

Contratto Collettivo Decentrato Integrativo 2020 - 2022

Premessa

Il presente Contratto Collettivo Decentrato integra le disposizioni del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del personale del Comparto funzioni locali rinnovato il 21/5/2018, nel rispetto di quanto in esso contenuto e delle vigenti prescrizioni di legge. Sono oggetto di contrattazione integrativa i temi previsti dall'art. 7 co. 4 del CCNL, ad eccezione di quanto non ritenuto al momento di puntuale rilievo dalle Parti, in deroga alle disposizioni dell'articolo 8 co. 1 del CCNL, il quale dispone che "Il contratto collettivo integrativo ha durata triennale e si riferisce a tutte le materie di cui all'art. 7, comma 4. I criteri di ripartizione delle risorse tra le diverse modalità di utilizzo di cui alla lett. a) del citato comma 4, possono essere negoziati con cadenza annuale".

Articolo 1 – Ambito di applicazione

1. Il presente contratto si applica a tutte/i le/i lavoratrici/ori in servizio presso l'Ente di gestione per i parchi e la biodiversità Romagna, di qualifica non dirigenziale, a tempo indeterminato e determinato, ivi compreso il personale comandato o distaccato o utilizzato a tempo parziale.
2. Il presente contratto disciplina le modalità di utilizzo delle risorse destinate all'incentivazione delle politiche di sviluppo del personale, quali premi correlati alla performance organizzativa e individuale, indennità per condizioni di lavoro, compensi per specifiche responsabilità, progressioni economiche, con decorrenza nell'anno di riferimento, finanziate con risorse stabili e quant'altro previsto dall'art. 68 del CCNL 2016-2018.
3. Il presente contratto ha durata triennale e quindi dal 1/1/2020 al 31/12/2022, i criteri di ripartizione delle risorse tra le diverse modalità di utilizzo possono essere negoziati con cadenza annuale, altrimenti conserva la sua efficacia fino alla sottoscrizione di un nuovo Contratto Integrativo. Le parti si riservano di riaprire il confronto in caso di innovazioni negli accordi nazionali, nelle norme di legge riferite ad aspetti ivi disciplinati, in caso di interventi di riordino riferiti al contesto normativo nazionale e regionale, nonché relativi alla situazione del bilancio dell'Ente.

Articolo 2 – Interpretazione autentica

1. Eventuali controversie interpretative sulle clausole contrattuali, sono risolte attraverso l'interpretazione autentica congiunta e formale delle parti contraenti che sostituisce la clausola controversa retroattivamente, fatta salva diversa determinazione congiunta delle stesse parti.

Articolo 3 – Determinazione del fondo annuale delle risorse decentrate e del fondo per il lavoro straordinario

1. Con delibera di Comitato esecutivo n. 54 del 5/10/2020 sono stati costituiti per la prima volta il fondo per le risorse decentrate del personale di cui all'art. 67 del CCNL del 21/5/2018 e il fondo per la remunerazione del lavoro straordinario.
2. Le parti definiscono annualmente i criteri per ripartire le somme disponibili, costituite dalle risorse straordinarie vincolate e da quelle variabili, da destinare agli istituti di cui al comma 2 dell'art. 68 del CCNL 2016-2018.

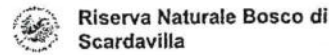
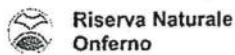
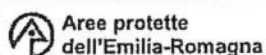
Articolo 4 – Criteri di erogazione delle risorse disponibili per la contrattazione.



**ENTE DI GESTIONE PER I PARCHI E LA BIODIVERSITÀ
ROMAGNA**



Sede Legale: Via Aldo Moro, 2 – 48025 Riolo Terme (RA)



1. In via transitoria, per l'annualità 2020, e ad esito di specifico confronto tra le parti dall'annualità 2021, la valutazione della performance individuale è effettuata applicando il sistema di misurazione di cui all'allegato 1, essa costituisce il presupposto e il riferimento esclusivo per la quantificazione e l'erogazione dei relativi premi, ed è altresì determinante nell'attribuzione della progressione economica interna alla categoria, secondo le regole previste dall'art. 9 del presente contratto integrativo. Sono valutati tutti i dipendenti a tempo indeterminato, compresi quelli comandati da altri enti, che abbiano prestato almeno 15 giorni di servizio effettivo nell'anno di riferimento e quelli a tempo determinato con contratto di durata pari o superiore a quattro mesi. La valutazione della performance individuale del direttore è effettuata dal Comitato esecutivo, quella del restante personale è effettuata dal direttore.
2. A partire dall'annualità 2021, in conformità agli indirizzi forniti dal Comitato esecutivo con propria delibera, saranno individuate le risorse decentrate disponibili per la contrattazione integrativa per l'anno economico di riferimento che saranno ripartite tra le diverse modalità di utilizzo previste nell'art. 68, c. 2, del CCNL 21/05/2018, nel rispetto del vincolo di destinazione della parte variabile del fondo previsto dall'art. 68, c. 3, del CCNL 21/05/2018.
3. Gli incentivi alla performance individuale sono erogati a tutto il personale a tempo indeterminato e determinato in servizio nell'anno di riferimento le cui prestazioni siano state oggetto della valutazione di cui al comma 1.
4. I dipendenti di ruolo cessati o assunti in corso d'anno, concorrono ai premi in misura proporzionale al periodo lavorato; in presenza di rapporti di lavoro part time, i premi sono corrisposti in misura proporzionale al regime orario adottato.

Articolo 5 - Criteri di riparto delle risorse destinate all'incentivazione della performance organizzativa

1. Le parti convengono che possono essere destinate somme al trattamento accessorio collegato al conseguimento di obiettivi di gruppo e/o di miglioramento di servizi (performance organizzativa) annualmente approvati dal Comitato esecutivo nell'ambito del Piano della performance. In merito viene data tempestiva informazione alla RSU e alle OOSS, al fine di garantire una valutazione dell'impatto dello stanziamento di somme finalizzate ad incentivare gli obiettivi di gruppo sui criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione annuale.
2. Gli incentivi alla performance organizzativa:
 - sono diretti a premiare il personale dipendente in funzione del contributo offerto al raggiungimento degli obiettivi del gruppo;
 - sono attribuiti a consuntivo a ciascun partecipante in ragione del contributo offerto alla realizzazione del progetto/raggiungimento degli obiettivi attestata dal direttore o dalla posizione organizzativa e in rapporto alla valutazione delle prestazioni;
 - potranno essere erogati sulla base di criteri aggiuntivi e specifici fissati dalla contrattazione annuale.

Articolo 6 – Differenziazione del premio individuale

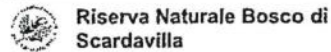
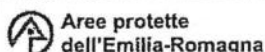
1. Ai dipendenti che conseguano le valutazioni più elevate, secondo quanto previsto dal sistema di valutazione dell'ente, è attribuita una maggiorazione del premio individuale pari al 30% del valore medio pro capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente. In sede di contrattazione annuale viene definita la quota massima di personale al quale la maggiorazione può essere riconosciuta, non inferiore al 10% dell'organico dell'ente e comunque ad almeno una unità di personale.
2. Criteri applicabili, nell'ordine, a parità di punteggio:
 - maggior numero di giornate lavorate nell'anno;
 - dipendente che non ha mai usufruito della maggiorazione o chi non l'ha mai percepita da più tempo;
 - inquadramento in categoria giuridica e/o posizione economica inferiore da più tempo;
 - dipendente con la valutazione più alta ottenuta l'anno precedente;
 - maggiore età anagrafica.



ENTE DI GESTIONE PER I PARCHI E LA BIODIVERSITÀ
ROMAGNA



Sede Legale: Via Aldo Moro, 2 – 48025 Riolo Terme (RA)



Articolo 7 – Indennità per specifiche responsabilità

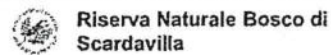
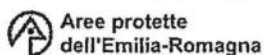
1. Ai sensi dell'art. 70-quinquies del CCNL del 21/5/2018, al personale di categoria B,C e D non titolare di posizione organizzativa può essere riconosciuta un'indennità annua per compensare l'eventuale esercizio di compiti che comportino specifiche responsabilità, che non sono assunte dagli altri lavoratori del settore/servizio, e /o il coordinamento di unità organizzative e/o lo svolgimento di attività ad elevata professionalità e specializzazione, comunque all'interno dei compiti e delle mansioni proprie della categoria di appartenenza.
2. Il direttore o la posizione organizzativa individua le posizioni di lavoro nell'ambito del settore di responsabilità che presentano le caratteristiche di seguito indicate e procede alla relativa descrizione elaborando una proposta da sottoporre alla commissione di cui al comma 3:
 - *Posizioni di lavoro categoria B:*
 - a) Coordinamento o controllo stabile di gruppi di lavoratori, anche esterni all'ente, che operano in ambiti di attività definite;
 - b) Svolgimento in autonomia di particolari compiti che comportano l'assunzione personale di responsabilità.
 - *Posizioni di lavoro categoria C:*
 - a) Coordinamento o controllo stabile di gruppi di lavoratori, anche esterni all'ente, che operano in ambiti di attività definite;
 - b) Svolgimento in autonomia di particolari compiti che comportano l'assunzione personale di responsabilità;
 - c) Gestione di procedimenti e di progetti complessi, che comportano il coordinamento di più specialisti, aventi valenza sovraprovinciale.
 - *Posizioni di lavoro categoria D:*
 - a) Coordinamento o controllo stabile di gruppi di lavoratori, anche esterni all'ente, che operano in ambiti di attività definite;
 - b) Svolgimento in autonomia di particolari compiti che comportano l'assunzione personale di responsabilità;
 - c) Gestione di procedimenti e di progetti complessi, che comportano il coordinamento di più specialisti, aventi valenza sovraprovinciale;
 - d) Svolgimento di attività o firma di atti, a seguito di delega del dirigente o del capo servizio, attribuita in base ad indirizzi dell'Amministrazione.
3. Le singole proposte elaborate dal direttore o dalle p.o. sono esaminate da una commissione composta dal direttore e dalle p.o. che approva il riconoscimento delle specifiche responsabilità, tenuto conto anche dei seguenti elementi organizzativi:
 - complessità delle attività gestite;
 - presenza di uffici non presidiati da incaricati di posizione organizzativa;
 - rapporto tra numero di dipendenti e posizioni organizzative esistenti presso il settore.
4. Le proposte devono illustrare le attività e le responsabilità che caratterizzano la posizione di lavoro, con particolare riferimento alle peculiarità dell'attività e responsabilità rispetto alle altre posizioni di lavoro.
5. La commissione approva il riconoscimento delle specifiche responsabilità e determina l'importo su base annua da attribuire alle posizioni secondo i seguenti parametri:
 - Per le posizioni di categoria B:
 - 600 € in presenza di almeno una caratteristica di cui alle lett. a) e b) del co. 2;
 - 900 € in presenza di entrambe le caratteristiche di cui alle lett. a) e b) del co. 2.
 - Per le posizioni di categoria C:
 - 600 € in presenza di almeno una caratteristica di cui alle lett. a), b) e c) del co. 2;
 - 900 € in presenza di almeno due caratteristiche di cui alle lett. a), b) e c) del co. 2;
 - 1.200 € in presenza di tutte e tre le caratteristiche di cui alle lett. a), b) e c) del co. 2.
 - Per le posizioni di categoria D:
 - 600 € in presenza di almeno una caratteristica di cui alle lett. a), b), c) e d) del co. 2;
 - 900 € in presenza di almeno due caratteristiche di cui alle lett. a), b), c) e d) del co. 2;



ENTE DI GESTIONE PER I PARCHI E LA BIODIVERSITÀ ROMAGNA



Sede Legale: Via Aldo Moro, 2 – 48025 Riolo Terme (RA)



- 1.200 € in presenza di almeno tre caratteristiche di cui alle lett. a), b), c) e d) del co. 2;
 - 2.400 € in presenza di tutte e quattro le caratteristiche di cui alle lett. a), b), c) e d) del co. 2.
6. Il riconoscimento dell'indennità avviene per il periodo di tempo in cui gli incarichi sono svolti ed è riproporzionata in caso di rapporto lavorativo part-time del dipendente incaricato.
 7. A seguito del parere favorevole della commissione di cui sopra, il direttore attribuisce ai dipendenti l'incarico formale per la posizione oggetto di specifiche responsabilità, tale provvedimento viene notificato alle organizzazioni sindacali di categoria che hanno sottoscritto il presente CCDI e al servizio competente in materia di personale per l'erogazione dell'indennità economica in 12 mensilità corrisposta dalla data dell'incarico.
 8. Gli incarichi hanno durata annuale e cessano al 31/12 di ogni anno, possono essere rinnovati nel limite delle risorse assegnate. L'indennità cessa di essere corrisposta qualora il dipendente non sia più adibito alle posizioni e funzioni specialistiche e di responsabilità affidategli o nel caso di modifiche organizzative, anche interne al settore, che determinino una diversa distribuzione delle responsabilità.

Articolo 8 – Indennità condizioni di lavoro

1. In base all'art. 70-quinquies del CCNL del 21/5/2018, l'indennità condizioni di lavoro remunera lo svolgimento di attività disagiate, esposte a rischi ed implicanti maneggio valori. Il CCNL stabilisce che l'indennità è commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle attività entro i seguenti valori minimi e massimi giornalieri: 1 euro – 10 euro. Si rimanda la parte di dettaglio della presente indennità ad eventuale nuova organizzazione dell'Ente.

Articolo 9 – Criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche all'interno della categoria

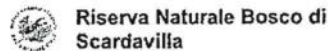
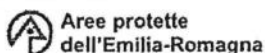
1. Nel rispetto dell'art. 16 del CCNL 21/5/2020, l'Ente ivi definisce i criteri per le progressioni economiche all'interno delle categorie del personale dipendente.
2. Partecipano alla selezione per la progressione i dipendenti dell'ente, comprese le posizioni organizzative, in possesso dei seguenti requisiti:
 - a) Titolari di rapporto di lavoro a tempo indeterminato (compresi comandi in uscita e distacchi nell'interesse dell'Ente distaccante);
 - b) anzianità di servizio di almeno 24 mesi maturata presso l'ente al 31/12 dell'anno precedente a quello di decorrenza della progressione;
 - c) non essere stati raggiunti da procedimento disciplinare concluso con sanzioni superiori al rimprovero verbale (in caso di rimprovero scritto, si ha l'esclusione del dipendente, solo dal secondo rimprovero scritto subito nel periodo di riferimento) nel biennio precedente alla data di decorrenza della eventuale progressione;
 - d) permanenza nella posizione economica in godimento per un periodo minimo di 24 mesi antecedenti la data di decorrenza della eventuale progressione.
 - e) non aver superato i 180 giorni di assenza dal servizio nei 24 mesi antecedenti la data di decorrenza della eventuale progressione. Ai fini del conteggio non sono considerate assenze dal servizio:
 - ferie;
 - congedo maternità, paternità, parentali e malattia del figlio come disciplinato dalla legge 151/2001;
 - permessi di cui alla legge 104/92;
 - infortunio sul lavoro e relativo periodo di riabilitazione al servizio;
 - assenze per terapie salvavita;
 - permessi sindacali;
 - permessi per espletamento di funzioni connesse a cariche pubbliche;
 - aspettative per gravi motivi accertati come previsti dal contratto.

3. Al fine di poter concorrere alla selezione, ai dipendenti trasferiti a questo ente tramite mobilità vengono considerati i periodi e le valutazioni maturate nell'ente di provenienza;

**ENTE DI GESTIONE PER I PARCHI E LA BIODIVERSITÀ
ROMAGNA**



Sede Legale: Via Aldo Moro, 2 – 48025 Riolo Terme (RA)



4. Sulla base della documentazione agli atti e dei criteri di cui ai commi 1 e 2 del presente articolo, vengono comparate le schede di valutazione delle prestazioni del triennio precedente sommando i punteggi individuali ottenuti, viene così predisposta una graduatoria di merito in ordine decrescente suddivisa per categoria d'inquadramento contrattuale;

5. Nei limiti delle risorse del fondo, tra i lavoratori primi classificati nelle suddette categorie si assegna la progressione partendo da chi ha maturato la maggiore permanenza nella posizione economica, passando poi con lo stesso criterio ai secondi classificati e così a scalare. In caso di parità si favorisce il possesso del titolo di studio più elevato.

6. La graduatoria è finalizzata esclusivamente alla procedura di attribuzione delle progressioni annualmente stabilite, esaurita la procedura, l'elenco non produce più alcun effetto.

7. Tenuto conto della disponibilità delle risorse del fondo, l'accordo annuale sull'utilizzo delle stesse definisce la quantità di risorse da destinare alle nuove progressioni economiche. L'accordo stabilisce inoltre che le progressioni decorreranno esclusivamente dal 1° gennaio dell'anno di sottoscrizione dell'accordo medesimo.

Allegato n. 1: Sistema di valutazione della performance individuale (vedasi deliberazione del Comitato Esecutivo n. 5 del 20/1/2020 - allegato "A")

SOTTOSCRITTO IN DATA 1/6/2021

CGIL FP Saverio Monno

PARTE PUBBLICA Nevio Agostini



