

**Contratto Collettivo Decentrato Integrativo
del personale dipendente non dirigente del Parco Regionale del Serio
per l'anno 2020**

A seguito del parere favorevole n. 12 del 01.09.2020 espresso dal Revisore dei Conti sull'ipotesi di C.C.D.I ai fini della certificazione sull'attendibilità dei costi quantificati per il medesimo e sulla loro compatibilità con gli strumenti di programmazione e di bilancio, e a seguito della deliberazione n. 36 del 03.09.2020 con la quale è stato costituito il Fondo del Salario accessorio e con la quale il Consiglio di Gestione ha autorizzato il Presidente della delegazione di parte pubblica alla definitiva sottoscrizione del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo per il personale dipendente, sulla base del

il giorno 08.09.2020 alle ore 11.00 ha avuto luogo l'incontro tra:

La Delegazione di parte pubblica, composta dal **Presidente, arch. Laura Comandulli**

e dal Segretario dell'Ente **dott. Danilo Zendra**

e la Delegazione di parte sindacale, composta dai rappresentanti delle seguenti organizzazioni sindacali firmatarie del CCNL:

FP Cgil Bergamo: Rota Deborah

e dalla Rappresentanza Sindacale Unitaria, nelle persone del p.a. **Marco Occhionero**

Al termine della riunione le parti hanno sottoscritto l'allegato C.C.D.I. del personale dipendente del Parco Regionale del Serio

Art. 1

Oggetto e durata del contratto collettivo decentrato integrativo

1. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo si applica a tutto il personale dipendente del Parco Regionale del Serio e disciplina tutte le materie demandate alla contrattazione integrativa. Sono destinatari del contratto decentrato tutti i lavoratori in servizio presso l'ente, a tempo indeterminato e a tempo determinato, questi ultimi con un rapporto di lavoro presso l'ente di durata non inferiore a 6 mesi. Al personale con rapporto di lavoro a tempo determinato di durata inferiore a 6 mesi si applicano gli istituti del salario accessorio obbligatori in relazione alla prestazione effettuata (indennità di turno, reperibilità, ecc.).
2. Il presente contratto si applica altresì ai lavoratori somministrati, qualora contribuiscano al raggiungimento di obiettivi di performance o svolgano attività per le quali sono previste specifiche indennità, che hanno titolo a partecipare all'erogazione dei connessi trattamenti accessori. I relativi oneri sono a carico dello stanziamento di spesa per il progetto di attivazione dei contratti di somministrazione a tempo determinato.
3. Il presente contratto collettivo integrativo decentrato ha efficacia dal momento della sottoscrizione, fatta salva diversa decorrenza indicata negli articoli seguenti. Per il personale comandato o distaccato si applicano le specifiche disposizioni dei contratti collettivi nazionali vigenti, nonché quelle previste dal presente contratto.
4. La sua durata è annuale.
5. Per quanto non previsto dal presente contratto sulle procedure e modalità di contrattazione e di concertazione, sul diritto all'informazione e su tutti gli istituti che la contrattazione nazionale demanda alla contrattazione decentrata o al confronto tra le parti si applica quanto sottoscritto nel Protocollo d'Intesa stipulato in data 14.11.2018.
6. Tutti gli istituti a carattere economico dovranno essere erogati in acconto (40%) entro il mese di settembre 2020, a seguito di valutazione intermedia, ed il saldo (60%) entro il mese di febbraio dell'anno 2021 tranne che per gli istituti per i quali prevede l'erogazione mensile o con modalità diverse sempre previste dal presente CCDI.

Art. 2

Formazione ed aggiornamento professionali

1. L'Ente promuove e 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.
2. **Salva diversa vigente disposizione legislativa¹**, a tal fine l'Ente destina un importo annuo complessivo per la formazione e l'aggiornamento professionale non inferiore all'1% del costo complessivo del personale dipendente comprensivo degli oneri riflessi. Sono esclusi dal citato limite dell'1% i corsi di formazione obbligatori previsti da disposizioni legislative o regolamentari. A tali risorse si aggiungono quelle attivabili attraverso i canali di finanziamento esterni, comunitari, nazionali o regionali. Gli enti possono assumere iniziative di collaborazione

¹ L'art. 21-bis del D.L. 50/2017 prevede che "1. Per l'anno 2017, ai comuni e alle loro forme associative che hanno approvato il rendiconto 2016 entro il 30 aprile 2017 e che hanno rispettato nell'anno precedente il saldo tra entrate finali e spese finali di cui all'articolo 9 della legge 24 dicembre 2012, n. 243, non si applicano le limitazioni e i vincoli di cui:

a) all'articolo 6, commi 7, 8, fatta eccezione delle spese per mostre, 9 e 13, del decreto-legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito, con modificazioni, dalla legge 30 luglio 2010, n. 122;

b) all'articolo 27, comma 1, del decreto-legge 25 giugno 2008, n. 112, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2008, n. 133.

2. A decorrere dall'esercizio 2018 le disposizioni del comma 1 si applicano esclusivamente ai comuni e alle loro forme associative che hanno approvato il bilancio preventivo dell'esercizio di riferimento entro il 31 dicembre dell'anno precedente e che hanno rispettato nell'anno precedente il saldo tra entrate finali e spese finali di cui all'articolo 9 della legge 24 dicembre 2012, n. 243.

con altri enti o amministrazioni finalizzate a percorsi di formazione comuni ed integrati anche tramite apposite convenzioni rispettando comunque il limite minimo delle risorse stanziato previste dal vigente CCNL.

3. Le attività formative sono programmate nei piani della formazione del personale che dovranno riguardare tutto il personale dipendente compreso quello in distacco sindacale e in assegnazione temporanea.
4. Il piano della formazione del personale è annuale ed oggetto di informazione ai sensi dell'art. 4 CCNL 21.5.2018. L'organismo paritetico per l'innovazione nelle modalità previste dall'art. 49 ter comma 8 del CCNL 21.5.2018 e la delegazione di parte sindacale nelle modalità come previsto dall'art. 5 comma 3 lett. i) possono proporre modifiche a tale piano.
5. Il personale che partecipa alle attività di formazione organizzate dall'amministrazione è considerato in servizio a tutti gli effetti e ai sensi dell'art. 70-octies del CCNL 21.5.2018 il tempo di viaggio necessario per raggiungere il luogo della formazione, qualora sia fuori dall'orario di servizio e in sede diversa da quella dell'Ente di appartenenza, è considerato attività lavorativa. I relativi oneri sono a carico della stessa amministrazione.
6. Le attività sono tenute, di norma, durante l'orario ordinario di lavoro. Qualora le attività si svolgano fuori dalla sede di servizio al personale spetta il rimborso delle spese di viaggio, ove ne sussistano i presupposti.
7. Nell'ambito dei piani di formazione possono essere individuate attività di formazione che si concludono con l'accertamento dell'avvenuto accrescimento della professionalità del singolo dipendente, attestato attraverso certificazione finale delle competenze acquisite, da parte dei soggetti che l'hanno attuata, in collegamento con le progressioni economiche.
8. I piani di formazione possono definire anche metodologie innovative quali formazione a distanza, formazione sul posto di lavoro, formazione mista (sia in aula che sul posto di lavoro), comunità di apprendimento, comunità di pratica.
9. Le amministrazioni individuano i dipendenti che partecipano alle attività di formazione sulla base dei fabbisogni formativi, garantendo comunque pari opportunità di partecipazione. Nel piano per la formazione dovranno essere individuati appositi criteri per la partecipazione del personale improntati al principio della più diffusa partecipazione e delle pari opportunità. In sede di organismo paritetico di cui all'art. 10, possono essere formulate proposte di criteri per la partecipazione del personale, in coerenza con il presente comma.
10. Le amministrazioni curano, per ciascun dipendente, la raccolta di informazioni sulla partecipazione alle iniziative formative attivate in attuazione del presente articolo, concluse con accertamento finale delle competenze acquisite.
11. Il personale, in aggiunta a quanto previsto ai precedenti punti, può chiedere all'Ente che gli vengano riconosciuti altri corsi di formazione ed aggiornamento cui ha partecipato, con onere a suo carico, fuori orario di lavoro, purché sia stato rilasciato un attestato finale, previo superamento di una prova di verifica del grado di apprendimento raggiunto.

Art. 3

Salute e sicurezza nei luoghi di lavoro

1. L'Amministrazione 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.

2. 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 e di coloro che percepiscono le indennità di disagio e rischio, dare attuazione alle disposizioni in materia di prevenzione per coloro che utilizzano videoterminali.
3. 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.
4. L'Amministrazione assegna risorse finanziarie congrue, nel limite di quelle disponibili, per la realizzazione degli interventi derivanti dall'analisi di cui al precedente comma.
5. L'Amministrazione deve coinvolgere, consultare, informare e formare il Rappresentante per la Sicurezza in applicazione della normativa vigente, e si impegna altresì a realizzare un piano pluriennale di informazione e formazione su tutto il personale in materia di sicurezza di salute e dei rischi, attraverso moduli formativi periodicamente ripetuti in relazione all'evoluzione o all'insorgenza di nuovi rischi.

Art. 4 Indennità condizioni di lavoro.

1. Le risorse destinate alla corresponsione dell'indennità per particolari posizioni di lavoro, in applicazione dell'articolo 7, comma 4, lett. a) del CCNL 21.5.2018, costituiscono una percentuale pari al 4,78 % del fondo delle risorse decentrate come individuato a seguito del processo di depurazione delle risorse destinate all'indennità di comparto ed alle progressioni orizzontali (con esclusione delle progressioni di cui al successivo articolo 16 previste per l'anno di competenza). Tale percentuale è pari ad euro **720,00**;
2. L'indennità del presente articolo è destinata a remunerare il personale che svolge attività esposte a rischi (pertanto, pericolose o dannose per la salute).
3. L'indennità di cui al presente articolo è commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle attività di cui al comma 1, al valore giornaliero di € 1,50 ed è a carico del fondo per le risorse decentrate.
4. Ad ogni dipendente che svolge attività riconducibili alle fattispecie di cui al comma 1 è dato un "peso" a seconda della gravosità dell'attività svolta per ciascuna delle fattispecie.
5. Per le attività **esposte a rischi** si dovrà far riferimento all'indice di rischio dell'attività come individuato nel DUVR secondo la seguente gradazione:
 - a) indice di rischio basso (peso causale 0)
 - b) indice di rischio medio (peso causale 2)
 - c) indice di rischio alto (peso causale fino a 4)
 - d) indice di rischio molto alto (peso causale fino a 6)
6. A seguito della fase di valutazione, che viene effettuata dal Responsabile del Settore di appartenenza del dipendente, si calcola la somma di tutti i pesi causali delle singole fattispecie. La misura del rischio dev'essere indicata, in coerenza col vigente DVR, dall'RSPP ed effettuata con un proprio atto dal Responsabile del Settore.
7. Il valore unitario del singolo peso causale è determinato dividendo l'intera somma destinata all'indennità di cui al presente articolo per la somma di tutti i pesi causali divisa per 256.

8. Per determinare il valore dell'indennità si procede a moltiplicare il valore monetario del peso causale in precedenza ricavato per la somma dei pesi causali ottenuti da ciascun dipendente interessato. Se tale valore risultante è inferiore a 1 euro non si attribuisce alcuna indennità, sopra tale soglia invece viene erogata l'indennità giornaliera di cui al comma 3;
9. L'indennità è rapportata alle giornate di effettivo svolgimento delle attività soggette a rischio per tale motivo il valore dell'indennità può variare a seconda delle attività svolte in ogni singola giornata di servizio pur permanendo la sua erogazione nel caso di svolgimento di una delle attività che ne costituiscono il presupposto.
10. La liquidazione dell'indennità è effettuata mensilmente a seguito di relazione del Responsabile del Settore che certifica le giornate effettuate dal dipendente in tali attività, come previsto dal precedente comma.
11. Tale indennità è incompatibile con l'indennità di servizio esterno di cui all'art. 56-quinques del CCNL 21.5.2008.
12. Gli oneri per la corresponsione dell'indennità di cui al presente articolo sono a carico del Fondo risorse decentrate di cui all'art. 67 CCNL 21.5.2008 e trova applicazione a partire dal 1° gennaio 2018 sostituendo integralmente le indennità di rischio;
13. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo verranno portati in aumento alle somme indicate al successivo articolo 20 e finalizzati ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi, con esclusione dei risparmi derivanti dall'applicazione dell'art. 71, comma 1, del D.L 112/08 come convertito nella legge 133/08 (risparmi derivanti dai primi 10 giorni di assenza per malattia relativi ad ogni evento morboso).

Art. 5

Risorse destinate all'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità

1. Al finanziamento dell'indennità per specifiche responsabilità è destinata, in applicazione dell'articolo 7, comma 4, lett. a) del CCNL 21.5.2018, una percentuale pari al 19,92% del fondo delle risorse decentrate come determinato a seguito del processo di depurazione delle risorse destinate all'indennità di comparto, all' incremento delle indennità riconosciute al personale educativo ed alle progressioni orizzontali (con esclusione delle progressioni di cui al successivo articolo 16 previste per l'anno di competenza). Tale percentuale è pari ad euro **3.000,00**;
2. **L'indennità disciplinata dall'art. 70-quinquies, comma 1**, del CCNL 21.5.2018, è finalizzata a compensare l'eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità al personale delle categorie B, C e D. L'indennità è incompatibile con quella di cui all'art. 56-sexies del CCNL 21.5.2018. L'attribuzione delle specifiche responsabilità deve risultare da apposito provvedimento adottato dal responsabile del Settore.
3. Per l'attribuzione delle risorse economiche sono utilizzati i seguenti criteri:

1)	Grado di autonomia operativa e rilevanza esterna e /o interna degli atti assunti	max	15 punti
2)	Complessità dell'attività	max	15 punti
3)	Responsabilità gestionale	max	15 punti
	Punteggio	max	45 punti

In via esemplificativa i criteri sono meglio esplicitati come segue:

- Il grado di autonomia operativa è valutato in relazione ai procedimenti assegnati: l'autonomia è massima se il dipendente è incaricato di svolgere un intero procedimento

amministrativo fino all'assunzione del provvedimento finale e via via decrescente se il dipendente si occupa solo di una parte del procedimento.

- La complessità dell'attività dipende dal numero di procedimenti assegnati, dalla complessità dei singoli procedimenti, dall'eventuale attribuzione di responsabilità di singoli progetti.
 - La Responsabilità gestionale dipende dalla quantità di risorse umane, strumentali e finanziarie coordinate.
4. I provvedimenti di attribuzione delle specifiche responsabilità sono adottati dai responsabili di settore, tenendo presente che l'indennità è diretta a compensare particolari responsabilità connesse a speciali funzioni che il lavoratore svolge in relazione al profilo professionale di appartenenza. Le schede di pesatura sono stabilite dal Direttore di concerto con i responsabili di settore. Per avere accesso alle indennità, il risultato minimo della pesatura non deve essere inferiore a 10 punti complessivi.
5. Ai fini del calcolo dell'indennità si utilizzano i seguenti criteri:
- a. somma a disposizione
 - b. somma dei punteggi delle specifiche responsabilità.
 - c. punti attribuiti alla singola specifica responsabilità.

Il valore della singola indennità è definito con la seguente formula:

$$A/B * C.$$

1. Il punteggio di ogni singolo dipendente sia per la somma che per l'attribuzione del punteggio individuale è rapportato alla percentuale del part time.
2. L'importo delle indennità è decurtato nel solo caso di assenza per malattia per i primi 10 giorni di ogni evento morboso, ai sensi dell'art. 71 comma 1 del DL 112/2008.
3. Non sono considerate assenze dal servizio, per le finalità di cui al comma precedente, quelle dovute alle eccezioni espressamente indicate al comma 1 dell'art. 71 del D.L.112/2008. In caso di assenza dovuta alle eccezioni contenute nel comma 1 dell'art. 71 del D.L. 112/2008 l'attribuzione dell'indennità non può essere revocata fino alla ripresa del servizio.
4. L'indennità non può essere revocata durante il periodo di astensione per maternità, ai sensi del D.Lgs. 151/2001.

Art. 6

Progressione economica orizzontale nell'ambito della categoria.

1. Al finanziamento delle progressioni orizzontali per l'anno 2018 in applicazione dell'articolo 7, comma 4, lett. a), del CCNL 21.5.2018, è destinata una percentuale pari al / % del fondo delle risorse decentrate come determinato a seguito del processo di depurazione delle risorse destinate all'indennità di comparto, all' incremento delle indennità riconosciute al personale educativo ed alle progressioni orizzontali (con esclusione delle progressioni previste dal presente articolo). Tale percentuale è pari ad euro /
2. Le parti danno atto che:
 - a) la progressione economica orizzontale si sviluppa partendo dal trattamento tabellare iniziale delle quattro categorie o della posizione di accesso infracategoriale B3, con l'acquisizione in sequenza degli incrementi corrispondenti alle posizioni successive previste nel contratto collettivo nazionale di lavoro, dando origine ai seguenti possibili percorsi individuali:
 - i) per la categoria A dalla posizione A1 alla A6;
 - ii) per la categoria B dalla posizione B1 alla B8 e dalla posizione B3 a B8;
 - iii) per la categoria C dalla posizione C1 alla C6;
 - iv) per la categoria D dalla posizione D1 alla D7;

- b) il valore economico di ogni posizione successiva all'iniziale è quello indicato nella tabella C allegata al CCNL 21.5.2018;
 - c) ai sensi dell'art. 12, comma 8, del CCNL 21.5.2018 in caso di progressione verticale fra categorie al dipendente viene attribuito il trattamento tabellare iniziale della nuova categoria di classificazione fatto salvo l'eventuale trattamento economico superiore acquisito per effetto di progressione orizzontale nella precedente categoria. In quest'ultimo caso viene conservata *ad personam* la differenza di trattamento economico, con riassorbimento della stessa a seguito di progressione economica orizzontale nella nuova categoria;
 - d) al personale proveniente per mobilità da altri enti del comparto, al momento del passaggio, è attribuita la posizione economica conseguita nell'amministrazione di provenienza.
3. Il presente articolo disciplina i criteri dell'istituto della progressione orizzontale per il triennio 2018-2020 tenuto conto che le risorse destinate annualmente alla progressione orizzontale nell'anno previsto verranno ripartite tra le diverse categorie giuridiche in base alla somma complessiva dei trattamenti tabellari acquisiti dai dipendenti in ciascuna di esse².
4. In applicazione dell'art. 16 del CCNL del 21.5.2018, i criteri per l'effettuazione delle progressioni economiche orizzontali nelle diverse categorie sono i seguenti:
- a) per ogni categoria giuridica verrà stilata una graduatoria dal punteggio più alto a quello più basso relativa alla media dei punteggi attribuiti nelle schede di valutazione della performance individuale del triennio precedente a quello relativo all'anno di attribuzione della progressione; nel caso di assenza prolungata, ad esempio per maternità, vengono prese in considerazione le valutazioni esistenti nell'ambito del triennio considerato;
 - b) in caso di parità si valuterà l'anzianità di servizio complessiva del dipendente;
 - c) in caso di ulteriore parità si valuterà il numero delle ore di formazione certificate nel triennio precedente stilando una graduatoria ulteriore;
 - d) in caso di ulteriore parità si valuterà l'anzianità nella categoria economica.
5. Ai fini della progressione economica alla posizione immediatamente successiva della categoria di appartenenza è richiesto come requisito per la partecipazione alla relativa selezione un'anzianità di servizio di trentasei mesi nella posizione economica alla scadenza dell'anno precedente la progressione orizzontale. Il criterio dei trentasei mesi di anzianità di servizio è da ritenersi valido anche nel caso in cui tale anzianità sia stata acquisita, anche parzialmente, in altro ente del comparto. Nel caso di progressione verticale, cambiando l'inquadramento giuridico del dipendente, l'anzianità di servizio nella categoria è azzerata. Nel caso in cui la progressione verticale abbia avuto luogo il 1° gennaio sono richiesti trentasei mesi di anzianità nella posizione economica prima di effettuare una progressione orizzontale, nel caso in cui la progressione verticale sia avvenuta in data successiva, il dipendente potrà partecipare alla selezione per la progressione orizzontale da 1° gennaio del terzo anno successivo a quello dell'avvenuta progressione verticale.
6. Per i neo-assunti il periodo necessario per poter partecipare alla progressione economica orizzontale è ridotto ad un minimo di 24 mesi.
7. La progressione economica è attribuita ai dipendenti che hanno conseguito il punteggio più alto all'interno della propria categoria in ordine decrescente in applicazione delle modalità indicate

² Si sommano i trattamenti tabellari acquisiti dai dipendenti che partecipano alla selezione sia complessivamente che per singola categoria giuridica. Si individua il rapporto tra queste due somme e tale percentuale diventa la percentuale di risorse complessive a disposizione delle progressioni economiche nell'anno nella categoria giuridica. Esempio: dipendenti che possono progredire:

2 B4 – 1 B6 → somma del costo dei tabellari € 63.597,91 → percentuale sul totale 39,65%

1 C2 – 1 C4 → somma del costo dei tabellari € 46.491,65 → percentuale sul totale 28,98%

2 D2 → somma del costo dei tabellari € 50.310,11 → percentuale sul totale 31,37%

Totale tabellari € 160.399,67

Se le risorse complessive per le progressioni fossero 10.000,00 € spetterebbero € 3.965,00 ai livelli B, € 2.898,00 ai livelli C e € 3.137,00 ai livelli D.

nel precedente comma 4, nell'ambito comunque della percentuale delle risorse disponibili definite al comma 1 del presente articolo.

8. L'effettiva attribuzione della progressione orizzontale è comunque subordinata al raggiungimento di una valutazione percentuale minima pari al 70% del massimo ottenibile nel citato triennio.
9. Le progressioni avranno decorrenza dal 1° gennaio di ogni anno. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo sono riassegnati al fondo delle risorse decentrate dell'anno successivo dando priorità al loro utilizzo per la progressione economica orizzontale.

Art. 7

Risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano alla incentivazione di prestazioni o di risultati del personale

1. Al finanziamento degli incentivi previsti da specifiche disposizioni di legge, in applicazione dell'articolo 7, comma 4, lett. a), del CCNL 21.5.2018, è destinata una percentuale pari al ... % del fondo delle risorse decentrate come determinato a seguito del processo di depurazione delle risorse destinate all'indennità di comparto ed alle progressioni orizzontali (con esclusione delle progressioni di cui al precedente articolo 16 previste per l'anno di competenza) , per un importo pari ad euro /;
2. L'art.2, comma 3 del D.Lgs 165/01 dispone che: *“L'attribuzione di trattamenti economici può avvenire esclusivamente mediante contratti collettivi e salvo i casi previsti dai commi 3-ter e 3-quater dell'articolo 40 e le ipotesi di tutela delle retribuzioni di cui all'articolo 47-bis, o, alle condizioni previste, mediante contratti individuali.”*. E' quindi necessario, per evitare l'effetto disapplicativo sopra indicato che le risorse finalizzate all'incentivazione di prestazioni o risultati del personale previste da specifiche disposizioni di legge vengano indicate nel fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività in applicazione dell'art. 68, comma 2, lett. g) del CCNL del 21.5.2018 per gli importi preventivati e secondo le discipline allegate al presente contratto che ne sono parte integrante.
3. Le risorse destinate alla corresponsione degli incentivi previsti da specifiche disposizioni di legge che si ritiene di dover preventivamente finanziare con il presente CCDI sono le seguenti:
 - a) risorse destinate all'attuazione all'art. 113 del D.Lgs. n. 50/2016 (incentivo funzioni tecniche) pari ad € /;
4. Per la disciplina dei criteri di erogazione dei compensi di cui all'art. 113 del D.Lgs. n. 50/2016 si rinvia alla Deliberazione del Consiglio di Gestione n.57 del 11.11.2015 avente ad oggetto: **“Approvazione del regolamento per la ripartizione dell'incentivo di cui all'art. 93, c. 7-bis, 7-ter, 7-quater, 7-quinquies del d.lgs. 12 aprile 2006, n. 163 per attività di progettazione e accessorie, nonché per atti di pianificazione”** che costituisce parte integrante e sostanziale del presente contratto.
5. Le risorse di cui al presente articolo non erogate perché non dovute sono considerate economie di bilancio.
6. Nel caso in cui l'applicazione di tali specifiche disposizioni comporti l'erogazione di importi superiori a quelli previsti dal presente articolo essi verranno debitamente integrati nel fondo di cui all'art. 67 comma 3 lettera c) del CCNL 21.5.2018 attingendo alle relative risorse previste dalle disponibilità di bilancio.

Art. 8
Premi correlati alla performance

1. Quanto residua delle risorse costituenti il fondo delle risorse decentrate del CCNL 21.5.2018 come determinato a seguito del processo di depurazione delle risorse destinate all'indennità di comparto ed alle progressioni orizzontali (con esclusione delle progressioni di cui al precedente articolo 16 previste per l'anno di competenza) rappresenta il 45,41% di tali risorse, pari ad **euro 6.838,56**.
2. Le risorse destinate ai premi correlati alla performance rappresentano ciò che residua dall'applicazione dei precedenti articoli del fondo per il salario accessorio di cui al comma 1 e unitamente ai trattamenti economici accessori previsti dalle lettere c), d), e) e f) del comma 3 dell'art. 68 del CCNL 21.5.2018 costituiscono la parte prevalente del complesso risorse variabili del fondo per il salario accessorio.
3. Almeno il 30% delle citate risorse variabili del fondo per il salario accessorio è destinato alla performance individuale.
4. Preso atto dei primi tre commi si individuano di seguito i criteri di ripartizione delle risorse per la performance.
5. Ai fini della determinazione del valore medio pro capite di cui all'art. 69 comma 2 CCNL 21.5.2018 si conviene di assegnare alla performance individuale il 50% delle risorse complessive di cui al presente articolo.
6. Le risorse vengono poi sono suddivise per il numero complessivo dei dipendenti in servizio nell'anno di competenza del presente CCDI con esclusione dei titolari di posizione organizzativa. Tale numero è quello medio esistente nello stesso anno considerando il personale a tempo parziale come unità intera. Il risultato della divisione rappresenta il valore medio pro-capite delle valutazioni della performance individuale di cui al comma 2 dell'art. 69 del CCNL 21.5.2018.
7. Ad una percentuale del 3% dei dipendenti in servizio, con arrotondamento all'unità superiore, è attribuita una maggiorazione del 30% del valore medio pro-capite delle valutazioni della performance individuale come indicato al comma precedente per un importo complessivo pari a 1.025,78 euro ed individuale pari a 1.025,78 euro.
8. Tale maggiorazione del premio destinato alla performance individuale è attribuita secondo l'ordine di una graduatoria fra tutti i dipendenti dell'Ente stilata in base ai seguenti criteri:
 - a) valutazione della sola performance individuale per l'anno di riferimento;
 - b) in caso di parità verrà stilata una graduatoria tra i soli dipendenti a pari merito utilizzando la media della valutazione della performance individuale del triennio precedente all'anno di riferimento;
 - c) in caso di ulteriore parità verrà stilata un'ulteriore graduatoria prendendo in esame le valutazioni della performance individuale dei dipendenti con pari valutazione dell'anno precedente all'ultimo preso in esame fino a riscontrare una valutazione diversa che permetta di stilare un'ultima definitiva graduatoria.
9. A seguito dell'individuazione del premio di cui all'art. 69 CCNL 21.5.2018 e sottratte le somme di cui al comma 7, il complesso delle risorse destinato a premiare la performance è pari ad euro € 5.812,78

Il processo di valutazione dei dipendenti si basa considerando al 50% i comportamenti individuali e al 50% il grado di realizzazione di tutti gli obiettivi di PEG di servizio e

trasversali assegnati approvati con Deliberazione del Consiglio di Gestione n. del 03.09.2020

1. ARTICOLAZIONE DEL SISTEMA DI PERFORMANCE

Il D. Lgs. 150/2009 pone l'accento innanzitutto sulle cosiddette "performance", cioè quegli aspetti di risultato delle prestazioni offerte che possono riguardare sia il comportamento individuale sia i risultati della struttura organizzativa di appartenenza.

Tenendo conto di quanto previsto dal D. Lgs. 150/2009, nell'ambito delle performance da valutare, si prevede l'articolazione delle stesse secondo due distinti ambiti:

- **performance permanenti della struttura:** si definiscono tali obiettivi di mantenimento degli standard qualitativi di cui ogni servizio è destinatario e che riguarda prevalentemente l'attività di carattere istituzionali o tipica del servizio indicati annualmente nel Piano Esecutivo di Gestione;
- **performance su obiettivi particolari dell'anno:** si intendono gli obiettivi di miglioramento e/o sviluppo assegnati ad ogni servizio (progetti speciali) e che riguardano il raggiungimento di specifici risultati collegati ad una particolare progettualità.

2. CRITERI PER LA VALUTAZIONE DELLE PERFORMANCE PERMANENTI DELLA STRUTTURA

A) DEFINIZIONE DEL BUDGET PER SETTORE

Nel sistema di incentivazione delle performance permanenti della struttura proposto dall'Amministrazione del Parco si prevede l'assegnazione ad ogni responsabile di Settore di un budget da utilizzare per la valorizzazione economica dell'attività personale per il conseguimento dei risultati

Tale budget è calcolato in percentuale sul fondo incentivante destinato agli obiettivi di *performance* permanenti sulla base delle risorse umane presenti nel settore al 31.12 dell'anno precedente, in funzione del tempo lavoro prestato da ciascun dipendente ed in funzione della categoria di appartenenza sulla base dei seguenti parametri:

CAT. A-B = peso 1

CAT. C = peso 1,2

CAT. D = peso 1,5

Esempio:

Settore

4 persone cat. B – 5 persone cat. C – 2 persone cat. D

$(4 \times 1) + (5 \times 1,2) + (2 \times 1,5) = 4 + 6 + 3 = 13$

Peso del settore = 13

Il percorso operativo per la realizzazione della determinazione dell'ammontare del budget a disposizione di ogni responsabile è il seguente:

FASE	ATTORE
Quantificazione del peso dei settori	Direttore
Quantificazione della quota parte del fondo da assegnare al settore	Direttore e validazione da parte del NdV (se esistente)
Provvedimento di assegnazione del budget per settore	Consiglio di gestione

B) VALUTAZIONE DELL'APPORTO INDIVIDUALE

Il contributo dei singoli dipendenti agli obiettivi inerenti al mantenimento degli standard di qualità dei servizi vengono valutati in base a schede di valutazione delle prestazioni individuali redatte dal responsabile, dirigente di settore o, qualora previsto, dalla Posizione Organizzativa di riferimento.

La valutazione dell'apporto individuale avviene sulla base degli indicatori definiti per la valutazione delle prestazioni individuali riportati di seguito.

La valutazione viene proposta dal Responsabile del Servizio e determinata dal Dirigente; per il Responsabile del Servizio la valutazione compete direttamente al Dirigente.

Per i dipendenti che nel corso dell'anno, per effetto di trasferimento ad altro settore, interrompono la loro partecipazione agli obiettivi del Servizio di provenienza, il Responsabile di quest'ultimo trasmetterà al responsabile del Servizio di assegnazione nonché al dipendente stesso la valutazione delle prestazioni individuali relativa al periodo di appartenenza.

Facendo riferimento a quanto previsto nell'art. 19 del D.Lgs. 150/2009, si prevede che ogni responsabile (dirigente) effettui una graduazione delle performance individuali dei collaboratori in maniera meritocratica ed in grado di valorizzare gli sforzi ed i risultati.

I parametri oggetto di valutazione delle prestazioni individuali riportate nelle schede di valutazione si articolano come riportato nella tabella successiva:

PARAMETRI DI VALUTAZIONE	INDICATORI CONSIDERATI	PUNTEGGIO MASSIMO ASSEGNABILE
Contributo al raggiungimento dei risultati (obiettivi permanenti)	- Raggiungimento degli obiettivi - Precisione	20
Impegno e qualità della prestazione individuale	- Affidabilità - Qualità - Impegno - Iniziativa individuale	30
Adattamento operativo	- Diversità degli interventi richiesti - Flessibilità - Cambiamenti organizzativi	20
Orientamento all'utenza e alla collaborazione	- Infra-ufficio - Inter-Uffici - Clienti esterni	30
TOTALE		100

Nelle schede che seguono sono riportate delle declaratorie che descrivono meglio i parametri proposti per la valutazione

Parametro: "Contributo al raggiungimento dei risultati (obiettivi permanenti)" – punteggio massimo assegnabile: 20

GRADI	PUNTEGGI
Livello insufficiente di contributo	0
Livello minimo di contributo	5

Livello medio di contributo	10
Livello significativo di contributo	15
Livello elevato di contributo	20
PUNTEGGIO	-----

Parametro: “Impegno e qualità della prestazione individuale” – punteggio massimo assegnabile: 30

GRADI	PUNTEGGI
a) Il dipendente non è preciso nei compiti assegnati e non mostra impegno nel rispettare le scadenze prefissate, non controllando la qualità del proprio lavoro	0
b) Il dipendente non è sempre preciso nell’attività lavorativa ma riesce a rispettare le scadenze fissate: in ogni caso si impegna a controllare la qualità del proprio lavoro	10
c) Il dipendente organizza in modo soddisfacente e controlla con regolarità la qualità del proprio lavoro, mostrando una partecipazione attiva	15
d) Il dipendente mantiene buoni livelli qualitativi delle proprie prestazioni, rispettando i tempi e le scadenze	20
e) Il dipendente dimostra il massimo livello qualitativo nelle proprie prestazioni. Ha capacità di iniziativa personale e di assunzione di responsabilità	30
PUNTEGGIO	-----

Parametro: “Adattamento operativo” – punteggio massimo assegnabile: 20

GRADI	PUNTEGGI
a) Il dipendente mostra difficoltà nell’assolvere i compiti propri della mansione e dell’inquadramento, non manifestando volontà di adattamento operativo alle esigenze contingenti del servizio	0
b) Il dipendente è orientato ad assolvere i compiti propri della mansione e dell’inquadramento manifestando difficoltà/poca collaborazione ad operare in condizioni diverse da quelle considerate usuali e con apprendimento passivo di tecnologie innovative (es: informatizzazione)	5

c) Il dipendente mostra disponibilità a compiti nuovi e ad operare con carichi di lavoro diversi, mostrando apprendimento attivo ed interesse nei confronti di tecnologie innovative	10
d) Il dipendente mostra disponibilità a svolgere compiti nuovi per complessità e ad operare in condizioni ambientali e con carichi di lavoro diversi (flessibilità), mostrando capacità ed interesse nei confronti delle tecnologie innovative con attenzione alla operatività	15
e) Il dipendente dimostra la massima disponibilità a svolgere compiti nuovi per complessità e diversità, a ricoprire temporaneamente ruoli diversi dal proprio, ad operare in condizioni ambientali, di orario e con carichi di lavoro diversi. Dimostra inoltre ottima capacità di adattamento a decisioni della struttura gerarchica e adeguamento coerente della propria operatività, con capacità ed interesse ad apprendere e tradurre in operatività metodi e tecnologie innovative	20
PUNTEGGIO	-----

Parametro: "Orientamento all'utenza e alla collaborazione" – punteggio massimo assegnabile: 30

GRADI	PUNTEGGI
a) Il dipendente non è orientato a partecipare positivamente all'operatività della struttura di appartenenza e/o dimostra difficoltà nell'orientamento positivo all'utenza	0
b) Il dipendente è orientati a partecipare all'operatività della struttura di appartenenza nel rispetto dei ruoli e dei compiti, con prestazioni da stabilizzare e migliorare in termini di capacità di risposta, rispondenza alle promesse, tempestività	10
c) Il dipendente mostra partecipazione concreta alla operatività della struttura di appartenenza con rispetto dei ruoli e contributi visibili al lavoro di gruppo. Dimostra prestazioni sufficientemente affidabili per capacità di risposta,	15

rispondenza alle promesse, tempestività, precisione	
d) Il dipendente mostra cooperazione attiva e vivace nell'ambito della struttura di appartenenza con contributi concreti e personali al lavoro di gruppo. Il dipendente ha buona valutazione presso l'utenza in termini di capacità di risposta, rispondenza alle promesse, tempestività, precisione, competenza.	20
e) Il dipendente dimostra deciso orientamento alla cooperazione nell'ambito della struttura di appartenenza con partecipazione positiva al lavoro di gruppo. Inoltre registra apprezzamento diffuso dall'utenza esterna o interna in termini di capacità di risposta alle esigenze, rispondenza alle promesse, tempestività, precisione, competenza	30
PUNTEGGIO	-----

Chiaramente, in funzione delle diverse categorie di appartenenza del personale, i fattori sopra dichiarati hanno un peso differente, in virtù delle differenti responsabilità richieste all'operatore. Di seguito viene formulata una proposta di abbinamento dei fattori di valutazione alle diverse categorie professionali.

CATEGORIE A E B

PARAMETRI DI VALUTAZIONE	Punteggio massimo assegnabile	Peso %	Totale punteggio ponderato
Contributo al raggiungimento dei risultati (obiettivi permanenti)	20	20	20
Impegno e qualità della prestazione individuale	30	25	25
Adattamento operativo	20	25	25
Orientamento all'utenza e alla collaborazione	30	30	30
TOTALE	100	100	100

CATEGORIA C

PARAMETRI DI VALUTAZIONE	Punteggio massimo assegnabile	Peso %	Totale punteggio ponderato
Contributo al raggiungimento dei risultati (obiettivi permanenti)	20	30	30
Impegno e qualità della prestazione individuale	30	20	20
Adattamento operativo	20	20	20
Orientamento all'utenza ed alla collaborazione	30	30	30
TOTALE	100	100	0

CATEGORIA D

PARAMETRI DI VALUTAZIONE	Punteggio massimo assegnabile	Peso %	Totale punteggio ponderato
Contributo al raggiungimento dei risultati (obiettivi permanenti)	20	40	40
Impegno e qualità della prestazione individuale	30	20	20
Adattamento operativo	20	20	20
Orientamento all'utenza ed alla collaborazione	30	20	20
TOTALE	100	100	0

La determinazione del compenso individuale è definita come segue:

$$\text{COMPENSO INDIVIDUALE} = (A \times B) / 100$$

Dove "A" indica il compenso massimo percepibile, parametrato alla Categoria e al tempo lavoro

Dove "B" indica il punteggio individuale ottenuto dal singolo soggetto

3. ULTERIORI CONDIZIONI PER LA VALUTAZIONE E L'EROGAZIONE

Potranno partecipare alla valutazione delle prestazioni per il riconoscimento dell'indennità di produttività sugli obiettivi di mantenimento tutti i dipendenti dell'Ente, ad esclusione di coloro che non hanno terminato nel corso dell'anno il periodo di prova (2 mesi per le categorie A/B1, 6 mesi per le categorie B3/D3).

Per i dipendenti che partecipano alla valutazione verranno effettuate le decurtazioni sulla somma da erogare in ragione di periodi completi di 2 mesi continuativi di assenza dal servizio.

Per il personale in regime di part-time, l'erogazione della somma è proporzionato al tipo di orario definito per il singolo dipendente.

Eventuali resti del budget di settore derivanti dal processo di valutazione, rimangono all'interno del settore e riportati nel budget dell'anno successivo.

4. CRITERI PER LA VALUTAZIONE DELLE PERFORMANCE SU OBIETTIVI PARTICOLARI DELL'ANNO (PROGETTI SPECIALI)

Una quota concordata del fondo per la produttività, fino al 50% dello stesso, è destinata all'incentivazione delle performance su obiettivi particolari dell'anno di miglioramento e sviluppo del servizio presentati dai Dirigenti .- oppure per i cosiddetti "Progetti Speciali", tipicamente quelli finanziati con le risorse variabili di cui all'art. 15.5 del CCNL 1999. Nell'individuazione di progetti speciali saranno privilegiati quelli maggiormente coerenti con i programmi dell'Amministrazione così come declinati all'interno del DUP ed inseriti nella Deliberazione del Consiglio di Gestione n. 23 del 29.05.2019;

Ciascun obiettivo dovrà analiticamente indicare, così come previsto nelle schede riportate in allegato, gli obiettivi da realizzare, i tempi previsti ed il personale necessario per la realizzazione, senza alcuna discriminazione preventiva nella scelta del personale da impegnare nella realizzazione dell'obiettivo.

I dirigenti devono indicare il Responsabile del progetto ed i nominativi dei partecipanti.

I progetti potranno avere anche carattere intersettoriale; in tal caso dovranno essere predisposti dai dirigenti interessati.

Affinché un progetto possa essere definito intersettoriale, dovrà prevedere il coinvolgimento di almeno tre settori.

5. SELEZIONE E GERARCHIZZAZIONE DEGLI OBIETTIVI DI MIGLIORAMENTO / SVILUPPO (PROGETTI SPECIALI)

Gli obiettivi di miglioramento presentati devono essere improntati alle seguenti caratteristiche:

- a) *Privilegiare l'innovazione (proporre cioè qualche cosa che attualmente non viene fatto)*
- b) *Non essere recupero di arretrato o comunque non recupero di arretrato imputabile all'operatività dello stesso ufficio;*
- c) *Essere preferibilmente di natura interfunzionale*
- d) *Migliorare significativamente la qualità complessiva del servizio offerto dall'ufficio verso il cliente esterno-interno*

Gli obiettivi di miglioramento e/o sviluppo vengono graduati dal Nucleo di Valutazione (laddove previsto) in termini priorità secondo apposita matrice di valutazione.

All'interno di tale matrice i fattori considerati riguardano:

- a) *Benefici economici interni ed esterni = peso relativo 10%*
- b) *Incremento di produttività / efficienza interna = peso relativo = 15%*
- c) *Incremento di qualità del servizio al cliente esterno ed interno = peso relativo 15%*
- d) *Complessità del progetto = peso relativo 20%*
- e) *Coerenza con gli indirizzi dell'Amministrazione = peso relativo 25%*

Per ogni fattore considerato il Direttore e/o il NdV (ove esistente) esprimerà una valutazione che può essere graduata da 0 a 5.

Per valorizzare l'apporto a progetti trasversali e non penalizzare contemporaneamente la struttura nella realizzazione dei propri obiettivi di performance, è necessario definire in sede di programmazione:

- a) L'ammontare di budget di ore stimate necessarie alla realizzazione dei progetti trasversali;
- b) La realizzazione di "contenitori" di progetto appositamente denominati "Collaborare per realizzare" dove sono quantificati gli sforzi che il singolo settore mette a disposizione della realizzazione di progetti di altri settori;
- c) L'importo massimo percepito da ciascun partecipante al progetto, verrà definito in fase di stesura del progetto stesso

PROGETTO	BENEFICI ECONOMICI INTERNI ED ESTERNI	INCREMENTO PRODUTTIVITA'/EFFICIENZA INTERNA	INCREMENTO QUALITA' DEL SERVIZIO OFFERTO	COMPLESSITA' DEL PROGETTO	INTERSETTORIALITA'	COERENZA CON GLI INDIRIZZI DELL'AMMINISTRAZIONE
PESO	10%	15%	20%	15%	20%	20%

I progetti vengono suddivisi per fasce di valutazione a seconda del punteggio attribuito dal Direttore come segue:

- Fascia A: 100% oltre 300 punti attribuiti
- Fascia B: 75% da 250 al 299 punti attribuiti
- Fascia C: 50% sotto i 250 punti attribuiti

6. DEFINIZIONE DELLE QUOTE DI OBIETTIVO DI MIGLIORAMENTO E/O SVILUPPO

Le quote di incentivazione di obiettivo di miglioramento e/o sviluppo sono definite tramite la seguente formula:

$$Q_p = \frac{(n^\circ \text{ di persone partecipanti al progetto} \times \text{fascia di riferimento} \times \text{valore di riferimento})}{100}$$

100

Il valore di riferimento rappresenta la quantità incentivante di base per il calcolo della quota per obiettivo. Esso è ricavato come rapporto tra la somma messa a disposizione del fondo (....%) diviso il numero "neutralizzato" delle persone effettivamente partecipanti agli obiettivi di miglioramento e/o di sviluppo.

Il numero "neutralizzato" è dato dal numero di persone previste quali partecipanti al progetto moltiplicato la fascia di riferimento del progetto medesimo e diviso 100. Nel calcolo del numero neutralizzato il responsabile del progetto deve essere considerato 1,5.

Tale valore può essere calcolato con precisione solo a conoscenza effettiva del numero di partecipanti e della fascia di collocazione del singolo progetto.

7. VALUTAZIONE DEI RISULTATI DEGLI OBIETTIVI DI MIGLIORAMENTO E/O SVILUPPO ASSEGNATI AI SERVIZI

I risultati degli obiettivi assegnati alle strutture operative vengono misurati sulla base degli appositi indicatori previsti nelle schede – obiettivi o in base all’effettiva conclusione dell’attività programmata.

Si prevede che, a cura del Direttore e/o il NdV, vengano effettuate verifiche periodiche sull’andamento dei progetti, onde consentire eventuali rettifiche degli stessi in funzione del concreto stato di attuazione.

Vengono individuate le percentuali di raggiungimento degli obiettivi in base alle quali valutare le quote da erogare secondo lo schema seguente:

- raggiungimento dell’obiettivo dall’80% al 100%: erogazione della quota al 100%
- raggiungimento dell’obiettivo dal 50% al 79%: erogazione della quota proporzionale al risultato raggiunto
- raggiungimento dell’obiettivo al di sotto del 50%: non viene erogata quota incentivante

Tale compito di valutazione sarà riservato al NdV (se previsto) o dal Direttore che presenterà per conoscenza apposita relazione conclusiva al Consiglio di Gestione.

8. VALUTAZIONE DELL’APPORTO INDIVIDUALE

Il Direttore procederà in base alla somma risultante effettivamente disponibile all’attribuzione individuale dei compensi secondo i coefficienti di apporto individuale al singolo obiettivo di miglioramento e/o sviluppo di seguito riportati:

VALUTAZIONE	SIGNIFICATO	VALORE
Insufficiente contributo al raggiungimento degli obiettivi	Il dipendente non ha fornito alcun apporto apprezzabile al conseguimento degli obiettivi dell’organizzazione di riferimento né ha mostrato interesse a impegnarsi per questo	0%
Minimo contributo al raggiungimento degli obiettivi	Il dipendente si è impegnato al minimo per il conseguimento degli obiettivi ed ha dato un contributo corrispondente	30%
Sufficiente contributo al raggiungimento degli obiettivi	Il dipendente si è impegnato ed ha fornito un contributo di valore medio al raggiungimento degli obiettivi	50%
Discreto contributo al raggiungimento degli obiettivi	Il dipendente si è impegnato ed ha fornito un contributo apprezzabile al raggiungimento degli obiettivi	70%
Ottimo contributo al raggiungimento degli obiettivi	Il dipendente si è impegnato con buoni risultati ed ha fornito un ottimo contributo al raggiungimento degli obiettivi	100%

Al di sotto del livello minimo di apporto al raggiungimento degli obiettivi, valutato dal Responsabile dell'obiettivo e determinato dal Direttore, non viene erogata alcuna quota di incentivazione.

L'erogazione della quota incentivante al singolo partecipante che ha ottenuto valutazione superiore al livello minimo è in funzione dei valori percentuali sopra indicati. Il responsabile di progetto percepisce una quota individuale del 50% superiore rispetto al valore, calcolato in funzione dei parametri indicati al paragrafo "DEFINIZIONE DELLE QUOTE DI OBIETTIVO DI MIGLIORAMENTO E/O SVILUPPO" destinato ai partecipanti al progetto, ad esclusione delle posizioni organizzative.

I progetti di miglioramento e/o di sviluppo devono essere realizzati durante l'orario normale di lavoro d'ufficio e non beneficiano del compenso per lavoro straordinario, se svolti al di fuori del normale orario di lavoro.

I risparmi derivanti dalla non erogazione della quota di incentivazione per i progetti di miglioramento e/o sviluppo costituiscono risparmio che integrerà la quota del fondo per l'incentivazione della produttività dell'anno successivo.

10. Prima di procedere all'effettiva erogazione delle risorse a ciascun dipendente viene decurtata l'eventuale somma corrispondente alle assenze dal servizio derivanti dall'applicazione del comma 1 dell'art.71 del D.L. 112/08 con esclusione delle eccezioni espressamente indicate. L'importo di ogni giorno di assenza è calcolato in proporzione ai giorni di servizio da prestare nell'anno;

a) per espressa previsione di legge i risparmi derivanti dall'applicazione dell'art. 71, comma 1 del D.L. 112/2008 rappresentano economie di bilancio.

b) la scheda di valutazione individuale tiene conto, nel valutare la performance del dipendente, anche delle assenze che per diverse cause lo stesso dipendente ha avuto nel corso dell'anno per determinare l'effettiva partecipazione al positivo risultato dell'attività lavorativa del settore. Per tali finalità non sono considerati assenze i periodi di: astensione obbligatoria o anticipata per maternità, infortunio sul lavoro, malattia contratta a causa di servizio, tutti i permessi retribuiti a qualsiasi titolo, ferie, riposi compensativi ed eventuali recuperi di prestazioni straordinarie.

11. Al personale in servizio a tempo parziale, nonché agli assunti e cessati dal servizio in corso d'anno, l'erogazione delle risorse di cui al presente articolo sono corrisposte in misura proporzionale in relazione rispettivamente alla durata del contratto part-time e ai mesi di servizio prestati rapportando il punteggio individuale di cui al comma 10 lett. b).

12. **L'effettiva erogazione delle risorse per i premi correlati alla performance avverrà in acconto (pari al 40% delle risorse) entro il mese di settembre 2020, a seguito di valutazione intermedia, ed il saldo (pari al 60% delle risorse) entro il mese di febbraio dell'anno 2021 in applicazione dei sopraccitati criteri e della relativa procedura applicativa.**

Art. 9

Riepilogo utilizzo delle risorse decentrate

1. Nel presente articolo è riepilogato l'utilizzo delle risorse decentrate determinate a seguito del processo di depurazione delle risorse destinate all'indennità di comparto, all'incremento delle indennità riconosciute al personale educativo ed alle progressioni orizzontali storiche, quindi con esclusione di quelle previste per l'anno corrente, secondo la disciplina dell'art. 68 del CCNL 21.5.2018 ed in applicazione dei criteri di cui all'articolo 7, comma 3, lett. a), dello stesso CCNL.

Finalità del compenso	Percentuale	Risorse assegnate
Compenso per l'erogazione della performance individuale	15,68 %	€ 2.393,50
Compenso per erogazione della performance organizzativa	22,40 %	€ 3.419,28

Compenso per la maggiorazione della performance individuale	6,72 %	€ 1.025,78
Risorse destinate alla progressione economica dell'anno	/	€ /
Indennità per particolari condizioni di lavoro	4,72 %	€ 720,00
Indennità per specifiche responsabilità	19,65%	€ 3.000,00
Compensi destinati a finanziare specifiche disposizioni di legge	/	€ /
Compensi non erogati da riportare all'anno successivo	29,89 %	€ 4.909,30
TOTALE	100 %	€ 15.467,86

Art. 10
Disposizione finale

1. Per quanto non previsto dal presente CCDI in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati si rinvia alle disposizioni dei contratti collettivi nazionali di lavoro vigenti.
2. Le disposizioni contenute in precedenti contratti collettivi decentrati integrativi nelle materie non disciplinate dal presente contratto conservano la propria efficacia sino alla loro sostituzione, salva diversa disposizione derivante dall'applicazione delle vigenti disposizioni di legge o di contratto nazionale di lavoro.

Romano di Lombardia lì 08.09.2020

LA DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA:

il Direttore arch. Laura Comandulli _____

il Segretario dott. Danilo Zendra _____

LA DELEGAZIONE DI PARTE SINDACALE:

Per la R.S.U. p.a Marco Occhionero _____

I rappresentanti delle OO.SS. territoriali di comparto:

FP C.G.I.L. Deborah Rota _____

Costituzione del fondo del Salario Accessorio

ART. 1

Ammontare del fondo di cui all'art. 67 CCNL 21.5.2018

1. Il fondo destinato alle politiche di sviluppo delle risorse umane ed alla produttività in applicazione dell'art. 67 del CCNL del 21.5.2018, anche a seguito delle verifiche effettuate dalle parti, è stato costituito dall'Amministrazione dell'Ente, con **deliberazione del Consiglio di Gestione** n. ... del 03.09.2020 per la sua **parte fissa e variabile**.
2. **Tale fondo per la sua parte stabile risulta, pertanto, costituito:**
 - a) dalle risorse aventi carattere di certezza, stabilità e continuità come determinate nell'anno 2017 comprensive delle integrazioni previste dei diversi CCNL;
 - b) dall'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 qualora tali risorse non siano state utilizzate nell'anno 2017;
 - c) dall'importo pari alle differenze tra gli incrementi contrattuali del CCNL 21.5.2018 a regime ed il costo delle progressioni imputate nello stesso fondo di cui al comma 2 lett. a) del presente articolo (CCDI 2017) per il personale attualmente in servizio;
 - d) dall'importo corrispondente alla RIA e agli assegni ad personam del personale cessato l'anno precedente;
 - e) dai trattamenti economici più favorevoli in essere alla data di sottoscrizione del primo contratto al personale cessato l'anno precedente;
 - f) dell'importo per il personale trasferito l'anno precedente;
 - g) di un importo pari alla riduzione stabile del fondo per il lavoro straordinario;
 - h) di un importo pari alla quota individuale media al fondo del salario accessorio dell'anno precedente al fondo di riferimento per ogni persona assunta nel corso dell'anno precedente, in caso di incremento della dotazione organica.

Ammontare delle RISORSE STABILI		
2.a	Risorse aventi carattere di certezza, stabilità e continuità contenute nel CCDI del 2017.	€ 30.157,15
2.b	Risorse destinate alle Alte Professionalità e non stanziare.	€ /

2.d	Importo delle differenze tra gli incrementi contrattuali del CCNL 21.5.2018 a regime ed il costo delle progressioni imputate nello stesso fondo di cui al comma 2 lett. a) del presente articolo (CCDI 2017) per il personale attualmente in servizio.	€ 2.834,36
2.e	RIA e agli assegni ad personam del personale cessato l'anno precedente	€ /
2.f	Trattamenti economici più favorevoli in essere alla data di sottoscrizione del primo contratto al personale cessato l'anno precedente	€ /
2.g	Integrazione del fondo per il personale trasferito l'anno precedente	€ /
2.h	Riduzione stabile del fondo per il lavoro straordinario	€ /
2.i	Integrazione del fondo per aumento della dotazione organica	€ /
TOTALE RISORSE STABILI		€ 32.991,51

3. Il fondo di cui al comma precedente risulta ridotto delle somme:

- a) riduzione del fondo del salario accessorio a seguito dello sfioramento del limite previsto dall'art. 23 comma 2 del D.Lgs. 75/2017;
- b) riduzione del fondo del salario accessorio a seguito dell'aumento delle risorse a disposizione per il pagamento della retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative;
- c) riduzione del fondo del salario accessorio a seguito di trasferimento del personale per processi di delega di funzioni.

Riduzione delle RISORSE STABILI		
2.a	Riduzione del fondo del salario accessorio a seguito dello sfioramento del limite previsto dall'art. 23 comma 2 del D.Lgs. 75/2017	- € 1.434,20
2.b	Riduzione del fondo del salario accessorio a seguito dell'aumento delle risorse a disposizione per il pagamento della retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative	- € 3.750,00
2.c	Riduzione del fondo del salario accessorio a seguito di trasferimento del personale per processi di delega di funzioni	€ /
TOTALE RIDUZIONE RISORSE STABILI		-€ 5.184,20
TOTALE RISORSE STABILI A SEGUITO DELLA RIDUZIONE		€ 27.807,31

4. Il fondo di cui al comma 1 per la sua parte variabili risulta, pertanto, costituito:

- a) dalle risorse derivanti dall'applicazione dell'art. 43 della legge n. 449/1997 (Contratti di sponsorizzazione ed accordi di collaborazione, convenzioni con soggetti pubblici o privati,

- contributi dell'utenza per i servizi pubblici non essenziali e misure di incentivazione della produttività);
- b) dalla quota di risparmi conseguiti e certificati in attuazione dell'art. 16, commi 4, 5 e 6 del D.L. 6 luglio 2011, n. 98;
 - c) dalle risorse derivanti da disposizioni di legge che prevedano specifici trattamenti economici in favore del personale, da utilizzarsi secondo quanto previsto dalle medesime disposizioni di legge;
 - d) degli importi una tantum corrispondenti alla frazione di RIA di cui al comma 2, lett. b), calcolati in misura pari alle mensilità residue dopo la cessazione, computandosi a tal fine, oltre ai ratei di tredicesima mensilità, le frazioni di mese superiori a quindici giorni;
 - e) dai risparmi del fondo lavoro straordinario nell'anno precedente;
 - f) dalle risorse destinate all'incentivo dei messi notificatori;
 - g) dalle risorse destinate ai trattamenti economici accessori del personale delle case da gioco secondo le previsioni della legislazione vigente e dei relativi decreti ministeriali attuativi;
 - h) dall'integrazione delle risorse sino ad un importo massimo corrispondente all'1,2% su base annua, del monte salari dell'anno 1997, con esclusione della dirigenza;
 - i) dalle risorse ex art. 67 c. 5 lett. b) per il conseguimento di obiettivi dell'ente, anche di mantenimento, definiti nel piano della performance o in altri analoghi strumenti di programmazione della gestione, al fine di sostenere i correlati oneri dei trattamenti accessori del personale;
 - j) dalle risorse derivanti dagli obiettivi di riorganizzazione e fusione delle camere di commercio;
 - k) dalle integrazioni delle risorse a seguito del trasferimento del personale nell'anno in cui avviene il trasferimento;
 - l) dalle risorse residue dall'applicazione degli istituti contrattuali previsti nell'anno precedente (risparmi fondo di produttività)
 - m) per il solo anno 2018 delle risorse derivanti dall'accantonamento annuale dello 0,2% del monte salari del 2001 destinato al finanziamento delle alte professionalità (art.32, comma 7 del CCNL del 22.1.2004) e non utilizzate negli anni precedenti.

Ammontare delle RISORSE VARIABILI		
4.a	Contratti di sponsorizzazione ed accordi di collaborazione, convenzioni con soggetti pubblici o privati, contributi dell'utenza per i servizi pubblici non essenziali e misure di incentivazione della produttività)	€ /

4.b	Risparmi conseguiti e certificati in attuazione dell'art. 16, commi 4, 5 e 6 del D.L. 6 luglio 2011, n. 98	€ /
4.c	Specifiche disposizioni di legge	€ /
4.d	RIA del personale cessato per l'anno di cessazione	€ /
4.e	Risparmi del fondo lavoro straordinario	€ /
4.f	Incentivo per i messi notificatori	€ /
4.g	Trattamenti economici accessori del personale delle case da gioco	€ /
4.h	1,2% del monte salari dell'anno 1997	€ /
4.i	Risorse ex art. 67 c. 5 lett. b) per il conseguimento di obiettivi dell'ente, anche di mantenimento	€ /
4.j	Risorse derivanti dagli obiettivi di riorganizzazione e fusione delle camere di commercio	€ /
4.k	Integrazioni delle risorse a seguito del trasferimento del personale nell'anno in cui avviene il trasferimento	€ /
4.l	Risparmi fondo di produttività	€ 4.705,72
4.m	(per il solo anno 2018) Risorse derivanti dall'accantonamento annuale dello 0,2% del monte salari del 2001 destinato al finanziamento delle alte professionalità (art.32, comma 7 del CCNL del 22.1.2004) e non utilizzate negli anni precedenti.	€ /
TOTALE RISORSE VARIABILI		€ 4.705,72

5. Il fondo di cui al comma 1 risulta pertanto costituito dalle seguenti somme:

Ammontare delle RISORSE ACCESSORIE	
Totale Risorse Stabili	€ 32.991,51
Riduzione delle Risorse Stabili	-€ 3.750,00
Totale delle risorse variabili	€ 4.705,72
Riduzione delle risorse ai fini del rispetto del limite dell'art. 23 comma 2 D.Lgs. 75/2017	-€ 1.434,20
TOTALE FONDO art. 67 CCNL 21.5.2018	
	€ 32.513,03

6. Il fondo per il pagamento della retribuzione di posizione e di risultato delle Posizioni Organizzative, comprensivo della maggiorazione della retribuzione di posizione del Segretario Comunale, risulta così composto:

Retribuzione di Posizione e di Risultato delle P.O.	
Totale delle risorse stanziate per il pagamento della Retribuzione di Posizione	€
Fondo per il pagamento della retribuzione di Risultato pari al ... % del totale	€

TOTALE delle risorse per il pagamento delle P.O.	€ /////
--	---------

7. Ai fini della verifica del rispetto del limite previsto dall'articolo 23 c. 2 del D.Lgs. 75/2017 si verifica che la somma delle risorse previste per il pagamento della Retribuzione di Posizione e di Risultato delle Posizioni Organizzative sommata al fondo per il salario accessorio nelle sue parti soggette al limite non superi la somma delle stesse voci come costituite nell'anno 2016:

Verifica del limite dell'articolo 23 c. 2 del D.Lgs. 75/2017	
Totale del fondo P.O. sommato al fondo del salario accessorio 2020	€ 60.230,87 (*)
Totale del fondo P.O. sommato al fondo del salario accessorio 2018	€ 60.230,87
Totale del fondo P.O. sommato al fondo del salario accessorio 2016	€ 60.230,87
Differenza 2020-2018/2016	/////

(*) non vengono considerati i maggiori risparmi sul fondo del salario accessorio (produttività) derivanti dagli anni 2018 e 2019 (€ 407,16).

8. Dall'ammontare del fondo destinato alle politiche di sviluppo delle risorse umane ed alla produttività vengano prioritariamente detratte le risorse destinate al finanziamento dell'indennità di comparto, quelle già utilizzate per il finanziamento delle progressioni orizzontali negli anni precedenti relativamente al personale in servizio al costo attuale, quelle destinate al personale educativo per la corresponsione della specifica indennità per gli importi definiti negli articoli 31, comma 7, del CCNL del 14.9.2000 e 6, comma 1, del CCNL del 5.10.2001 e quelle per i reinquadramenti previsti dal CCNL del 31.3.1999 al fine di garantire l'equilibrio tra le risorse "stabili" ed il finanziamento degli oneri fissi e ricorrenti dovuti al personale dipendente e gravanti sullo stesso fondo.

ART. 2

Depurazione del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività dalle risorse destinate al finanziamento dell'indennità di comparto

1. Le risorse destinate alla costituzione del fondo destinato alle politiche di sviluppo delle risorse umane ed alla produttività collettiva sono depurate dalle somme destinate alla corresponsione dell'indennità di comparto secondo la disciplina dell'art. 33 e per gli importi indicati nella tabella D del CCNL del 22.1.2004.
2. Non sono detratte dal fondo le risorse destinate alla corresponsione dell'indennità di comparto per il personale assunto con contratto di lavoro a tempo determinato o contratto di formazione e lavoro. Per l'anno 2020 le quote mensili per dipendente da detrarsi sono pari a:

Categoria D	€ 46,95
Categoria C	€ 41,46
Categoria B	€ 35,58
Categoria A	€ 29,31

Per un **totale annuo complessivo di € 3.178,08**

ART. 3

Ulteriore depurazione del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività

1. Ai sensi dell'art. 16, comma 4, del CCNL del 21.5.2018, le risorse economiche **già destinate alla progressione orizzontale** all'interno della categoria **sono interamente a carico del fondo** per le politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività.
2. Gli importi utilizzati per le progressioni orizzontali non vengono detratti dal suddetto fondo (e quindi lasciati in dotazione allo stesso) nel caso riguardino personale:
 - a) **cessato dal servizio;**
 - b) **che ha avuto una progressioni verticale** relativamente alle progressioni economiche della precedente categoria di appartenenza;
 - c) **che è stato inquadrato in una categoria o posizione giuridica** superiore in applicazione di **disposizioni contenute in contratti nazionali di lavoro.**
3. In caso di **mobilità esterna** non vengono detratti gli importi dovuti a progressioni orizzontali effettuate da personale **ceduto ad altri enti**, mentre gravano sul fondo le posizioni economiche maturate presso altri enti **del personale acquisito per mobilità nell'organico dell'ente.**
4. Gli importi destinati alle progressioni orizzontali sono a carico del fondo per lo sviluppo delle risorse umane e per la produttività in relazione al **loro costo attuale.**
5. La somma totale del fondo risultante dall'applicazione dei commi precedente art. 4 è pertanto depurata dal seguente importo:

Dipendente	Percentuale P.T.	Livello giuridico	Livello economico	Somma delle progressioni attribuite
PREMOLI MARIANGELA	/	D/1	D/3	€ 3.567,64
FRIGE' ROSANGELA	89%	D/1	D/3	€ 3.175,20

BONFANTI IVAN	/	D/1	D/3	€ 3.567,64
OCCHIONERO MARCO	/	C/1	C/4	€ 1.843,57
FACCHINETTI GIANLUCA	/	B/3	B/5	€ 1.713,04
IMPORTO TOTALE				€ 13.867,09

per un totale di Euro 13.867,09

- Il fondo destinato alle politiche di sviluppo delle risorse umane ed alla produttività è **ulteriormente ridotto** dalle risorse destinate al finanziamento: dell'indennità dovuta al **personale educativo** secondo gli importi definiti negli articoli 31, comma 7 del CCNL del 14.9.2000 e 6, comma 1 del CCNL del 5.10.2001;
- per i **reinquadramenti** previsti dal CCNL del 31.3.1999;

per un importo complessivo di:

€////

IL totale del fondo alle politiche di sviluppo delle risorse umane ed alla produttività a seguito delle decurtazioni obbligatorie degli art. 2 e 3 ammonta:

€ 15.467,86