

**CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO DEL PERSONALE DELL'ENTE DI  
GESTIONE DELLE AREE PROTETTE DEL MONVISO**

**PER GLI ANNI 2024-2026**

*La delegazione di parte pubblica*

Presidente	Vincenzo Maria Molinari
Componente	Luisa Pautasso
Supporto Amministrativo	Simona Pardini

*La delegazione di parte sindacale*

RSU	Marco Rastelli
UIL FPL	Renato Bua
CISL FPS	Maurizio di Steffano
CGIL FP	Luca De Conti

che hanno sottoscritto l'ipotesi di contratto per l'anno 2024

- Visto il parere favorevole del Revisore dei Conti, registrato con nota di protocollo EGAP Monviso n. 0003145 del 26/07/2024;
- Vista la Deliberazione del Consiglio nr. 034 del 01/08/2024, ad oggetto: "Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro (CCNL 16.11.2022) - Recepimento del Contratto Integrativo Decentrato riferito all'anno 2024";

sottoscrivono il presente accordo normativo valido per gli anni 2024-2025-2026.



## Sommario

Premessa .....	3
TITOLO I - DISPOSIZIONI GENERALI .....	3
ART.1 - Ambito di applicazione e durata .....	3
ART. 2 - Interpretazione autentica delle clausole controverse .....	4
TITOLO II – TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE .....	4
Capo I – Risorse e Premialità .....	5
ART. 3 - Quantificazione del Fondo Risorse Decentrate (ART. 79 CCNL).....	5
ART. 4 - Utilizzo del Fondo Risorse Decentrate (art. 7 e art. 80 CCNL).....	5
CAPO II – Premialità.....	5
ART. 5 - Premi correlati alla performance organizzativa e individuale .....	5
CAPO III – Titolari di Incarichi di Elevata Qualificazione .....	5
Art. 6 - Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarichi di Elevata Qualificazione e correlazione tra retribuzione di risultato e compensi di cui all'art. 7 e 20 CCNL6	
CAPO IV – Progressione Economica all’Interno delle Aree .....	6
ART. 7 - Criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche all’interno delle Aree (art. 7 comma 4 lett. c) e art.14 CCNL).....	6
CAPO V – Progressioni tra le Aree .....	7
ART. 8 - Procedure per le progressioni tre le Aree (art.13 comma 6 e art. 15 CCNL).....	7
Capo VI – Fattispecie, Criteri, Valori e Procedure per Individuare e Corrispondere le Indennità e i Compensi relativi a Particolari Prestazioni di Lavoro .....	7
ART. 9 - Criteri e procedure generali.....	7
ART. 10 - Indennità correlata alle condizioni di lavoro - art. 70-bis CCNL 2018 e 84-bis CCNL 2022.....	8
ART. 11 - Indennità di specifica responsabilità - Art. 80 e art. 84 CCNL (Allegato 1) .....	8
ART. 12 - Fondo incentivante per le Funzioni Tecniche di cui all'Art. 113 Del D. Lgs. 18/04/2016, n. 50.	9
ART. 13 - Risorse destinate al pagamento delle ore per lavoro straordinario .....	9
TITOLO III - Disposizioni finali .....	9
ART. 14 - Utilizzo delle economie realizzate in applicazione degli articoli precedenti del presente contratto.....	9
ART. 15 - Disposizioni finali.....	9
ALLEGATO 1 - Criteri per l’attribuzione di compensi per specifiche responsabilità - art. 84 CCNL 16.11.202210	
Art. 1 - Finalità .....	10
Art. 2 – Ambito di applicazione .....	10
Art. 3 - Norme procedurali per l’attribuzione dell’indennità .....	10
Art. 4 - Importi economici dell’indennità .....	11
Art. 5 - Criteri per il conferimento dell’indennità.....	11
Art. 6 - Fattispecie di responsabilità a cui è connesso il riconoscimento economico accessorio... 12	
Art. 7 – Pesatura delle indennità per specifiche responsabilità.....	13



ALLEGATO 2 – Progressioni Orizzontali Personale a Tempo Indeterminato.....	14
ALLEGATO 3 – Indennità di comparto Personale a Tempo Indeterminato .....	15

## Premessa

Il Fondo Risorse Decentrate è stato quantificato in base ai contenuti del “protocollo di intesa per la contrattazione collettiva decentrata di livello territoriale degli Enti di gestione delle Aree protette - XVIII accordo” sottoscritto in sede regionale in data 11/11/2013 ed è imputato al cap. 6010 della spesa del bilancio dell’anno di competenza.

I dati saranno adeguati a seguito di specifica comunicazione della Regione Piemonte relativa ai fondi destinati ai sensi dell’art. 79 del CCNL 2019-2021.

Al termine della riunione le parti sottoscrivono l’allegata ipotesi di contratto decentrato integrativo del personale dell’EGAP Monviso.

## TITOLO I - DISPOSIZIONI GENERALI

### ART.1 - Ambito di applicazione e durata

- Il presente contratto collettivo decentrato integrativo (CCDI) si applica a tutto il personale dipendente dell’Ente di Gestione delle Aree Protette del Monviso di qualifica ordinaria e disciplina tutte le materie



demandate alla contrattazione integrativa. Sono destinatari del contratto decentrato tutti i lavoratori in servizio presso l'ente, a tempo indeterminato e a tempo determinato, questi ultimi con un rapporto di lavoro presso l'ente di durata non inferiore a 4 mesi. Al personale con rapporto di lavoro a tempo determinato di durata inferiore a 4 mesi si applicano gli istituti del salario accessorio obbligatori in relazione alla prestazione effettuata (indennità di turno, reperibilità, ecc.).

2. Il presente contratto si applica altresì ai lavoratori somministrati, qualora contribuiscano al raggiungimento di obiettivi di performance o svolgano attività per le quali sono previste specifiche indennità, che hanno titolo a partecipare all'erogazione dei connessi trattamenti accessori. I relativi oneri sono a carico dello stanziamento di spesa per il progetto di attivazione dei contratti di somministrazione a tempo determinato.
3. Salvo non sia diversamente indicato, i richiami ad articoli del CCNL, nel presente testo contrattuale, si intendono riferiti al quello sottoscritto il 16/11/2022.
4. Il presente CCDI ha efficacia dal 01/01/2024, fatta salva diversa decorrenza indicata negli articoli seguenti. La sua durata è triennale, salvo:
  - a) modifiche di istituti in esso contemplati dovute a nuove norme o alla sottoscrizione di contratti nazionali di lavoro, che ne impongano la revisione;
  - b) la ripartizione annuale delle risorse del fondo per il salario accessorio
  - c) la volontà delle parti di rivederne le condizioni.

È fatta salva la determinazione, con cadenza annuale, dei criteri e principi generali che sovrintendono alle modalità di utilizzo del Fondo risorse decentrate.

Il presente CCDI conserva inoltre la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo, salvo il caso in cui intervengano contrastanti norme di legge o di contratto nazionale.

5. Le modalità di utilizzo del Fondo risorse decentrate sono disciplinate dal presente contratto integrativo in applicazione del disposto dell'art. 80 CCNL 16.11.2022 e nel rispetto, per quanto compatibile con le nuove previsioni del contratto nazionale, del Protocollo d'Intesa per la Contrattazione Collettiva Decentrata di Livello Territoriale degli Enti di Gestione delle Aree Protette – XVIII Accordo dell'11/11/2013 e successive modificazioni e integrazioni.
6. Gli importi sotto indicati costituenti il F.R.D. dell'Ente discendono da quanto previsto dalla nuova quantificazione del fondo per gli Enti di gestione delle aree protette della Regione Piemonte, di cui alla comunicazione dell'Ucirca (importo consolidato anno 2017 prot. di arrivo 0000077/2018).
7. Il presente accordo, pertanto, ha come base la costituzione provvisoria del fondo, fatte salve le variazioni che potrebbero intervenire a seguito dell'emanazione di nuovi Decreti in materia e nuove indicazioni da parte competente settore della Regione Piemonte.

## ART. 2 - Interpretazione autentica delle clausole controverse

1. Dato atto che: "le pubbliche amministrazioni non possono sottoscrivere in sede decentrata contratti collettivi in contrasto con i vincoli risultanti dai contratti collettivi nazionali o che comportino oneri non previsti negli strumenti di programmazione annuale e pluriennale di ciascuna amministrazione:
  - a) Le clausole difformi sono nulle e non possono essere applicate (art. 40, comma 3 del D.lgs 165/01);
  - b) Le clausole relative all'applicazione degli specifici istituti contrattuali relativi al trattamento economico dei lavoratori in contrasto con disposizioni imperative di legge o di CCNL vigenti sono date come non apposte e automaticamente sostituite da queste ultime.
2. Nel caso in cui sorgano controversie sull'interpretazione di legittime clausole contenute nel presente contratto le parti si incontrano entro trenta giorni a seguito di specifica richiesta formulata da uno dei sottoscrittori per definire consensualmente il significato. L'eventuale accordo d'interpretazione autentica sostituisce fin dall'inizio della vigenza la clausola controversa.

## TITOLO II – TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE



*[Handwritten signatures]*

*[Handwritten signatures]*

## **CAPO I – RISORSE E PREMIALITÀ**

### **ART. 3 - Quantificazione del Fondo Risorse Decentrate (ART. 79 CCNL)**

1. La determinazione annuale del Fondo risorse decentrate, tenuto conto di quanto previsto dall'art. 79 del CCNL, è di esclusiva competenza dell'Amministrazione, sia per quanto riguarda la parte stabile che la parte variabile, ivi compreso l'incremento di risorse ai sensi dei commi 1 e 2 del citato art.79.
2. Le risorse variabili di cui all'art. 79, commi 2 e 3 del CCNL, possono essere rese disponibili, alle condizioni ivi previste, previa verifica in contrattazione integrativa.

### **ART. 4 - Utilizzo del Fondo Risorse Decentrate (art. 7 e art. 80 CCNL)**

1. Fatto salvo quanto previsto dall'art. 80, comma 1, del CCNL, le risorse annualmente disponibili sono destinate ai seguenti utilizzi:
  - a) erogazione dei premi correlati alla performance organizzativa
  - b) erogazione dei premi correlati alla performance individuale
  - c) compensi previsti da specifiche disposizioni di legge alle condizioni di cui all'art. 80, comma 2, lett. g)
  - d) compensi per specifiche responsabilità di cui all'art. 84 del CCNL
  - e) indennità condizioni di lavoro di cui all'art. 84 bis del CCNL
  - f) differenziali stipendiali, finanziati con risorse stabili
2. Le risorse derivanti da specifiche disposizioni di legge che prevedano specifici trattamenti economici a favore del personale non rientrano nel vincolo di destinazione di cui al comma precedente.

## **CAPO II – PREMIALITÀ**

### **ART. 5 - Premi correlati alla performance organizzativa e individuale**

1. Ad ogni dipendente, ai fini dell'erogazione dei premi correlati alla performance, saranno assegnati n. 3 obiettivi.
2. La somma complessivamente destinata annualmente all'incentivazione della performance dei dipendenti di categoria viene ripartita come segue:
  - il 60% per l'incentivazione della performance organizzativa (sulla base di obiettivi collettivi)
  - il 40% per l'incentivazione della performance individuale (per il 50 % per il raggiungimento di obiettivi individuali, e per il restante 50% avuto riguardo al comportamento individuale secondo quanto previsto nel sistema di valutazione in uso).
3. L'attribuzione dei premi collegati alla performance avviene a seguito di processo di misurazione e valutazione come previsto dal sistema di valutazione dell'Ente, conforme a quello regionale vigente, per quanto non diversamente previsto con appositi atti.
4. In attuazione dell'art. 81 del CCNL, ai 3 dipendenti che conseguano annualmente le valutazioni più elevate nella performance individuale, va riconosciuta una maggiorazione del premio correlato alla performance individuale. A parità di punteggio, provvede alla valutazione comparativa il direttore, sulla base degli stessi elementi del vigente sistema per la performance individuale, motivando in relazione alla dimostrata capacità di raggiungimento degli obiettivi assegnati e dell'impegno profuso. Detta maggiorazione deve corrispondere a un incremento del 30% del premio correlato alla performance individuale.
5. Si rinvia al Regolamento per le modalità di calcolo ed erogazione produttività.

## **CAPO III – TITOLARI DI INCARICHI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE**



MOS  
5  
M2

**Art. 6 - Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarichi di Elevata Qualificazione e correlazione tra retribuzione di risultato e compensi di cui all'art. 7 e 20 CCNL**

1. La retribuzione di risultato è erogata all'esito della valutazione annuale della performance, secondo la metodologia adottata dall'Ente con apposito disciplinare (Delibera di Consiglio n. 030/2021 ed eventuali future integrazioni), che tiene conto dei comportamenti organizzativi/competenze e del grado di raggiungimento degli obiettivi.

**CAPO IV – PROGRESSIONE ECONOMICA ALL’INTERNO DELLE AREE**

**ART. 7 - Criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche all'interno delle Aree (art. 7 comma 4 lett. c) e art.14 CCNL).**

1. I differenziali stipendiali sono attribuiti in modo selettivo ad una quota limitata di dipendenti con contratto a tempo indeterminato in servizio presso l'Ente, secondo i principi dettati dalla normativa e contrattazione nazionale vigente, in relazione alle risultanze della valutazione della performance rilevata dal Sistema di Valutazione vigente.
2. Possono accedere alla progressione economica i dipendenti per i quali siano trascorsi almeno 24 mesi dall'ultima progressione (anche presso altre pubbliche amministrazioni del comparto).
3. Vengono esclusi dalla progressione orizzontale coloro che:
  - a) nel biennio precedente alla data di selezione siano stati destinatari di sanzioni disciplinari superiori alla multa. In caso di procedimenti in corso, si applica quanto previsto dall'art. 14 comma 2 lett. a) del vigente CCNL.
  - b) abbiano riportato una valutazione "inadeguata" sul raggiungimento degli obiettivi nell'ultimo triennio.
4. La progressione economica avviene tramite procedura selettiva di Area; in sede di accordo vengono determinate le risorse da destinare all'istituto delle progressioni economiche all'interno delle aree, individuate per ogni singolo anno ed ogni singola area.
5. L'ordine della selezione è stabilito secondo i seguenti criteri:
  - media delle valutazioni della performance individuale conseguite negli ultimi 3 anni o comunque disponibile in ordine cronologico (massimo 55 punti);
  - anzianità di servizio: 10 punti/anno o frazione di anno (rapportata a mese di servizio) dall'ultima progressione economica (massimo 40 punti);
  - capacità culturali e professionali acquisite nell'affrontare procedimenti e procedure complesse che abbiano caratterizzato l'attività dell'Ente nel periodo preso in esame (max 3 punti) nonché per il tramite di attività formative strettamente connesse al ruolo svolto o finalizzate all'incremento della consapevolezza organizzativa e del senso di appartenenza del dipendente (0,5 punti a corso per max 2 punti);
  - per il personale che non abbia conseguito progressioni economiche per più di 6 anni, è attribuito il punteggio aggiuntivo di 3 punti.
6. Nell'ipotesi in cui vi sia parità di punteggio ha diritto alla progressione il dipendente con la maggiore anzianità nella posizione economica in godimento, in subordine, con la maggiore anzianità di servizio complessiva presso l'ente ed in ulteriore subordine il più anziano di età.



7. Secondo l'art. 14 comma 6 del CCNL 18/11/2022 "L'esito della procedura selettiva ha una vigenza limitata al solo anno per il quale è stata prevista l'attribuzione della progressione orizzontale economica all'interno dell'area"
8. Qualora nel corso di un anno vi siano economie, le medesime potranno essere utilizzate per le progressioni degli anni successivi.
9. Fatta salva indicazione diversa da parte della Regione Piemonte, in merito alle risorse finanziarie necessarie alla copertura del differenziale tra gli incrementi a regime riconosciuti alle posizioni economiche di ciascuna categoria e gli stessi incrementi riconosciuti alle posizioni iniziali (integrazione prevista dall'art. 79 comma 1 lett. d) del CCNL 16.11.2022), qualora disponibili saranno utilizzate a copertura le somme derivanti dalle economie da trasferimenti sugli oneri del personale. In carenza di tali somme, le succitate risorse finanziarie necessarie saranno reperite a carico del Fondo Risorse Decentrate.

## **CAPO V – PROGRESSIONI TRA LE AREE**

### **ART. 8 - Procedure per le progressioni tre le Aree (art.13 comma 6 e art. 15 CCNL).**

1. L'EGAP Monviso definisce tramite apposito Regolamento e previo confronto:
  - a) i criteri per l'effettuazione delle procedure valutative per le progressioni fra le Aree con procedura transitoria, riservate al personale dipendente dell'ente, ai sensi dell'art. 13, comma 6 del CCNL del 16/11/2022;
  - b) i criteri per l'effettuazione delle procedure valutative per le progressioni fra le Aree con procedura ordinaria, riservate al personale dipendente dell'ente, ai sensi dell'art. 15, comma 1 del CCNL del 16/11/2022.

## **CAPO VI – FATTISPECIE, CRITERI, VALORI E PROCEDURE PER INDIVIDUARE E CORRISPONDERE LE INDENNITÀ E I COMPENSI RELATIVI A PARTICOLARI PRESTAZIONI DI LAVORO**

### **ART. 9 - Criteri e procedure generali**

1. Le indennità e i compensi accessori sono riconosciuti in presenza di prestazioni aventi le caratteristiche legittimanti il ristoro. L'effettiva identificazione degli aventi diritto, sulla base di quanto stabilito nel presente Capo, è di esclusiva competenza del Dirigente.
2. I dipendenti cui si applica il presente CCDI possono percepire trattamenti accessori previsti da specifiche disposizioni di leggi.
3. Il permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei vari tipi di indennità o compensi è riscontrato con cadenza periodica, almeno annuale, a cura del Direttore, fatta salva la tempestiva rilevazione della mancanza dei presupposti legittimanti l'attribuzione di dette indennità, al mutarsi delle condizioni della prestazione lavorativa resa.
4. Tutti gli importi delle indennità di cui al presente Capo sono indicati per un rapporto di lavoro per un intero anno di servizio, di conseguenza sono opportunamente rapportati alle percentuali di part time e agli eventuali mesi di servizio, salvo eccezioni previste nel presente contratto.



*[Handwritten signatures]*

*[Handwritten signatures]*

## **ART. 10 - Indennità correlata alle condizioni di lavoro - art. 70-bis CCNL 2018 e 84-bis CCNL 2022**

1. L'indennità per attività disagiate di cui all'art. 70 C.1 lett.a) è riconosciuta in max € 12,00 ed è così dettagliata:
  - € 10,00 per ogni giorno in cui si presta attività lavorativa interna agli uffici con presa servizio al di fuori della fascia di flessibilità (max 50 servizi/anno);
  - € 12,00 per ogni giorno in cui si presta attività lavorativa esterna agli uffici con presa servizio al di fuori della fascia di flessibilità (max 125 servizi/anno);
2. Indennità maneggio valori:
  - € 1,50 giornalieri per il personale dipendente al quale è stato formalmente attribuito l'incarico di economo, per i giorni di effettivo servizio;
3. Ai sensi dell'art.24 del CCNL 01/04/1999 e dell'art.80 del CCNL 16.11.2022, ai dipendenti sono liquidate le maggiorazioni orarie previste per orario festivo, notturno, festivo e notturno.

## **ART. 11 - Indennità di specifica responsabilità - Art. 80 e art. 84 CCNL (Allegato 1)**

1. Le posizioni di lavoro caratterizzate da particolari e specifiche responsabilità sono riconosciute dal Dirigente. Tale riconoscimento è analiticamente motivato in relazione ai criteri e alle condizioni disciplinate nel presente contratto decentrato, in stretta correlazione con la concreta organizzazione del lavoro, l'organizzazione degli uffici e dei servizi, la razionalizzazione ed ottimizzazione dell'impiego delle risorse umane. Contestualmente all'individuazione della posizione, il Dirigente procede anche alla sua graduazione in applicazione del presente contratto integrativo.  
Le responsabilità sono conseguentemente formalizzate con apposito atto scritto, di norma preventivo e motivato, trasmesso all'ufficio personale.
2. Le norme di attribuzione, quantificazione e valutazione delle indennità sono indicate nell'allegato 1: "Criteri per l'attribuzione di compensi per specifiche responsabilità - art. 84 CCNL 16.11.2022".
3. Le indennità di cui al presente articolo, legate all'effettivo esercizio dei compiti e prestazioni a cui sono correlate, possono essere soggette a revisioni, integrazioni e revoca.
4. Sono esclusi i dipendenti titolari di incarico di Elevata Qualificazione.
5. Le specifiche responsabilità e le relative prestazioni, che siano già riconosciute e remunerate secondo i criteri e le modalità previste da altri istituti contrattuali o da leggi speciali non possono essere poste a fondamento dell'individuazione della posizione di responsabilità, conformemente al principio generale in forza del quale non è ammessa la cumulabilità di diversi trattamenti economici accessori per la medesima responsabilità.
6. Le indennità per particolari responsabilità non sono fra loro cumulabili.
7. La mobilità interna fra settori, comportando il mutamento della situazione lavorativa precedente, implica l'automatica decadenza dalla posizione di "particolare responsabilità" e la contestuale perdita dell'indennità dalla data del trasferimento.
8. Il venir meno dei compiti o il mutamento della situazione lavorativa che ha comportato l'attribuzione dell'indennità di particolare responsabilità è attestata dal Dirigente, con l'eventuale ausilio del responsabile di area/servizio; in tal caso l'indennità spetta proporzionalmente ai mesi di esercizio effettivo delle particolari responsabilità.
9. Il Dirigente, nell'esercizio delle competenze definite nei precedenti punti, agisce con i poteri del privato datore di lavoro, nel rispetto ed in attuazione del presente contratto decentrato.



**ART. 12 - Fondo incentivante per le Funzioni Tecniche di cui alla vigente normativa in materia di opere pubbliche.**

1. Le parti danno e prendono atto che nell'anno 2017 è stato sottoscritto dalle parti e approvato con Deliberazione di Consiglio n. 044/2017 il "Regolamento dell'Ente recante norme e criteri per la ripartizione del fondo incentivante per le funzioni tecniche di cui all'art. 113 del D. Lgs. 18/04/2016, n. 50", corrispondente ora all'art. 45 del D.Lgs. n. 36/2023.
2. Si provvede tramite atti autonomi all'esatta quantificazione e liquidazione di ogni incentivo nei limiti dello stanziamento.

**ART. 13 - Risorse destinate al pagamento delle ore per lavoro straordinario**

1. Le risorse destinate al pagamento delle ore per lavoro straordinario, non rientrando nelle voci di cui all'articolo 17 del CCNL 1.4.1999, sono conteggiate oltre l'importo del F.R.D.
2. In base all'art. 79 comma 2 lett. d), le eventuali somme residue dell'anno precedente incrementano a titolo di risorsa variabile il Fondo Risorse Decentrate.

### **TITOLO III - DISPOSIZIONI FINALI**

**ART. 14 - Utilizzo delle economie realizzate in applicazione degli articoli precedenti del presente contratto**

1. Dopo aver tenuto conto dell'effettuazione del recupero delle quote del salario accessorio per assenze per malattia, effettuato ai sensi dell'art. 71 della Legge n. 133/2008, che generano economie "indisponibili" ad incremento dell'avanzo di amministrazione vincolato al personale, le eventuali economie "disponibili" realizzate nel pagamento delle varie voci del fondo saranno utilizzate per incrementare le risorse per corrispondere i premi di risultato.

**ART. 15 - Disposizioni finali**

1. Quanto disciplinato nel presente contratto decentrato sostituisce integralmente tutte le disposizioni contenute nei precedenti CCDI che divengono pertanto non applicabili, fatti salvi gli espressi richiami.
2. Per quanto non previsto dal presente CCDI in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati, si rinvia alle disposizioni e ai contratti collettivi nazionali di lavoro attualmente in vigenti.

*per la delegazione di parte pubblica*

Presidente  
Componente  
Supporto Amministrativo

Vincenzo Maria Molinari  
Luisa Pautasso  
Simona Pardini

*Per la delegazione di parte sindacale*

RSU  
UIL FPL  
CISL FPS  
CGIL FP

Marco Rastelli  
Renato Bua  
Maurizio di Steffano  
Luca De Conti



# **ALLEGATO 1 - CRITERI PER L'ATTRIBUZIONE DI COMPENSI PER SPECIFICHE RESPONSABILITÀ - ART. 84 CCNL 16.11.2022**

## **ART. 84 CCNL 16.11.2022**

### *Art. 1 - Finalità*

Il presente regolamento, in attuazione dell'art. 84 del CCNL 16.11.2022, disciplina il compenso per specifiche responsabilità ed in particolare:

- a) per specifiche responsabilità affidate al personale dell'Area dei Funzionari e delle Elevate Qualificazioni, che non risulti incaricato di funzioni nell'area delle Elevate Qualificazioni;
- b) per l'eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità da parte del personale delle Aree degli Operatori Esperti e degli Istruttori;

### *Art. 2 – Ambito di applicazione*

1. Il presente regolamento non trova attuazione per l'esercizio di quei compiti o funzioni che costituiscono il sostanziarsi del mansionario ordinario del dipendente, come da declaratoria dei singoli profili professionali di cui trattasi.
2. La situazione lavorativa che implica particolare responsabilità è caratterizzata dall'attribuzione di compiti specifici che comportano un livello di responsabilità del dipendente distintivo rispetto a quello ordinario dei dipendenti appartenenti al medesimo profilo professionale ed operanti nel medesimo settore.
3. I dipendenti possono ricevere un'indennità a remunerazione di specifiche responsabilità in presenza di Determinazione Dirigenziale che individui incarichi caratterizzati dall'attribuzione di responsabilità effettivamente aggiuntive rispetto a quelle previste dalla declaratoria sopra menzionata.
4. Le specifiche responsabilità e le relative prestazioni, che siano già riconosciute e remunerate secondo i criteri e le modalità previste da altri istituti contrattuali o da leggi speciali quali ad esempio in materia di lavori pubblici, non possono essere poste a fondamento dell'individuazione della posizione di responsabilità a cui collegare il trattamento previsto dall'art. 84 del CCNL 16.11.2022. Fanno eccezione i casi in cui la posizione di particolare responsabilità, pur facendo riferimento ad adempimenti collegati alla materia dei lavori pubblici, non sia riconducibile a quelle già remunerate attraverso altri istituti legislativi, contrattuali o derivanti da specifici regolamenti.

### *Art. 3 - Norme procedurali per l'attribuzione dell'indennità*

1. Il Direttore procede all'individuazione delle situazioni lavorative caratterizzate dall'assunzione di particolare responsabilità per l'anno di riferimento,
2. Il Direttore può provvedere ad esplicitare ogni anno la proposta di individuazione di dette responsabilità, entro il 31 dicembre dell'anno precedente mediante Determinazione Dirigenziale, applicando i criteri di cui ai successivi art.4 e 5.
3. Le attribuzioni dei ruoli di specifiche responsabilità decorrono dalla data dell'atto formale del Direttore, Rimangono sempre possibili revoche o modifiche in capo a dette attribuzioni, qualora intervengano condizioni ostative al normale espletamento delle funzioni caratterizzanti i ruoli di cui trattasi.



#### *Art. 4 - Importi economici dell'indennità*

1. L'indennità in argomento è disciplinata per quanto concerne la determinazione degli importi dall'art.70 del CCNL 2022.
2. Per quanto riguarda la definizione dei limiti minimi e massimi valevoli per le singole Aree si fa riferimento al tredicesimo accordo della contrattazione decentrata di livello territoriale per gli Enti di gestione delle aree protette, fatti salvi gli aggiornamenti operati del vigente CCNL, come segue:
  - Operatori Esperti: da un minimo di € 500,00 ad un massimo di € 1.500,00;
  - Istruttori: da un minimo di € 650,00 ad un massimo di € 2.200,00;
  - Funzionari ed EQ: da un minimo di € 1.500,00 ad un massimo di € 3.000,00.
3. Il Direttore assegna le indennità di responsabilità nei limiti del budget stabilito in sede di contrattazione.

#### *Art. 5 - Criteri per il conferimento dell'indennità*

1. Ai fini del conferimento dell'indennità vengono individuati i seguenti criteri suddivisi per Area:

##### **1.1. Area Operatori Esperti**

- 1° criterio:** Svolgere attività che richiedano competenze specialistiche, di coordinare, in maniera non occasionale o per prolungato tempo, altri dipendenti appartenenti alla propria Area e/o personale esterno che opera per conto dell'Ente;
- 2° criterio:** Svolgere attività caratterizzate da particolare complessità tecnica o professionale che possano comportare, nell'ambito delle proprie competenze, un apprezzabile livello di autonomia operativa in modo continuativo o per lunghi periodi e la responsabilità in capo allo stesso del raggiungimento degli obiettivi operativi collegati;

Per l'attribuzione dell'indennità è necessaria la presenza di almeno uno dei suddetti parametri.

##### **1.2. Area Istruttori:**

- 1° criterio:** Assumere la responsabilità nell'ambito delle fattispecie di cui al l'art.6, che non costituiscono il sostanziarsi del mansionario ordinario del dipendente, come da declaratoria dei singoli profili professionali di cui trattasi, comunque non riconducibili all'Area superiore perché privi delle caratteristiche di prevalenza (art. 52 D.lgs 165/2001); posti in essere con elevato grado di autonomia e compiutezza, con riferimento ai relativi compiti istruttori previsti dall'ordinamento.
- 2° criterio:** Coordinare, in maniera non occasionale o per prolungato tempo, altri dipendenti appartenenti alla propria Area o di Area inferiore e/o personale esterno che opera per conto dell'Ente;
- 3° criterio:** Svolgere, in modo continuativo o per prolungato tempo, attività caratterizzata da:
  - a) gestione autonoma delle sequenze di lavoro con una significativa ampiezza di possibili soluzioni su modelli e regole predefinite, secondo l'esperienza del servizio di appartenenza;
  - b) autonomia operativa che richiede capacità di interpretare informazioni complesse e numerose.

Per l'attribuzione dell'indennità è necessaria la presenza di almeno due dei tre criteri sopra definiti.

##### **1.3. Area Funzionari ed Elevate Qualificazioni**

- 1° criterio:** Coordinare, in maniera non occasionale o per prolungato tempo, più dipendenti di pari Area o di Area inferiore e/o soggetti esterni (collaboratori, consulenti, affidatari di appalti, servizi esternalizzati, imprese etc...) sia nella fase di programmazione delle attività che nella fase di gestione;
- 2° criterio:** Assumere specifiche responsabilità, esercitate in modo continuativo o per lunghi periodi, rilevabili da:
  - a) gestione di procedimenti nell'ambito delle fattispecie di cui al l'art.6, che non costituiscono il sostanziarsi del mansionario ordinario del dipendente, come da declaratoria dei singoli profili professionali di cui trattasi, comunque non riconducibili all'Area superiore perché privi delle caratteristiche di prevalenza (art. 52 D.lgs 165/2001), posti in essere con elevato grado di autonomia e compiutezza, con riferimento ai relativi compiti istruttori previsti dall'ordinamento;
  - b) elevato livello di autonomia nella programmazione e gestione delle procedure e attività affidate;



**3° criterio:** Assumere specifiche responsabilità, esercitate in modo continuativo o per lunghi periodi, connesse allo svolgimento di funzioni per cui è prevista l'abilitazione professionale specifica, quando la funzione di responsabilità non è remunerata con gli incentivi di cui al Regolamento di cui al D. Lgs. 163/2006.

Per l'attribuzione dell'indennità è necessaria la presenza di almeno due dei tre criteri parametri.

2. Ciascuna indennità è commisurata in dodicesimi al concreto esercizio di mansioni di responsabilità con esclusione dei periodi di congedo e aspettativa parentale con le modalità di cui alla L. 133/2008.
3. Le indennità in argomento hanno cadenza annuale e decadono il 31 dicembre di ogni anno.
4. Le indennità vengono liquidate a consuntivo di ogni annualità, previe eventuali verifiche intermedie e nulla osta finale da parte del Direttore e valutata la relazione finale del dipendente interessato in ordine all'effettivo esercizio delle specifiche responsabilità nel periodo di riferimento.
5. Le indennità vengono aggiornate qualora intervengano variazioni contrattuali e/o protocolli di intesa regionali per il personale degli Enti di gestione delle aree protette.
6. Le indennità per specifiche responsabilità non sono cumulabili tra loro.
7. Le indennità sono proporzionate alla percentuale di part-time.
8. Ai dipendenti dell'Area dei Funzionari ed EQ a cui è attribuito il ruolo di Responsabile di Servizio è riconosciuta l'indennità di responsabilità alle condizioni e con le pesature di cui al presente regolamento.
9. I Responsabili di Servizio soddisfano i criteri dell'art. 5 punto 1.3. ed in particolare assumono tutte le responsabilità di cui al successivo art. 6, previste nell'ambito dell'attività del proprio Servizio, salvo quelle per le quali sia stata esplicitamente attribuita l'indennità di responsabilità ad un altro dipendente in base al presente regolamento.

***Art. 6 - Fattispecie di responsabilità a cui è connesso il riconoscimento economico accessorio.***

Con riferimento al precedente art. 5, le fattispecie a cui è connesso il riconoscimento economico accessorio di cui al presente regolamento, sono, a titolo esemplificativo e non esaustivo, le seguenti individuate ai sensi dell'art. 84 del CCNL:

- Responsabilità di apposizione del parere di regolarità tecnica sulle proposte determinative;
- Responsabilità di partecipazione, quale componente, a commissioni di concorso o di gara;
- Responsabilità di conduzione e coordinamento di gruppi di lavoro;
- Responsabilità di conseguimento di obiettivi/risultati specifici affidati dal Direttore;
- Responsabilità di realizzazione di programmi/piani di attività nell'ambito di direttive;
- Responsabilità di istruttoria di procedimenti amministrativi/erogativi di particolare complessità e/o di rilevante responsabilità (procedimenti ad evoluzione fasica, erogazione di servizi a domanda individuale ecc.);
- Responsabilità di conduzione di sistemi relazionali complessi (partecipazione a conferenze di servizi, delegazioni trattanti, commissioni tecniche, ecc.);
- Responsabilità di rendicontazione di significative risorse economiche;
- Responsabilità di attività sostitutiva, nell'ambito delle competenze esercitabili e dell'esigibilità delle prestazioni riferita alla categoria di ascrizione;
- Responsabilità di esercizio di talune mansioni ascrivibili a categoria superiore, laddove non vi siano le condizioni per l'affidamento di mansioni superiori;
- Responsabilità di attività implicanti l'esercizio di funzioni di elevata specializzazione;



- Responsabilità di elaborazioni decisionali di particolare rilevanza (senza effetti esterni);
- Responsabilità di concorso alla formazione delle decisioni/determinazioni del Direttore;
- Responsabilità di elaborazioni di pareri e di supporti consulenziali in generale;
- Responsabilità di funzioni specialistiche ad elevato rischio professionale (responsabile della sicurezza, responsabile della privacy e così via);
- Responsabilità derivanti dall'esercizio di compiti legati ai processi di digitalizzazione ed innovazione tecnologica della PA di cui al Codice dell'amministrazione in digitale;
- Responsabilità derivanti dall'esercizio di compiti legati all'attuazione del Regolamento Generale sulla Protezione dei Dati;
- Specifiche responsabilità derivanti da compiti di tutoraggio o coordinamento di altro personale;
- Specifiche responsabilità derivanti dai compiti legati allo svolgimento di attività di comunicazione e informazione;
- Specifiche responsabilità per l'esercizio di funzioni di RUP come individuato dal Codice dei Contratti.

#### *Art. 7 – Pesatura delle indennità per specifiche responsabilità*

Al fine di graduare le indennità collegate agli incarichi di compiti che comportano specifiche responsabilità, si terrà conto dei seguenti parametri:

#### **AREA OPERATORI ESPERTI:**

la modulazione dell'indennità di responsabilità avviene in base ad un unico parametro omnicomprensivo:

- Complessità tecnico-professionale della posizione di responsabilità (max punti 100)

Grado di complessità tecnica professionale	Punti	Importo indennità
ELEVATA	≥ 85	€ 1.500,00
MEDIO ALTA	≥ 75 e < 85	€ 1.000,00
MEDIA	≥ 60 e < 75	€ 750,00
BASSA	≥ 50 e < 60	€ 500,00

Per la graduazione della pesatura il Direttore terrà conto dei seguenti elementi:

- coordinamento di altro personale;
- competenze specialistiche per la gestione di specifici interventi inerenti la mansione;
- gestione di procedure complesse, anche se ripetitive o comportanti in misura prevalente un rilievo interno all'Ente o alla struttura organizzativa di pertinenza.

#### **AREA ISTRUTTORI E AREA FUNZIONARI ED EQ:**

la modulazione dell'indennità di responsabilità avviene in base al concorso congiunto di due parametri:

- Complessità tecnico-professionale della posizione di responsabilità (max punti 60)
- Livello di autonomia (max punti 40)

Per la graduazione della pesatura del parametro “Complessità tecnico professionale” il Direttore terrà conto dei seguenti elementi:

**60 punti:** Gestione di procedimenti particolarmente complessi e non ripetitivi, che comportano per lo più una rilevanza esterna e/o che concernono l'adempimento di obblighi previsti da leggi o regolamenti e/o ruoli di coordinamento di altro personale.

**45 punti:** Gestione di procedimenti complessi, anche se ripetitivi, che anche in modo saltuario possono comportare una rilevanza esterna, e/o che concernono l'adempimento di obblighi previsti da leggi o regolamenti e/o che comportano il coordinamento di altro personale. L'istruttoria può comportare anche relazioni e rapporti interorganici (istituzioni, enti, organi giurisdizionali etc...).

**30 punti:** gestione di procedimenti complessi, anche se ripetitivi, che comportano un rilievo esclusivamente interno all'Ente o alla struttura organizzativa di pertinenza.



Per la graduazione della pesatura del parametro “Livello di autonomia” il Direttore terrà conto dei seguenti elementi:

**40 punti:** elevato livello di autonomia operativa, di discrezionalità o di incidenza nelle attività di supporto tecnico alle decisioni che assume l’Ente.

**30 punti:** medio livello di autonomia e di discrezionalità in quanto il soggetto agisce in virtù di prassi consolidate; in tali casi l’autonomia comporta responsabilità nello svolgimento di programmi operativi definiti e secondo la prassi consolidata.

**20 punti:** modesto livello di autonomia operativa e di discrezionalità in quanto i procedimenti assegnati sono governati in misura prevalente dal Direttore o dal Responsabile di Servizio

Mediante la composizione delle graduazioni sopra riportate e pesate in modo ragionato dal Direttore, data dalla somma matematica dei punteggi assegnati si addirà infine alla pesatura complessiva e di sintesi del ruolo di responsabilità conferito, secondo le seguenti tabelle:

#### AREA ISTRUTTORI:

Graduazione dell’indennità in base ai punteggi complessivi raggiunti	Punti	Importo indennità
ELEVATA	≥ 85	€ 2.200,00
MEDIO ALTA	≥ 75 e < 85	€ 1.500,00
MEDIA	≥ 60 e < 75	€ 1.300,00
BASSA	≥ 50 e < 60	€ 650,00

#### AREA FUNZIONARI ED EQ:

Graduazione dell’indennità in base ai punteggi complessivi raggiunti	Punti	Importo indennità
ELEVATA	≥ 85	€ 3.000,00
MEDIO ALTA	≥ 75 e < 85	€ 2.200,00
MEDIA	≥ 60 e < 75	€ 1.800,00
BASSA	≥ 50 e < 60	€ 1.500,00

