Regione Piemonte
ENTE DI GESTIONE DEI SACRI MONTI
Cascina Valperone 1 – 15020 Ponzano Monferrato (AL)

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO PER LA DISCIPLINA DI INCENTIVAZIONE DELLE POLITICHE DI SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE E DELLA PRODUTTIVITA' ANNO 2019

A seguito della sottoscrizione da parte delle delegazioni trattanti di parte pubblica e sindacale in data 24/07/2020 dello schema di preintesa inerente l'assegnazione al personale delle risorse decentrate del fondo per l'anno 2019, in applicazione del disposto dell'art. 68 C.C.N.L. 21/5/2018;
Visto il parere favorevole in ordine alla compatibilità finanziaria dell'ipotesi di accordo integrativo per l'anno 2019, rilasciato dal Revisore dei Conti, dott.ssa Vera Bassetti, in data 13/8/2020, prot. n. 2989 del 13/8/2020 ;
la delegazione di parte pubblica e sindacale, come sotto riportate, sottoscrivono , in forma telematica, il presente Contratto Collettivo Decentrato Integrativo per la disciplina di incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività valido per l'anno 2019.

Per la delegazione trattante di parte pubblica:

- Dott. ssa Elena De Filippis, Direttore dell'Ente
- Giorgio Trova , Funzionario Amministrativo

per la delegazione sindacale:

FPL U.I.L. Antonio Di Capua
FP C.I.S.L. Fabrizio Sala

R.S.U.
Lidia Coniglio
Antonio Aschieri
Mauro Guazzone

Richiamati i seguenti provvedimenti:

- D.G.R. della regione Piemonte n. 40-6162 del 23.7.2013, con la quale sono stati approvati gli indirizzi rivolti alla delegazione trattante di parte pubblica regionale, che interviene al tavolo di concertazione sindacale di livello territoriale per gli Enti di gestione delle aree protette regionali, ai fini del riequilibrio delle risorse

finanziarie da destinare alla retribuzione salariale accessoria del personale delle categorie;

- XVIII accordo per la contrattazione decentrata di livello territoriale sottoscritto in data 11.11.2013;
- CCNL funzioni locali 2016/2018 sottoscritto in data 21/5/2018
- Determinazioni del Direttore dell'Ente n. 189 del 27/6/2018 e n. 6 del 19/1/2019 con le quali sono stati prorogati gli incarichi di posizioni organizzative rispettivamente fino al 31/1/2019 e fino al 21/5/2019
- Determinazione n. 147 del 22/5/2019 di conferimento delle posizioni organizzative.
- Deliberazione del Consiglio n. 9 del 5/2/2019 ad oggetto:"Indirizzi attuazione CCNL Funzioni Locali".
- Determinazione Dirigenziale n. 104 del 04/3/2020 avente per oggetto: "quantificazione fondo risorse decentrate anno 2019".

INDICE

TITOLO I°

Disposizioni generali e relazioni sindacali

ART. 1 AMBITO DI APPLICAZIONE E DURATA

ART. 2 DISPOSIZIONI PRELIMINARI

ART. 3 - NORME DI GARANZIA PER I SERVIZI PUBBLICI ESSENZIALI

ART. 4- DIRITTI E LIBERTÀ SINDACALI

ART. 5 - DIRITTI E AGIBILITÀ SINDACALI

ART. 6 - PARTECIPAZIONE DEI LAVORATORI

TITOLO II°

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

ART. 7 COSTITUZIONE DEL FONDO 2019

TITOLO III°

Utilizzo delle Risorse del Fondo 2019 derivanti dall'applicazione del Q.M.S.A. e dalla quota integrativa

ART. 8 UTILIZZO DELLE RISORSE PER IL FINANZIAMENTO DELLE PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI GIA' STABILITE AL 31.12.2017 – AI SENSI DELL'ART. 68, COMMA 2 LETT. J DEL CCNL 21/5/2018.

ART. 9 UTILIZZO DELLE RISORSE PER IL FINANZIAMENTO DELL'INDENNITA' DI COMPARTO ANNO 2019 **art. 68 CCNL 21.5.2018**

ART. 10 UTILIZZO DELLE RISORSE STABILI PER IL FINANZIAMENTO DELL'INDENNITA' SPECIFICA PER IL PERSONALE DI CAT. B.**art. 70 septies CCNL 21.5.2018**

ART. 11 RIEPILOGO IMPIEGO RISORSE STABILI

TITOLO IV°

Gli Istituti Variabili

ART. 12 INDENNITÀ CONDIZIONI DI LAVORO **art. 70 bis CCNL 21.5.2018**

ART. 13 FONDO POSIZIONI ORGANIZZATIVE

ART. 14 UTILIZZO DELLE RISORSE RIMANENTI PER IL FINANZIAMENTO DELL'INDENNITA' ANNUA DI RESPONSABILITA' DI PARTICOLARI CATEGORIE DI LAVORATORI **art. 70 quinques c. 1 CCNL 21.5.2018**

ART. 15 UTILIZZO DELLE RISORSE PER IL PAGAMENTO DELLE INDENNITA' PER MAGGIORAZIONE ORARIO NOTTURNO, FESTIVO E FESTIVO/NOTTURNO. ART. 24 c5 CCNL 14/9/2000 e art. 68 comma 2 lett. d) CCNL 21/5/2018

ART. 16 PREMI CORRELATI ALLA PERFORMANCE

TITOLO V°
Disposizioni finali

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

ART. 18 DISPOSIZIONI FINALI

TITOLO I°

Disposizioni generali e relazioni sindacali

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 2019, 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.
Il presente CDI conserva la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo CDI, salvo diversa successiva disposizione derivante dalla contrattazione collettiva nazionale o dalla Legge.

ART. 2 DISPOSIZIONI PRELIMINARI
Alla contrattazione aziendale viene attribuita la funzione di negoziare, con le modalità ed entro i limiti previsti dai CCNL vigenti, dal D. Lgs 165/2001 e successive modificazioni, dal D.Lgs. 150/2009 e D.Lgs. 75/2017.
I Contratti Collettivi Decentrati Integrativi:
a) non possono essere in contrasto con i vincoli risultanti dai Contratti Collettivi Nazionali anche riguardo gli oneri economici non previsti. Le clausole difformi sono nulle e non possono essere applicate;
b) non possono trattare materie diverse da quelle ad essi espressamente demandate dal CCNL;
c) le materie oggetto di contrattazione non possono essere trattate dal contratto integrativo in termini diversi e più ampi di quelli stabiliti dal CCNL.
d) non possono trattare materie diverse da quelle ad essa espressamente demandate dalla norma (art. 65 D.Lgs. 165/2001 modificato dal D. Lgs 150/2009 disposizioni relative alla ripartizione delle materie tra contratto e legge e art. 40 comm1 e 3-bis che del D. Lgs n. 165/2001, come novellato dall'articolo 54 del D.Lgs.. n. 150/2009 – **diretta applicazione**);
e) non possono avere contenuti difformi alle disposizioni normative (art. 3 bis D. Lgs 165/2001 introdotto dal D.Lgs. 150/2009 e D.Lgs. 75/2017);
Nelle materie oggetto di contrattazione integrativa, il datore di lavoro ha l'obbligo di contrattare secondo correttezza e buona fede. L'obbligo a contrarre sussiste nelle materie che attengono al trattamento economico del personale, riservate alla contrattazione dall'art.2, comma 3, del D. Lgs.165/2001 così come modificato dal D.Lgs. 150/2009.

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 definirne consensualmente il significato. L'eventuale accordo d'interpretazione autentica sostituisce fin dall'inizio della vigenza la clausola controversa.

ART. 3 - NORME DI GARANZIA PER I SERVIZI PUBBLICI ESSENZIALI
1. Premesso che rimane tuttora in vigore il CCNL 6/7/95.
Le procedure d'attivazione sono regolamentate come segue:
a) durante lo sciopero i responsabili degli uffici e dei servizi dovranno astenersi dall'assegnare lavoro straordinario al personale che non avesse aderito alla manifestazione;

b) le rappresentanze sindacali che indicono azioni di sciopero ne daranno comunicazione con preavviso di almeno 10 giorni all'Amministrazione, precisando la durata dell'astensione dal lavoro;
c) in caso di revoca dello sciopero le strutture e le rappresentanze sindacali che l'hanno indetto dovranno darne tempestiva comunicazione all'Amministrazione e al personale.
2. Nelle occasioni di sciopero l'Ente si impegna a garantire un'opportuna informazione all'utenza mediante avviso sul sito istituzionale dell'ente secondo quanto previsto dalla legge n. 146/1990.
3. Per quanto non previsto dal presente articolo si fa riferimento alle norme della premessa del CCNL 6/7/95 e alla legge 146/90.

ART. 4 - DIRITTI E LIBERTÀ SINDACALI
1. Per quanto riguarda i permessi sindacali, si prevede quanto segue:
a. i permessi sindacali retribuiti dei dirigenti sindacali dipendenti dell'amministrazione sono utilizzati nel rispetto del monte ore spettante all'OO.SS. d'appartenenza e alla RSU secondo le modalità previste dal CCNQ del 4/12/2017 e s.m.i. oltre che dalle altre norme vigenti in materia;
b. in applicazione dell'art. 30 della legge 300/1970 sono inoltre previsti, oltre il monte ore di cui sopra, permessi per le riunioni d'organismi direttivi statutari nazionali, regionali e provinciali secondo la disciplina di cui all'art. 13 del citato CCNL quadro. L'Amministrazione comunica con separato conteggio i permessi fruiti a tale titolo;
c. le convocazioni dell'Amministrazione per partecipazione a trattative, confronti, rientrano nel monte ore spettante alle OO.SS., salvo che si svolgano fuori orario di lavoro;
d. oltre il monte ore di cui sopra le OO.SS. possono richiedere, per i loro dirigenti sindacali, in applicazione dell'art. 15 del già citato CCNQ 4/12/17, permessi non retribuiti per partecipazione a congressi o convegni di natura sindacale. Al fine di semplificare le procedure, per il rispetto dei termini di copertura previdenziale, l'Amministrazione non opererà trattenute nei confronti del dipendente ma provvederà a richiedere le somme corrispondenti, al lordo di tutti gli emolumenti, all'O.S. che ha presentato la richiesta del permesso.
2. Per quanto concerne le assemblee, si concorda che:
a. nel rispetto del limite massimo consentito, la RSU e le OO.SS. firmatarie del presente contratto collettivo decentrato possono indire assemblee del personale comunicando all'Amministrazione, di norma almeno tre giorni prima, la data, il luogo e l'orario dell'assemblea che potrà interessare la generalità dei dipendenti, singoli servizi o dipendenti appartenenti a singole categorie o profili professionali, o aderenti a una O.S. firmataria del contratto;
b. l'Amministrazione fornirà idonei locali per lo svolgimento della riunione e/o collegamenti tecnologici per la comunicazione a distanza;
c. il personale operante fuori della sede presso cui si svolge l'assemblea è autorizzato ad assentarsi dal lavoro per il tempo strettamente necessario al trasferimento di sede e alla partecipazione all'assemblea stessa; lo spostamento non avviene con i mezzi dell'Ente, né a carico dell'Ente.
d. il personale partecipante alle assemblee è considerato in servizio ordinario, il prolungamento d'orario d'assemblea oltre il proprio orario di lavoro non sarà considerato dall'Ente.

Antonio Bachini

ART. 5 - DIRITTI E AGIBILITÀ SINDACALI

1. Il Diritto a disporre di uno spazio appositamente dedicato alle pubblicazioni di informazione ai dipendenti, secondo le modalità previste dal CCNL quadro del 4/12/17 è esteso alla R.S.U.
2. Rimangono in vigore gli accordi precedenti, se di miglior favore, in materia di bacheche e bacheche informatiche, sedi, referendum, compatibili con le norme vigenti
3. Per le agibilità operative delle OO.SS. firmatarie del presente contratto e per le R.S.U, le Parti concordano di individuare sul posto di lavoro, se presenti, punti di collegamento telematico e di fax, in ricezione, dove i soggetti sindacali possono ritirare le comunicazioni a loro dirette. In alternativa, l'ente può avvalersi di una bacheca informatica.
4. Per le parti non disciplinate dal presente CDI, in tema di libertà ed agibilità sindacali, si applica il CCNL quadro del 4.12.2017 e ss.mm.ii e le norme non disapplicate dal CCNL.
5. Ai sensi della Legge n. 537/1993 art. 3, comma 32, ai dipendenti si applica la Legge n. 300/1970, e ss.mm.ii.

ART. 6 - PARTECIPAZIONE DEI LAVORATORI

1. Le R.S.U ed OO.SS. possono formulare proposte relativamente alle strategie e alle eventuali modifiche organizzative e gestionali e, nello specifico, in relazione alle seguenti materie:
I. Innovazioni organizzative nel lavoro;
II. Ambiente, igiene e sicurezza del lavoro;
III. Promozione delle pari opportunità;
IV. Qualità dei servizi erogati;
V. Tutela e valorizzazione del personale diversamente abile.
2. A tal fine il confronto fra le parti deve attuarsi entro 15 giorni dalla ricezione delle proposte sindacali da parte dell'Amministrazione, senza alcun vincolo di recepimento per l'Amministrazione. Le parti si impegnano a valutare per il futuro la necessità di istituire specifici strumenti di interazione.

TITOLO II°

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

ART. 7 COSTITUZIONE DEL FONDO 2019

Le Parti concordano:
a. che la quantificazione delle risorse decentrate non costituisce oggetto della contrattazione decentrata, ma è disposta in via unilaterale ed esclusiva dall'Amministrazione nel rispetto del CCNL e che altresì le risorse finanziarie variabili possono essere integrate dall'Ente, previa valutazione della sussistenza dei requisiti e dell'entità delle risorse necessarie per sostenere il maggiore onere finanziario e individuazione della relativa copertura nell'ambito della capacità di bilancio e nel rispetto delle norme di contenimento della spesa del personale;
b. che le risorse finanziarie vengano distribuite previa contrattazione, nel rispetto nel principio della differenziazione delle valutazioni in base al merito;
c. che la ripartizione delle risorse finanziare rispetti il principio della corrispettività pertanto non si possano erogare trattamenti economici accessori che non corrispondano alle

prestazioni effettivamente rese. (Art. 7 D.Lgs. 165/2001 come innovato dall'art. 57, comma 1, lett. b del D. L.gs 150/2009;

In applicazione del C.C.N.L. 2016/2018 Funzioni Locali, della D.G.R. della Regione Piemonte n. 40-6162 del 23/7/2013 e del XVIII accordo per la contrattazione decentrata di livello territoriale sottoscritto in data 11/11/2013 l'ammontare complessivo per l'anno 2019 del fondo risorse decentrate risulta il seguente:

FONDO RISORSE DECENTRATE (ART. 67 - CCNL 21/5/2018)	
	ANNO 2019
RISORSE DECENTRATE STABILI	
Art. 67, comma 1. A decorrere dall'anno 2018, il "Fondo risorse decentrate", è costituito da un unico importo consolidato di tutte le risorse decentrate stabili, indicate dall'art. 31, comma 2 del CCNL 22/1/2004, relative all'anno 2017, come certificate dal collegio dei revisori, ivi comprese quelle dello specifico Fondo delle progressioni economiche e le risorse che hanno finanziato le quote di indennità di comparto di cui all'art. 33, comma 4, lettere b) e c) del CCNL 22/1/2004. Le risorse di cui al precedente periodo confluiscono nell'unico importo consolidato al netto di quelle che gli enti hanno destinato, nel medesimo anno, a carico del Fondo, alla retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative. Nell'importo consolidato di cui al presente comma confluisce altresì l'importo annuale delle risorse di cui all'art. 32, comma 7 del CCNL 22/1/2004, pari allo 0,20% del monte salari dell'anno 2001, esclusa la quota relativa alla dirigenza, nel caso in cui tali risorse non siano state utilizzate, nell'anno 2017, per gli incarichi di "alta professionalità". L'importo consolidato di cui al presente comma resta confermato con le stesse caratteristiche anche per gli anni successivi	€ 388.938,36
A DEDURRE DALL'IMPORTO DI CUI SOPRA = risorse che gli enti dotati della qualifica dirigenziale hanno destinato, nel medesimo anno, a carico del Fondo, alla retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative , e rateo 13a dip cessato 31.01.2018	-€ 92.448,00
Art. 67, comma 2, lett.a incremento €. 83.20 per dipendente in servizio al 31/12/2015	€ 3.411,20
Art. 67, comma 2, lett b) di un importo pari alle differenze tra gli incrementi a regime di cui all'art. 64 riconosciuti alle posizioni economiche di ciascuna categoria e gli stessi incrementi riconosciuti alle posizioni iniziali; tali differenze sono calcolate con riferimento al personale in servizio alla data in cui decorrono gli incrementi e confluiscono nel fondo a decorrere dalla medesima data;	€ 4.580,81
Art. 67, comma 2, lett.b	€ 0,00
Art. 67, comma 2, lett.c RIA	1.459,23
Art. 67, comma 2, lett.d	€ 0,00
Art. 67, comma 2, lett.e	€ 0,00
Art. 67, comma 2, lett.f	€ 0,00
Art. 67, comma 2, lett.g	€ 0,00
Art. 67, comma 2, lett.h	€ 0,00
Art. 4, comma 2, recupero RIA e assegni personali acquisiti al fondo personale cessato con decorrenza 01/01/04	€ 0,00
TOTALE RISORSE DECENTRATE STABILI	**€ 305.941,60**
RISORSE DECENTRATE VARIABILI	
Art. 67, comma 3, lett.a	€ 0,00
Art. 67, comma 3, lett.b	€ 0,00
Art. 67, comma 3, lett.c	€ 0,00
Art. 67, comma 3, lett.d	€ 0,00
Art. 67, comma 3, lett.e	€ 0,00
Art. 67, comma 3, lett.f	€ 0,00
Art. 67, comma 3, lett.g	€ 0,00
Art. 67, comma 3, lett.h	€ 0,00
Art. 67, comma 3, lett.i) di un importo corrispondente alle eventuali risorse stanziate dagli enti ai sensi del comma 5, lett. b);	€ 0,00
Art. 67, comma 3, lett.j	€ 0,00
Art. 67, comma 3, lett.k	€ 0,00
economie fondo p.o.	€. 0,00
TOTALE RISORSE DECENTRATE VARIABILI	**€ 0,00**

TOTALE GENERALE RISORSE DECENTRATE €. 305.941,60

TITOLO III°
Utilizzo delle Risorse del Fondo 2019 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. 8 UTILIZZO DELLE RISORSE PER IL FINANZIAMENTO DELLE PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI GIA' STABILITE AL 31.12.2018 – ART. 68, COMMA 2, LETT. J) DEL CCNL 21/5/2018.

L'utilizzo del fondo a tutto il 31.12.2018 risultante dall'applicazione di quanto indicato dall'art.68 comma 2 lettera J del CCNL 21/5/2018 è il seguente:

RIPARTO FONDO PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI AL 01/01/2019

Posizione economica	n. dipendenti	Differenziale mensile	n. mesi	Totale
D6 da D3	2	348,92	26	9.071,92
D6 da D1	1	625,28	13	8.128,64
D5 da D1	2	465,69	26	12.107,94
D5 da D1 p.t. 75%	1	349,26	13	4.540,38
D4 da D1	1	366,95	13	4.770,35
D3 da D1	1,5	276,37	19,5	5.389,21
D3 da D1 p.t.83,33%	0,5	230,3	6,5	1.496,95
C5 da C1	5	213,26	65	15.017,06
C5 da C1	1	213,26	9,5 +rateo13^	2.177,02
C5 da C1	1	213,26	7 +rateo 13^	1.617,22
C5 da C1	1	213,26	12	2.559,12
C4 da C1	2	145,17	26	3.774,42
C3 da C1	2	88,81	26	2.309,06
B7 da B3	2	143,70	26	3.736,20
B7 da B3 p.t. 75%	1	107,77	7 +rateo 13^	817,25
B5 da B3	1	50,51	13	656,63
B7 da B1	5	229,51	65	14.918,15
B3 da B1	3	85,81	39	3.346,59
B2 da B1	1	24,99	13	324,87

		TOTALE		**96.758,98**

Da quanto sopra enunciato il fondo progressioni economiche orizzontali a tutto il 31/12/2019 risulta pari ad €. 96.758,98

ART. 9 UTILIZZO DELLE RISORSE PER IL FINANZIAMENTO DELL'INDENNITA' DI COMPARTO **art. 68 CCNL 21.5.2018**

Parte delle risorse è destinata alla corresponsione, per l'anno 2019, dell'indennità di comparto secondo la disciplina dell'art. 33 e per gli importi indicati in tabella D del CCNL del 22.01.2004.
Il totale dell'indennità di comparto 2019 a carico del fondo risulta essere pari a €. **17.470,51**

CAT.	N. Dipendenti	Costo unitario mensile	Indennità comparto complessiva anno 2019
D	n. 7 x 12 mesi	51,90	€ 4.359,60
	n. 1 x 12 mesi p.t. 75%	38,92	€. 467,04
	n. 1 x 6 mesi	51,90	€. 311,40
	n. 1 x 6 mesi pt 83,33%	43,25	€. 259,50
C	n. 9 x 12 mesi	45,80	4946,40
	n. 1 x 11 mesi		503,80
	n. 1 x 7 mesi		320,60
	n. 1 x 9,5 mesi		435,10
B	n. 12 x 12 mesi	39,31	€ 5.660,64
	n. 1 x 7 mesi - pt. 75%	29,49	€ 206,43
	Totali		**€. 17.470,51**

ART. 10 UTILIZZO DELLE RISORSE STABILI PER IL FINANZIAMENTO DELL'INDENNITA' SPECIFICA PER IL PERSONALE DI CAT. B. **art. 70 septies CCNL 21.5.2018**

Ai sensi dell'art. 32 –comma 9 – del CCNL 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 di cui all'art. 4 comma 3 del CCNL 16.7.1996.

L'importo stimato per l'anno 2019 destinato per il pagamento dell'indennità specifica per il personale inquadrato nella cat. B è pari a complessivi **€ 650,00.**

ART. 11 RIEPILOGO IMPIEGO RISORSE STABILI

Schematicamente si riassume di seguito l'impiego delle risorse stabili per l'anno 2019 in base al contenuto degli articoli precedenti:

IMPIEGO RISORSE STABILI PER FINANZIAMENTO ISTITUTI AVENTI CARATTERE DI CERTEZZA E STABILITA' - ANNO 2019		
CONTRATTO	**DESCRIZIONE**	**IMPORTO IN EURO**
C.C.N.L. 21/5/2018	**Art. 68** comma 2 lettera J – progressioni economiche	**97.758,98**
	Art. 68 comma 1 – Indennità di comparto	**17.470,51**
	Art. 68 comma 1 - indennità specifica personale cat. B	**650,00**
	TOTALE IMPIEGHI	**114.879,49**

TITOLO IV°
Gli istituti variabili

ART. 12 - INDENNITÀ CONDIZIONI DI LAVORO art. 70 bis CCNL 21.5.2018.

Per l'anno in corso le parti convengono, in attesa di approvazione di specifico regolamento, di non destinare risorse a questo istituto ritenendo non siano state svolte attività con i presupposti previsti dalla legge per il riconoscimento di tale indennità.
Viene corrisposta esclusivamente l'indennità al personale di cat. B – Esecutore Tecnico, per i rischi a cui può essere soggetto durante l'espletamento della propria attività all'esterno per la manutenzione del verde, la pulizia del parco, la sicurezza dei luoghi etc.

Le risorse destinate alla corresponsione di tale indennità sono previste per un importo pari a €. **3.417,39**

ART. 13 FONDO POSIZIONI ORGANIZZATIVE

In relazione al XVIII accordo per la contrattazione di livello territoriale l'ammontare teorico destinato al pagamento dell'area delle posizioni organizzative dell'Ente di Gestione dei Sacri Monti è pari ad €. 92.448,00.

L'Ente prevede in teoria la possibilità di assegnare le seguenti tipologie di Posizioni Organizzative

Tipologia	Punteggio	Retribuzione di posizione	Retribuzione di risultato	Totale
P.O. di tipo A	punteggio superiore a **99** punti	12.911,42 €	3.227,00 €	16.139,00 €
P.O. di tipo C	punteggio superiore a **80 punti o minore o uguale a 99** punti	11.600,00 €	2.900,00 €	14.500,00 €
P.O. di tipo C1	punteggio superiore a **60 punti o minore o uguale a 79** punti	8.500,00 €	2.125,00 €	10.625,00 €
P.O. di tipo C2	punteggio superiore a **40 punti o minore o uguale a 59** punti	6.500,00 €	1.625,00 €	8.125,00 €

Per l'anno 2019 sono state istituite ed attribuite le seguenti Posizioni Organizzative:

Profilo Prof.le	Motivazione	Inquadramento contrattuale	Posizione assegnata	Importo totale corrispondente
Funzionario Amministrativo contabile	responsabile del settore bilancio, *acquisti, forniture e servizi di carattere generale*	Cat. D – posizione economica D6	A	16.139,00 €
Funzionario Amministrativo	*responsabile del settore affari generali, personale e promozione*	Cat. D – posizione economica D6	A	16.139,00 €
Funzionario Tecnico	*responsabile dell'area tecnica*	Cat. D – posizione economica D6	A	16.139,00 €
Funzionario Tecnico	*responsabile del settore gestione del territorio*	Cat. D – posizione economica D5	A	16.139,00 €
Funzionario settore vigilanza	*responsabile del settore vigilanza*	Cat. D – posizione economica D3	C	6.041,67 € (fruita 5 mesi su 12)
TOTALE IMPORTO ASSEGNATO				70.597,67 €

Risultano economie per 21.850,33 euro, oltre eventuali economie conseguenti a valutazioni che determina la decurtazione dell'indennità di risultato.
Dette economie non confluiscono nel fondo efficienza servizi, ma sono accantonate per assunzioni di personale nelle forme di legge e nei tempi consentiti, per favorire l'aumento dell'occupazione ai sensi della Deliberazione del Consiglio Direttivo n. 17 del 3/4/2019 .

ART. 14 UTILIZZO DELLE RISORSE RIMANENTI PER IL FINANZIAMENTO DELL'INDENNITA' ANNUA DI RESPONSABILITA' DI PARTICOLARI CATEGORIE DI LAVORATORI **art. 70 qinques c. 1 CCNL 21.5.2018**

Ai dipendenti di categoria B, C e D (non titolari di P.O.), che esercitano compiti che comportano specifiche responsabilità di cui all'art.17, comma 2, lett. f) del CCNL del 1.4.1999, integrato dall'art. 68 comma 2, lettera e) e dall'art. 70-quinquies comma 1 del CCNL 21/5/2018 , può essere riconosciuta una indennità non superiore a 3.000,00 euro annui lordi.

Riguardo alle modalità di conferimento di tali indennità, compresi criteri e pesi di valutazione, si farà riferimento al protocollo d'intesa sindacale sottoscritto in merito in data 21.01.2016.

L'ammontare complessivo accantonato per l'anno 2019 viene determinato in € **13.600,00**.
Si richiama la determinazione del dirigente n.380 del 14/12/2018 con la quale, sono stati conferiti i seguenti incarichi comportanti l'attribuzione di specifiche responsabilità per l'anno 2019:

Profilo Prof.le	Motivazione	Inquadramento contrattuale	Importo annuo assegnato
Funzionario di vigilanza dal 22/5/2019	Attività di gestione fauna	Cat D – posizione economica D3	Pesatura punti 100. €. 2.500, da rapportare al periodo di attribuzione della specifica responsabilità pari a €. **1.458,33**
Istruttore Tecnico	Sicurezza e assistenza alla Direzione Lavori (D.L.) coordinamento per la sicurezza cantieri in itinere e che si attiveranno istruttoria delle pratiche edilizie ed autorizzative	Cat. C – posizione economica C4	Pesatura punti 100 € 1.800,00
Istruttore Amministrativo	Prosecuzione attività di coordinamento processo di gestione del sistema di dematerializzazione atti avviato con la piattaforma CIVILIA, e procedure archiviazione digitale	Cat. C – posizione economica C5	Pesatura punti 100 € 1.800,00 da rapportare al periodo di attribuzione della specifica responsabilità pari a **€.1650,00**
Esecutore tecnico	1) capo squadra 2) preposto alla sicurezza ai sensi dell'art. 2, comma 2 del D.Lss 81/2008 3) referente operativo locale	Cat. B – posizione economica B7	Pesatura punti 75 € 1.200,00

	del servizio di manutenzione		
Esecutore tecnico	1) capo squadra 2) preposto alla sicurezza ai sensi dell'art. 2, comma 2 del D.Lss 81/2008 3) referente operativo locale del servizio di manutenzione	Cat. B – posizione economica B7	Pesatura punti 60 € 1.000,00
Esecutore tecnico prof.le	1) capo squadra 2) preposto alla sicurezza ai sensi dell'art. 2, comma 2 del D.Lss 81/2008 3) referente operativo locale del servizio di manutenzione	Cat. B – posizione economica B7	Pesatura punti 60 € 1.000,00
Esecutore tecnico prof.le	1) capo squadra 2) preposto alla sicurezza ai sensi dell'art. 2, comma 2 del D.Lss 81/2008 3) referente operativo locale del servizio di manutenzione	Cat. B – posizione economica B7	Pesatura punti 75 € 1.200,00
Esecutore tecnico prof.le	1) capo squadra 2) preposto alla sicurezza ai sensi dell'art. 2, comma 2 del D.Lss 81/2008 3) referente operativo locale del servizio di manutenzione	Cat. B – posizione economica B5	Pesatura punti 75 € 1.200,00

TOTALE €. 10.508,33

Al fine di rispettare le scadenze previste nell'art. 5 del regolamento per l'attribuzione delle indennità per specifiche responsabilità, le parti concordano che la somma destinata a tale istituto contrattuale rimane invariata anche per l'anno successivo. qualora non venga determinato un importo diverso in sede di contrattazione in anticipo sull'inizio dell'anno.

ART. 15 UTILIZZO DELLE RISORSE PER IL PAGAMENTO DELLE INDENNITA' PER MAGGIORAZIONE ORARIO NOTTURNO, FESTIVO E FESTIVO/NOTTURNO. ART. 24 c5 CCNL 14/9/2000 e art. 68 comma 2 lett. d) CCNL 21/5/2018

Anche in assenza di rotazione per turno, nel caso di lavoro ordinario notturno e festivo è corrisposta una maggiorazione della retribuzione oraria nella misura del 20%; nel caso di lavoro ordinario festivo-notturno la maggiorazione dovuta è del 30%. La maggiorazione è corrisposta al personale, con cadenza mensile dopo aver accertato i servizi effettivamente svolti.
Le risorse destinate alla corresponsione di tale indennità sono previste per un importo pari a **€. 4.500,00.**

ART. 16 PREMI CORRELATI ALLA PERFORMANCE

Le risorse complessivamente ancora disponibili destinate a finanziare la produttività ed il miglioramento dei servizi sono quantificate in €. 172.636,39 oltre a tutte le economie derivanti dagli istituti non applicati

Viene quindi determinata come segue la quota media pro-capite di incentivante:

$$\frac{\text{ammontare complessivo fondo incentivi}}{\text{n. dipendenti non titolari di PO}} = \frac{\text{€. 172.636,39}}{30} = \text{€ 5.754,54}$$

La quota media pro-capite potrà essere incrementata della quota parte delle economie derivanti dagli istituti non applicati. La quota parte viene determinata suddividendo l'ammontare delle economie per il numero di dipendenti non titolari di posizione organizzativa.

La quota media pro-capite dovrà essere parametrata nei seguenti casi:

- dipendenti in servizio a tempo parziale: in base alla percentuale di part-time;
- dipendenti cessati in corso d'anno: in base al n. di mesi di servizio prestati presso l'Ente
- dipendenti in aspettativa non retribuita: in base al n. di mesi di servizio prestati nell'Ente

Le economie derivanti dall'applicazione dei parametri di cui sopra verranno distribuite tra tutto il personale, compresi i dipendenti ai quali è stata parametrata la quota di incentivo, in proporzione alla percentuale del servizio prestato.

1. La performance organizzativa è correlata al conseguimento di specifici risultati sui progetti/obiettivo assegnati.
Il punteggio complessivo destinato alla componente riguardante i progetti è pari a 60 punti.

Il punteggio complessivo destinato alla componente riguardante la performance individuale è pari a 40 punti.

Al fine dell'applicazione dell'art.69 del ccnl 2016/2018 riguardante la differenziazione del premio individuale, tale istituto in fase sperimentale per questo primo anno viene

riconosciuto a 3 dipendenti che hanno ottenuto il miglior punteggio compreso tra 95 e 100. In caso di parità verrà valutata la media dei punteggi ottenuti nei tre anni precedenti.

Art. 17 CRITERI

Le parti concordano di applicare anche per l'anno 2019 i criteri applicati negli anni precedenti per l'assegnazione dei premi incentivanti la produttività, come di seguito riportati.

CRITERI PER LA PRODUTTIVITA':

- 60 PUNTI PESO PONDERALE massimo RICONOSCIUTO AI PROGETTI.

I progetti sono assegnati dai RESPONSABILI D'AREA sulla base di indicazioni del Direttore, che li approva con determinazione.

La valutazione del grado di raggiungimento degli obiettivi è effettuata come segue:

- Nessun punteggio quando il lavoro sull'obiettivo non è stato avviato;
- Fino al 40% quando l'obiettivo non è stato raggiunto neppure parzialmente, ancorchè siano state avviate le fasi propedeutiche per il raggiungimento dello stesso;
- Dal 41% al 94% quando l'obiettivo è stato parzialmente raggiunto;
- 95% quando l'obiettivo è stato raggiunto come concordato;
- Dal 96% al 100% quando l'obiettivo è stato superato.

Per l'assegnazione del punteggio si tiene conto del peso ponderale degli obiettivi e del grado percentuale di raggiungimento degli stessi.

40 PESO PONDERALE MASSIMO RICONOSCIUTO AL GIUDIZIO INDIVIDUALE

Il giudizio individuale viene valutato secondo i seguenti parametri:

Il giudizio individuale si formula sulla base del comportamento concretamente posto in essere nello svolgere le funzioni e le attività di propria spettanza.

Per le categorie C e D la valutazione del comportamento organizzativo si articola secondo il seguente prospetto:

N.	FATTORI DI VALUTAZIONE	PESO PONDERALE	GRADO DELLA VALUTAZIONE IN PERCENTUALE
1	**IMPEGNO** Capacità di coinvolgimento attivo nelle esigenze della struttura		20% 40% 60% 80% 100%
2	**QUALITA'** Capacità di garantire la qualità		20% 40%

	negli esiti delle proprie attività		60% 80% 100%
3	**AUTONOMIA** Capacità di dare risposta da solo alle specifiche esigenze (solo per categorie C e D)		20% 40% 60% 80% 100%
4	**ATTENZIONE ALL'UTENZA** Capacità di assumere come prioritarie le esigenze dell'utenza (interna ed esterna)		20% 40% 60% 80% 100%

Per le categorie B la valutazione del comportamento organizzativo si articola secondo il seguente prospetto:

N.	FATTORI DI VALUTAZIONE	PESO PONDERALE	GRADO DELLA VALUTAZIONE IN PERCENTUALE
1	**IMPEGNO** Capacità di coinvolgimento attivo nelle esigenze della struttura		20% 40% 60% 80% 100%
2	**QUALITA'** Capacità di garantire la qualità negli esiti delle proprie attività		20% 40% 60% 80% 100%
3	**ATTENZIONE ALL'UTENZA** Capacità di assumere come prioritarie le esigenze dell'utenza (interna ed esterna)		20% 40% 60% 80% 100%

Il titolare di posizione organizzativa, responsabile d'area, individua i pesi ponderali.
Le percentuali stanno a significare che:

- 20% sono stati manifestati comportamenti organizzativi insufficienti;
- 40% non sono stati manifestati comportamenti organizzativi significativi;
- 60% sono stati manifestati comportamenti organizzativi significativi;
- 80% sono stati ampiamente manifestati comportamenti organizzativi adeguati al ruolo ricoperto;
- 100% sono stati manifestati comportamenti organizzativi in maniera ottimale

La somma di tutte le valutazioni dei 4 comportamenti organizzativi (3 per le categorie B) non può superare i 40 punti.

Collegamento con il sistema retributivo

Il punteggio complessivo conseguito viene collegato con la retribuzione di risultato secondo il seguente schema:

FASCIA	PUNTEGGIO CONSEGUITO	% DI RETRIBUZIONE
A	Superiore a 85	100%
B	Superiore a 70 e fino a 85 compreso	75%
C	Uguale a 55 e fino a 70 compreso	50%
D	Inferiore a 55	Valutazione negativa

TITOLO V
Disposizioni finali

ART. 18 UTILIZZO DELLE ECONOMIE REALIZZATE SU APPLICAZIONE DEGLI ARTICOLI PRECEDENTI DEL PRESENTE CONTRATTO.

Le eventuali economie disponibili realizzate nel pagamento delle varie voci del fondo (fatte salve quelle di cui all'art. 13) saranno utilizzate per incrementare le risorse relative ai premi correlati alla performance 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 relative ai premi correlati alla performance di cui all'art. 16.

ART. 19 DISPOSIZIONI FINALI.

Per quanto non previsto dal presente CDI 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 nel titolo I.
I criteri stabiliti con la presente intesa restano validi anche per l'anno successivo qualora le parti non addivengano ad un nuovo accordo entro la data del 28 febbraio.

N.B. La sottoscrizione della presente intesa non comporta nessun accordo con la parte sindacale circa la quantificazione del fondo che non costituisce materia di contrattazione, ma è disposta in via unilaterale ed esclusiva dall'Amministrazione.

Data 01/9/2020

Letto, confermato sottoscritto

per la delegazione di parte pubblica

Digita qui il testo

per la delegazione di parte sindacale

FP C.G.I.L.
FPL U.I.L.
CISL FP

R.S.U.