

**REGIONE PIEMONTE**  
**ENTE DI GESTIONE DELLE**  
**AREE PROTETTE DEL TICINO E DEL LAGO MAGGIORE**

\*\*\*\*\*

**CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO PER LA DISCIPLINA DI  
INCENTIVAZIONE DELLE POLITICHE DI SVILUPPO DELLE RISORSE  
UMANE E DELLA PRODUTTIVITA' VALIDO PER LA  
PARTE ECONOMICA ANNO 2016**

Premesso che:

A) in data 06/02/2017 è stata sottoscritta l'ipotesi di contratto collettivo Decentrato per la disciplina di incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività, valido per la parte economica anno 2016;

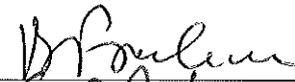
b) l'Ufficio di Controllo Interno per la Regolarità Contabile e Amministrativa presso il Settore Biodiversità e Aree Naturali della Regione Piemonte con nota prot. n. 556 del 15/2/2017 ha espresso parere favorevole;

c) il Consiglio dell'Ente con Delibera n° 12 in data 22/02/2017 ha autorizzato la delegazione trattante di parte pubblica, nelle persone del Direttore Dott. Benedetto Franchina e del Dirigente dell'Ente Dott. Carlo Bider, alla sottoscrizione definitiva del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo per l'anno 2016 ed alla conseguente applicazione degli istituti a contenuto economico e normativo aventi carattere vincolante presenti nel Contratto medesimo;

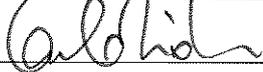
in data 02/03/2017, alle ore 10,00, presso la sede legale dell'Ente sita in Villa picchetta snc Cameri (NO) a seguito dell'incontro convocato per la definizione del contratto decentrato integrativo del personale non dirigente, le parti negoziali composte da:

**Delegazione di parte pubblica**

Direttore Dr. FRANCHINA Benedetto

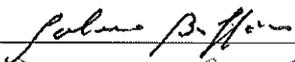
  
\_\_\_\_\_

Dirigente Dr. BIDER Carlo

  
\_\_\_\_\_

**Delegazione sindacale**

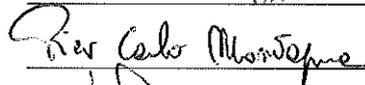
RSU Boffino Gerolamo

  
\_\_\_\_\_

RSU Donetti Ornella

  
\_\_\_\_\_

RSU Montagna Piercarlo

  
\_\_\_\_\_

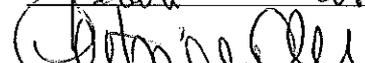
RSU Pela Agostino

  
\_\_\_\_\_

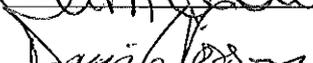
RSU Picchianti Leonardo

  
\_\_\_\_\_

RSU Rey Cristina

  
\_\_\_\_\_

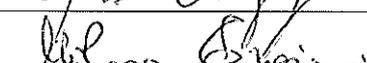
RSU Vassura Danilo

  
\_\_\_\_\_

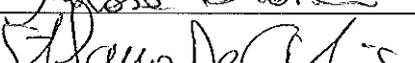
Organizzazione Sindacale Territoriale CGIL

  
\_\_\_\_\_

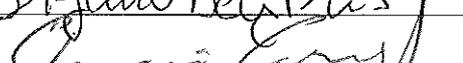
Organizzazione Sindacale Territoriale CISL

  
\_\_\_\_\_

Organizzazione Sindacale Territoriale UIL

  
\_\_\_\_\_

Organizzazione Sindacale DICCAP/SULPM

  
\_\_\_\_\_

sottoscrivono l'allegato Contratto Collettivo Decentrato Integrativo per la disciplina di incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività del personale non dirigente dell'Ente per l'annualità economica 2016.

# INDICE

## TITOLO I°

### Disposizioni Generali

- ART. 1      Ambito di applicazione e durata  
ART. 2      Interpretazione autentica delle clausole controverse

## TITOLO II°

### Costituzione del Fondo relativo alle risorse per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività

- ART. 3      Costituzione del FES 2016

## TITOLO III°

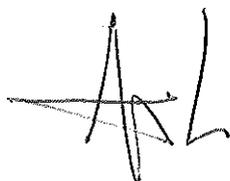
### Utilizzo delle Risorse del FES 2016 derivanti dall'applicazione del Q.M.S.A. e dalla Quota integrativa

- ART. 4      Utilizzo delle risorse stabili per il finanziamento delle **progressioni economiche orizzontali** al 01.01.2016 - art. 17, comma 2, lett. B) del CCNL dell'01/04/1999  
ART. 5      Utilizzo delle risorse stabili per il finanziamento dell'**indennità di comparto** anno 2016  
ART. 6      Utilizzo delle risorse stabili per il finanziamento dell'**indennità al personale della categoria B1**  
ART. 7      Riepilogo impiego risorse stabili e quantificazione delle risorse stabili utilizzabili per gli istituti variabili

## TITOLO IV°

### Utilizzo delle Risorse del FES 2016 derivanti dal Fondo Posizioni Organizzative teorico

- ART. 8      Utilizzo delle risorse per il finanziamento dell'area delle **posizioni organizzative**



## TITOLO V°

### Gli istituti variabili

- ART. 9 Utilizzo delle risorse rimanenti per il finanziamento **dell'indennità di responsabilità di particolari categorie di lavoratori**
- ART. 10 Utilizzo delle risorse rimanenti per il pagamento dell'indennità di **maggiorazione art. 24 CCNL 14/9/2000**
- ART. 11 Utilizzo delle risorse rimanenti destinate al pagamento delle **indennità di turno.**
- ART. 12 Utilizzo delle risorse variabili destinate al pagamento delle **indennità di rischio.**
- ART. 13 Utilizzo delle risorse variabili destinate al pagamento delle **indennità di reperibilità.**
- ART. 14 Decurtazione del trattamento economico accessorio per assenze per malattia previsto dall'art. 71 del legge n. 133/2008.
- ART. 15 Incentivi per la progettazione L.163/2006 e D. LGS. 50/2016
- ART. 16 Utilizzo delle risorse rimanenti destinate ad incentivare la **produttività ed il miglioramento dei servizi.**
- ART. 17 Utilizzo delle economie realizzate su applicazione degli articoli precedenti del presente contratto

## TITOLO VI°

### Disposizioni finali

- ART. 18 Disposizione finale



3

## TITOLO I

### Disposizioni generali

#### ART. 1 AMBITO DI APPLICAZIONE E DURATA

Il presente contratto disciplina le modalità di utilizzo delle risorse destinate all'incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività per l'anno 2016, in applicazione del disposto dell'art. 5, comma 1, del CCNL 1.4.1999, come sostituito dall'art. 4 del CCNL del 22.1.2004.

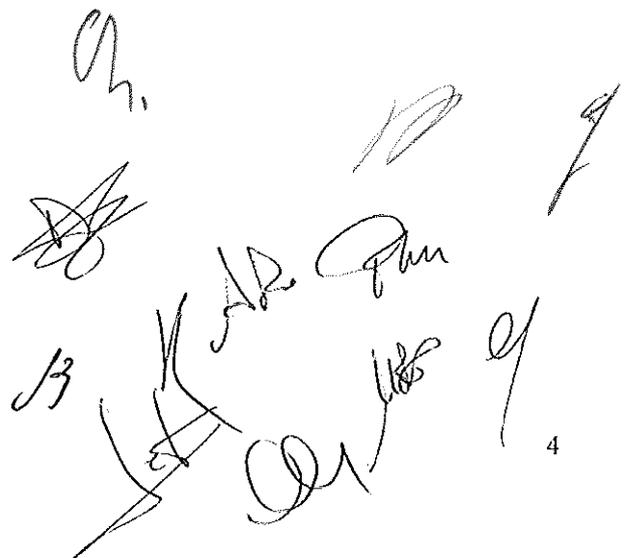
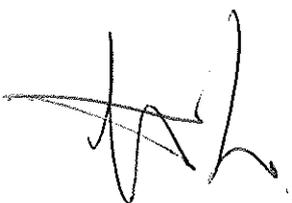
In applicazione dell'art. 17, comma 4 del CCNL del 1.4.1999, tuttora vigente, non è nella disponibilità della parte pubblica assumere decisioni unilaterali sulle materie disciplinate dal presente contratto.

#### ART. 2 INTERPRETAZIONE AUTENTICA DELLE CLAUSOLE CONTROVERSE

Dato atto che:

- 1 "le pubbliche amministrazioni non possono sottoscrivere in sede decentrata contratti collettivi in contrasto con i vincoli risultanti dai contratti collettivi nazionali o che comportino oneri non previsti negli strumenti di programmazione annuale e pluriennale di ciascuna amministrazione.  
Le clausole difformi sono nulle e non possono essere applicate." (art. 40, comma 3 del D.lgs 165/01);
- 2 le clausole relative all'applicazione degli specifici istituti contrattuali relativi al trattamento economico dei lavoratori in contrasto con disposizioni imperative di legge o di CCNL vigenti sono date come non apposte e automaticamente sostituite da queste ultime;

nel caso in cui sorgano controversie sull'interpretazione di legittime clausole contenute nel presente contratto le parti si incontrano entro trenta giorni a seguito di specifica richiesta formulata da uno dei sottoscrittori per definire consensualmente il significato. L'eventuale accordo d'interpretazione autentica sostituisce fin dall'inizio della vigenza la clausola controversa.



## TITOLO II

### Costituzione del fondo relativo alle risorse per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività

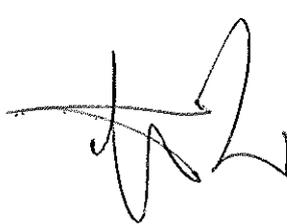
#### ART. 3 COSTITUZIONE DEL FES 2016

- Richiamata la nota prot. n. 4985 del 1/12/2016 della Regione Piemonte Settore Biodiversità e Aree Naturali avente all'oggetto "Quantificazione risorse del Fondo efficienza Servizi (FES) negli Enti di gestione delle aree naturali protette per l'anno 2016 in applicazione dell'art. 1, comma 236 della L. 28.12.2015 n. 208 Disposizioni per la formazione del bilancio annuale e pluriennale dello stato (legge di stabilità 2016)." con la quale si riquantifica in €. 466.093,56 il FES 2016, comprensivo dell'ulteriore quota integrativa solo per l'anno 2016;

- Richiamata la determinazione n. 391 del 22/12/2016 che ridetermina e riquantifica il FES 2016;

il Fondo destinato alle politiche di sviluppo delle risorse umane ed alla produttività, in applicazione della D.G.R. della Regione Piemonte n. 40-6162 del 23/7/2013, del XVIII Accordo per la contrattazione decentrata di livello territoriale sottoscritto in data 11/11/2013 e in applicazione dell'art. 1, comma 236 della L. 28.12.2015 n. 208 "Disposizioni per la formazione del bilancio annuale e pluriennale dello stato (legge di stabilità 2016)", per l'anno 2016 risulta così costituito:

Q.M.S.A. per media anno 2016 rivista con recupero assumibili	€ 357.141,78
Quota Integrativa rivista da risparmi applicazione Legge Regionale 19/2009	€ 27.688,29
FPO TEORICO	€ 76.309,00
Ulteriore quota integrativa solo per l'anno 2016	€ 4.954,49
<b>TOTALE FES 2016</b>	<b>€ 466.093,56</b>



### TITOLO III°

#### Utilizzo delle Risorse del FES 2016 derivanti dall'applicazione del Q.M.S.A. e dalla Quota integrativa

Le parti convengono di destinare le risorse derivanti dall'applicazione del Q.M.S.A. e dalla Quota Integrativa al finanziamento degli istituti economici enunciati nei seguenti articoli.

ART. 4 UTILIZZO DELLE RISORSE PER IL FINANZIAMENTO DELLE **PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI** AL 1/01/2016 - ART. 17, COMMA 2, LETT. B) DEL CCNL DELL'1.4.1999

Ai sensi dell'art. 34, comma 1, del CCNL del 22.1.2004, le risorse economiche già destinate alla progressione orizzontale all'interno della categoria sono interamente a carico del fondo di cui al precedente art. 3, comunque comprendente la quota garantita dalla Regione Piemonte.

Gli importi utilizzati per le progressioni orizzontali non vengono detratti dal fondo in parola nel caso di: cessazioni dal servizio, progressioni verticali o reinquadramenti comunque determinati del personale interessato. In tal modo le relative risorse risultano disponibili per le finalità contenute nel successivo titolo IV°. Non vengono detratti, inoltre, gli importi determinati dalla posizione economica in godimento all'interno della categoria del personale assunto con processi di mobilità esterna.

Richiamata la D.G.R. 39-28806 del 29.11.1999, con la quale la Regione Piemonte ha concesso le risorse necessarie per una progressione economica orizzontale a favore di tutti i dipendenti in servizio al 01.06.1999, richiamati i contratti decentrati dei soppressi Enti Parco naturale delle Lame del Sesia e delle Riserve naturali dell'Isolone di Oldenico, della Garzaia di Villarboit, della Palude di Casalbeltrame e della Garzaia di Carisio, Ente di gestione della Riserva naturale speciale Parco Burcina "Felice Piacenza" ed Ente di gestione della Riserva naturale orientata delle Baragge, della Riserva naturale speciale della Bessa e dell'Area attrezzata Brich di Zumaglia e Mont Prève e del soppresso Ente di gestione delle Riserve Pedemontane e delle Terre d'Acqua con i quali sono stati decise, sulla base di criteri in quei documenti formalizzati, ulteriori progressioni economiche orizzontali da remunerare con risorse ottenute dal fondo, l'utilizzo del fondo per il pagamento di progressioni economiche già assegnate a tutto il 31/12/2015 è di seguito specificato:



Handwritten signatures and initials, including a large signature on the left and several smaller ones on the right, some with the letters 'A', 'B', and 'C' written below them. A small number '6' is visible at the bottom right corner.

**RIPARTO FONDO PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI  
ASSEGNATE AL 1/1/2016**

Personale Dipendente	Costo progressioni economiche orizzontali per l'anno 2016 (Tab. C - CCNL quadriennio normativo 2006/2009 e biennio economico 2008/2009)	
	Posizione economica di sviluppo	Trattamento pos.econ. di sviluppo (compresa 13 <sup>a</sup> mensilità)
<b>CATEGORIA D3</b>		
n. 1	D5	€ 2.353,81
n. 1	D6	€ 4.338,36
<b>TOTALE CATEGORIA D3</b>		€ 6.692,17
<b>CATEGORIA D 1</b>		
n. 8	D6	€ 60.398,12
n. 3	D5	€ 17.368,61
n. 2	D4	€ 9.123,95
n. 2	D3	€ 6.871,48
<b>TOTALE CATEGORIA D1</b>		€ 93.762,16
<b>TOTALE CATEGORIA D</b>		€ 100.454,33
<b>CATEGORIA C</b>		
n. 15	C5	€ 37.298,81
n. 1	C3	€ 791,27
n. 1	C2	€ 502,33
<b>TOTALE CATEGORIA C</b>		€ 38.592,41
<b>CATEGORIA B 3</b>		
n. 3	B7	€ 5.357,43
<b>TOTALE CATEGORIA B3</b>		€ 5.357,43
<b>CATEGORIA B 1</b>		
n. 7	B7	€ 19.971,77
n. 3	B5	€ 5.083,33
n. 1	B3	€ 1.067,31
<b>TOTALE CATEGORIA B1</b>		€ 26.122,41
<b>TOTALE CATEGORIA B</b>		€ 31.479,84
<b>TOTALE COMPLESSIVO</b>		€ 170.526,58

Da quanto sopra enunciato le risorse complessive risultanti, destinate al finanziamento delle progressioni economiche orizzontali per l'anno 2016 ammontano a complessive **€ 170.526,58**.

**ART. 5 UTILIZZO DELLE RISORSE STABILI PER IL FINANZIAMENTO DELL'INDENNITA' DI COMPARTO ANNO 2016.**

Parte delle risorse stabili sono destinate alla corresponsione, per l'anno 2016, dell'indennità di comparto secondo la disciplina dell'art. 33 e per gli importi indicati in tabella D del CCNL del 22.01.2004.

Per l'anno 2016 le quote mensili dell'indennità di comparto, garantite dalla Regione Piemonte con apposito finanziamento, sono pari a:

9

Dipendente	Categoria all'01/01/16	Indennità di comparto complessiva anno 2016 Tab. D Colonne (2) e (3)	
		Costo unitario mensile	Costo totale
n. 17 (di cui n. 1 cessato al 31/10/2016)	D	€ 51,90	€ 10.587,60
n. 17 (di cui n. 1 part time al 75%, n. 1 part time all'80% e n. 1 cessato al 31/10/2016)	C	€ 45,80	€ 9.343,20
n. 14	B	€ 39,31	€ 6.604,08
TOTALE ipotetico			€ 26.534,88

per un totale annuo complessivo di € 26.534,88, di cui tuttavia risulta liquidato l'importo di **€ 25.628,82** causa riduzioni per congedo parentale fruito, n. 2 cessazioni al 31/10/2016 e n. 2 dipendenti Part Time.

**ART. 6 UTILIZZO DELLE RISORSE STABILI PER IL FINANZIAMENTO DELL'INDENNITA' AL PERSONALE DELLA CATEGORIA B1.**

Ai sensi dell'art. 32 - comma 9 - del CCNL del 22.1.2004 è confermata per il personale assunto nel profilo collocato nella categoria B, posizione economica B1, l'indennità di €. 64,56 annue lorde (€ 5,38 lordi mensili per 12 mensilità), di cui all'art. 4 - comma 3 - del CCNL 16.7.1996.

L'importo complessivo determinato per l'anno 2016 destinato al pagamento dell'indennità al personale di categoria B1 è pari a €. 710,16 come si evince dal prospetto sotto riportato:

N. dipendenti	Categoria	Importo annuo indennità spettante
11	B1	€ 710,16
<b>TOTALE</b>		<b>€ 710,16</b>

**ART. 7 RIEPILOGO IMPIEGO RISORSE STABILI E QUANTIFICAZIONE DELLE RISORSE STABILI UTILIZZABILI PER GLI ISTITUTI VARIABILI**

Successivamente al finanziamento prioritario degli istituti economici evidenziati agli articoli precedenti, schematicamente si riassume di seguito l'impiego delle risorse stabili per l'anno 2016 in base al contenuto degli articoli precedenti:

IMPIEGO RISORSE STABILI PER FINANZIAMENTO ISTITUTI AVENTI CARATTERE DI CERTEZZA E STABILITA' - ANNO 2014		
CONTRATTO	DESCRIZIONE	IMPORTO IN EURO
C.C.N.L. 01/04/1999	Art. 17 comma 2 - lettera b) Fondo per le progressioni orizzontali al 1.1.2016	€ 170.526,58
C.C.N.L. 22/01/2004	Art. 33 comma 4 - richiamo tabella D Indennità di comparto: importi da riconoscere al personale dipendente anno 2016	€ 25.628,82
	Art. 32 comma 9 - Indennità al personale della categoria B1 da riconoscere per l'anno 2016	€ 710,16
<b>TOTALE IMPIEGO RISORSE STABILI</b>		<b>€ 196.865,56</b>
<b>RIMANENZE RISORSE STABILI UTILIZZABILI PER FINANZIARE GLI ISTITUTI VARIABILI</b>		<b>€ 269.228,00</b>

*[Handwritten signatures and initials are present at the bottom of the page, including a large signature on the left and several smaller ones on the right.]*

## TITOLO IV°

### Utilizzo delle Risorse del FES 2016 derivanti dal Fondo Posizioni Organizzative teorico

#### ART. 8 UTILIZZO DELLE RISORSE PER IL FINANZIAMENTO DELL'AREA DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE.

Ricordato che sulla base della DGR della Regione Piemonte n. 40-6162 del 23/7/2013 la somma prevista nel Fondo posizioni Organizzative Teorico nel 2016 è pari ad €. 76.309,00 con il provvedimento del Direttore dell'Ente n. 6 del 21/01/2016 sono state prorogate fino al 29/2/2016, e poi successivamente con atto dirigenziale n. 27 del 29/2/2016 fino al 30/4/2016 le n.6 posizioni organizzative di tipo C1 assegnate a tutto il 31/12/2015 dal soppresso Ente di gestione delle Riserve pedemontane e delle Terre d'Acqua e dall'Ente di gestione delle Aree protette del Ticino e del Lago Maggiore denominate:

- Responsabile dell'Area Affari generali
- Responsabile dell'Area Bilancio;
- Responsabile dell'Area Personale;
- Responsabile dell'Area Vigilanza (Bessa, Baragge, Burcina, Lame del Sesia);
- Responsabile dell'Area Vigilanza (Ticino e Lago Maggiore);
- Responsabile dell'Area Tecnica (Bessa, Baragge, Burcina, Lame del Sesia);

<b>POSIZIONI ORGANIZZATIVE ATTRIBUITE DAL 1/1/2016 al 30/04/2016</b>		
<i>Denominazione</i>	Tipo Posizione	Indennità di posizione
Responsabile Area Affari generali	C1	€ 2.833,32
Responsabile Area Bilancio	C1	€ 2.833,32
Responsabile Area Personale	C1	€ 2.833,32
Responsabile Area Vigilanza (Baragge, Bessa, Burcina, Lame del Sesia)	C1	€ 2.833,32
Responsabile Area Vigilanza (Ticino e lago Maggiore)	C1	€ 2.833,32
Responsabile Area Tecnica (Baragge, Bessa, Lame del Sesia e Burcina)	C1	€ 2.833,32
<b>TOTALE anno 2016</b>		<b>€ 16.999.92</b>

Le economie sul Fondo Posizioni Organizzative Teorico non utilizzate per il pagamento delle Posizioni organizzative nell'anno 2016 saranno portate ad incremento della quota distribuibile a titolo di salario accessorio al personale delle categorie.

## TITOLO V°

### GLI ISTITUTI VARIABILI

Le parti convengono di destinare la rimanenza del fondo per le risorse stabili – assommante per il 2016 a €. 192.919,00 - unitamente alle rimanenze del Fondo Posizioni organizzative Teorico pari ad € 59.309,08 - al finanziamento degli istituti variabili enunciati nei seguenti articoli (**totale disponibilità € 252.228,08**).

#### ART. 9 UTILIZZO DELLE RISORSE PER IL FINANZIAMENTO DELL'INDENNITA' DI RESPONSABILITA' DI PARTICOLARI CATEGORIE DI LAVORATORI.

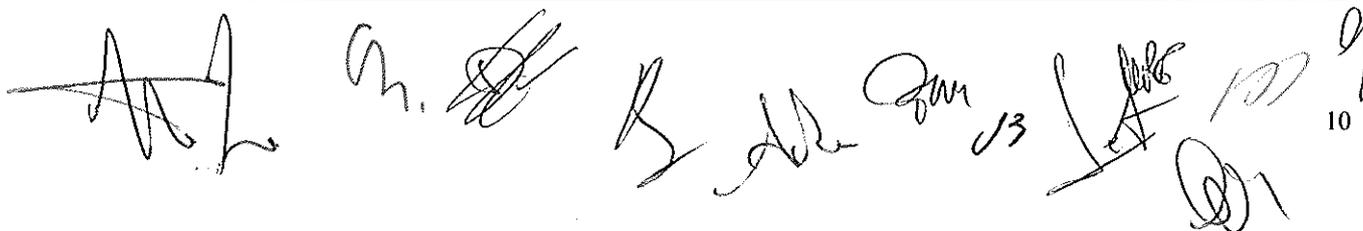
Ai dipendenti che esercitano compiti che comportano specifiche responsabilità di cui all'art.17, comma 2, lett. f) del CCNL del 1.4.1999, così come integrato dall'art. 36 del CCNL del 22.1.2004 e dall'art. 7 del CCNL dell'9.5.2006, viene riconosciuta una indennità, ai sensi del protocollo di intesa per la contrattazione collettiva decentrata di livello territoriale degli enti di gestione delle aree protette – Tredicesimo accordo, sottoscritto in data 06/06/2007, quantificata come segue:

- per la categoria B: da un minimo di €. 1.000,00 ad un massimo di €. 1.500,00;
- per la categoria C: da un minimo di €. 1.300,00 ad un massimo di €. 1.800,00;
- per la categoria D: da un minimo di €. 1.800,00 ad un massimo di €. 2.500,00.

La predetta indennità, destinata ai dipendenti che esercitano compiti che comportano specifiche responsabilità di cui all'art. 17, comma 2, lettera f) del CCNL 01.04.1999, viene riconosciuta ai dipendenti di categoria D e C individuati dalla nota prot. n. 3549 del 4/8/2016 per il periodo agosto-dicembre 2016.

Per l'anno 2016 le risorse destinate alla corresponsione delle indennità di responsabilità sono le seguenti:

Tipologia di responsabilità	Categoria	n. dipendenti interessati	Somma prevista
Area di staff: Referente Servizio Relazioni esterne e promozione	C5	1	€ 1.800,00/12x5 = €. 750,00
Responsabile di Settore Affari Generali	D6	1	€ 2.500/12x5 = €. 1.041,67
Responsabile di Settore Programmazione e Bilancio	D6	1	€ 2.500/12x5 = €. 1.041,67
Responsabile di Settore Amministrazione e gestione del Personale	D3	1	€ 2.500/12x5 = €. 1.041,67
Responsabile di Settore Conservazione e Gestione Ambientale	D6	1	€ 2.500/12x5 = €. 1.041,67
Responsabile di Settore Gestione Faunistica (cessato al 31/10/2016)	D6	1	€ 2.500/12x3 = €. 625,00
Responsabile di Settore Gestione Forestale	D4	1	€ 2.500/12x5 = €. 1.041,67
Settore Forestale: Responsabile settore territoriale Sesia, Baragge e Burcina	D4	1	€ 2.500/12x5 = €. 1.041,67



Settore Lavori Pubblici/Manutenzione Gestione del Patrimonio Responsabile Settore territoriale Sesia, Baragge, Bessa e Burcina	D6 acc. D3	1	€ 2.500/12x5 = € 1.041,67
Settore Lavori Pubblici/Manutenzione Gestione del Patrimonio Responsabile Settore territoriale Ticino Lago Maggiore monte Mesma Buccione	D6	1	€ 2.500/12x5 = € 1.041,67
Responsabile di Settore Pianificazione Urbanistica	D5 acc. D3	1	€ 2.500/12x5 = € 1.041,67
Settore Vigilanza: Responsabile settore territoriale TICINO	D3	1	€ 2.500/12x5 = € 1.041,67
Settore Vigilanza: Responsabile settore territoriale VERBANO	D5	1	€ 2.500/12x5 = € 1.041,67
Settore Vigilanza: Responsabile settore territoriale SEZIA	D6	1	€ 2.500/12x5 = € 1.041,67
Settore Vigilanza: Responsabile settore territoriale BESSA	D6	1	€ 2.500/12x5 = € 1.041,67
Settore Vigilanza: Responsabile settore territoriale TICINO NORD BARAGGE	D5	1	€ 2.500/12x5 = € 1.041,67
Settore Vigilanza: Responsabile settore territoriale BURCINA	D6	1	€ 2.500/12x5 = € 1.041,67
<b>TOTALE</b>			<b>€ 17.000,05</b>

**ART. 10 UTILIZZO DELLE RISORSE PER IL PAGAMENTO DELL' INDENNITA' DI MAGGIORAZIONE ART. 24 CCNL 14/9/2000**

Sulla base dell'art. 24, comma 5, del CCNL del 14.9.2000, anche in assenza di rotazione per turno, nel caso di lavoro ordinario notturno e festivo è dovuta una maggiorazione della retribuzione oraria di cui all'art. 52, comma 2, lett. b) del medesimo CCNL, nella misura del 20%; nel caso di lavoro festivo e notturno la maggiorazione dovuta è del 30%.

Le risorse destinate alla corresponsione di tale indennità da liquidarsi mensilmente al personale sono quantificate per l'anno 2016 nell'importo di **€ 924,46**.

**ART. 11 UTILIZZO DELLE RISORSE DESTINATE AL PAGAMENTO DELLE INDENNITA' DI TURNO**

Al personale dell'area di vigilanza, la cui attività è organizzata in turni, in applicazione dell'art. 22 del CCNL del 14.9.2000, è corrisposta l'indennità di turno.

Tale indennità è corrisposta con cadenza mensile dopo aver accertato i servizi effettivamente svolti e il rispetto delle condizioni previste in tema di turnazione dallo stesso art. 22 del CCNL del 14.9.2000.

Le risorse destinate alla corresponsione di tale indennità sono quantificate per l'anno 2016 nell'importo di **€ 43.084,94**.

g

ART. 12 UTILIZZO DELLE RISORSE VARIABILI DESTINATE AL PAGAMENTO DELLE **INDENNITA' DI RISCHIO.**

L'indennità di rischio, in applicazione della disciplina dell'art. 37 del CCNL del 22.1.2004, è corrisposta:

- a) al personale che offre prestazioni lavorative comportanti condizioni di particolare esposizione al rischio (è esclusa la corresponsione di tale indennità per il disagio derivante dall'articolazione dell'orario di lavoro in turni e per lo svolgimento di attività particolarmente disagiate per le quali è già contemplata la relativa indennità);
- b) è quantificata in complessivi €. 30,00 mensili (art. 41 CCNL del 22.1.2004);
- c) compete solo per i periodi di effettiva esposizione al rischio;

Le risorse destinate per l'istituto in oggetto, erogato per l'utilizzo di macchinari potenzialmente pericolosi (motoseghe, frese, decespugliatori, ecc.) e per l'esecuzione dei lavori in ambienti malsani (paludi, lanche fluviali, ecc) da parte degli addetti beneficiari di tale indennità, sono le seguenti:

<i>Profilo Professionale</i>	<i>N. Addetti</i>	<i>Totale</i>
OPERAIO	10	<b>€ 3.065,79</b>

ART. 13 UTILIZZO DELLE RISORSE VARIABILI DESTINATE A COMPENSARE L'ESERCIZIO DELLA **REPERIBILITA'**.

L'indennità destinata a compensare l'esercizio della reperibilità viene riconosciuta al Personale nella misura complessiva di **€. 1.343,49.**

ART. 14 DECURTAZIONE DEL TRATTAMENTO ECONOMICO ACCESSORIO PER ASSENZE PER MALATTIA PREVISTO DALL'ART. 71 DEL LEGGE N. 133/2008.

Il recupero delle quote di salario accessorio per le assenze per malattia rispetterà le indicazioni previste dalle vigenti disposizioni legislative.

ART.15 INCENTIVI PER LA PROGETTAZIONE L.163/2006 e D. LGS. 50/2016

Al personale avente diritto vengono riconosciuti gli incentivi. Per l'anno 2016 non sono state liquidate somme e non sono previsti incentivi.

ART. 16 UTILIZZO DELLE RISORSE RIMANENTI DESTINATE AD INCENTIVARE LA **PRODUTTIVITA' ED IL MIGLIORAMENTO DEI SERVIZI.**

Le risorse complessivamente disponibili per finanziare la produttività ed il miglioramento dei servizi sono quantificate complessivamente in **€ 186.809,35** per la realizzazione dei piani di lavoro compresi nel programma dell'Ente. A tale risorse vanno aggiunte le eventuali economie di cui all'art. 17 del CCNL 1998/2001.

Tali risorse vengono attribuite in funzione degli obiettivi e dei programmi indicati dagli strumenti di programmazione adottati dall'Ente-Parco e svolte dai dipendenti dell'Ente.

L'attribuzione dei compensi avverrà tenendo conto dei parametri di categoria qui sottoriportati, facendo riferimento ai parametri determinati in sede di contratto CCDI 2014 del Parco del Ticino e del Lago Maggiore e sulla base dei criteri contenuti nella scheda di valutazione:

Categoria B= 100;  
Categoria B3=106;  
Categoria C= 113;  
Categoria D1=123;  
Categoria D3=141.

L'erogazione del premio incentivante avverrà a consuntivo entro il mese successivo a quello della stipula definitiva del presente contratto a seguito dell'approvazione del Contratto da parte dell'U.C.I.R.C.A.

Il Direttore dell'Ente-Parco, a seguito dell'approvazione della relazione sull'attività svolta da parte del Consiglio Direttivo, attesterà il grado di realizzazione complessivo degli obiettivi assegnati al personale dipendente nell'anno 2016.

L'attribuzione dei compensi avverrà sulla base dei criteri contenuti nella scheda di valutazione allegata al presente contratto e così composta e definita.

**ART. 17 UTILIZZO DELLE ECONOMIE REALIZZATE SU APPLICAZIONE DEGLI ARTICOLI PRECEDENTI DEL PRESENTE CONTRATTO**

Le eventuali economie disponibili realizzate nel pagamento delle varie voci del fondo saranno utilizzate per incrementare le risorse per incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi di cui all'Art. 16.

Qualora vengano invece spese per le finalità di cui ai precedenti articoli somme maggiori del previsto saranno diminuite sempre le risorse per incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi di cui all'Art. 16.

**TITOLO VI°**

**DISPOSIZIONI FINALI**

**Art. 18 DISPOSIZIONE FINALE.**

Per quanto non previsto dal presente CCDI in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati si rinvia alle disposizioni dei contratti collettivi nazionali di lavoro attualmente vigenti.

Le disposizioni contenute in precedenti contratti collettivi decentrati integrativi nelle materie non disciplinate dal presente contratto conservano la propria efficacia sino alla loro sostituzione fatto salvo quanto disposto nei precedenti articoli 1 e 2.



Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the left, a circular stamp, and several other signatures and initials on the right.

## La Sezione A della scheda di valutazione

1. Per il personale di categoria la **Sezione A)** permette di rilevare il grado di raggiungimento degli obiettivi.

Per ciascun dipendente vengono indicati, sulla base del programma di attività dell'Ente del piano di lavoro, obiettivi a cui assegnare un peso percentuale in relazione all'importanza attribuita all'obiettivo e del periodo di tempo necessario alla sua realizzazione.

La somma dei pesi percentuali attribuiti agli obiettivi del dipendente che opera per l'intero anno deve essere uguale a 100. Il peso potrà diminuire in relazione ad eventuali periodi prolungati e continuativi di assenza del dipendente.

2. In sede di valutazione, limitatamente all'anno 2016, per ciascun obiettivo il Direttore dichiara se, nel complesso, lo stesso sia stato raggiunto.

3. Nell'ambito della valutazione è prevista anche la voce NON RILEVABILE da utilizzare soltanto nel caso in cui il dipendente sia stato assente per tutto il periodo di riferimento della valutazione.

## La Sezione B della scheda di valutazione

La **Sezione B)** permette di rilevare il grado di competenze possedute dal dipendente declinate in abilità/capacità osservabili a cui viene associato un punteggio massimo acquisibile come sotto riportato:

### Categoria B

Competenze Capacità/abilità osservabili

#### Punteggio massimo acquisibile

- Consapevolezza organizzativa e autonomia operativa

1. E' capace di utilizzare gli strumenti e i metodi di lavoro sfruttandone tutte le potenzialità in relazione alle esigenze del proprio ufficio/servizio  
max punti 20

- Capacità relazionali e orientamento all'utente

2. Presta attenzione e sa interpretare i bisogni dell'utenza dimostrando un atteggiamento calmo e cortese in qualsiasi situazione  
max punti 50

- Grado di flessibilità

3. Riesce a far fronte agli imprevisti e si mostra flessibile nell'affrontare situazioni non preventivate all'interno del proprio profilo professionale.  
max punti 30

### Categoria C

Competenze Capacità/abilità osservabili

#### Punteggio massimo acquisibile

- Consapevolezza organizzativa

1. E' capace di utilizzare gli strumenti e i metodi del proprio lavoro sfruttandone le potenzialità anche in relazione alle esigenze di altri uffici/servizi  
max punti 20

- Orientamento al risultato

2. E' capace di seguire con metodo e sistematicità l'andamento del proprio lavoro mostrando attenzione ai risultati attesi (efficacia)  
max punti 20

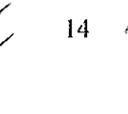
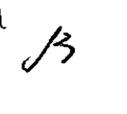
- Iniziativa e autonomia decisionale

3. E' capace di agire tempestivamente effettuando scelte anche in assenza di norme procedurali  
max punti 20

- Capacità relazionali e orientamento all'utente

4. E' capace di interpretare le richieste e i bisogni dell'interlocutore (interno/esterno) affrontando in modo equilibrato le situazioni di tensione  
max punti 30

- Grado di flessibilità e di adattamento al cambiamento



5. E' interessato/motivato ad essere coinvolto in situazioni lavorative o attività che esulano dalle funzioni strettamente assegnate  
max punti 10

#### **Categoria D**

Competenze Capacità/abilità osservabili

##### **Punteggio massimo acquisibile**

- Analisi/problem solving

1. E' capace di individuare gli aspetti essenziali e prioritari di un problema onde pervenire ad un'efficace sintesi delle conclusioni e formulare strategie di risposte diversificate  
max punti 20

- Consapevolezza organizzativa

2. E' capace di promuovere l'integrazione interfunzionale al fine di realizzare le politiche strategiche dell'ente (mission)  
max punti 15

- Orientamento al risultato

3. E' capace di indirizzare la propria e l'altrui attività al fine di perseguire gli obiettivi programmati  
max punti 15

- Iniziativa e autonomia decisionale

4. E' capace di assumersi le responsabilità e i rischi connessi alle scelte in relazione alla posizione ricoperta  
max punti 15

- Capacità relazionali e team work

5. E' capace di guidare e motivare persone e gruppi di lavoro per il raggiungimento di obiettivi prefissati valorizzando le differenti individualità e creando un clima positivo di lavoro  
max punti 15

- Grado di flessibilità e capacità innovativa

6. E' capace di gestire contemporaneamente problematiche differenti, sapendo anche innovare e migliorare procedure/prodotti e servizi  
max punti 20

#### **Informazione preventiva**

A cadenza periodica, ogni quattro mesi all'anno, viene data informazione da parte del Direttore al personale sull'andamento delle attività individuali o di gruppo relativamente agli obiettivi assegnati ai fini della valutazione finale.

In caso di non avvenuta informazione gli obiettivi si intendono raggiunti

Prima della sottoscrizione della valutazione il dipendente viene informato. Successivamente la scheda viene consegnata al dipendente il quale entro 5 giorni può proporre ricorso.

#### **Valutazione e misurazione della performance individuale**

La misurazione e valutazione della performance individuale del personale è collegata al grado di raggiungimento degli obiettivi che vengono assegnati ogni anno e alla valutazione delle competenze (rispettivamente sezione A e sezione B della scheda di valutazione). Ai fini della distribuzione delle quote di produttività, le due sezioni concorreranno alla definizione del punteggio di ciascun dipendente, rispettivamente con un diverso peso (la sezione A con il 70%, mentre la Sezione B con il 30%). La valutazione della performance individuale avviene per tutti i dipendenti dell'ente con l'esclusione di coloro che non hanno prestato almeno trenta giorni di presenza effettiva in servizio.

Il punteggio individuale per ciascun dipendente (PI), rapportato in ogni caso al periodo di servizio prestato nell'anno, verrà pertanto dato da:

$$\text{PI} = \text{punteggio sezione A} \times 70:100 + \text{punteggio sezione B} \times 30:100$$

In ogni caso non viene fatta alcuna valutazione, e non vengono attribuite quote di Produttività o retribuzione di risultato, in caso di licenziamento a seguito di procedimento disciplinare o di applicazione di sentenza penale.

La quota di produttività individuale verrà determinata con il seguente calcolo:



Fondo produttività (F)/sommatoria punteggi individuali dipendenti (S) x punteggio individuale di ciascun dipendente (PI).  
Eventuali ulteriori somme disponibili derivanti dall'applicazione del presente accordo saranno distribuite successivamente seguendo lo stesso metodo di calcolo sopra indicato oppure saranno destinate al fondo salario accessorio dell'anno successivo.

*[Handwritten signatures and initials]*

**ALLEGATO AL CCDI 2016**

SCHEDA DI VALUTAZIONE PER DETERMINARE GLI IMPORTI DA RICONOSCERE AL PERSONALE DIPENDENTE APPARTENENTE ALLA CAT. "B" A CUI SONO STATI ASSEGNATI GLI OBIETTIVI - PROGETTI DA RAGGIUNGERE.

Settore \_\_\_\_\_  
 Servizio \_\_\_\_\_  
 Dipendente \_\_\_\_\_

N. d'ordine	Descrizione obiettivo/progetto	Peso percentuale	realizzazione	
			SI	NO
1				
2				
3				
4				
	<b>TOTALE</b>	100%		

**VALUTAZIONE IN MERITO ALL'APPORTO INDIVIDUALE**

Competenze Capacità/abilità osservabili	Max punti	Punteggio assegnato
Consapevolezza organizzativa e autonomia operativa. E' capace di utilizzare gli strumenti e i metodi di lavoro sfruttandone tutte le potenzialità in relazione alle esigenze del proprio ufficio/servizio	max punti 20	
Capacità relazionali e orientamento all'utente. Presta attenzione e sa interpretare i bisogni dell'utenza dimostrando un atteggiamento calmo e cortese in qualsiasi situazione	Max punti 50	
Grado di flessibilità. Riesce a far fronte agli imprevisti e si mostra flessibile nell'affrontare situazioni non preventivate all'interno del proprio profilo professionale.	max punti 30	

Data

IL DIRETTORE

Per presa visione: Il Dipendente

*[Handwritten signatures and initials]*

**ALLEGATO AL CCDI 2016**

SCHEDA DI VALUTAZIONE PER DETERMINARE GLI IMPORTI DA RICONOSCERE AL PERSONALE DIPENDENTE APPARTENENTE ALLA CAT. "C" A CUI SONO STATI ASSEGNATI GLI OBIETTIVI - PROGETTI DA RAGGIUNGERE.

Settore \_\_\_\_\_  
 Servizio \_\_\_\_\_  
 Dipendente \_\_\_\_\_

N. d'ordine	Descrizione obiettivo/progetto	Peso percentuale	realizzazione	
			SI	NO
1				
2				
3				
4				
	<b>TOTALE</b>	100%		

**VALUTAZIONE IN MERITO ALL'APPORTO INDIVIDUALE**

Competenze Capacità/abilità osservabili	Max punti	Punteggio assegnato
Consapevolezza organizzativa. E' capace di utilizzare gli strumenti e i metodi del proprio lavoro sfruttandone le potenzialità anche in relazione alle esigenze di altri uffici/servizi	max punti 20	
Orientamento al risultato. E' capace di seguire con metodo e sistematicità l'andamento del proprio lavoro mostrando attenzione ai risultati attesi (efficacia)	Max punti 20	
Iniziativa e autonomia decisionale. E' capace di agire tempestivamente effettuando scelte anche in assenza di norme procedurali	max punti 20	
Capacità relazionali e orientamento all'utente. E' capace di interpretare le richieste e i bisogni dell'interlocutore(interno/esterno) affrontando in modo equilibrato le situazioni di tensione	max punti 30	
Grado di flessibilità e di adattamento al cambiamento. E' interessato/motivato ad essere coinvolto in situazioni lavorative o attività che esulano dalle funzioni strettamente assegnate	max punti 10	

Data

IL DIRETTORE

Per presa visione: Il Dipendente

**ALLEGATO AL CCDI 2016**

SCHEDA DI VALUTAZIONE PER DETERMINARE GLI IMPORTI DA RICONOSCERE AL PERSONALE DIPENDENTE APPARTENENTE ALLA CAT. "D" A CUI SONO STATI ASSEGNATI GLI OBIETTIVI - PROGETTI DA RAGGIUNGERE.

Settore \_\_\_\_\_  
 Servizio \_\_\_\_\_  
 Dipendente \_\_\_\_\_

N. d'ordine	Descrizione obiettivo/progetto	Peso percentuale	realizzazione	
			SI	NO
1				
2				
3				
4				
	<b>TOTALE</b>	100%		

**VALUTAZIONE IN MERITO ALL'APPORTO INDIVIDUALE**

Competenze Capacità/abilità osservabili	Max punti	Punteggio assegnato
Analisi/problem solving. E' capace di individuare gli aspetti essenziali e prioritari di un problema onde pervenire ad un'efficace sintesi delle conclusioni e formulare strategie di risposte diversificate	max punti 20	
Consapevolezza organizzativa E' capace di promuovere l'integrazione interfuzionale al fine di realizzare le politiche strategiche dell'ente (mission)	max punti 15	
Orientamento al risultato E' capace di indirizzare la propria e l'altrui attività al fine di perseguire gli obiettivi programmati	max punti 15	
Iniziativa e autonomia decisionale E' capace di assumersi le responsabilità e i rischi connessi alle scelte in relazione alla posizione ricoperta	max punti 15	
Capacità relazionali e team work E' capace di guidare e motivare persone e gruppi di lavoro per il raggiungimento di obiettivi prefissati valorizzando le differenti individualità e creando un clima positivo di lavoro	max punti 15	
Grado di flessibilità e capacità innovativa E' capace di gestire contemporaneamente problematiche differenti, sapendo anche innovare e migliorare procedure/prodotti e servizi	max punti 20	

Data

IL DIRETTORE

Per presa visione: Il Dipendente

Handwritten signatures and initials of the Director and the employee, including a date '13'.