



Ente di gestione delle aree protette della Valle del Sesia



Parco naturale
Alta Valsesia



Parco naturale
Monte Fenera

PROTOCOLLO D'INTESA PER LA DEFINIZIONE DI :

1) CRITERI DI RIPARTIZIONE E DETERMINAZIONE DELLE RISORSE PER LE POLITICHE DI SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE E PER LA PRODUTTIVITA' PER L'ANNO 2024.

Il giorno 27 del mese di marzo 2025, alle ore 10.00 presso la sede dell'Ente di gestione delle Aree Protette della Valle Sesia in Corso Roma n. 35, Varallo (VC) si sono riunite le Delegazioni trattanti di Parte Pubblica e Sindacale composte come previsto dall'art.6 del C.C.N.L..

vista l'ipotesi di verbale sottoscritto in data 18/12/2024;

Richiamata la Determinazione dirigenziale n. 445 del 29.11.2024 e il relativo parere pervenuto dal Revisore dei Conti in data 22.11.2024 prot. 1873, atti nei quali le parti convengono che il fondo risorse decentrate per l'anno 2024 ammonta a €. 157.902,10;

Richiamato il decreto del Presidente n.32 del 12.12.2024 con il quale sono stati individuati gli indirizzi per la contrattazione decentrata anno 2024;

Richiamata il decreto del Commissario straordinario n. 6 in data 20/02/2025 con il quale si autorizza il Direttore alla sottoscrizione del suddetto verbale;

- **Delegazione di parte pubblica:**

- Il Direttore dott.sa Lucia Pompilio

- **Delegazione di parte Sindacale:**

- C.G.I.L. FP Carmine Lungo
- C.G.I.L. F.P Sesone Marino

Le parti prendono atto che viene proposto il seguente documento:

1) Determinazione delle risorse per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la Produttività per l'anno 2024.

Come da determinazione dirigenziale n.445 del 29.11.2024 verificata dal Revisore con parere al protocollo dell'Ente n. 1873 del 22.11.2024, la costituzione definitiva del fondo per il salario accessorio anno 2024 viene determinata in base alle risorse qui di seguito dettagliate:

anno 2024

Sub-Totale per verifica limite 2016 parte stabile	149.672,09
QUOTA AUMENTI CONTRATTUALI SU PROGRESSIONI ORIZZONTALI PAGATE SUL FONDO – ART. 67 COMMA 2 LETTERA B) CCNL 21.05.2018 parte stabile	1.146,24
QUOTA EURO 83,20 – ART. 67 COMMA 2 LETTERA A) CCNL 21.05.2018 parte stabile	1.414,40
QUOTA EURO 84,50 – Art. 79, comma 1 lettera b) CCNL 16/11/2022 (84,50€ per unità personale in servizio al 31/12/2018) quota 2023 parte stabile	1.098,50
0,22% M.S. 2018 – ART. 79 COMMA 3 anno 2024 parte stabile	1.049,72
Art. 79, comma 1 lettera d) CCNL 16/11/2022 Differenze tra gli incrementi a regime riconosciuti alle posizioni economiche di ciascuna categoria e gli stessi incrementi riconosciuti alle posizioni iniziali parte stabile	1.196,00
Economie su fondo 2023	1.711,09
Rimanenze straordinario 2023 art.79 comma 2 lettera d) CCNL 16/11/2022	614,06
TOTALE	157.902,10
Totale parte stabile	155.576,95
Totale parte variabile	2.325,15

Con la determinazione n. 433 del 30.11.2023 è stato costituito il fondo straordinari per l'anno 2023 quantificato in Euro 1.473,21. Le parti convengono che anche per l'anno 2024 la suddivisione dello stesso verrà effettuata tra i dipendenti a tempo indeterminato e determinato in parti uguali senza tener conto dell'inquadramento dei diversi dipendenti e delle specificità di ogni area;

FONDO posizioni organizzative ANNO 2021: € 26.509,00



FONDO CATEGORIE ANNO 2021 : EURO 125.640,56

TOTALE FONDI ANNO 2021: EURO 152.149,56

PESO FONDO POSIZIONI ORGANIZZATIVE : 17,42%

PESO FONDO CATEGORIE: 82,58%

Richiamato l'art. 79 comma 3 del CCNL 16.11.2022, il quale dispone che "In attuazione di quanto previsto dall'art. 1, comma 604 della L. n. 234/2021 (Legge di bilancio 2022), con la decorrenza ivi indicata, gli enti possono incrementare, in base alla propria capacità di bilancio, le risorse di cui al comma 2, lett. c) e quelle di cui all'art. 17, comma 6, di una misura complessivamente non superiore allo 0,22 per cento del monte salari 2018. Tali risorse, in quanto finalizzate a quanto previsto dall'articolo 3, comma 2, del D.L. n. 80/2021, non sono sottoposte al limite di cui all'art. 23, comma 2 del D. lgs. n. 75/2017. Gli enti destinano le risorse così individuate ripartendole in misura proporzionale sulla base degli importi relativi all'anno 2021 delle risorse del presente Fondo e dello stanziamento di cui all'art. 17, comma 6. Le risorse stanziati ai sensi del presente comma sono utilizzate anche per corrispondere compensi correlati a specifiche esigenze della protezione civile, in coerenza con le disposizioni del CCNL",

le risorse iscritte nell'Entrata del fondo risorse decentrate anno 2024 come 0,22% del monte salari 2018 vengono così ripartite:

Oggetto	Natura	Su posizioni organizzative (17,42%)	Su fondo categorie (82,58%)
Quota 0,22% m.s. 2018 anno 2023 euro 1.049,72	Entrata stabile	182,86	866,86

RIEPILOGO RISORSE 2024



FONDO POSIZIONI ORGANIZZATIVE: Fondo Posizioni Organizzative Teorico Euro 26.509,00 + Quota 0,22% m.s. 2018 anno 2024 Euro 182,86 = EURO 26.691,86

FONDO CATEGORIE: TOTALE FONDO – FONDO POSIZIONI ORGANIZZATIVE = EURO 131.210,24

Utilizzo delle risorse

A) Istituti stabili

Le parti convengono di destinare le risorse stabili al finanziamento degli istituti economici enunciati nei seguenti articoli:

Art. 1 UTILIZZO DELLE RISORSE STABILI PER IL FINANZIAMENTO DELLE PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI GIA' EFFETTUATE A TUTTO IL 31/12/2023 – ART. 78 CCNL 16.11.2022.

Ai sensi dell'art.78 del CCNL del 16.11.2022, le risorse economiche già destinate alla progressione orizzontale all'interno delle categoria sono interamente a carico del fondo di cui al precedente art. 1, comunque comprendente la quota garantita dalla Regione Piemonte.

RIPARTO FONDO PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI AL 31/12/2024

Personale Dipendente	Costo progressioni economiche orizzontali al 31/12/2024	
	Posizione economica di sviluppo	Trattamento pos.econ. di sviluppo (compresa 13 [^] mensilità)
CATEGORIA ex D Area dei Funzionari e della EQ		
n. 1 Funzionario di vigilanza	Ex D1	
n. 1 Funzionario tecnico	Ex D1	
n. 1 Funzionario amministrativo	Ex D1	
<i>TOTALE CATEGORIA D1</i>		
CATEGORIA ex C Area degli Istruttori		
n. 6 vigilanza	Ex C6	€. 21.203,52
n. 1 istruttore tecnico (part time)	Ex C6	€. 3.533,92

Totale utilizzo istituti stabili

€ 41.801,40

B) Istituti variabili

ATTRIBUZIONE INDENNITA' AI SENSI DELL'ART 80 E 84 DEL CCNL 16/11/2022.

Si concorda di destinare una indennità annua lorda, ai sensi dell'art. 80 e 84 del CCNL 16/11/2022, relativa all'attribuzione formale delle seguenti responsabilità:

RESPONSABILITA'	Descrizione	Cat. Prof. le	Importo €
Responsabilità relativa ad attività amministrativa e finanziaria	Responsabilità relativa adempimenti per attività di collaborazione e supporto al dirigente in materia contabile e finanziaria	Area degli istruttori	3.000,00

a) Fondo per l'indennità di lavoro festivo, notturno e festivo notturno
€ 2.200,00

b) Ai sensi dell'art. 7 comma 4, lett.d) CCNL 16.11.2022 e dell'art. 70-bis del CCNL del 21.05.2018, il quale dispone che:

1. Gli enti corrispondono una unica "indennità condizioni di lavoro" destinata a remunerare lo svolgimento di attività: a) disagiate; b) esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute; c) implicanti il maneggio di valori.
2. L'indennità di cui al presente articolo è commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle attività di cui al comma 1, entro i seguenti valori minimi e massimi giornalieri: Euro 1,00 – Euro 10,00.
3. La misura di cui al comma 1 è definita in sede di contrattazione integrativa di cui all'art. 7, comma 4, sulla base dei seguenti criteri: a) valutazione dell'effettiva incidenza di ciascuna delle causali di cui al comma 1 nelle attività svolte dal dipendente; b) caratteristiche istituzionali, dimensionali, sociali e ambientali degli enti interessati e degli specifici settori di attività.
4. Gli oneri per la corresponsione dell'indennità di cui al presente articolo sono a carico del Fondo risorse decentrate.
5. La presente disciplina trova applicazione a far data dal primo contratto integrativo successivo alla stipulazione del presente CCNL.

Handwritten signature and initials, possibly 'Le' and 'UP', in the bottom right corner of the page.

Si ritiene di fissare un importo giornaliero basato sulla giornata full-time dell'indennità condizioni di lavoro in base al profilo professionale e all'area di appartenenza da cui ovviamente discendono le condizioni di lavoro "vissute" dai lavoratori nel seguente modo:

- area tecnica – profilo operaio: Euro 1,15 per giorno di lavoro effettivo

L'importo annuale a copertura di detta indennità è fissato in euro 500,00

d) Fondo per la produttività collettiva e per il miglioramento dei servizi

€. 83.708,84

Le risorse complessivamente ancora disponibili destinate a finanziare la performance individuale e organizzativa sono quantificate complessivamente in € **83.708,84**

Le parti convengono di ripartire le risorse nel seguente modo:

60% performance organizzativa

40% performance individuale

PERFORMANCE ORGANIZZATIVA

Nell'ambito delle risorse assegnate e in funzione degli obiettivi e dei programmi indicati dagli strumenti di programmazione adottati dall'Ente-Parco e, in particolare, specificati nel Programma Operativo di Gestione, il Direttore dell'Ente-Parco, con propria determinazione n. 323 del 5/09/2024, ha attribuito a ciascun dipendente in servizio per tutto l'anno i progetti individuali.

I progetti sono valorizzati in modo matematico dividendo il disponibile per il numero dei progetti assegnati dal Direttore con propria determinazione.

Nella quantificazione dell'importo da riconoscere come performance organizzativa si procederà in base alla seguente tabella:

% realizzazione progetti	% riconosciuta della quota di performance organizzativa
90% - 100%	100%
80% -89,99%	90%



70%-79,99%	80%
60% - 69,99%	70%
50%-59,99%	60%
Inferiore al 60%	0

Il Direttore dell'Ente-Parco utilizzerà la seguente scheda di valutazione per determinare gli importi da riconoscere al personale dipendente a cui sono stati assegnati gli obiettivi/progetti da raggiungere:

Settore _____

Servizio _____

Dipendente _____

N° d'ordine	Descrizione obiettivo/progetto	Valutazione
		% di realizzazione

Osservazioni in merito alla valutazione degli obiettivi/progetti:

Data _____

Il Direttore

Per presa visione: Il Dipendente

PERFORMANCE INDIVIDUALE

La valutazione della performance individuale verrà effettuata in base alle schede in uso nell'Ente.

Nella quantificazione dell'importo da riconoscere come performance individuale si procederà in base alla seguente tabella:

% rispetto al risultato massimo	% riconosciuta della quota di performance individuale
90% - 100%	100%



80% -89,99%	90%
70%-79,99%	80%
60% - 69,99%	70%
50%-59,99%	60%
Inferiore al 60%	0

Ai sensi dell'art. 81 del CCNL 16.11.2022 verrà attuata una differenziazione del premio di performance individuale, a favore del 5% del personale, individuando i beneficiari tra il personale che ha avuto le valutazioni più elevate.

In caso di parità la differenziazione del premio verrà riconosciuta al personale con più elevata anzianità di servizio.

Tale differenziazione verrà riconosciuta nella misura del 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti per la performance individuale. Qualora l'Ente si doti di obiettivi trasversali di performance, la percentuale di differenziazione potrà scendere al 20%.

I criteri di quantificazione dell'importo da riconoscere come performance individuale saranno adottati anche per la quantificazione dell'indennità di risultato spettante ai titolari di elevata qualificazione che si vedranno riconoscere un importo di indennità di risultato determinata in base alla seguente tabella:

% rispetto al risultato massimo	% riconosciuta della quota di performance individuale
90% - 100%	100%
80% -89,99%	90%
70%-79,99%	80%
60% - 69,99%	70%
50%-59,99%	60%
Inferiore al 60%	0



La quota residuale non corrisposta a seguito delle valutazioni verrà ridistribuita proporzionalmente tra gli altri dipendenti che hanno raggiunto il punteggio massimo.

Nota integrativa.

L'importo corrispondente al fondo per la retribuzione delle Posizioni organizzative pari a €. **26.691,86** non viene computato nel fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività così come previsto dal CCNL 16.11.2022. Tale somma viene iscritta al cap. 60 del Bilancio di previsione dell'Ente.

Personale a TD

Le parti convengono che, a seguito dell'assunzione di n. 1 unità a TD (1 esecutore tecnico a far data dall'1/5/2023 e prorogato al 30/04/2025), venga corrisposta una quota pari al 60% della mensilità per l'incentivazione della performance organizzativa (sulla base della performance organizzativa), da erogare in proporzione al periodo di servizio reso nell'anno in corso.

Le parti danno atto che sarà praticato il recupero delle quote del salario accessorio relative ad assenze per malattia, in conformità con quanto previsto dall'art. 71 della Legge n. 133/2008, fatta salva l'applicazione di eventuali accordi in materia a livello regionale.

Le parti si sono incontrate il 15.01.2025 per definire criteri per le progressioni orizzontali e le progressioni verticali in deroga. Durante l'incontro le parti hanno concordato quanto segue in merito ai criteri di ripartizione e determinazione delle risorse per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività per il personale a tempo determinato e somministrato: "Premesso che l'incentivazione del personale a tempo determinato e somministrato non viene erogata dal fondo per il salario accessorio per il personale di categoria le parti concordano che al personale assunto con contratto a tempo determinato e con contratti di somministrazione venga corrisposta una quota pari al 60% della quota complessiva a persona del personale a tempo indeterminato per l'incentivazione della performance organizzativa (sulla base della performance organizzativa), da erogare in proporzione al periodo di servizio reso nell'anno in corso".

Varallo, lì 24/03/2025

Letto, confermato e sottoscritto.



Delegazione di parte pubblica:

- Il direttore Lucia Pompilio



Delegazione di parte Sindacale:

- C.G.I.L. FP Carmine Lungo
- C.G.I.L. FP Marino Sesone

Carmine Lungo  