all. 1.9

PARCO NAZIONALE DEI MONTI SIBILLINI

Relazione illustrativa e Relazione tecnico-finanziaria al contratti integrativo - anno 2014

(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 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 per il 2014 approvato nel 2013 con DCD 25/2013.

Il fondo, così determinato, viene decurtato della somma di-€ 7.642,41 relativa alla riduzione del 10% disposta dalla Legge 133/2008 (di conversione del D.L. 112/2008).

Il 13 gennaio 2015 è stato sottoscritta una ipotesi di accordo del CCDI per il 2014, parte economica, tra la delegazione trattante di parte pubblica, i rappresentanti delle organizzazioni sindacali e gli RSU, concordando di individuare, come unico criterio, l'apporto individuale al raggiungimento degli obiettivi dell'Ente, facendo riferimento ai documenti programmatici adottati dal Parco (Piano della performance e nota preliminare e allegato tecnico di cui al bilancio di previsione 2014).

CRITERIO	PESO	SUB CRITERIO	SUB PESO
apporto individuale al raggiungimento degli obiettivi dell'Ente	100%	livello di responsabilità individuato in base all'area di appartenenza	90%
		Entità e rilevanza delle attività svolte	10%

In precedenza e anche a seguito ad una nota del predetto OIV, che sosteneva la possibilità di modulazione del fondo predetto nel senso proposto, si era stabilito nella riunione sindacale del 12 novembre 2013, di suddividere il fondo nel senso sotto indicato:

- 40% del fondo con riferimento al raggiungimento degli obiettivi generali dell'Ente;
- 30% del fondo sulla base di una relazione presentata dal dipendente riguardante l'attività svolta nell'anno 2013;
- 30% del fondo con riferimento alle capacità individuali.

Detta ripartizione aveva comportato diverse criticità e si è pertanto deciso di semplificare l'accordo nel senso sopra descritto, stabilendo inoltre per il 2015 di ripartire il fondo incentivante secondo criteri, sub criteri e pesi di cui alla tabella seguente, precisando che l'area " Entità e rilevanza delle attività svolte finalizzate al raggiungimento degli obiettivi assegnati" sarà valutata anche sulla base di un relazione, come nel 2014, ma con un peso superiore (40%):

CRITERIO	PESO	SUB CRITERIO	SUB PESO
1) apporto individuale al raggiungimento degli obiettivi dell'Ente	40%	livello di responsabilità individuato in base all'area di appartenenza	40%
2) raggiungimento degli obiettivi individuali assegnati	40%	Entità e rilevanza delle attività svolte finalizzate al raggiungimento degli obiettivi assegnati	40%
3) Presenze	20%	Il punteggio viene calcolato mediante il rapporto n° giorni di presenza/n° giorni lavorativi (ferie escluse)	20%

In seguito al parere negativo del Collegio dei Revisori (verbale n. 2 del 16 marzo) è stata convocata una seconda riunione sindacale (1 aprile 2015) nella quale sono state esplicitati i rilievi del Collegio e precisamente:

a. mancato suddivisione dei valori parametrali delle aree (2014 e 2015);
b. mancata esplicitazione del compenso per il maneggio dei valori (economo)
c. incertezza se il riparto previsto per il 2015 è solo una proposta o una decisione definitiva
d. incertezza sul calcolo delle presenze.

Di conseguenza, si è concordato nel modo che segue:

a1) Fondo 2014.
L'assegnazione dei punteggi avverrà sempre secondo i sub criteri riportati nella tabella sottostante, precisando che la valutazione relativa alla "entità e rilevanza delle attività svolte" (per il 2014 al 10%) verrà effettata dal Direttore sulla base di una relazione scritta, redatta da ciascun dipendente ed atta a fornire gli elementi per la valutazione stessa.

CRITERIO	PESO	SUB CRITERIO	SUB PESO
apporto individuale al raggiungimento degli obiettivi dell'Ente	100%	livello di responsabilità individuato rispetto all'area di appartenenza calcolato in base allo stipendio tabellare (C - B) Categoria C: 48,35%; Cat. B: 41,65%	90% (48,35%+ 41,65%
		Entità e rilevanza delle attività svolte	10%

a2) Fondo 2015.
Per il 2015 verranno individuati ex ante gli obiettivi generali e individuali da raggiungere. Sulla base di ciò, è stato stabilito che, al termine dell'anno, il fondo incentivante del 2015 verrà ripartito secondo criteri, sub criteri e pesi di cui alla tabella seguente, precisando che l'area "Entità e rilevanza delle attività svolte finalizzate al raggiungimento degli obiettivi

assegnati" sarà valutata anche sulla base di un relazione, come nel 2014, ma con un peso superiore (40%):

CRITERIO	PESO	SUB CRITERIO	SUB PESO
4) apporto individuale al raggiungimento degli obiettivi dell'Ente	40%	livello di responsabilità individuato rispetto all'area di appartenenza calcolato in base allo stipendio tabellare (C - B) Categoria C: 21,49%; Cat. B: 18,51%	40% (21,49%+18,51%
5) raggiungimento degli obiettivi individuali assegnati	40%	Entità e rilevanza delle attività svolte finalizzate al raggiungimento degli obiettivi assegnati	40%
6) Presenze	20%	La percentuale viene calcolata mediante il rapporto n° giorni di presenza/n° giorni lavorativi (ferie escluse)	20%

Inoltre, si è ulteriormente precisato anche per quel che riguarda il Fondo 2014 che - a norma di legge - verranno tolte le semplici assenze per malattia.

Per quanto riguarda il punto b) si è concordato nel senso che dalla somma globale costituente il fondo verrà defalcata la cifra spettante all'economo, che viene fissata in € 525 / 12 mesi e tutto ciò sia per il 2014 che per il 2015.

Per quanto riguarda i punti c e d) i chiarimenti sono esplicitati sia nel paragrafo a2) (validità) che nella tabella relativa al 2015 (presenze - assenze).

l) 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 perfomance 2014-2015 è stato approvato con DP 27/2014. Da esso si possono 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 31.12.2013 pari a 20 unità, di cui una part-time al 50% (ufficio lavori pubblici), una part-time al 83,33% (ufficio amministrazione) e una part-time al 50% per l'intero anno 2014. Il personale è stato assunto a seguito di procedure di mobilità (n. 13) il restante attraverso procedure concorsuali.

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.

In futuro, a seguito del DPCM del 23.1.2013, sul taglio dell'organico, sarà-necessario avviare il processo di riorganizzazione previsto dal DL 95/2012 e adottare il relativo regolamento di organizzazione. Ma vi sono anche altre numerose norme che incidono in modo significativo che impongono una rivisitazione della gestione dell'Ente (nuove norme sulla digitalizzazione, sulla semplificazione e sulla trasparenza) e sarà, pertanto necessario intervenire anche in tali ambiti.

Si richiama in tal senso il disposto del D.lgs 150/2009, ed in particolare l'art. 27, che prevede: *Fermo restando quanto disposto dall'articolo 61 del decreto-legge 25 giugno 2008, n. 112, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2008, n. 133, e dall'articolo 2, commi 33 e 34, della legge 22 dicembre 2008, n. 203, una quota fino al 30 per cento dei risparmi sui costi di funzionamento derivanti da processi di ristrutturazione, riorganizzazione e innovazione all'interno delle pubbliche amministrazioni è destinata, in misura fino a due terzi, a premiare, secondo criteri generali definiti dalla contrattazione collettiva integrativa, il personale direttamente e proficuamente coinvolto e per la parte residua ad incrementare le somme disponibili per la contrattazione stessa.*

RIDEFINIZIONE DEGLI ASSETTI ORGANIZZATIVI

Con Delibera di Consiglio direttivo n.73/2003 si è provveduto alla prima rideterminazione della dotazione organica che è diventata di 24 unità suddivise in:

- Area 1: Direzione;
- Servizio amministrazione e affari generali
- Servizio pianificazione e sviluppo sostenibile
- Servizio promozione e partecipazione.

Un'ulteriore rideterminazione è stata effettuata tra il 2005 e il 2007 (con D.C.S. n° 14/'05, in attuazione alle disposizioni di cui all''art. 1, comma 93 della L. 311/'04 ed adeguata alle successive osservazioni del Ministero con D.C.S. n° 14/05, 15/'07 e D.P. n° 9/07) e i posti sono stati ulteriormente ridotti a 22, oltre al Direttore (fuori organico).

Nel 2008 si sono poi verificati due eventi contrapposti: la legge finanziaria (art. 2 comma 337 e 338) aveva previsto lo stanziamento di una somma per l'aumento dell'organico degli Enti parco, autorizzandone le relative assunzioni; il D.L. 112/2008 (convertito in L. 133/2008) ha imposto all'art. 74 *una riduzione non inferiore al dieci per cento della spesa complessiva relativa al numero dei posti di organico* del personale non dirigenziale.

In riferimento al contributo straordinario previsto dai commi 337/338 art. 2 L 244/2007, l'Ente Parco aveva valutato la necessità di ampliamento di 13 unità (nota n. 695/2008) e ottenuto l'autorizzazione ministeriale ad aumentare la propria dotazione organica per 5, portando l'organico previsto a 27 unità. L'applicazione dell'art. 74, comma 1, lett. b) e c) del DL. 112/2008 (convertito in legge 133/2008) ha comportato però una riduzione di tre unità dell'organico assegnato e la dotazione organica è stata rideterminata in 24 unità (oltre al Direttore).
Tali disposizioni sono state attuate con un unico provvedimento del Consiglio direttivo (n. 64 del 29.10.2008).

Successivamente, ai sensi dell'art. 2 comma 8-bis e seguenti del D.L. 30/12/2009 n° 194 (legge 25/2010) si è dovuto provvedere ad un ulteriore taglio della dotazione organica assegnata dalla legge finanziaria 2008, riducendo di altre 3 unità l'organico. I due posti assegnati con contributo straordinario ex L. 244/2007, commi 337 e 338 (rimasti dopo i suddetti tagli), sono stati coperti.

Con DPCM, in attuazione al DL 95/2012 e la direttiva 10/2012 della Funzione pubblica, i posti disponibili sono stati ulteriormente ridotti a 20 unità, corrispondenti ai posti coperti di ruolo.

A tali descritte riduzioni degli assetti organizzativi non ha corrisposto un ridimensionamento delle funzioni, che anzi sono andate infittendosi e complicandosi (gestione siti natura 2000, autorizzazioni paesaggistiche, condoni, adempimenti di cui alla L. 150/2009...). A mero titolo di esempio si cita il caso della Regione Marche che attribuisce la gestione dei siti natura 2000 all'interno dell'area protetta all'Ente parco (L.R. 12.6.2007, n. 6, art. 24), ovviamente senza trasferimento di risorse (umane e/o finanziarie).
Nel contempo, però, si sottolinea che si è avuta una riduzione dei posti disponibili in organico --già esiguo in relazione ai compiti e alle funzioni - passando da 25 unità a 20, oltre al Direttore.
Tali riduzioni, vale la pena ribadirlo, sono state imposte da leggi in materia finanziaria e non già da motivazioni di tipo organizzativo dell'Ente.
Ma ora si rende necessaria una rivisitazione delle funzioni in relazione alla attuale consistenza dell'organico.
Si aggiunga che i consistenti limiti di spesa per incarichi professionali (nel 2014 pari a 12.948,3) e la riduzione dei consumi intermedi imposta dalla spending review - in aggiunta a tutte le altre disposizioni sugli oneri amministrativi -- non consentono di ottemperare alle funzioni - seppure insopprimibili - mediante l'aumento delle esternalizzazioni.

Con una documento inviata ai Ministeri vigilanti, prot.. n. 695/2008, si quantificava una dotazione organica minima - adeguata all'assolvimento efficiente delle funzioni fondamentali - pari a 30 unità.
Si procederà, pertanto, all'adozione di misure organizzative - anche compensative del *gap* brevemente illustrato - entro l'anno corrente.

Di seguito si illustrano gli istituti incentivanti più significativi.

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 è pari al 39,54%.

2) PRESTAZIONI STRAORDINARIE

Non è prevista la possibilità di autorizzare ore di straordinario. E' fatto 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, recuperate 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. 20 del CCNL riportato in nota[1].

Con cadenza mensile verrà comunicato ai lavoratori l'ammontare delle ore accantonate nella Banca delle Ore e di quelle recuperate.
Le ore di lavoro straordinario di cui si richiede il recupero non potranno in alcun modo essere successivamente richieste in pagamento.

3) PROGRESSIONI ECONOMICHE

Non sono previste progressioni economiche. Quelle effettuate nel corso degli anni passati ammontano a un totale di 28.029,79 per tutto il personale e assorbe il 36,68% del fondo.

2) COMPENSO PER INDENNITÀ DI RISCHIO MANEGGIO VALORI

Tale compenso non è stato stabilito in contrattazione.

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 un sistema semplificato identificando come unico criterio, l'apporto individuale al raggiungimento degli obiettivi dell'Ente, facendo riferimento ai documenti programmatici adottati dal Parco (Piano della performance e nota preliminare e allegato tecnico di cui al bilancio di previsione 2014).

L'assegnazione dei punteggi per sub criteri è riportata nella tabella inizialmente già riportata, precisando che la valutazione relativa alla "entità e rilevanza delle attività svolte"

1

Art. 20 CCNL 1994/1997"
1.Previa valutazione del dirigente o funzionario responsabile dell'unità organizzativa, può essere concesso al dipendente che ne faccia richiesta il permesso di assentarsi per brevi periodi durante l'orario di lavoro. I permessi concessi a tale titolo non possono essere in nessun caso di durata superiore alla metà dell'orario di lavoro giornaliero **e non possono comunque superare le 36 ore nel corso dell'anno.**
2. La richiesta di permesso deve essere formulata in tempo utile per consentire al dirigente di adottare le misure organizzative necessarie.
3. Il dipendente è tenuto a recuperare le ore non lavorate non oltre il mese successivo, secondo le disposizioni del dirigente o funzionario responsabile. Nel caso in cui il recupero non venga effettuato, la retribuzione viene proporzionalmente ridotta.

(per il 2014 al 10%) verrà effettata dal Direttore sulla base di una relazione scritta, redatta da ciascun dipendente ed atta a fornire gli elementi per la valutazione stessa.

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 2014, di cui sopra, trova copertura nel Bilancio 2014 al capitolo 2050.

Pertanto, l'intesa sulla ripartizione e destinazione del fondo per la produttività collettiva ed individuale per il miglioramento dei servizi anno 2014, così come definita dalla delegazione trattante nella seduta del 15.01.2015, è compatibile con le previsioni di bilancio E.F. 2014 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 Fondo per l'anno 2014, in coerenza con le disponibilità del Bilancio di-riferimento e alla vigente normativa, ammonta a € 8.163,39 ed è 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.

Art. 4 C. 10) CCNL 2000-2001 del 14/3/2001
RIORGANIZZAZIONE E CREAZIONE DI NUOVI SERVIZI
Si prendono a riferimento solo le riduzioni dal 2010, anche se il totale posti persi dal 2003 è stato pari a 9 unità.

Risparmio complessivo: 142.609,94

anno	ultime riduzioni			note	finalizzato a riorganizzazione ex art. 4 c.10 CCNL 2000-2001 del 14.3.2001	
	posti ridotti		RISPARMIO			
2010	3	DCD 20/2011	110.987,57	superiore al risparmio obbligatorio del 3%		
2011-2012	1	DPCM (DL 9572012)	31.622,37			
			142.609,94		10%	14.261

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	18.739,59
Totali risorse fisse	**76.424,07**

RISORSE VARIABILI

Contr. Enti-Pubbl. non Economici 98-2001: ----------articolo 31 lettera C) economie di gestione	0
Totale risorse variabili	**0**
TOTALE FONDO 2014	**76.424,07**

TOTALE FONDO INCENTIVAZIONE E PRODUTTIVITA' ANNO 2014	**76.424,07**
PARTE NON DISPONIBILE ALLA CONTRATTAZIONE	
Decurtazione 10% da riversare allo Stato - L. 133 del 06/08/2008 art. 67 comma 5	7.642,41
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	**68.260,68**
PARTE DA DESTINARE ALLA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA	8.163,39

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

Data di sottoscrizione		
Periodo temporale di vigenza		anno 2013
Composizione della delegazione trattante		Parte Pubblica: Direttore (Dr. Franco Perco) e Presidente (prof. Oliviero Olivieri) Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione: Cisl e Cgil Organizzazioni sindacali firmatarie : Cisl e Cgil
Soggetti destinatari		personale dipendente non dirigenziale
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)		1. Remunerazione dei processi di ottimizzazione del lavoro 2. Progetti di incremento qualitativo o quantitativo dei servizi 5. Indennità maneggio valori
Rispetto dell'iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione	[redacted]	[redacted]
	[redacted]	[redacted]
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione-accessoria	È stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009
		È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, comma 2 del d.lgs. 150/2009

[redacted]