

CONTRATTO INTEGRATIVO 2017

IN APPLICAZIONE DEL CCNL ENTI PUBBLICI NON ECONOMICI 2006-2009

Addì 28 dicembre 2017 presso la sede dell'Ente Parco Nazionale del Circeo, in Sabaudia, Via Carlo Alberto 188, si sono riunite a seguito di regolare convocazione inviata alle OO.SS. firmatarie del CCNL Enti Pubblici Non Economici le seguenti parti:

Per l'Ente Parco Nazionale del Circeo

Il dott. Paolo Cassola, Direttore dell'Ente Parco

Per le OO.SS.

CISL FP Andrea Ladogana

FP CGIL Giancarlo Cenciarelli

Per la RSU aziendale la Dott.sa Ester Del Bove

PREMESSA

Vista la nota di convocazione del 21/04/2017 prot.PNC/DIR/2017/1664 , con la quale sono state regolarmente convocate le OO.SS., alla prima riunione per definire l'accordo integrativo di Ente per l'anno 2017;

Considerate le successive riunioni, regolarmente convocata e tenutasi presso la sede dell'Ente Parco in data 10/08/2017 e in data 07/09/2017.

Preso atto della bozza sottoscritta dalle parti partecipanti alla contrattazione in data 07/09/2017;

Vista la successiva richiesta di integrazione a seguito di confronto con i dipendenti dell'Ente Parco, PNC/DIR/2017/3941 del 21/09/2017.

I presenti prendono atto di quanto segue:

- 1 della regolarità delle convocazioni;
- 2 che con determinazione direttoriale n.49 del 11/05/2017 è stato definito il fondo per il salario accessorio per l'anno 2016 in € 34.506,90 in concorrenza del riposizionamento nel capitolo di bilancio del fondo per il salario accessorio dell'Indennità di Ente;
- 3 che a tutt'oggi il CCNL 2006-2009 EPNE è ancora vigente;
- 4 che il sistema delle relazioni sindacali dell'Ente si uniforma a quanto previsto dal CCNL del 16 febbraio 1999 (CCNL 1998/2001), con le modifiche ed integrazioni previste nel Titolo II del CCNL del 9 ottobre 2003 (CCNL 2002/2005), con le ulteriori modifiche riportate nel CCNL 2006/2009 ed, infine, con quanto disposto con il D.lgs150/09 integrato con il patto tra Governo e Sindacati dl 4 febbraio 2010 e successivamente modificato e integrato dal D.lgs 75 del 25/05/2017

Le parti convengono di procedere alla sottoscrizione della presente ipotesi di accordo integrativo di Ente per l'anno 2017.

Art.1

Prorogatio

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

Art.2

Durata e ambito di applicazione.

- 1 il presente contratto ha decorrenza 01 gennaio 2017 – 31 dicembre 2017 e si applica al personale delle Arre A,B; C, in servizio presso L'ente a tempo indeterminato.
- 2 Gli effetti giuridici ed economici decorrono dal 01 gennaio 2017 salvo la diversa previsione contenuta in specifiche norme dell'accordo medesimo. Tali effetti perdurano fino alla stipula del successivo Contratto Integrativo.
- 3 L'individuazione delle risorse economiche è determinata con cadenza annuale.

Art. 3

Costituzione del fondo per il salario accessorio

E' costituito il fondo per il salario accessorio del personale non dirigente per l'anno 2017; tale fondo è previsto per complessivi € **34.506,90** comprensivi di € 25.688,34 certificati e utili alla contrattazione, ed € 8.818,56 per l'indennità di Ente come da determinazione n 49 del 11/05/2017.

Al momento dell'eventuale aumento dell'attuale pianta organica, il fondo incentivante, per la sua parte relativa alle risorse stabili, andrà ricalcolato (incrementandolo), secondo le modalità previste dalla normativa.

Art. 4

Utilizzo del fondo per il salario accessorio

- A per il finanziamento dell'indennità di Ente: **€ 8.816,56**
- B per gli sviluppi economici da effettuarsi nell'anno 2017 secondo le modalità definite agli art.10-11-12 del C.I.Ente 2010-2012: 3 progressioni da B1 a B2, 1 progressione da B2 a B3, 1 progressione da C3 a C4: **€ 7.499,57**
- C Indennità al B3. Per il personale B3, non interessato da sviluppi economici, è previsto un adeguamento dell'indennità, in relazione alle mansioni effettivamente svolte, nelle misure che seguono :



- 80% dell'ultimo incremento contrattuale al 01/01/2009, previsto dal CCNL 2008-2009 per la posizione C1

€ 784,056

D Accantonamento annuale TFR indennità di ente (art.35 c.4 CCNL 2006-2009) : € 747,86

E per l'attribuzione di indennità di professionalità, disagio e rischio (ai sensi di quanto previsto all'art.32 del CCNL 16.02.1999) :

€ 3.840,00

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

Cassa e maneggio valori	€ 720,00
Specifica professionalità	€ 2.520,00
Disagio Ufficio tecnico apertura al pubblico	€ 600,00

F Produttività collettiva : € 6782,86

G Produttività individuale: € 6782,86

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

In particolare i punti B e C dovranno realizzarsi contemporaneamente e la non attivazione degli sviluppi economici comporta la non attivazione dell'indennità di cui al punto C.

Art. 5

Indennità di professionalità, disagio e rischio (annualmente stabilite)

Si istituisce l'indennità di *cassa e maneggio* valori, buoni pasto e buoni carburante di € 60,00 e sarà corrisposta per 12 mensilità.

Si istituisce l'indennità di *specifico professionalità*, Intesa come attività diversa dall'ambito del settore/servizio per cui inquadrato il dipendente, che richiede una certa esperienza e necessitante in quanto non prevista figura professionale idonea nella pianta organica. Da distinguersi da quanto previsto per l'indennità da posizione organizzativa (di cui all'art.16 del CCNL 01/10/2007), e sarà corrisposta per 12 mensilità. In particolare, nel contesto attuale dell'Ente, si individua quale specifica professionalità:

- addetto alla cura e aggiornamento degli aspetti informatici;
- addetto alla gestione contabile e bilancio;
- addetto dell'ufficio tecnico anche nell'ambito del contenzioso su abusivismo edilizio;

Per tali figure sarà corrisposta un indennità di € 70,00

Considerato il disagio derivante dall'apertura al pubblico dell'ufficio tecnico, si istituisce una specifica indennità di *Disagio Ufficio tecnico apertura al pubblico* definita in €50,00 corrisposta per 12 mensilità

La decorrenza delle predette indennità è dal 01 gennaio 2017

Art. 7

Utilizzo del Fondo per il Trattamento Accessorio del Personale

Di seguito si riporta quanto già disposto nel Contratto Integrativo di Ente 2010-2012 a riguardo i criteri per l'erogazione dei compensi e delle indennità, che sono i seguenti:

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

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

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

- Obiettivi (vedasi art.8);
- Area di appartenenza;
- Presenze.

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

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

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

TABELLA SALARIO ACCESSORIO PER MIGLIORAMENTO DEI SERVIZI (Esempio)

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

Esempio di calcolo (non riferito alle voci reali):

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

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

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

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

Le somme stanziare per le singole aree saranno suddivise per i giorni totali di effettiva presenza dei dipendenti appartenenti alle singole aree ed il coefficiente ottenuto moltiplicato per i giorni di presenza di ogni singolo lavoratore.

Ai fini della corresponsione del predetto compenso sono da considerarsi effettiva presenza, oltre ai giorni di lavoro ordinario, solo ed esclusivamente i seguenti punti previsti dalla normativa:

- ai sensi dell'art. 49. co. 2, del D.P.R. n. 266/87, i giorni di godimento di riposo compensativo in quanto sostitutivi di prestazioni già effettuate;
- ai sensi del vigente CCNL, i periodi di malattia superiore a 15 giorni, quelli per ricovero ospedaliero e per convalescenza post ricovero, nei primi 9 mesi di assenza;
- ai sensi del vigente CCNL, le assenze per astensione per maternità per la sola parte obbligatoria.
- i permessi della Legge 104, ai sensi della normativa vigente e secondo quanto specificato al punto 2 della circolare del Dipartimento della Funzione Pubblica 0034175 del 17/07/2008

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

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

Il premio individuale sarà graduato in proporzione ai risultati raggiunti determinati dal punteggio medio della scheda e in relazione all'effettivo servizio prestato (part-time, aspettative, congedi, ..) e differenziato per area di appartenenza. Al punteggio finale della scheda individuale si applicheranno i seguenti coefficienti di parametrizzazione:

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

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

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

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

Art.8

Obiettivi per la valutazione della performance organizzativa

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

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

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

Art.9

Ticket mensa

Il ticket mensa è corrisposto con le modalità e i criteri di attribuzione dell'art. 15 del Contratto Integrativo 2011/2012. Il valore del ticket mensa è di € 7,00 (sette), che saranno erogati in formato elettronico una volta esaurita la scorta di quelli cartacei.

Art.10

Orario di lavoro

Per quanto riguarda l'orario di lavoro, rispetto a quanto riportato al c. 3 punto b. dell'art.5 del Contratto integrativo di Ente anno 2010-2012 si definisce la seguente modifica ad integrazione dello stesso:

b. L'orario di lavoro è articolato, di norma, su cinque giorni settimanali, dal lunedì al venerdì e consta di 36 ore settimanali e si svolge con le seguenti modalità: tre giorni dalle 8,00 alle 14,30 (o uscita ritardata in base all'elasticità in entrata) compresa la pausa pranzo e due giorni con rientri di 3 ore in giorni prefissati; in prima istanza vengono definiti nel lunedì e nel mercoledì. Il dipendente, su richiesta da rinnovare annualmente e che sarà valutata dal Direttore in base alle esigenze documentabili di servizio, può altresì articolare il proprio orario di lavoro con le seguenti modalità: 5 giorni dalle 8,00 alle 15,42 o uscita ritardata in base all'elasticità in entrata) compresa la pausa pranzo;

rispetto a quanto riportato al c. 3 punto f. dell'art.5 del Contratto integrativo di Ente anno 2010-2012 si definisce la seguente modifica ad integrazione dello stesso:

f. A norma dell'art. 8, comma 1, del D.lgs. 8 aprile 2003, n. 66, qualora l'orario di lavoro giornaliero ecceda il limite di 6 ore il lavoratore deve beneficiare di un intervallo di pausa ai fini del recupero delle energie psicofisiche. Ai fini dell'eventuale consumazione di un pasto anche al fine di attenuare il lavoro

monotono e ripetitivo, la pausa, che va da un minimo di 30 minuti ad un massimo di un'ora, è fruibile di norma nell'arco temporale che va dalle 13,00 alle 15,00;

Art. 11

Incentivi per funzioni tecniche – Rif. comma 3 art.113 del D.lgs 50/2016 e ss.mm.ii.

Le parti danno atto della necessità di contrattare le modalità ed i criteri finalizzati alla ripartizione degli Incentivi per funzioni tecniche ai sensi del comma 3 dell'art.113 del D.lgs 18 aprile 2016 n.50 e ss.mm.ii.,



del Circeo

dell'Ente Parco: **dott. Paolo Cassola,**

la OO.SS. Cisl FP

FP CGIL

Andrea Ladogana:

Giancarlo Cenciarelli:

la RSU aziendale la **Dott.sa Ester Del Bove:**

Ester Del Bove

Paolo Cassola
Andrea Ladogana
Giancarlo Cenciarelli

[Handwritten mark]