



CONTRATTO INTEGRATIVO 2015 -2017 IN APPLICAZIONE DEL CCNL DI COMPARTO

Il giorno **tre**, del mese di **marzo**, dell'anno **duemilasedici** alle ore **11,30**, nella Sede dell'Ente Parco nazionale della Sila, sita in Iorica di San Giovanni in Fiore (Cs), via Nazionale, sn ha avuto luogo l'incontro tra:

l'Ente Parco Nazionale della Sila, delegazione di parte pubblica così composta:

- Ing. Domenico Cerminara, delegato dal Direttore e dal Legale rappresentante dell'Ente, che presiede la delegazione trattante;
- avv. Vincenzo Filippelli, Responsabile del Servizio Amministrativo, Promozione, Marketing e Turismo – verbalizzante;
- dott. Giuseppe Luzzi, Responsabile Servizio Conservazione dei Sistemi Naturali e Tutela della Biodiversità – componente;

e le seguenti Organizzazioni Sindacali:

CISL/FP, nella persona dell'ing. Francesco Curia, per delega del Segretario Generale Funzione Pubblica, dott. Antonio Bevacqua;

FP CGIL, nella persona dell'ing. Giovambattista Nicoletti – Segretario Confederale;

Al termine della riunione le parti hanno stipulato, ai sensi dell'art. 40-bis, c. 2, del Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165, il presente Contratto Integrativo del personale dell'Ente Parco Nazionale della Sila, relativo al triennio normativo 2015/2017, corredato da apposita relazione tecnico/finanziaria e relazione illustrativa e dal Piano triennale di razionalizzazione e riordino della spesa.

Art. 1 - Premessa

1. Il sistema delle relazioni sindacali dell'Ente si uniforma a quanto previsto dal CCNL del 16 febbraio 1999 (CCNL 1998/2001), con le modifiche ed integrazioni previste nel Titolo II del CCNL del 9 ottobre 2003 (CCNL 2002/2005), le ulteriori riportate nel CCNL 2006/2009 ed, infine, con quanto disposto con il D.lgs. 150/09.

Art. 2 - Durata e ambito di applicazione

1. Il presente contratto è stato redatto in ossequio a quanto sancito dal Decreto Legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 e secondo le indicazioni fornite dal Dipartimento della Funzione Pubblica con la circolare n. 7 del 13 maggio 2010; le parti si danno atto che la piena applicazione delle disposizioni contenute nel citato decreto, in particolare con riferimento alle relazioni sindacali avverrà a seguito della sottoscrizione dei nuovi CCNL.
2. Il presente contratto, stipulato in esecuzione del CCNL di comparto 2006/2009, ha durata triennale, per la parte normativa, fatte salve le materie che per loro natura richiedano diversi tempi di negoziazione o verifiche periodiche;
3. L'individuazione e l'utilizzo delle risorse economiche, sono determinati con cadenza annuale.
4. Il presente contratto conserva la sua intera efficacia fino alla stipulazione del successivo contratto integrativo di Ente, ai sensi dell'art. 4, CCNL 2002/2005.
5. Sono destinatari del contratto decentrato tutti i lavoratori in servizio presso l'Ente, a tempo indeterminato e a tempo determinato, ivi compreso il personale in assegnazione temporanea, o utilizzato a tempo parziale.
6. Ai lavoratori con contratto di formazione e lavoro o di lavoro interinale (oggi, di somministrazione a tempo determinato) sono riconosciuti gli stessi compensi accessori destinati ai dipendenti dell'Ente, purché le risorse per il loro pagamento siano previste nell'ambito del finanziamento complessivo del piano di lavoro che ha dato luogo ai relativi rapporti.



CONTRATTO INTEGRATIVO 2015 -2017 IN APPLICAZIONE DEL CCNL DI COMPARTO

Art. 3 - Il sistema di classificazione del personale

1. Il nuovo sistema di classificazione del personale, in continuità con il previgente sistema introdotto dal CCNL del 16 febbraio 1999 e con i principi dello stesso sistema di cui all'art. 10 del CCNL del 9 ottobre 2003, persegue l'obiettivo di un ulteriore sviluppo del modello organizzativo degli enti del comparto, secondo i principi della flessibilità organizzativa e dell'accrescimento continuo delle competenze professionali.
2. Il nuovo sistema di classificazione del personale si basa sui seguenti principi:
 - a) valorizzazione delle professionalità interne per garantire prestazioni di elevata qualità;
 - b) flessibilità nella gestione delle risorse umane in correlazione con l'effettivo sviluppo professionale.
3. Il sistema di classificazione del personale, improntato a criteri di flessibilità correlati alle esigenze connesse ai nuovi modelli organizzativi degli enti, è articolato nelle aree A, B e C.:
 - Nell'ambito dell'**Area A** trovano collocazione i lavoratori che svolgono attività di supporto strumentale ai processi produttivi ed ai sistemi di erogazione dei servizi, che non presuppongono conoscenze specifiche e/o qualificazioni professionali, corrispondenti a ruoli ampiamente fungibili.
 - Nell'ambito dell'**Area B** trovano collocazione i lavoratori strutturalmente inseriti nel processo produttivo e nei sistemi di erogazione dei servizi e che ne svolgono fasi e/o fasce di attività, nell'ambito di direttive di massima e di procedure predeterminate, anche attraverso la gestione di strumentazioni tecnologiche. Tale personale è chiamato a valutare nel merito i casi concreti e ad interpretare le istruzioni operative. Risponde inoltre dei risultati nel proprio contesto di lavoro.
 - Nell'ambito dell'**Area C** trovano collocazione i lavoratori strutturalmente inseriti nei processi produttivi e nei sistemi di erogazione dei servizi, che assicurano il presidio di importanti e diversi processi, ai fini del raggiungimento degli obiettivi stabiliti, assicurando la qualità dei servizi e dei risultati, la circolarità delle comunicazioni, l'integrazione/facilitazione dei processi, la consulenza specialistica, l'ottimizzazione delle risorse affidate, anche attraverso la responsabilità diretta di moduli e strutture organizzative.

ART. 4 - Orario di servizio

1. L'orario di servizio è da intendersi come "il periodo di tempo giornaliero necessario ad assicurare la funzionalità delle strutture e l'erogazione dei servizi all'utenza"; esso è compreso, di norma, nei giorni dal **lunedì al venerdì** dalle ore **08,00** alle ore **18,00**.

ART. 5 - Orario di lavoro

1. L'**orario di lavoro** è da intendersi come "**qualsiasi periodo in cui il lavoratore sia al lavoro, a disposizione del datore di lavoro e nell'esercizio della sua attività o delle sue funzioni**".
2. L'articolazione dell'orario di lavoro individua, nell'ambito dell'orario di servizio, le tipologie più funzionali al posto di lavoro, anche in ragione della specificità del territorio in cui opera l'Ente e delle oggettive e particolari esigenze dei nuclei familiari con bambini di età inferiore agli anni 12.
3. L'orario di lavoro giornaliero è così definito:
 - a) è ammesso l'inizio della prestazione lavorativa giornaliera in una fascia di flessibilità che va dalle ore **08,00** alle ore **08,30**; eventuali ritardi rispetto al limite massimo di flessibilità fissato per le ore **08,30**, sono soggetti ad autorizzazione;
 - b) è ammessa la flessibilità in uscita di 30 minuti. Nel limite del predetto termine, i minuti sono automaticamente detratti dalla "banca delle ore" del dipendente. Oltre il predetto limite temporale, le uscite anticipate sono soggette ad autorizzazione;
 - c) le fasce di presenza obbligatoria in ufficio vanno dalle ore **08,30** alle ore **14,00** e dalle **15,00** alle **18,00**; qualsiasi assenza in tale fascia oraria dovrà essere, di norma, preventivamente e formalmente autorizzata e sarà considerata, salvo i casi di ferie, malattia, missione, ecc., quale "permesso breve", ragion per cui rientra nel computo delle 36 ore annue, spettanti, a tal fine, a ciascun lavoratore;
 - d) è consentito il recupero delle ore non lavorate nel mese di riferimento, entro lo stesso mese ad eccezione dei mesi invernali (gennaio e febbraio) il cui recupero potrà essere effettuato nel mese di marzo. Per le ore non recuperate entro la fine dell'anno solare, si procederà a decurtazione dell'importo spettante sul primo stipendio utile, salva la facoltà del dipendente di richiedere una



CONTRATTO INTEGRATIVO 2015 -2017 IN APPLICAZIONE DEL CCNL DI COMPARTO

compensazione con un giorno di ferie;

e) a norma dell'art. 8, comma 1, del D.lgs. 8 aprile 2003, n. 66, qualora l'orario di lavoro giornaliero ecceda il limite di 6 ore il lavoratore deve beneficiare di un intervallo per pausa ai fini del recupero delle energie psico-fisiche e della eventuale consumazione del pasto anche al fine di attenuare il lavoro monotono e ripetitivo; la pausa, che va da un minimo di 30 minuti ad un massimo di 1 ora, è fruibile nell'arco temporale che va dalle ore **14,00** alle ore **15,00**;

f) ha diritto al buono pasto il lavoratore che è tenuto ad effettuare, e di fatto effettui, un orario di lavoro ricomprensivo sia l'arco antimeridiano sia quello pomeridiano della giornata stessa, con l'intervallo della "pausa mensa"; costituisce requisito indispensabile per l'accesso a tale beneficio, di norma, il compimento nell'arco della giornata di almeno sei ore complessive di lavoro effettivo; l'orario pomeridiano minimo che dà diritto al beneficio del buono pasto è stabilito in almeno 30 minuti;

g) la prestazione di lavoro straordinario, di norma preventivamente e formalmente autorizzata, è consentita nei giorni in cui non si effettua rientro pomeridiano, di norma, a partire dalle ore **14,30**, per un massimo di **03,00** ore nella giornata e per periodi di almeno 30 minuti;

h) previa autorizzazione, del Direttore il lavoratore può usufruire di permessi brevi, nel limite di 36 ore annue, recuperabili con le modalità di cui al precedente punto d); tale richiesta deve essere effettuata almeno due giorni prima della data in cui il permesso deve essere fruito, salvo il caso di motivata urgenza, nel quale la richiesta può essere effettuata oltre tale limite;

i) previo accordo tra le parti possono essere previste turnazioni e/o fasce di reperibilità che servano a garantire la funzionalità e/o la copertura massima dell'orario di servizio giornaliero, così come di quello settimanale su cinque, sei o, eventualmente, sette giorni per determinate esigenze e per l'assolvimento di ben definite funzioni, da individuarsi espressamente.

ART. 6 - Lavoro straordinario

1. Le parti concordano che, nel rispetto di quanto previsto dal CCNL di comparto, si ricorre al lavoro straordinario esclusivamente per fronteggiare particolari ed urgenti situazioni di lavoro. La prestazione di lavoro straordinario deve essere espressamente e preventivamente autorizzata, rimanendo esclusa ogni forma generalizzata di autorizzazione. Il lavoratore è tenuto ad effettuare, nei limiti previsti dal presente contratto, il lavoro straordinario, salvo giustificati motivi di impedimento, correlati a documentate esigenze personali e familiari.
2. Il limite massimo individuale di lavoro straordinario è fissato dal vigente CCNL in 200 ore annue per ciascun dipendente. Sarà determinato all'inizio di ciascun anno, tenuto conto delle risorse all'uso destinate e al numero dei dipendenti in servizio. In tale occasione, da parte della Direzione, saranno definite, a norma dell'art. 17, comma 3 integrativo CCNL 1998/2001, le elevazioni del limite fissato in presenza di esigenze eccezionali o per specifiche categorie di lavoratori, con particolare riferimento ai dipendenti impegnati in attività di diretta collaborazione gli Organi istituzionali e/o di supporto e Responsabilità con la Direzione, nonché la ripartizione, sempre da parte della Direzione, delle risorse tra i diversi Servizi; tale ripartizione sarà commisurata sulla base del numero dei dipendenti assegnati a ciascun Servizio e delle esigenze di lavoro, tenuto conto degli obiettivi dell'Ente.
3. La quantificazione delle ore di straordinario è operata su base mensile; entro il giorno 10 del mese successivo, ciascun dipendente richiede all'Ente la liquidazione delle ore di straordinario effettuate nel corso del mese precedente, indicando, eventualmente le ore da utilizzare come "riposo compensativo" ovvero quelle da destinare alla "banca delle ore".
4. Nel caso in cui il dipendente si avvalga del "riposo compensativo" in sostituzione del pagamento, la relativa somma rimane nella disposizione dell'amministrazione e non costituisce risparmio di gestione.

ART. 7 - Regolamentazione del lavoro straordinario

1. La prestazione di lavoro straordinario deve essere autorizzata dal Direttore, sulla base delle effettive esigenze di servizio, rimanendo esclusa ogni forma generalizzata di autorizzazione e nei limiti del monte ore autorizzabile.
2. Le prestazioni di lavoro straordinario possono dare luogo, a domanda del dipendente, a riposo



CONTRATTO INTEGRATIVO 2015 -2017 IN APPLICAZIONE DEL CCNL DI COMPARTO

compensativo, compatibilmente con le esigenze organizzative e di servizio, da usufruire normalmente entro i quattro mesi successivi; la disciplina del presente comma si applica ai lavoratori che non abbiano aderito alla banca delle ore.

3. Il lavoro straordinario deve essere preventivamente autorizzato in forma scritta, ovvero tramite l'apposito software di gestione, dal Direttore.
4. Il lavoratore è tenuto a registrare l'ora d'entrata e d'uscita sulla macchinetta marcatempo, salvo il caso in cui l'inizio della prestazione che dà luogo al lavoro straordinario sia in prosecuzione del completamento dell'orario ordinario.
5. Solo in caso di urgenze, per fronteggiare particolari emergenze, il dipendente può effettuare il lavoro straordinario senza la preventiva autorizzazione; in tal caso, il giorno seguente lavorativo, è tenuto a motivare l'urgenza al Direttore, il quale rilascia, previa verifica dell'effettiva necessità della prestazione, autorizzazione a sanatoria.
6. Entro il giorno 10 del mese successivo a quello in cui è stato effettuato il lavoro straordinario, ciascun dipendente richiede all'amministrazione la liquidazione delle ore effettuate nel corso del mese precedente (ovvero comunica di voler trasformare le ore di straordinario in riposo compensativo o, qualora vi abbia aderito, di volerle accantonare nella banca delle ore), compilando apposito modulo e presentando le relative autorizzazioni. In ogni caso la mancata compilazione del modulo determinerà l'automatico accantonamento delle ore di straordinario effettuate nella banca delle ore.
7. L'ufficio del Personale liquiderà esclusivamente le richieste conformi alla presente disciplina. La liquidazione avverrà con le competenze del mese successivo a quello in cui lo straordinario è stato effettuato.

ART. 8 - Banca delle ore

1. Ai sensi dell'art. 18 comma 1 del CCNL 14.02.2001 è istituita la "banca delle ore", alla quale ciascun lavoratore può aderire con dichiarazione espressa; essa è istituita al fine di mettere i lavoratori in grado di fruire delle prestazioni di lavoro straordinario o supplementare, in modo retribuito o come permessi compensativi, mediante la creazione di un conto individuale nel quale confluiscono, a richiesta del dipendente, le ore di lavoro straordinario effettuate, nel limite complessivo annuo stabilito in sede di definizione del fondo, debitamente autorizzate, da utilizzarsi entro l'anno successivo a quello di maturazione.
2. Il saldo della "banca delle ore" individuale è evidenziato mensilmente in busta paga e sul cartellino telematico personale.
3. Le ore accantonate possono essere richieste da ciascun lavoratore o in retribuzione o come permessi compensativi.
4. L'Ente rende possibile l'utilizzo delle ore come riposi compensativi tenendo conto delle esigenze organizzative e di servizio, con riferimento ai tempi, alla durata ed al numero dei lavoratori contemporaneamente ammessi alla fruizione. Il differimento è concordato tra il responsabile del Servizio ed il dipendente e sottoposto alla Direzione.

ART. 9 - Fondo per i trattamenti accessori

1. Al trattamento accessorio del personale dell'Ente sono destinate le risorse accantonate in un apposito Fondo, costituito, nel suo valore iniziale, per l'anno 2010, seguendo l'iter procedurale suggerito dall'ARAN all'Ente gestore del Parco Nazionale della Maddalena con nota n. 0831/10 del 15 aprile 2010. Più precisamente, ai fini della quantificazione delle risorse, si è proceduto ad un confronto tra amministrazioni di equivalente livello organizzativo come consistenza di personale, ricavando, dall'analisi dei fondi degli stessi Enti, un valore medio unitario delle risorse che compongano il relativo finanziamento. Tale valore medio è stato poi moltiplicato per il numero dei dipendenti che effettivamente coprono la dotazione organica e ridotto del 10% ai sensi dell'art. 67, comma 5 del Decreto-Legge 25 giugno 2008, n. 112 convertito in Legge 6 agosto 2008, n. 133.
2. Il fondo, ai sensi dell'art. 45, comma 3 del D.lgs 165/2001, è finalizzato a remunerare:
 - la performance organizzativa
 - la performance individuale;



CONTRATTO INTEGRATIVO 2015 -2017 IN APPLICAZIONE DEL CCNL DI COMPARTO

- l'effettivo svolgimento di attività particolarmente disagiate ovvero pericolose o dannose per la salute.
3. Il fondo per i trattamenti accessori, da definirsi annualmente, si compone:
- **di una parte fissa**, alla quale afferiscono le risorse relative alle indennità previste dal CCNL (indennità di ente, passaggi interni alle aree), che una volta determinate, hanno carattere di generalità e natura fissa e ricorrente.
 - **di una parte disponibile (variabile)**, alla quale afferiscono le risorse per erogare compensi diretti a remunerare la performance individuale, la performance organizzativa, l'effettivo svolgimento di attività particolarmente disagiate ovvero pericolose o dannose per la salute, per finanziare sistemi di turnazione che si rendano necessari per fronteggiare particolari situazioni di lavoro; indennità per compensare l'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità.
 - **di una parte destinata alle posizioni organizzative/incarichi ex art. 25 D.lgs 150/09**, da determinarsi annualmente sulla base del contingente di personale individuato dal Direttore dell'Ente, I valori dell'indennità per incarico di posizione organizzativa, a norma dell'art. 16, comma 4, del CCNL 2006/2009, sono ricompresi, tra un minimo di euro 1.032,91 ed un massimo di euro 2.582,28 annui lordi per tredici mensilità. A tal proposito le parti, nel precisare che le posizioni organizzative sono richiamate in sede di contrattazione integrativa solo in quanto la loro retribuzione è ascritta al fondo per i trattamenti accessori, si danno reciprocamente atto di utilizzare quale riferimento il richiamato art. 16 del CCNL 2006/2009, nelle more della definizione dei nuovi comparti di contrattazione e, quindi, dei nuovi CCNL, in considerazione delle dimensioni dell'Ente Parco Nazionale della Sila, nonché della circostanza che il personale è stato assunto in servizio tra il 2009 e il 2010. A tal fine, per l'assegnazione di tali incarichi, costituisce criterio, a norma dell'art. 25 del D. lgs. 150/09, la professionalità sviluppata e attestata dal sistema di misurazione e valutazione.
4. Le risorse occorrenti alla corresponsione delle indennità previste nella parte fissa sono prelevate dal Fondo e trasferite sugli appositi capitoli di bilancio, per il tempo in cui sono in godimento, salvo a ritornarvi appena ne ricorrano le condizioni. I criteri di ripartizione del fondo sono descritti nel successivo articolo. Le parti approvano le modalità e i criteri finalizzati alla ripartizione degli incentivi per le attività di progettazione e pianificazione ai sensi del comma 6 dell'art. 92 del decreto legislativo 12 aprile 2006, n. 163, *codice dei contratti pubblici relativi a lavori, servizi e forniture in attuazione delle direttive 2004/17/CE e 2004/18/CE*, allegato 1 al presente contratto. Le risorse **finanziarie** per tali incentivi, **sono individuate nel quadro economico del finanziamento dei relativi progetti.**

Art. 10 - Utilizzo del Fondo per il Trattamento Accessorio del Personale

1. I criteri per l'erogazione dei compensi e delle indennità di cui al precedente art. 9 sono i seguenti:

A Compenso per la performance organizzativa (25% del fondo disponibile)

- Il processo di strutturazione/organizzazione in corso all'Ente, esteso a tutto il personale, si collega ad un salario accessorio per il miglioramento dei servizi che va a premiare i percorsi di crescita professionale che vengono a prodursi nelle varie aree.
- A norma dell'art. 8 del Decreto Legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 la misurazione e la valutazione della performance organizzativa concerne i seguenti ambiti:
 - Grado di soddisfazione degli utenti;
 - Attuazione degli obiettivi per l'anno cui si riferisce;
 - Contenimento e riduzione dei costi di gestione globali dell'Ente;
 - Modernizzazione e miglioramento qualitativo dell'organizzazione e delle competenze professionali;
 - Sviluppo qualitativo e quantitativo delle relazioni con i cittadini, i soggetti interessati, gli utenti e i destinatari dei servizi;
 - Qualità e quantità delle prestazioni rese;
 - Raggiungimento obiettivi di pari opportunità.

La valutazione della performance organizzativa viene effettuata secondo quanto stabilito nell'apposita scheda allegata al Sistema di valutazione della Performance adottato dall'Organismo



CONTRATTO INTEGRATIVO 2015 -2017 IN APPLICAZIONE DEL CCNL DI COMPARTO

Indipendente di Valutazione della Performance (OIV) dell'Ente.

- Il **compenso per la performance organizzativa** viene erogato sulla base dei seguenti parametri:
 - Area di appartenenza;
 - Presenza in servizio;
- La misura del trattamento individuale sarà rapportata esclusivamente alle presenze effettive, secondo i seguenti parametri:
 - Area "A" parametro 100;
 - Area "B" parametro 110;
 - Area "C" parametro 120.

TABELLA SALARIO ACCESSORIO PER MIGLIORAMENTO DEI SERVIZI (esempio)

QUALIFICA	Parametro	N. DIPENDENTI
Area "A"	100	6
Area "B"	110	8
Area "C"	120	8

Esempio di calcolo: Importo destinato a tale compenso Euro 50.000,00

*€ 50.000,00:(100*6+110*8+120*8) = 20,49*

<i>per l'area "A"</i>	<i>€ 20.49*100</i>	<i>€ 2.049,18*6</i>	<i>€ 12.295,08</i>
<i>per l'area "B"</i>	<i>€ 20.49*110</i>	<i>€ 2.254,10*8</i>	<i>€ 18.032,79</i>
<i>per l'area "C"</i>	<i>€ 20.49*120</i>	<i>2.459,02*8</i>	<i>€ 19.672,13</i>

- Le somme stanziare per le singole aree saranno suddivise per i giorni totali di effettiva presenza dei dipendenti appartenenti alle singole aree ed il coefficiente ottenuto moltiplicato per i giorni di presenza di ogni singolo lavoratore.
- Ai fini della corresponsione del predetto compenso sono da considerarsi effettiva presenza, oltre ai giorni di lavoro ordinario, quelli di godimento di riposo compensativo in quanto sostitutivi di prestazioni già effettuate e quelli per i quali la vigente normativa ne prevede la corresponsione (art. 71, commi 1-3, della L. 133/2008, CCNL di comparto art. 21 e artt. 16 e 17 del D.Lgs 151/2001);
- Le somme detratte ad un dipendente per le assenze nella performance organizzativa vengono ripartite tra gli appartenenti del Servizio di appartenenza;
- Le voci di economie derivanti dal Piano triennale di razionalizzazione della spesa di cui al Decreto Legge 6 luglio 2011, n. 98, art. 16 c. 4, convertito in legge 15 luglio 2011, n. 111, ove recepite in aumento della parte economica (fondo accessorio), sono ripartite tra i Servizi che li hanno generati;
- Per i dipendenti che hanno prestato servizio a tempo determinato la performance organizzativa viene calcolata, in dodicesimi di anno, in funzione dei mesi effettivamente prestati alle dipendenze dell'Ente;

B. Retribuzione performance individuale (60% del fondo disponibile)

A norma dell'art. 9 del Decreto Legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 la misurazione e la valutazione della performance individuale, svolte dal Dirigente sulla base del Sistema di valutazione della performance adottato dall'Organismo Indipendente di Valutazione dell'Ente, devono essere collegate al raggiungimento degli obiettivi di gruppo e/o individuali, alla qualità del contributo assicurato alla performance dell'unità organizzativa di appartenenza ed alle competenze dimostrate nei comportamenti professionali ed organizzativi. Nella valutazione di performance individuale non sono considerati i periodi di congedo di maternità, di paternità e parentale.

La valutazione dei dipendenti viene effettuata secondo quanto stabilito nella scheda allegata al suddetto Sistema di valutazione della Performance.

C. Compensi per l'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità (art. 25 D.lgs 150/09) (15%).

Vengono istituite indennità mensili, rapportate alla effettiva prestazione di servizio, per compensare specifiche responsabilità connesse alle funzioni svolte; le relative indennità sono determinate, annualmente,



CONTRATTO INTEGRATIVO 2015 -2017 IN APPLICAZIONE DEL CCNL DI COMPARTO

con la costituzione e la utilizzazione del fondo, sulla base delle risorse disponibili ed in funzione della organizzazione della struttura. A tal fine, per l'assegnazione di tali incarichi, costituisce criterio, a norma dell'art. 25 del D.lgs 150/09, la professionalità sviluppata e attestata dal sistema di misurazione e valutazione.

Detta percentuale viene ripartita come segue:

- Responsabili Servizio 80% del 15%
- Responsabile Servizio Pianificazione 30%
- Responsabile Servizio Segreteria 23,33 %
- Responsabile Servizio Amministrativo 23,33 %
- Responsabile Servizio Conservazione 23,33 %
- Responsabili Ufficio 16% del 15% in parti uguali
- Addetti al Servizio a tempo indeterminato, di area "B", 4 % del 15% in parti uguali.

ART. 11 - Formazione

1. I percorsi formativi, di riqualificazione e aggiornamento riguardanti il personale dipendente in servizio a tempo indeterminato, dovranno essere finalizzati allo sviluppo delle risorse umane, con lo scopo di migliorare il complessivo livello qualitativo dell'Ente;
2. Sulla base delle indicazioni fornite dai Servizi in cui è articolato l'Ente il competente Ufficio curerà la redazione di un periodico piano di formazione che preveda il coinvolgimento di tutte le forze lavorative e che favorisca sia lo sviluppo professionale che quello economico all'interno delle aree.
3. In questo senso, quindi, i progetti formativi dovranno essere coerenti con il sistema organizzativo generale dell'Ente e al tempo stesso adeguati al bagaglio culturale e al grado di competenza e di responsabilità del singolo dipendente;
4. Dovrà essere assicurato, inoltre, un ambiente il più possibile favorevole ad una cultura della crescita e dell'innovazione, nel quale possano essere individuate e utilizzate le singole specificità e potenzialità professionali.
5. Sulla base dei principi fissati nei commi precedenti, l'Ente si impegna ad elaborare, entro il mese di gennaio di ciascun anno, le linee di indirizzo generale per le attività di formazione professionale, riqualificazione ed aggiornamento del personale, in coerenza con i processi di innovazione e secondo le derivanti esigenze. Tali linee saranno oggetto di contrattazione nel successivo mese di febbraio.
6. L'attività formativa sarà monitorata dalla commissione bilaterale di cui all'art. 12, comma 8, del CCNL 2002/2005 composta pariteticamente dai rappresentanti dell'Amministrazione e delle Organizzazioni Sindacali rappresentative, che semestralmente esaminerà i risultati del monitoraggio effettuato.
7. A valere dall'anno 2011, sarà predisposto, sulla base di quanto contenuto nel precedente comma 5, il relativo piano di formazione, che terrà conto: di eventuali debiti e/o crediti formativi, commisurati agli anni di servizio, ai fabbisogni formativi, ai ruoli ricoperti nell'ambito dell'organizzazione dell'Ente, nonché al grado di competenza e responsabilità, da definirsi effettuando, per ciascuno, il relativo bilancio delle competenze.
8. Le iniziative di formazione possono avvalersi anche di risorse interne che, nell'ambito delle attività proprie della funzione, assicurano la necessaria finalità di trasferimento delle conoscenze attraverso la didattica, l'affiancamento e la formazione sul campo.
9. Le parti si danno reciprocamente atto che si provvederà con accordi stralcio, in coerenza con quanto disposto al precedente comma 2, alla definizione ed approvazione dei percorsi di qualificazione e/o aggiornamento finalizzati allo sviluppo professionale (sviluppo economico).
10. La predisposizione del programma di formazione costituirà elemento di valutazione del Direttore dell'Ente.

Art. 12 - Criteri e procedure per le progressioni economiche all'interno delle Aree (art. 17 D.lgs 150/2009).

1. Le progressioni economiche all'interno delle aree sono effettuate, nel rispetto dei principi di cui all'art. 17 del D.lgs 150/2009, del CCNL di comparto Enti Pubblici non Economici, secondo i criteri e le procedure di cui al presente contratto integrativo.
2. Le progressioni sono avviate nell'anno 2015 con decorrenza 01.01.2015.



CONTRATTO INTEGRATIVO 2015 -2017 IN APPLICAZIONE DEL CCNL DI COMPARTO

3. Le somme annualmente previste in parte fissa del fondo accessorio per le progressioni, se non utilizzata per intero, confluisce, nello stesso anno della parte variabile ai fini della ripartizione nella produttività
4. Ai fini del rispetto del principio di selettività di cui all'art. 23, comma 2, del D.lgs 150/2009, le parti si danno atto che il contingente annuo di personale cui destinare le progressioni economiche è fissato nel limite del 30% degli aventi diritto, con riferimento a ciascuna Area di classificazione;
5. Requisito di accesso è costituito dalla permanenza di almeno due anni nel livello immediatamente inferiore a quello per il quale si concorre;
6. I passaggi ai livelli economici successivi a quello iniziale avvengono sulla base dei seguenti criteri oggettivi di selezione definiti per singola area:

AREA C

A) LIVELLO DI ESPERIENZA MATURATO E DELLE COMPETENZE PROFESSIONALI ACQUISITE, FINO AD UN MASSIMO DI PUNTI *SESSANTACINQUE*:

- anzianità di servizio, fino ad un massimo di **10 punti**:
 - nel livello immediatamente precedente a quello per il quale si concorre, punti 1 per ogni anno o frazione superiore a sei mesi;
- competenze professionali acquisite, fino ad un massimo di **punti 55**, derivanti:
 - **da titolarità di posizione organizzativa**, per ciascun anno, punti 1, fino ad un massimo di punti 5;
 - **da titolarità di incarichi dirigenziali** conferiti a norma di statuto o regolamento e/o di funzioni dirigenziali delegate ai sensi dell'art. 17, comma 1 bis, del Dlgs. 165/2001: punti 2 per ogni mese o frazione superiore ai 15 giorni; punti 0.5, per frazioni di mese inferiori ai 15 giorni, fino ad un massimo di punti 5;
 - **dal curriculum vitae**: il curriculum professionale è presentato sotto forma di dichiarazione sostitutiva dell'atto di notorietà resa ai sensi degli artt. 46 e 47 del D.P.R.. La valutazione viene effettuata sugli eventi che non siano stati considerati, o che lo siano stati solo parzialmente, nelle altre categorie di titoli, fino ad un massimo di punti 5;
 - **dalla valutazione della prestazione in rapporto ai risultati conseguiti**: La valutazione è riferita agli ultimi due anni di permanenza nel livello immediatamente precedente a quello per il quale si concorre ed è desunta dal sistema di misurazione e valutazione della performance individuale; fino ad un massimo di punti 40, così ripartiti, per ciascun anno:
 - prestazione di tipo 1= insufficiente, nettamente inferiore ai risultati attesi, punti 0;
 - prestazione di tipo 2= sufficiente, quasi rispondente ai risultati attesi, punti 3;
 - prestazione di tipo 3= buono, rispondente ai risultati attesi, punti 7;
 - prestazione di tipo 4= elevato, superiore ai risultati attesi, punti 13;
 - prestazione di tipo 5= di assoluto rilievo, nettamente superiore ai risultati attesi, punti 20

B) TITOLI CULTURALI E PROFESSIONALI POSSEDUTI, FINO AD UN MASSIMO DI PUNTI *VENTI*

(i punteggi per il titolo di studio non sono tra loro cumulabili):

- diploma di laurea, punti 10,
- diploma di laurea triennale, punti 7,
- diploma di scuola media secondaria superiore, punti 3,
- specializzazioni, abilitazioni professionali e/o all'insegnamento, master universitari, dottorati di ricerca: punti 2 per ciascun titolo, fino ad un massimo di punti 5;
- percorsi formativi, massimo punti 5; punti 1 per ogni corso di formazione inferiore alle 60 ore; punti 2 per ogni corso di formazione superiore alle 60 ore;

C) SPECIFICI PERCORSI FORMATIVI E DI APPRENDIMENTO PROFESSIONALE, FINO AD UN MASSIMO DI PUNTI *QUINDICI*:

- per ciascun corso di formazione, svolto nel biennio di riferimento e conclusosi con valutazione finale, punti 3.



CONTRATTO INTEGRATIVO 2015 -2017 IN APPLICAZIONE DEL CCNL DI COMPARTO

AREA B

A) LIVELLO DI ESPERIENZA MATURATO E DELLE COMPETENZE PROFESSIONALI ACQUISITE, FINO AD UN MASSIMO DI PUNTI *CINQUANTACINQUE*:

- anzianità di servizio, fino ad un massimo di **punti 30**;
 - nel livello immediatamente precedente a quello per il quale si concorre, punti 3 per ogni anno o frazione superiore a sei mesi, fino ad un massimo di punti 18;
 - nell'Area di riferimento, punti 1,5 per ogni anno o frazione superiore a sei mesi, fino ad un massimo di punti 12;
- competenze professionali acquisite, fino ad un massimo di **punti 20**, da valutarsi sulla base dei seguenti criteri:
 - a. capacità di sostituzione di colleghi di categoria equivalente fino ad un massimo di punti 5;
 - b. capacità di collaborazione con i colleghi di categoria equivalente e/o superiore fino ad un massimo di punti 5;
 - c. Valutazione della prestazione: La valutazione è riferita agli anni di permanenza nel livello immediatamente precedente a quello per il quale si concorre. La valutazione, fatta dal Responsabile del Servizio o dal Direttore è basata su puntuale ed analitica relazione nella quale gli interessati evidenzieranno le principali questioni e le problematiche di maggior interesse affrontate e risolte, i contributi e le iniziative assunte e realizzate per una migliore efficienza ed efficacia delle prestazioni di pertinenza, altre situazioni che siano espressione di qualità ed impegno fino ad un massimo di punti 10.
- dal curriculum vitae, fino ad un massimo di **punti 5**; il curriculum professionale è presentato sotto forma di dichiarazione sostitutiva dell'atto di notorietà resa ai sensi degli artt. 46 e 47 del D.P.R.. La valutazione viene effettuata sugli eventi che non siano stati considerati, o lo siano stati solo parzialmente, nelle altre categorie di titoli;

B) TITOLI CULTURALI E PROFESSIONALI POSSEDUTI, FINO AD UN MASSIMO DI PUNTI *VENTICINQUE*:

- diploma di scuola media superiore, punti 15,
- diploma di qualifica professionale, punti 12;
- diploma di scuola media inferiore, punti 10;
- percorsi formativi, massimo punti 10; punti 1 per ogni corso di formazione inferiore alle 60 ore; punti 2 per ogni corso di formazione superiore alle 60 ore;

C) SPECIFICI FORMATIVI E DI APPRENDIMENTO PROFESSIONALI, FINO AD UN MASSIMO DI PUNTI *VENTICINQUE*:

- per ciascun corso di formazione, conclusosi con valutazione finale, punti 5.

AREA A

A) LIVELLO DI ESPERIENZA MATURATO E DELLE COMPETENZE PROFESSIONALI ACQUISITE, FINO AD UN MASSIMO DI PUNTI *SESSANTACINQUE*:

- anzianità di servizio, fino ad un massimo di **punti 40**:
 - nel livello immediatamente precedente a quello per il quale si concorre, punti 3 per ogni anno o frazione superiore a sei mesi, fino ad un massimo di punti 24;
 - nell'Area di riferimento, punti 1,5 per ogni anno o frazione superiore a sei mesi, fino ad un massimo di punti 16;
- competenze professionali acquisite, fino ad un massimo di **punti 20**, da valutarsi sulla base dei seguenti criteri:
 - a. capacità di sostituzione di colleghi di categoria equivalente fino ad un massimo di punti 5;
 - b. capacità di collaborazione con i colleghi di categoria equivalente e/o superiore fino ad un massimo di punti 5;
 - c. Valutazione della prestazione: La valutazione è riferita agli anni di permanenza nel livello



CONTRATTO INTEGRATIVO 2015 -2017 IN APPLICAZIONE DEL CCNL DI COMPARTO

immediatamente precedente a quello per il quale si concorre. La valutazione, fatta dal Responsabile del Servizio o dal Direttore è basata su puntuale ed analitica relazione nella quale gli interessati evidenzieranno le principali questioni e le problematiche di maggior interesse affrontate e risolte, i contributi e le iniziative assunte e realizzate per una migliore efficienza ed efficacia delle prestazioni di pertinenza, altre situazioni che siano espressione di qualità ed impegno fino ad un massimo di punti 10.

- dal curriculum vitae, fino ad un massimo di **punti 5**; il curriculum professionale è presentato sotto forma di dichiarazione sostitutiva dell'atto di notorietà resa ai sensi degli artt. 46 e 47 del D.P.R.. La valutazione viene effettuata sugli eventi che non siano stati considerati, o lo siano stati solo parzialmente, nelle altre categorie di titoli.

B) I TITOLI CULTURALI E PROFESSIONALI POSSEDUTI, FINO AD UN MASSIMO DI PUNTI VENTICINQUE

- diploma di scuola media superiore, punti 15,
- diploma di scuola media inferiore, punti 10;
- percorsi formativi, massimo punti 10; punti 1 per ogni corso di formazione inferiore alle 60 ore; punti 2 per ogni corso di formazione superiore alle 60 ore.

C) SPECIFICI PERCORSI FORMATIVI E DI APPRENDIMENTO PROFESSIONALE, FINO AD UN MASSIMO DI PUNTI QUINDICI:

- per ciascun corso di formazione, conclusosi con valutazione finale, punti 5.
- saranno ammessi a coprire il livello posto a concorso i candidati che nel limite dei posti disponibili avranno ottenuto un punteggio pari almeno al 60% di quello massimo previsto in rapporto ai requisiti valutati, di cui alle lettere a), b), c). Qualora, a norma dell'art. 13, comma 3, ultimo alinea, del CCNL 2006/2009, non possano essere valutati "gli specifici percorsi formativi e di apprendimento professionale", la predetta percentuale sarà riferita ai soli requisiti di cui alle lettere a) e b);
- Al termine della valutazione sarà definita la relativa graduatoria e saranno attribuiti gli sviluppi economici, con decorrenza fissa dal 1° gennaio dell'anno per il quale è stato definito il relativo contingente;
- la collocazione nella fascia di merito alta (art. 19, co. 2 lett. a) D.lgs. 150/2009 per tre anni consecutivi costituisce titolo prioritario (precedenza) ai fini dell'attribuzione delle progressioni economiche;
- Ai fini del rispetto del principio di selettività di cui all'art. 23, comma 2, del D.lgs 150, le parti si danno atto che il contingente di personale cui destinare le progressioni economiche è fissato nel limite del 30% degli aventi diritto, con riferimento a ciascuna Area di classificazione del personale; nel computo le frazioni percentuali pari o superiori allo 0,50 sono arrotondate per eccesso;
- In sede di prima applicazione del presente contratto e comunque fino alla completa attuazione dei disposti di cui al D.lgs. 150/09, la valutazione della prestazione è effettuata, relativamente agli anni di riferimento, utilizzando la scheda di valutazione individuale contenuta nel "Sistema di misurazione e valutazione della performance", predisposto dall'O.I.V. dell'Ente.

Art. 14 - Comunicazione interna ed esterna.

1. I processi di riforma e di modernizzazione dell'Ente, nei modi e nelle forme di cui alla legge 150/2000 e al regolamento di cui all'art. 5 della medesima legge, individuano nella comunicazione una leva strategica fondamentale per la realizzazione delle azioni di cambiamento finalizzate a garantire elevati livelli qualitativi di servizio ai cittadini, all'esterno, e di sviluppo professionale del personale all'interno.
2. Le parti si danno reciprocamente atto del rilievo centrale della funzione della comunicazione definendo gli obiettivi da conseguire al fine di promuovere:
 - l'esercizio da parte dei cittadini dei diritti di informazione, di accesso e di partecipazione di cui alla legge 15/2005;
 - l'organizzazione di una rete di comunicazione interna, in stretta continuità con la rete di comunicazione



CONTRATTO INTEGRATIVO 2015 -2017 IN APPLICAZIONE DEL CCNL DI COMPARTO

- esterna, atta a favorire la collaborazione tra gli uffici e la semplificazione delle procedure;
- l'utilizzazione di strumenti tecnologici che consentono di fornire informazioni sullo stato di avanzamento del procedimento;
- il coordinamento ed il potenziamento dei sistemi internet e intranet, con particolare riferimento alle informazioni di carattere istituzionale;
- l'attivazione di strumenti di customer satisfaction e di processi di verifica della qualità dei servizi mediante l'ascolto dei cittadini.

Art. 15 - linee di indirizzo e criteri per la salvaguardia e il miglioramento dell'ambiente di lavoro.

Il diritto alla sicurezza nei luoghi di lavoro verrà continuamente monitorato attraverso le attività degli incaricati e nel rispetto delle competenze delle RSU; ciò sia per verificare il pieno ed integrale rispetto della normative ovvero delle circolari attuative periodicamente emanate dalle autorità competenti sia per assicurare che tale diritto venga garantito a tutti i lavoratori dell'Ente.

Art. 17 - criteri generali per la gestione delle attività socio-assistenziali per il personale.

1. L'art. 27 del CCNL integrativo 1998/2001, conserva, in favore dei dipendenti, i seguenti benefici di natura assistenziale e sociale previsti dalla previgente normativa:
 - sussidi;
 - borse di studio,
 - contributi a favore di attività culturali, ricreative e con finalità sociale;
 - prestiti;
 - interventi derivanti dall'applicazione dell' [art. 46 del CCNL 6 luglio 1995](#), assicurando anche la permanenza degli enti interessati ai processi descritti nell' [art. 1, comma 4, del CCNL 16/02/99](#);
 - mutui edilizi.
2. L'onere complessivo a carico dell'Ente per la concessione dei benefici previsti dal punto a) al punto e), viene determinato nella misura dell'1%, delle spese per il personale iscritte nel bilancio di previsione; ferma restando la predetta percentuale, il relativo importo viene definito annualmente in sede di redazione del bilancio medesimo;
3. Le somme destinate ai benefici di natura assistenziale e sociale non spese nell'esercizio finanziario di riferimento, sono vincolate al riutilizzo nell'esercizio successivo sommandosi a quelle destinate alle medesime finalità;
4. Entro il mese di gennaio di ciascun anno l'Ente pubblica apposito avviso nel quale sono indicate le modalità e i termini di presentazione delle relative istanze, la documentazione occorrente;
5. Sulla base di quanto previsto dal citato art. 27 e nella considerazione che la disciplina di tali benefici è definita in sede di contrattazione integrativa, si determinano i sotto elencati benefici di natura assistenziale e sociale:

a) Sussidi (a tale scopo sarà destinato un importo corrispondente al 20% di quanto fissato annualmente per la gestione delle attività socio-assistenziali per il personale):

- sono riconosciuti sussidi da concedersi in presenza di documentate situazioni di necessità determinate da gravi eventi che incidono sul bilancio familiare del dipendente. L'importo del sussidio è concesso nel limite massimo di € 500,00.
- Nel caso in cui le richieste dovessero superare l'importo a tale scopo destinato si formerà una graduatoria sulla base della situazione reddituale del nucleo familiare.

b) contributi scolastici e borse di studio (a tale scopo sarà destinato un importo corrispondente almeno al 60% di quanto fissato annualmente per la gestione delle attività socio-assistenziali per il personale):

- contributo annuo socio-scolastico, in favore dei figli dei dipendenti, legato alla frequenza della scuola dell'infanzia (€ 50,00), della scuola primaria (€ 100,00), della scuola media inferiore (€ 150,00); per ottenere tale contributo, i dipendenti interessati dovranno presentare idonea certificazione o dichiarazione sostitutiva dell'atto di notorietà dalla quale si evinca la relativa iscrizione.



CONTRATTO INTEGRATIVO 2015 -2017 IN APPLICAZIONE DEL CCNL DI COMPARTO

- borsa di studio in favore dei figli dei dipendenti iscritti alla scuola media superiore: (€ 200,00); per ottenere tale contributo, i dipendenti interessati dovranno presentare idonea certificazione o dichiarazione sostitutiva dell'atto di notorietà dalla quale si evinca la relativa iscrizione, nonché la promozione alla classe successiva;
- borsa di studio in favore dei figli dei dipendenti iscritti all'Università: (€ 250,00); per ottenere tale contributo, i dipendenti interessati dovranno presentare idonea certificazione o dichiarazione sostitutiva dell'atto di notorietà dalla quale si evinca la relativa iscrizione; non può godere della presente borsa di studio lo studente iscritto ad anni fuori corso.
- borsa di studio in favore dei dipendenti iscritti a corsi universitari: (€ 250,00); può godere di tale borsa di studio il lavoratore che non ne beneficia per i propri figli e che, pur essendo iscritto ad anni fuori corso, abbia sostenuto con profitto almeno la metà degli esami previsti per il corso di laurea; in questo ultimo caso, il contributo potrà essere concesso fino al terzo anno di iscrizione fuori corso.
- i contributi anzidetti spettano una sola volta nel caso che i genitori siano entrambi dipendenti dell'Ente o di altro Ente che eroga il contributo nella stessa forma;
- gli importi sono soggetti ad essere determinati con cadenza annuale, per essere adeguati alle risorse disponibili.

c) contributi per favorire la partecipazione ad attività culturali, ricreative e con finalità sociale:

è corrisposto ai dipendenti che non usufruiscono per se o per i propri figli dei contributi di cui al precedente punto b. un contributo pari ad € 100,00 annuo per favorire la partecipazione ad eventi culturali, ricreativi, sportivi, ecc.; un contributo di € 50,00 viene riconosciuto, altresì, a quei dipendenti che abbiano un solo figlio frequentante la scuola dell'infanzia. Al fine della erogazione del presente contributo gli interessati dovranno presentare richiesta all'Ente, accompagnata da dichiarazione che utilizzeranno la predetta somma per la partecipazione ad eventi culturali, ricreativi, per l'acquisto di libri, ecc.;

prestiti

- Le parti concordano di riservare ad una successiva specifica sessione di contrattazione integrativa la definizione di quanto indicato al presente punto.

d) interventi derivanti dall'applicazione dell'[art. 46 del CCNL 6 luglio 1995](#) (trattamenti complementari a quelli previsti nell'ambito delle assicurazioni sociali obbligatorie, mediante stipula di polizze sanitarie integrative delle prestazioni erogate dal SSN), assicurando anche la permanenza degli enti interessati ai processi descritti nell'[art. 1, comma 4, del CCNL 16/02/99](#).

- Le parti concordano di riservare ad una successiva specifica sessione di contrattazione integrativa la definizione di quanto indicato al presente punto.

e) Mutui ipotecari

- Le parti concordano di riservare ad una successiva specifica sessione di contrattazione integrativa la definizione delle modalità relative alla concessione di mutui ipotecari;



PARCO NAZIONALE DELLA SILA

REGOLAMENTO PER LA COSTITUZIONE E LA RIPARTIZIONE DEL FONDO DI INCENTIVAZIONE

(Art. 92 del D.Lgs 12.04.2006 n. 163 e s.m.i.)

INDICE

Capo I – Disposizioni generali

Art. 1 Oggetto del Regolamento

Art. 2 Definizione delle prestazioni

Art. 3 Costituzione ed accantonamento del fondo incentivante

Art. 4 Conferimento degli incarichi

Capo II – Ripartizione del fondo

Art. 5 Ripartizione verticale

Art. 6 Ripartizione orizzontale

Capo III – Termini temporali e penali

Art. 7 Termini per la liquidazione dell'incentivo

Art. 8 Omesso o inesatto adempimento alle prestazioni

Capo IV – Disposizioni diverse

Art. 9 Sottoscrizione degli elaborati

Art. 10 Utilizzazione degli elaborati

Art. 11 Prestazioni professionali specialistiche

Capo V – Altri oneri

Art. 12 Spese

Art. 13 Oneri per la copertura assicurativa

Capo VI – Norme finali

Art. 14 Applicazione del Regolamento ai fondi pregressi e a quelli futuri

CAPO I

DISPOSIZIONI GENERALI

Articolo 1

1. Il presente regolamento è adottato in attuazione dell'articolo 92 comma 5 del D.Lgs del 12.04.2006, n. 163 e successive modifiche ed integrazioni - di seguito definita Legge -.
2. Il regolamento ha per oggetto i criteri e le modalità di costituzione, accantonamento, ripartizione, distribuzione e liquidazione del fondo incentivante previsto dall'articolo 92, comma 5, della legge.
3. Il fondo è costituito in relazione alle prestazioni previste dall'art. 2 qualora prestate, in tutto o in parte, dal personale dell'Area tecnica dell'Ente Parco Nazionale della Sila.

Articolo 2

DEFINIZIONE DELLE PRESTAZIONI

1Si intendono per "opere e lavori" ai sensi del presente regolamento tutti gli interventi riguardanti le attività di costruzione, demolizione, recupero, ristrutturazione, restauro e manutenzione di opere ed impianti, anche di presidio e difesa ambientale e di ingegneria naturalistica.

2Per progetto preliminare, definitivo ed esecutivo si intendono le prestazioni descritte rispettivamente ai commi 3, 4 e 5 dell'articolo 93 della legge.

3I progetti dovranno essere redatti con le modalità stabilite dall'articolo 93 della Legge e contenere gli elaborati indicati nella legge medesima e nel Capitolo II, del relativo regolamento di attuazione emanato con DPR 207/2010.

4Rientrano tra le prestazioni disciplinate dal regolamento le varianti ai progetti di lavori, limitatamente al loro importo ed alla loro dimensione, purché aventi propria autonomia sotto il profilo delle prestazioni necessarie alla loro redazione e del procedimento di approvazione.

Articolo 3

COSTITUZIONE ED ACCANTONAMENTO DEL FONDO INCENTIVANTE

1Il fondo incentivante è calcolato nella misura massima del 2%, al lordo di tutti gli oneri accessori, sull'importo complessivo dei lavori posto a base di gara comprensivo degli oneri per la sicurezza e aumentato delle somme a disposizione eventualmente previste per lavori da affidare separatamente dall'appalto principale o in economia, per i quali siano state eseguite le prestazioni progettuali, in ogni caso al netto dell'IVA.

2Tale fondo, per come stabilito dall'art. 93 commi 7/ter e 7/quarter del D.Lgs 163/2006, è ripartito per l'80% tra i soggetti individuati ai sensi dell'art. 4 del presente regolamento, per il restante 20% è destinato all'acquisto di beni, strumentazioni e tecnologie funzionali, a progetti di innovazione, di implementazione delle banche dati per il controllo e il miglioramento della capacità di spesa per centri di costo nonché all'ammodernamento e all'accrescimento dell'efficienza dell'attività dell'Ente Parco e dei Servizi a cui è affidata la procedura.

3Il fondo non è soggetto ad alcuna rettifica qualora in sede di appalto si verificano dei ribassi o in sede di esecuzione si verificano aumenti o diminuzioni dei lavori.

4Le somme occorrenti per la costituzione del fondo sono prelevate dalle quote degli stanziamenti annuali riservate a spese di progettazione ed assegnate ad apposita voce del bilancio o saranno previste tra le somme a disposizione dell'Ente Parco del quadro economico di progetto.

5Non partecipa alla ripartizione del fondo il personale con qualifica Dirigenziale.

Articolo 4

CONFERIMENTO DEGLI INCARICHI

1Gli incarichi sono conferiti con provvedimento del Direttore o se delegato dal Responsabile del Servizio dell'area tecnica; l'atto di nomina potrà essere integrato o modificato in qualsiasi momento, in relazione al

mutare degli indirizzi e delle esigenze.

2Nel conferire gli incarichi il Direttore dovrà tener conto della complessità delle opere e garantire la rotazione degli incarichi, anche sulla base dei carichi di lavoro, delle singole capacità e competenze del personale e delle responsabilità connesse alle specifiche prestazioni da svolgere ovvero dell'esperienza professionale acquisita, dai ruoli svolti, dalla preparazione professionale e dall'anzianità di servizio nella categoria d'inquadramento per mansioni tecniche, che di norma deve essere di almeno tre anni.

3Lo stesso Dirigente può, con provvedimento motivato, modificare o revocare l'incarico in ogni momento, sentito il Responsabile del Procedimento. Con il medesimo provvedimento stabilisce la quota del fondo da assegnare alle attività svolte sino al momento della revoca o della modifica.

4Nell'atto di conferimento dell'incarico sono indicati il Responsabile del Procedimento, se non già diversamente individuato, i suoi collaboratori ed il tecnico o i tecnici che assumono la responsabilità professionale del progetto, della redazione del piano di sicurezza, della Direzione dei Lavori e del Collaudo, se non già diversamente individuati; il tecnico o i tecnici che assumono la qualità di progettisti, titolari formali dell'incarico, devono avere i requisiti di cui all'articolo 90, della Legge.

5Le risorse sono ripartite tenendo conto delle responsabilità effettivamente assunte, anche se non rientranti nella qualifica funzionale ricoperta.

6Il personale diverso dal tecnico incaricato che svolge l'attività di collaborazione per il raggiungimento del risultato, deve essere individuato prima dell'inizio di ogni prestazione; il Direttore dell'Ente provvede, sentito il Responsabile del procedimento, a formare l'elenco dei partecipanti all'attività di progettazione anche a titolo di collaborazione, indicando ove possibile i compiti ed i tempi assegnati a ciascuno; l'elenco può essere interno all'atto di conferimento di cui al comma 1 e viene conservato agli atti. Per le progettazioni già effettuate prima dell'approvazione del presente regolamento, il Direttore provvederà a stabilire le quote di partecipazione secondo le mansioni effettivamente svolte dal personale dell'Area tecnica.

7Il personale incaricato della progettazione e quello comunque interessato al progetto, potrà svolgere l'incarico anche al di fuori dell'orario di lavoro; tuttavia le ore straordinarie saranno retribuite, nella misura ed alle condizioni previste, solo se preventivamente autorizzate secondo le modalità vigenti nell'Ente Parco, nei limiti della quota stabilita contrattualmente, ovvero nei limiti stabiliti a qualsiasi titolo con disposizione amministrativa.

8Gli incentivi complessivamente corrisposti nel corso dell'anno al singolo dipendente, anche da diverse amministrazioni, non possono superare l'importo del 50 per cento del trattamento economico complessivo annuo lordo.

CAPO II RIPARTIZIONE DEL FONDO

Articolo 5 RIPARTIZIONE VERTICALE

La ripartizione verticale del fondo è effettuata con il provvedimento di affidamento dell'incarico e trova applicazione nella seguente tabella ove, per l'individuazione dell'aliquota dell'incentivo, fissa per l'intera opera (o lavori), si utilizzerà il principio della maggiore pertinenza, in ragione della prevalenza economica della tipologia dei lavori:

TIPOLOGIA DI OPERE (lavori) O STRUMENTI DI PIANIFICAZIONE	Importo dell'incentivo
Nuova costruzione, ampliamento, risanamento, ristrutturazione, manutenzione ordinaria e/o straordinaria, interventi sottoposti a normativa paesaggistica ed ambientale, recupero ecc. (art. 3 del DPR 380/2001), conservazione, lavori di bonifica e tutela ambientale	2,0% dell'importo posto a base di gara al lordo degli oneri della sicurezza
Strumenti di pianificazione e connessi finalizzati all'esclusiva realizzazione di lavori pubblici (Piano del Parco, Regolamento del Parco, Piano pluriennale economico e sociale, VAS, VIA, ecc)	30% della tariffa professionale corrispondente

La ripartizione del fondo è esplicitamente esclusa per i soli acquisti di forniture e di servizi e comunque anche in ogni caso di progettazione di cui è prevalente la fornitura di servizi.

Articolo 6 RIPARTIZIONE ORIZZONTALE

1La ripartizione orizzontale del fondo, in riferimento alla tipologia **“Opere o Lavori”** trova applicazione nella seguente tabella:

PRESTAZIONE (OPERE o LAVORI)	Quota parte dell'incentivo spettante
Responsabile del procedimento e suoi collaboratori	40%
Progettazione (preliminare, definitiva, esecutiva o unica)	30%
Direttore dei lavori (regolare esecuzione o collaudo)	20%
Coordinatore per la sicurezza in fase di progettazione e/o esecuzione	10%
TOTALE	100%

2La ripartizione orizzontale del fondo, in riferimento alla tipologia **“Pianificazione”** trova applicazione nella seguente tabella:

PRESTAZIONE (STRUMENTI DI PIANIFICAZIONE)	Quota parte dell'incentivo spettante
Responsabile del procedimento e suoi collaboratori	40%
Relazioni specialistiche (forestale, ambientale, ecc)	20%
Predisposizione cartografia	10%
Predisposizione relazioni, elaborazione dati, ricerche, ecc.	10%
Atti amministrativi, istruttorie	10%
TOTALE	100%

3Qualora la particolare natura dell'opera da realizzare non preveda la figura professionale del coordinatore per la progettazione in materia di sicurezza di cui al D.Lgs. 09.04.2008, n. 81 e s.m.i., la relativa quota spetta al progettista incaricato della progettazione esecutiva.

4Nel caso in cui le prestazioni di Responsabile del Procedimento, di progettazione e di direzione lavori fossero svolte da un dipendente con la collaborazione, su proposta del Responsabile dell'Area tecnica e nomina del Direttore, di altri dipendenti che però non assumono la titolarità e la responsabilità attraverso la

firma dei relativi atti, a questi ultimi sarà attribuito complessivamente il 40 per cento della quota parte del relativo incentivo, da dividere in tante parti uguali quanti sono i collaboratori.

5Qualora un singolo dipendente assuma tutte o più funzioni, le singole quote di competenza sono cumulate.

6Le quote parti della somma di cui al comma 1, corrispondenti a prestazioni che non sono svolte da personale dipendente in quanto affidate a personale esterno, costituiscono economie e **confluiranno nel fondo afferente la quota innovazione.**

7Le quote indicate nella tabella di cui al comma 1 art. 5, sono riconosciute al Responsabile del procedimento ed agli eventuali collaboratori in caso di affidamento esterno degli incarichi di progettazione, applicando l'aliquota dell'80%.

8L'incentivo, come determinato per ogni singola figura e prestazione ai sensi del presente regolamento, è comprensivo di ogni onere contributivo e fiscale a carico dell'Ente Parco.

CAPO III

TERMINI TEMPORALI E PENALI

Articolo 7

TERMINI PER LA LIQUIDAZIONE DELL'INCENTIVO

1. La liquidazione degli importi relativi all'incentivo è effettuata dal Direttore con propria determinazione.
2. All'atto della liquidazione il Direttore può effettuare una verifica della ripartizione dell'incentivo, sentito il Responsabile dell'Area tecnica, apportando le necessarie correzioni a quanto stabilito in via preventiva, ove sia dimostrata una reale diversa ripartizione degli impegni, carichi di lavoro e responsabilità.
3. Gli importi relativi alle prestazioni del Responsabile del Procedimento e degli eventuali collaboratori sono liquidati secondo le aliquote percentuali della seguente tabella:

DESCRIZIONE ATTIVITA'	Aliquota percentuale
Funzioni amministrative in fase di progettazione e affidamento (richiesta CUP, approvazioni progetti, redazione procedure di gara, aggiudicazioni, comunicazioni, ecc.)	40%
Vigilanza durante l'esecuzione dei lavori	15%
Funzioni amministrative in fase di esecuzione (approvazione SAL, Pagamenti, ecc.)	25%
Adempimenti AVCP (richiesta CIG, comunicazioni AVCP, compilazione schede, ecc.)	20%
TOTALE	100%

4. Gli importi relativi alle prestazioni di progettazione di lavori pubblici sono liquidati in due soluzioni:
 - a) all'esecutività del provvedimento di approvazione del progetto esecutivo per la quota relativa alla progettazione ed al RUP per il 40%;
 - b) all'esecutività del provvedimento di ammissibilità del certificato di regolare esecuzione o di collaudo dell'opera.

Articolo 8

OMESSO O INESATTO ADEMPIMENTO ALLE PRESTAZIONI

1In caso di inesatto adempimento o di errori procedurali che abbiano costretto l'Ente Parco ad abbandonare il progetto o a disporre il rifacimento integrale, oppure siano stati causa inequivocabile di annullamento in sede giurisdizionale, di rigetto insanabile o rifacimento integrale imposti da altra autorità a

ciò preposta per legge, non vi sarà nessuna ripartizione del fondo e l'Ente Parco procederà alla revoca delle quote fondo eventualmente accantonate o distribuite in relazione alle fasi precedenti allo stesso progetto.

2Nei casi di cui al comma 1, l'Ente Parco può revocare l'incarico e affidarlo ad altri ovvero a persone titolari del primo affidamento che non siano risultate responsabili; la revoca è subordinata alla garanzia del contraddittorio con gli interessati, sentiti il Responsabile dell'Area tecnica ed il Responsabile del procedimento.

3All'omissione dell'adempimento delle prestazioni si applicano le disposizioni di cui al comma 1.

4Ai fini del presente articolo si considera inesatto adempimento delle prestazioni l'inadeguata valutazione dello stato di fatto, la mancata o erronea individuazione della normativa vincolante per la progettazione, il mancato rispetto dei requisiti funzionali ed economici prestabiliti, il mancato rispetto di legittime direttive o indirizzi programmatici impartiti dai competenti organi dell'Ente Parco risultanti da prova scritta, la violazione delle norme di diligenza nella predisposizione degli elaborati e degli atti tecnici.

5Le penali di cui al presente articolo si applicano fermo restando che il loro importo complessivo non può essere superiore al fondo relativo al progetto.

CAPO IV DISPOSIZIONI DIVERSE

Articolo 9

SOTTOSCRIZIONE DEGLI ELABORATI

1. Gli elaborati sono sottoscritti, con timbro e firma, dal tecnico o dai tecnici dell'Area tecnica che assumono la responsabilità professionale del progetto, individuati nell'atto di conferimento e che, secondo le norme del diritto privato e della deontologia professionale, possono essere definiti autori e titolari del progetto medesimo.

Articolo 10

UTILIZZAZIONE DEGLI ELABORATI

1Il progetto resta sempre nella piena disponibilità dell'Ente Parco, il quale può usarlo a propria discrezione purché per le finalità pubbliche perseguite al momento dell'incarico.

2L'Ente Parco ha la facoltà, ricorrendone i presupposti di legge, di affidare ad altri i livelli progettuali successivi ad un livello già affidato alla propria Area tecnica; in tal caso, dovendo i livelli progettuali successivi essere coerenti con i livelli precedenti, i progettisti di questi ultimi non possono porre riserve, opposizioni o altri impedimenti all'utilizzazione degli elaborati già predisposti.

3L'Ente Parco ha altresì la facoltà, ricorrendone i presupposti, di affidare alla propria Area tecnica i livelli progettuali successivi ad un livello già affidato ad altri; in tal caso, dovendo i livelli progettuali successivi essere coerenti con i livelli precedenti, l'Area tecnica deve attenersi ai contenuti progettuali già definiti, previa una propria valutazione degli stessi e con l'obbligo di rilevare eventuali errori od omissioni e fatti salvi gli adeguamenti ed aggiornamenti necessari.

Articolo 11

PRESTAZIONI PROFESSIONALI SPECIALISTICHE

1Sono estranee al regolamento le prestazioni per gli studi e le analisi di fattibilità, la formazione di elenchi o di programmi annuali o pluriennali di lavori pubblici, comunque denominati, in quanto non configurabili come atti di progettazione;

2Sono altresì estranei al regolamento gli studi e le indagini geognostiche, idrologiche, sismiche, agronomiche e chimiche, le pratiche catastali e patrimoniali, nonché i rilievi topografici ed architettonici.

3Sono infine estranei al regolamento i calcoli strutturali e la progettazione delle opere in cemento armato o metalliche ed i calcoli per il dimensionamento e la progettazione degli impianti specialistici.

CAPO V ALTRI ONERI

Articolo 12

SPESE

1. Tutte le spese occorrenti alla redazione dei progetti, siano esse relative ai materiali di consumo o ai beni strumentali, sono a carico dell'Ente Parco.
2. La fornitura dei beni e dei materiali occorrenti per la redazione dei progetti effettuata con i normali sistemi di approvvigionamento previsti dall'ordinamento interno dell'Ente Parco.
3. Il servizio economato e gli altri servizi preposti o connessi alla gestione dei beni e all'acquisto dei materiali devono adottare procedure idonee e semplificate al fine di consentire un celere e ordinato svolgimento delle prestazioni tecniche. L'Area tecnica e per essa il Responsabile del procedimento, deve tempestivamente informare gli eventuali diversi servizi competenti all'acquisizione dei beni e dei materiali occorrenti, affinché le forniture non abbiano a causare ritardi nell'espletamento delle prestazioni.
4. Qualora, per qualsiasi motivo, uno o più dipendenti incaricati facciano uso di materiale o beni strumentali di loro proprietà privata per l'espletamento delle prestazioni, non può essere corrisposto loro alcun indennizzo, rimborso o altra somma comunque denominata.

Articolo 13

ONERI PER LA COPERTURA ASSICURATIVA

1. Qualora la progettazione sia affidata ai dipendenti dell'Ente Parco, lo stesso assume l'onere del rimborso al dipendente del premio corrisposto da questi per contrarre garanzia assicurativa per la copertura dei rischi professionali. L'importo da garantire non può essere superiore al 10 per cento del costo di costruzione dell'opera progettata e la garanzia copre il solo rischio per il maggior costo per le varianti di cui all'articolo 132, comma 1 lettera e) del D.Lgs 163/2006 "*Codice dei Contratti*".

CAPO VI

NORME FINALI

Articolo 14

APPLICAZIONE DEL REGOLAMENTO AI FONDI PREGRESSI E A QUELLI FUTURI

1 Il regolamento si applica anche ai fondi di incentivazione accantonati ai sensi dell'articolo 92 della legge, antecedente l'entrata in vigore del regolamento medesimo.

2 Ai sensi del comma 1, qualora il fondo sia già stato ripartito o ne siano state definite le modalità di ripartizione, ma non liquidato, il regolamento si applica solo ai termini di pagamento; qualora il fondo sia stato accantonato ma non siano ancora stati definiti i criteri di ripartizione, il regolamento si applica anche a questi.

3 Qualora l'aliquota del 2 per cento di cui all'articolo 3 del presente regolamento fosse modificata con provvedimento legislativo, con il contratto collettivo nazionale di lavori, o con altra disposizione normativa, nelle more dell'adeguamento del presente regolamento, questo continuerà a trovare applicazione anche con le nuove misure dell'incentivo.

ENTE PARCO NAZIONALE DELLA SILA

LETTO CONFERMATO E SOTTOSCRITTO

Lorica di San Giovanni in Fiore, 03.03.2016

PER LA PARTE PUBBLICA

**ing. Domenico Cerminara, Responsabile Servizio
Pianificazione Delegato dal Legale Rappresentante e dal
Direttore dell'Ente** _____

**Il Responsabile del Servizio
Amministrativo
avv. Vincenzo Filippelli** _____

**Il Responsabile del Servizio
Gestione dei Sistemi Naturali
dott. Giuseppe Luzzi** _____

PER LA PARTE SINDACALE

**CISL/FP, ing. Francesco Curia, delegato Segretario
Regionale** _____

**FP CGIL, ing. Giovambattista Nicoletti, Segretario
Confederale** _____

PER LE RR.SS. U.U.

Geom.Mauro Procellini Iuele _____
