



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 2013.

Il giorno 28 del mese di maggio 2014, alle ore 14,30 presso la sede della CGIL di Vercelli (VC), si sono riunite le Delegazioni trattanti di Parte Pubblica e Sindacale composte come previsto dall'art.6 del C.C.N.L.:

- **Delegazione di parte pubblica:**

- Il Direttore dott.sa Nicoletta Furno

- **Delegazione di parte Sindacale:**

- C.G.I.L. FP sign Luca Quagliotti
- CISL sign. Giuseppe Pistono
- R.S.U. dott. Sandro Bergamo
- R.S.U. dott. Marino Sesone
- R.S.U. dott. Luciano Rossi

Le parti,

vista l'ipotesi di verbale sottoscritto in data 07/05/2014 e inviata via mail all'Ufficio di Controllo Interno di Regolarità Contabile Amministrativa del Settore Gestione Aree Protette della Regione Piemonte in data 08/05/2014 per il relativo parere di competenza;

Vista la nota del 28/05/2014 con la quale l'Ufficio di Controllo Interno di Regolarità Contabile Amministrativa del Settore Gestione Aree Protette della Regione Piemonte prendeva atto del contratto integrativo decentrato anno 2013 esprimendo parere favorevole al riguardo;

Richiamato il Decreto Presidenziale n. 5 in data 28/05/2014 con la quale si autorizza il Direttore alla sottoscrizione del suddetto verbale;

prendono atto che viene proposto il seguente oggetto:

**1) Determinazione delle risorse per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la Produttività per l'anno 2013.**

Le delegazioni trattanti, hanno determinato il fondo per il finanziamento del trattamento accessorio per l'anno 2013.

Da quanto premesso, il fondo per l'anno 2013 è così costituito

<b>RISORSE DECENTRATE STABILI ANNO 2013</b>			
<b>CONTRATTO</b>	<b>DESCRIZIONE</b>	<b>IMPORTO IN LIRE</b>	<b>IMPORTO IN EURO</b>
C.C.N.L. 01/04/1999	Art. 14 comma 4 - riduzione 3% risorse destinate al lavoro straordinario anno 1999	L.	€
	Art. 15 comma 1 lettera a) risorse ex art. 31 comma 2	L.	€ 50.292,95
	ex lett. b) <i>fondo per la remunerazione di particolari condizioni di disagio pericolo o danno</i>	L.	€
	ex lett. c) <i>fondo per compensare particolari posizioni di lavoro e responsabilità</i>	L.	€
	ex lett. d) <i>fondo per la qualità della prestazione individuale</i>	L.	€
	ex lett. e) <i>fondo per la produttività collettiva e per il miglioramento dei servizi</i>	L.	€ 2.943,94
	Art. 15 comma 1 lettera b) risorse aggiuntive destinate nell'anno 1998 al trattamento economico accessorio	L.	€
	Art. 15 comma 1 lettera c) risparmi di gestione destinati nell'anno 1998 al trattamento economico accessorio	L.	€
	Art. 15 comma 1 lettera f) risparmi ex art.2 comma 3 D.Lgs. n. 29/1993	L.	€
	Art. 15 comma 1 lettera g) risorse destinate per l'anno 1998 al finanziamento dell'istituto del L.E.D.	L.	€ 4.305,19
	Art. 15 comma 1 lettera h) risorse destinate al finanziamento dell'indennità di direzione e di staff per il personale ex VIII Q.F.	L.	€.
	Art. 15 comma 1 lettera i) minori oneri derivanti da riduzione di posti di organico del personale con qualif.dirigenziale	L.	€ 3.537,46
	Art. 15 comma 1 lettera j) risorse pari allo 0,52% monte salari anno 1997 pari a € 192.951,08	L.	€ 1.003,35
	Art. 15 comma 2	L.	
	Art. 15 comma 5	L.	€ 24.490,48
C.C.N.L. 05/10/2001	Art. 4 comma 1 incremento ,1% del monte salari anno 1999 pari a € 191.661,24	L.	€ 3.896,27

	Art. 4 comma 5 integrazione regionale DD 253/03	L.	€. 5.144,41
	Fondo Regionale prima progressione con benefici nuovo contratto	L.	€. 9.096,52
C.C.N.L. 22/01/2004	Art. 32 comma 1 incremento 0,62% del monte salari anno 2001 pari a € 246.153,71	L.	€. 2.637,49
	Quote garantite dalla Regione Piemonte per l'Indennità di Comparto		€. 8.719,64
	Quote garantite dalla Regione Piemonte per l'istituzione delle Alte Professionalità (+Integrazione anno 2007 €. 3.300,00)		€. 9.321,24
C.C.N.L. 09/05/2006	Art. 4 comma 5. Integrazione quota €. 1.400,00/anno per dipendente come da XIII protocollo di intesa per la contrattazione collettiva decentrata di livello territoriale degli Enti di gestione delle aree protette (10 dipendenti). 0,5% monte salari 2003.		€. 2.278,70
C.C.N.L. 11/04/2008	Art. 8 comma 2. Incremento 0,60% del monte salari anno 2005 pari ad €. 282.314,00.		€. 3.105,01
<b>TOTALE RISORSE DECENTRATE STABILI</b>			<b>€ 130.772,65</b>

Risorse aventi carattere di eventualità o di variabilità derivanti dalle discipline contrattuali vigenti e nel rispetto dei criteri e delle condizioni prescritte dall'art. 31, comma 3 dello stesso CCNL, così composte:

<b>RISORSE DECENTRATE VARIABILI ANNO 2013</b>			
<b>CONTRATTO</b>	<b>DESCRIZIONE</b>	<b>IMPORTO IN LIRE</b>	<b>IMPORTO IN EURO</b>
C.C.N.L. 01/04/1999	Art. 15 comma 1 - lettera d) (sostituito da art. 4 comma 4 CCNL 05/10/2001) somme derivanti dall'applicazione dell'art. 43 della Legge 449/1997: <i>economie derivanti da contratti di sponsorizzazione, accordi di collaborazione e convenzioni con soggetti pubblici e privati</i>		
	Art. 43 comma 5 - i titolari di centri di responsabilità amministrativa definiscono obiettivi di risparmi di gestione da conseguire in ciascun esercizio		
	Art. 15 comma 1 - lettera l) economie derivanti da trasformazione del rapporto di lavoro da full time a part time ai sensi e nei limiti dell'art. 1 - comma 57 e seguenti L. 662/1996 e successive integrazioni e modificazioni		
	Art. 15 comma 1 - lettera k) (come da art. 4 comma 3 CCNL 05/10/2001 risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano all'incentivazione di prestazioni o risultati del personale <i>Art. 18 L. 109/94 e successive integrazioni e modificazioni</i>		

	Art. 15 comma 1 - lettera m) risparmi derivanti dall'applicazione della disciplina dello straordinario di cui all'art. 14 a consuntivo anno 2003		
	Art. 15 comma 2 ove sussista la capacità di bilancio dell'ente si possono integrare le somme del fondo sino all' 1,2% massimo su base annua del monte salari del personale riferito all'anno 1997		€. 2.315,41
	Art. 15 comma 4 risparmi di gestione e risorse aggiuntive previo accertamento di servizi di controllo interno		
	Art. 15 - comma 5 - risorse necessarie a sostenere oneri del trattamento economico accessorio in caso di attivazione di nuovi servizi e processi di riorganizzazione finalizzati all'accrescimento di quelli esistenti ai quali sia correlato un aumento delle prestazioni del personale in servizio (non per incremento stabili delle dotazioni organiche)		€. 26.727,41
C.C.N.L. 14/09/2000	Art. 17 - comma 5 - le somme non utilizzate o non attribuite con riferimento alle finalità del corrispondente esercizio finanziario sono portate in aumento delle risorse dell'anno successivo. Economie derivanti dall'anno 2003		
	Art. 54 quota parte del rimborso spese per ogni notificazione di atti dell'amministrazione finalizzata al finanziamento di incentivi di produttività a favore di messi notificatori		
	Fondo Regionale per aumenti su 1^ Progressione Orizzontale		
	Fondo Regionale per arretrati Indennità di Comparto		
	Quota Indennità di Comparto per personale in sostituzione maternità		
C.C.N.L. 22/01/2004	Art. 32 comma 2 incremento 0,50% del monte salari anno 2001 pari a € 246.153,71		€ 2.127,01
C.C.N.L. 09/05/2006	Art. 4 comma 5. Integrazione quota €. 1.400/anno per dipendente come da XIII protocollo di intesa per la contrattazione collettiva decentrata di livello territoriale degli Enti di gestione delle aree protette (10 dipendenti). Quota residua tolto lo 0,5% monte salari 2003.		€. 12.506,30
C.C.N.L. 2008/2009	Fondo regionale per arretrati progressioni orizzontali		
<b>TOTALE RISORSE DECENTRATE VARIABILI</b>			<b>€ 43.676,13</b>
<b>TOTALE GENERALE RISORSE DECENTRATE STABILI E VARIABILI</b>			<b>€ 174.448,78</b>

## 1) Utilizzo delle risorse

### A) Risorse 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 31/12/2013 – ART. 17, COMMA 2, LETT. B) DEL CCNL DELL'1.4.1999.

Ai sensi dell'art. 34, comma 1, del CCNL del 22.1.2004, le risorse economiche già destinate alla progressione orizzontale all'interno della 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 31/12/2013

Personale Dipendente	Costo progressioni economiche orizzontali al 31/12/2013 (Tab. C - CCNL quadriennio normativo 2006/2009 e biennio economico 2008/2009)	
	Posizione economica di sviluppo	Trattamento pos.econ. di sviluppo (compresa 13 <sup>^</sup> mensilità)
<b>CATEGORIA D3</b>		
n. 2	D6	€. 4.338,36
<b>TOTALE CATEGORIA D3</b>		€. 8.676,72
<b>CATEGORIA D1</b>		
n. 2	D3	€. 6.871,54
n. 1	D4	€. 4.561,96
<b>TOTALE CATEGORIA D1</b>		€. 11.433,50
<b>CATEGORIA C</b>		
n. 3 vigilanza	C4	€. 7.219,16
n. 1 vigilanza (part time 50%)	C4	€. 902,41
n. 3 vigilanza	C5	€. 7.953,36
n. 1 amministrativo	C4	€. 1.804,82

n. 1 amministrativo (part time 83.33%)	C5	€. 2.209,09
<b>TOTALE CATEGORIA C</b>		<b>€. 20.089,02</b>
<b>CATEGORIA B</b>		
n. 1 operaio	B4	€. 1.356,29
<b>TOTALE CATEGORIA B</b>		<b>€.1.356,29</b>
<b>TOTALE COMPLESSIVO</b>		<b>€. 41.555,15</b>

Da quanto sopra enunciato le risorse complessive risultanti, destinate al finanziamento delle progressioni economiche orizzontali ammontano a € 41.555,15 a cui aggiungere € **11.418,95** relativi al pagamento degli oneri riflessi per un totale complessivo di € 52.974,10 (Tabella 1).

#### ART. 2 FONDO PER RETRIBUZIONE DI POSIZIONE E DI RISULTATO

€ 32.278,56

#### ART. 3 INDENNITÀ DI COMPARTO

n. 2 D amministrativo	51,90	1.245,60
n. 3 D vigilanza	51,90	1.868,40
n. 7 C vigilanza	45,80	3.847,20
n. 1 C vigilanza p.t.	22,90	274,80
n. 1 C amministrativo	45,80	549,60
n. 1 C amministrativo p.t. (83,33%)	45,80	458,04
n. 1 B operaio p.t.	39,32	235,80
n. 1 B operaio	39,32	471,84

Totale € 8.951,28

#### ART. 4 INDENNITA' SPECIFICA OPERAI

N. 2 operai (1 p.t.) 96,84

**Totale risorse decentrate stabili** € **94.300,78**

## **B) Utilizzo delle risorse variabili**

a) Fondo per incremento indennità risutato direttore f.f. + seconda pos. Org. Tipo C	€	12.235,64
b) Fondo per l'indennità di lavoro festivo, notturno e festivo notturno	€	3.223,27
c) Fondo per compensare particolari posizioni di lavoro e responsabilità (art. 17 comma f CCNL 1/4/99)	€	3.600,00
d) Fondo per l'indennità di rischio (art.37CCNL 14/09/00 e art. 41 CCNL 22/01/04)	€	380,49
e) Fondo per la produttività collettiva e per il miglioramento dei servizi	€	60.708,60
<b>Totale risorse decentrate variabili</b>	<b>€</b>	<b>80.148,00</b>

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.

### **Lavoro straordinario**

Le prestazioni per le ore di straordinario non vengono retribuite. Si prevede il loro recupero.

Fondo per il compenso lavoro straordinario	€	0
--------------------------------------------	---	---

### **Posizioni Organizzative**

Sono state assegnate tre posizioni organizzative rispettivamente due di tipo A pari ad €. 32.278,68 l'una e una di tipo C pari ad € 11.600,00 (non è stata pagata l'indennità di risultato) e una di tipo C (da € 10.329,14) per un mese pari ad € 635,64 ai dipendenti inquadrati in categoria D (Funzionario Contabile) e (Funzionario responsabile della vigilanza).

### **Indennità di turno e maggiorazione orario notturno, festivo e festivo/notturno**

L'indennità è corrisposta in applicazione degli art. 22 e 24 comma 5 del CCNL del 14/09/2000 e s.m.i. Tale indennità è corrisposta con cadenza mensile dopo avere accertato i servizi effettivamente svolti.

**CRITERI DI RIPARTIZIONE E DESTINAZIONE DELLE RISORSE FINANZIARIE di cui all' Art. 15 del CCNL 01.04.1999 "Risorse per le politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività.**

### **ATTRIBUZIONE INDENNITA' AI SENSI DELL'ART 17 DEL CCLN**

Dipendente cat. C4 € 1.800 per gli incarichi di responsabilità e di rilevanza esterna assunti a seguito

dell' entrata in vigore il 1 gennaio 2012 della L.R. 19/2009 e s.m.i. e di tutti gli adempimenti di tipo amministrativo, contabile e organizzativo che la fusione dei due enti ha comportato in assenza di un dipendente con analoga categoria in congedo straordinario per L. 104/92.

Dipendente cat. D3 € 1800 per la partecipazione ad attività di valutazione di incidenza ( VAS Monte Rosa SKI e Eliski ) e di pianificazione che comportano rilevanza esterna.

## **CRITERI PER L'EROGAZIONE DELL'INCENTIVO DI PRODUTTIVITÀ ANNO 2013**

I criteri proposti sono i seguenti :

Nella definizione dei criteri per l'erogazione dell'incentivo di produttività occorre considerare l' entrata in vigore il 1 gennaio 2012 della L.R. 19/2009 e s.m.i. e di tutti gli adempimenti di tipo amministrativo, contabile e organizzativo che la fusione dei due enti ha comportato: dalla ridefinizione delle sedi operative, all'integrazione di due bilanci con la relativa contabilità alla pianificazione e programmazione di tutte le attività, manovra non ancora conclusa .

Il personale del parco ha dovuto adeguarsi alla nuova realtà ed operare in un ambito più vasto con nuovi colleghi, ed un assetto organizzativo diverso.

Ciò ha comportato qualche ritardo anche negli interventi di routine ed alcuni disagi.

I tagli della spesa sicuramente non hanno agevolato l'integrazione e la riorganizzazione dei due Enti e soprattutto in assenza di risorse è stato possibile avviare unicamente iniziative e progetti a costi zero .

Ciò premesso e ravvisata la necessità di provvedere ad individuare i criteri per la contrattazione decentrata a livello di Ente anno 2013, si è deciso nella definizione dei parametri per l'erogazione dell'incentivo di produttività di riconoscere l'impegno che i singoli dipendenti hanno manifestato nel raggiungere un'effettiva integrazione tra i due Enti e di premiare l'impegno più forte, in termini di attribuzioni, richiesto ad alcuni di loro che sono individuati come responsabili di procedimenti che hanno un maggiore rilievo e/o un più elevato grado di complessità, soprattutto in termini di rilevanza esterna.

Pertanto si provvederà ad assegnare la quota di produttività legata a progetti specifici esclusivamente a:

- dipendente di cat. C4 area amministrativa che a seguito della entrata in vigore della L.R. 19/2009 e s.m.i. ha personalmente provveduto alla gestione dei rapporti con tutti i membri della Comunità del parco (trasmissione convocazioni verbali organizzazione riunioni etc.....); la prestazione è stata quantificata in € 500 .
- dipendente di cat. B1 area manutentiva per la manutenzione e la gestione del giardino botanico sito all'Alpe Fum Bitz in Comune di Alagna data l'esperienza maturata negli anni anche in riferimento alla ricerca e messa in dimora di piante autoctone; la prestazione è stata quantificata in € 1.200,00.

Si provvederà per tutti i dipendenti ad assegnare una quota pari al 100% a fronte di una valutazione su specifici parametri come da allegate schede di determinazione dei parametri valutativi di seguito elencati:

- autonomia operativa

- flessibilità
- impegno
- livello di capacità di relazione con il gruppo
- risposta alla richiesta di prestazione
- componente di rischio
- rilevanza esterna della prestazione
- valutazione su momenti formativi e anzianità

I parametri per la valutazione delle prestazioni sono stabiliti e determinati mediante l'allegata tabella.

La valutazione del personale viene operata basandosi sulla attribuzioni di funzioni e compiti, stabiliti nell'ambito dei rispettivi profili professionali e al raggiungimento degli obiettivi approvati dagli organi dell'Ente nel piano di lavoro annuale o assegnati nel corso dell'anno per avvenute emergenze.

La quota di produttività da assegnare ai dipendenti con contratto a part time al 50% viene calcolata solo sul periodo di servizio effettivamente svolto per l'Ente, e pertanto si ritiene di considerare quale quota massima attribuibile al suddetto personale il 50% della quota spettante al personale impiegato con contratto full time.

Per quanto riguarda l'anno 2013 si conviene di attuare un'unica valutazione del direttore a consuntivo dell'attività svolta. Il punteggio da 86/100 a 100/100 consentirà di beneficiare dell'intera quota del premio. La quota residuale non corrisposta a seguito delle valutazioni verrà ridistribuita proporzionalmente tra gli altri dipendenti.

## Scheda di determinazione dei parametri valutativi

Tabella riassuntiva

	Misura	<b>Punteggio</b>	Totale	
Formazione	n. corsi	1 a corso	Massimo punti 5	
Valutazione prestazione		Vedi tabella	Massimo punti 50	
Valutazione prestazione	Per assegnazioni personali		Massimo 20	Massimo punti 45
	Per gruppo		Massimo 25	
<b>TOTALE MASSIMO</b>				<b>100</b>

### Formazione

Numero di corsi frequentati in un anno, attinenti alla figura professionale rivestita, con un massimo di n. 5 corsi.

### Valutazione prestazione

Diversificata per le diverse categorie .

La valutazione della prestazione tiene conto di diversi fattori e varia in base alle mansioni ricoperte.

### Area amministrativa :

#### **Categoria C**

		Punteggio massimo attribuibile	
Autonomia operativa	Nell'esecuzione delle istruzioni impartite .	4	16
	Nell'esecuzione dei compiti di routine	4	
	Grado di conoscenza delle normative che regolano l'attività amministrativa e contabile dell'Ente.	4	
	Nell'individuazione delle priorità	4	
Flessibilità	Gestione della varianza del lavoro	3	9
	Gestione imprevisti	3	
	Apporto personale	3	
Impegno	Nella gestione della routine	4	8
	Nella gestione della variabilità	4	
Livello di capacità di relazionare con il gruppo	Integrazione interna con il gruppo di lavoro	4	9
	Capacità di relazionare con l'esterno	5	
Risposta alle richieste di prestazione	In collaborazione con il gruppo di lavoro	4	8
	In autonomia	4	
<b>TOTALE</b>			<b>50</b>
Valutazione prestazione	Per assegnazioni personali	20	45
	Per gruppo	25	

## Area di vigilanza

### Categoria C Guardia Parco

		Punteggio massimo attribuibile	
Autonomia operativa	Nell'esecuzione delle istruzioni impartite . Nell'esecuzione dei compiti di routine Nell'individuazione delle priorità Rispetto dei tempi	4 4 4 4	16
Flessibilità	Gestione della varianza del lavoro Gestione imprevisti Apporto personale	3 3 3	9
Impegno	Nella gestione della routine Nella gestione della variabilità Aggiornamento legislativo	4 4 4	12
Livello di capacità di relazionare con il gruppo	Integrazione interna con il gruppo di lavoro	4	4
Risposta alle richieste di prestazione anche in termini di tempo utilizzato	In collaborazione con il gruppo di lavoro In autonomia	5 4	9
TOTALE			50
Valutazione prestazione	Per assegnazioni personali	20	45
	Per gruppo	25	

### Categoria D Funzionario di vigilanza

		Punteggio massimo attribuibile	
Autonomia operativa	Nell'esecuzione delle istruzioni impartite . Nell'esecuzione dei compiti di routine Nell'individuazione delle priorità Rispetto dei tempi	4 4 4 4	16
Impegno	Nella gestione della routine Nella gestione della variabilità Aggiornamento legislativo	4 4 4	12
Flessibilità	Gestione della varianza del lavoro Gestione imprevisti Apporto personale	3 3 3	9
Livello di capacità di relazionare con il gruppo	Integrazione interna con il gruppo di lavoro	4	4
Risposta alle richieste di prestazione	In collaborazione con il gruppo di lavoro In autonomia	5 4	9
TOTALE			50
Valutazione prestazione	Per assegnazioni personali	20	45
	Per gruppo	25	

## Area Manutentiva

### Categoria B

		Punteggio massimo attribuibile	
Autonomia operativa	Nell'esecuzione delle istruzioni impartite . Nell'esecuzione dei compiti di routine Nell'individuazione delle priorità Rispetto dei tempi	4 4 4 4	16
Flessibilità	Gestione della varianza del lavoro Gestione imprevisti Apporto personale	3 3 3	9
Impegno	Nella gestione della routine Nella gestione della variabilità Nella manutenzione degli attrezzi e automezzi	4 4 4	12
Livello di capacità di relazionare con il gruppo	Integrazione interna con il gruppo di lavoro	4	4
Risposta alle richieste di prestazione	In collaborazione con il gruppo di lavoro In autonomia	5 4	9
TOTALE			50
Valutazione prestazione	Per assegnazioni personali	20	45
	Per gruppo	25	

L'attribuzione del compenso verrà effettuata in base al punteggio ottenuto nelle valutazioni seguendo il seguente schema.

		Percentuale di attribuzione
Da 0	A 60	0
Da 61	A 65	50%
Da 66	A 70	70%
Da 71	A 75	80%
Da 76	A 85	90%
Da 86	A100	100%

Varallo, lì 28/05/2014

Letto, confermato e sottoscritto.

Delegazione di parte pubblica:

- Il direttore dott.ssa Nicoletta Furno

Delegazione di parte Sindacale:

- C.G.I.L. FP sign Luca Quagliotti
- CISL Sign. Giuseppe Pistono
- R.S.U. dott. Sandro Bergamo
- R.S.U. dott. Marino Sesone
- R.S.U. dott. Luciano Rossi