

CONTRATTO INTEGRATIVO 2010/2012 IN APPLICAZIONE DEL CCNL DI COMPARTO

Addì 3 marzo 2011 presso la sede dell'Ente Parco Nazionale del Circeo, in Sabaudia, Via Carlo Alberto 104, Sala Biblioteca, si sono costituite 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 (Parte Pubblica):

il Dott. Giuliano Tallone, Direttore dell'Ente Parco;

Per le OO.SS.

CISL Funzione Pubblica, Andrea Ladogana;

USB Latina, Patrizio Cacciotti.

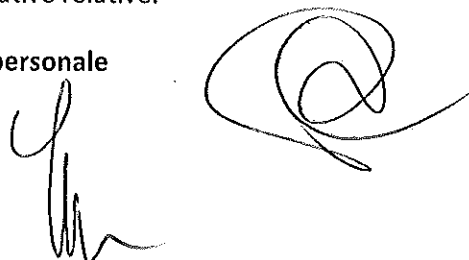
Art. 1 – Premessa

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.lgs. 150/09 integrato con il patto tra Governo e Sindacati del 4 febbraio 2010.

Art. 2 – Durata e ambito di applicazione

1. Il presente contratto è stato redatto in ossequio a quanto sancito dal D.Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150 e secondo le indicazioni fornite dal Dipartimento della Funzione Pubblica con la Circolare n. 7 del 13 maggio 2010; le parti danno atto che la piena applicazione delle disposizioni contenute nel citato decreto, in particolare con riferimento alle relazioni sindacali, avverrà a seguito della sottoscrizione dei nuovi accordi.
2. Il presente contratto, stipulato in esecuzione del CCNL di comparto 2006/2009, ha durata triennale per la parte normativa, fatte salve le materie che per loro natura richiedano diversi tempi di negoziazione o verifiche periodiche.
3. L'individuazione e l'utilizzo delle risorse economiche sono determinati con cadenza annuale.
4. Il presente contratto conserva la sua intera efficacia fino alla stipulazione del successivo contratto integrativo di Ente, ai sensi dell'art. 4 del CCN 2002/2005.
5. Sono destinatari del contratto decentrato tutti i lavoratori in servizio presso l'Ente, a tempo indeterminato e a tempo determinato, ivi compreso – per le parti di valenza non economica - il personale comandato o distaccato o utilizzato a tempo pieno o parziale, fatto salvo quanto previsto dai rispettivi CCNL applicabili.
6. Agli eventuali lavoratori con contratto di formazione e lavoro o lavoro interinale (oggi, di somministrazione a tempo determinato) si applicano le normative relative.

Art. 3 – Il sistema di classificazione del personale



1. Il nuovo sistema di classificazione del personale, in continuità con il previgente sistema introdotto dal CCNL del 16 febbraio 1999 e con i principi dello stesso sistema di cui all'art. 10 del CCNL del 9 ottobre 2003, persegue l'obiettivo di un ulteriore sviluppo del modello organizzativo degli enti del comparto, secondo i principi della flessibilità organizzativa – anche viste le limitate dimensioni dell'Ente – e dell'accrescimento continuo delle competenze professionali.
2. Il nuovo sistema di classificazione del personale si basa sui seguenti principi:
 1. Valorizzazione delle professionalità interne per garantire prestazioni di elevata qualità;
 2. Flessibilità nella gestione delle risorse umane in correlazione con l'effettivo sviluppo professionale.
3. Il sistema di classificazione del personale, improntato a criteri di flessibilità correlati alle esigenze connesse ai nuovi modelli organizzativi degli enti del comparto ed in particolare dell'Ente Parco, è articolato nelle aree A, B e C:
 1. Nell'ambito dell'Area A trovano collocazione i lavoratori che svolgono attività di supporto strumentale ai processi produttivi e ai sistemi di erogazione dei servizi, che non presuppongono conoscenze specifiche e/o qualificazioni professionali, corrispondenti a ruoli ampiamente operativi;
 2. Nell'ambito dell'Area B trovano collocazione i lavoratori strutturalmente inseriti nel processo produttivo e nei sistemi di erogazione dei servizi e che ne svolgono fasi e/o fasce di attività nell'ambito di direttive di massima e di procedure predeterminate, anche attraverso la gestione di strumentazioni tecnologiche. Tale personale è chiamato a valutare nel merito i casi concreti e ad interpretare le istruzioni operative. Risponde inoltre dei risultati nel proprio contesto di lavoro;
 3. Nell'ambito dell'Area C trovano collocazione i lavoratori strutturalmente inseriti nei processi produttivi e nei sistemi di erogazione dei servizi, che assicurano il presidio di importanti e diversi processi, ai fini del raggiungimento degli obiettivi stabiliti, assicurando la qualità dei servizi e dei risultati, la circolarità delle comunicazioni, l'integrazione/facilitazione dei processi, la consulenza specialistica, l'ottimizzazione delle risorse affidate, anche attraverso la responsabilità diretta di moduli e strutture organizzative.

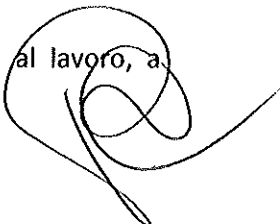

Art. 4 – Orario di servizio

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 ricompreso, di norma, nei giorni dal lunedì al venerdì dalle ore 08,00 alle ore 18,00.

Gli uffici sono aperti al pubblico negli stessi giorni, dalle ore 10,00 alle ore 13,00; previo appuntamento telefonico con il dipendente interessato, anche in orari diversi.

Art. 5 – 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".



2. L'articolazione dell'orario di lavoro individua, nell'ambito dell'orario di servizio, le tipologie più funzionali al posto di lavoro, anche in ragione della specificità del territorio in cui opera l'Ente e delle oggettive e particolari esigenze dei nuclei familiari con bambini di età inferiore agli anni 12.
3. L'orario di lavoro giornaliero è così definito:
 - a. E' ammesso l'inizio della prestazione lavorativa giornaliera in una fascia di flessibilità che va dalle ore 08,00 alle ore 09,00; eventuali ritardi rispetto al limite massimo di flessibilità fissato per le ore 9,00 sono soggetti ad autorizzazione;
 - 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;
 - c. La fascia di presenza obbligatoria in ufficio va dalle ore 09,00 alle ore 13,00;
 - d. qualsiasi assenza in tale fascia oraria dovrà essere preventivamente e formalmente autorizzata e sarà considerata, salvo i casi di ferie, malattia, missione, ecc... previsti dal CCNL quale "permesso breve", ragion per cui rientra nel computo delle 36 ore annue spettanti, a tal fine, a ciascun lavoratore;
 - e. E' consentito il recupero delle ore non lavorate nel mese di riferimento entro lo stesso mese o in quello successivo, al termine del quale, qualora non siano state recuperate, si procederà ad una decurtazione dell'importo spettante sul primo stipendio utile;
 - 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 nell'arco temporale che va dalle 13,00 alle 15,00; il rientro oltre le 15,00 fa perdere il diritto al buono pasto;
 - g. Ha diritto al buono pasto, come da CCNL, il lavoratore che è tenuto ad effettuare e di fatto effettui un orario di lavoro ricomprensivo sia l'orario antimeridiano che quello meridiano della giornata stessa, con l'intervallo della "pausa mensa"; costituisce requisito indispensabile per l'accesso a tale beneficio il superamento nella giornata di almeno sei ore complessive di lavoro effettivo, intercalate dalla "pausa mensa";
 - h. La prestazione di lavoro straordinario, formalmente e preventivamente autorizzata, è consentita, di norma, nei giorni in cui non si effettua rientro pomeridiano, a partire dalle ore 14,30, per un massimo di norma di 03,00 ore nella giornata e per periodi di almeno 30 minuti;
 - i. Previa autorizzazione del Direttore il lavoratore può usufruire di permessi brevi, nel limite di 36 ore annue, recuperabili con le modalità di cui al precedente punto c); tale richiesta deve essere effettuata almeno due giorni prima della data in cui il permesso deve essere fruito,

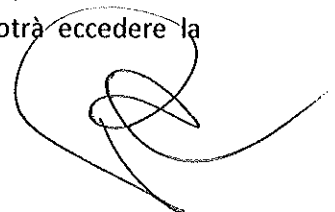


salvo il caso di motivata urgenza, nel quale la richiesta può essere effettuata oltre tale limite;

- j. Previo accordo tra le parti possono essere previste turnazioni e/o fasce di reperibilità che servano a garantire la funzionalità e/o la copertura massima dell'orario di servizio giornaliero, così come di quello settimanale su cinque, sei o, eventualmente, sette giorni per determinate esigenze e per l'assolvimento di ben definite funzioni, da individuarsi espressamente;
- k. Viene stabilito fin d'ora che il Direttore dell'Ente può definire, sentito il lavoratore interessato, per motivi di ufficio, lo spostamento del giorno di rientro pomeridiano; lo stesso spostamento può essere richiesto dal lavoratore stesso, sempre per facilitare le funzioni di ufficio; in tal caso la mancata presenza nel pomeriggio del giorno di rientro non viene computata come "permesso breve" nelle 36 ore annuali;

Art. 6 – 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 in forma scritta, rimanendo esclusa ogni forma generalizzata di autorizzazione.
2. Il limite massimo individuale di lavoro straordinario è fissato dal vigente CCNL in 200 ore annue per ciascun dipendente. Sarà determinato all'inizio di ciascun anno un monte ore pari a $\frac{3}{4}$ del massimo teorico disponibile (di 200 ore x numero dipendenti in servizio), tenuto conto delle risorse all'uopo destinate e al numero di dipendenti in servizio. In tale occasione, da parte del Direttore, saranno definite, a norma dell'art. 17 comma 3 integrativo CCNL 1998/2001, le elevazioni del limite fissato in presenza di esigenze eccezionali o per specifiche categorie di lavoratori, nonché la ripartizione, sempre da parte della Direzione, delle risorse tra i diversi Servizi, sentite le OO.SS. tramite le RSA; tale ripartizione sarà commisurata sulla base del numero di dipendenti previsti per ciascun Servizio e delle esigenze di lavoro, incluso i carichi di lavoro straordinari derivanti da particolari circostanze oggettive, tenuto conto degli Obiettivi dell'Ente. Trimestralmente si procederà a una revisione dell'attribuzione a seguito valutazione delle esigenze.
3. La quantificazione delle ore di straordinario è operata su base mensile; entro il giorno 10 del mese successivo ciascun dipendente richiede all'Ente la liquidazione delle ore di straordinario effettuate nel corso del mese precedente, indicando, eventualmente, le ore da utilizzare come "riposo compensativo" ovvero quelle da destinare alla "banca delle ore"; 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.
4. Le prestazioni di lavoro straordinario possono dare luogo, a domanda del dipendente, a riposo compensativo, compatibilmente con le esigenze organizzative e di servizio, da usufruire normalmente entro i quattro mesi successivi; il "riposo compensativo" non potrà eccedere la



misura di 5 giornate lavorative all'anno, anche consecutive; la disciplina del presente comma si applica ai lavoratori che non abbiano aderito alla banca delle ore.

5. L'ufficio del personale liquiderà esclusivamente le richieste conformi alla presente disciplina. La liquidazione avverrà con le competenze del mese successivo a quello in cui lo straordinario è stato effettuato.

Art. 7 – Banca delle ore

1. Ai sensi dell'art. 18 comma 1 del CCNL 14.2.2001 è istituita la "Banca delle Ore", alla quale ciascun lavoratore può aderire con dichiarazione espressa; essa è istituita al fine di mettere i lavoratori in grado di fruire delle prestazioni di lavoro straordinario o supplementare, in modo retribuito o come permessi compensativi, mediante la creazione di un conto individuale nel quale confluiscono, a richiesta del dipendente, le ore di lavoro straordinario effettuate, nel limite complessivo annuo stabilito in 80 ore, debitamente autorizzate, da utilizzarsi entro l'anno successivo a quello di maturazione.
2. Le ore accantonate possono essere richieste da ciascun lavoratore o in retribuzione o come permessi compensativi, con i limiti generali previsti. Si applica quanto previsto dall'art. 18 comma 6 del CCNL 14.2.2001 ai fini della corresponsione economica.
3. L'Ente rende possibile ed autorizza l'utilizzo delle ore come riposi compensativi tenendo conto delle esigenze organizzative e di servizio, con riferimento ai tempi, alla durata ed al numero dei lavoratori contemporaneamente ammessi alla fruizione e in riferimento a ciascun Servizio. Il differimento è concordato tra il Direttore ed il dipendente. Il "riposo compensativo" non potrà eccedere la misura di 5 giornate lavorative all'anno per ciascun lavoratore, anche consecutive.

Art. 8 – Fondo per i trattamenti accessori

1. Al trattamento accessorio del personale dell'Ente sono destinate le risorse accantonate in un apposito Fondo, costituito annualmente secondo quanto previsto dai diversi CCNL susseguiti nel tempo e dimostrato secondo gli schemi inseriti nelle tabelle allegate al presente contratto (**Allegato 1, Allegato 2, Allegato 3 e Allegato 4** per gli anni 2008, 2009, 2010, 2011; **Allegato 5** per i criteri e norme di riferimento).

Pertanto, il valore del Fondo per il 2008¹ è pari a € 2.445,01; il valore del Fondo per il 2009 è pari a € 8.409,16; il valore del Fondo per il 2010 è pari a € 12.947,07; il valore del Fondo per il 2011 per il personale in servizio è pari a € 25.688,34. Per la determinazione del Fondo per il 2011, nel caso si aggiunga personale in seguito alle procedure in corso, si provvederà a seguito di successiva contrattazione integrativa decentrata di Ente.

¹ Per il calcolo del primo parametro per il Fondo, la voce iniziale di un'ora di straordinario per un dipendente riferito al costo medio del 1990, pari a L. 19.100, è stata ripresa dallo standard dei contratti del comparto enti pubblici non economici, ed è riferito ad una voce media per un VI livello a quella data. Per la nozione di "monte salari" si è utilizzata la definizione espressa dall'ARAN con nota 11/08/2003 e reperibile sul sito www.aranagenzia.it. Per gli altri criteri di calcolo vedi allegati.



Si dà atto che sulle voci suddette si è applicata la riduzione del 10% ai sensi dell'art. 67, comma 5 del D.L. 25 giugno 2008, n. 112, convertito in Legge 6 agosto 2008, n. 133.

L'Ente, trattandosi di mera attuazione di previgenti norme del CCNL vigente, provvederà alle opportune variazioni del Bilancio di Previsione 2011 per garantire la copertura delle risorse necessarie per il Fondo.

Art. 9 - Utilizzo del Fondo per il Trattamento Accessorio del Personale

I criteri per l'erogazione dei compensi e delle indennità 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;
- 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.

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**) 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. 10 – Progressioni all'interno del sistema di classificazione

I criteri per gli sviluppi economici all'interno delle aree e tra le aree sono :

- a. Sviluppi economici all'interno delle aree si realizzano mediante l'attribuzione del livello economico successivo a quello posseduto.
- b. Le progressioni tra le aree si realizzano mediante passaggio dall'area sottostante al livello economico iniziale dell'area immediatamente superiore

Art. 11 - Principi generali per le progressioni all'interno delle aree

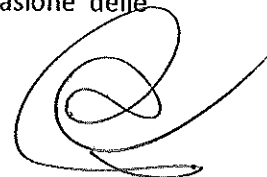
1. La progressione economica non implica una modifica delle mansioni svolte bensì premia il contributo individuale, collegando gli aumenti retributivi alla maggiore competenza acquisita.
2. Ogni anno con il Contratto Integrativo di Ente vanno individuate le risorse del Fondo per il trattamento accessorio da destinare agli sviluppi economici e conseguentemente il numero dei passaggi all'interno delle aree.
3. Gli sviluppi economici sono attribuiti ai dipendenti, compresi quelli incaricati di posizione organizzativa, dal 1° gennaio di ciascun anno secondo le modalità ed i criteri di seguito descritti.
4. Sono ammessi alle selezioni per gli sviluppi economici all'interno delle Aree, i dipendenti dell'Ente che sono in servizio di ruolo presso l'Ente alla data del 31 dicembre dell'anno precedente a quello di attribuzione dello sviluppo economico.

Art. 12 - Criteri per le progressioni all'interno delle aree

1. Livello di esperienza maturata: Un punto (1) per ogni anno di servizio prestato presso l'Ente nell'area di appartenenza, fino ad un massimo di 10 punti (ai fini dell'attribuzione del punteggio vanno tenuti in considerazione gli anni di lavoro con tipologie di contratto diverse da quello a tempo indeterminato purché svolti alle dipendenze dell'Ente).
2. Valutazione titoli di studio:

Attestato di qualifica professionale	3
Diploma di scuola media superiore	10
Diploma universitario o laurea breve precedente ordinamento	11
Diploma di laurea (L)	13
Diploma di laurea specialistica, di laurea magistrale ovvero ex laurea nel precedente ordinamento dei titoli di studio.	15

3. I punteggi riferiti al predetto comma (valutazione titoli di studio) non sono cumulabili fra di loro.
4. Percorsi formativi: corsi di formazione e di apprendimento professionale, svolti in occasione delle selezioni, con valutazione finale, fino ad un massimo di 10 punti.



5. I punteggi previsti al comma precedente potranno essere presi in considerazione qualora i piani di formazione abbiano interessato tutto il personale.
6. Valutazione della prestazione: Valutazione dell'attività svolta nell'ambito dell'area di appartenenza con riferimento alla disponibilità e all'apporto dato nell'ambito delle attività lavorative di propria competenza, fino ad un massimo di 10 punti.
7. Non possono partecipare alle selezioni i dipendenti che negli ultimi due anni precedenti alla data di decorrenza dell'attribuzione dello sviluppo economico sia stato destinatario di provvedimenti disciplinari così come indicato dal comma 5, art.13, CCNL 2006-2009.

Art. 13 - Principi generali per le progressioni tra le aree

1. In applicazione dell'articolo 14 del CCNL 2006-2009 i passaggi da un'area al livello economico iniziale dell'area immediatamente superiore avvengono mediante procedure selettive interne volte ad accertare l'idoneità del dipendente ai fini dello svolgimento delle funzioni di livello superiore correlate all'area per cui è effettuata la selezione.
2. Il numero delle progressioni è determinato dalla vacanza dei posti in organico tenuto conto di quanto previsto dalla normativa vigente.

Art. 14 - Criteri per le progressioni tra le aree

Passaggio dall'Area B all'area C:

1. Requisiti per l'accesso:

- a.1. essere in servizio alla data di presentazione della domanda di partecipazione alla selezione con contratto a tempo indeterminato;
- a.2. in possesso del Diploma di Laurea oppure in alternativa Diploma di istruzione secondaria di secondo grado accompagnato da 5 anni di esperienza professionale in Area B (ai fini del calcolo dei cinque anni si prendono in considerazione anche gli anni di lavoro prestati presso l'Ente con tipologie di contratto di lavoro diverse da quello a tempo indeterminato).

a. Modalità per la selezione:

1. In applicazione di quanto previsto dagli Art. 14 e 15 del CCNL 2006-2009 le procedure selettive sono effettuate sulla base di un sistema che tiene conto:
 - b.1. Valutazione esperienza maturata: 1 punto per ogni anno fino ad un massimo di 5 punti;
 - b.2. Valutazione titolo di studio:

Attestato di qualifica professionale	3
Diploma di scuola media superiore	10
Diploma universitario o laurea breve precedente ordinamento	11
Diploma di laurea (L)	13
Diploma di laurea specialistica, di laurea magistrale ovvero ex laurea nel	15




precedente ordinamento dei titoli di studio.	
--	--

2. I punteggi di cui al comma precedente riferiti ai titoli di studio non sono cumulabili fra di loro.
3. Superamento di un corso-concorso volto ad accertare l'idoneità e la professionalità richiesta per la progressione dall'Area B all'Area C. Al termine verrà attribuito un punteggio fino ad un massimo di 20 punti.
4. La graduatoria finale sarà costituita dalla sommatoria dei punteggi di cui sopra.
5. Si dà atto che a seguito delle Deliberazioni di programmazione Triennale ed Annuale dei fabbisogni di personale approvate nel 2010, la cui approvazione è pendente presso i competenti ministeri, con le quali si richiede l'autorizzazione ad assumere per le figure già previste in pianta organica in sede di prima attivazione dell'Ente e si attivano le relative procedure, sono applicabili le condizioni di accesso di cui al CCNL 2006-2009 sopra richiamate.

Art. 15 - Ticket Mensa

1. L'attribuzione del ticket mensa al personale avviene quando il dipendente, nell'ipotesi di orario settimanale su cinque giorni, sia tenuto ad effettuare e di fatto effettui nella singola giornata lavorativa, un orario di lavoro complessivo almeno di sei ore effettive ed una pausa di almeno trenta minuti.
2. L'importo del ticket mensa, a partire dal 1 aprile 2011 è adeguato al valore medio dello stesso erogato agli stessi Enti del Comparto in provincia di Latina (riportati in **Allegato 8**), e dato atto che non è possibile al momento per le risorse disponibili equiparare il valore a quello degli altri Enti, o al parametro che deriverebbe da indagine di mercato locale, viene concordato ad un valore pari a €9,00.

Art. 16 – Linee di indirizzo e criteri per la salvaguardia e il miglioramento dell'ambiente di lavoro

1. Il diritto alla sicurezza nei luoghi di lavoro verrà continuamente monitorato attraverso le attività degli incaricati e nel rispetto delle competenze delle RSU; ciò sia per verificare il pieno ed integrale rispetto delle normative ovvero delle circolari attuative periodicamente emanate dalle autorità competenti sia per assicurare che tale diritto venga garantito a tutti i lavoratori dell'Ente.

Art. 17 – Regolamento Incentivi attività di progettazione e pianificazione

Le parti approvano le modalità ed i criteri finalizzati alla ripartizione degli incentivi per le attività di progettazione e pianificazione ai sensi del comma 6 dell'art. 92 del D.lgs. 12 aprile 2006, n. 163, "Codice dei contratti pubblici relativi a lavori, servizi e forniture ...", **Allegato 9** al presente Contratto. Le risorse finanziarie per tali incentivi sono individuate nel quadro economico del finanziamento dei relativi progetti.

Art. 18 – Norma finale di rinvio



1. Per quanto riguarda la formazione, fermo restando quanto previsto dal CCNL in merito alla costituzione di un fondo pari all'1% delle spese di personale, le parti concordano che si procederà ad una successiva valutazione dei criteri per le attività relative.
2. Per quanto riguarda i benefici assistenziali, fermo restando quanto previsto dal CCNL in merito alla costituzione di un fondo pari all'1% del monte salari (art. 12 CCNL 2002-2005), le parti concordano che si procederà ad una successiva valutazione dei criteri per le attività relative.
3. Per quanto non espressamente previsto dal presente contratto decentrato integrativo di Ente, si rinvia al CCNL comparto Enti Pubblici Non Economici.

Sabaudia, li 3 marzo 2011

CISL FP

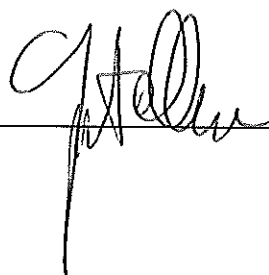
USB

Unione Sindacale di Base
Coord. Latina, 04100, Via Mameli 4
Tel. 0773.473566 Fax 0773.470254

USB

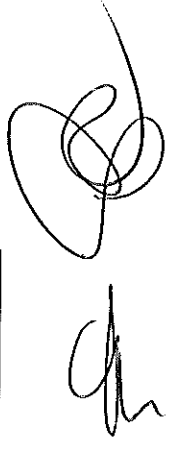


ENTE PARCO NAZIONALE DEL CIRCEO



ENTE PARCO NAZIONALE DEL CIRCEO - CALCOLO FONDO COMPETENZE ACCESSORIE ANNO 2008

	NOTE	
a) Quota comma 2° lett. A) art. 12 DPR 43 del 19.1.1990 Pari a 19.100 x 250 x 1 dipendenti (adeguato al n° mesi lavorati a partire da 01/07/2008) LIRE	2.387.500	
b) Art. 23, 2° comma DPR 267/1987 Pari a 7000x7 (mensilità lavorata più tredicesima)	49.000	
c) quota comma 2° lett. D) art. 12 DPR 43 del 19/1/1990	228.718	0,80 % della quota monte salari dell'ente, incrementata dello 0,65% della quota monte salari stesso
d) Art 35 comma 2 CCNL 94/97 del 6/7/1995 Pari a 2.665.218x 3,5%	93.283	ovvero la somma di (C2+C5+C7)x3,5%
Pari a 0,4% x 15.773.706	63.094	
e) Art. 3-4 CCNL 1/7/1996 (biennio economico 96/97)		
f) Art.3) 0,22%+0,95%+0,77% = 1,94% monte salari Pari a 15556144x 1,94% =	301.789	
g) Art. 4 comma 2 - 1% monte salari Pari a 15556144 x 1%	155.561	
h) Art. 31 CCNL 98/2001 del 16/2/1999 comma Comma 1 lettera b) 10% di riduzione straordinario Comma 1 lettera j) e l)	238.750	ovverosia il 10% del risultato punto a)



j) 0,80 monte salari 1999		
Pari a 15556144 x 0,80%	124.449	
l) 7,5% trattamento accessorio		ovvero di tutto quanto risultante da colonne precedenti (C5:C30)*7.5%
	273.161	
i) Biennio economico 2000/2001 del 14 marzo 2001		
Art. 4 comma 3° lett. A), e)		
0,57% +1,50= 2,07% monte salari		
Pari a 15556144 x 2,07 % =	322.012	
Totale in lire	4.237.317	
Totale in Euro	2.188,39	
l) art. 25 comma 2 ccnl 09/10/2003 Be € 15.90 *6,5	103,35	
m) art. 5 comma 1 ccnl biennio economico 2004/2005		
0.69% monte salari 2003 (9996.75)	69,00	
Totale fondo anno 2005	2.360,74	
Subtotale	2.360,74	
art. 36 e38 comma 2 ccnl 1/10/2007 (0,16%+0,5%) (12768,25)	84,27	
Totale	2.445,01	

ENTE PARCO NAZIONALE DEL CIRCEO - CALCOLO FONDO COMPETENZE ACCESSORIE ANNO 2009
 [2 dip. VI livello B3 e B2 per tot 12+11 mesi]

	NOTE
a) Quota comma 2° lett. A) art. 12 DPR 43 del 19.1.1990 Pari a 19.100 x 250 x 2 dipendenti (adeguato al n° mesi lavorati) LIRE	9.152.083
b) Art. 23, 2° comma DPR 267/1987 Pari a 7000x24,91 (mensilità lavorata più tredicesima)	174.370
c) quota comma 2° lett. D) art. 12 DPR 43 del 19/1/1990	876.752
	0,80 % della quota monte salari dell'ente, incrementata dello 0,65% della quota monte salari stesso
d) Art 35 comma 2 CCNL 94/97 del 6/7/1995 Pari a 10203205x 3,5%	357.112
	ovvero la somma di (C2+C5+C7)x3,5%
Pari a 0,4% x 60465873	241.863
e) Art. 3-4 CCNL 1/7/1996 (biennio economico 96/97)	
f) Art.3) 0,22%+0,95%+0,77% = 1,94% monte salari Pari a 59631870x 1,94% =	1.156.858
g) Art. 4 comma 2 - 1% monte salari Pari a 59631870 x 1%	596.318
h) Art. 31 CCNL 98/2001 del 16/2/1999 comma Comma 1 lettera b) 10% di riduzione straordinario	
	915.208
	ovverosia il 10% del risultato punto a)

Comma 1 lettera j) e l)		
j) 0,80 monte salari 1999		
Pari a 59631870 x 0,80%	477.055	
l) 7,5 % trattamento accessorio		ovvero di tutto quanto risultante da colonne precedenti (C5.C30)*7,5%
	1.046.071	
i) Biennio economico 2000/2001 del 14 marzo 2001		
Art. 4 comma 3° lett. A), e)		
0,57% +1,50= 2,07% monte salari		
Pari a 56209525 x 2,07 % =	1.163.537	
Totale in lire	16.157.227	
Totale in Euro	8.344,51	
l) art. 25 comma 2 ccnl 09/10/2003 Be € 15.90 *24,91	396,07	
m) art. 5 comma 1 ccnl biennio economico 2004/2005		
0,69% monte salari 2003 (36854.74)	254,30	
Totale fondo anno 2005	8.994,88	
Subtotale	8.994,88	
art. 36 e38 comma 2 ccnl 1/10/2007 (0,16%+0,5%) (47540,43)	313,77	
sub Totale2	9.308,65	
decurtazione del 10% di quanto costituito fino al 2004 ai sensi del legge 133/2008 (Digs112 poi convertito nella succitata legge)	899,49	
TOTALE (softratta la decurtazione 10% riga sopra)	8.409,16	

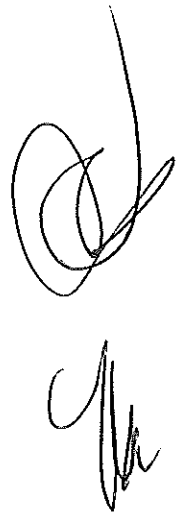
Handwritten signature and initials in the top right corner of the page.

ENTE PARCO NAZIONALE DEL CIRCEO - CALCOLO FONDO COMPETENZE ACCESSORIE ANNO 2010
 dip. VI ; 3 dip.V ; 1 dip.VII; 1 livello B3 e 1 B2; 3 B1 e 1 C3 per tot mesi lavorati per liv 12+12+11+1]

[2

	NOTE	
a) Quota comma 2° lett. A) art. 12 DPR 43 del 19.1.1990 Pari a 19.100 x 250 x 2 dipendenti (adeguato al n. mesi lavorati) LIRE	14.325.012	
b) Art. 23, 2° comma DPR 267/1987 Pari a 7000x39 (mensilità lavorata più tredicesima)	273.000	
c) quota comma 2° lett. D) art. 12 DPR 43 del 19/1/1990	1.290.745	0,80 % della quota monte salari dell'ente, incrementata dello 0,65% della quota monte salari stesso
d) Art 35 comma 2 CCNL 94/97 del 6/7/1995 Pari a 1290745x 3,5%	556.106	ovvero la somma di (C2+C5+C7)x3,5%
Pari a 0,4% x 89016280	356.065	
e) Art. 3-4 CCNL 1/7/1996 (biennio economico 96/97)		
f) Art.3) 0,22%+0,95%+0,77% = 1,94% monte salari Pari a 87788483x 1,94% =	1.703.096	
g) Art. 4 comma 2 - 1 % monte salari Pari a 87788483 x 1%	877.885	
h) Art. 31 CCNL 98/2001 del 16/2/1999 comma Comma I lettera b) 10% di riduzione straordinario Comma I lettera j) e l)	1.432.501	ovverosia il 10% del risultato punto a)

j) 0,80 monte salari 1999		
Pari a 87788483 x 0,80%	702.307	
l) 7,5% trattamento accessorio		ovvero di tutto quanto risultante da colonne precedenti (C5.C30)*7,5%
	1.613.753	
i) Biennio economico 2000/2001 del 14 marzo 2001		
Art. 4 comma 3° lett. A), e)		
0,57% +1,50= 2,07% monte salari		
Pari a 84055018x 2,07 % =	1.739.939	
Totale in lire	24.870.409	
Totale in Euro	12.844,49	
l) art. 25 comma 2 ccnl 09/10/2003 Be € 15.90 *39	620,10	
m) art. 5 comma 1 ccnl biennio economico 2004/2005		
0,69% monte salari 2003 (56382)	389,04	
Totale fondo anno 2005	13.853,63	
Subtototale	13.853,63	
art. 36 e38 comma 2 ccnl 1/10/2007 (0,16%+0,5%) (72545,22)	478,80	
SubTotale2	14.332,43	
decurtazione del 10% di quanto costituito fino al 2004 ai sensi del legge 133/2008 (Digs 1.12 poi convertito nella succitata legge)	1.385,36	
TOTALE (meno la decurtazione 10%)	12.947,07	

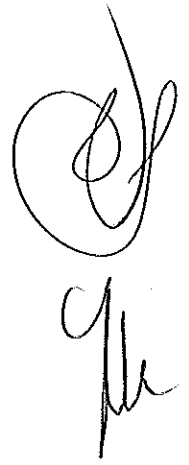


ENTE PARCO NAZIONALE DEL CIRCEO - CALCOLO FONDO COMPETENZE ACCESSORIE ANNO 2011
dip. VI ; 3dip.V ; 1 dip.VII; livello B3 e B2 ;3B1 e1C3 per tot 12+12 +36+12]

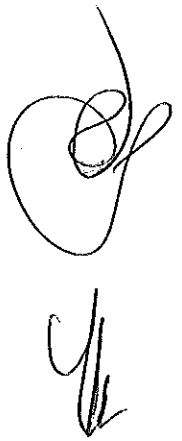
[2

	NOTE	
a) Quota comma 2° lett. A) art. 12 DPR 43 del 19.1.1990 Pari a 19.100 x 250 x 2 dipendenti (adeguato al n° mesi lavorati) LIRE	28.650.024	
b) Art. 23, 2° comma DPR 267/1987 Pari a 7000x78 (mensilità lavorata più tredicesima)	546.000	
c) quota comma 2° lett. D) art. 12 DPR 43 del 19/1/1990	2.534.220	0,80 % della quota monte salari dell'ente, incrementata dello 0,65% della quota monte salari stesso
d) Art 35 comma 2 CCNL 94/97 del 6/7/1995 Pari a 31730244 3,5%	1.110.559	ovvero la somma di (C2+C5+C7)x3,5%
Pari a 0,4% x 109972663	439.891	
e) Art. 3-4 CCNL 1/7/1996 (biennio economico 96/97)		
f) Art.3) 0,22%+0,95%+0,77% = 1,94% monte salari Pari a 172362024x 1,94% =	3.343.823	
g) Art. 4 comma 2 - 1% monte salari Pari a172362024 x 1%	1.723.620	
h) Art. 31 CCNL 98/2001 del 16/2/1999 comma Comma 1 lettera b) 10% di riduzione straordinario Comma 1 lettera j) e l)	2.865.002	ovverosia il 10% del risultato punto a)

j) 0,80 monte salari 1999		
Pari a 17236202 x 0,80%	1.378.896	
l) 7,5% trattamento accessorio		ovvero di tutto quanto risultante da colonne precedenti (C5:C30)*7,5%
	3.194.402	
i) Biennio economico 2000/2001 del 14 marzo 2001		
Art. 4 comma 3° lett. A), e)		
0,57% +1,50= 2,07% monte salari		
Pari a 168628560x 2,07 % =	3.490.611	
Totale in lire	49.277.048	
Totale in Euro	25.449,47	
l) art. 25 comma 2 ccnl 09/10/2003 Be € 15.90 *78	1.240,20	
m) art. 5 comma 1 ccnl biennio economico 2004/2005		
0.69% monte salari 2003 (113564,1)	783,60	
Totale fondo anno 2005	27.473,27	
Subtotale	27.473,27	
art. 36 e38 comma 2 ccnl 1/10/2007 (0,16%+0,5%) (145814,4)	962,40	
SubTotale2	28.435,67	
decurtazione del 10% di quanto costituito fino al 2004 ai sensi del legge 133/2008 (Dlgs112 poi convertito nella succitata legge)	2.747,33	
TOTALE	25.688,34	



Punti elenco	Procedura calcolo
a	si considera il calcolo dello straordinario (costituito da paga oraria, comprensiva integrità speciali, incrementata del 15%), ci si è basati sulla cifra già conteggiata per VI livello (per un altro ente EPNE) e la si è rapportata ai mesi effettivamente lavorati [in questo caso, non si è distinto per livelli poiché bene o male differenze minime]
c	Si considera il monte salari (costituito da tabellare + straordinario+incrementi stipendiali e indennità), si è preso come riferimento quello VI livello (per un altro ente EPNE) e lo si è poi rapportato a seconda dei mesi lavorati e del livello dei dipendenti [VI=x; V=x*0,79; VIII=x*1,17, proporzioni desunte dal tabellare stipendiCCNL 1990/2001]
d (2° punto)	Partendo da VI livello (per un altro ente EPNE) e lo si è poi rapportato a seconda dei mesi lavorati e del livello dei dipendenti [VI=x; V=x*0,79; VIII=x*1,17, proporzioni desunte dal tabellare stipendiCCNL 1990/2001]
f e g	Partendo da VI livello (per un altro ente EPNE) e lo si è poi rapportato a seconda dei mesi lavorati e del livello dei dipendenti [VI=x; V=x*0,79; VIII=x*1,17, proporzioni desunte dal tabellare stipendiCCNL 1990/2001]
h	corrisponde al 10% di quanto calcolato per il punto a)
j	Partendo da VI livello (per un altro ente EPNE) e lo si è poi rapportato a seconda dei mesi lavorati e del livello dei dipendenti [VI=x; V=x*0,79; VIII=x*1,17, proporzioni desunte dal tabellare stipendiCCNL 1990/2001]
l	è il 7,5% di quanto calcolato nei punti precedenti
i	Partendo da VI livello (per un altro ente EPNE) e lo si è poi rapportato a seconda dei mesi lavorati e del livello dei dipendenti [VI=x; V=x*0,79; VIII=x*1,17, proporzioni desunte dal tabellare stipendiCCNL 1990/2001]
l riga 41	calcolato in base ai mesi lavorati comprensivi di corrispondente 13esima
m	Partendo da VI livello (per un altro ente EPNE) e lo si è poi rapportato a seconda dei mesi lavorati e del livello dei dipendenti [B3=x; B2=x*0,92; B1=x*0,88; C3=x*1,12 proporzioni desunte dal tabellare stipendiCCNL 2002/2003]
riga 53	Partendo da VI livello (per un altro ente EPNE) e lo si è poi rapportato a seconda dei mesi lavorati e del livello dei dipendenti [B3=x; B2=x*0,94; B1=x*0,88; C3=x*1,13 proporzioni desunte dal tabellare stipendiCCNL 2003/2005 a quanto previsto per il 2005]



Per calcolo retribuzione oraria straordinario

DPR n.267/1987 art.19	1. La misura oraria dei compensi per lavoro straordinario è pari ad 1/175 dello stipendio tabellare mensile di cui all'art. 17, dell'indennità integrativa speciale spettante nel mese di dicembre dell'anno precedente e del rateo di tredicesima mensilità delle anzidette voci retributive maggiorate: del 15% per lavoro straordinario diurno;
-----------------------	--

Calcoli vari

DPR n.43/1990	
2°comma lettera A) art.12	2. Per la finalità di cui all'art. 13, a decorrere dal 1° gennaio 1989 è costituito presso ciascun ente un fondo annuo, denominato "Fondo per il miglioramento dell'efficienza degli enti", che è alimentato: a) da una somma pari al corrispettivo di 250 ore annue di lavoro straordinario per ciascun dipendente negli importi spettanti al 31 dicembre 1988, esclusi quelli con qualifiche dirigenziali ed i destinatari dell'art. 15, comma 1, della legge 9 marzo 1989, n. 88;
DPR n.267/1987	
2°comma art.23	2. In corrispondenza della soppressione delle suddette norme e dei relativi stanziamenti, è istituito apposito fondo per l'attribuzione delle indennità di cui ai commi successivi del presente articolo in misura pari alla spesa non più sostenibile per effetto del comma 1 ed a una somma corrispondente a L. 7.000 pro-capite per 13 mensilità nell'anno.
DPR n.43/1990	
2°comma lett.D) art.12	d) dalla quota del monte salari annuo relativo a ciascun ente di cui all'art. 12 del decreto del Presidente della Repubblica 8 maggio 1987, n. 267, incrementato a decorrere dal 1° gennaio 1990 di una quota pari allo 0,65 per cento dello stesso monte salari;
CCNL 1994-1997	
2°comma art.35	2. A partire dal 31.12.1995, e a valere per l'anno 1996, le somme di cui all'art. 12, comma 2, del DPR 13 gennaio 1990, n. 43, relative al personale delle qualifiche funzionali dalla I alla IX, con riferimento all'anno 1993, sono rivalutate del 3,5% e ulteriormente incrementate di un ammontare corrispondente allo 0,4% del monte salari riferito all'anno 1993 e al medesimo personale. Alle somme come sopra determinate si aggiungono gli importi stanziati nell'anno 1993 a titolo di compensi per lavoro straordinario con esclusivo riferimento al personale di cui all' art. 15, comma 1 della predetta legge n. 88 del 1989. Le quote di cui al comma 3 dell'articolo 12 del DPR n. 43 del 1990, non possono superare l'importo corrispondente alla loro misura determinata per l'anno 1993, incrementata del 3,5%.



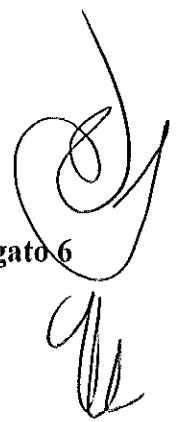
CCNL 1996-1997	<p>Art. 3 Finanziamento del trattamento accessorio</p> <p>1. Le risorse di cui all' art. 35, comma 2, del CCNL stipulato il 6 luglio 1995 sono determinate sommando:</p> <p>a. il valore complessivo dei trattamenti accessori stanziati per il 1995, esclusa la parte relativa alle entrate aggiuntive e ai risparmi di gestione di cui all'ultimo periodo del predetto art. 35, comma 2, che è regolata dall' art. 4;</p> <p>b. le quote di incremento previste dal citato art. 35, così come quantificate in base al medesimo articolo;</p> <p>c. un importo pari allo 0,22% del monte salari 1995 riferito al personale delle qualifiche funzionali dalla I alla IX, per il 1996, un ulteriore importo pari allo 0,95% dello stesso monte salari, a decorrere dal 1 luglio 1997, nonché un ulteriore importo pari allo 0,46% del medesimo monte salari a decorrere dal 31 dicembre 1997 e a valere per l'anno 1998. Per gli enti non destinatari della legge n. 88/1989, la percentuale di incremento spettante dal 31 dicembre 1997 e a valere per l'anno 1998 è pari allo 0,77%, con riferimento allo stesso monte salari e il relativo utilizzo è finalizzato ad alimentare le quote Art. 4</p>
CCNL 1998-2001	<p>Art. 31</p> <p>Fondo di ente per i trattamenti accessori del personale ricompreso nelle Aree A, B e C.</p> <p>1 E' costituito presso ciascun ente del comparto un Fondo per i trattamenti accessori alimentato dalle seguenti risorse economiche:</p> <p>a) gli importi stanziati in applicazione dell'art. 35 del CCNL 6 luglio 1995 per le finalità di cui al comma 3 dello stesso articolo, lettere a) - nella misura definita al punto 2 -, b), c), d) ed e). nonché quelli derivanti dall'art. 3 e - permanendo le relative condizioni - dall'art.4 del ccnl 1 luglio 1996, nonché quelle previste dall'art. 6 , comma 5 del predetto ultimo contratto, con le modalità gestionali ivi previste;</p> <p>b) gli importi di cui all'art. 30 non più destinati all'erogazione di compensi per lavoro straordinario;</p> <p>c) i risparmi di gestione riferiti alle spese del personale, fatte salve le quote che disposizioni di legge riservano a risparmio del fabbisogno complessivo;</p> <p>d) le risorse provenienti da specifiche disposizioni normative che destinano risparmi all'incentivazione del personale;</p> <p>e) le somme derivanti dall'attuazione dell'art. 43 della legge 449/1997;</p>
CCNL 2000-2001	<p>1. Al fine di assicurare lo sviluppo della contrattazione integrativa e di finanziare l'incremento della produttività collettiva e individuale, il miglioramento qualitativo delle prestazioni e dei risultati e l'innalzamento della qualificazione professionale, e nel rispetto della disciplina del comma 7, al Fondo unico di ente di cui al comma 2, lett. a), sono destinate, a valere dall'anno 2001, le seguenti ulteriori risorse economiche:</p> <p>a) un importo pari allo 0,57% del monte salari dell'anno 1999 del personale ricompreso nelle Aree A, B e C;</p> <p>..... e) un importo non superiore all'1% del monte salari dell'anno 1999 del personale ricompreso nelle Aree A, B e C, nel rispetto dei vincoli di bilancio degli enti; per gli enti non destinatari della legge n. 88 del 1989 la predetta percentuale è elevata fino alla misura dell'1,5%.</p>

art.3-4

art. 31 _comma 1 lett b) lettera j) e l) e j) e l)

art.4 comma 3 lett.A) E)

CCNL 2002-2005 biennio 2002-2003	
art.25 comma 2	Il fondo per i trattamenti accessori per il personale delle aree di cui all'art. 31 del CCNL del 16 febbraio 1999, con le integrazioni di cui all'art. 4 del CCNL del 14 marzo 2001, è ulteriormente incrementato di un importo pari a € 10,70 pro-capite per tredici mensilità con decorrenza 1° gennaio 2003. Per gli enti non destinatari della legge n. 88 del 1989, il predetto importo pro-capite è stabilito in € 15,90, con le medesime decorrenze.
CCNL biennio 2004-2005	
art.5 comma 1	1. Al fine di realizzare ulteriori incrementi di produttività e di efficacia dei servizi, con conseguente valorizzazione della qualità delle prestazioni, il fondo per i trattamenti accessori del personale delle aree di cui all'art. 25, comma 2 del CCNL sottoscritto il 9 ottobre 2003 è incrementato, a decorrere dal 31/12/2005 e a valere sull'anno 2006, di un importo pari allo 0,46% del monte salari dell'anno 2003 del personale ricompreso nelle aree A, B e C. Per gli enti non destinatari della legge n. 88 del 1989, il predetto incremento, con la medesima decorrenza, è pari allo 0,69%.
CCNL 2006-2009 biennio 2006-2007	
art.38 comma 2	2. Le risorse di cui al comma 1 saranno destinate ad attribuire decorrenza febbraio 2007 all'aumento stipendiale a regime indicato nella tabella B, nonché ad aumentare le quantità complessive delle risorse indicate nell'art. 36, finalizzate ai fondi per i trattamenti accessori per la contrattazione integrativa, in modo da garantirne un ammontare pari allo 0,5% del monte salari al 31/12/2005.
CCNL biennio 2008-2009	
art.6 -7	<p>Art. 6 Indennità di Ente</p> <p>1. L'indennità di Ente di cui all'art. 35 del CCNL dell'1 ottobre 2007 è ulteriormente incrementata degli importi mensili lordi indicati nell'allegata tabella C, con le decorrenze ivi stabilite.</p> <p>2. Gli importi mensili lordi dell'indennità di Ente, risultanti dall'applicazione del comma 1, sono rideterminati nelle misure indicate nella medesima tabella C.</p> <p>3. Ai sensi dell'art. 4, comma 2 del CCNQ del 29 luglio 1999, a decorrere dal 31/12/2007 l'indennità di Ente è inclusa nella base di calcolo utile ai fini del trattamento di fine rapporto, in aggiunta alle voci retributive già previste dal comma 1 del citato art. 4.</p> <p>4. Per effetto di quanto previsto al comma 3, un importo pari al 6,91% del valore delle indennità di Ente effettivamente corrisposte in ciascun anno al personale destinatario della disciplina del trattamento di fine rapporto, è posto annualmente a carico del fondo per i trattamenti accessori di ente di cui all'art. 36, dal 31/12/2007. Conseguentemente, l'ammontare occorrente per il personale che, nel corso di ciascun anno, sarà progressivamente sogge</p> <p>1. I fondi per i trattamenti accessori di ciascun Ente, di cui all'art. 36, commi 1</p>



IL SISTEMA DI VALUTAZIONE
INDICATORI PER LA VALUTAZIONE DEL PERSONALE

1) Capacità operativa

Capacità di svolgere i compiti assegnati in maniera accurata e con continuo impegno per ottenere l'esito previsto in termini di parametri predefiniti.

- a. Non ha sufficiente consapevolezza del proprio ruolo professionale e dei compiti assegnati (punti 1).
- b. Ha una sufficiente consapevolezza del proprio ruolo professionale e dei compiti ad esso relativi. Non sempre verifica la qualità delle prestazioni rese, che talvolta vengono eseguite senza la necessaria precisione (punti 2).
- c. Interpreta correttamente il proprio ruolo professionale. Verifica sistematicamente la qualità delle prestazioni rese, che risultano sempre adeguate (punti 3).
- d. Ha piena consapevolezza del proprio ruolo e ricerca costantemente la qualità delle prestazioni rese, mantenendola a livelli elevati, e risultati migliori (punti 4).

2) Iniziativa

Capacità di influenzare attivamente gli eventi senza attendere che questi avvengano in maniera autonoma, agendo anche senza sollecitazioni esterne.

- a. Adotta comportamenti non propositivi, non reagendo neanche di fronte a sollecitazioni esterne (punti 1).
- b. Reagisce alle situazioni di necessità solo su sollecitazioni (punti 2).
- c. Intraprende spontaneamente azioni e/o propone soluzioni in situazioni di necessità (punti 3).
- d. Influenza attivamente gli eventi anticipando i problemi (punti 4).

3) Organizzazione del proprio lavoro

Capacità di impiegare efficacemente i tempi e le altre risorse disponibili per eseguire compiti previsti, per raggiungere i risultati prefissati tenendo conto delle priorità.

- a. Manifesta difficoltà nell'organizzazione delle proprie attività (punti 1).
- b. Riesce ad organizzarsi sufficientemente a fronte di flussi di lavoro regolari e quantitativamente contenuti. Ricerca frequentemente il supporto di superiori e di colleghi (punti 2).
- c. Organizza in autonomia le attività assegnate in situazioni standard (punti 3).
- d. Organizza efficacemente le proprie attività anche in presenza di situazioni impreviste (punti 4).

4) Disponibilità ai rapporti con gli utenti

Capacità di interagire con gli altri in modo costruttivo rispondendo positivamente, con il proprio atteggiamento, alle situazioni ed agli interlocutori.

- a. Dimostra scarsa propensione a comprendere le necessità degli altri e ad entrare in rapporto con loro (punti 1).
- b. E' disponibile nei confronti delle richieste altrui purchè esse siano ben precisate, ma non sempre riesce ad entrare in rapporto con gli interlocutori (punti 2).
- c. Interpreta correttamente le richieste e gli atteggiamenti dei propri interlocutori riuscendo a stabilire con loro relazioni positive (punti 3).
- d. Entra sempre in comunicazione con gli interlocutori, ne comprende le esigenze, mettendo in atto comportamenti e relazioni appropriate (punti 4).

5) Capacità di adattamento operativo

Capacità di cogliere il mutare delle situazioni mostrandosi disponibile verso idee e proposte altrui, adeguando di conseguenza il proprio comportamento al fine di conseguire i risultati attesi o nuove opportunità

- a. Dimostra difficoltà a lavorare con le altre persone e ad adattarsi ai cambiamenti (punti 1).
- b. Presenta difficoltà a lavorare con altre persone e ad adattarsi ai cambiamenti. Accetta i consigli per modificare il proprio approccio in varie situazioni (punti 2).
- c. Sviluppa relazioni positive con i colleghi e riesce a conseguire i risultati attesi in contesti e/o situazioni variabili (punti 3).
- d. Si comporta positivamente nei confronti dei cambiamenti, valorizzando gli elementi positivi e modificando di conseguenza il proprio comportamento al fine di conseguire i risultati attesi o di cogliere nuove opportunità (punti 4).

6) Aggiornamento e sviluppo proprie competenze

Capacità di applicarsi in maniera proficua utilizzando lo studio e l'esperienza per migliorare le proprie conoscenze e sviluppare le proprie competenze

- a. Manifesta disinteresse a cogliere le opportunità di arricchimento professionale e ne trae scarso profitto (punti 1).
- b. Usa le proprie conoscenze come strumento di risoluzione dei problemi; coglie eventuali occasioni di miglioramento professionale ed è disposto a trasferire le proprie conoscenze solo se richiesto (punti 2).
- c. E' interessato ad ampliare ed approfondire le proprie conoscenze tecnico-professionali, cogliendo le opportunità di aggiornamento offerte (punti 3).
- d. Mette sempre a disposizione degli altri le proprie conoscenze ed esperienze, ricerca e propone opportunità di miglioramento professionale per sé e per gli altri (punti 4).

7) Soluzione dei problemi

Orientamento a ricercare risposte più adatte alle situazioni difficili, definendo o proponendo le alternative.

- a. Manca di una visione d'insieme e, di regola, affronta ciascun problema in maniera isolata rispetto al contesto in cui si colloca (punti 1).
- b. Riesce ad affrontare un numero limitato di problemi, fornendo soluzioni adeguate, anche se non ottimali (punti 2).
- c. Riesce ad affrontare con un sufficiente livello di approfondimento più problemi selezionandone gli elementi essenziali e individuando soluzioni operativamente utili (punti 3).
- d. Pone in relazione tra loro diverse e complesse variabili con un elevato livello di approfondimento. Le soluzioni proposte ottimizzano i dati a disposizione in una visione d'insieme (punti 4).

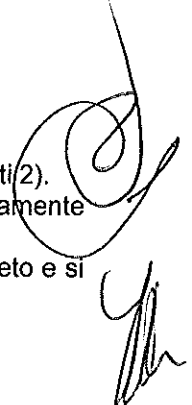
8) Predisposizione atti, documenti ed elaborati

Capacità di realizzare atti, documenti ed elaborati.

- a. Predisporre atti, documenti ed elaborati che spesso non sono corretti o sono poco chiari (punti 1).
- b. Predisporre atti, documenti ed elaborati discretamente comprensibili, anche se il tempo impiegato per la loro stesura risulta spesso eccessivo (punti 2).
- c. Redige nei tempi necessari atti, documenti ed elaborati (punti 3).
- d. Elabora in tempi ottimali atti, documenti ed elaborati, bilanciando adeguatamente analiticità e sinteticità (punti 4).

9) Disponibilità ad attività non predeterminate

Disponibilità a cimentarsi in attività con alto grado di autonomia o non predeterminate, sapendo interpretare funzioni professionali non esattamente definite per ricercare nuove opportunità.

- 
- a. Mostra resistenza all'assunzione di incarichi in presenza di presunte difficoltà (punti 1).
 - b. Esercita il necessario grado di autonomia professionale solo in presenza di sollecitazioni (punti 2).
 - c. Esercita il necessario grado di autonomia professionale e mostra di saperlo gestire correttamente (punti 3).
 - d. Si assume sempre la responsabilità di attività non predeterminate, gestendole in modo concreto e si assume l'onere di proposte (punti 4).

10) Orientamento ai risultati e capacità di innovazione

Capacità di indirizzare costantemente la propria ed altrui attività al conseguimento degli obiettivi previsti fornendo stimoli per ricondurre l'azione nei binari voluti. Attitudine ad ampliare i possibili approcci alle situazioni ed ai problemi, ricercando soluzioni originali ed efficaci.

- a. Manifesta inerzia per raggiungere gli obiettivi. Non si attiva per ricercare l'individuazione di soluzioni alternative ai problemi (punti 1).
- b. Si attiva con azioni specifiche in presenza di sollecitazioni. Ricerca più approcci e soluzioni ad un problema riproducendo però schemi tradizionali (punti 2).
- c. Dimostra di saper definire e raggiungere gli obiettivi. Riesce a trovare più approcci e soluzioni ad un problema uscendo talvolta dagli schemi tradizionali (punti 3).
- d. Dimostra capacità di stabilire e raggiungere obiettivi importanti, di mantenere elevati standard indirizzando anche l'attività degli altri. Riesce ad ampliare i possibili approcci ai problemi trovando soluzioni alternative rispetto a quelle usuali (punti 4).

11) Organizzazione e gestione delle risorse.

Capacità di organizzare efficacemente le attività proprie e/o degli altri, allocando adeguatamente le risorse.

Capacità di stimolare e coinvolgere i collaboratori verso il miglioramento dei risultati.

- a. Manifesta difficoltà nell'organizzazione delle attività e delle risorse ed ottiene con fatica le prestazioni richieste ai propri collaboratori (punti 1).
- b. Mostra una capacità organizzativa sufficiente in presenza di flussi di lavoro regolari e quantitativamente contenuti, riuscendo ad ottenere dai collaboratori sufficienti risultati (punti 2).
- c. Organizza adeguatamente le risorse ottimizzando i flussi di lavoro e riuscendo ad ottenere dai collaboratori i risultati previsti (punti 3).
- d. Persegue integrazioni e sinergie tra le risorse impiegando metodi coerenti con i risultati attesi. Promuove lo sviluppo dei collaboratori attraverso attività finalizzate alla loro crescita professionale orientandoli al conseguimento dei risultati (punti 4).

12) Cooperazione e integrazione

Capacità di ricercare l'integrazione con le altre strutture mostrando la disponibilità a cooperare al fine di migliorare le procedure amministrative nonché gli obiettivi comuni o quelli di più alto livello professionalità e dei risultati

- a. Non instaura rapporti di lavoro costruttivi (punti 1).
- b. Collabora solo con le persone che sono direttamente coinvolte nel compito da svolgere. Manifesta resistenze a concedere la propria disponibilità alle persone esterne di strutture diverse (punti 2).
- c. Si comporta in maniera collaborativa verso tutti i colleghi, senza operare distinzioni fra quelli interni o esterni alla propria struttura. Condivide le informazioni possedute anche con le altre parti dell'organizzazione ed è presente nella risoluzione di problemi (punti 3).
- d. Dimostra coinvolgimento per le finalità dell'Ente. Fornisce e ricerca la collaborazione e i contributi di tutti i colleghi per la risoluzione di problemi ed il conseguimento di obiettivi comuni. Si attiva autonomamente per mettere a disposizione le informazioni e le competenze possedute (punti 4).

	INDICATORI	ARTICOLAZIONE DEGLI INDICATORI (evidenziare con una x quello prescelto)				VALUTAZIONE IN LETTERE
		1	2	3	4	
1	Capacità operativa	1	2	3	4	
2	Iniziativa	1	2	3	4	
3	Organizzazione del proprio lavoro	1	2	3	4	
4	Disponibilità ai rapporti con gli utenti	1	2	3	4	
5	Capacità di adattamento operativo	1	2	3	4	
6	Aggiornamento e sviluppo proprie competenze	1	2	3	4	
7	Soluzione dei problemi	1	2	3	4	
8	Predisposizione atti, documenti ed elaborati	1	2	3	4	
9	Disponibilità ad attività non predeterminate	1	2	3	4	
10	Orientamento ai risultati e capacità di innovazione	1	2	3	4	



11	Organizzazione e gestione delle risorse	1	2	3	4
12	Cooperazione ed integrazione	1	2	3	4
VALUTAZIONE COMPLESSIVA: _____ (_____)					
VALUTAZIONE MEDIA: _____ (_____)					

Valutazione analitica complessiva

.....

.....

.....

.....

Sabaudia, il

Il/la Valutatore/trice

ALLEGATO 8



Valore del ticket mensa attuale di Enti del Comparto EPNE zona di Latina

INPS Latina	12,00
INAIL Latina	12,00
INPDAP Latina	12,00
ACI Latina	11,00

**SCHEMA DI REGOLAMENTO CONCERNENTE I CRITERI E LE MODALITA' PER L'APPLICAZIONE
DELL'INCENTIVO ALLE PRESTAZIONI INTERNE IN MATERIA DI LAVORI PUBBLICI
(DI CUI ALL'ART. 18 DELLA LEGGE 109/94 E SUCCESSIVE MODIFICAZIONI e D.LGS. 163/2006 ART. __)**

ART. 1 – OGGETTO DEL REGOLAMENTO E PRINCIPI GENERALI

1. Il presente Regolamento ha per oggetto la determinazione e la ripartizione del fondo di cui agli artt. 17 e 18 della legge 11.2.1994, n° 109 e successive modifiche e integrazioni e art. __ D.Lgs. 163/2006. I criteri di ripartizione del fondo sono oggetto di contrattazione collettiva decentrata integrativa a livello di Ente.
2. Lo scopo del fondo è quello di incentivare, e quindi incrementare, le prestazioni direttamente eseguite dagli Uffici dell'Ente Parco, riconoscendo a tali attività un particolare valore, in relazione sia alla professionalità che alla responsabilità, e perseguendo altresì l'obiettivo di riequilibrare il ricorso a professionisti esterni.
3. Nel bilancio di previsione dell'Ente Parco è costituito apposito fondo interno pari attualmente al 2% del costo preventivato di un'opera o di un lavoro inserito nel programma triennale dei lavori pubblici o in altri strumenti di pianificazione finanziaria.
4. L'incentivo viene erogato:
 - ai responsabili di procedimento in quanto direttamente coinvolti nel processo realizzativo e direttamente responsabili sotto il profilo amministrativo, civile e penale;
 - al personale tecnico che partecipa direttamente o indirettamente alla formazione del procedimento;
 - ai progettisti, in quanto direttamente impegnati nel processo tecnico e creativo e direttamente responsabili sotto il profilo amministrativo, civile e penale;
 - ai coordinatori in materia di sicurezza in quanto direttamente impegnati nel processo tecnico e direttamente responsabili sotto il profilo amministrativo, civile e penale;
 - ai direttori dei lavori, in quanto direttamente impegnati nel processo tecnico e realizzativo e direttamente responsabili sotto il profilo amministrativo, civile e penale;
 - ai dipendenti di tutti gli uffici coinvolti nella misura in cui partecipano alla progettazione delle opere di cui al punto 3. o agli atti di pianificazione di cui il successivo punto 5 ed art. 2, per quanto di propria competenza.
5. L'incentivo riguarda sia la progettazione e attività connesse di opere e lavori pubblici, sia atti di pianificazione come meglio dettagliato all'art. 2, qualora progettati o diretti in tutto o in parte da personale dipendente dell'Ente o nel caso di affidamento a progettisti esterni con finanziamento diretto dell'Ente, secondo quanto meglio specificato nel presente regolamento.
6. L'incentivo è calcolato per ogni prestazione o fase svolta da personale interno.
7. L'incentivo è ripartito per ogni singola opera o atto di pianificazione, pertanto non sarà possibile corrispondere incentivi per prestazioni svolte internamente relative ad opere sulle quali non siano maturati o previsti. In occasione dell'approvazione di ogni opera o atto di

pianificazione si dovrà prevedere la pertinente quota di incentivo nel relativo quadro tecnico economico, che sarà poi rapportata alle prestazioni effettivamente svolte o da svolgere all'interno e quindi da compensare. Per gli atti di pianificazione il quadro economico suddetto verrà inserito nel provvedimento di avvio dell'elaborazione dell'atto di pianificazione.

8. L'incentivo afferente ad ogni opera o atto di pianificazione è ripartito all'interno della struttura che ha elaborato il progetto e svolto le attività connesse, secondo i criteri definiti dal presente regolamento ed attuati con propri provvedimenti dal Direttore.
9. L'incentivo, come determinato ai sensi del presente regolamento, è comprensivo di ogni onere contributivo e fiscale a carico dell'Ente.

ART. 2 - PROGETTI CHE ACCEDONO ALL'INCENTIVAZIONE

1. I progetti che accedono all'incentivazione di cui all'art. 1 sono i seguenti:
 - Progetti preliminari, definitivi ed esecutivi di nuova costruzione, ampliamento, restauro, risanamento, ristrutturazione, demolizione di opere pubbliche di ogni tipologia e dimensione, lavori di bonifica e di risanamento ambientale.
 - Progetti preliminari, definitivi ed esecutivi di impiantistica tecnologica e di opere ed interventi strutturali in economia.
 - Lavori di manutenzione straordinaria ed ordinaria di opere pubbliche e ambienti naturali, qualora comportino l'effettiva redazione di un progetto specifico, ai sensi della legge 109/94, con relativa pertinente approvazione.
2. Sono comprese nei casi di cui al comma precedente anche le opere di arredo e le forniture solo quando richiedano la redazione di un progetto specifico con relativa approvazione, completo di elaborati grafici, verifica in corso d'opera e regolarità finale.
3. Sono ammesse all'incentivazione perizie di variante qualora incrementino il costo dell'opera. Sono inoltre ammesse perizie suppletive qualora richiedano realmente una nuova elaborazione progettuale e non solo contabile. In tal caso l'aliquota di pertinenza sull'importo aggiuntivo, relativo alla perizia di variante o suppletiva, viene decurtata del 30%. Le varianti imputabili ad errori di progettazione sono eseguite dallo stesso progettista senza corresponsione di alcun incentivo.
4. Gli atti di pianificazione che accedono all'incentivazione di cui al presente regolamento sono:
 - Piano per il Parco e sue periodiche revisioni;
 - Regolamento del Parco e sue periodiche revisioni;
 - Piano pluriennale economico e sociale e sue periodiche revisioni;
 - Piani di gestione di siti della Rete Natura 2000 (SIC e ZPS);
 - gli strumenti di pianificazione aventi rilevanza territoriale, paesistica, ambientale, compresi gli atti normativi e regolamentari, le relative varianti e aggiornamenti, che siano realizzati dall'Ente Parco e che siano previsti dalle normative, sia statali che regionali, vigenti in materia;
 - tutti i regolamenti e atti di pianificazione e programmazione aventi rilevanza ai fini autorizzativi e comunque per la corretta gestione dell'area protetta e che siano da sottoporre al Consiglio Direttivo.

5. Le attività da svolgere internamente sono stabilite dal Direttore tenendo conto del personale in servizio e della relativa professionalità, delle priorità assegnate alla struttura, dei compiti gestionali e di istituto che la struttura deve assolvere e pertanto in base all'obiettivo di tendere ad un'armonica ed equilibrata integrazione con l'affidamento di incarichi professionali esterni nella misura necessaria a consentire la realizzazione dei programmi dell'Ente senza diminuire l'efficacia dell'attività amministrativa e gestionale degli uffici.
6. Dopo l'approvazione del Programma delle opere dell'Ente o di ciascun intervento da parte degli organi deliberanti, il Direttore farà seguire propria determinazione di individuazione, per opera o atto di pianificazione, delle prestazioni da effettuare internamente e di quelle da affidare all'esterno, con nomina dei soggetti interni chiamati ad espletare le varie procedure. La quota di incentivazione afferente a ciascuna prestazione è contenuta nel finanziamento dell'intervento.
7. L'atto di nomina potrà essere integrato o modificato, in qualsiasi momento, in relazione al mutare degli indirizzi e delle esigenze.

ART. 3 - PROGETTI DI LAVORI ED OPERE PUBBLICHE - DETERMINAZIONE DELL'INCENTIVAZIONE

1. Per ogni singola opera l'importo a base di calcolo dell'incentivazione comprende le seguenti voci, al lordo del ribasso d'asta:
 - importo dei lavori in appalto.
 - importo dei lavori in economia.
 - importo dei lavori e forniture connesse all'opera qualora necessitino di specifica progettazione.
 - somme a disposizione per allacciamenti.
2. L'importo a base del calcolo dell'incentivazione è soggetto a conguaglio finale in relazione ad eventuali variazioni suppletive in corso d'opera, con la riduzione del 30% di cui all'art. 2, comma 4.
3. L'importo massimo dell'incentivo è il seguente:
$$I_{\text{incentivo}} = I_{\text{importo opera}} \times \text{aliquota incentivo.}$$
4. L'aliquota dell'incentivo, è stabilita in misura non superiore al 2 %, o comunque al valore massimo ammesso per legge.
5. Per l'individuazione dell'aliquota dell'incentivo, fissa per l'intera opera, si utilizzerà il principio della maggiore pertinenza, in ragione della prevalenza economica della categoria dei lavori.
6. Le prestazioni da espletare e quindi beneficianti dell'incentivo secondo la relativa parametrizzazione sono le seguenti:

Prestazione	Quota parte dell'incentivo spettante
Responsabilità del procedimento in fase di progettazione	15 %

Responsabilità del procedimento in fase di esecuzione	20 %
Progettazione preliminare	5 %
Progettazione definitiva	10 %
Progettazione esecutiva	10 %
Responsabile dei lavori (sicurezza)	15 %
Coordinatore per la sicurezza in fase di progettazione e di esecuzione	10 %
Direzione dei lavori	10 %
Collaudo o certificazione di regolare esecuzione	5 %

7. Qualora alcune delle suddette prestazioni fossero affidate a professionisti esterni l'importo dell'incentivo sarà conseguentemente ridotto come segue:

$$I_{\text{incentivo}} = I_{\text{opera}} \times \text{aliquota incentivo} \times (100\% - \frac{1}{2} \text{ prestazioni svolte esternamente})$$

8. Nel caso in cui le fasi di progettazione e direzione dei lavori fossero svolte da un dipendente con la collaborazione, sentito il Responsabile del Servizio o facente funzioni e nomina del Direttore, di altri dipendenti che però non si assumano la titolarità e responsabilità attraverso la firma dei relativi atti, a questi ultimi sarà attribuito complessivamente il 40 % della quota parte dell'incentivo, così come individuato al comma 6, da dividere in tante parti eguali quanti sono i collaboratori. Nel caso in cui i progettisti, che assumano la firma del progetto, siano più di uno la quota di incentivo sarà ripartita in base alle effettive prestazioni svolte o di cui sia stata assunta la titolarità e responsabilità.
9. L'eventuale affidamento all'esterno di progettazione di componenti strutturali, tecnologiche e impiantistiche non comporta decurtazioni all'aliquota del progetto preliminare.
10. Nel caso di appalto integrato e comunque in ogni caso quando eventuali prestazioni di progettazione sono poste a carico della ditta appaltatrice, si procederà alla rettifica delle corrispondenti aliquote di prestazioni svolte internamente analogamente al caso di affidamento di incarichi esterni.
11. Nelle mansioni di cui al comma 6 sono comprese tutte le attività di ottenimento dei pareri, autorizzazioni, di studio ed elaborazione e, se necessaria, la responsabilità del lavoro ai sensi del D.Lgs. 14.8.1996 n° 494 che di norma sarà assegnata al Responsabile del Procedimento o comunque a personale abilitato secondo la normativa vigente.
12. Le prestazioni di indagini geologiche, pratiche catastali e patrimoniali, rilievi topografici ed architettonici, studi specialistici e particolari propedeutici (valutazioni ambientali, analisi di laboratorio ecc.), sono aggiuntive rispetto alle prestazioni come sopra definite e pertanto escluse dalla diretta incentivazione e da non portarsi in detrazione nella determinazione dell'incentivo qualora svolte esternamente.

ART. 4 - ATTI DI PIANIFICAZIONE – DETERMINAZIONE DELL'INCENTIVAZIONE

1. L'importo dell'incentivo relativo agli atti di pianificazione è determinato calcolando, per ogni progetto, anche se prevalentemente affidato all'esterno, al 30% la tariffa professionale più consona al tipo di Piano, senza riconoscimento di alcuna spesa.
2. Per quanto riguarda le prestazioni non esattamente determinabili in base al Tariffario, definite "a discrezione" ed in genere per tutti quegli aspetti non normati da formule aritmetiche, i tecnici coinvolti devono predisporre una proposta di compensi per le prestazioni non espressamente contemplate dalla tariffa, ad uso interno, da sottoporre successivamente all'approvazione da parte del Direttore.
3. Le prestazioni da espletare e quindi beneficianti dell'incentivo secondo la relativa parametrizzazione sono:
 - Responsabilità del procedimento: 13 %;
 - Coordinamento della Progettazione: 15%;
 - Progettazione: 60%
 - Supporto amministrativo: 12%
4. Nel caso in cui vi siano collaboratori interni agli incaricati delle mansioni sopra indicate, siano questi ultimi interni od esterni, verrà riconosciuta a tali collaboratori una percentuale complessiva della quota parte dell'incentivo, determinata dal Direttore nell'atto di incarico proporzionalmente alla rilevanza dell'incarico stesso.
5. Nel caso in cui si affidassero all'esterno compiti di supporto e consulenza a prestazioni svolte internamente, il loro importo, spese escluse, ragguagliato al 30%, verrà detratto dall'incentivo spettante per le prestazioni svolte internamente.
6. La nomina di più progettisti interni non comporterà alcun incremento dell'incentivo come spettante se le prestazioni fossero svolte da un solo soggetto.

ART. 5 - ASSEGNAZIONE DEI COMPITI

1. Il Direttore, ove non sia già stato fatto con altri atti, individua nominativamente tra il personale interno il responsabile del procedimento, il progettista, il direttore dei lavori, lo staff di progetto e di direzione dei lavori e, eventualmente, il collaudatore e i collaboratori per ogni singola opera o atto di pianificazione, articolandone l'organizzazione e le mansioni in relazione al caso specifico.
2. Il Direttore può nominare più progettisti e più direttori dei lavori, assegnando loro ambiti di competenza e ruoli gerarchici distinti.
3. Nel caso di atti di pianificazione, il Direttore propone al Consiglio Direttivo nel quadro economico dell'atto di indirizzo del Consiglio in materia l'ammontare della incentivazione prevista, l'assegnazione dei compiti interni e dei ruoli. Tale proposta viene approvata dal Consiglio Direttivo in sede di approvazione dell'atto di indirizzo per l'elaborazione dell'atto di pianificazione.

ART. 6 – LIQUIDAZIONE DELL'INCENTIVO

1. La liquidazione degli importi relativi all'incentivo è effettuata dal Direttore con propria determinazione.
2. All'atto della liquidazione il Direttore può effettuare una verifica della ripartizione degli incentivi apportando le necessarie correzioni a quanto stabilito in via preventiva, ove sia dimostrata una reale diversa ripartizione degli impegni, carichi di lavoro e responsabilità.
3. L'incentivo è liquidato entro tre mesi dalla data di effettiva maturazione in ragione delle opere effettivamente finanziate salvo cause di forza maggiore.
4. L'incentivo relativo alla progettazione e attività connesse matura contestualmente agli atti di approvazione dei diversi livelli di progetto. Per gli atti di pianificazione in cui è prevista la doppia fase (adozione/approvazione) gli atti sono quelli di approvazione.
5. L'incentivo relativo alla direzione dei lavori e attività connesse matura contestualmente all'approvazione del collaudo o del certificato di regolare esecuzione.
6. L'incentivo per la responsabilità del procedimento matura secondo le pertinenti fasi. Il Direttore, in ragione dell'entità dell'opera e dei tempi di realizzazione delle varie fasi, può accorpare la liquidazione delle suddette prestazioni in fasi successive.

ART. 7 – ASSICURAZIONE PER LA FASE DI PROGETTAZIONE

1. L'Ente Parco assume l'onere della garanzia assicurativa a favore dei dipendenti incaricati della progettazione per la copertura dei rischi professionali.
2. L'importo da garantire non può essere superiore al 10% del costo di costruzione dell'opera progettata e la garanzia copre il solo rischio per il maggior costo per le varianti di cui all'art. 25, comma 1, lettera d) della legge 109/94.
3. La garanzia assicurativa viene stipulata dall'Ente immediatamente dopo l'approvazione del progetto preliminare e in ogni caso prima dell'affidamento dei lavori.
4. L'Ente Parco assume l'onere della garanzia assicurativa a favore del Responsabile del Procedimento per danni economici che lo stesso potrebbe arrecare all'Ente o a terzi.

ART. 8 - NORME TRANSITORIE

1. La disciplina di cui al presente regolamento si applica anche ai progetti di opere pubbliche redatti in tutto o in parte dagli uffici tecnici ed inoltrati per l'approvazione in data successiva all'entrata in vigore del D.Lgs. 163/2006.
2. I Responsabili dei Servizi o facenti funzione forniscono al Direttore apposite schede per la determinazione degli importi e della ripartizione degli incentivi per i progetti o gli atti di pianificazione di cui al presente articolo.