



Parco Nazionale dei Monti Sibillini

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO NORMATIVO PER IL TRIENNIO 2023-2025

L'anno 2023 il giorno 28 del mese di dicembre hanno sottoscritto il presente contratto, come approvato nel verbale della riunione della delegazione trattante del 18.12.2023

per delegazione di parte pubblica:

Il Direttore Dott.ssa Maria Laura Talamè

Per la delegazione sindacale:

Rappresentante CGIL: Andrea Coppari

Rappresentante CISL: Francesco Todaro

RSU: Tomassino Gabrielli

RSU: Alessandro Rossetti

Non sottoscrivono il contratto:

RSU: Piera Sensini (RSU)

USB: Francesco Graziosi

SOMMARIO

- Art. 1 Finalità e principi
 - Art. 2 Vigenza ed ambito di applicazione
 - Art. 3 Criteri per l'attribuzione delle risorse destinate all'organizzazione e alla performance
 - Art. 4 Ripartizione dei compensi legati alla performance individuale
 - Art. 5 Indennità per specifiche responsabilità
 - Art.6 Posizioni organizzative e professionali art 15 CCNL 2019-2021
 - Art. 7 Contingente dei lavoratori a tempo parziale
 - Art. 8 Articolazione dell'orario di lavoro settimanale
 - Art. 9 Lavoro straordinario
 - Art. 10 Incentivo di cui all'art. 113 del d. lgs. 18 aprile 2016, n. 50
 - Art. 11 Ripartizione del fondo per le risorse decentrate
 - Art. 12 Progressioni economiche all'interno delle aree
 - Art. 13 Progressioni economiche tra aree
 - Art. 14 Integrazione della parte variabile del fondo
 - Art. 15 Welfare integrativo
 - Art. 16 Norme finali
-

Art. 1

Finalità e principi

1. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo costituisce uno strumento per il miglioramento della qualità dei servizi erogati, delle attività svolte dall'ente e della sua organizzazione interna e nel contempo è uno strumento per la tutela degli interessi dei lavoratori, nonché per la crescita professionale degli stessi.
2. Al perseguimento di tali finalità e nel rispetto dei principi prima indicati sono dettate le regole per la erogazione dei compensi legati alle prestazioni svolte, tanto con riferimento alla incentivazione della performance, quanto alla erogazione delle altre indennità riferite alle condizioni di lavoro.

Art. 2

Vigenza ed ambito di applicazione

1. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo è stato stipulato sulla base delle previsioni dettate dagli artt. 7 e 8 del CCNL del personale delle funzioni centrali 2019-2022 e le sue disposizioni, salvo diversa espressa previsione, si applicano dal giorno successivo la sottoscrizione definitiva. Esso si applica per il **triennio 2023/2025**. Le sue clausole, ove non siano state espressamente disdette, continuano ad applicarsi fino alla stipula del nuovo contratto decentrato integrativo.
2. A livello annuale, viene ripartito il fondo per la contrattazione decentrata.
3. Esso si applica a tutto il personale non dirigenziale in servizio presso Ente a prescindere dalla sua natura (tempo indeterminato, tempo determinato, contratto di somministrazione, contratto di formazione e lavoro, a tempo pieno o parziale). Per il personale assunto con contratto di somministrazione e/o con contratto di formazione e lavoro gli oneri per il trattamento economico accessorio sono a carico dell'ente e non del fondo per le risorse decentrate.
4. Il presente contratto sostituisce tutti quelli precedentemente stipulati presso l'ente per gli istituti per cui non sia compatibile.
5. 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

Criteri per l'attribuzione delle risorse destinate all'organizzazione e alla performance

1. Le parti concordano annualmente che una percentuale del fondo di cui all'art. 50, commi 2 e 3 del contratto sia destinata ad incentivare la performance individuale e organizzativa valutata secondo i criteri di cui al seguente punto 2. Il peso dei singoli criteri può essere annualmente rideterminato.
2. Le risorse per compensare la performance di servizio ed individuale sono ripartite tra il relativo personale in funzione della valutazione del rendimento calcolato anche con riferimento alla riduzione delle assenze dal servizio in maniera proporzionale delle presenze effettive rispetto a quelle teoriche totali.

CRITERIO	PESO	INDICAZIONI PER L'ATTRIBUZIONE DEL PUNTEGGIO
Livello di responsabilità	25%	Calcolando un differenziale in base all'area di appartenenza il differenziale applicato, comunque modificabile in sede di contrattazione decentrata, è Funzionari:21,49, Assistenti: 18,51.
Performance individuale	65%	Calcolato sulla base del Sistema di valutazione della performance individuale, di cui all'art. 7, comma1 del D.Lgs. 150/2009

Riduzione delle assenze dal servizio	10%	calcolato mediante il rapporto n° giorni di presenza/*n° giorni lavorativi teorici (non verranno computate ai fini delle assenze: astensione obbligatoria per maternità, ricovero ospedaliero, permessi L. 104, permessi ex artt. 24-25-26 CCNL Funzioni Centrali), assenze per donazione di sangue o midollo osseo.
--------------------------------------	-----	--

3. Eventuali risorse di parte stabile residue non utilizzate per altri istituti concorrono ad incrementare la percentuale destinata agli istituti variabili.
4. 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 articolazione orario e alla durata del contratto part-time e ai mesi di servizio prestati.

Art. 4

Ripartizione dei compensi legati alla performance individuale

1. In sede di costituzione del fondo vengono determinate le risorse previste ai sensi dell'art. 50- *Fondo risorse decentrate utilizzo*, del CCNL 09.05.2022 finalizzate a sostenere gli oneri dei trattamenti accessori del personale, per il conseguimento degli obiettivi dell'Ente, quelli individuali e di gruppo definiti nel bilancio di previsione annuale o pluriennale e definiti nel piano della performance.
2. Le risorse rese disponibili saranno assegnate secondo le procedure del vigente Sistema di valutazione della performance individuale, di cui all'art. 7, comma del D.Lgs. 150/2009 e saranno attribuite ai dipendenti sulla base dei punteggi ottenuti, secondo le percentuali di seguito riportate:
 - Fino a 49 punti: non viene attribuito alcun compenso accessorio del trattamento massimo
 - Da 50 a 65 punti: viene attribuito un compenso accessorio pari al 65% del trattamento massimo
 - Da 66 a 80 punti: viene attribuito un compenso accessorio pari al 80% del trattamento massimo
 - Da 81 a 100 punti: viene attribuito un compenso accessorio pari al 100% del trattamento massimo

Art. 5

Indennità per specifiche responsabilità art 54 CCNL 2019-2021

1. Le parti concordano che per specifiche responsabilità svolte da parte del personale dell'area degli assistenti che, pur rientrando nelle funzioni proprie dell'area di appartenenza, comportano l'assunzione di specifiche responsabilità, si possa riconoscere un'indennità di specifiche responsabilità, accessoria. Per la erogazione di questi compensi i responsabili individuano i dipendenti con un atto formale, tenendo conto di quanto previsto dall'art. 54 del CCNL 2019/2021.
2. La individuazione dei lavoratori interessati alla disciplina in esame, non può realizzarsi con un generico riferimento a tutto il personale in servizio nelle diverse aree di attività ma unicamente a quello formalmente investito di quelle particolari funzioni che danno titolo al compenso e, comunque, deve essere effettuata entro il tetto delle risorse destinate a questa finalità dal fondo per la contrattazione decentrata.
3. I compiti, svolti da parte del personale dell'area di inquadramento sopra indicata e che comporta specifiche responsabilità, nonché i relativi compensi, sono i seguenti e possono essere attribuiti complessivamente ad una quota limitata di dipendenti:

Compiti che comportano specifiche responsabilità e/o professionalità da parte del personale delle aree di inquadramento Assistenti, Funzionari. Sono esclusi i titolari di EP	Compensi annui
economo	Euro fino a 500,00

5. I compensi di cui sopra sono motivatamente revocabili e la loro corresponsione è subordinata all'effettivo esercizio dei compiti e delle responsabilità/professionalità a cui sono correlate, per cui non sono erogati in caso di assenza per un periodo superiore ad 1 mese, salve le ferie ed i congedi di maternità/paternità, nonché le altre ragioni di assenza che per i contratti nazionali o la legislazione non producono effetti sul salario accessorio.
6. Gli importi indicati in tabella saranno corrisposti a dipendenti, individuati come responsabili, titolari di un contratto di lavoro a tempo pieno (36h settimanali). Gli stessi saranno riproporzionati rispetto all'orario di lavoro.
7. Il Servizio Personale provvederà alla corresponsione dell'indennità, solo in presenza degli atti formali di attribuzione di responsabilità.
8. Al finanziamento delle indennità attribuite si provvede con le risorse di cui all'art. 49.

Art. 6

Posizioni organizzative e professionali art 15 CCNL 2019-2021

1. ai dipendenti dell'Area dei Funzionari, effettivamente in servizio, di natura organizzativa o professionale che, pur rientrando nell'ambito delle funzioni di appartenenza, richiedano lo svolgimento di compiti di maggiore responsabilità e professionalità, anche implicanti iscrizione ad albi professionali, può essere attribuita una specifica indennità di posizione organizzativa.
2. I compiti, svolti da parte del personale dell'area di inquadramento sopra indicata e che comporta specifiche responsabilità, nonché i relativi compensi, sono i seguenti e possono essere attribuiti a seguito di attribuzione dell'incarico, secondo gli importi di seguito riportati:

Compiti che comportano specifiche responsabilità e/o professionalità da parte del personale delle aree di inquadramento Assistenti, Funzionari. Sono esclusi i titolari di EP	Compensi annui
Responsabile ufficio	Euro 1.200
Responsabile di servizio	Euro 1800
compiti di maggiore professionalità	Euro 1200

L'entità dell'indennità delle specifiche responsabilità potrà essere annualmente rideterminata in sede di contrattazione decentrata nei limiti di cui all'art 15, comma 2 cioè tra 1.200 e 2600, lordi per 13 mensilità.

3. I compensi di cui sopra sono motivatamente revocabili e la loro corresponsione è subordinata all'effettivo esercizio dei compiti e delle responsabilità/professionalità a cui sono correlate, per cui non sono erogati in caso di assenza per un periodo superiore ad 1 mese, salve le ferie ed i congedi di maternità/paternità, nonché le altre ragioni di assenza che per i contratti nazionali o la legislazione non producono effetti sul salario accessorio.

4. Gli importi indicati in tabella saranno corrisposti a dipendenti, individuati come responsabili, titolari di un contratto di lavoro a tempo pieno (36h settimanali).

Art. 7

Contingente dei lavoratori a tempo parziale (art. 53, CCNL 2018)

1. Il numero dei rapporti a tempo parziale non può superare il 25% della dotazione organica complessiva di ciascuna categoria al 31 dicembre di ogni anno, con esclusione delle posizioni organizzative, salvo deroghe di legge.
2. Il contingente di contratto può essere elevato fino al 10%, in presenza di gravi e documentate situazioni familiari, a condizione che non venga compromessa la ordinaria gestione delle attività riferite ai settori interessati alla trasformazione del rapporto.
3. Il contingente può essere rivisto annualmente a seguito di verifiche sull'organizzazione dell'ente.

Art. 8

Articolazione dell'orario di lavoro settimanale

1. L'orario di lavoro settimanale degli uffici è generalmente articolato in 5 giorni (dalle 08:00 alle 14:00) con 2 rientri pomeridiani (il martedì ed il giovedì dalle 14:30 alle 17:30 con 30 minuti di pausa pranzo).
2. E' prevista una flessibilità dell'orario di lavoro consistente in
 - a) Flessibilità in entrata: dalle ore 7.30 alle 9.00
Flessibilità in uscita: dalle 17:00 alle 18:30
Flessibilità per la pausa pranzo: in uscita sino alle 15:00 e in ingresso sino alle 16:00
Detta flessibilità potrà essere modificata per esigenze organizzative entro una flessibilità di 30 minuti rispetto all'orario di cui al precedente punto 1.
 - b) prestazione consensuale da parte del lavoratore di anticipare ore di lavoro rispetto al normale orario di lavoro settimanale con successivo recupero a titolo compensativo. E' inoltre possibile prestare ore di lavoro aggiuntive al fine di recuperare permessi personali o debito orario.

Art.9

Lavoro straordinario

1. Le parti concordano di non elevare il limite massimo individuale di lavoro straordinario di 200 ore, come determinato ai sensi dell'art. 25, comma 3 del CCNL 12 febbraio 2018.

Art. 10

Incentivo di cui all'art. 113 del D.Lgs. 31.032023, n. 36

1. Le modalità per l'erogazione dell'incentivo di cui all'articolo 45 del D.Lgs. 31.032023, n. 36, sono contenute nel Regolamento approvato con delibera del Consiglio Direttivo n. 56 del 25.10.2019, per quanto applicabile.
2. Ai sensi dell'art 45 del D.Lgs. 31.03.2023, n. 36, gli incentivi suddetti non vanno inclusi nel tetto del fondo di cui all'art. 49 del CCNL funzioni Centrali.

Art. 11

Ripartizione del fondo per le risorse decentrate

1. La parte stabile del fondo è destinata a finanziare in via prioritaria gli istituti economici stabili individuati nell'art. 49, c. 1 del CCNL 2019-2021 e quindi:
 1. progressioni economiche nella categoria/differenziali stipendiali;
 2. indennità di comparto;
2. Le parti definiscono i criteri per ripartire le restanti somme, fermo restando che i differenziali stipendiali, comprensivi del rateo di tredicesima, devono essere finanziati esclusivamente da risorse stabili.
3. Confluiscono nel fondo le eventuali risorse residue non utilizzate negli anni precedenti.
4. In caso di mancata definizione della nuova intesa si continua ad applicare, ove possibile, la ripartizione dell'anno precedente. Nel caso in cui ciò non sia possibile, si erogano esclusivamente

le indennità disciplinate interamente dal contratto collettivo nazionale di lavoro, ferma restando l'applicazione della disposizione di cui al CCNL 09.05.2022, per cui le risorse di parte stabile non integralmente utilizzate nell'anno vengono utilizzate negli anni successivi, nel rispetto delle disposizioni in materia contabile.

Art. 12

Progressioni economiche all'interno delle aree

1. Al fine di remunerare il maggior grado di competenza professionale progressivamente acquisito dai dipendenti nello svolgimento delle funzioni proprie dell'area, agli stessi possono essere attribuiti, nel corso della vita lavorativa, uno o più "differenziali stipendiali" di pari importo, da intendersi come incrementi stabili dello stipendio, come stabilito dall'art. 14 del CCNL del 09 maggio 2022 e dall'allegata Tabella 1.

a) L'attribuzione dei "differenziali stipendiali", che si configura come progressione economica all'interno dell'area ai sensi dell'art. 52 comma 1 bis del D.lgs. 165/2001 e non determina l'attribuzione di mansioni superiori, è a beneficio di una quota limitata di dipendenti, ai sensi dell'art. 23, comma 2, del decreto legislativo n. 150/2009, ed è finanziata permanentemente dalla parte stabile del fondo risorse decentrate di cui all'art. 49 del CCNL del 09.05.2022, comprensiva anche della quota della tredicesima mensilità, ed avviene mediante procedura selettiva di area - attivata annualmente in relazione alle risorse del Fondo risorse decentrate di cui all'art. 49 (Fondo risorse decentrate: costituzione) destinate a tale finalità - nel rispetto delle modalità e dei criteri di seguito specificati.

b) il numero di "differenziali stipendiali" attribuibili per ciascuna area per l'anno di sottoscrizione del presente contratto è riportato nella tabella seguente:

anno	Area assistenti	Area Funzionari
2023	3	5

I differenziali stipendiali per gli anni successivi saranno determinati annualmente all'atto di costituzione del fondo risorse decentrate di cui all'art. 49 del CCNL.

c) La loro decorrenza è fissata al 1° gennaio dell'anno della sottoscrizione del contratto decentrato integrativo, sono effettuate in modo distinto per ognuna delle 2 aree di inquadramento.

d) I requisiti che permettono l'accesso alla procedura selettiva, in applicazione ed integrazione dei principi dettati dall'articolo 14 del CCNL del 09.05.2022, sono i seguenti:

d).1 possono partecipare alla procedura selettiva i lavoratori che negli ultimi 4 anni non abbiano beneficiato di alcuna progressione economica; ai fini della verifica del predetto requisito si tiene conto delle date di decorrenza delle progressioni economiche effettuate;

d).2 è condizione necessaria l'assenza, negli ultimi 2 anni, di provvedimenti disciplinari superiori alla multa o, per le fattispecie previsti dall'art. 43 (Codice disciplinare), comma 3, lett. f), al rimprovero scritto.

d).3 è richiesta un'anzianità di servizio, maturata presso l'Ente, al 31 dicembre dell'anno precedente, di 36 mesi nella posizione immediatamente precedente;

2. I criteri di valutazione per l'attribuzione dei "differenziali stipendiali", in applicazione ed integrazione dei principi dettati dall'articolo 14 del CCNL del 09.05.2022, sono i seguenti:

a) la valutazione della performance ricevuta nel triennio precedente: massimo 40 punti su base 100.

b) l'esperienza professionale maturata nel medesimo profilo o equivalente, con o senza soluzione di continuità, anche a tempo determinato o a tempo parziale, interinale, nella stessa o altra amministrazione del comparto di cui all'art. 1 del CCNL 09.05.2022, nonché nel medesimo o corrispondente profilo, presso altre amministrazioni di comparti diversi: massimo 30 punti su base 100, secondo l'attribuzione dei punteggi come di seguito riportati:

- 2 punti per ogni anno o frazione di anno superiore a 6 mesi per l'anzianità nella posizione economica precedente a quella per la quale si concorre, maturata anche presso altre pubbliche amministrazioni, esclusivamente nei casi di passaggio per mobilità.
 - 0,5 punti per ogni anno o frazione di anno superiore a 6 mesi per la restante anzianità lavorativa, maturata anche presso altre pubbliche amministrazioni, esclusivamente nei casi di passaggio per mobilità. Ai fini del computo dell'anzianità di servizio complessiva si terrà conto della data di decorrenza dei periodi continuativi (data di effettivo preso servizio) coincidente o successiva alla data di assunzione e degli eventuali periodi di assenza interruttivi dell'anzianità. Per data di assunzione si intende l'immissione in ruolo, salvo i casi espressamente previsti da norme di legge di riconoscimento dei periodi di rapporto di lavoro a tempo determinato.
- c) ulteriori criteri correlati alle capacità culturali e professionali acquisite anche attraverso i percorsi formativi di cui all'art. 31 del CCNL 09.05.2022:
- 1) valutazione del titolo di studio posseduto (max 20 punti) alla data di scadenza del termine per la presentazione della domanda in ragione di:
 - 3 punti licenza media;
 - 6 punti diploma conseguito alla fine di un corso di studi di durata triennale;
 - 10 punti diploma di scuola media superiore, conseguito alla fine di un corso di studi di durata almeno quadriennale;
 - 15 punti per: - laurea triennale o titoli equipollenti/equiparati; - laurea triennale o titoli equipollenti/equiparati e in aggiunta altro titolo universitario (es. master di I livello, altra laurea triennale etc.) o abilitazione professionale
 - 18 punti per: - diploma di Laurea v.o./Laurea specialistica/Laurea magistrale o titoli equipollenti/equiparati; - diploma di Laurea v.o./Laurea specialistica/Laurea magistrale o titoli equipollenti/equiparati.
 - 20 punti per: Master, dottorati e/o corsi di perfezionamento post laurea, seconda laurea triennale o magistrale

I punteggi di valutazione del titolo di studio non sono tra loro cumulabili.
 - 2) Percorso formativo attinente il ruolo ricoperto effettuato dall'ultima progressione, comunque non oltre gli ultimi 5 anni (max 10 punti)
 - 1,0 punti per ciascun corso di formazione che non prevede attestato di verifica delle conoscenze acquisite
 - 2 punti per ciascun corso di formazione che prevede attestato di verifica delle conoscenze acquisite
- d) per il personale che non abbia conseguito progressioni economiche da più di 6 anni è possibile attribuire un punteggio aggiuntivo pari al massimo al 3% della somma dei punteggi ottenuti con l'applicazione dei criteri di cui alle precedenti punti 1) e 2).
3. In caso di parità di punteggio complessivo, prevale, nel seguente ordine, il concorrente con maggiore anzianità nella posizione economica immediatamente precedente a quella per la quale si concorre, il concorrente con anzianità di servizio complessiva maggiore e il concorrente con minore età anagrafica.
 4. Il personale comandato o distaccato presso altri enti, amministrazioni, aziende ha diritto di partecipare alla descritta procedura selettiva prevista per il restante personale dell'ente di effettiva appartenenza. A tal fine l'ente di appartenenza concorda le modalità per acquisire dall'ente di utilizzazione le informazioni e le eventuali valutazioni richieste secondo la propria disciplina.
 5. L'esito della procedura selettiva ha una vigenza limitata al solo anno per il quale sia stata prevista l'attribuzione della progressione economica all'interno dell'area.
-

Art. 13

Progressioni economiche tra aree

Le progressioni economiche tra aree sono effettuate ai sensi dell'art. 52, comma 1-bis del d.lgs. n. 165/2001, fatta salva una riserva di almeno il 50 per cento delle posizioni disponibili destinata all'accesso dall'esterno. le progressioni tra un'area e quella immediatamente superiore avvengono tramite procedura comparativa basata sulla valutazione positiva conseguita dal dipendente negli ultimi tre anni in servizio, sull'assenza di provvedimenti disciplinari, sul possesso di titoli o competenze professionali ovvero di studio ulteriori rispetto a quelli previsti per l'accesso all'area dall'esterno, nonché sul numero e sulla tipologia degli incarichi rivestiti.

Art. 14

Integrazione della parte variabile del fondo

1. La costituzione del fondo per le risorse decentrate, sulla base delle regole dettate dai CCNL, è disposta dall'ente. Della sua avvenuta costituzione è data informazione ai soggetti sindacali in modo tempestivo e, comunque, precedentemente all'avvio della contrattazione collettiva decentrata integrativa.
2. L'Ente può integrare la parte variabile del fondo con le risorse di cui all'articolo 49, comma 8, del CCNL 09.05.2023 con specifici finanziamenti di cui a norme vigenti e subentranti.

Art. 15

Welfare integrativo

1. Le parti concordano, secondo quanto previsto dall'art. 55 del CCNL le seguenti misure di welfare, ad integrazione delle eventuali disponibilità che le amministrazioni continuano a finanziare fuori fondo per effetto di norme di settore di cui permane la vigenza:
 - a) Rimborso entro l'importo di € 150,00 per l'acquisto di dispositivi di correzione visiva necessari per lo svolgimento della normale attività lavorativa, come prescritti dal medico competente

Art. 16

Norme finali

1. Per quanto non previsto dal presente contratto integrativo, 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.
 2. Sono confermate le disposizioni in essere sui servizi minimi essenziali da garantire in caso di sciopero.
 3. Eventuali norme di maggior favore rispetto a quelle definite dal presente contratto, inserite da code contrattuali o da rinnovi o da leggi, trovano attuazione mediante disapplicazione delle corrispondenti clausole.
 4. Il presente testo contrattuale sarà trasmesso, a cura dell'Amministrazione, all'A.R.A.N. ed al C.N.E.L., entro cinque giorni dalla sottoscrizione, con la specificazione delle modalità di copertura dei relativi oneri con riferimento agli strumenti annuali e pluriennali di bilancio, nonché con le relazioni illustrative ed economico finanziaria e sarà pubblicato sul sito internet dell'ente.
-