



PARCO NAZIONALE DELL'ASINARA
AREA MARINA PROTETTA "ISOLA DELL'ASINARA"

Accordo relativo all'organizzazione del lavoro dei dipendenti dell'Ente Parco nazionale dell'Asinara (All.3)

Sottoscrizione contratto integrativo definitivo 21.10.2021

In data 21 Ottobre 2021 presso la sede dell'Ente Parco Nazionale dell'Asinara in Porto Torres Via Ponte Romano 81, 07046 Porto Torres (SS):

Per la parte pubblica	Gazale Vittorio Direttore
Per la parte sindacale	CISL Funzione Pubblica Ruzzetto Armando
	CGIL Funzione Pubblica (non presente) UIL Funzione Pubblica (non presente)
RSU	Antonelli Gian Carlo Idini Gian Luca
Segretario verbalizzante	Masala Anna Maria – ufficio personale

Al termine della riunione, le parti hanno sottoscritto il seguente accordo relativo all'organizzazione del lavoro dei dipendenti dell'Ente Parco nazionale dell'Asinara.

Il presente accordo viene stipulato con l'obiettivo di migliorare le funzionalità del servizio e l'efficienza e l'efficacia dell'azione istituzionale dell'Ente Parco. Ha inoltre l'obiettivo di migliorare le relazioni funzionali con la comunità locale ed in senso generale con tutto il mondo dell'utenza, ivi comprendendo gli Enti locali in generale e quelli dell'Area vasta, in particolare, le Istituzioni, l'Università, le Associazioni, il mondo della Scuola.

Le parti danno atto che, per il conseguimento dei predetti obiettivi, è di fondamentale importanza conseguire la migliore organizzazione del lavoro ancorché prestato dal ridotto numero delle risorse umane presenti nell'organico dell'Ente parco.

Il consiglio direttivo dell'Ente parco dell'Asinara, come da art. 1 comma 2 dello Statuto del Parco, ha individuato per motivi di funzionalità operativa, come sede di supporto logistico per le esigenze amministrative della collettività territoriale, la struttura presente in V. Ponte Romano, 81 nell'abitato del comune di Porto Torres.

Particolare attenzione viene riservata al contenuto delle specificazioni riferite all'illustrazione degli Istituti ed accordi che costituiscono il presente "Contratto decentrato integrativo" dei dipendenti dell'Ente Parco Nazionale dell'Asinara.

Gli argomenti oggetto del presente accordo sono i seguenti:

1. L'orario di lavoro;
2. L'orario di servizio e la sua ripartizione, compresa la pausa pranzo, nonché le condizioni generali

ENTE PARCO NAZIONALE DELL'ASINARA
Protocollo Interno N. 3783/2021 del 21-10-2021
Doc. Principale - Copia Documento



- delle prestazioni di lavoro;
3. L'orario di ingresso flessibile;
 4. L'obbligo della compresenza per il personale operante prevalentemente nella sede amministrativa dell'Ente Parco;
 5. I buoni pasto;
 6. La reperibilità;
 7. Le prestazioni di orario straordinario;
 8. La Banca delle ore;
 9. I riposi compensativi;
 10. Il fondo incentivi per le funzioni tecniche;
 11. Il fondo risorse decentrate;
 12. L'attività finanziata con risorse extra ordinarie - Risorse variabili per costituzione Fondo risorse decentrate;
 13. Il riconoscimento degli incarichi di responsabilità: la posizione organizzativa;
 14. Il rischio;
 15. Il disagio;
 16. Lo sviluppo economico e di carriera;
 17. Linee guida per l'accesso al lavoro agile per esigenze di carattere straordinario – emergenza epidemiologica da Covid 19.

Tutto ciò premesso, le parti presenti alla stipula dell'accordo sindacale, come identificate in epigrafe, concordano e stipulano quanto appresso:

1. L'orario di lavoro

L'orario di lavoro resta stabilito in 36 ore settimanali, ripartite, in linea di principio in 5 giorni. Vengono fatte salve le esigenze dei servizi da erogarsi con carattere di continuità, che richiedano orari continuativi o prestazioni per tutti i giorni della settimana o che presentino particolari esigenze di collegamento con le strutture di altri uffici pubblici.

Come indicato art. 17 del CCNL comparto funzione centrali, ai sensi dell'art. 4, comma 4, del d.lgs. n. 66 del 2003, la durata dell'orario di lavoro non può superare la media delle 48 ore settimanali, comprensive del lavoro straordinario, calcolata con riferimento ad un arco temporale di sei mesi.

2. L'orario di servizio e la sua ripartizione compresa la pausa pranzo nonché le condizioni generali delle prestazioni di lavoro

L'orario di servizio ordinario è di 36 ore settimanali ed è funzionale all'orario di servizio e di apertura al pubblico. Come da determinazione n. 13 del 12.01.2016 l'orario viene stabilito, secondo la seguente articolazione:

Lunedì:	entrata ore 8.00	Uscita ore 14.00		
Martedì:	entrata ore 8.00	Uscita ore 14.00	Entrata ore 14.30	Uscita ore 17.30
Mercoledì:	entrata ore 8.00	Uscita ore 14.00		
Giovedì:	entrata ore 8.00	Uscita ore 14.00	Entrata ore 14.30	Uscita ore 17.30
Venerdì:	entrata ore 8.00	Uscita ore 14.00		

L'orario di apertura al pubblico è così stabilito:

ENTE PARCO NAZIONALE DELL'ASINARA
Protocollo Interno N. 3783/2021 del 21-10-2021
Doc. Principale - Copia Documento



Lunedì: dalle ore 10.00 alle ore 12.00
Martedì: dalle ore 10.00 alle ore 12.00 e dalle ore 15.30 alle 17.00
Mercoledì: dalle ore 10.00 alle ore 12.00
Giovedì: dalle ore 10.00 alle ore 12.00 e dalle ore 15.30 alle 17.00
Venerdì: dalle ore 10.00 alle ore 12.00

Le parti concordano che la pausa pranzo avrà una durata non inferiore a 30 minuti.

3. L'orario di ingresso flessibile

Come previsto dall'art. 26 del CCNL comparto funzioni centrali al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare, è stabilito un orario giornaliero di entrata e di uscita flessibile, compatibilmente con le esigenze di servizio. Il dipendente può avvalersi di entrambe le facoltà nell'ambito della medesima giornata.

Viene stabilito in linea di principio un orario di ingresso dalle ore 7.00 alle ore 9.00.

4. Obbligo della copresenza per il personale operante prevalentemente nella sede amministrativa dell'Ente Parco

Le parti concordano e confermano che il personale, operante prevalentemente nella sede amministrativa dell'Ente Parco, ha l'obbligo della copresenza durante almeno tre ore complessive giornaliere, che vengono concordemente stabilite nella fascia oraria fra le ore 9.00 e le 12.00.

5. I buoni pasto

Le parti richiamano e confermano i principi di disciplina dell'Istituto dei buoni pasto, che sono regolati come segue:

Ha diritto al "buono pasto" il lavoratore che, nell'arco di una giornata lavorativa effettua una prestazione di lavoro superiore alle sei ore giornaliere;

Il dipendente che svolgerà la propria attività lavorativa sull'isola dell'Asinara, o in trasferta preventivamente autorizzata, dovrà timbrare il cartellino con relativo codice ed in automatico dopo le 6 ore giornaliere, verrà scalata la mezz'ora e sarà attribuito il buono pasto.

Ove per trasferta verrà richiesto il rimborso spese pasti, l'ufficio personale è autorizzato a intervenire manualmente sul cartellino per eliminare il buono pasto della relativa giornata.

Il dipendente che svolge ore di lavoro straordinario c/o gli uffici nei giorni in cui non è previsto il rientro e/o recupero debito orario avrà diritto al buono pasto, quando supera un'ora di straordinario (minimo 7 ore lavorative esclusi 30 minuti pausa obbligatoria non retribuita).

I buoni pasto saranno consegnati e inseriti in busta paga mensilmente a seguito di verifica del cartellino di ogni singolo dipendente.

L'Ente Parco provvederà all'acquisto dei buoni pasto cartacei o elettronici avvalendosi del servizio CONSIP o dei servizi più vantaggiosi eventualmente presenti sul mercato.

Il valore nominale minimo del buono pasto è pari a Euro 7,00 come da CCNL comparto Funzioni Centrali 2016/2018.

A seguito dell'entrata in vigore dello smartworking, previo confronto con le organizzazioni sindacali, si stabilisce, che nei giorni del rientro pomeridiano anche i lavoratori in modalità lavoro agile /smartworking hanno diritto di percepire il buono pasto.

6. La reperibilità

ENTE PARCO NAZIONALE DELL'ASINARA
Protocollo Interno N. 3783/2021 del 21-10-2021
Doc. Principale - Copia Documento



Le parti concordano di richiamare il contenuto integrale dell'art. 20 del CCNL Comparto Funzioni Centrali 2016/2018. Il servizio di pronta reperibilità può essere istituito dagli enti, durante le ore o le giornate eccedenti l'orario ordinario di lavoro, per assicurare essenziali e indifferibili prestazioni riferite a servizi di emergenza. La relativa disciplina è definita in sede di contrattazione integrativa nazionale di ente e tiene conto anche delle esigenze di rotazione tra più soggetti volontari.

La durata massima di un periodo di reperibilità è di 12 ore. In caso di chiamata in servizio durante il periodo di reperibilità, la prestazione di lavoro non può essere superiore a 6 ore.

Ciascun dipendente non può essere collocato in reperibilità per più di quattro volte e, entro tale limite, per non più di due domeniche nell'arco di un mese.

Per un turno di reperibilità di 12 ore è corrisposta una indennità di Euro 10,00.

Per turni di durata inferiore alle 12 ore, la predetta indennità è frazionabile in misura non inferiore a quattro ore e viene corrisposta proporzionalmente alla durata stessa, maggiorata del 10 per cento. L'indennità di reperibilità di cui al presente comma non compete durante l'orario di servizio, a qualsiasi titolo prestato.

La misura dell'indennità di cui al comma 6, nonché il limite di cui al comma 5, sono elevabili in sede di contrattazione integrativa ai sensi dell'art. 7, comma 6, lettera e). Fino alla definizione, in sede di contrattazione integrativa, della nuova disciplina in materia, continuano ad applicarsi le discipline in atto definite sulla base dei precedenti CCNL dei comparti di provenienza.

Le indennità di cui ai commi 6 e 7, sono corrisposte a carico delle risorse di cui all'art. 77 del presente contratto.

Quando la reperibilità cade in giorno festivo, il dipendente ha diritto ad un giorno di riposo compensativo, anche se non chiamato a rendere alcuna prestazione lavorativa. La fruizione di detto riposo compensativo non comporta, comunque, alcuna riduzione dell'orario di lavoro settimanale.

7. Le prestazioni di orario straordinario

1. Le prestazioni di lavoro straordinario sono rivolte a fronteggiare situazioni di lavoro eccezionali e, pertanto, non possono essere utilizzate come fattore ordinario di programmazione del tempo di lavoro e di copertura dell'orario di lavoro.

2. La prestazione di lavoro straordinario è espressamente e preventivamente autorizzata dal dirigente sulla base delle esigenze organizzative e di servizio individuate dalle amministrazioni, rimanendo esclusa ogni forma generalizzata di autorizzazione. Mediante apposita procedura da app o pc il lavoratore richiederà l'autorizzazione indicando la motivazione e il periodo della prestazione straordinaria (orario dallealle.....). Il lavoratore, salvo giustificati motivi di impedimento per esigenze personali e familiari, è tenuto ad effettuare il lavoro straordinario.

Le parti prendono atto della assoluta straordinarietà delle condizioni di lavoro della scarna struttura operante per il Parco nazionale dell'Asinara, e per questo motivo individuano un monte orario straordinario annuale di 200 ore a persona, per il personale part time tale ammontare sarà quello previsto dal CCNL.

Se è autorizzato lo straordinario verrà attribuito il buono pasto dopo almeno un'ora di straordinario, sottratti 30 minuti di pausa obbligatoria.

E' considerato 'orario straordinario' la prestazione lavorativa che ecceda di almeno un'ora l'ordinario orario di lavoro. La durata dell'orario di lavoro non può superare la media di 48 ore settimanali comprensive del lavoro straordinario calcolata con riferimento ad un arco temporale di 6 mesi, ai sensi dell'art. 4 comma 4 del D.lgs 66/2003;

La prestazione lavorativa inferiore all'ora andrà a formare il monte ore della banca delle ore. Dopo

ENTE PARCO NAZIONALE DELL'ASINARA
Protocollo Interno N. 3783/2021 del 21-10-2021
Doc. Principale - Copia Documento



la prima ora, anche i minuti successivi sono considerati straordinario.

Le prestazioni di lavoro straordinario, preventivamente autorizzate dal Direttore tramite apposita procedura in uso all'Ente, saranno liquidate nella busta paga del mese successivo la maturazione.

8. Banca delle ore

Al fine di consentire una maggiore flessibilità nella fruizione delle ore di lavoro supplementare è istituita, presso l'amministrazione, la banca delle ore, con un conto annuo individuale per ciascun lavoratore.

Nel monte ore confluiscono le prestazioni di lavoro straordinario, entro un limite annuo individuale di 45 ore, di cui al massimo il 50% potrà essere retribuito.

In sede di costituzione annuale del Fondo risorse decentrate dovrà essere inserito questo nuovo valore economico.

Le ore accantonate dovranno essere utilizzate come riposi compensativi entro il 30.06 dell'anno successivo a quello di maturazione.

Verrà valutato in sede di costituzione del fondo produttività eventuale liquidazione.

L'utilizzo dei riposi compensativi, dovrà essere preventivamente autorizzato dalla direzione, tramite l'app in uso all'Ente;

9. I riposi compensativi

Su richiesta del dipendente, le prestazioni di lavoro straordinario, debitamente autorizzate, possono dare luogo a corrispondente riposo compensativo, da fruirsi a giorni interi entro il termine massimo di 6 mesi, compatibilmente con le esigenze organizzative e di servizio.

10. Fondo incentivi per le funzioni tecniche

Ai dipendenti che partecipano alle attività tecnico amministrative connesse alla realizzazione di lavori, servizi e forniture, così come previsto dell'articolo 113 del D. Lgs. 18/04/2016, n. 50, in attuazione al regolamento approvato con delibera del Consiglio Direttivo n. 41 del 18.12.2018, verranno ripartite le risorse/incentivi disponibili così come da singolo quadro economico di intervento del progetto e come da quantificazione nominativa delle prestazioni così come indicate dal Regolamento.

La corresponsione dell'incentivo è disposta dal Direttore, previo accertamento delle specifiche attività svolte dai dipendenti interessati, una volta concluso il relativo procedimento, sulla base della quantificazione delle prestazioni indicate nella determinazione di approvazione del progetto.

11. Fondo risorse decentrate

L'erogazione delle risorse decentrate dovrà avvenire entro il mese di Luglio dell'anno successivo alle prestazioni lavorative effettuate.

12. Attività finanziata con risorse extra ordinarie- Risorse variabili per costituzione Fondo risorse decentrate

Tutte le attività con contributi finanziari extra ordinarie contribuiscono ad alimentare il Fondo risorse decentrate e verranno di anno in anno inseriti nella costituzione del Fondo relativo.

La liquidazione verrà distribuita in base all'effettiva partecipazione dei dipendenti all'attività prevista

ENTE PARCO NAZIONALE DELL'ASINARA
Protocollo Interno N. 3783/2021 del 21-10-2021
Doc. Principale - Copia Documento



nei singoli progetti, indicata nella determinazione di avvio della procedura. Sulla base dell'art. 113 del D.Lgs 50/2016 gli incentivi complessivamente corrisposti nel corso dell'anno al singolo dipendente, anche da diverse amministrazioni, non possono superare l'importo del 50% del trattamento economico complessivo annuo lordo.

13. Il riconoscimento degli incarichi di responsabilità: la posizione organizzativa

Per la disciplina del presente titolo si fa riferimento a quanto contenuto agli artt. 16 e 17 del CCNL "Enti pubblici non economici 2006-2009", nell'osservanza dei quali vengono concordemente stabilite le seguenti norme principali:

Nell'ambito dell'area "C", l'Ente Parco, sulla base del proprio ordinamento, della pianta organica in vigore in relazione alle esigenze di servizio, può conferire ai dipendenti ivi inseriti incarichi che, pur rientrando nell'ambito delle funzioni di appartenenza, richiedano lo svolgimento di compiti di elevata responsabilità, che comportano l'attribuzione di una specifica indennità di posizione organizzativa e/o di "specifiche responsabilità". Gli incarichi di cui al punto precedente possono riguardare ambiti di competenze che richiedono l'esercizio di funzioni di direzione di unità organizzativa, caratterizzate da un elevato grado di autonomia gestionale ed organizzativa;

Le attività di cui al punto che precede sono le seguenti:

- attività con contenuti di alta professionalità o richiedenti specializzazioni correlate al possesso di titoli universitari e/o di adeguati titoli connessi all'esercizio delle relative funzioni;
- attività di staff e/o di studio, di ricerca, ispettive, di vigilanza e controllo, caratterizzate da elevata autonomia ed esperienza.

I valori minimi e massimi dell'indennità di cui al comma 1 sono ricompresi tra un minimo di Euro 1.032,91 ed un massimo di Euro 2.582,28 annui lordi per 13 mensilità in relazione alle risorse disponibili nei fondi di cui all'art. 77 comma 2F del CCNL Comparto Funzioni Centrali 2016/2018; Conferimento e revoca degli incarichi:

- Gli incarichi sono conferiti dal Direttore dell'Ente Parco con atto scritto e motivato, tenendo conto dei requisiti culturali, delle attitudini e delle capacità professionali dei dipendenti in relazione alle caratteristiche dei programmi da realizzare;
- Gli incarichi possono essere revocati con atto scritto e motivato, prima della scadenza, a seguito di inosservanza delle direttive contenute nell'atto di conferimento; intervenuti mutamenti organizzativi; accertamento di risultati negativi; violazione di obblighi che diano luogo a sanzioni disciplinari ad esclusione di quelli previsti all'art. 16, comma 4 del CCNL del 9 ottobre 2003 (codice disciplinare) ovvero i dipendenti interessati, in conseguenza di procedimento penale, da misure cautelari di sospensione dal servizio, per la durata della sospensione, a meno che il procedimento medesimo non si sia concluso con l'assoluzione almeno in primo grado.

Le parti danno atto che i criteri generali di conferimento degli incarichi, la quantificazione degli emolumenti da corrispondere per l'assolvimento degli incarichi medesimi, nonché il metodo di valutazione ed i relativi criteri e procedure di verifica della qualità degli incarichi attribuiti, sono di esclusiva competenza del Direttore dell'Ente Parco, sentite le Organizzazioni Sindacali, firmatarie del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro, per i Comparti Funzioni Centrali.

14. Il rischio

Le parti danno atto che l'indennità di rischio verrà applicata a tutti i casi di prestazioni di lavoro nelle quali il personale interessato sia esposto a condizioni di rischio obiettivo, quali l'utilizzo delle imbarcazioni.

ENTE PARCO NAZIONALE DELL'ASINARA
Protocollo Interno N. 3783/2021 del 21-10-2021
Doc. Principale - Copia Documento



Il riconoscimento delle condizioni di esposizione a rischio, per le giornate nelle quali tale particolare condizione ricorra, darà luogo alla corresponsione di una indennità giornaliera pari a € 4,00 da computarsi sulla base dell'importo mensile pari a euro 100,00;

Le indennità di rischio preventivamente autorizzata dal Direttore tramite apposita procedura in uso all'Ente, sarà liquidata nella busta paga del mese successivo la maturazione;

15. Il disagio

Le parti danno atto che l'operatività sull'Isola dell'Asinara è caratterizzato dal sussistere di obiettive condizioni di disagio, legate alla obbligatorietà del viaggio attraverso il mare, in tutte le condizioni meteo-marine, alla durata del viaggio di trasferimento marittimo sulla linea pubblica, in generale alla durata del viaggio di trasferimento fino alla sede di servizio, alla carenza di servizi presenti sull'Isola, alla durata molto elevata della permanenza in servizio.

Il riconoscimento delle condizioni di disagio, per le giornate di servizio prestate sull'Isola dell'Asinara, darà luogo alla corresponsione di una indennità giornaliera pari a € 4,00, da computarsi sulla base dell'importo mensile pari a euro 100,00;

Le indennità di rischio preventivamente autorizzata dal Direttore tramite apposita procedura in uso all'Ente, sarà liquidata nella busta paga del mese successivo la maturazione;

16. Lo sviluppo economico e di carriera

In considerazione del fatto che il personale incardinato nella struttura da oltre 10 anni, pur avendo maturato una progressiva maggior attenzione all'utenza, un miglioramento dei servizi, un miglioramento delle competenze, un adeguamento alla complessità e al continuo mutare delle procedure, pur avendo effettuato percorsi formativi non ha ancora effettuato nessuno sviluppo economico, a fronte di disponibilità di risorse certe e stabili, le parti danno atto che è indispensabile, così come già previsto e ribadito nei precedenti accordi sindacali, dare immediato corso allo sviluppo economico e di carriera per i dipendenti che ne hanno acquisito il titolo.

Può partecipare al bando annuale tutto il personale che abbia almeno due anni di anzianità nel livello economico di appartenenza.

17. Linee guida per l'accesso al lavoro agile per esigenze di carattere straordinario – emergenza epidemiologica da Covid 19;

Per la durata dello stato di emergenza di cui al D.L. 23 febbraio 2020 n. 6, il Direttore, al fine di garantire la salute e la sicurezza pubblica, anche in deroga alle ordinarie modalità di esercizio dell'attività lavorativa agile ed anche senza la sottoscrizione di un accordo individuale, potrà autorizzare al lavoro agile qualunque dipendente secondo criteri e modalità individuate in accordo con tutta la struttura.

Il lavoratore che svolge la prestazione in modalità di lavoro agile mantiene il medesimo trattamento giuridico ed economico che resta, a tutti gli effetti contrattuali e di legge, regolato dalla contrattazione collettiva. È garantita parità di trattamento normativo e giuridico dei lavoratori che aderiscono al lavoro agile anche in riferimento alle indennità e al trattamento accessorio rispetto ai lavoratori che svolgono le medesime mansioni esclusivamente all'interno della sede dell'amministrazione. Per effetto della distribuzione discrezionale del tempo di lavoro in modalità lavoro agile non sono configurabili prestazioni straordinarie, aggiuntive, notturne e festive e prestazioni in turno.

Per i giorni in cui è previsto il rientro (martedì e giovedì) in cui la prestazione lavorativa è svolta in lavoro agile spetta il buono pasto.



Al lavoratore agile sono garantiti gli stessi diritti sindacali spettanti ai dipendenti che prestano la loro attività nella sede di lavoro. Ai fini della valutazione della performance individuale e collettiva, l'attività prestata secondo la modalità del lavoro agile è equiparata a tutti gli effetti all'attività svolta nella sede dell'Amministrazione.

Il dipendente che usufruisce del lavoro agile potrà utilizzare anche la propria dotazione strumentale (connessione internet, personal computer, tablet e quanto necessario ad espletare la prestazione lavorativa) garantendo la protezione dei dati sensibili e lavorando prevalentemente in remoto/in cloud senza la conservazione di dati nella propria strumentazione.

Le autorizzazioni al lavoro agile decadono automaticamente e senza obbligo di preavviso il giorno successivo la revoca dello stato di emergenza di cui al D.L. 23 febbraio 2020 n. 6 e s.m.i.

Gli obblighi di informazione/formazione potranno essere assolti anche in via telematica.

Obblighi di comportamento

Durante lo svolgimento della prestazione lavorativa il lavoratore agile dovrà tenere un comportamento sempre improntato a principi di correttezza e buona fede e, compatibilmente alle peculiarità e modalità di svolgimento del lavoro agile, è tenuto al rispetto delle disposizioni dei CCNL vigenti e di quanto indicato nel Codice di comportamento di questo Ente.

Le specifiche condotte connesse all'esecuzione della prestazione lavorativa nella modalità di lavoro agile, che integrano gli obblighi di comportamento in servizio previsti dal Codice di comportamento, sono le seguenti:

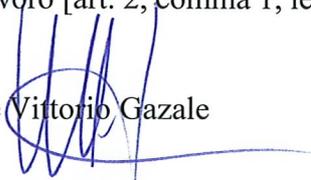
- Reperibilità del lavoratore agile durante l'orario di lavoro (fascia di contattabilità) tramite risposta telefonica o a mezzo personal computer;
- Diligente cooperazione all'adempimento dell'obbligo di sicurezza;
- Rendicontazione dell'attività svolta.

Tutela della salute e sicurezza del/della dipendente

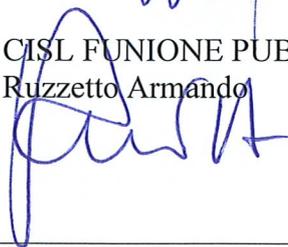
Al lavoro agile si applicano le disposizioni in materia di tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori, in particolare quelle di cui al D. Lgs. n. 81/08 e s.m.i. e della legge 22 maggio 2017, n. 81. Il datore di lavoro deve fornire al lavoratore agile tutte le informazioni circa le eventuali situazioni di rischio e curare un'adeguata e specifica formazione in materia di sicurezza e salute sul lavoro.

Il lavoratore agile deve cooperare all'attuazione delle misure di prevenzione predisposte dal datore di lavoro per fronteggiare i rischi connessi all'esecuzione della prestazione all'esterno dei locali aziendali. L'Amministrazione provvede all'adeguata formazione e informazione del lavoratore agile affinché lo stesso possa operare una scelta ragionevole e consapevole del luogo in cui espletare l'attività lavorativa. A tal fine, l'Amministrazione si avvale della documentazione resa disponibile sul sito dell'Istituto Nazionale Assicurazione Infortuni sul lavoro [art. 2, comma 1, lett. r) del DPCM 08.03.2020].

Per la parte pubblica

Direttore  Vittorio Gazale

Per la parte sindacale

CISL FUNIONE PUBBLICA
Ruzzetto Armando 



PARCO NAZIONALE DELL'ASINARA
AREA MARINA PROTETTA "ISOLA DELL'ASINARA"

RSU

Gian Carlo Antonelli

Gian Luca Idini

Segretario Verbalizzante

Anna Maria Masala

ENTE PARCO NAZIONALE DELL'ASINARA
Protocollo Interno N. 3783/2021 del 21-10-2021
Doc. Principale - Copia Documento

PARCO NAZIONALE DELL'ASINARA

COLLEGIO DEI REVISORI DEI CONTI



Verbale n. 9 /2021

L'anno duemilaventuno, il giorno sette del mese di ottobre si è riunito il Collegio dei Revisori dei conti dell'Ente Parco Nazionale dell'Asinara, al fine di procedere all'esame degli atti relativi alla costituzione del Fondo Produttività Dirigenti - anno 2021 – Il Collegio è così composto:

- Dott.ssa Giovanna Pasqualina SECHI - Presidente in rappresentanza del Ministero dell'Economia e Finanze;
- Dott. Salvatore Chirra - Componente in rappresentanza del Ministero dell'Economia e Finanze
- Dott. Giorgio Alimonda - Componente in rappresentanza della Regione Autonoma della Sardegna

Ordine del giorno:

- 1) Costituzione Fondo per la contrattazione integrativa del personale dirigente, anno 2021;
- 2) Costituzione Fondo per la contrattazione integrativa del personale dipendente, anno 2021;
- 3) Verifica di cassa;
- 4) Varie ed eventuali.

È presente alla riunione il direttore dott. Vittorio Gazale e sono collegati in videoconferenza la dott.ssa Gabriela Scanu e il dott. Gianluca Idini, rispettivamente Commissaria straordinaria e Funzionario contabile dell'Ente Parco.

Si procede all'esame degli atti relativi ai punti 1 e 2 dell'ordine del giorno.

Con PEC in data 20/04/2021, Prot. n. 1181, è stato inviato il Verbale di pre-intesa sindacale siglato il 15/04/2021, Prot. 1127, contenente gli accordi relativi all'approvazione della costituzione del fondo per la contrattazione integrativa del personale dirigente e del personale dipendente per l'anno 2021, unitamente al pre-accordo sindacale sull'organizzazione del lavoro del personale dell'Ente.

Fanno parte integrante del Verbale citato (Prot.1127/2021): l'Allegato 1- *Relazione illustrativa e tecnico-finanziaria al contratto integrativo anno 2021 del Direttore*, l'Allegato 2- *Relazione illustrativa e tecnico-finanziaria al contratto integrativo anno 2021 dei Dipendenti*, l'Allegato 3- *Organizzazione del lavoro dei dipendenti*.

Con PEC in data 26/08/2021, Prot. 3167, è stata inviata una nuova *Relazione illustrativa e tecnico-finanziaria al contratto integrativo anno 2021 del Direttore* in sostituzione della precedente (All.1 al Prot. 1181/2021).

Con PEC in data 06/09/2021, assunta al protocollo dell'Ente al n. 3272, il Collegio dei Revisori ha formulato puntuali osservazioni al pre-accordo sindacale prot. n. 1127/2021 e chiesto di apportare le necessarie rettifiche.

Premesso che:

- Con Decreto del Ministero dell'Ambiente e della Tutela del Territorio e del Mare n. 0000027 del 04.02.2020, il Dott. Vittorio Gazale veniva nominato Direttore dell'Ente e in data 11.02.2020 veniva stipulato il relativo contratto tra l'Ente Parco e il Dott. Vittorio Gazale.
- Con PEC in data 26.08.2021, prot. n. 3167 l'Ente ha inviato la relazione tecnica con cui viene determinato l'ammontare del Fondo per la contrattazione integrativa del personale dirigente in sostituzione della precedente: All.1 al prot. n. 1127 del 15.04.2021.
- Con PEC in data 13.09.2021, prot. n. 3342 l'Ente ha inviato la relazione illustrativa e tecnico-finanziaria con cui viene determinato l'ammontare del Fondo per la contrattazione integrativa del personale dipendente, in sostituzione della precedente: All.2 al prot. n. 1127 del 15.04.2021.

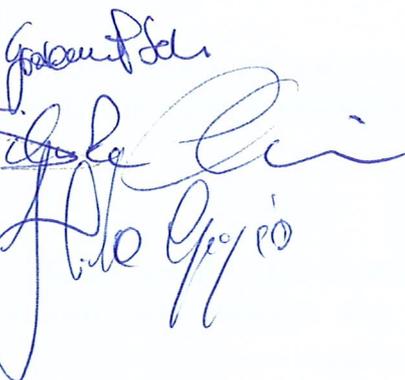
Il Collegio dei revisori dei conti, d'intesa tra loro, da un preliminare riscontro di congruità contabile, ritengono di poter rilasciare proprio nulla osta alla certificazione della compatibilità finanziaria del Fondo.

Il Collegio dei Revisori dei Conti

SECHI Giovanna Pasqualina

CHIRRA Salvatore

ALIMONDA Giorgio



Ricevuta acquisizione contratto integrativo

ai sensi dell'art. 40-bis, comma 5, del d.lgs. 165/2001

In data:	25 ottobre 2021 10:10:44
Registrazione ID:	5175225
Amministrazione/Ente:	PARCO NAZIONALE DELL'ASINARA
Responsabile del procedimento:	GABRIELA SCANU
Data di sottoscrizione:	21 ottobre 2021
Forma giuridica:	contratto integrativo
Tipologia di contratto o atto:	stralcio su specifiche materie
Periodo di vigenza:	dal 2021 al 2021
Destinatari:	personale non dirigente
Composizione delegazione di parte pubblica:	solo direttori/dirigenti/funzionari
Numero organizzazioni sindacali firmatarie:	1
Firmato da RSU:	SI
Nome e file contratto integrativo:	Contratto integrativo organizzazione lavoro definitivo 21.10.2021.pdf Dimensione: 204.672 KB
Nome e file relazione tecnica:	Contratto integrativo organizzazione lavoro definitivo 21.10.2021.pdf Dimensione: 204.672 KB
Nome e file relazione illustrativa:	Contratto integrativo organizzazione lavoro definitivo 21.10.2021.pdf Dimensione: 204.672 KB
Note:	