

Prot. n. 5172 del 19.05.2023



Parco Nazionale dei Monti Sibillini

VERBALE DELLA RIUNIONE SINDACALE DEL 30.03.2023

Il giorno 30.03.2023 alle ore 11.36 si è riunita la delegazione trattante, convocata con nota dell'Ente Parco Prot. 3021 del 21.03.2023, per discutere il seguente ordine del giorno:

- 1) Contrattazione collettiva Integrata – art 7, comma 6 CCNL.
- 2) Fondo risorse decentrate 2022 e riparto (aggiornamento)
- 3) Fondo risorse decentrate 2023 – costituzione e riparto
- 4) Lavoro agile e Lavoro da remoto – Artt. Dal 36 al 41 del CCNL Funzioni Centrali 2019-2021.
- 5) Regolamento di organizzazione degli Uffici ai sensi del D.lgs.165/2001 - informativa
- 6) Varie ed eventuali.

la riunione si è tenuta in modalità mista, con parte dei partecipanti in presenza e parte in teleconferenza alla presenza:

María Laura Talamè (Direttore) – in presenza
Andrea Coppari (CGIL) – in collegamento
Francesco Graziosi (USB) – in collegamento
Francesco Todaro (CISL) – in collegamento
Tommasino Gabrielli (RSU) – in presenza
Piera Sensini (RSU) – in presenza
Alessandro Rossetti (RSU) – in presenza

Si passa quindi alla discussione degli argomenti, come sotto riportati.
La discussione si apre evidenziando alcune problematiche emerse nell'assemblea che ha preceduto in data odierna la presente seduta. Viene quindi posto il tema delle progressioni economiche tra aree. Il Direttore rappresenta che le progressioni economiche, argomento già posto all'odg della seduta del 22 ottobre 2022, è stato in quella sede rinviato. L'attivazione delle procedure per la progressione economica all'interno delle aree è ritenuta dall'Amministrazione non solo doverosa, ma necessaria anche in ragione del processo di riorganizzazione del personale in atto. Viene evidenziato che le ultime progressioni sono state effettuate nel 2010. A tal proposito, Piera Sensini evidenzia che oltre ai maggiori oneri per le progressioni economiche, a seguito della riorganizzazione, andrebbero a gravare sul fondo le posizioni organizzative, riducendo drasticamente le risorse disponibili per la produttività.

Viene proposto, e accolto, di chiudere la contrattazione relativa al riparto dell'anno 2022 per rimandare le questioni sopra esposte al contratto integrativo da discutere e sottoscrivere.

Viene anticipato il punto 2) il Fondo risorse decentrate 2022 e riparto (aggiornamento)
Si rappresenta che la costituzione del Fondo discussa in precedenti riunioni delle OO.SS del 2022 era stata rinviata in attesa della sottoscrizione del nuovo CCNL funzioni centrali, sottoscritto a maggio 2022.

Non essendo ancora sottoscritto il contratto integrativo ai sensi del art 7, comma 6 CCNL si approva il fondo come da allegato 1) e si concorda di applicare per il riparto del fondo 2022 gli stessi criteri adottati degli anni precedenti, come riportati nella tabella seguente.

CRITERIO	PESO	INDICAZIONI PER L'ATTRIBUZIONE DEL PUNTEGGIO
apporto Individuale al raggiungimento degli obiettivi dell'Ente	25%	livello di responsabilità individuato in base all'area di appartenenza
Raggiungimento degli obiettivi Individuali assegnati	65%	Entità e rilevanza delle attività svolte finalizzate al raggiungimento degli obiettivi assegnati
Presenze	10%	Il punteggio viene calcolato mediante il rapporto n° giorni di presenza/n° giorni lavorativi (esclusi ferie e permessi L. 104/92)

Non essendo stati assegnati obiettivi Individuali si fa riferimento agli obiettivi indicati del Piano delle Performance.

1) Contrattazione collettiva Integrata – art 7, comma 6 CCNL.

Si concorda di rinviare ad una successiva seduta la discussione puntuale del nuovo contratto che andrà a prevedere, tra l'altro:

- I criteri per le progressioni economiche prestando altresì attenzione agli anni che passano tra una progressione e l'altra, in modo da non gravare eccessivamente sulla parte disponibile del fondo che, come ricordato, non può essere inferiore al 30% del totale.
- Le modalità di attuazione del lavoro agile

3) Fondo risorse decentrate 2023 – costituzione e riparto

Viene esposto lo schema del fondo e stabilito di rinviare la sua approvazione ad una prossima seduta, dopo l'approvazione del contratto integrativo

Francesco Todaro: chiede di verificare con precisione la consistenza del fondo anche alla luce del nuovo contratto.

4) Lavoro agile e Lavoro da remoto - Artt. Dal 36 al 41 del CCNL Funzioni Centrali 2019-2021

Sul punto si apre la discussione.

Viene rappresentato che c'è la necessità di un regolamento inglobato nel contratto integrativo.

Il Direttore rappresenta che non c'è una regolamentazione già approvata, oltre alle modalità attivate durante l'emergenza covid. E' stata effettuata un'analisi delle attività remotizzabili.

Si apre una discussione sulle attività remotizzabili, in particolare sulle esigenze di controllo. Ci sono attività che potrebbero essere svolte da remoto solo in parte. E' stato fatto un elenco di attività smartabili, alcune fattibili solo con dotazione informatica dell'Ente ed altre no.

Francesco Todaro: propone di fare il regolamento per il lavoro agile. Chiede se la prossima riunione l'Amministrazione riesca a presentare il regolamento ormai normato dal contratto.

Gabrielli Tomassino: nell'attuazione del lavoro agile, anche con strumentazione informatica non fornita dall'Amministrazione, come previsto dal contratto quadro nazionale, dovranno essere stabiliti i diversi criteri, sulla base delle normative vigenti ed accordi quadro tra organizzazioni sindacali e Ministero Funzione Pubblica.

Il Direttore comunica che verrà attivato per una dipendente il lavoro in modalità agile sulla base di una prescrizione da parte del medico competente.

Viene evidenziato di prestare la massima attenzione alla attivazione del lavoro agile per fragili e situazione particolari.

5) Regolamento di organizzazione degli Uffici ai sensi del D.lgs.165/2001 - Informativa

Handwritten notes and signatures on the right margin:
 - "Ness" (written vertically)
 - Several illegible signatures and initials.

Il Direttore rappresenta che il Regolamento di organizzazione è soggetto a sola informativa alle OO.SS. Tuttavia è stato avviato un processo condiviso con i dipendenti, rispetto al quale sono già stati fatti incontri con il personale, per trovare la migliore soluzione organizzativa possibile, stante l'esigua dotazione organica dell'Ente rispetto alle competenze ad esso assegnate.

Le OO.SS. nel corso della discussione avviata sul momento in merito alla bozza di regolamento di organizzazione messo a disposizione dei dipendenti, evidenziano il consistente numero di posizioni organizzative proposte (4 - Responsabili dei Servizi più una decina di Capo ufficio) in rapporto al totale del personale del Parco

Si concorda che il Direttore invierà predisponga per la prossima riunione del 20.04.2023 quanto segue:

- Bozza del regolamento di organizzazione
- Bozza del regolamento di Lavoro agile
- Bozza del regolamento di Contratto integrativo

Di quanto sopra è redatto il presente verbale.

Letto, approvato e sottoscritto.

Maria Laura Talamè (Direttore)

Andrea Coppari (CGIL)

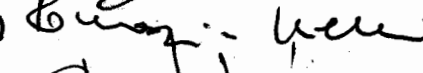
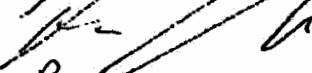
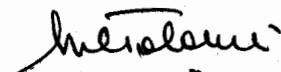
Francesco Graziosi (USB)

Francesco Todaro (CISL)

Tomassino Gabrielli (RSU)

Piera Sensini (RSU)

Alessandro Rossetti (RSU)



ALLEGATO 1)

Relazione illustrativa e Relazione tecnico-finanziaria -contratto integrativo - anno 2022

(articolo 40, comma 3-sexies, Decreto Legislativo n. 165 del 2001)

Premessa

La presente relazione, in coerenza con la circolare della ragioneria generale dello Stato, n. 25 del 19.7.2012, si compone dei seguenti moduli:

- I) **Illustrazione dell'articolato del contratto integrativo.**
- II) **Relazione tecnico - finanziaria.**
- III) **Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto ed autodichiarazione relative agli adempimenti della legge (All. A)**

VISTI

- Il Piano delle Performance 2022-2024 (approvato con DCD 03 del 28.01.2022);
- il verbale della riunione sindacale del 17.10.2022, con il quale è stata rinviata a successiva riunione l'intera contrattazione integrativa.
- il verbale della riunione sindacale del 30.03.2023, con il quale è stata, tra l'altro, approvata la ripartizione del fondo 2022, aggiornato sulla base del nuovo CCNL Funzioni Centrali 2018-2021 sottoscritto il 18.05.2022;

I) Illustrazione dell'articolato del contratto integrativo.

Le risorse destinate alla incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività, sono iscritte nel Preventivo di esercizio per il 2022 approvato con DCD n. 67/2021.

Il fondo, così determinato, viene decurtato della somma di € 7.642,41 relativa alla riduzione del 10% disposta dalla L. 133/2008 (di conversione del DL n. 112/2008). Ne consegue la costituzione del fondo come risulta dalla parte II) del presente documento (relazione tecnico finanziaria).

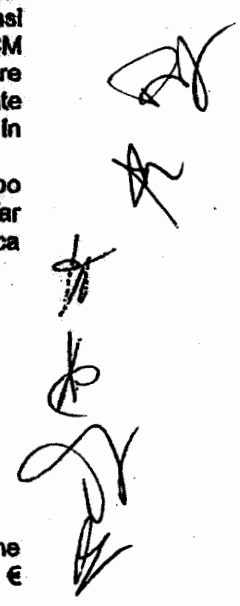
La dotazione organica dell'Ente Parco di cui al DPCM 23.01.2013 è di 20 unità. Nel 2022 il personale in servizio era di 16 unità, a cui si sono aggiunte, a seguito di stabilizzazione dei lavoratori ai sensi dell'art. 57, commi 3 e 3bis, del decreto legge 14 agosto 2020, n. 104, 6 unità assegnate con DPCM del 9 ottobre 2021. Nel corso del 2022 il numero del personale in servizio ha subito un'ulteriore variazione a seguito delle dimissioni volontarie, a far data dal 31.08.2022 di un dipendente stabilizzato di cat. C in posizione C 1, e per collocamento a riposo di un dipendente di cat. B in posizione B3 far data dal 01.05.2022.

Nel 2022 oltre alla suddetta dotazione organica si è avuta la disponibilità di 3 unità, assunte a tempo determinato ai sensi dell'art. 39 del DL 189/2016, convertito con L. n. 229/2016, ridotta a 2 unità, far data dal 31.07.2022, a seguito di dimissioni volontarie di un dipendente. Ne consegue la modifica del fondo come risulta dalla parte II) del presente documento (relazione tecnico finanziaria).

CONTENUTI DELL'IPOTESI DI ACCORDO DELLA CONTRATTAZIONE

1) INDENNITÀ DI COMPARTO

L'Ente non ha discrezionalità su tale istituto, essendo totalmente normato a livello di contrattazione nazionale. L'importo complessivo, aggiornato al CCNL Funzioni Centrali 2018-2021 è pari a € 29.855,16. L'incidenza sul Fondo è pari al 33,78%.



2) PRESTAZIONI STRAORDINARIE

Non è stata prevista la possibilità di autorizzare la liquidazione di ore di straordinario. E' fatto, inoltre, salvo il ricorso all'istituto di cui al punto successivo.

3) FLESSIBILITÀ ORARIO

E' prevista la possibilità per il lavoratore di prestare consensualmente ore di lavoro in anticipo rispetto al normale orario di lavoro settimanale e, successivamente, a recuperarle a titolo compensativo. E' inoltre possibile prestare ore di lavoro aggiuntive al fine di recuperare permessi personali di cui si è usufruito ai sensi dell'art. 34 del CCNL 2016-2018.

4) PROGRESSIONI ECONOMICHE

Non sono previste progressioni economiche. Quelle effettuate nel corso degli anni passati ammontano a un totale di € 17.915,43 per tutto il personale e assorbe il 20,27% del fondo.

5) COMPENSO PER INDENNITÀ DI RISCHIO MANEGGIO VALORI

Spetta all'economista una Indennità di € 525 / 12 mesi.

6) COMPENSI PER L'INCENTIVAZIONE DELLA PRODUTTIVITÀ ED IL MIGLIORAMENTO DEI SERVIZI

La misurazione e la valutazione delle performance dei dipendenti deve tener conto dei risultati ottenuti e dei comportamenti organizzativi manifestati.

In sede di CCDI del 30.03.2023 è stata confermata l'applicazione dei criteri applicati per l'annualità 2021, di seguito riportati:

CRITERIO	PESO	INDICAZIONI PER L'ATTRIBUZIONE DEL PUNTEGGIO
apporto individuale al raggiungimento degli obiettivi dell'Ente	25%	livello di responsabilità individuato in base all'area di appartenenza
Raggiungimento degli obiettivi individuali assegnati	65%	Entità e rilevanza delle attività svolte finalizzate al raggiungimento degli obiettivi assegnati
Presenze	10%	il punteggio viene calcolato mediante il rapporto n° giorni di presenza/n° giorni lavorativi (esclusi ferie e permessi L. 104/92)

In sede di CCDI del 30.03.2023, è stato stabilito, come discusso nelle precedenti riunioni e in attesa di applicazione del Sistema di valutazione, di correlare il raggiungimento degli obiettivi individuali dei Dipendenti a quelli degli Uffici/settori di appartenenza, in coerenza con gli obiettivi individuati nel Piano delle Performance, ferma restando come base di valutazione la relazione prodotta dai singoli dipendenti.

CONCLUSIONE.

Si attesta che la spesa conseguente alla ripartizione e destinazione del fondo per la produttività collettiva ed individuale per il miglioramento dei servizi anno 2022, di cui sopra, trova copertura

- Per € 31.428,91 – parte destinata alla contrattazione integrativa nel Bilancio 2022 al capitolo 2050.
- Per € 4.054,33 -parte destinata al trattamento accessorio del personale a tempo determinato di cui alla DL.189/2016 2020 al capitolo 2020 del bilancio 2022.

Relazione tecnico - finanziaria.

Costituzione del fondo risorse decentrate per l'anno 2022

Il fondo risorse decentrate per l'anno 2022 è stato costituito in coerenza con le disposizioni di cui al CCNL Funzioni Centrali 2019-2021, alla disponibilità del Bilancio di riferimento e alla vigente normativa. L'importo totale del Fondo risorse decentrate è pari a € 88.318,11, così calcolato:

- € 76.424,07, parte stabile, calcolata ai sensi dell'art.49 CCNL 2019-2021, sulla base delle disposizioni di cui ai commi 2 e 3 dell'art. 76 del CCNL 12 febbraio 2018
- € 2.426,68 relativi alla Rivalutazione del 0,49% su monte salari 2015 pari a € 495.241,00,
- € 2.431,22 calcolati ai sensi dell'art.49 CCNL 2019-2021, sulla base delle anzianità di servizio risparmiata di cui al comma 3 lett. b) dell'art. 76 del CCNL 12 febbraio 2018 a seguito di cessazioni del personale
- € 3.549,57 calcolati ai sensi dell'art.49 CCNL 2019-2021, sulla base delle disposizioni di cui al comma 5 dell'art. 89 del CCNL 12 febbraio 2018
- € 3.549,57 calcolati ai sensi dell'art.49 CCNL 2019-2021, comma 6 relativamente agli importi dell'anno 2022.

La parte da destinare alla contrattazione integrativa ammonta a € 31.428,91.

RISORSE FISSE AVENTI CARATTERE DI CERTEZZA E STABILITA'

TOTALE FONDO INCENTIVAZIONE E PRODUTTIVITA' ANNO 2022	76.424,07
Rivalutazione 0,49% su monte salari 2015 € 495241,00	2.426,68
anzianità di servizio risparmiata per cessazioni del personale	2.431,22
Rivalutazione 0,81% su monte salari 2018 € 438.218,00 (art. 49 CCNL 2019-2021)	3.549,57
Rivalutazione 0,81% su monte salari 2018 competenza 2021 (art. 49, c.6 CCNL 2019-2021)	3.549,57
TOTALE FONDO	88.381,11
	0
PARTE NON DISPONIBILE	0,00
Decurtazione 10% da riversare allo Stato - L. 133 del 06/08/2008 art. 67 comma 5	7.642,41
Avanzamenti economici	17.915,43
Indennità di Ente	29.855,16
Accantonamento TFR 6,91 su € 13.145,76	1.539,20
Totale parte non disponibile	56.952,19
PARTE DA DESTINARE ALLA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA	31.428,91
personale assunto ai sensi del D.L.189/2016	4.054,33
TOTALE COMPRESO PERSONALE D.L. 189//2016	35.483,24

Si attesta la regolarità e la coerenza con i vincoli-posti dal CCNL Funzioni Centrali 2019-2021, dal Bilancio di riferimento e dalla vigente normativa e, da ultimo, alla circolare del MEF/RGS n. 20 del 8.5.2015

IL DIRETTORE
DOTT.SSA MARIA LAURA TALAMÉ