all'art.7 Del C.C.N.L 2016/18 di progressioni economiche è definita attraverso un accordo con le RSU per la determinazione dei criteri generali di selezione;

**Le parti, al termine della riunione, valuteranno la condivisione del presente verbale di ipotesi di accordo integrativo relativo all'anno 2021 per il personale non dirigente dell'Ente Parco Nazionale Alta Murgia.**

#### INDICE

- Art. 1 Campo di applicazione, durata e decorrenza*
- Art. 2 Relazioni sindacali, diritti di rappresentanza e forme di partecipazione*
- Art. 3 Ripartizione Fondo per il trattamento accessorio*
- Art. 4 Sistema premiante*
- Art. 5 Utilizzo del Fondo per il Trattamento Accessorio del Personale*
- Art. 6 Sistema Indennitario*
- Art. 7 Pagamento del compenso incentivante, verifiche e monitoraggio*
- Art. 8 Destinazione degli importi non attribuiti*
- Art. 9 Formazione*
- Art. 10 Orario di lavoro*
- Art. 11 Orario di lavoro bis*
- Art. 12 Banca ore*
- Art. 13 Lavoro straordinario*
- Art. 14 Progressioni economiche*
- Art. 15 Comunicazione interna ed esterna*



## ART. 1

### Campo di applicazione, durata e decorrenza

1. Il presente accordo si applica al personale delle aree professionali A, B e C, con contratto di lavoro a tempo indeterminato e, compatibilmente con le disposizioni normative e contrattuali vigenti, al personale con contratto a tempo determinato.
2. Il contratto collettivo integrativo ha durata triennale (Art. 8 co.1 CCNL 2016/2018)
3. Gli effetti economici e giuridici hanno effetto per tutto il periodo in considerazione cioè anno 2021.

## ART. 2

### Relazioni sindacali, diritti di rappresentanza e forme di partecipazione

1. Il sistema delle relazioni sindacali nasce dall'esigenza di dare ottimale organizzazione ai servizi offerti dall'Ente, al cui fine il coinvolgimento del personale nell'attuazione e nel governo dei processi di cambiamento, costituisce un passaggio indispensabile.

2. Le materie oggetto di contrattazione fra Ente ed OO.SS. sono quelle stabilite dall'art. 4 CCNL 98/01, con le integrazioni e le modifiche apportate dall'art 5 CCNL 02/05, art. 4 CCNL 06/09 ed in ultimo art.7 del CCNL 2016-2018 sottoscritto il 12/02/2018, fatta eccezione per le materie attinenti all'organizzazione degli uffici e quelle che per legge sono oggetto di sola partecipazione sindacale.

- a) regolazione di sistemi di incentivazione del personale basati su obiettivi e programmi;
- b) definizione dei criteri generali relativi alle metodologie di valutazione basati su indici e standard;
- c) indicazione dei criteri di ripartizione delle risorse del Fondo per i trattamenti accessori;
- d) regolazione linee di indirizzo per le attività relative a:
  - d.1) formazione professionale;
  - d.2) riqualificazione;
  - d.3) aggiornamento;
- e) disciplina degli accordi di mobilità;
- f) indicazione dei criteri per la garanzia ed il miglioramento dell'ambiente di lavoro;
- g) individuazione delle misure per favorire le pari opportunità;
- h) disciplina dell'articolazione delle tipologie di orario di lavoro, compresa la riduzione dell'orario di lavoro per particolari categorie;
- j) disciplina dei riflessi delle innovazioni (tecnologiche ed organizzative) sulla qualità del lavoro e sulla professionalità dei dipendenti;
- i) individuazione dei nuovi profili professionali;
- k) determinazione dei criteri e delle procedure relative ai passaggi tra le posizioni economiche all'interno delle aree;

3. Nell'ambito del sistema di partecipazione così come definito dall'art. 6 del CCNL 98/01 integrato dall'art.6 e art. 7 CCNL 02/05, con le modifiche apportate dall'art. 4 CCNL 06/09 e dall'art 9 del D.Lgs.vo 165/2001 e ss.mm.ii si concorda quanto segue:



parco nazionale  
dell'alta murgia

- l'informazione preventiva, sulle materie per le quali è prevista, è data in forma scritta ed in tempi tali da consentire alle OO.SS. ed alla R.S.U., un attento esame della documentazione e l'eventuale richiesta di una sessione di concertazione, nei modi e nei tempi previsti dal CCNL. Detta informazione in ogni caso, deve essere fornita almeno una settimana prima dell'emanazione dell'atto cui si riferisce odella sua definizione formale;
- l'informazione successiva, invece, sulle materie per le quali è prevista, è fornita almeno semestralmente o, in ogni caso, quando ne facciano esplicita richiesta le OO.SS. o la RSU, in tale ipotesi è fornita entro 4 giorni dalla richiesta;
- la consultazione obbligatoria è attivata prima dell'adozione degli atti interni attinenti le materie per le quali è prevista.

### ART. 3

#### Sistema premiante

1. L'introduzione e l'applicazione di sistemi di misurazione, valutazione e rendicontazione delle performance costituisce una condizione fondamentale di miglioramento dell'efficienza e dell'efficacia dell'azione amministrativa, commisurata non solo sul grado di raggiungimento degli obiettivi posti, ma anche in termini di corrispondenza dei servizi erogati e del grado di soddisfazione dell'utenza.
2. In linea con la riforma in atto della P.A., l'Ente Parco Nazionale dell'Alta Murgia si è orientato con il piano della performance a garantire il raggiungimento di soglie più elevate di efficacia e di produttività a garanzia dell'efficienza della propria azione.
3. Aspetto centrale e rilevante è il tema della misurazione della performance, realizzata attraverso l'applicazione di indicatori e metodologie oggettivi in grado di garantire una valutazione basata su principi di trasparenza e analiticità e di fornire, ove necessario, immediati riscontri correlati alle esigenze del personale e pertanto ai principi di gradualità e semplificazione.
4. Il presente accordo delinea un sistema che si pone l'obiettivo di migliorare i livelli delle prestazioni erogate e percepite dall'utenza, attraverso interventi mirati a sostenere la performance sia organizzativa che individuale per raccordarsi al nuovo ciclo di programmazione e gestione evidenziato nel piano delle performance.
5. Il sistema premiante si articola in:
  - a) Sistema indennitario;
  - b) Performance organizzativa.

### ART. 4

#### Utilizzo del Fondo risorse decentrate per il Trattamento Accessorio del Personale

1. L'utilizzo del fondo ai fini dell'erogazione dei compensi e delle indennità di cui al precedente art. 3, è così determinato:

#### **INDENNITÀ DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA:**

- Annualmente il Direttore dell'Ente, in base all'attuale provvisorio assetto organizzativo, ha individuato n. 3 posizioni organizzative definendo in € 2.500,00 l'importo da conferire, detraendo la relativa somma dalla parte variabile del fondo, come prevista dal comma 4 art. 16 del CCNL relativo al personale non dirigente del comparto enti pubblici non economici per il quadriennio normativo 2016-2020 e biennio economico 2018-2020.

#### **COMPENSO PER LA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA**

- La **misurazione delle performance** è quel processo che attraverso la definizione e rilevazione di misure, dati, parametri ed indicatori, cerca di acquisire informazioni rilevanti sui risultati ottenuti dall'Ente al fine di supportare i decisori, migliorare le prestazioni, incrementare l'accountability.



parco nazionale  
dell'alta murgia

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. Il presente accordo, 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.

- Tutte le linee di intervento programmate, in considerazione dell'introduzione degli strumenti di cui al D.lgs. 150/09, dovranno tendere al raggiungimento di soglie di efficacia e di produttività tali da garantire un complessivo innalzamento dell'efficienza dell'azione amministrativa. In particolare, al fine di accrescere la correlazione tra il sistema incentivante la produttività collettiva e l'ottimizzazione del servizio erogato, la performance organizzativa sarà correlata ai macro ambiti che caratterizzano in modo significativo il Piano della performance.
- L'attività complessivamente svolta deve essere valutata utilizzando un sistema di indicatori adeguato a misurare il grado di raggiungimento dei parametri all'uopo individuati. In particolare devono precedersi indicatori di quantità, efficienza, che verificheranno il rapporto tra la produzione programmata e quella realizzata, l'impiego delle risorse umane e i tempi medi di lavorazione.

#### ART. 5

##### Sistema Indennitario

1. La istituzione delle indennità di cui all'art. 7 comma VI, lett. b), e) e f) (CCNL 2016/2018), nonché i correlati importi, è disposta annualmente dal Direttore, secondo le necessità organizzative e funzionali dell'Ente ed esplicitata in apposito provvedimento in attuazione dell'art. 17 del D.Lgs 165/2001 come modificato dal D.Lgs 25.05.2017 n.75.

#### ART. 6

##### Pagamento del compenso incentivante, verifiche e monitoraggio

1. I compensi incentivanti inerenti il raggiungimento della performance organizzativa di cui all'articolo 7 del presente accordo, sono corrisposti con il pagamento da effettuarsi entro il mese di giugno dell'anno successivo e comunque solo a seguito della validazione della Relazione sulla Performance da parte dell'OIV. Per il 2020 in relazione all'emergenza covid19 i termini 2019 e 2020 sono prorogati di mesi 6.
2. Sull'andamento degli obiettivi sono effettuate verifiche dalla Direzione, sulla scorta dei report forniti dai servizi per gruppo di lavoro della performance, nell'anno successivo in base al SVMP. Degli esiti della verifica finalizzati al pagamento, viene data informazione, in tempi congrui, alle OO.SS. tramite le RSU nel rispetto delle norme sulla privacy.

#### ART. 7

##### Destinazione degli importi non attribuiti

1. Le somme eventualmente non attribuite confluiscono nel fondo per la produttività dell'anno 2020.

#### ART. 8

##### Formazione

1. La formazione rappresenta una dimensione costante e fondamentale del lavoro e uno strumento essenziale nella gestione delle risorse umane. Essa costituisce una leva strategica per la modernizzazione dell'azione amministrativa e per la realizzazione di effettivi miglioramenti qualitativi dei servizi ai cittadini.
2. Pertanto, negli ambiti delle direttrici fondamentali contenute nel Piano di formazione annuale e compatibilmente con i limiti di spesa imposti dalla Legge 122/2010, l'Amministrazione, intende



parco nazionale  
dell'**alta murgia**

rafforzare l'offerta formativa, anche candidando progetti formativi per la digitalizzazione della Pubblica Amministrazione.

3. In particolare l'attenzione sarà posta sulla programmazione e attivazione di interventi formativi finalizzati a colmare i gap conoscitivi del personale delle aree rilevati a seguito del processo di rilevazione delle competenze. In tale ambito verrà attuata come priorità la gestione di programmi formativi relativi alle conoscenze tecnico/specialistiche, in quanto corrispondono al maggior fabbisogno e consentono, nell'ottica di razionalizzazione delle spese, di utilizzare da subito le risorse formative interne.
4. Tutti i programmi formativi si muoveranno secondo le direttrici fondamentali indicate nel Piano annuale di Formazione, che verrà aggiornato dall'amministrazione entro il 30 ottobre di ciascun anno.

#### ART. 9

##### Orario di servizio

1. L'orario di servizio è da intendersi come "il periodo di tempo giornaliero necessario ad assicurare la funzionalità delle strutture e l'erogazione dei servizi all'utenza", esso è compreso, di norma, nei giorni di Lunedì e Venerdì dalle ore 8.00 alle ore 20.00.
2. Gli uffici sono aperti al pubblico negli stessi giorni, dalle ore 10.00 alle ore 13.00 e il martedì dalle ore 16:00 alle ore 17:00.

#### ART. 10 Orario di lavoro

1. L'orario di lavoro è da intendersi come "qualsiasi periodo in cui il lavoratore sia al lavoro, a disposizione del datore di lavoro e nell'esercizio della sua attività o delle sue funzioni".  
L'orario di lavoro è articolato su 5 giorni e "ove necessario sabato e domenica" ed è così distribuito:
  - a) Dal Lunedì al Venerdì entrata ore 08:00 uscita ore 14:30.
  - b) Martedì entrata ore 08:00 uscita ore 18:30 compresa la pausa pranzo.
  - c) La fascia di flessibilità in entrata/uscita è compresa tra le ore 08:00 e le ore 09:00 e 13,30/14,30.
  - d) La pausa pranzo ha la durata compresa tra i 20 e i 60 minuti da usufruirsi tra le ore 13:00 e le ore 15:30.
  - e) Nel caso di fruizione di permessi brevi per motivi personali e/o di flessibilità, deve essere comunque garantita la presenza per almeno il 50% dell'orario di lavoro giornaliero;
  - f) Le prestazioni eventualmente effettuate all'esterno dell'Ente per comandi in missione, in ossequio alle disposizioni del Dipartimento per la Funzione Pubblica, comportano il rimborso delle spese sostenute;
  - g) Il lavoro straordinario è disciplinato dal successivo art. 13;
  - h) con apposito atto dirigenziale potranno essere disciplinati i casi di elevazione del limite massimo individuale di lavoro straordinario (art. 13 seguente), nonché le fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita dei dipendenti che ne facciano richiesta motivata da ragioni di natura personale e familiare.



parco nazionale  
dell'**alta murgia**  
**ART. 12**

#### **Banca ore**

1. Al fine di mettere i lavoratori in grado di fruire delle prestazioni di lavoro straordinario o supplementare, in modo retribuito o come permessi compensativi, è stata istituita la Banca delle Ore.
2. Le ore accantonate possono essere richieste da ciascun dipendente come riposi compensativi.
3. L'utilizzo come riposi compensativi, con riferimento ai tempi, alla durata ed al numero dei lavoratori contemporaneamente ammessi alla fruizione, deve essere reso possibile tenendo conto delle esigenze tecniche, organizzative e di servizio.

#### **ART. 13**

#### **Lavoro straordinario**

1. Le parti concordano che, nel rispetto di quanto previsto dal CCNL di comparto, si ricorre al lavoro straordinario esclusivamente per fronteggiare particolari ed urgenti situazioni di lavoro. La prestazione di lavoro straordinario deve essere espressamente e preventivamente autorizzata, dal Direttore dell'Ente, rimanendo esclusa ogni forma generalizzata di autorizzazione.
2. Il limite massimo individuale di lavoro straordinario, che è fissato dal vigente CCNL in 200 ore annue per ciascun dipendente, sarà determinato all'inizio di ciascun anno, tenuto conto delle risorse all'uopo destinate e al numero dei dipendenti in servizio. In tale occasione, da parte della Direzione, saranno definite, a norma dell'art. 25, comma 3 integrativo CCNL 2016/2018, le elevazioni del limite fissato in presenza di esigenze eccezionali o per specifiche categorie di lavoratori, con particolare riferimento ai dipendenti impegnati in attività di diretta collaborazione con gli Organi istituzionali, nonché la ripartizione, sempre da parte della Direzione, delle risorse tra i diversi Servizi; tale ripartizione sarà commisurata sulla base del numero dei dipendenti assegnati ad ciascun Servizio e delle esigenze di lavoro, tenuto conto degli obiettivi dell'Ente.
3. Nel caso in cui il dipendente si avvalga del "riposo compensativo" in sostituzione del pagamento, la relativa somma rimane nella disposizione dell'amministrazione e non costituisce risparmio di gestione.

#### **ART. 14**

#### **Progressioni economiche**

1. In applicazione dell'art. 23 del D.lgs. 150/09, si è proceduto in sede di contrattazione integrativa per l'anno 2015, a definire i criteri di assegnazione delle progressioni economiche a tutto il personale dipendente. Si fa presente che comunque la copertura economica del fondo FUA per l'anno 2020 sarà estesa alla eventuale copertura delle progressioni per tutti i dipendenti, intendendo in questo senso la norma del Decreto Legislativo n. 150/2009 riguardante la "selettività" delle progressioni. Il contesto in cui opera l'Ente e l'esiguo numero di dipendenti, peraltro ciascuno unico nel proprio ruolo, tranne un'eccezione, ha reso di fatto tale selettività estensibile a quasi totalità, giusta Contratto Integrativo sottoscritto in data 10/12/2015. Ci si propone di effettuare anche per l'anno 2022 un'ulteriore progressione a seguito di successiva contrattazione per stabilire i relativi criteri generali di eventuale assegnazione selettiva con le RSU.

#### **Art. 15**

#### **Comunicazione interna ed esterna.**

I processi di riforma e di modernizzazione dell'Ente, nei modi e nelle forme di cui alla legge 150/2009 e al regolamento di cui all'art. 5 della medesima legge, individuano nella comunicazione una leva



parco nazionale  
dell'alta murgia

strategica fondamentale per la realizzazione delle azioni di cambiamento finalizzate a garantire elevati livelli qualitativi di servizio ai cittadini, all'esterno, e di sviluppo professionale del personale all'interno.

Le parti si danno reciprocamente atto del rilievo centrale della funzione della comunicazione definendo gli obiettivi da conseguire al fine di promuovere:

- l'esercizio da parte dei cittadini dei diritti di informazione, di accesso e di partecipazione di cui alla legge 241/90 e successive modifiche e integrazioni;
- l'organizzazione di una rete di comunicazione interna, in stretta continuità con la rete di comunicazione esterna, atta a favorire la collaborazione tra gli uffici e la semplificazione delle procedure;
- l'utilizzazione di strumenti tecnologici che consentono di fornire informazioni sullo stato di avanzamento del procedimento;
- il coordinamento ed il potenziamento dei sistemi internet, con particolare riferimento alle informazioni di carattere istituzionale;
- l'attivazione di strumenti di customer satisfaction e di processi di verifica della qualità dei servizi mediante l'ascolto dei cittadini.



## CONTRATTO INTEGRATIVO DI ENTE ANNO 2020

L'anno duemiladiciotto, il giorno 21 del mese di OTTOBRE la delegazione di Ente e quella di parte sindacale convengono l'allegato Contratto Collettivo Integrativo di Ente 2020.

**L'Ente Parco Nazionale dell'Alta Murgia, delegazione di parte pubblica così composta:**

Prof. Domenico Nicoletti

Assistito da  
Maria Rosaria Savino

### Per le Organizzazioni Sindacali

CGIL	CAPOZZI ORSIM DAVID	
CISL	DE PALMA GIUSEPPE	
UIL	DI LEO RICCARDO	
CSA di CISAL FIALP		
RDB		
RSU	LOGGISA GIUSEPPE	

### LE PARTI

VISTI l'art. 4 del CCNL 16 febbraio 1999 e gli artt. 4 e 5 del CCNL 9 ottobre 2003 che disciplinano l'oggetto e i contenuti della contrattazione collettiva integrativa nazionale e locale di Ente;  
VISTI il CCNL sottoscritto il 1° ottobre 2007 relativo al personale non dirigente del comparto degli enti pubblici non economici per il quadriennio normativo 2006-2009 e per il biennio economico 2006/2007 e il CCNL sottoscritto il 18 febbraio 2009 relativo al biennio economico 2008/2009;  
VISTI in particolare gli articoli 23 e 25 del richiamato CCNL 2006-2009;  
VISTO il CCNL sottoscritto il 12 febbraio 2018 relativo al personale non dirigente del comparto FUNZIONI CENTRALI, il nuovo comparto nel quale sono confluiti i precedenti comparti di Ministeri, Agenzie Fiscali, Enti Pubblici non Economici, Agid, Cnel ed Enac, relativo al triennio 2016-2018;  
VISTA la Legge n. 133 del 6 agosto 2008 di conversione Decreto legge n. 112 del 25 giugno 2008;  
VISTA la circolare n. 7 del 13 maggio 2010 del Dipartimento della Funzione Pubblica (*Contrattazione integrativa. Indirizzi applicativi del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150*)  
VISTA la Legge n. 122 del 30 luglio 2010 di conversione del Decreto legge n. 78 del 31 maggio 2010 recante *Norme in materia di stabilizzazione finanziaria e di competitività economica*,  
VISTO il Decreto Legislativo 27 ottobre 2009 n. 150 di Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15;  
VISTA la Deliberazione del Consiglio Direttivo n.10/2017 del 23/03/2017 che approva il Sistema di misurazione e valutazione della performance e la Deliberazione del Consiglio Direttivo n. 39/2017 del 22/12/2017 che adotta il Piano Performance 2018-2020 – annualità 2018;  
VISTA la circolare n. 8 del 02 febbraio 2015 della Ragioneria Generale dello Stato in materia di trattamento economico del personale e Contrattazione integrativa (Scheda tematica G.3);  
VISTO l'articolo I, comma 254, della legge n. 190/2014 (legge di stabilità 2015), modificando l'articolo 9, comma 17, del citato decreto legge n. 78/2010, che ha esteso al 2015 la previsione secondo cui per il personale dipendente dalle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo n. 165/2001 si può dar luogo alle procedure contrattuali e negoziali solo per la parte normativa e senza recupero per la parte economica.  
TENUTO CONTO che la medesima lettera circolare n. 1 dispone l'obbligo per la contrattazione integrativa di rispettare, in virtù dei principi di merito, premialità e selettività, il divieto di erogazione indifferenziata della retribuzione accessoria;



VISTO il D.lgs. 141/2011 contenente modifiche ed integrazioni al D.lgs. 150/09 in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni;

VISTO L'articolo 23, comma 2 del D. Lgs. 75/2017;

VISTA la Relazione tecnico finanziaria elaborata dal Servizio Finanziario dell'Ente che ha quantificato le risorse finanziarie del Fondo risorse decentrate dell'Ente per l'anno 2020;

CONSIDERATA la necessità di attivare al meglio le competenze e le energie professionali dei dipendenti, al fine di consentire a tutti di raggiungere i risultati attesi e con essi il pieno accesso al trattamento incentivante;

TENUTO CONTO che l'adozione di un sistema di valutazione rappresenta per i lavoratori un prezioso strumento a garanzia del giusto riconoscimento del merito e dell'impegno individuale, consentendo, altresì, di ridurre l'incertezza rispetto alla completa utilizzazione, anche a livello individuale, delle risorse stanziare;

TENUTO CONTO che l'adozione di procedure per la selezione di cui all'art.7 Del C.C.N.L 2016/18 di progressioni economiche è definita attraverso un accordo con le RSU per la determinazione dei criteri generali di selezione;

**Le parti, al termine della riunione, hanno sottoscritto il presente verbale di ipotesi di accordo integrativo relativo all'anno 2020 per il personale non dirigente dell'Ente Parco Nazionale Alta Murgia.**

#### INDICE

- Art. 1 Campo di applicazione, durata e decorrenza
- Art. 2 Relazioni sindacali, diritti di rappresentanza e forme di partecipazione
- Art. 3 Ripartizione Fondo per il trattamento accessorio
- Art. 4 Sistema premiante
- Art. 5 Utilizzo del Fondo per il Trattamento Accessorio del Personale
- Art. 6 Sistema Indennitario
- Art. 7 Pagamento del compenso incentivante, verifiche e monitoraggio
- Art. 8 Destinazione degli importi non attribuiti
- Art. 9 Formazione
- Art. 10 Orario di lavoro
- Art. 11 Orario di lavoro bis
- Art. 12 Banca ore
- Art. 13 Lavoro straordinario
- Art. 14 Progressioni economiche
- Art. 15 Comunicazione interna ed esterna



parco nazionale  
dell'alta murgia

## ART. 1

### Campo di applicazione, durata e decorrenza

1. Il presente accordo si applica al personale delle aree professionali A, B e C, con contratto di lavoro a tempo indeterminato e, compatibilmente con le disposizioni normative e contrattuali vigenti, al personale con contratto a tempo determinato.
2. Il contratto collettivo integrativo ha durata triennale (Art. 8 co.1 CCNL 2016/2018)
3. Gli effetti economici e giuridici hanno effetto per tutto il periodo in considerazione cioè anno 2020.

## ART. 2

### Relazioni sindacali, diritti di rappresentanza e forme di partecipazione

1. Il sistema delle relazioni sindacali nasce dall'esigenza di dare ottimale organizzazione ai servizi offerti dall'Ente, al cui fine il coinvolgimento del personale nell'attuazione e nel governo dei processi di cambiamento, costituisce un passaggio indispensabile.

2. Le materie oggetto di contrattazione fra Ente ed OO.SS. sono quelle stabilite dall'art. 4 CCNL 98/01, con le integrazioni e le modifiche apportate dall'art 5 CCNL 02/05, art. 4 CCNL 06/09 ed in ultimo art.7 del CCNL 2016-2018 sottoscritto il 12/02/2018, fatta eccezione per le materie attinenti all'organizzazione degli uffici e quelle che per legge sono oggetto di sola partecipazione sindacale.

- a) regolazione di sistemi di incentivazione del personale basati su obiettivi e programmi;
- b) definizione dei criteri generali relativi alle metodologie di valutazione basati su indici e standard;
- c) indicazione dei criteri di ripartizione delle risorse del Fondo per i trattamenti accessori;
- d) regolazione linee di indirizzo per le attività relative a:
  - d.1) formazione professionale;
  - d.2) riqualificazione;
  - d.3) aggiornamento;
- e) disciplina degli accordi di mobilità;
- f) indicazione dei criteri per la garanzia ed il miglioramento dell'ambiente di lavoro;
- g) individuazione delle misure per favorire le pari opportunità;
- h) disciplina dell'articolazione delle tipologie di orario di lavoro, compresa la riduzione dell'orario di lavoro per particolari categorie;
- j) disciplina dei riflessi delle innovazioni (tecnologiche ed organizzative) sulla qualità del lavoro e sulla professionalità dei dipendenti;
- i) individuazione dei nuovi profili professionali;
- k) determinazione dei criteri e delle procedure relative ai passaggi tra le posizioni economiche all'interno delle aree;

3. Nell'ambito del sistema di partecipazione così come definito dall'art. 6 del CCNL 98/01 integrato dall'art.6 e art. 7 CCNL 02/05, con le modifiche apportate dall'art. 4 CCNL 06/09 e dall'art 9 del D.Lgs.vo 165/2001 e ss.mm.ii si concorda quanto segue:



parco nazionale  
dell'alta murgia

- l'informazione preventiva, sulle materie per le quali è prevista, è data in forma scritta ed in tempi tali da consentire alle OO.SS. ed alla R.S.U., un attento esame della documentazione e l'eventuale richiesta di una sessione di concertazione, nei modi e nei tempi previsti dal CCNL. Detta informazione in ogni caso, deve essere fornita almeno una settimana prima dell'emanazione dell'atto cui si riferisce o della sua definizione formale;
- l'informazione successiva, invece, sulle materie per le quali è prevista, è fornita almeno semestralmente o, in ogni caso, quando ne facciano esplicita richiesta le OO.SS. o la RSU, in tale ipotesi è fornita entro 7 giorni dalla richiesta;
- la consultazione obbligatoria è attivata prima dell'adozione degli atti interni attinenti le materie per le quali è prevista.

### ART. 3

#### Sistema premiante

1. L'introduzione e l'applicazione di sistemi di misurazione, valutazione e rendicontazione delle performance costituisce una condizione fondamentale di miglioramento dell'efficienza e dell'efficacia dell'azione amministrativa, commisurata non solo sul grado di raggiungimento degli obiettivi posti, ma anche in termini di corrispondenza dei servizi erogati e del grado di soddisfazione dell'utenza.
2. In linea con la riforma in atto della P.A., l'Ente Parco Nazionale dell'Alta Murgia si è orientato con il piano della performance a garantire il raggiungimento di soglie più elevate di efficacia e di produttività a garanzia dell'efficienza della propria azione.
3. Aspetto centrale e rilevante è il tema della misurazione della performance, realizzata attraverso l'applicazione di indicatori e metodologie oggettivi in grado di garantire una valutazione basata su principi di trasparenza e analiticità e di fornire, ove necessario, immediati riscontri.
4. Il presente accordo delinea un sistema che si pone l'obiettivo di migliorare i livelli delle prestazioni erogate e percepite dall'utenza, **attraverso interventi mirati a sostenere la performance sia organizzativa che individuale** per ricordarsi al nuovo ciclo di programmazione e gestione evidenziato nel piano delle performance.
5. Il sistema premiante si articola in:
  - a) **Sistema Indennitario;**
  - b) **Performance organizzativa.**

### ART. 4

#### Utilizzo del Fondo risorse decentrate per il Trattamento Accessorio del Personale

1. L'utilizzo del fondo ai fini dell'erogazione dei compensi e delle indennità di cui al precedente art. 3, è così determinato:

#### **INDENNITÀ DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA:**

- Annualmente il Direttore dell'Ente, in base all'attuale provvisorio assetto organizzativo, ha individuato n. 3 posizioni organizzative definendo in € 2.500,00 l'importo da conferire, detraendo la relativa somma dalla parte variabile del fondo, come prevista dal comma 4 art. 16 del CCNL relativo al personale non dirigente del comparto enti pubblici non economici per il quadriennio normativo 2016-2020 e biennio economico 2018-2020.

#### **COMPENSO PER LA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA**

- **La misurazione delle performance è quel processo che attraverso la definizione e rilevazione di misure, dati, parametri ed indicatori, cerca di acquisire informazioni rilevanti sui risultati ottenuti dall'Ente al fine di supportare i decisori, migliorare le prestazioni, incrementare l'accountability.**

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. Il presente



parco nazionale  
dell'alta murgia

accordo, 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.

- Tutte le linee di intervento programmate, in considerazione dell'introduzione degli strumenti di cui al D.lgs. 150/09, dovranno tendere al raggiungimento di soglie di efficacia e di produttività tali da garantire un complessivo innalzamento dell'efficienza dell'azione amministrativa. In particolare, al fine di accrescere la correlazione tra il sistema incentivante la produttività collettiva e l'ottimizzazione del servizio erogato, la performance organizzativa sarà correlata ai macro ambiti che caratterizzano in modo significativo il Piano della performance.
- L'attività complessivamente svolta deve essere valutata utilizzando un sistema di indicatori adeguato a misurare il grado di raggiungimento dei parametri all'uopo individuati. In particolare devono precedersi indicatori di quantità, efficienza, qualità e *customer satisfaction* che verificheranno il rapporto tra la produzione programmata e quella realizzata, l'impiego delle risorse umane e i tempi medi di lavorazione.

#### ART. 5

##### Sistema Indennitario

1. La istituzione delle indennità di cui all'art. 7 comma VI, lett. b), e) e f) (CCNL 2016/2018), nonché i correlati importi, è disposta annualmente dal Direttore, secondo le necessità organizzative e funzionali dell'Ente ed esplicitata in apposito provvedimento.

#### ART. 6

##### Pagamento del compenso incentivante, verifiche e monitoraggio

1. I compensi incentivanti inerenti il raggiungimento della performance organizzativa di cui all'articolo 7 del presente accordo, sono corrisposti con il pagamento da effettuarsi entro il mese di giugno dell'anno successivo e comunque solo a seguito della validazione della Relazione sulla Performance da parte dell'OIV. Per il 2020 in relazione all'emergenza covid19 i termini 2019 e 2020 sono prorogati di mesi 6.
2. Sull'andamento degli obiettivi sono effettuate verifiche dalla Direzione, sulla scorta dei report forniti dai servizi per gruppo di lavoro della performance, nell'anno successivo in base al SVMP. Degli esiti della verifica finalizzati al pagamento, viene data informazione, in tempi congrui, alle OO.SS. tramite le RSU nel rispetto delle norme sulla privacy.

#### ART. 7

##### Destinazione degli importi non attribuiti

Le somme eventualmente non attribuite confluiscono nel fondo per la produttività dell'anno 2020.

#### ART. 8

##### Formazione

1. La formazione rappresenta una dimensione costante e fondamentale del lavoro e uno strumento essenziale nella gestione delle risorse umane. Essa costituisce una leva strategica per la modernizzazione dell'azione amministrativa e per la realizzazione di effettivi miglioramenti qualitativi dei servizi ai cittadini.
2. Pertanto, negli ambiti delle direttrici fondamentali contenute nel Piano di formazione annuale e compatibilmente con i limiti di spesa imposti dalla Legge 122/2010, l'Amministrazione, intende rafforzare l'offerta formativa, anche candidando progetti formativi per la digitalizzazione della Pubblica Amministrazione.



parco nazionale  
dell'alta murgia

3. In particolare l'attenzione sarà posta sulla programmazione e attivazione di interventi formativi finalizzati a colmare i gap conoscitivi del personale delle aree rilevati a seguito del processo di rilevazione delle competenze. In tale ambito verrà attuata come priorità la gestione di programmi formativi relativi alle conoscenze tecnico/specialistiche, in quanto corrispondono al maggior fabbisogno e consentono, nell'ottica di razionalizzazione delle spese, di utilizzare da subito le risorse formative interne.
4. Tutti i programmi formativi si muoveranno secondo le direttrici fondamentali indicate nel Piano annuale di Formazione, che verrà aggiornato dall'amministrazione entro il 30 ottobre di ciascun anno.

#### ART. 9

##### Orario di servizio

1. L'orario di servizio è da intendersi come "il periodo di tempo giornaliero necessario ad assicurare la funzionalità delle strutture e l'erogazione dei servizi all'utenza", esso è compreso, di norma, nei giorni di Lunedì e Venerdì dalle ore 8.00 alle ore 20.00.
2. Gli uffici sono aperti al pubblico negli stessi giorni, dalle ore 10.00 alle ore 13.00 e il martedì dalle ore 16:00 alle ore 17:00.



## ART. 10

### Orario di lavoro

1. L'orario di lavoro è da intendersi come "qualsiasi periodo in cui il lavoratore sia al lavoro, a disposizione del datore di lavoro e nell'esercizio della sua attività o delle sue funzioni".

L'orario di lavoro è articolato su 5 giorni e "ove necessario sabato e domenica" ed è così distribuito:

- a) Dal Lunedì al Venerdì entrata ore 08:00 uscita ore 14:30.
- b) Martedì entrata ore 08:00 uscita ore 18:30 compresa la pausa pranzo.
- c) La fascia di flessibilità in entrata/uscita è compresa tra le ore 08:00 e le ore 09:00 e 13,30/14,30.
- d) La pausa pranzo ha la durata compresa tra i 20 e i 60 minuti da usufruirsi tra le ore 13:00 e le ore 15:30.
- e) Nel caso di fruizione di permessi brevi per motivi personali e/o di flessibilità, deve essere comunque garantita la presenza per almeno il 50% dell'orario di lavoro giornaliero;
- f) Le prestazioni eventualmente effettuate all'esterno dell'Ente per comandi in missione, in ossequio alle disposizioni del Dipartimento per la Funzione Pubblica, comportano il rimborso delle spese sostenute;
- g) Il lavoro straordinario è disciplinato dal successivo art. 13;
- h) con apposito atto dirigenziale potranno essere disciplinati i casi di elevazione del limite massimo individuale di lavoro straordinario (art. 13 seguente), nonché le fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita dei dipendenti che ne facciano richiesta motivata da ragioni di natura personale e familiare.

## ART. 12

### Banca ore

1. Al fine di mettere i lavoratori in grado di fruire delle prestazioni di lavoro straordinario o supplementare, in modo retribuito o come permessi compensativi, è stata istituita la Banca delle Ore.
2. Le ore accantonate possono essere richieste da ciascun dipendente come riposi compensativi.
3. L'utilizzo come riposi compensativi, con riferimento ai tempi, alla durata ed al numero dei lavoratori contemporaneamente ammessi alla fruizione, deve essere reso possibile tenendo conto delle esigenze tecniche, organizzative e di servizio.



#### ART. 13

##### Lavoro straordinario

1. Le parti concordano che, nel rispetto di quanto previsto dal CCNL di comparto, si ricorre al lavoro straordinario esclusivamente per fronteggiare particolari ed urgenti situazioni di lavoro. La prestazione di lavoro straordinario deve essere espressamente e preventivamente autorizzata, dal Direttore dell'Ente, rimanendo esclusa ogni forma generalizzata di autorizzazione.
2. Il limite massimo individuale di lavoro straordinario, che è fissato dal vigente CCNL in 200 ore annue per ciascun dipendente, sarà determinato all'inizio di ciascun anno, tenuto conto delle risorse all'uopo destinate e al numero dei dipendenti in servizio. In tale occasione, da parte della Direzione, saranno definite, a norma dell'art. 25, comma 3 integrativo CCNL 2016/2018, le elevazioni del limite fissato in presenza di esigenze eccezionali o per specifiche categorie di lavoratori, con particolare riferimento ai dipendenti impegnati in attività di diretta collaborazione con gli Organi istituzionali, nonché la ripartizione, sempre da parte della Direzione, delle risorse tra i diversi Servizi; tale ripartizione sarà commisurata sulla base del numero dei dipendenti assegnati a ciascun Servizio e delle esigenze di lavoro, tenuto conto degli obiettivi dell'Ente.
3. Nel caso in cui il dipendente si avvalga del "riposo compensativo" in sostituzione del pagamento, la relativa somma rimane nella disposizione dell'amministrazione e non costituisce risparmio di gestione.

#### ART. 14

##### Progressioni economiche

1. In applicazione dell'art. 23 del D.lgs. 150/09, si è proceduto in sede di contrattazione integrativa per l'anno 2015, a definire i criteri di assegnazione delle progressioni economiche a tutto il personale dipendente. Si fa presente che comunque la copertura economica del fondo FUA per l'anno 2020 sarà estesa alla eventuale copertura delle progressioni per tutti i dipendenti, intendendo in questo senso la norma del Decreto Legislativo n. 150/2009 riguardante la "selettività" delle progressioni. Il contesto in cui opera l'Ente e l'esiguo numero di dipendenti, peraltro ciascuno unico nel proprio ruolo, tranne un'eccezione, ha reso di fatto tale selettività estensibile a quasi totalità, giusta Contratto Integrativo sottoscritto in data 10/12/2015. Ci si propone di effettuare anche per l'anno 2020 un'ulteriore progressione a seguito di successiva contrattazione per stabilire i relativi criteri generali di eventuale assegnazione selettiva con le RSU.

#### Art. 15

##### Comunicazione interna ed esterna.

I processi di riforma e di modernizzazione dell'Ente, nei modi e nelle forme di cui alla legge 150/2009 e al regolamento di cui all'art. 5 della medesima legge, individuano nella comunicazione una leva strategica fondamentale per la realizzazione delle azioni di cambiamento finalizzate a garantire elevati livelli qualitativi di servizio ai cittadini, all'esterno, e di sviluppo professionale del personale all'interno.

Le parti si danno reciprocamente atto del rilievo centrale della funzione della comunicazione definendo gli obiettivi da conseguire al fine di promuovere:

- l'esercizio da parte dei cittadini dei diritti di informazione, di accesso e di partecipazione di cui alla legge 241/90 e successive modifiche e integrazioni;



parco nazionale  
dell'alta murgia

- l'organizzazione di una rete di comunicazione interna, in stretta continuità con la rete di comunicazione esterna, atta a favorire la collaborazione tra gli uffici e la semplificazione delle procedure;
- l'utilizzazione di strumenti tecnologici che consentono di fornire informazioni sullo stato di avanzamento del procedimento;
- il coordinamento ed il potenziamento dei sistemi internet, con particolare riferimento alle informazioni di carattere istituzionale;
- l'attivazione di strumenti di customer satisfaction e di processi di verifica della qualità dei servizi mediante l'ascolto dei cittadini.



## Verbale della convocazione per la contrattazione integrativa decentrata 2020 e 2021

La riunione si apre alle ore 10;00 alla presenza di:

- Direttore Prof. Domenico Nicoletti
- Presidente Francesco Tarantini
- RSU Giuseppe Loglisci
  - Per le OO.SS.:
    - UIL-FP Di Leo Riccardo
    - CGIL-FP Capozzi Orsini Dario
    - CISL-FP De Palma Giuseppe

Il Direttore dell'Ente apre l'incontro in merito all'attuazione del POLA in relazione alla disposizione del Ministero della Funzione Pubblica, per cui le amministrazioni che hanno adottato il POLA potranno autorizzare il lavoro agile nel rispetto delle condizionalità previste nel D.M. 8 ottobre 2021. Le parti sindacali sottopongono alla direzione la necessità di prevedere un piano di rientro per la modalità in presenza attraverso lo strumento del POLA approvato dall'Ente in sede consultiva. Date le opportune spiegazioni e chiarimenti in merito da parte del Direttore e del Presidente che interviene in merito a questo argomento precisando le necessità dell'Ente in merito agli arretrati accumulati nel periodo di emergenza e alla fruizione dei servizi resi all'amministrazione a favore degli utenti. Dopo ampia discussione si raggiunge un accordo sulla possibilità di rientro in presenza che potrà essere autorizzato nel rispetto delle condizionalità previste nel D.M. 8 ottobre 2021, con una modalità di 6 giornate *smartabili* per ogni dipendente anche in relazione all'evolversi dell'emergenza, previsione da inserire nel POLA che adeguato alla nuova normativa (citato D.M. 8 ottobre 2021 ed eventuali linee guida) viene condiviso tra le parti e proposto per la definitiva approvazione.

Capozzi Orsini Dario pone all'attenzione della direzione e dei presenti la problematica dell'RSPP dell'ente, sul pagamento al di fuori del fondo FUA, il direttore evidenzia che l'RSPP dell'ente viene già pagato al di fuori del FUA per cui il problema non si pone.

Si passa a discutere della contrattazione 2020: dall'analisi della documentazione trasmessa dalla direzione, De Palma fa notare delle imprecisioni sugli orari di lavoro che vengono recepiti dalla direzione, inoltre la documentazione trasmessa presenta l'impostazione delle indennità del 2019 nel mentre trattandosi di un'annualità già conclusa, le parti sindacali hanno chiesto di correggere le somme per cui quanto previsto nei compensi per le indennità per servizi non erogate vengono proposte per incentivare la produttività collettiva ed individuale, (ad esempio come l'economato, che non sarebbero mai state pagate in quanto non era presente un dipendente che avesse quella funzione, così come le somme per il servizio di prevenzione e protezione). Alla luce di queste modifiche la discussione sulla contrattazione 2020 risulta conclusa.

Si passa a discutere della contrattazione 2021: le parti sindacali propongono le stesse tipologie di modifiche eseguite per l'anno 2020, accolte dalla direzione. A tale riguardo Giuseppe Loglisci fa notare che nella contrattazione 2021 bisogna aggiungere quanto previsto dalla L. 178 del 30 dicembre del 2020 art. 1 comma 870 che stabilisce: *"In considerazione del periodo di emergenza epidemiologica da COVID-19, le risorse destinate, nel rispetto dell'articolo 23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75, a remunerare le prestazioni di lavoro straordinario del personale civile delle amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, non utilizzate nel corso del 2020, nonché i risparmi derivanti dai buoni pasto non erogati nel medesimo esercizio, previa certificazione da parte dei competenti organi di*

E

PARCO NAZIONALE DELL'ALTA MURGLIA

Protocollo N. 0005333/2021 del 22/11/2021

controllo, possono finanziare nell'anno successivo, nell'ambito della contrattazione integrativa, in deroga al citato articolo 23, comma 2, i trattamenti economici accessori correlati alla performance e alle condizioni di lavoro, ovvero agli istituti del welfare integrativo"

In proposito la Dott.ssa Maria Rosaria Savino Responsabile del Servizio Finanziario, ha inviato alla direzione apposita mail di rendiconto di spesa 2020, come segue:

"Si ritiene opportuno integrare il FUA anno 2021 previa certificazione del Collegio dei Revisori dell'Ente.

Cap. 2020 Spese per lavoro straordinario stanziato 25.000,00 impegnato 1.019,34

risparmio di spesa 23.980,66

Cap. 2120 Servizi sociali a favore del personale - buoni pasto stanziato 5.000,00 Impegnato 0

risparmio di spesa 5.000,00

Totale incremento proposto € 28.980,66."

Per cui nella proposta del FUA 2021 risultano oltre alle modifiche come per il contratto 2020 anche l'utilizzo dell'importo di € 28,980,00, derivante appunto dal risparmio di spesa sugli straordinari e buoni pasto nella previsione del proposta per incentivare la produttività collettiva ed individuale.

La RSU Giuseppe Loglisci sottoscrive il contratto integrativo 2020 e 2021.

Le OO.SS sottoscrivono il contratto integrativo 2020 e 2021 con le opportune modifiche effettuate e restano in attesa di ricevere il POLA approvato dall'Ente e la convocazione per la contrattazione 2022.

Gravina in Puglia, 21/10/2021

Presidente Francesco Tarantini

Direttore Domenico Nicoletti

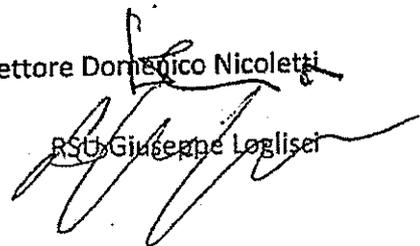
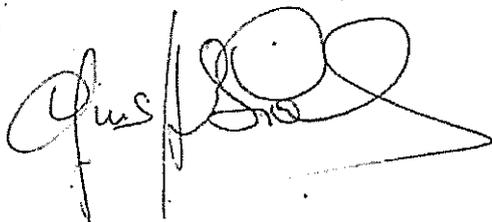
RSU Giuseppe Loglisci

OO.SS.

UIL-FP Di Leo Riccardo

CGIL-FP Capozzi Orsini Dario

CISL-FP De Palma Giuseppe



E

PARCO NAZIONALE DELL'ALTA MURGIA

Protocollo N. 0005333/2021 del 22/11/2021



## PROPOSTA CONTRATTO INTEGRATIVO DI ENTE ANNO 2021

L'anno duemiladiciotto, il giorno 21 del mese di OTTOBRE. La delegazione di Ente e quella di parte sindacale convengono l'allegato Contratto Collettivo Integrativo di Ente 2021.

**L'Ente Parco Nazionale dell'Alta Murgia, delegazione di parte pubblica così composta:**

Prof. Domenico Nicoletti

**Assistito da**  
Maria Rosaria Savino

### Per le Organizzazioni Sindacali

CGIL <u>CAPAZZI DORSINI DARIO</u>	
CISL <u>DE PALMA GIUSEPPE</u>	
UIL <u>DI LEO RICCARDO</u>	
CSA di CISAL FIALP	
RDB	
RSU <u>LOGGISELLI GIUSEPPE</u>	

### LE PARTI

VISTO l'art. 4 del CCNL 16 febbraio 1999 e gli artt. 4 e 5 del CCNL 9 ottobre 2003 che disciplinano oggetto e i contenuti della contrattazione collettiva integrativa nazionale e locale di Ente;

VISTO il CCNL sottoscritto il 1° ottobre 2007 relativo al personale non dirigente del comparto degli enti pubblici non economici per il quadriennio normativo 2006-2009 e per il biennio economico 2006/2007 e CCNL sottoscritto il 18 febbraio 2009 relativo al biennio economico 2008/2009;

VISTO in particolare gli articoli 23 e 25 del richiamato CCNL 2006-2009;

VISTO il CCNL sottoscritto il 12 febbraio 2018 relativo al personale non dirigente del comparto FUNZIONI CENTRALI, il nuovo comparto nel quale sono confluiti i precedenti comparti di Ministeri, Agenzie Fiscali, enti Pubblici non Economici, Agid, Cnel ed Enac, relativo al triennio 2016-2018;

VISTA la Legge n. 133 del 6 agosto 2008 di conversione Decreto legge n. 112 del 25 giugno 2008;

VISTA la circolare n. 7 del 13 maggio 2010 del Dipartimento della Funzione Pubblica (Contrattazione integrativa. Indirizzi applicativi del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150)

VISTA la Legge n. 122 del 30 luglio 2010 di conversione del Decreto legge n. 78 del 31 maggio 2010 recante *Norme in materia di stabilizzazione finanziaria e di competitività economica*,

VISTO il Decreto Legislativo 27 ottobre 2009 n. 150 di Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15;

VISTA la Deliberazione del Consiglio Direttivo n.10/2017 del 23/03/2017 che approva il Sistema di misurazione e valutazione della performance e la Deliberazione del Consiglio Direttivo n. 39/2017 del 22/12/2017 che adotta il Piano Performance 2018-2020 – annualità 2018;

VISTA la circolare n. 8 del 02 febbraio 2015 della Ragioneria Generale dello Stato in materia di trattamento economico del personale e Contrattazione integrativa (Scheda tematica G.3);

VISTO l'articolo I, comma 254, della legge n. 190/2014 (legge di stabilità 2015), modificando l'articolo 9, comma 17, del citato decreto legge n. 78/2010, che ha esteso al 2015 la previsione secondo cui per il personale dipendente dalle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo n. 165/2001 si può dar luogo alle procedure contrattuali e negoziali solo per la parte normativa e senza recupero per la parte economica.

TENUTO CONTO che la medesima lettera circolare n. 1 dispone l'obbligo per la contrattazione integrativa di rispettare, in virtù dei principi di merito, premialità e selettività, il divieto di erogazione indifferenziata della retribuzione accessoria;



parco nazionale  
dell'**alta murgia**

VISTO il D.lgs. 141/2011 contenente modifiche ed integrazioni al D.lgs. 150/09 in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni;

VISTO L'articolo 23, comma 2 del D. Lgs. 75/2017;

VISTA la Relazione tecnico finanziaria elaborata dal Servizio Finanziario dell'Ente che ha quantificato le risorse finanziarie del Fondo risorse decentrate dell'Ente per l'anno 2020;

CONSIDERATA la necessità di attivare al meglio le competenze e le energie professionali dei dipendenti, al fine di consentire a tutti di raggiungere i risultati attesi e con essi il pieno accesso al trattamento incentivante;

TENUTO CONTO che l'adozione di un sistema di valutazione rappresenta per i lavoratori un prezioso strumento a garanzia del giusto riconoscimento del merito e dell'impegno individuale, consentendo, altresì, di ridurre l'incertezza rispetto alla completa utilizzazione, anche a livello individuale, delle risorse stanziare;

TENUTO CONTO che l'adozione di procedure per la selezione di cui all'art.7 Del C.C.N.L 2016/18 di progressioni economiche è definita attraverso un accordo con le RSU per la determinazione dei criteri generali di selezione;

**Le parti, al termine della riunione, valuteranno la condivisione del presente verbale di ipotesi di accordo integrativo relativo all'anno 2021 per il personale non dirigente dell'Ente Parco Nazionale Alta Murgia.**

#### INDICE

- Art. 1 Campo di applicazione, durata e decorrenza
- Art. 2 Relazioni sindacali, diritti di rappresentanza e forme di partecipazione
- Art. 3 Ripartizione Fondo per il trattamento accessorio
- Art. 4 Sistema premiante
- Art. 5 Utilizzo del Fondo per il Trattamento Accessorio del Personale
- Art. 6 Sistema Indennitario
- Art. 7 Pagamento del compenso incentivante, verifiche e monitoraggio
- Art. 8 Destinazione degli importi non attribuiti
- Art. 9 Formazione
- Art. 10 Orario di lavoro
- Art. 11 Orario di lavoro bis
- Art. 12 Banca ore
- Art. 13 Lavoro straordinario
- Art. 14 Progressioni economiche
- Art. 15 Comunicazione interna ed esterna

LI

PARCO NAZIONALE DELL'ALTA MURGIA

PROT. COLLEGGIO N. 0006333/2021 del 22/11/2021

## ART. 1

### Campo di applicazione, durata e decorrenza

1. Il presente accordo si applica al personale delle aree professionali A, B e C, con contratto di lavoro a tempo indeterminato e, compatibilmente con le disposizioni normative e contrattuali vigenti, al personale con contratto a tempo determinato.
2. Il contratto collettivo integrativo ha durata triennale (Art. 8 co.1 CCNL 2016/2018)
3. Gli effetti economici e giuridici hanno effetto per tutto il periodo in considerazione cioè anno 2021.

## ART. 2

### Relazioni sindacali, diritti di rappresentanza e forme di partecipazione

1. Il sistema delle relazioni sindacali nasce dall'esigenza di dare ottimale organizzazione ai servizi offerti dall'Ente, al cui fine il coinvolgimento del personale nell'attuazione e nel governo dei processi di cambiamento, costituisce un passaggio indispensabile.

Le materie oggetto di contrattazione fra Ente ed OO.SS. sono quelle stabilite dall'art. 4 CCNL 98/01, con le integrazioni e le modifiche apportate dall'art 5 CCNL 02/05, art. 4 CCNL 06/09 ed in ultimo art.7 del CCNL 2016-2018 sottoscritto il 12/02/2018, fatta eccezione per le materie attinenti all'organizzazione degli uffici e quelle che per legge sono oggetto di sola partecipazione sindacale.

- regolazione di sistemi di incentivazione del personale basati su obiettivi e programmi;
- definizione dei criteri generali relativi alle metodologie di valutazione basati su indici e standard;
- indicazione dei criteri di ripartizione delle risorse del Fondo per i trattamenti accessori;
- regolazione linee di indirizzo per le attività relative a:

- 1) formazione professionale;
- 2) riqualificazione;
- 3) aggiornamento;
- e) disciplina degli accordi di mobilità;
- f) indicazione dei criteri per la garanzia ed il miglioramento dell'ambiente di lavoro;
- g) individuazione delle misure per favorire le pari opportunità;
- h) disciplina dell'articolazione delle tipologie di orario di lavoro, compresa la riduzione dell'orario di lavoro per particolari categorie;
- j) disciplina dei riflessi delle innovazioni (tecnologiche ed organizzative) sulla qualità del lavoro e sulla professionalità dei dipendenti;
- i) individuazione dei nuovi profili professionali;
- k) determinazione dei criteri e delle procedure relative ai passaggi tra le posizioni economiche all'interno delle aree;

3. Nell'ambito del sistema di partecipazione così come definito dall'art. 6 del CCNL 98/01 integrato dall'art.6 e art. 7 CCNL 02/05, con le modifiche apportate dall'art. 4 CCNL 06/09 e dall'art 9 del D.Lgs.vo 165/2001 e ss.mm.ii si concorda quanto segue:



parco nazionale  
dell'alta murgia

- l'informazione preventiva, sulle materie per le quali è prevista, è data in forma scritta ed in tempi tali da consentire alle OO.SS. ed alla R.S.U., un attento esame della documentazione e l'eventuale richiesta di una sessione di concertazione, nei modi e nei tempi previsti dal CCNL. Detta informazione in ogni caso, deve essere fornita almeno una settimana prima dell'emanazione dell'atto cui si riferisce odella sua definizione formale;

- l'informazione successiva, invece, sulle materie per le quali è prevista, è fornita almeno semestralmente o, in ogni caso, quando ne facciano esplicita richiesta le OO.SS. o la RSU, in tale ipotesi è fornita entro 4 giorni dalla richiesta;

- la consultazione obbligatoria è attivata prima dell'adozione degli atti interni attinenti le materie per le quali è prevista.

### ART. 3

#### Sistema premiante

1. L'introduzione e l'applicazione di sistemi di misurazione, valutazione e rendicontazione delle performance costituisce una condizione fondamentale di miglioramento dell'efficienza e dell'efficacia dell'azione amministrativa, commisurata non solo sul grado di raggiungimento degli obiettivi posti, ma anche in termini di corrispondenza dei servizi erogati e del grado di soddisfazione dell'utenza.

In linea con la riforma in atto della P.A., l'Ente Parco Nazionale dell'Alta Murgia si è orientato con il piano della performance a garantire il raggiungimento di soglie più elevate di efficacia e di produttività a garanzia dell'efficienza della propria azione.

Aspetto centrale e rilevante è il tema della misurazione della performance, realizzata attraverso l'applicazione di indicatori e metodologie oggettivi in grado di garantire una valutazione basata su principi di trasparenza e analiticità e di fornire, ove necessario, immediati riscontri correlati alle esigenze del personale e pertanto ai principi di gradualità e semplificazione.

Il presente accordo delinea un sistema che si pone l'obiettivo di migliorare i livelli delle prestazioni erogate e percepite dall'utenza, attraverso interventi mirati a sostenere la performance sia organizzativa che individuale per raccordarsi al nuovo ciclo di programmazione e gestione evidenziato nel piano delle performance.

Il sistema premiante si articola in:

- a) Sistema indennitario;
- b) Performance organizzativa.

### ART. 4

#### Utilizzo del Fondo risorse decentrate per il Trattamento Accessorio del Personale

1. L'utilizzo del fondo ai fini dell'erogazione dei compensi e delle indennità di cui al precedente art. 3, è così determinato:

#### **INDENNITÀ DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA:**

- Annualmente il Direttore dell'Ente, in base all'attuale provvisorio assetto organizzativo, ha individuato n. 3 posizioni organizzative definendo in € 2.500,00 l'importo da conferire, detraendo la relativa somma dalla parte variabile del fondo, come prevista dal comma 4 art. 16 del CCNL relativo al personale non dirigente del comparto enti pubblici non economici per il quadriennio normativo 2016-2020 e biennio economico 2018-2020.

#### **COMPENSO PER LA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA**

- La **misurazione delle performance** è quel processo che attraverso la definizione e rilevazione di misure, dati, parametri ed indicatori, cerca di acquisire informazioni rilevanti sui risultati ottenuti dall'Ente al fine di supportare i decisori, migliorare le prestazioni, incrementare l'accountability.



parco nazionale  
dell'alta murgia

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. Il presente accordo, 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.

- Tutte le linee di intervento programmate, in considerazione dell'introduzione degli strumenti di cui al D.lgs. 150/09, dovranno tendere al raggiungimento di soglie di efficacia e di produttività tali da garantire un complessivo innalzamento dell'efficienza dell'azione amministrativa. In particolare, al fine di accrescere la correlazione tra il sistema incentivante la produttività collettiva e l'ottimizzazione del servizio erogato, la performance organizzativa sarà correlata ai macro ambiti che caratterizzano in modo significativo il Piano della performance.
- L'attività complessivamente svolta deve essere valutata utilizzando un sistema di indicatori adeguato a misurare il grado di raggiungimento dei parametri all'uopo individuati. In particolare devono precedersi indicatori di quantità, efficienza, che verificheranno il rapporto tra la produzione programmata e quella realizzata, l'impiego delle risorse umane e i tempi medi di lavorazione.

#### ART. 5

##### Sistema Indennitario

La istituzione delle indennità di cui all'art. 7 comma VI, lett. b), e) e f) (CCNL 2016/2018), nonché i correlati importi, è disposta annualmente dal Direttore, secondo le necessità organizzative e funzionali dell'Ente ed esplicitata in apposito provvedimento in attuazione dell'art. 17 del D.Lgs 165/2001 come modificato dal D.Lgs 25.05.2017 n.75.

#### ART. 6

##### Pagamento del compenso incentivante, verifiche e monitoraggio

I compensi incentivanti inerenti il raggiungimento della performance organizzativa di cui all'articolo 7 del presente accordo, sono corrisposti con il pagamento da effettuarsi entro il mese di giugno dell'anno successivo e comunque solo a seguito della validazione della Relazione sulla Performance da parte dell'OIV. Per il 2020 in relazione all'emergenza covid19 i termini 2019 e 2020 sono prorogati di mesi 6.

Sull'andamento degli obiettivi sono effettuate verifiche dalla Direzione, sulla scorta dei report forniti dai servizi per gruppo di lavoro della performance, nell'anno successivo in base al SVMP. Degli esiti della verifica finalizzati al pagamento, viene data informazione, in tempi congrui, alle OO.SS. tramite le RSU nel rispetto delle norme sulla privacy.

#### ART. 7

##### Destinazione degli importi non attribuiti

1. Le somme eventualmente non attribuite confluiscono nel fondo per la produttività dell'anno 2020.

#### ART. 8

##### Formazione

1. La formazione rappresenta una dimensione costante e fondamentale del lavoro e uno strumento essenziale nella gestione delle risorse umane. Essa costituisce una leva strategica per la modernizzazione dell'azione amministrativa e per la realizzazione di effettivi miglioramenti qualitativi dei servizi ai cittadini.
2. Pertanto, negli ambiti delle direttrici fondamentali contenute nel Piano di formazione annuale e compatibilmente con i limiti di spesa imposti dalla Legge 122/2010, l'Amministrazione, intende



parco nazionale  
dell'alta murgia

rafforzare l'offerta formativa, anche candidando progetti formativi per la digitalizzazione della Pubblica Amministrazione.

3. In particolare l'attenzione sarà posta sulla programmazione e attivazione di interventi formativi finalizzati a colmare i gap conoscitivi del personale delle aree rilevati a seguito del processo di rilevazione delle competenze. In tale ambito verrà attuata come priorità la gestione di programmi formativi relativi alle conoscenze tecnico/specialistiche, in quanto corrispondono al maggior fabbisogno e consentono, nell'ottica di razionalizzazione delle spese, di utilizzare da subito le risorse formative interne.
4. Tutti i programmi formativi si muoveranno secondo le direttrici fondamentali indicate nel Piano annuale di Formazione, che verrà aggiornato dall'amministrazione entro il 30 ottobre di ciascun anno.

#### ART. 9

##### Orario di servizio

1. L'orario di servizio è da intendersi come "il periodo di tempo giornaliero necessario ad assicurare la funzionalità delle strutture e l'erogazione dei servizi all'utenza", esso è compreso, di norma, nei giorni di Lunedì e Venerdì dalle ore 8.00 alle ore 20.00.
2. Gli uffici sono aperti al pubblico negli stessi giorni, dalle ore 10.00 alle ore 13.00 e il martedì dalle ore 16:00 alle ore 17:00.

#### ART. 10 Orario di lavoro

1. L'orario di lavoro è da intendersi come "qualsiasi periodo in cui il lavoratore sia al lavoro, a disposizione del datore di lavoro e nell'esercizio della sua attività o delle sue funzioni".

L'orario di lavoro è articolato su 5 giorni e "ove necessario sabato e domenica" ed è così distribuito:

- a) Dal Lunedì al Venerdì entrata ore 08:00 uscita ore 14:30.
- b) Martedì entrata ore 08:00 uscita ore 18:30 compresa la pausa pranzo.
- c) La fascia di flessibilità in entrata/uscita è compresa tra le ore 08:00 e le ore 09:00 e 13,30/14,30.
- d) La pausa pranzo ha la durata compresa tra i 20 e i 60 minuti da usufruirsi tra le ore 13:00 e le ore 15:30.
- e) Nel caso di fruizione di permessi brevi per motivi personali e/o di flessibilità, deve essere comunque garantita la presenza per almeno il 50% dell'orario di lavoro giornaliero;
- f) Le prestazioni eventualmente effettuate all'esterno dell'Ente per comandi in missione, in ossequio alle disposizioni del Dipartimento per la Funzione Pubblica, comportano il rimborso delle spese sostenute;
- g) Il lavoro straordinario è disciplinato dal successivo art. 13;
- h) con apposito atto dirigenziale potranno essere disciplinati i casi di elevazione del limite massimo individuale di lavoro straordinario (art. 13 seguente), nonché le fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita dei dipendenti che ne facciano richiesta motivata da ragioni di natura personale e familiare.



parco nazionale  
dell'alta murgia  
**ART. 12**

#### Banca ore

1. Al fine di mettere i lavoratori in grado di fruire delle prestazioni di lavoro straordinario o supplementare, in modo retribuito o come permessi compensativi, è stata istituita la Banca delle Ore.
2. Le ore accantonate possono essere richieste da ciascun dipendente come riposi compensativi.
3. L'utilizzo come riposi compensativi, con riferimento ai tempi, alla durata ed al numero dei lavoratori contemporaneamente ammessi alla fruizione, deve essere reso possibile tenendo conto delle esigenze tecniche, organizzative e di servizio.

#### ART. 13

#### Lavoro straordinario

1. Le parti concordano che, nel rispetto di quanto previsto dal CCNL di comparto, si ricorre al lavoro straordinario esclusivamente per fronteggiare particolari ed urgenti situazioni di lavoro. La prestazione di lavoro straordinario deve essere espressamente e preventivamente autorizzata, dal Direttore dell'Ente, rimanendo esclusa ogni forma generalizzata di autorizzazione.

Il limite massimo individuale di lavoro straordinario, che è fissato dal vigente CCNL in 200 ore annue per ciascun dipendente, sarà determinato all'inizio di ciascun anno, tenuto conto delle risorse all'uopo destinate e al numero dei dipendenti in servizio. In tale occasione, da parte della Direzione, saranno definite, a norma dell'art. 25, comma 3 integrativo CCNL 2016/2018, le elevazioni del limite fissato in presenza di esigenze eccezionali o per specifiche categorie di lavoratori, con particolare riferimento ai dipendenti impegnati in attività di diretta collaborazione con gli Organi istituzionali, nonché la ripartizione, sempre da parte della Direzione, delle risorse tra i diversi Servizi; tale ripartizione sarà commisurata sulla base del numero dei dipendenti assegnati ad ciascun Servizio e delle esigenze di lavoro, tenuto conto degli obiettivi dell'Ente.

Nel caso in cui il dipendente si avvalga del "riposo compensativo" in sostituzione del pagamento, la relativa somma rimane nella disposizione dell'amministrazione e non costituisce risparmio di gestione.

#### ART. 14

#### Progressioni economiche

1. In applicazione dell'art. 23 del D.lgs. 150/09, si è proceduto in sede di contrattazione integrativa per l'anno 2015, a definire i criteri di assegnazione delle progressioni economiche a tutto il personale dipendente. Si fa presente che comunque la copertura economica del fondo FUA per l'anno 2020 sarà estesa alla eventuale copertura delle progressioni per tutti i dipendenti, intendendo in questo senso la norma del Decreto Legislativo n. 150/2009 riguardante la "selettività" delle progressioni. Il contesto in cui opera l'Ente e l'esiguo numero di dipendenti, peraltro ciascuno unico nel proprio ruolo, tranne un'eccezione, ha reso di fatto tale selettività estensibile a quasi totalità, giusta Contratto Integrativo sottoscritto in data 10/12/2015. Ci si propone di effettuare anche per l'anno 2022 un'ulteriore progressione a seguito di successiva contrattazione per stabilire i relativi criteri generali di eventuale assegnazione selettiva con le RSU.

#### Art. 15

#### Comunicazione interna ed esterna.

I processi di riforma e di modernizzazione dell'Ente, nei modi e nelle forme di cui alla legge 150/2009 e al regolamento di cui all'art. 5 della medesima legge, individuano nella comunicazione una leva



parco nazionale  
dell'alta murgia

strategica fondamentale per la realizzazione delle azioni di cambiamento finalizzate a garantire elevati livelli qualitativi di servizio ai cittadini, all'esterno, e di sviluppo professionale del personale all'interno.

Le parti si danno reciprocamente atto del rilievo centrale della funzione della comunicazione definendo gli obiettivi da conseguire al fine di promuovere:

- l'esercizio da parte dei cittadini dei diritti di informazione, di accesso e di partecipazione di cui alla legge 241/90 e successive modifiche e integrazioni;
  - l'organizzazione di una rete di comunicazione interna, in stretta continuità con la rete di comunicazione esterna, atta a favorire la collaborazione tra gli uffici e la semplificazione delle procedure;
  - l'utilizzazione di strumenti tecnologici che consentono di fornire informazioni sullo stato di avanzamento del procedimento;
  - il coordinamento ed il potenziamento dei sistemi internet, con particolare riferimento alle informazioni di carattere istituzionale;
- l'attivazione di strumenti di customer satisfaction e di processi di verifica della qualità dei servizi mediante l'ascolto dei cittadini.

**E**  
PARCO NAZIONALE DELL'ALTA MURGIA  
Protocollo N.0005333/2021 del 22/11/2021

Prog. N.	Tipo risorse	Voci di utilizzo delle risorse ANNO 2021		
		PARCO NAZIONALE DELL'ALTA MURGIA	E	
		Protocollo N.0005333/2021 del 22/11/2021		
		Importi destinati		
1	risorse permanenti	Indennità di Ente - quota parte a carico del FUA (art.35 CCNL 2006-2009)	€ 1.159,40	6 mesi 2 C+6mesi 1 B+12mesi 1 A+6 mesi 7 C+6 mesi 5 B
2		risorse che il CCNL pone a carico del fondo per finanziare la quota TFR sull'indennità di ente 6,91% (art. 35 CCNL 2006-2009)	€ 80,11	
3		Compensi e altre Indennità (rischi, disagi, reperibilità per autista) per lo svolgimento di compiti istituzionali previsti dai regolamenti	€ 5.600,00	incaricato quale consegnatario dei beni mobili dell'Ente €2.200,00, indennità buoni pasto, ecc. reperibilità collegata a servizi € 2.200,00, indennità di primo contatto con il pubblico €1.000,00, incentivi alla mobilità territoriale €200,00
4		indennità correlate allo svolgimento di attività implicanti particolari responsabilità, anche di natura professionale;(art.77 co.2 lettera d) CCNL 2016/2018 FUNZIONI CENTRALI) disposizioni ARAN su direttore f.f.	€ 6.600,00	Indennità correlate allo svolgimento di attività implicanti particolari responsabilità, anche di natura professionale;(art.77 co.2 lettera d) CCNL 2016/2018 tra cui disposizioni ARAN su direttore f.f.
5		progressioni tra le posizioni economiche all'interno delle aree	€ 20.416,93	aree B e C
6		Costo annuo posizioni organizzative (n. 7) (art. 16 CCNL 2006/2009)	€ 7.500,00	n° 3 responsabili dei servizi (amministrativi, finanziario e tecnico) €2.500,00x3= €. 7.500,00
7		Compensi finalizzati ad incentivare la produttività collettiva ed individuale (art.25 CCNL 2006-2009)	€ 34.240,88	DA RIPARTIRE TRA I DIPENDENTI PREVIA VALUTAZIONE DELL'OIV
8				
		<b>Totale</b>	€ 75.597,32	

PARCO NAZIONALE DELL'ALTA MURGIA	E
Protocollo N.0005333/2021 del 22/11/2021	

## LA RELAZIONE ILLUSTRATIVA E LA RELAZIONE TECNICO-FINANZIARIA

<b>ISTITUTO</b>	Relazione illustrativa e relazione tecnico-finanziaria al contratto integrativo
<b>A COSA SERVE</b>	Documento di accompagnamento della preintesa di contratto di secondo livello al fine di ottenere la certificazione positiva da parte dell'organo di revisione.
<b>FONTE NORMATIVA</b>	Articolo 40, comma 3-sexies, d.lgs. 30 marzo 2001, n. 165
<b>CONTENUTO DELLA NORMA</b>	A corredo di ogni contratto integrativo le pubbliche amministrazioni, redigono una relazione tecnico-finanziaria ed una relazione illustrativa, utilizzando gli schemi appositamente predisposti e resi disponibili tramite i rispettivi siti istituzionali dal Ministero dell'economia e delle finanze di intesa con il Dipartimento della funzione pubblica. Tali relazioni vengono certificate dagli organi di controllo di cui all'articolo 40-bis, comma 1.
<b>POSSIBILE DISCIPLINA</b>	Il contenuto dei due documenti è dettagliato nella circolare della Ragioneria Generale dello Stato n. 25 del 19 luglio 2012 ed è stato aggiornato con gli schemi pubblicati al link <a href="http://www.rgs.mef.gov.it/VERSIONE-I/e-GOVERNME1/Schemi-RTF/note applicative/">http://www.rgs.mef.gov.it/VERSIONE-I/e-GOVERNME1/Schemi-RTF/note applicative/</a>
<b>COMPETENZA AUTORE</b>	Dirigente / Responsabile del Personale NICOLETTI Domenico

### ENTE PARCO NAZIONALE DELL'ALTA MURGLIA

Contratto collettivo decentrato integrativo ai sensi degli artt. 7 e 8 del CCNL 12/02/2018, in merito all'utilizzo delle risorse decentrate dell'anno 2021.

#### **Relazione illustrativa.**

**Modulo 1 - Scheda 1.1** Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto ed autodichiarazione relative agli adempimenti della legge

<b>Data di sottoscrizione</b>	<b>Preintesa / /2021</b> <b>Contratto 2021</b>
<b>Periodo temporale di vigenza</b>	<b>Anno 2021</b>
<b>Composizione della delegazione trattante</b>	Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): Presidente NICOLETTI Domenico Assistito da Annabella Digregorio e Maria Rosaria Savino Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): CGIL, CISL, UIL-FIALP CISAL, RDB-CUB Firmatarie della preintesa: _____ CISL _____, UIL _____ CGL _____ Firmatarie del contratto: _____ CISL _____, UIL _____ CGL _____
<b>Soggetti destinatari</b>	Personale non dirigente
<b>Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)</b>	a) Componenti retributive con valenza incentivante da attribuire al personale in servizio Utilizzo risorse decentrate dell'anno 2021. b) proroga relativa ai rapporti di lavoro del personale con contratto a tempo determinato ai sensi dell'art.20, comma 8 del D.Lgs. n.75/2017 (Riforma Madia). c)
<b>Intervento dell'Organo di controllo interno. Allegazione della</b>	L'ipotesi di CCIE 2021 è stata certificata dal Collegio dei Revisori dei Conti con verbale n. _____

	<b>Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.</b>	Nessun rilievo
	<b>Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria</b>	<p>Il Piano triennale della performance previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009 è stato approvato con <b>Deliberazione di Consiglio Direttivo n.03/2020 con seduta del 29/01/2020 : Approvazione del Piano Performance 2020-2023 - annualità 2021.</b></p> <p>È stato approvato il Piano triennale per la trasparenza e l'integrità 2020/2023 previsto dall'art. 10, comma 8, lettera a) del d.lgs. 33/2013 con <b>Deliberazione di Consiglio Direttivo n. 03/2020 del 29/01/2020</b></p> <p>È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui all'art. 10 del d.lgs. 33/2013 mediante pubblicazione sul sito istituzionale nella sezione <b>AMMINISTRAZIONE TRASPARENTE con attestazione dell'O.I.V.</b></p> <p>La Relazione della Performance 2020 è in fase di redazione da parte degli Uffici dell'Ente ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del d.lgs. n. 150/2009.</p>

<b>E</b>	Eventuali osservazioni
----------	------------------------

PARCO NAZIONALE DELL'ALTA MURGIA

C.C.N.L. N. 000533/2011 del 22/11/2011

**Modulo 2 Illustrazione dell'articolato del contratto integrativo (Attestazione della compatibilità con i vincoli derivanti da norme di legge e di contratto nazionale -modalità di utilizzo delle risorse accessorie - risultati attesi - altre informazioni utili)**

**A) Illustrazione di quanto disposto dal contratto integrativo**

**Articolo 1.** L'Aran e Organizzazioni sindacali hanno firmato il 12 febbraio 2018 in via definitiva il contratto collettivo nazionale di lavoro 2016-2018 per i pubblici dipendenti appartenenti alle Funzioni Centrali, il nuovo comparto nel quale sono confluiti i precedenti comparti di Ministeri, Agenzie Fiscali, Enti Pubblici non Economici, Agid, Cnel ed Enac.

Il C.C.N.L. relativo al personale del comparto FUNZIONI CENTRALI per il triennio 2016-2018, all'art. 7 comma 6 demanda alla contrattazione collettiva integrativa la disciplina di alcuni istituti contrattuali.

Il contratto collettivo integrativo oltre ad assumere l'obiettivo di incrementare la produttività e la qualità del servizio e di sostenere i processi di riorganizzazione e di innovazione tecnologica ed organizzativa, regola i sistemi di incentivazione del personale sulla base di obiettivi predefiniti e orientati ad un effettivo miglioramento dei livelli di produttività e del livello quali-quantitativo dei servizi istituzionali, definisce i criteri generali delle metodologie di valutazione, basate su indicatori e standard di riferimento, ed indica i criteri di ripartizione del fondo unico per i trattamenti accessori fra le varie finalità di utilizzo.

In materia di relazioni sindacali, il nuovo contratto definisce nuove regole semplificate che valorizzano gli istituti della partecipazione sindacale, nel rispetto dei distinti ruoli dei datori di lavoro e delle organizzazioni sindacali. In questo ambito, è stato previsto un nuovo **Organismo paritetico** ("Organismo paritetico per l'innovazione") che ha il compito di instaurare un dialogo costruttivo e collaborativo con le organizzazioni sindacali. Sono state anche riviste ed aggiornate le materie attribuite alla contrattazione integrativa, con l'obiettivo di chiarirne il contenuto e la portata.

In attuazione di quanto previsto dall'art. 7 del CCNL relativo al personale non dirigente del comparto FUNZIONI CENTRALI sottoscritto in data 12 febbraio 2018 e ss.mm.ii. è stata costituita la delegazione trattante di parte pubblica per la definizione della contrattazione integrativa nella figura del Direttore dell'Ente.

Ai sensi dell'art. 8, comma 6 del CCNL relativo al personale non dirigente del comparto FUNZIONI CENTRALI sottoscritto in data 12.02.2018 il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva integrativa con i vincoli di bilancio è effettuato dal Collegio dei Revisori dei Conti. A tal fine l'ipotesi di contratto collettivo



parco nazionale  
dell'alta murgia

integrativo decentrato che sarà definita dalla delegazione trattante è inviata a tale Organo entro dieci giorni corredata dall'apposita relazione illustrativa tecnico-finanziaria.

**Articolo 2** Le risorse economiche permanenti del fondo risorse decentrate per i trattamenti accessori per l'anno 2018 aventi carattere di certezza e stabilità, relative al personale delle aree professionali A, B, e C, risultano costituite ai sensi dell'art. 31 del CCNL 1998/2001, dell'art. 4 del biennio economico 2000/2001, dell'art. 25 del CCNL 2002/2005 biennio economico 2002/2003, degli artt 5 comma i e 6 comma 2 del biennio economico 2004/2005, dell'art. 36 comma i del CCNL 2006/2009 biennio economico 2006/2007 nonché dell'art. 7 del CCNL biennio economico 2008/2009 e nel rispetto delle disposizioni contenute nell'art. 1, commi 189 e 191 della legge n. 266/ 2005 (finanziaria 2006) così come modificato dall'art. 67, comma 5, l del decreto legge 25 giugno 2008, n. 112, convertito con modificazioni dalla legge 6 agosto 2008, n. 133.

Il fondo per i trattamenti accessori dell'anno 2020 è stato quantificato in € 75.717,22, ridotto rispetto all'anno precedente per due cessazioni in data 31/03/2020 e in data 30/04/2020, con apposito stanziamento nel Cap. 2050 "Fondo unico trattamento accessorio" UPB 1.1.1.2 previsto nel bilancio di previsione 2020 approvato con Deliberazione di Consiglio Direttivo n. 33/2019 del 19/04/2019, somme costituite ai sensi del CC.NN.LL pari agli anni precedenti 2011-2013 (art.9, co.2-bis del D.L.78/2010) in ottemperanza della legge di Stabilità comma 456 sul blocco dei fondi per il trattamento accessorio dove viene confermato quanto già anticipato nel Dpr122/2013 per il triennio 2013-2014 nonché ai sensi dell'articolo 23 del D. Lgs. 75/2017 al comma 2 dispone: "...a decorrere dal 1° gennaio 2017, l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, anche di livello dirigenziale, di ciascuna delle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2016. A decorrere dalla predetta data l'articolo 1, comma 236, della legge 28 dicembre 2015, n. 208 è abrogato."

**Articolo 3**

La valutazione individuale è stata quantificata per un importo totale di € 25.181,04. Il compenso sarà corrisposto in rapporto al grado di conseguimento degli obiettivi prefissati, con le seguenti modalità:

- conseguimento totale 100% della quota
- conseguimento superiore all'89% 100% della quota
- conseguimento pari al 70-89% 80% della quota
- conseguimento pari al 50-69% 60% della quota
- conseguimento inferiore al 50% zero

Per i passaggi tra le posizioni economiche all'interno delle aree, sbloccate dalla Legge Finanziaria 2015, ai sensi dell'art.23 Decreto Legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 in Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni, relativo all'anno 2016 è stato destinato l'importo di € 20.965,46 e tale permane per l'annualità 2018 (Art.77 CCNL 2016-2018)

Indennità di Ente - quota parte a carico del FUA (art.35 CCNL 2006-2009) è pari a € 1.159,40.

Le risorse che il CCNL pone a carico del fondo per finanziare la quota TFR sull'indennità di ente (art. 35 CCNL 2006-2009) € 80,11.

I compensi e altre indennità per lo svolgimento di compiti istituzionali e di attività che comportano specifici responsabilità, rischi, disagi, gravose articolazioni dell'orario di lavoro, reperibilità collegata a servizi che richiedono interventi di urgenza ( Art.77 co.2 lettera c/d) che di seguito si riportano:

incaricato quale consegnatario dei beni mobili dell'Ente	€ 2.200,00
Indennità buoni pasto, buoni carburante, valori bollati, ecc.	
reperibilità collegata a servizi	€ 2.200,00
Indennità di primo contatto con il pubblico	€ 1.000,00
Incentivi alla mobilità territoriale	€ 200,00
<b>Totale indennità varie</b>	<b>€. 5.600,00</b>

Eventuali indennità correlate allo svolgimento di attività impicanti particolari responsabilità, anche di natura professionale (art.77 co.2 lettera d) CCNL 2016/2018 FUNZIONI CENTRALI): € 6.600,00

Le posizioni organizzative sono confermate dall'anno precedente nelle persone dei tre responsabili dei servizi (amministrativi, finanziario e tecnico) per euro 2.500,00 ognuno per un costo complessivo nell'anno pari a : € 7.500,00.

**Articolo 4** In attuazione di quanto previsto dall'art. 5 del CCNL relativo al personale non dirigente del comparto enti pubblici non economici sottoscritto in data 12 febbraio 2018 è stata costituita la delegazione trattante di parte pubblica per la definizione della contrattazione integrativa nelle figure del Direttore e del Presidente dell'Ente.

Il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva integrativa con i vincoli di bilancio e la relativa certificazione degli oneri sono effettuati dall'organo di controllo competente ai sensi dell'art. 40-bis, comma 1 del d. lgs. 165/2001. A tal fine, l'ipotesi di contratto collettivo integrativo definita dalle parti, corredata dalla relazione illustrativa e da quella tecnica, è inviata a tale organo entro dieci giorni dalla sottoscrizione. In caso di rilievi da parte del predetto organo, la trattativa deve essere ripresa entro cinque giorni. Trascorsi quindici giorni senza rilievi, l'organo di governo competente dell'amministrazione può autorizzare il presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione del contratto.

**Allegato 1 - Contiene la tabella analitica della costituzione del fondo.**

**B) Quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse**

Sulla base dei criteri di cui all'articolo 77 del CCNL vigente le risorse vengono utilizzate nel seguente modo:

PARCO NAZIONALE DELL'ALTA MURGIA E Protocollo N. 0005333/2021 del 22/11/2021	rog. N.	Tipo risorse	Voci di utilizzo delle risorse	Importi destinati	%
	1	risorse permanenti	Indennità di Ente - quota parte a carico del FUA (art.35 CCNL 2006-2009)	€ 1.159,40	1,53%
	2		risorse che il CCNL pone a carico del fondo per finanziare la quota TFR sull'indennità di ente 6,91% (art. 35 CCNL 2006-2009)	€ 80,11	0,11%
	3		Compensi e altre Indennità (gestione valori, rischi, disagi, reperibilità) per lo svolgimento di compiti istituzionali previsti dai regolamenti	€ 5.600,00	7,41%
	4		indennità correlate allo svolgimento di attività implicanti particolari responsabilità, anche di natura professionale;(art.77 co.2 lettera d) CCNL 2016/2018 FUNZIONI CENTRALI) disposizioni ARAN su direttore f.f.	€ 6.600,00	8,73%
	5		progressioni tra le posizioni economiche all'interno delle aree	€ 20.416,93	27,01%
	6		Costo annuo posizioni organizzative (n. 4) (art. 16 CCNL 2006/2009)	€ 7.500,00	9,92%
	7		Compensi finalizzati ad incentivare la produttività collettiva ed individuale (art.25 CCNL 2006-2009)	€ 34.240,88	45,29%
	TOTALE		€ 75.597,32	100%	

Al totale sopra esposto vanno aggiunte le somme derivanti ai risparmi di spesa sui capitoli dello straordinario e sui buoni pasti riferiti all'anno 2020 come da L.178/2020 art.1 comma 830 di € 28.980,66 da ripartire in aggiunta alla produttività collettiva ed individuale.

**C) effetti abrogativi impliciti**

Non si determinano effetti abrogativi impliciti.

**D) Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità**

Le previsioni sono coerenti con le disposizioni in materia di meritocrazia e premialità in quanto verso il personale si applicano le disposizioni per la valutazione e la premialità del D. Lgs. N. 150/2009 vigenti in materia, nonché in base al "SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE DEL PARCO NAZIONALE DELL'ALTA MURGIA" redatto ai sensi dell'art. 7 del D.lgs. 27 ottobre 2009, n. 150 e approvato con Deliberazione del Consiglio Direttivo n.10/2017 del 23/03/2017 ed eventuali sue modifiche.

**E) illustrazione dei risultati attesi dalla sottoscrizione del contratto integrativo, in correlazione con gli strumenti di programmazione gestionale**

Dalla sottoscrizione del contratto, essendo previsto lo stanziamento di somme dedicate al raggiungimento di specifici obiettivi gestionali previsti dall'Ente Parco nel Piano delle Performance 2020/2023 annualità 2020, approvato con Delibera di Consiglio Direttivo n. 03/2020 del 29/01/2020, ci si attende un incremento della produttività del personale.

PARCO NAZIONALE DELL'ALTA MURGIA	<p><b>E</b> C.C.N.L. relativo al personale del comparto FUNZIONI CENTRALI per il triennio 2016-2018, all'art. 7 comma 6</p> <p>a) domanda alla contrattazione collettiva integrativa la disciplina di alcuni istituti contrattuali:</p> <p>b) i criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa tra le diverse modalità di utilizzo;</p> <p>c) i criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance;</p> <p>d) i criteri per la definizione delle procedure delle progressioni economiche;</p> <p>e) i criteri per l'attribuzione delle indennità correlate all'effettivo svolgimento di attività disagiate ovvero pericolose e dannose per la salute;</p> <p>f) i criteri per l'attribuzione delle indennità correlate all'effettivo svolgimento di attività comportanti l'assunzione di specifiche responsabilità;</p> <p>g) i criteri per l'attribuzione di trattamenti accessori per i quali specifiche leggi operino un rinvio alla contrattazione collettiva;</p> <p>h) i criteri generali per l'attivazione di piani di welfare integrativo;</p> <p>i) l'elevazione delle maggiorazioni orarie per la remunerazione del lavoro in turno previste dall'art. 19, comma 5;</p> <p>j) l'elevazione dei limiti previsti dall'art. 19, comma 4, in merito ai turni effettuabili;</p> <p>k) l'elevazione della misura dell'indennità di reperibilità prevista dall'art. 20, comma 6;</p> <p>l) le misure concernenti la salute e sicurezza sul lavoro;</p> <p>m) l'elevazione dei limiti previsti dall'art. 20, comma 5 per i turni di reperibilità;</p> <p>n) l'elevazione del contingente dei rapporti di lavoro a tempo parziale ai sensi dell'art. 57, comma 7;</p> <p>o) il limite individuale annuo delle ore che possono confluire nella banca delle ore, ai sensi dell'art. 27, comma 2;</p> <p>p) i criteri per l'individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita, al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare;</p> <p>q) l'elevazione del periodo di 13 settimane di maggiore e minore concentrazione dell'orario multiperiodale, ai sensi dell'art. 22;</p> <p>r) l'individuazione delle ragioni che permettono di elevare, fino ad ulteriori sei mesi, l'arco temporale su cui è calcolato il limite delle 48 ore settimanali medie, ai sensi dell'art. 17, comma 2;</p> <p>s) l'elevazione della percentuale massima del ricorso a contratti di lavoro a tempo determinato e di somministrazione a tempo determinato, ai sensi dell'art. 54, comma 1;</p> <p>t) per le amministrazioni articolate territorialmente, i criteri per la ripartizione del contingente di personale di cui all'art. 46, comma 1 (diritto allo studio);</p> <p>u) integrazione delle situazioni personali e familiari previste dall'art. 19, comma 9, in materia di turni di lavoro;</p> <p>v) elevazione del limite massimo individuale di lavoro straordinario ai sensi dell'art.25, comma 3;</p> <p>w) riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche inerenti l'organizzazione di servizi.</p>
----------------------------------	--

**Relazione tecnico-finanziaria**



parco nazionale  
dell'alta murgia

## Modulo I – La costituzione del fondo per la contrattazione integrativa

Il fondo di produttività, in applicazione delle disposizioni dei contratti collettivi nazionali vigenti nel Comparto FUNZIONI CENTRALI (Enti Pubblici non economici), è stato quantificato dall'Amministrazione con determinazione n. 269 /2020 del 20/11/2020 nei seguenti importi:

### PROSPETTO DI DETERMINAZIONE DEL FONDO RISORSE DECENTRATE ANNO 2021

Riferimenti normativi CCNL comparto enti pubblici non economici personale non dirigente	Modalità di finanziamento	Importi di finanziamento del fondo	Note
art. 35, commi 2 e 3, lett. D), CCNL sottoscritto il 06/07/1995	(3,5% monte salari 31/12/09+fondo teorico ore straordinario) + 216.237,71 *(0,4 monte salari 2009)+0,5 (0,2% su monte salari 31/12/2009+economiche straordinario)	€ 10.832,99	ai fini del calcolo è stato preso a riferimento il monte salari anno 2009 in luogo di quello previsto per l'anno 1993 in quanto l'Ente alla data del 1993 non era ancora istituito (Vedi note)
art. 3, comma 1,, let. C del CCNL sottoscritto in data 01/07/1996	0,77% * € 216.237,71 (monte salari al 31/12/2009)	€ 1.665,03	ai fini del calcolo è stato preso a riferimento il monte salari anno 2009 per il personale ricompreso nella aree A, B e C in luogo di quello previsto per l'anno 1997 (Vedi allegato n. 1)
art. 4, comma 1, CCNL sottoscritto il 01/07/1996	€216.237,71 (monte salari al 31/12/2009)* 1%	€ 2.162,37	1% monte salari al 31/12/2009 (Vedi note)
art. 31, comma 1, lett. a), CCNL sottoscritto il 16/02/1999 - Vedi anche art. 12, comma 2, lett. a), del D.P.R. 13/01/1990, n. 43	250h * 6 unità in servizio anno 2009*€14,074058  250h * 5 unità in servizio anno 2009*€12,12459	€ 36.266,83	ai fini del calcolo dell'ora di straordinario è stato presa a riferimento la tariffa vigente all'anno 2009. (Vedi note)
art. 31, comma I/ lett. b), CCNL sottoscritto il 16/02/1999	riduzione 10% del cap. di spesa destinato alle risorse per prestazioni relative a lavoro straordinario anno 2009	€ 3.138,19	Gli importi di cui all'art. 30 non più destinati all'erogazione di compensi per lavoro straordinario.
art. 31/ lett. C sottoscritto il 16/02/1999), CCNL	risparmi di gestione riferiti alle spese di personale	€ 7.923,30	Trattasi di economie risultanti dal conto consuntivo anno 2009 sui seguenti capitoli di spesa: " compensi per lavoro straordinario", "rimborso spese missioni", "corsi personale dipendente" e "premi assicurativi". Ai fini della quantificazione dell'importo relativo a tale voce non sono state considerate le economie derivanti dal capitolo ex 2010 (stipendi personale dipendente) in quanto, in considerazione dell'elevata consistenza dell'importo relativo alle economie verificatesi su detto capitolo di spesa, le tasse avrebbero concorso in maniera eccessiva nella determinazione dell'importo di tale voce importo contrattualmente in modo legittimo.
art. 31,lett. J),CCNL sottoscritto il 16/02/1999	0,80% su retribuzioni al 31/12/2009*13 mensilità * 10 unità (dipendenti dotaz. Organica)	€ 1.848,43	0/80% su retribuzioni al 31/12/2009 * 13 mensilità *12 unità - dipendenti dotaz. organica (Vedi allegato n. 3)
art. 31, lett.L),CCNL sottoscritto il 16/02/1999	7,5% * (rateo 13 <sup>^</sup> + salario accessorio) (ind.ente, RIA. Ass. ad personam.premio)	€ 1.411,28	un importo pari al 7/5% della retribuzione mensile/ con esclusione dei tabellari e degli importi relativi all'indennità integrativa speciale/ a decorrere dal 31 dicembre 1999 da imputare su base annua per tredici mensilità (vedi allegato n. 4)
art. 4/ comma 3/ lett. A) ed E)/	0,57% + 1/5% + 0:36%	€ 5.254,58	la percentuale complessiva del 2,43% del monte

E

PARCO NAZIONALE DELL'ALTA MURGIA

Protocollo N. 006933/2021 del 22/11/2021





parco nazionale  
dell'alta murgia

CCNL 2016/2018 FUNZIONI CENTRALI) eventuali disposizioni ARAN su direttore f.f.		
progressioni tra le posizioni economiche all'interno delle aree	€ 20.416,93	aree C, B
Costo annuo posizioni organizzative (n. 7) (art. 16 CCNL 2006/2009)	€ 7.500,00	n° 3 responsabili dei servizi (amministrativi, finanziario e tecnico) € 2.500,00x3= € 7.500,00
Compensi finalizzati ad incentivare la produttività collettiva ed individuale compreso progetti e programmi europei;(art.77 co.3CCNL 2016/2018 FUNZIONI CENTRALI)	€ 34.240,88	DA RIPARTIRE TRA I DIPENDENTI PREVIA VALUTAZIONE DELL'OIV
<b>Totale fondo di Ente</b>	<b>€ 75.597,32</b>	

Al totale sopra esposto vanno aggiunte le somme derivanti ai risparmi di spesa sui capitoli dello straordinario e sui buoni pasti riferiti all'anno 2020 come da L.178/2020 art.1 comma 830 di € 28.980,66 da ripartire in aggiunta alla produttività collettiva ed individuale.

**E**  
PARCO NAZIONALE DELL'ALTA MURGIA  
Protocollo N.0005333/2021 del 22/11/2021

La prima contrattazione integrativa di questo Ente è stata effettuata nell'anno 2010 e per gli anni successivi il blocco imposto dal D.l.78/2010 e l'assenza di cessazioni o incremento di unità lavorative, ha fatto sì che tutto rimanesse invariato per la definizione del fondo negli anni successivi.  
L'articolo 23 comma 2 del D. Lgs. 75/2017 dispone il rinnovo del blocco dell'incremento del fondo all'anno 2016.

Gravina in Puglia, 21/10/2021



**CONTRATTO INTEGRATIVO DI ENTE ANNO 2020**

L'anno duemiladiciotto, il giorno 21 del mese di OTTOBRE la delegazione di Ente e quella di parte sindacale convengono l'allegato Contratto Collettivo Integrativo di Ente 2020.

**L'Ente Parco Nazionale dell'Alta Murgia, delegazione di parte pubblica così composta:**

Prof. Domenico Nicoletti

Assistito da  
Maria Rosaria Savino

**Per le Organizzazioni Sindacali**

CGIL	CAPOZZI ANTONIO	
CISL	DE PALMA GIUSEPPE	
UIL	DI LEO RICCARDO	
SSA di CISAL FIALP		
RDB		
RSU	LOGGISI GIUSEPPE	

PARCO NAZIONALE DELL'ALTA MURGIA

**LE PARTI**

VISTI l'art. 4 del CCNL 16 febbraio 1999 e gli artt. 4 e 5 del CCNL 9 ottobre 2003 che disciplinano l'oggetto e i contenuti della contrattazione collettiva integrativa nazionale e locale di Ente;

VISTI il CCNL sottoscritto il 1° ottobre 2007 relativo al personale non dirigente del comparto degli enti pubblici non economici per il quadriennio normativo 2006-2009 e per il biennio economico 2006/2007 e il CCNL sottoscritto il 18 febbraio 2009 relativo al biennio economico 2008/2009;

VISTI in particolare gli articoli 23 e 25 del richiamato CCNL 2006-2009;

VISTO il CCNL sottoscritto il 12 febbraio 2018 relativo al personale non dirigente del comparto FUNZIONI CENTRALI, il nuovo comparto nel quale sono confluiti i precedenti comparti di Ministeri, Agenzie Fiscali, Enti Pubblici non Economici, Agid, Cnel ed Enac, relativo al triennio 2016-2018;

VISTA la Legge n. 133 del 6 agosto 2008 di conversione Decreto legge n. 112 del 25 giugno 2008;

VISTA la circolare n. 7 del 13 maggio 2010 del Dipartimento della Funzione Pubblica (*Contrattazione integrativa, Indirizzi applicativi del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150*);

VISTA la Legge n. 122 del 30 luglio 2010 di conversione del Decreto legge n. 78 del 31 maggio 2010 recante *Norme in materia di stabilizzazione finanziaria e di competitività economica*,

VISTO il Decreto Legislativo 27 ottobre 2009 n. 150 di Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15;

VISTA la Deliberazione del Consiglio Direttivo n.10/2017 del 23/03/2017 che approva il Sistema di misurazione e valutazione della performance e la Deliberazione del Consiglio Direttivo n. 39/2017 del 22/12/2017 che adotta il Piano Performance 2018-2020 – annualità 2018;

VISTA la circolare n. 8 del 02 febbraio 2015 della Ragioneria Generale dello Stato in materia di trattamento economico del personale e Contrattazione integrativa (Schema tematica G.3);

VISTO l'articolo I, comma 254, della legge n. 190/2014 (legge di stabilità 2015), modificando l'articolo 9, comma 17, del citato decreto legge n. 78/2010, che ha esteso al 2015 la previsione secondo cui per il personale dipendente dalle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo n. 165/2001 si può dar luogo alle procedure contrattuali e negoziali solo per la parte normativa e senza recupero per la parte economica.

TENUTO CONTO che la medesima lettera circolare n. 1 dispone l'obbligo per la contrattazione integrativa di rispettare, in virtù dei principi di merito, premialità e selettività, il divieto di erogazione indifferenziata della retribuzione accessoria;



parco nazionale  
dell'alta murgia

VISTO il D.lgs. 141/2011 contenente modifiche ed integrazioni al D.lgs. 150/09 in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni;

VISTO L'articolo 23, comma 2 del D. Lgs. 75/2017;

VISTA la Relazione tecnico finanziaria elaborata dal Servizio Finanziario dell'Ente che ha quantificato le risorse finanziarie del Fondo risorse decentrate dell'Ente per l'anno 2020;

CONSIDERATA la necessità di attivare al meglio le competenze e le energie professionali dei dipendenti, al fine di consentire a tutti di raggiungere i risultati attesi e con essi il pieno accesso al trattamento incentivante;

TENUTO CONTO che l'adozione di un sistema di valutazione rappresenta per i lavoratori un prezioso strumento a garanzia del giusto riconoscimento del merito e dell'impegno individuale, consentendo, altresì, di ridurre l'incertezza rispetto alla completa utilizzazione, anche a livello individuale, delle risorse stanziare;

TENUTO CONTO che l'adozione di procedure per la selezione di cui all'art.7 Del C.C.N.L 2016/18 di progressioni economiche è definita attraverso un accordo con le RSU per la determinazione dei criteri generali di selezione;

**Le parti, al termine della riunione, hanno sottoscritto il presente verbale di ipotesi di accordo integrativo relativo all'anno 2020 per il personale non dirigente dell'Ente Parco Nazionale Alta Murgia.**

#### INDICE

- Art. 1 Campo di applicazione, durata e decorrenza
- Art. 2 Relazioni sindacali, diritti di rappresentanza e forme di partecipazione
- Art. 3 Ripartizione Fondo per il trattamento accessorio
- Art. 4 Sistema premiante
- Art. 5 Utilizzo del Fondo per il Trattamento Accessorio del Personale
- Art. 6 Sistema Indennitario
- Art. 7 Pagamento del compenso incentivante, verifiche e monitoraggio
- Art. 8 Destinazione degli importi non attribuiti
- Art. 9 Formazione
- Art. 10 Orario di lavoro
- Art 11 Orario di lavoro bis
- Art. 12 Banca ore
- Art. 13 Lavoro straordinario
- Art. 14 Progressioni economiche
- Art. 15 Comunicazione interna ed esterna

PARCO NAZIONALE DELL'ALTA MURGIA

Protocollo n. 006339/2021 del 22/11/2021

## ART. 1

### Campo di applicazione, durata e decorrenza

1. Il presente accordo si applica al personale delle aree professionali A, B e C, con contratto di lavoro a tempo indeterminato e, compatibilmente con le disposizioni normative e contrattuali vigenti, al personale con contratto a tempo determinato.
2. Il contratto collettivo integrativo ha durata triennale (Art. 8 co.1 CCNL 2016/2018)
3. Gli effetti economici e giuridici hanno effetto per tutto il periodo in considerazione cioè anno 2020.

## ART. 2

### Relazioni sindacali, diritti di rappresentanza e forme di partecipazione

1. Il sistema delle relazioni sindacali nasce dall'esigenza di dare ottimale organizzazione ai servizi offerti dall'Ente, al cui fine il coinvolgimento del personale nell'attuazione e nel governo dei processi di cambiamento, costituisce un passaggio indispensabile.

Le materie oggetto di contrattazione fra Ente ed OO.SS. sono quelle stabilite dall'art. 4 CCNL 98/01, con le integrazioni e le modifiche apportate dall'art 5 CCNL 02/05, art. 4 CCNL 06/09 ed in ultimo art.7 del CCNL 2016-2018 sottoscritto il 12/02/2018, fatta eccezione per le materie attinenti all'organizzazione degli uffici e quelle che per legge sono oggetto di sola partecipazione sindacale.

regolazione di sistemi di incentivazione del personale basati su obiettivi e programmi;

definizione dei criteri generali relativi alle metodologie di valutazione basati su indici e standard;

indicazione dei criteri di ripartizione delle risorse del Fondo per i trattamenti accessori;

regolazione linee di indirizzo per le attività relative a:

1) formazione professionale;

2) riqualificazione;

3) aggiornamento;

e) disciplina degli accordi di mobilità;

f) indicazione dei criteri per la garanzia ed il miglioramento dell'ambiente di lavoro;

g) individuazione delle misure per favorire le pari opportunità;

h) disciplina dell'articolazione delle tipologie di orario di lavoro, compresa la riduzione dell'orario di lavoro per particolari categorie;

j) disciplina dei riflessi delle innovazioni (tecnologiche ed organizzative) sulla qualità del lavoro e sulla professionalità dei dipendenti;

i) individuazione dei nuovi profili professionali;

k) determinazione dei criteri e delle procedure relative ai passaggi tra le posizioni economiche all'interno delle aree;

3. Nell'ambito del sistema di partecipazione così come definito dall'art. 6 del CCNL 98/01 integrato dall'art.6 e art. 7 CCNL 02/05, con le modifiche apportate dall'art. 4 CCNL 06/09 e dall'art 9 del D.Lgs.vo 165/2001 e ss.mm.ii si concorda quanto segue:



parco nazionale  
dell'alta murgia

- l'informazione preventiva, sulle materie per le quali è prevista, è data in forma scritta ed in tempi tali da consentire alle OO.SS. ed alla R.S.U., un attento esame della documentazione e l'eventuale richiesta di una sessione di concertazione, nei modi e nei tempi previsti dal CCNL. Detta informazione in ogni caso, deve essere fornita almeno una settimana prima dell'emanazione dell'atto cui si riferisce o della sua definizione formale;
- l'informazione successiva, invece, sulle materie per le quali è prevista, è fornita almeno semestralmente o, in ogni caso, quando ne facciano esplicita richiesta le OO.SS. o la RSU, in tale ipotesi è fornita entro 7 giorni dalla richiesta;
- la consultazione obbligatoria è attivata prima dell'adozione degli atti interni attinenti le materie per le quali è prevista.

### ART. 3

#### Sistema premiante

1. L'introduzione e l'applicazione di sistemi di misurazione, valutazione e rendicontazione delle performance costituisce una condizione fondamentale di miglioramento dell'efficienza e dell'efficacia dell'azione amministrativa, commisurata non solo sul grado di raggiungimento degli obiettivi posti, ma anche in termini di corrispondenza dei servizi erogati e del grado di soddisfazione dell'utenza. In linea con la riforma in atto della P.A., l'Ente Parco Nazionale dell'Alta Murgia si è orientato con il piano della performance a garantire il raggiungimento di soglie più elevate di efficacia e di produttività a garanzia dell'efficienza della propria azione. Aspetto centrale e rilevante è il tema della misurazione della performance, realizzata attraverso l'applicazione di indicatori e metodologie oggettivi in grado di garantire una valutazione basata su principi di trasparenza e analiticità e di fornire, ove necessario, immediati riscontri. Il presente accordo delinea un sistema che si pone l'obiettivo di migliorare i livelli delle prestazioni erogate e percepite dall'utenza, **attraverso interventi mirati a sostenere la performance sia organizzativa che individuale** per raccordarsi al nuovo ciclo di programmazione e gestione evidenziato nel piano delle performance. Il sistema premiante si articola in:
  - a) Sistema indennitario;
  - b) Performance organizzativa.

### ART. 4

#### Utilizzo del Fondo risorse decentrate per il Trattamento Accessorio del Personale

1. L'utilizzo del fondo ai fini dell'erogazione dei compensi e delle indennità di cui al precedente art. 3, è così determinato:

#### **INDENNITÀ DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA:**

- Annualmente il Direttore dell'Ente, in base all'attuale provvisorio assetto organizzativo, ha individuato n. 3 posizioni organizzative definendo in € 2.500,00 l'importo da conferire, detraendo la relativa somma dalla parte variabile del fondo, come prevista dal comma 4 art. 16 del CCNL relativo al personale non dirigente del comparto enti pubblici non economici per il quadriennio normativo 2016-2020 e biennio economico 2018-2020.

#### **COMPENSO PER LA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA**

- La **misurazione delle performance** è quel processo che attraverso la definizione e rilevazione di misure, dati, parametri ed indicatori, cerca di acquisire informazioni rilevanti sui risultati ottenuti dall'Ente al fine di supportare i decisori, migliorare le prestazioni, incrementare l'accountability.

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. Il presente



parco nazionale  
dell'alta murgia

accordo, 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.

- Tutte le linee di intervento programmate, in considerazione dell'introduzione degli strumenti di cui al D.lgs. 150/09, dovranno tendere al raggiungimento di soglie di efficacia e di produttività tali da garantire un complessivo innalzamento dell'efficienza dell'azione amministrativa. In particolare, al fine di accrescere la correlazione tra il sistema incentivante la produttività collettiva e l'ottimizzazione del servizio erogato, la performance organizzativa sarà correlata ai macro ambiti che caratterizzano in modo significativo il Piano della performance.
- L'attività complessivamente svolta deve essere valutata utilizzando un sistema di indicatori adeguato a misurare il grado di raggiungimento dei parametri all'uopo individuati. In particolare devono precedersi indicatori di quantità, efficienza, qualità e *customer satisfaction* che verificheranno il rapporto tra la produzione programmata e quella realizzata, l'impiego delle risorse umane e i tempi medi di lavorazione.

#### ART. 5

##### Sistema Indennitario

La istituzione delle Indennità di cui all'art. 7 comma VI, lett. b), e) e f) (CCNL 2016/2018), nonché i correlati importi, è disposta annualmente dal Direttore, secondo le necessità organizzative e funzionali dell'Ente ed esplicitata in apposito provvedimento.

#### ART. 6

##### Pagamento del compenso incentivante, verifiche e monitoraggio

I compensi incentivanti inerenti il raggiungimento della performance organizzativa di cui all'articolo 7 del presente accordo, sono corrisposti con il pagamento da effettuarsi entro il mese di giugno dell'anno successivo e comunque solo a seguito della validazione della Relazione sulla Performance da parte dell'OIV. Per il 2020 in relazione all'emergenza covid19 i termini 2019 e 2020 sono prorogati di mesi 6.

Sull'andamento degli obiettivi sono effettuate verifiche dalla Direzione, sulla scorta dei report forniti ai servizi per gruppo di lavoro della performance, nell'anno successivo in base al SVMP. Degli esiti della verifica finalizzati al pagamento, viene data informazione, in tempi congrui, alle OO.SS. tramite le RSU nel rispetto delle norme sulla privacy.

#### ART. 7

##### Destinazione degli importi non attribuiti

Le somme eventualmente non attribuite confluiscono nel fondo per la produttività dell'anno 2020.

#### ART. 8

##### Formazione

1. La formazione rappresenta una dimensione costante e fondamentale del lavoro e uno strumento essenziale nella gestione delle risorse umane. Essa costituisce una leva strategica per la modernizzazione dell'azione amministrativa e per la realizzazione di effettivi miglioramenti qualitativi dei servizi ai cittadini.
2. Pertanto, negli ambiti delle direttrici fondamentali contenute nel Piano di formazione annuale e compatibilmente con i limiti di spesa imposti dalla Legge 122/2010, l'Amministrazione, intende rafforzare l'offerta formativa, anche candidando progetti formativi per la digitalizzazione della Pubblica Amministrazione.

E

PARCO NAZIONALE DELL'ALTA MURGIA

PROV. MUR. 000533/2021 del 22/11/2021



parco nazionale  
dell'alta murgia

3. In particolare l'attenzione sarà posta sulla programmazione e attivazione di interventi formativi finalizzati a colmare i gap conoscitivi del personale delle aree rilevati a seguito del processo di rilevazione delle competenze. In tale ambito verrà attuata come priorità la gestione di programmi formativi relativi alle conoscenze tecnico/specialistiche, in quanto corrispondono al maggior fabbisogno e consentono, nell'ottica di razionalizzazione delle spese, di utilizzare da subito le risorse formative interne.
4. Tutti i programmi formativi si muoveranno secondo le direttrici fondamentali indicate nel Piano annuale di Formazione, che verrà aggiornato dall'amministrazione entro il 30 ottobre di ciascun anno.

#### ART. 9

##### Orario di servizio

1. L'orario di servizio è da intendersi come "il periodo di tempo giornaliero necessario ad assicurare la funzionalità delle strutture e l'erogazione dei servizi all'utenza", esso è compreso, di norma, nei giorni di Lunedì e Venerdì dalle ore 8.00 alle ore 20.00.
2. Gli uffici sono aperti al pubblico negli stessi giorni, dalle ore 10.00 alle ore 13.00 e il martedì dalle ore 16:00 alle ore 17:00.

E

PARCO NAZIONALE DELL'ALTA MURCIA

Protocollo N.0005333/2021 del 22/11/2021

## ART. 10

### Orario di lavoro

1. L'orario di lavoro è da intendersi come "qualsiasi periodo in cui il lavoratore sia al lavoro, a disposizione del datore di lavoro e nell'esercizio della sua attività o delle sue funzioni".

L'orario di lavoro è articolato su 5 giorni e "ove necessario sabato e domenica" ed è così distribuito:

- a) Dal Lunedì al Venerdì entrata ore 08:00 uscita ore 14:30.
- b) Martedì entrata ore 08:00 uscita ore 18:30 compresa la pausa pranzo.
- c) La fascia di flessibilità in entrata/uscita è compresa tra le ore 08:00 e le ore 09:00 e 13,30/14,30.
- d) La pausa pranzo ha la durata compresa tra i 20 e i 60 minuti da usufruirsi tra le ore 13:00 e le ore 15:30.
- e) Nel caso di fruizione di permessi brevi per motivi personali e/o di flessibilità, deve essere comunque garantita la presenza per almeno il 50% dell'orario di lavoro giornaliero;
- f) Le prestazioni eventualmente effettuate all'esterno dell'Ente per comandi in missione, in ossequio alle disposizioni del Dipartimento per la Funzione Pubblica, comportano il rimborso delle spese sostenute;
- g) Il lavoro straordinario è disciplinato dal successivo art. 13;
- h) con apposito atto dirigenziale potranno essere disciplinati i casi di elevazione del limite massimo individuale di lavoro straordinario (art. 13 seguente), nonché le fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita dei dipendenti che ne facciano richiesta motivata da ragioni di natura personale e familiare.

## ART. 12

### Banca ore

1. Al fine di mettere i lavoratori in grado di fruire delle prestazioni di lavoro straordinario o supplementare, in modo retribuito o come permessi compensativi, è stata istituita la Banca delle Ore.
2. Le ore accantonate possono essere richieste da ciascun dipendente come riposi compensativi.
3. L'utilizzo come riposi compensativi, con riferimento ai tempi, alla durata ed al numero dei lavoratori contemporaneamente ammessi alla fruizione, deve essere reso possibile tenendo conto delle esigenze tecniche, organizzative e di servizio.

E

PARCO NAZIONALE DELL'ALTA MURGLIA

Protocollo N. 0005333/2021 del 22/11/2021



parco nazionale  
dell'alta murgia

## ART. 13

### Lavoro straordinario

1. Le parti concordano che, nel rispetto di quanto previsto dal CCNL di comparto, si ricorre al lavoro straordinario esclusivamente per fronteggiare particolari ed urgenti situazioni di lavoro. La prestazione di lavoro straordinario deve essere espressamente e preventivamente autorizzata, dal Direttore dell'Ente, rimanendo esclusa ogni forma generalizzata di autorizzazione.
2. Il limite massimo individuale di lavoro straordinario, che è fissato dal vigente CCNL in 200 ore annue per ciascun dipendente, sarà determinato all'inizio di ciascun anno, tenuto conto delle risorse all'uopo destinate e al numero dei dipendenti in servizio. In tale occasione, da parte della Direzione, saranno definite, a norma dell'art. 25, comma 3 integrativo CCNL 2016/2018, le elevazioni del limite fissato in presenza di esigenze eccezionali o per specifiche categorie di lavoratori, con particolare riferimento ai dipendenti impegnati in attività di diretta collaborazione con gli Organi istituzionali, nonché la ripartizione, sempre da parte della Direzione, delle risorse tra i diversi Servizi; tale ripartizione sarà commisurata sulla base del numero dei dipendenti assegnati a ciascun Servizio e delle esigenze di lavoro, tenuto conto degli obiettivi dell'Ente.

Nel caso in cui il dipendente si avvalga del "riposo compensativo" in sostituzione del pagamento, la relativa somma rimane nella disposizione dell'amministrazione e non costituisce risparmio di gestione.

## ART. 14

### Progressioni economiche

In applicazione dell'art. 23 del D.lgs. 150/09, si è proceduto in sede di contrattazione integrativa per l'anno 2015, a definire i criteri di assegnazione delle progressioni economiche a tutto il personale dipendente. Si fa presente che comunque la copertura economica del fondo FUA per l'anno 2020 sarà estesa alla eventuale copertura delle progressioni per tutti i dipendenti, intendendo in questo senso la norma del Decreto Legislativo n. 150/2009 riguardante la "selettività" delle progressioni. Il contesto in cui opera l'Ente e l'esiguo numero di dipendenti, peraltro ciascuno unico nel proprio ruolo, tranne un'eccezione, ha reso di fatto tale selettività estensibile a quasi totalità, giusta Contratto Integrativo sottoscritto in data 10/12/2015. Ci si propone di effettuare anche per l'anno 2020 un'ulteriore progressione a seguito di successiva contrattazione per stabilire i relativi criteri generali di eventuale assegnazione selettiva con le RSU.

## Art. 15

### Comunicazione interna ed esterna.

I processi di riforma e di modernizzazione dell'Ente, nei modi e nelle forme di cui alla legge 150/2009 e al regolamento di cui all'art. 5 della medesima legge, individuano nella comunicazione una leva strategica fondamentale per la realizzazione delle azioni di cambiamento finalizzate a garantire elevati livelli qualitativi di servizio ai cittadini, all'esterno, e di sviluppo professionale del personale all'interno.

Le parti si danno reciprocamente atto del rilievo centrale della funzione della comunicazione definendo gli obiettivi da conseguire al fine di promuovere:

- l'esercizio da parte dei cittadini dei diritti di informazione, di accesso e di partecipazione di cui alla legge 241/90 e successive modifiche e integrazioni;



parco nazionale  
dell'**alta murgia**

- l'organizzazione di una rete di comunicazione interna, in stretta continuità con la rete di comunicazione esterna, atta a favorire la collaborazione tra gli uffici e la semplificazione delle procedure;
- l'utilizzazione di strumenti tecnologici che consentono di fornire informazioni sullo stato di avanzamento del procedimento;
- il coordinamento ed il potenziamento dei sistemi internet, con particolare riferimento alle informazioni di carattere istituzionale;
- l'attivazione di strumenti di customer satisfaction e di processi di verifica della qualità dei servizi mediante l'ascolto dei cittadini.

<b>E</b>
PARCO NAZIONALE DELL'ALTA MURGIA
Protocollo N.0005333/2021 del 22/11/2021

PARCO NAZIONALE DELL'ALTA MURGIA	E
Protocollo N.0005333/2021 del 22/11/2021	

Prog. N.	Tipo risorse	Voci di utilizzo delle risorse ANNO 2018		
		PARCO NAZIONALE DELL'ALTA MURGIA Protocollo N.0005333/2021 del 22/11/2021	E Importi destinati	
1	risorse permanenti	Indennità di Ente - quota parte a carico del FUA (art.35 CCNL 2006-2009)	€ 1.159,40	6 mesi 2 C+6mesi 1 B+12mesi 1 A+6 mesi 7 C+6 mesi 5 B
2		risorse che il CCNL pone a carico del fondo per finanziare la quota TFR sull'indennità di ente 6,91% (art. 35 CCNL 2006-2009)	€ 80,11	
3		Compensi e altre Indennità (rischi, disagi, reperibilità per autista) per lo svolgimento di compiti istituzionali previsti dai regolamenti	€ 6.266,66	incaricato quale consegnatario dei beni mobili dell'Ente €2.200,00, indennità buoni pasto, ecc. reperibilità collegata a servizi € 2.200,00, indennità che richiedono interventi di urgenza reperibilità e servizi a rischio €.666,66 per 4 mesi, indennità di primo contatto con il pubblico €1.000,00, incentivi alla mobilità territoriale €200,00
4		indennità correlate allo svolgimento di attività implicanti particolari responsabilità, anche di natura professionale;(art.77 co.2 lettera d) CCNL 2016/2018 FUNZIONI CENTRALI) disposizioni ARAN su direttore f.f.	€ 6.600,00	Indennità correlate allo svolgimento di attività implicanti particolari responsabilità, anche di natura professionale;(art.77 co.2 lettera d) CCNL 2016/2018 tra cui disposizioni ARAN su direttore f.f.
5		progressioni tra le posizioni economiche all'interno delle aree	€ 20.965,46	aree A, B e C
6		Costo annuo posizioni organizzative (n. 7) (art. 16 CCNL 2006/2009)	€ 7.500,00	n° 3 responsabili dei servizi (amministrativi, finanziario e tecnico) €2.500,00x3= €. 7.500,00
7		Compensi finalizzati ad incentivare la produttività collettiva ed individuale (art.25 CCNL 2006-2009)	€ 33.145,57	DA RIPARTIRE TRA I DIPENDENTI PREVIA VALUTAZIONE DELL'OIV
8				
		<b>Totale</b>	<b>€ 75.717,20</b>	

PARCO NAZIONALE DELL'ALTA MURGIA	E
Protocollo N.0005333/2021 del 22/11/2021	

## LA RELAZIONE ILLUSTRATIVA E LA RELAZIONE TECNICO-FINANZIARIA

<b>ISTITUTO</b>	Relazione illustrativa e relazione tecnico-finanziaria al contratto integrativo
<b>A COSA SERVE</b>	Documento di accompagnamento della preintesa di contratto di secondo livello al fine di ottenere la certificazione positiva da parte dell'organo di revisione.
<b>FONTI NORMATIVE</b>	Articolo 40, comma 3-sexies, d.lgs. 30 marzo 2001, n. 165
<b>CONTENUTO DELLA NORMA</b>	A corredo di ogni contratto integrativo le pubbliche amministrazioni, redigono una relazione tecnico-finanziaria ed una relazione illustrativa, utilizzando gli schemi appositamente predisposti e resi disponibili tramite i rispettivi siti istituzionali dal Ministero dell'economia e delle finanze di intesa con il Dipartimento della funzione pubblica. Tali relazioni vengono certificate dagli organi di controllo di cui all'articolo 40-bis, comma 1.
<b>POSSIBILE DISCIPLINA</b>	Il contenuto dei due documenti è dettagliato nella circolare della Ragioneria Generale dello Stato n. 25 del 19 luglio 2012 ed è stato aggiornato con gli schemi pubblicati al link <a href="http://www.rgs.mef.gov.it/VERSIONE-I/e-GOVERNME1/Schemi-RTF/note applicative/">http://www.rgs.mef.gov.it/VERSIONE-I/e-GOVERNME1/Schemi-RTF/note applicative/</a>
<b>COMPETENZA UTORE</b>	Dirigente / Responsabile del Personale NICOLETTI Domenico

### ENTE PARCO NAZIONALE DELL'ALTA MURGIA

Contratto collettivo decentrato integrativo ai sensi degli artt. 7 e 8 del CCNL 12/02/2018, in merito all'utilizzo delle risorse decentrate dell'anno 2020.

#### **Relazione illustrativa.**

**Modulo 1 - Scheda 1.1** Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto ed autodichiarazione relative agli adempimenti della legge

<b>Data di sottoscrizione</b>	<b>Preintesa / 2020</b> <b>Contratto 2020</b>
<b>Periodo temporale di vigenza</b>	<b>Anno 2020</b>
<b>Composizione della delegazione trattante</b>	Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): Presidente NICOLETTI Domenico Assistito da Annabella Digregorio e Maria Rosaria Savino Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): CGIL, CISL, UIL-FIALP, CISAL, RDB-CUB Firmatarie della preintesa: _____ CISL _____, UIL _____ CGL _____ Firmatarie del contratto: _____ CISL _____, UIL _____ CGL _____
<b>Soggetti destinatari</b>	Personale non dirigente
<b>Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)</b>	a) Componenti retributive con valenza incentivante da attribuire al personale in servizio Utilizzo risorse decentrate dell'anno 2020. b) proroga relativa ai rapporti di lavoro del personale con contratto a tempo determinato ai sensi dell'art.20, comma 8 del D.Lgs. n.75/2017 (Riforma Madia). c)
<b>Intervento dell'Organo di controllo interno. Allegazione della</b>	L'ipotesi di CCIE 2020 è stata certificata dal Collegio dei Revisori dei Conti con verbale n. _____

	Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.	Nessun rilievo
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	<p>Il Piano triennale della performance previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009 è stato approvato con <b>Deliberazione di Consiglio Direttivo n.03/2020 con seduta del 29/01/2020 : Approvazione del Piano Performance 2020-2023 - annualità 2020.</b></p> <p>È stato approvato il Piano triennale per la trasparenza e l'integrità 2020/2023 previsto dall'art. 10, comma 8, lettera a) del d.lgs. 33/2013 con <b>Deliberazione di Consiglio Direttivo n. 03/2020 del 29/01/2020</b></p> <p>È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui all'art. 10 del d.lgs. 33/2013 mediante pubblicazione sul sito istituzionale nella sezione <b>AMMINISTRAZIONE TRASPARENTE con attestazione dell'O.I.V.</b></p> <p>La Relazione della Performance 2020 è in fase di redazione da parte degli Uffici dell'Ente ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del d.lgs. n. 150/2009.</p>

**E**  
 PARCO NAZIONALE DELL'ALTA MURGIA  
 Decreto N. 00033/2021 del 22/11/2021

Eventuali osservazioni

**Modulo 2 Illustrazione dell'articolato del contratto integrativo (Attestazione della compatibilità con i vincoli derivanti da norme di legge e di contratto nazionale -modalità di utilizzo delle risorse accessorie - risultati attesi - altre informazioni utili)**

**A) Illustrazione di quanto disposto dal contratto integrativo**

**Articolo 1.** L'Aran e Organizzazioni sindacali hanno firmato il 12 febbraio 2018 in via definitiva il contratto collettivo nazionale di lavoro 2016-2018 per i pubblici dipendenti appartenenti alle Funzioni Centrali, il nuovo comparto nel quale sono confluiti i precedenti comparti di Ministeri, Agenzie Fiscali, Enti Pubblici non Economici, Agid, Cnel ed Enac.

Il C.C.N.L. relativo al personale del comparto FUNZIONI CENTRALI per il triennio 2016-2018, all'art. 7 comma 6 demanda alla contrattazione collettiva integrativa la disciplina di alcuni istituti contrattuali.

Il contratto collettivo integrativo oltre ad assumere l'obiettivo di incrementare la produttività e la qualità del servizio e di sostenere i processi di riorganizzazione e di innovazione tecnologica ed organizzativa, regola i sistemi di incentivazione del personale sulla base di obiettivi predefiniti e orientati ad un effettivo miglioramento dei livelli di produttività e del livello quali-quantitativo dei servizi istituzionali, definisce i criteri generali delle metodologie di valutazione, basate su indicatori e standard di riferimento, ed indica i criteri di ripartizione del fondo unico per i trattamenti accessori fra le varie finalità di utilizzo.

In materia di relazioni sindacali, il nuovo contratto definisce nuove regole semplificate che valorizzano gli istituti della partecipazione sindacale, nel rispetto dei distinti ruoli dei datori di lavoro e delle organizzazioni sindacali. In questo ambito, è stato previsto un nuovo **Organismo paritetico** ("Organismo paritetico per l'innovazione") che ha il compito di instaurare un dialogo costruttivo e collaborativo con le organizzazioni sindacali. Sono state anche riviste ed aggiornate le materie attribuite alla contrattazione integrativa, con l'obiettivo di chiarirne il contenuto e la portata.

In attuazione di quanto previsto dall'art. 7 del CCNL relativo al personale non dirigente del comparto FUNZIONI CENTRALI sottoscritto in data 12 febbraio 2018 e ss.mm.ii. è stata costituita la delegazione trattante di parte pubblica per la definizione della contrattazione integrativa nella figura del Direttore dell'Ente.

Ai sensi dell'art. 8, comma 6 del CCNL relativo al personale non dirigente del comparto FUNZIONI CENTRALI sottoscritto in data 12.02.2018 il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva integrativa con i vincoli di bilancio è effettuato dal Collegio dei Revisori dei Conti. A tal fine l'ipotesi di contratto collettivo



parco nazionale  
dell'alta murgia

integrativo decentrato che sarà definita dalla delegazione trattante è inviata a tale Organo entro dieci giorni corredata dall'apposita relazione illustrativa tecnico-finanziaria.

**Articolo 2** Le risorse economiche permanenti del fondo risorse decentrate per i trattamenti accessori per l'anno 2018 aventi carattere di certezza e stabilità, relative al personale delle aree professionali A, B, e C, risultano costituite ai sensi dell'art. 31 del CCNL 1998/2001, dell'art. 4 del biennio economico 2000/2001, dell'art. 25 del CCNL 2002/2005 biennio economico 2002/2003, degli artt. 5 comma 1 e 6 comma 2 del biennio economico 2004/2005, dell'art. 36 comma 1 del CCNL 2006/2009 biennio economico 2006/2007 nonché dell'art. 7 del CCNL biennio economico 2008/2009 e nel rispetto delle disposizioni contenute nell'art. 1, commi 189 e 191 della legge n. 266/2005 (finanziaria 2006) così come modificato dall'art. 67, comma 5, 1 del decreto legge 25 giugno 2008, n. 112, convertito con modificazioni dalla legge 6 agosto 2008, n. 133.

Il fondo per i trattamenti accessori dell'anno 2020 è stato quantificato in € 75.717,22, ridotto rispetto all'anno precedente per due cessazioni in data 31/03/2020 e in data 30/04/2020, con apposito stanziamento nel Cap. 2050 "Fondo unico trattamento accessorio" UPB 1.1.1.2 previsto nel bilancio di previsione 2020 approvato con Deliberazione di Consiglio Direttivo n. 33/2019 del 19/04/2019, somme costituite ai sensi dei CC.NN.LL pari agli anni precedenti 2011-2013 (art.9, co.2-bis del D.l.78/2010) in ottemperanza della legge di Stabilità comma 456 sul blocco dei fondi per il trattamento accessorio dove viene confermato quanto già anticipato nel Dpr122/2013 per il triennio 2013-2014 nonché ai sensi dell'articolo 23 del D. Lgs. 75/2017 al comma 2 dispone: "...a decorrere dal 1° gennaio 2017, l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, anche di livello dirigenziale, di ciascuna delle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2016. A decorrere dalla predetta data l'articolo 1, comma 236, della legge 28 dicembre 2015, n. 208 è abrogato."

**Articolo 3**

La valutazione individuale è stata quantificata per un importo totale di € 25.181,04. Il compenso sarà corrisposto in rapporto al grado di conseguimento degli obiettivi prefissati, con le seguenti modalità:

- consequimento totale 100% della quota
- consequimento superiore all'89% 100% della quota
- consequimento pari al 70-89% 80% della quota
- consequimento pari al 50-69% 60% della quota
- consequimento inferiore al 50% zero

Per i passaggi tra le posizioni economiche all'interno delle aree, sbloccate dalla Legge Finanziaria 2015, ai sensi dell'art.23 Decreto Legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 in Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni, relativo all'anno 2016 è stato destinato l'importo di € 22.541,82 e tale permane per l'annualità 2018 (Art.77 co.1 CCNL 2016-2018)

Indennità di Ente - quota parte a carico del FUA (art.35 CCNL 2006-2009) è pari a € 1.159,40.

Le risorse che il CCNL pone a carico del fondo per finanziare la quota TFR sull'indennità di ente (art. 35 CCNL 2006-2009) € 80,11.

I compensi e altre indennità per lo svolgimento di compiti istituzionali e di attività che comportano specifici responsabilità, rischi, disagi, gravose articolazioni dell'orario di lavoro, reperibilità collegata a servizi che richiedono interventi di urgenza. ( Art.77 co.2 lettera c/d) che di seguito si riportano:

incaricato quale consegnatario dei beni mobili dell'Ente	€ 2.200,00
Indennità buoni pasto, buoni carburante, valori bollati, ecc.	
reperibilità collegata a servizi	€ 2.200,00
Indennità che richiedono interventi di urgenza e reperibilità collegata a servizi a rischio	€ 666,66
Indennità di primo contatto con il pubblico	€ 1.000,00
Incentivi alla mobilità territoriale	€ 200,00
<b>Totale indennità varie</b>	<b>€. 6.266,66</b>

Eventuali indennità correlate allo svolgimento di attività implicanti particolari responsabilità, anche di natura professionale (art.77 co.2 lettera d) CCNL 2016/2018 FUNZIONI CENTRALI): € 6.600,00



parco nazionale  
dell'alta murgia

Le posizioni organizzative sono confermate dall'anno precedente nelle persone dei tre responsabili dei servizi (amministrativi, finanziario e tecnico) per euro 2.500,00 ognuno per un costo complessivo nell'anno pari a : € **7.500,00.**

**Articolo 4** In attuazione di quanto previsto dall'art. 5 del CCNL relativo al personale non dirigente del comparto enti pubblici non economici sottoscritto in data 12 febbraio 2018 è stata costituita la delegazione trattante di parte pubblica per la definizione della contrattazione integrativa nelle figure del Direttore e del Presidente dell'Ente.

Il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva integrativa con i vincoli di bilancio e la relativa certificazione degli oneri sono effettuati dall'organo di controllo competente ai sensi dell'art. 40-bis, comma 1 del d. lgs. 165/2001. A tal fine, l'ipotesi di contratto collettivo integrativo definita dalle parti, corredata dalla relazione illustrativa e da quella tecnica, è inviata a tale organo entro dieci giorni dalla sottoscrizione. In caso di rilievi da parte del predetto organo, la trattativa deve essere ripresa entro cinque giorni. Trascorsi quindici giorni senza rilievi, l'organo di governo competente dell'amministrazione può autorizzare il presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione del contratto.

**Allegato 1** Contiene la tabella analitica della costituzione del fondo.

**B) Quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse**

Sulla base dei criteri di cui all'articolo 77 del CCNL vigente le risorse vengono utilizzate nel seguente modo:

Prog. N.	Tipo risorse	Voci di utilizzo delle risorse	Importi destinati	%
1	risorse permanenti	Indennità di Ente - quota parte a carico del FUA (art.35 CCNL 2006-2009)	€ 1.159,40	1,53%
2		risorse che il CCNL pone a carico del fondo per finanziare la quota TFR sull'indennità di ente 6,91% (art. 35 CCNL 2006-2009)	€ 80,11	0,11%
3		Compensi e altre Indennità (economato, gestione valori, rischi, disagi, reperibilità) per lo svolgimento di compiti istituzionali previsti dai regolamenti	€ 6266,66	8,28%
4		indennità correlate allo svolgimento di attività impicanti particolari responsabilità, anche di natura professionale;(art.77 co.2 lettera d) CCNL 2016/2018 FUNZIONI CENTRALI) disposizioni ARAN su direttore f.f.	€ 6.600,00	8,72%
5		progressioni tra le posizioni economiche all'interno delle aree	€ 20.596,65	27,69%
6		Costo annuo posizioni organizzative (n. 4) (art. 16 CCNL 2006/2009)	€ 7.500,00	9,91%
7		Compensi finalizzati ad incentivare la produttività collettiva ed individuale (art.25 CCNL 2006-2009)	€ 33145,57	43,78%
TOTALE			€ 75.717,20	100%

**C) effetti abrogativi impliciti**



parco nazionale  
dell'alta murgia

Non si determinano effetti abrogativi impliciti.

**D) Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità**

Le previsioni sono coerenti con le disposizioni in materia di meritocrazia e premialità in quanto verso il personale si applicano le disposizioni per la valutazione e la premialità del D. Lgs. N. 150/2009 vigenti in materia, nonché in base al "SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE DEL PARCO NAZIONALE DELL'ALTA MURGIA" redatto ai sensi dell'art. 7 del D.lgs. 27 ottobre 2009, n. 150 e approvato con Deliberazione del Consiglio Direttivo n.10/2017 del 23/03/2017 ed eventuali sue modifiche.

**E) illustrazione dei risultati attesi dalla sottoscrizione del contratto integrativo, in correlazione con gli strumenti di programmazione gestionale**

Dalla sottoscrizione del contratto, essendo previsto lo stanziamento di somme dedicate al raggiungimento di specifici obiettivi gestionali previsti dall'Ente Parco nel Piano delle Performance 2020/2023 annualità 2020, approvato con Delibera di Consiglio Direttivo n. 03/2020 del 29/01/2020, ci si attende un incremento della produttività del personale.

- E**
- PARCO NAZIONALE DELL'ALTA MURGIA
- C.C.N.L. relativo al personale del comparto FUNZIONI CENTRALI per il triennio 2016-2018, all'art. 7 comma 6 domanda alla contrattazione collettiva integrativa la disciplina di alcuni istituti contrattuali:
- a) i criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa tra le diverse modalità di utilizzo;
  - b) i criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance;
  - c) i criteri per la definizione delle procedure delle progressioni economiche;
  - d) i criteri per l'attribuzione delle indennità correlate all'effettivo svolgimento di attività disagiate ovvero pericolose dannose per la salute;
  - e) i criteri per l'attribuzione delle indennità correlate all'effettivo svolgimento di attività comportanti l'assunzione di specifiche responsabilità;
  - f) i criteri per l'attribuzione di trattamenti accessori per i quali specifiche leggi operino un rinvio alla contrattazione collettiva;
  - g) i criteri generali per l'attivazione di piani di welfare integrativo;
  - h) l'elevazione delle maggiorazioni orarie per la remunerazione del lavoro in turno previste dall'art. 19, comma 5;
  - i) l'elevazione dei limiti previsti dall'art. 19, comma 4, in merito ai turni effettuabili;
  - j) l'elevazione della misura dell'indennità di reperibilità prevista dall'art. 20, comma 6;
  - k) le misure concernenti la salute e sicurezza sul lavoro;
  - l) l'elevazione dei limiti previsti dall'art. 20, comma 5 per i turni di reperibilità;
  - m) l'elevazione del contingente dei rapporti di lavoro a tempo parziale ai sensi dell'art. 57, comma 7;
  - n) il limite individuale annuo delle ore che possono confluire nella banca delle ore, ai sensi dell'art. 27, comma 2;
  - o) i criteri per l'individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita, al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare;
  - p) l'elevazione del periodo di 13 settimane di maggiore e minore concentrazione dell'orario multiperiodale, ai sensi dell'art. 22;
  - q) l'individuazione delle ragioni che permettono di elevare, fino ad ulteriori sei mesi, l'arco temporale su cui è calcolato il limite delle 48 ore settimanali medie, ai sensi dell'art. 17, comma 2;
  - r) l'elevazione della percentuale massima del ricorso a contratti di lavoro a tempo determinato e di somministrazione a tempo determinato, ai sensi dell'art. 54, comma 1;
  - s) per le amministrazioni articolate territorialmente, i criteri per la ripartizione del contingente di personale di cui all'art. 46, comma 1 (diritto allo studio);
  - t) integrazione delle situazioni personali e familiari previste dall'art. 19, comma 9, in materia di turni di lavoro;
  - u) elevazione del limite massimo individuale di lavoro straordinario ai sensi dell'art.25, comma 3;
  - v) riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche inerenti l'organizzazione di servizi.

## Relazione tecnico-finanziaria

### Modulo I – La costituzione del fondo per la contrattazione integrativa

Il fondo di produttività, in applicazione delle disposizioni dei contratti collettivi nazionali vigenti nel Comparto FUNZIONI CENTRALI (Enti Pubblici non economici), è stato quantificato dall'Amministrazione con determinazione n. 269 /2020 del 20/11/2020 nei seguenti importi:

#### PROSPETTO DI DETERMINAZIONE DEL FONDO RISORSE DECENTRATE ANNO 2020

Riferimenti normativi CCNL comparto enti pubblici non economici personale non dirigente	Modalità di finanziamento	Importi di finanziamento del fondo	Note
art. 35, commi 2 e 3, lett. D), CCNL sottoscritto il 06/07/1995	(3,5% (monte salari 31/12/09+fondo teorico ore straordinario) + 216.237,71 *(0,4 monte salari 2009)+0,5 (0,2% su monte salari 31/12/2009+economico straordinario)	€ 10.832,99	ai fini del calcolo è stato preso a riferimento il monte salari anno 2009 in luogo di quello previsto per l'anno 1993 in quanto l'Ente alla data del 1993 non era ancora istituito (Vedi note)
art. 3, comma 1., let. C del CCNL sottoscritto in data 01/07/1996	0,77% * € 216.237,71 (monte salari al 31/12/2009)	€ 1.665,03	ai fini del calcolo è stato preso a riferimento il monte salari anno 2009 per il personale ricompreso nella arce A, B e C in luogo di quello previsto per l'anno 1997 (Vedi allegato n. 1)
art. 4, comma 1, CCNL sottoscritto il 01/07/1996	€216.237,71 (monte salari al 31/12/2009)* 1%	€ 2.162,37	1% monte salari al 31/12/2009 (Vedi note)
art. 31, comma 1, lett. a), CCNL sottoscritto il 16/02/1999 - Vedi anche art. 12, comma 2, lett. a), del D.P.R. 13/01/1990, n. 43	250h * 6 unità in servizio anno 2009*€14,074058 250h * 5 unità in servizio anno 2009*€12,12459	€ 36.266,83	ai fini del calcolo dell'ora di straordinario è stato presa a riferimento la tariffa vigente all'anno 2009. (Vedi note)
art. 31, comma I/ lett. b), CCNL sottoscritto il 16/02/1999	riduzione 10% del cap. di spesa destinato alle risorse per prestazioni relative a lavoro straordinario anno 2009	€ 3.138,19	Gli importi di cui all'art. 30 non più destinati all'erogazione di compensi per lavoro straordinario.
6 art. 31/ lett. C sottoscritto il 16/02/1999), CCNL	risparmi di gestione riferiti alle spese di personale	€ 7.923,30	Trattasi di economie risultanti dal conto consuntivo anno 2009 sui seguenti capitoli di spesa: " compensi per lavoro straordinario", "rimborso spese missioni", "corsi personale dipendente" e "premi assicurativi". Ai fini della quantificazione dell'importo relativo a tale voce non sono state considerate le economie derivanti dal capitolo ex 2010 (stipendi personale dipendente) in quanto, in considerazione dell'elevata consistenza dell'importo relativo alle economie verificatesi su detto capitolo di spesa, le stesse avrebbero concorso in maniera eccessiva nella determinazione dell'importo di tale voce importo contrattualmente in modo legittimo.
7 art. 31,lett. J),CCNL sottoscritto il 16/02/1999	0,80% su retribuzioni al 31/12/2009*13 mensilità * 10,58 unità (dipendenti dotaz. Organica)	€ 1.848,43	0/80% su retribuzioni al 31/12/2009 * 13 mensilità * 12 unità - dipendenti dotaz. organica (Vedi allegato n. 3)
8 art. 31, lett.L),CCNL sottoscritto il 16/02/1999	7,5% * (rateo 13^ + salario accessorio) (ind.ente, RIA. Ass. ad personam,premio)	€ 1.411,28	un importo pari al 7/5% della retribuzione mensile/ con esclusione dei tabellari e degli importi relativi all'indennità integrativa speciale/ a decorrere dal 31 dicembre 1999 da imputare su base annua per tredici mensilità (vedi allegato n. 4)
9 art. 4/ comma 3/ lett. A) ed E)/	0,57% + 1/5% + 0:36%	€ 5.254,58	la percentuale complessiva del 2,43% del monte

PARCO NAZIONALE DELL'ALTA MURGIA  
 Protocollo N° 00053337/2021 del 22/11/2021





parco nazionale  
dell'**alta murgia**

responsabilità, anche di natura professionale;(art.77 co.2 lettera d) CCNL 2016/2018 FUNZIONI CENTRALI) eventuali disposizioni ARAN su direttore f.f.	€ 6.600,00	
progressioni tra le posizioni economiche all'interno delle aree	€ 20.596,65	aree C, B ed A
Costo annuo posizioni organizzative (n. 7) (art. 16 CCNL 2006/2009)	€ 7.500,00	n° 3 responsabili dei servizi (amministrativi, finanziario e tecnico) €2.500,00x3= €. 7.500,00
Compensi finalizzati ad incentivare la produttività collettiva ed individuale compreso progetti e programmi europei;(art.77 co.3CCNL 2016/2018 FUNZIONI CENTRALI)	€ 33.145,57	DA RIPARTIRE TRA I DIPENDENTI PREVIA VALUTAZIONE DELL'OIV
<b>Totale fondo di Ente</b>	<b>€ 75.717,20</b>	

La prima contrattazione integrativa di questo Ente è stata effettuata nell'anno 2010 e per gli anni successivi il blocco imposto dal D.l.78/2010 e l'assenza di cessazioni o incremento di unità lavorative, ha fatto sì che tutto rimanesse invariato per la definizione del fondo negli anni successivi.  
L'articolo 23 comma 2 del D. Lgs. 75/2017 dispone il rinnovo del blocco dell'incremento del fondo all'anno 2016.

**EU**  
PARCO NAZIONALE DELL'ALTA MURGIA  
Protocollo N. 0005333/2021 del 22/11/2021

Gravina in Puglia, 06/11/2020