PARCO NAZIONALE DEI MONTI SIBILLINI

Relazione illustrativa e Relazione tecnico-finanziaria al contratti integrativo - anno 2012

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

PREMESSA

in coerenza con la circolare della ragioneria generale dello Stato, n. 25 del 19.7.2012, si compone di 3 distinti moduli, che riguardano

I) Illustrazione dell'articolato del contratto e relativa attestazione della compatibilità con i vincoli derivanti da norme di legge e di contratto nazionale; modalità di utilizzo delle risorse accessorie; risultati attesi in relazione agli utilizzi del fondo ed all'erogazione delle risorse premiali; altre informazioni utili

II) illustrazione degli aspetti tecnico finanziari.

In allegato alla presente si aggiunge la scheda con illustrazione degli aspetti procedurali.

Le risorse destinate alla incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività, sono iscritte nel Preventivo di esercizio 2012 approvato nel 2011 con DCD 32/2011.

Il fondo, così determinato, viene decurtato della somma di € 8.526,35 relativa alla riduzione del 10% disposta dalla Legge 133/2008 (di conversione del D.L. 112/2008).

Il 29.7.2011 è stato sottoscritta una ipotesi di accordo del CCDI per il 2012, parte economica, tra la delegazione trattante di parte pubblica, i rappresentai delle organizzazioni sindacali e gli RSU. I contenuti venivano rivisti nella successiva riunione del 13.10.2011, a seguito dell'assemblea del personale.

Sulla base di tali accordi veniva redatta la relazione tecnico illustrativa, che viene integrata e modificata dalla presente sulla base degli accordi conclusivi raggiunti con il verbale del 29.1.2013 e riportati succintamente nella nota di questo Ente n. 838/2013.

I) Illustrazione dell'articolato del contratto

Il sistema di misurazione delle performance di questo Ente è stato approvato con DCD 2/2011 avente ad oggetto sia la misurazione e la valutazione della performance organizzativa, sia la misurazione e la valutazione della performance individuale, con specifico riferimento, in quest'ultimo caso al dirigente di livello generale (Direttore Generale) e al personale non dirigenziale responsabile di un'unità organizzativa in posizione di autonomia di responsabilità. In questo Ente, tuttavia, non sono stati conferiti incarichi di posizioni organizzative al personale dipendente e pertanto, il sistema in sé può trovare applicazione solo via di principio.

Il piano delle performance 2011-2013, invece, è stato approvato nella sua versione preliminare con DCD 3/2012 e poi aggiornato e completato con 31/2012. Da esso si posso trarre elementi per la individuazione degli obiettivi e delle azioni da attuare, sia a livello organizzativo sia a livello individuale.

Al fine di inquadrare le scelte operate in relazione all'utilizzo del fondo di cui in oggetto, si ritengono necessarie alcune ulteriori considerazioni sul quadro organizzativo generale.

Il personale di ruolo dell'Ente parco era alla data del 31.12.2011 pari a 20 unità, di cui una part-time al 50% (ufficio lavori pubblici), uno part- time al 83,33% (ufficio amministrazione) e uno part-time al 50% per il periodo maggio-dicembre 2012. Il personale è stato assunto a seguito di procedure di mobilità (n. 13) il restante attraverso procedure concorsuali di cui una unità assunta proprio nel 2011.

In considerazione della esiguità del personale disponibile, tutti i dipendenti sono inseriti nel processo produttivo e partecipano attivamente e direttamente, in base alle rispettive competenze, al raggiungimento delle finalità istituzionali. L'apporto di ciascun dipendente risulta, pertanto indispensabile a garantire un adeguato livello qualitativo dell'azione amministrativa nel rispetto dei principi di economicità, efficacia ed efficienza; solo con l'infungibile contributo di tutti è possibile assicurare il perseguimento degli obiettivi istituzionali e di quelli programmati. In effetti, l'organizzazione di questo Ente, come tendenzialmente di tutti quelli di piccole dimensioni, è tale per cui ogni dipendente cura non una fase ma l'intero processo (e quindi collabora e/o cura anche la parte amministrativa e di segreteria nonché quella contrattuale di quella procedura.

La sempre maggiore esiguità delle risorse da destinare alla incentivazione della produttività individuale e collettiva impone di cercare forme di gestione delle risorse umane che possano contribuire alla riqualificazione delle perfomance individuali. L'aggiornamento e la formazione professionale tendono da un lato all'affinamento delle competenze tecnico - amministrative e dall'altro a creare maggiore motivazione nel personale. Per questo l'Ente è molto attento all'azione formativa e alla sua programmazione, cercando di coinvolgere tutti i dipendenti.

Peraltro nel 2012 vi sono stati ben due tagli alle spese del personale che hanno richiesto interventi riduttivi complicati e difficilmente sostenibili, impegnando sopratutto gli uffici dell'amministrazione e contabilità nella ricerca di soluzioni - normative e tecniche - per dare attuazione a tali tagli. Alla data in cui si scrive non è ancora ufficializzato l'esito delle riduzioni. E ciò tende a creare incertezze e malesseri anche nei rapporti interpersonali, anche se si prende atto che il personale ha affrontato queste criticità con grande senso di responsabilità e con compattezza.
In ogni caso ci si è adeguati il più possibile a i principi ispiratori e agli indirizzi applicativi della vigente normativa
Per il 2012 è stato introdotto un elemento aggiuntivo, con criteri di valutazione che attengono agli obiettivi individuali.

Di seguito si illustrano gli istituti incentivanti più significativi.

CONTENUTI DELL'IPOTESI DI ACCORDO DELLA CONTRATTAZIONE 2011

1) INDENNITÀ DI COMPARTO

L'Ente non ha discrezionalità su tale istituto, essendo totalmente normato a livello di contrattazione nazionale. L'importo complessivo è pari a 30.215,42. L'incidenza sul Fondo 2012 è pari al 35,44%.

2) PRESTAZIONI STRAORDINARIE

non viene previsto nulla

3) PROGRESSIONI ECONOMICHE

Non sono previste progressioni economiche. Quelle effettuate negli anni passati, ammontano a un totale di 28.029,79 per tutto il personale e assorbono il 32,87% del fondo

2) COMPENSO PER INDENNITÀ DI RISCHIO MANEGGIO VALORI

Il vigente regolamento interno prevede il riconoscimento di una indennità economale al dipendente a cui viene affidato il compito di svolgere il ruolo di "economo".
Negli ultimi 2 anni l'entità annua dell'indennità era di € 525,00, su base annua.
Si ritiene, comunque, che per "base annua" debba intendersi il servizio reso a tempo pieno e per l'intero arco dell'anno; ne consegue che si procederà alla quantificazione in relazione al lavoro effettivamente svolto. L'incidenza sulle risorse è pari al 0,62%.

3) 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 citato, è stato proposto di utilizzare un sistema di misurazione che tenga conto per il **30%** della valutazione dei comportamenti organizzativi sulla base della metodologia dell'anno precedente, basata sull'utilizzo di una scheda distinta in 5 macro aree, ognuna delle quali esamina fattori specifici di valutazione cui viene attribuito un peso e un punteggio, come specificato nella tabella che segue:

Comportamenti e conoscenze				
	Parametri	peso	% di risultato	Punteggio
1	adattamento operativo	5	100	5,0
2	precisione e qualità	5	100	5,0
3	capacità rapporto esterno	3	100	3,0
4	competenze	8	100	8,0
5	responsabilità	9	100	9,0
	totale obiettivi	**30**	100%	**30,0**

Le 5 macro aree sono ulteriormente sviluppate nelle schede 2 schede allegate (1 e 2) alla presente.

Inoltre, il sistema di misurazione e valutazione delle performance dei dipendenti per il restante **70%** va quantificato in relazione al raggiungimento di obiettivi, generali definiti dal Piano delle performance e dagli altri strumenti di pianificazione (relazione programmatica e allegato tecnico al Bilancio di previsione).

La misurazione e la valutazione delle performance dei dipendenti vanno quantificati in relazione al raggiungimento sia di obiettivi individuali - al fine di riconoscere l'apporto individuale alla missione dell'Ente valutando il gradiente di collaborazione messo in opera da parte dei singoli lavoratori - sia organizzativi - in riferimento al miglioramento complessivo dei servizi resi. Per l'individuazione degli obiettivi si fa riferimento a quelli definiti nel piano delle performance. La valutazione viene effettuata previa presentazione da parte del dipendente di una relazione individuale illustrativa.
Vengono, di seguito definiti peso e target per ciascun obiettivo.

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 2012, di cui sopra, trova copertura nel Bilancio 2012 al capitolo 2050.

Pertanto, l'intesa sulla ripartizione e destinazione del fondo per la produttività collettiva ed individuale per il miglioramento dei servizi anno 2012, così come definita dalla delegazione trattante nella seduta del 29.7.2011 e del 29.1.2013, è compatibile con le previsioni di bilancio E.F. 2012 e con i vincoli derivanti da norme di legge e di contratto nazionale.

Rispetto ai risultati attesi, con la sottoscrizione del contratto integrativo si intende dotare l'ente di un nuovo e più adeguato strumento che sostituisca i precedenti contratti integrativi, in attuazione alle disposizioni del D.Lgs. 150/2009. Si implementa il collegamento fra il riconoscimento del compenso legato alla perfomance, il sistema di programmazione dell'Ente, l'attività svolta dai dipendenti, l'individuazione degli obiettivi e la conseguente rendicontazione.

II) Relazione tecnico - finanziaria.

Costituzione del fondo per la contrattazione integrativa
Il totale fondo per l'anno 2012, in coerenza con le disponibilità del Bilancio di riferimento e alla vigente normativa, è quantificate in € 85.263,49 e viene determinato come di seguito illustrato. Se ne attesta la regolarità e la coerenza con i vincoli posti dal CCNL, dal Bilancio di riferimento e dalla vigente normativa.

Visso, 6.3.2013

F.TO
IL DIRETTORE
DR. FRANCO PERCO

RISORSE FISSE AVENTI CARATTERE DI CERTEZZA E STABILITA'

Monte salari € 228.331,98 X 0,80%	1.826,66
Rivalutato dello 0,65% (contratto n. 43/90)	11,87
Corrispettivo pari a 250 ore annue di lavoro straordinario per 20 dipendenti (contratto n. 43/90)	42.330,19
Rivalutato del 3,5% (contratto del 9.9.95)	1.472,76
Rivalutato dello 0,4% € 1.826,66 (contratto del 9.9.95)	7,31
Contr. Enti Pubbl. non Economici 98-2001:	
articolo 31 lettera J)	1.620,21
articolo 31 lettera L)	118,85
Rivalutazione 0,57% monte salari 1999 (185.676,24) (art. 4 lett. a contratto 14.3.2001)	1.058,35
Rivalutazione 1,5% monte salari 1999 (185.676,24) (art. 4 lett. e contratto 14.3.2001)	2.785,14
Art. 8 lett. A) 0.36% su 185.676,24	668,43
Art. 25 C. 2 CCNL 28.11.03	302,10
TOTALE	**52.201,87**
Art. 5 CCNL 2004-2005(Incremento 0,69% su 269.588,86)	1.860,16
Art, 6 CCNL 2004-2005	449,54
Art. 36 comma 1 CCNL 2006/2007(incremento 0,16 su M.S. 2005 446,890,00)	715,02
Art. 1 comma 2 CCNL integrativo 06-09 (incr. 0,55% su m.s. 2005 446.890,00)	2.457,89
Art. 4 C. 10) CCNL 2000-2001 del 14/3/2001	4.478,59
Totali risorse fisse	**62.163,07**

RISORSE VARIABILI

Contr. Enti Pubbl. non Economici 98-2001:	
articolo 31 lettera C) economie di gestione	
1 dipendenti in meno rispetto alla pianta organica - risparmio di circa € 31.500,00	23.100,42
Totale risorse variabili	**23.100,42**
TOTALE FONDO 2012	**85.263,49**

TOTALE FONDO INCENTIVAZIONE E PRODUTTIVITA' ANNO 2012	**85.263,49**
PARTE NON DISPONIBILE ALLA CONTRATTAZIONE	
Decurtazione 10% da riversare allo Stato - L. 133 del 06/08/2008 art. 67 comma 5	8.526,35
Avanzamenti economici	28.029,79
Indennità di Ente	30.215,42
Accantonamento TFR 6,91 su € 12.598,02	1.034,53
Oneri C.E.32,3% su € 4.144,07	1.338,53
Totale parte non disponibile	**69.144,62**
PARTE DA DESTINARE ALLA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA	16.118,87

IL DIRETTORE
DR. FRANCO PERCO

ALLEGATO A)

Scheda 1.1 (in attuazione alla circolare 25/2012 RGS)

Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto ed autodichiarazione relative agli adempimenti della legge

<table>
<tr><td colspan="2">Data di sottoscrizione</td><td></td></tr>
<tr><td colspan="2">Periodo temporale di vigenza</td><td>anno 2012</td></tr>
<tr><td colspan="2">Composizione
della delegazione trattante</td><td>Parte Pubblica: Direttore (Dr. Franco Perco) e Presidente pro tempore (Massimo Marcaccio)

Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione: Cisl e Cigl
Organizzazioni sindacali firmatarie : Cisl e Cigl</td></tr>
<tr><td colspan="2">Soggetti destinatari</td><td>personale dipendente non dirigenziale</td></tr>
<tr><td colspan="2">Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)</td><td>1. Remunerazione dei processi di ottimizzazione del lavoro
2. Progetti di incremento qualitativo o quantitativo dei servizi
5. Indennità maneggio valori</td></tr>
<tr><td rowspan="4">Rispetto dell’iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione</td><td rowspan="2">Intervento dell’Organo di controllo interno. Allegazione della Certificazione dell’Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.</td><td>È stata acquisita la certificazione dell’Organo di controllo interno * (verbale n. 1/2013)</td></tr>
<tr><td>L'Organo di controllo ha chiesto integrazione della relazione come descritto nella premessa del verbale 1/2013</td></tr>
<tr><td rowspan="3">Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria</td><td>È stato adottato il Piano della performance previsto dall’art. 10 del d.lgs. 150/2009</td></tr>
<tr><td>È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l’integrità previsto dall’art. 11, comma 2 del d.lgs. 150/2009</td></tr>
<tr><td>La Relazione della Performance è stata validata dall’OIV ai sensi dell’articolo 14, comma 6. del d.lgs. n. 150/2009</td></tr>
</table>