

# ENTE PARCO DELL'AVETO

VERBALE DI CONCERTAZIONE DEL 12.12.2022

## CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO DECENTRATO DEL PERSONALE DIPENDENTE DELL'ENTE PARCO AVETO 2022-2024

L'anno duemilaventidue, il giorno 12 del mese di dicembre si sono riuniti i sottoscritti:

- Paolo Cresta, Direttore dell'Ente;
- Maria Teresa Marras, per la delegazione sindacale CISL Liguria
- Piacezzi Elena, Rsu

Richiamata la deliberazione la deliberazione di Consiglio n. 12/2022 “Piano Performance 2022 e personale: approvazione”;

Vista la determinazione del Direttore n. 103/2022 ad oggetto “contrattazione decentrata anno 2022 – avvio procedure – ipotesi di costituzione Fondo risorse decentrate”;

Dato atto che il Revisore Unico dei Conti, con il verbale n. 4 del 15.10.2022, ha espresso parere favorevole circa l'ipotesi di costituzione Fondo;

Vista la determinazione del Direttore n. 116 del 14.11.2022 ad oggetto “contrattazione decentrata anno 2022 – costituzione fondo risorse decentrate per la contrattazione integrativa collettiva personale non dirigente e contratto collettivo integrativo triennio 2022-2024”;

Visto il verbale del Revisore Unico dei Conti n. 25.11.2022 con il quale ha espresso parere favorevole alla costituzione del fondo risorse decentrate anno 2022 e alla determinazione n. 116/2022 contenente l'ipotesi di “Contratto collettivo integrativo personale non dirigente – triennio 2022-2024”;

Le parti, pertanto, si sono riunite per sottoscrivere il presente contratto collettivo integrativo personale non dirigente – triennio 2022-2024.

Il presente contratto integrativo si applica a tutto il personale in servizio, escluso il Dirigente, presso l'Ente Parco dell'Aveto, con rapporto di lavoro subordinato, sia a tempo indeterminato che a tempo determinato, ad orario pieno che ad orario part time.

Il presente contratto concerne il periodo 01/01/2022 – 31.12.2024.

Il fondo costituito, come da determinazione del Direttore n. 116/2022, è pari a complessivi € 18599,29, al netto della spesa per la retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative (non presenti attualmente nell'ente).

Si procede alla discussione per la **ripartizione del fondo** per l'anno 2022 per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività.

Le risorse decentrate per l'anno 2022 (allegato A) vengono ripartire complessivamente per euro 13639,18.

**CONTRATTO DECENTRATO INTEGRATIVO 2022-2024  
dell'Ente Parco dell'Aveto**

**Articolo 1) - Formazione del Personale**

L'Ente promuove, favorisce la formazione, l'aggiornamento, la riqualificazione, la qualificazione e la specializzazione professionale del personale inquadrato in tutte le categorie e profili professionali, nel rispetto della vigente normativa che regola la materia. Il personale che partecipa a corsi di formazione ed aggiornamento cui l'ente lo iscrive è considerato in servizio a tutti gli effetti e i relativi oneri sono a carico dell'ente.

L'ente si impegna:

- a fornire strumenti normativi, comportamentali e tecnici per lo svolgimento della propria attività lavorativa e per un miglioramento della propria professionalità;
- a favorire i processi di innovazione delle procedure e dell'integrazione tra i servizi, il rapporto con i colleghi e con l'utenza;
- alla riqualificazione del personale trasferito a diverso servizio all'interno dell'Ente alla progressione economica orizzontale e di carriera del personale

**Articolo 2) - Misure per la sicurezza nei luoghi di lavoro**

In applicazione all'art. 7, comma 4, lettera m) del C.C.N.L. 21/05/2018, le parti si accordano per l'approvazione delle seguenti linee di indirizzo e criteri generali in materia di salute e sicurezza sul lavoro:

- a) L'ente si impegna a dare tempestiva e completa applicazione alla vigente normativa in materia di igiene e sicurezza del lavoro e degli impianti, nonché alla prevenzione delle malattie professionali.
- b) In accordo e con la collaborazione del Responsabile per la sicurezza e con il Medico Competente verranno individuate le metodologie da adottare per la soluzione di problemi specifici con particolare riferimento alla salubrità degli ambienti di lavoro, la messa a norma delle apparecchiature degli impianti, le condizioni di lavoro degli addetti a mansioni operaie e ausiliarie.
- c) L'Amministrazione s'impegna ad adottare le misure necessarie perché la tutela della salute nei luoghi di lavoro comprenda non solo il benessere fisico, ma anche quello mentale e sociale, così come indicato dalla recente normativa in materia di sicurezza
- d) L'ente si impegna ad applicare in modo puntuale il protocollo sanitario proposto dal medico competente dell'Ente
- e) Il documento di valutazione dei rischi deve riguardare tutti i rischi compresi quelli correlati allo stress - lavoro e gli altri previsti dall'art. 28 del D.Lgs. n. 81/2008

**Articolo 3) - Flessibilità orario di lavoro**

Al fine di conciliare le esigenze di vita e di lavoro del personale dipendente è adottato nell'Ente l'istituto dell'orario flessibile.

La flessibilità consiste nella possibilità di anticipare o posticipare l'orario di entrata e di uscita, nell'orario mattutino e/o pomeridiano, con l'obbligo di recuperare l'eventuale debito orario, in accordo con il Direttore dell'Ente. La flessibilità dell'orario di lavoro può essere fruita senza bisogno di richiesta alcuna.

La flessibilità prevede un'entrata/uscita anticipata o posticipata di 60 minuti rispetto a quella ordinaria (ore 8.30). Deve essere comunque assicurata la presenza in servizio del personale che fruisce dell'orario flessibile, in fasce orarie centrali, antimeridiane e ove sussistano pomeridiane,

che assicurino la contemporanea presenza in servizio di tutto il personale addetto alla medesima struttura.

L'articolazione dell'orario di lavoro può essere valutato opportunamente, da parte del direttore, in riferimento a particolari esigenze espresse dal personale che, per motivi adeguatamente documentati, può chiedere di utilizzare forme flessibili dell'orario di lavoro.

Entrate/uscite straordinarie non continuate non rientranti nell'orario sopra richiamato dovranno essere concesse caso per caso dal Direttore dell'ente, con l'obbligo di recuperare l'eventuale debito orario, in accordo con il Direttore dell'Ente.

È possibile attivare l'istituto dello smart working su richiesta di tutti i dipendenti interessati, qualunque sia la funzione e l'orario prestato, compatibilmente con le esigenze di servizio, sulla base della normativa vigente e sulla base del Piao in fase di elaborazione.

#### **Articolo 4) - Servizio sostitutivo della mensa**

Il personale dipendente, sia a tempo indeterminato che a tempo determinato hanno diritto all'attribuzione di buoni pasto pari ad € 7,00 cadauno (salvo diverse successive disposizioni regionali).

I dipendenti hanno diritto ad un buono pasto per ogni giornata lavorativa a condizione dei seguenti presupposti:

- a) il dipendente abbia prestato l'attività lavorativa nelle modalità previste;
- b) la pausa pranzo deve essere di almeno 30 minuti e non superiore a 90 minuti;
- c) il pasto va consumato al di fuori dell'orario di lavoro.

Il diritto ad usufruire dei buoni pasto spetta ai dipendenti nei giorni in cui prestino attività lavorativa al mattino, con prosecuzione dell'attività lavorativa nelle ore pomeridiane, oppure al pomeriggio, con prosecuzione dell'attività lavorativa nelle ore serali, per un orario di lavoro complessivo superiore alle 7 ore.

Il diritto spetta anche in caso di prestazioni di lavoro straordinario o recupero di eventuali prestazioni non rese in precedenza o prestazioni rese in eccedenza, ma autorizzate, e a condizione che nella giornata siano prestate complessivamente almeno sette ore di lavoro.

#### **Articolo 5) - Quantificazione delle risorse e criteri generali di ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie**

Le risorse "decentrate" destinate all'incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività sono determinate annualmente e la costituzione del fondo complessivo viene adottata annualmente con determinazione del dirigente/direttore, distinguendo la parte relativa alle "risorse stabili" dalla parte relativa alle "risorse variabili". Le risorse variabili non possono, in nessun caso, essere utilizzate per il finanziamento di progressioni orizzontali, indennità di comparto.

Le risorse finanziarie destinate alla incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività sono definite come stabili e variabili. Le risorse decentrate stabili, che hanno carattere di certezza, stabilità e continuità, contribuiscono al finanziamento di indennità di comparto, del fondo progressioni orizzontali di categoria, del lavoro straordinario, dell'eventuale esercizio di compiti che comporti specifiche responsabilità riconosciute alle categorie C e D (alle quali non è attribuita posizione organizzativa). Le risorse decentrate variabili integrate annualmente con importi con caratteristiche di eventualità e variabilità sono determinate in sede di contrattazione e contribuiscono al finanziamento di incentivi per la produttività e miglioramento servizi.

La valutazione del personale avviene principalmente attraverso la verifica periodica dell'effettivo raggiungimento degli obiettivi predeterminati e la valutazione dovrà avvenire in conformità al D.Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150 e smi.

I trattamenti accessori collegati al raggiungimento degli obiettivi o alla realizzazione dei progetti nonché ad altri istituti contrattuali non sono collegati alla durata della prestazione lavorativa e sono applicati in favore del personale a tempo parziale in misura non frazionata.

#### **Articolo 6) - Progressioni orizzontali**

Le progressioni economiche sono attribuite dal Dirigente in modo selettivo e meritocratico in relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed alla valutazione complessiva delle prestazioni e dei risultati di ciascun dipendente.

L'istituto della progressione economica orizzontale si applica al personale a tempo indeterminato in servizio presso l'ente, nel rispetto dei CCNL e delle leggi vigenti.

Il Direttore dell'Ente procederà ad assegnare le progressioni economiche orizzontali.

#### **Articolo 7) - Indennità per specifiche responsabilità**

A norma dell'art. 70 quinquies CCNL 2018 l'indennità per specifiche responsabilità è finalizzata a compensare eventuali compiti attribuiti ai dipendenti appartenenti alle categorie C) e D), (senza posizione organizzativa), una indennità accessoria annua non superiore ad euro 3000,00,00/anno/cadauno, salvo diverse specifiche ed importi nel prossimo CCNL nazionale.

Il Direttore dell'Ente assegna le specifiche responsabilità (nominativo e cifra) al personale con cadenza annuale.

Sono a carico del fondo risorse decentrate come annualmente individuato.

#### **Articolo 8) - Retribuzione di risultato degli incaricati di posizione organizzativa**

La retribuzione di risultato viene erogata a consuntivo attraverso la compilazione da parte del Direttore dell'Ente di apposita scheda di valutazione, definita nel Sistema di Valutazione e Misurazione della Performance, aggiornato con decreto del presidente n. 19/2018, con particolare riferimento al grado di raggiungimento degli obiettivi programmati ed assegnati all'interno del Piano della Performance.

La valutazione positiva dà titolo alla corresponsione della retribuzione di risultato fino ad un massimo del 25% della retribuzione di posizione attribuita, se compatibile con la disponibilità delle risorse, a seguito della liquidazione della indennità di posizione.

Condizione inderogabile per l'erogazione della retribuzione di risultato è la validazione della relazione di performance, di competenza del Nucleo Indipendente di valutazione.

#### **Articolo 9) - Premi correlati alla performance individuale**

Il budget a disposizione per i premi correlati alla performance individuale sarà definito annualmente in sede di contrattazione e sarà destinato a tutti i dipendenti (con esclusione delle posizioni organizzative).

L'erogazione del premio avverrà, a seguito di valutazione del Direttore dell'Ente, in proporzione ai risultati raggiunti da ciascun dipendente, attraverso la compilazione di apposita scheda di valutazione definita nel Sistema di Valutazione e Misurazione della Performance, aggiornato con decreto del presidente 19/2018 (salvo eventuali aggiornamenti).

La produttività è finalizzata alla promozione di effettivi miglioramenti nei livelli di efficienza, efficacia e qualità dei servizi mediante la realizzazione, nell'ambito del normale orario di lavoro, di

piani di attività/progetti basati su sistemi di programmazione e controllo quanti/qualitativo dei risultati.

f.to Per la parte pubblica  
Il Direttore dell'Ente Parco  
(dott. Paolo Cresta)

f.to Per la Delegazione Sindacale  
CISL  
(Maria Teresa Marras)

f.to RSU dell'ente (d.ssa Elena Piacezzi)

## Allegato A)

Nella tabella seguente viene evidenziata la costituzione del fondo risorse decentrate anno 2022:

	<b>Fondo 2022</b>
Totale risorse stabili	14359,53
Totale risorse variabili	0
Somme non utilizzate anno precedente	3922,66
Totale parziale	18282,19
Fondo al netto posizioni organizzative	18282,19
Differenziali articolo 67 comma 2 lett. a	166,40
Differenziali articolo 67 comma 2 lett. b	150,70
<b>TOTALE FONDO 2019</b>	<b>18599,29</b>

Nella tabella seguente viene evidenziato l'utilizzo del fondo risorse decentrate anno 2022:

	<b>Impiego risorse fondo anno 2022</b>
Totale Fondo anno 2022	18599,29
Progressioni economiche orizzontali (storiche)	2466,78
Indennità di comparto	1172,40
Articolo 70 quinquies ccnl 2018	5000,00
Premi performance individuale categoria C) art. 68 ccnl 21.5.2018	2500,00
Premi performance individuale categoria D) art. 68 ccnl 21.5.2018	2500,00
<b>TOTALE IMPIEGO RISORSE ANNO 2022</b>	<b>13639,18</b>
Somme non contrattate e rinviate all'anno successivo	4960,11