
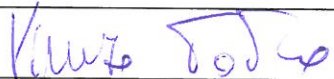
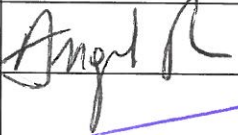





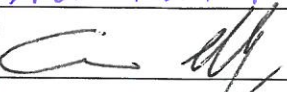


**CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA DI SEDE UNICA
SULL'ACCORDO ANNUALE RECANTE I CRITERI DI RIPARTIZIONE
DEL FONDO PER IL TRATTAMENTO ACCESSORIO DEL
PERSONALE NON DIRIGENTE DELL'ENTE PARCO NAZIONALE
DEL GARGANO PER L'ANNO 2019**

In data 17/04/2019, alle ore 11:00, presso la sede dell'Ente parco nazionale del Gargano, in Monte Sant'Angelo (FG), in Via Sant'Antonio Abate n. 121, si sono riuniti:

| <u>Per la parte datoriale</u> | | |
|--|----------------------------------|---|
| CARICA | Cognome e Nome Firmatario | FIRMA |
| Il Presidente | Dott.ssa Carmela Strizzi |  |
| <u>Per la parte sindacale</u> | | |
| ORGANIZZAZIONI SINDACALI DI CATEGORIA | | |
| SIGLA | Cognome e Nome Firmatario | FIRMA |
| FP/CGIL | Vincenzo Totaro (Delegato) |  |
| CISL/FP | Cisternino Michele | NON FIRMA |
| UIL/PA | Angelo Perna (Delegato) |  |
| FED. CONFSAL UNSA | ASSENTE |  |
| FED. NAZ.LE INTESA FP | ASSENTE |  |
| RDB/PI | ASSENTE |  |
| FLP | DOMENICO CIUFFREDA |  |
| RSU AZIENDALE | Antonio Masulli |  |
| | Michele Guidato | NON FIRMA |
| | Ciro Magno |  |

Al termine dell'incontro le parti hanno sottoscritto l'accordo annuale sui criteri di ripartizione del fondo per il trattamento accessorio del personale non dirigente dell'Ente parco nazionale del Gargano per l'anno 2019.



Articolo 1

Campo di applicazione, efficacia e durata

1. Il presente accordo annuale disciplina i criteri di ripartizione del fondo per il trattamento accessorio del personale non dirigente dell'Ente parco nazionale del Gargano per l'anno 2019 e risulta applicabile al personale non dirigente con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e a tempo determinato in servizio presso l'Ente parco nazionale del Gargano ed ha per oggetto:
 - a) la definizione dei criteri di ripartizione delle risorse da destinare all'accordo annuale sui criteri di ripartizione del fondo per il trattamento accessorio del personale non dirigente dell'Ente parco nazionale del Gargano per l'anno 2019;
 - b) la disciplina delle materie di cui all'art. 7, comma 6, del C.C.N.L. relativo al personale non dirigente del comparto "Funzioni Centrali" - triennio 2016/2018, sottoscritto in data 12/02/2018.
2. Per quanto non previsto dal presente contratto ed in quanto compatibili con i suoi contenuti, continuano ad applicarsi le clausole del contratto collettivo integrativo dell'Ente parco nazionale del Gargano sottoscritto in data 30 ottobre 2009 (d'ora in avanti "CCI 2006-2009").

Articolo 2

Criteri di utilizzo del fondo risorse decentrate

1. Il fondo disponibile da destinare all'accordo annuale sui criteri di ripartizione del fondo per il trattamento accessorio del personale non dirigente dell'Ente parco nazionale del Gargano per l'anno 2019, determinato con provvedimento dirigenziale n. 170 del 04/06/2019, ai sensi del vigente CCNL e delle norme di legge che regolano la materia, è quantificato in complessivi € 199.432,17 a titolo di risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità.
2. Le risorse di cui al comma 1 sono destinate ai seguenti utilizzi:

| UTILIZZO | | IMPORTI |
|----------|--|-------------|
| A | Sviluppi economici all'interno delle aree già attribuiti nel 2010 | € 18.908,36 |
| B | Indennità di Ente – quota parte a carico del FUA | € 31.360,27 |
| C | Risorse poste dal CCNL a carico del FUA per finanziare la quota del TFR sull'indennità di ente | € 2.900,00 |

| | | |
|---------------------|--|---------------------|
| D | Versamento all'Erario del 10% del FUA (art. 67, comma 5, D.L. n. 112/2008, convertito nella L. 133/2008) | € 18.629,00 |
| E | Salario di professionalità (art. 9, comma 2, CCI 2006/2009) | € 58.200,00 |
| F | Indennità rischi, disagi, reperibilità per autista (art. 9, comma 3, CCI 2006/2009) | € 2.700,00 |
| G | n. 7 posizioni organizzative, determinate nell'importo annuo massimo previsto dal CCNL (€ 2.582,28) | € 18.075,96 |
| H | destinazione risorse per finanziare sviluppi economici all'interno delle aree relativamente all'annualità 2018 | € 6.721,24 |
| I | destinazione risorse per finanziare sviluppi economici all'interno delle aree relativamente all'annualità 2019 | € 15.250,42 |
| L | trattamento accessorio – indennità integrativa al salario di professionalità (n. 7 B/3 e n. 2 A/3) | € 7.320,00 |
| M | Performance organizzativa ed individuale | € 19.366,92 |
| TOTALE FONDO | | € 199.432,17 |

3. Le risorse del fondo, come indicate nella tabella di cui al precedente comma, risultano quantificate tenuto conto dei seguenti criteri:

- gli istituti di cui alle lettere A), B), C) e D) sono determinati mediante applicazione di criteri e parametri previsti dalla normativa vigente (leggi e disposizioni di C.C.N.L.);
- sono fatti salvi gli istituti previsti dal precedente CCI 2006/2009, sottoscritto in data 30/10/2009, ed in particolare quelli relativi all'applicazione dell'art. 9, commi 2 e 3. Gli istituti di cui alle lettere E) ed F), sono determinati, pertanto, in applicazione alle richiamate norme del CCI 2006/2009, sottoscritto in data 30/10/2009, che con la sottoscrizione del presente accordo si intendo integralmente confermate;
- in merito all'istituto di cui alla lettera G), determinato in applicazione dell'art. 16 del C.C.N.L. relativo al personale non dirigente di comparto, sottoscritto in data 1 ottobre 2007, l'Amministrazione, in ottemperanza al vigente regolamento che disciplina l'organizzazione degli uffici, ritiene necessaria, anche in rispondenza al modello organizzativo vigente, l'attivazione e la conseguente assegnazione complessivamente di sette posizioni organizzative, ciascuna quantificata nella misura massima prevista dal vigente C.C.N.L. di categoria;
- le risorse previste per l'istituto di cui alla lettera H) verranno utilizzate per finanziare gli sviluppi economici all'interno delle aree professionali relativamente all'annualità 2018, le cui procedure di assegnazione sono ancora in corso;

- le risorse previste per l'istituto di cui alla lettera I) sono destinate per finanziare gli sviluppi economici all'interno delle aree professionali relativamente all'annualità 2019;
 - le risorse destinate per l'istituto di cui alla lettera L), da riconoscere esclusivamente in favore del personale avente posizione economica B/3 (n. 7) e posizione economica A/3 (n. 2), verranno utilizzate per finanziare, per l'anno 2019, l'indennità integrativa al salario di professionalità di cui al successivo articolo 6;
 - l'istituto di cui alla lettera M) rinviene dalla differenza tra l'importo complessivo del fondo, destinato annualmente al trattamento economico accessorio del personale dipendente, e le rimanenti voci previste nella tabella di cui al comma precedente.
4. Le parti convengono che i criteri e le modalità fissate nell'art. 8, del CCI sottoscritto in data 30/10/2009, non risultano più utilizzabili ai fini dell'erogazione dei premi relativi alla performance collettiva e individuale, eccezion fatta solamente per il fattore denominato "parametro fisso area professionale" (istituito dall'art. 8, comma 7), elemento quest'ultimo che le parti, di comune accordo, stabiliscono di mantenere vigente in quanto criterio ancora attuale.
 5. Le parti stabiliscono, altresì, che, nel caso ad esercitare le funzioni di direttore venga investito temporaneamente un dipendente della struttura organizzativa dell'Ente, al medesimo viene riconosciuto, a titolo di premio per la performance collettiva e individuale, un importo nella misura massima del 10% dell'ammontare complessivo della voce del fondo destinata annualmente alla remunerazione della performance collettiva e individuale, di cui alla lettera L) della tabella riportata al precedente comma 2, fatti salvi la valutazione operata dall'Organismo indipendente di valutazione della performance ed il raggiungimento degli obiettivi prefissati.
 6. Le somme che, a consuntivo, risultassero non utilizzate per le finalità di cui alla tabella riportata al precedente comma 2, sono portate ad incremento della somma di cui alla lettera L) della medesima tabella, eccezion fatta per le risorse determinatesi come risparmi dovuti ad assenze per malattia del personale

dipendente, di cui all'art. 71, comma 1, della Legge L. 133/2008, le quali costituiscono economie di bilancio.

Articolo 3

Criteri per gli sviluppi economici all'interno delle aree

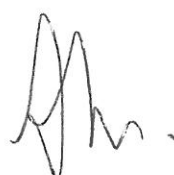
1. Per effetto delle innovazioni introdotte nel sistema di classificazione del personale degli enti pubblici non economici dal CCNL dell'1.10.2007, attualmente, all'interno di ciascuna delle tre aree professionali previste (A; B; C;), le uniche posizioni giuridiche sono quelle corrispondenti alle posizioni economiche iniziali di ciascuna delle predette aree (rispettivamente A1; B1; e C1).
2. All'interno di ciascuna area, nel nuovo ordinamento, è possibile solo un percorso di sviluppo economico, che si realizza mediante passaggio da un livello al livello economico immediatamente successivo.
3. Il conseguimento del livello economico immediatamente superiore, in base alle regole contrattuali vigenti ed all'art. 23 del D. Lgs. n. 150/2009, avviene mediante l'attivazione di apposita procedura selettiva finalizzata alla definizione di una graduatoria di merito, secondo criteri ed elementi prestabiliti.
4. L'Ente parco nazionale del Gargano si impegna a bandire una procedura selettiva interna concernente gli sviluppi economici all'interno delle Aree del personale dipendente, con decorrenza a far data dal 1° gennaio 2019, per un numero di posti come definito al successivo punto 7, secondo i criteri previsti nel presente Accordo nonché nel rispetto di quanto previsto dall'art. 23, comma 2, del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 in ordine alla attribuzione delle progressioni in modo selettivo ad una quota limitata e quindi non maggioritaria di dipendenti.
5. Le selezioni per le progressioni economiche all'interno delle aree, da effettuare per l'anno 2019 per il personale con contratto a tempo indeterminato dell'Ente parco nazionale del Gargano, sono attivate mediante l'adozione di apposito avviso di selezione da emanare entro 30 giorni dall'approvazione definitiva del presente contratto.
6. I passaggi da un livello economico a quello immediatamente successivo avverranno decorrenza giuridica ed economica a far data dal 1° gennaio 2019, qualsiasi sia la data di conclusione della relativa procedura.



7. Per il corrente anno, in relazione alle risorse disponibili destinate con il presente contratto, risulta possibile dare corso a n. 1 (uno) sviluppo economico verso il livello A3, n. 1 (uno) sviluppo economico verso il livello B2, n. 2 (due) sviluppi economici verso il livello B3, n. 4 (quattro) sviluppi economici verso il livello C3 e n. 2 (due) sviluppi economici verso il livello C4.
8. Salvo le cause generali di esclusione come elencate al successivo punto 9, possono partecipare alla procedura per l'attribuzione del livello economico immediatamente superiore tutti i dipendenti in servizio alla data del 1° gennaio 2019 con contratto di lavoro a tempo indeterminato, appartenenti ai ruoli dell'Ente parco nazionale del Gargano, secondo i requisiti previsti dal C.C.N.L. vigente, con esclusione di quelli per i quali è cessato il rapporto di lavoro con l'Ente nel corso dell'anno 2019.
9. Non possono partecipare alle procedure per l'attribuzione degli sviluppi economici i dipendenti destinatari, nei due anni precedenti alla data di pubblicazione dell'Avviso di selezione, provvedimenti disciplinari ovvero i dipendenti interessati da misure cautelari di sospensione dal servizio, a meno che il procedimento penale pendente non si sia concluso con l'assoluzione almeno in primo grado.
10. Gli elementi da sottoporre a selezione sono quelli di seguito indicati. All'attribuzione del punteggio per ciascun elemento si provvederà secondo quanto previsto nella tabella "A", allegata al presente accordo per costituirne parte integrante e sostanziale. Le selezioni per le progressioni economiche, tenuto conto dei principi in materia stabiliti dall'art. 13 del CCNL 2006/2009 e dall'art. 23 del D. Lgs. n. 150/2009, saranno effettuate sulla base dei seguenti elementi di valutazione, con l'attribuzione del relativo punteggio, come previsto nella tabella "A" allegata al presente accordo:
 - a) livello di esperienza maturata e le competenze professionali acquisite. In merito all'attribuzione del punteggio relativo a tale elemento si procederà, come da tabella "A", mediante ricorso ad una Commissione di valutazione al fine di accertare la crescita professionale del dipendente.
 - b) titoli culturali e professionali posseduti da ciascun dipendente. In merito all'attribuzione del punteggio relativo a tale elemento si procederà, come da tabella "A", mediante computo, da parte dell'Ente, dei titoli culturali e

professionali in possesso del dipendente. A tal fine si precisa che il punteggio relativo a ciascun titolo posseduto non si cumula con altri punteggi sempre del medesimo elemento, eccezion fatta solamente per i titoli superiori di cui al punto 5 della richiamata tabella (Diploma di specializzazione post-universitaria, abilitazione professionale, master, corsi) per cui è possibile effettuare il cumulo con altro punteggio;

- c) esperienza maturata e competenze professionali acquisite: in merito all'attribuzione del punteggio circa tale elemento saranno valutati gli anni di servizio maturati presso l'Ente parco nazionale del Gargano ed altre Amministrazioni di provenienza, effettivamente prestati, assegnando punti 0,40 per ogni anno o frazione superiore al semestre prestato nell'area professionale rivestita all'atto della domanda e punti 0,35 per ogni anno o frazione superiore al semestre prestato in area professionale inferiore ovvero in altri Enti. Il punteggio complessivo massimo non può, in ogni caso, essere superiore al punteggio massimo di 10;
- d) specifici percorsi formativi e di apprendimento con valutazione finale dell'arricchimento professionale conseguito. In merito all'attribuzione del punteggio relativo a tale elemento si procederà, da parte dell'Ente, prendendo in considerazione esclusivamente i percorsi formativi organizzati dall'Ente, che prevedono un monte ore minimo, per ogni singolo evento formativo, non inferiore a cento e che prevedono, altresì, necessariamente il conseguimento dell'esame finale, chiaramente con esito positivo. A tal fine si precisa che saranno ammessi alla valutazione esclusivamente i percorsi formativi tenuti da soggetti autorizzati dalle vigenti norme ad effettuare formazione per le pubbliche amministrazioni;
- e) risultati conseguiti a seguito della valutazione della performance collettiva e individuale degli ultimi tre anni (2016, 2017 e 2018). In merito all'attribuzione del punteggio relativo a tale elemento si procederà, come da tabella "A", mediante computo, da parte dell'Ente, del punteggio complessivamente conseguito dal dipendente in merito alla valutazione della performance collettiva e individuale negli anni 2016, 2017 e 2018. Il criterio di assegnazione del punteggio avverrà nel seguente modo: vengono assegnati punti 0,60 per ogni punto conseguito a titolo di performance



individuale ed organizzativa nel triennio 2016/2018, fermo restando il tetto massimo di punti 25.

Ai candidati che conseguiranno un punteggio inferiore a dieci verrà attribuito un punteggio pari a zero per tale elemento di valutazione.

11. L'attribuzione dello sviluppo economico, in relazione ai posti disponibili, è disposta dal Direttore dell'Ente sulla base dell'esito della valutazione di cui al comma precedente.

Articolo 4

Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance

1. L'art. 7, comma 6, lett. b), del CCNL relativo al comparto "Funzioni centrali" triennio 2016/2018, sottoscritto in data 12/02/2018, prevede espressamente che sono oggetto di contrattazione integrativa di sede unica la fissazione dei criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance.
2. L'art. 78 del medesimo CCNL prevede:
 - al comma 1 che *"I dipendenti che conseguano le valutazioni più elevate, secondo quanto previsto dal sistema di valutazione dell'amministrazione, è attribuita una maggiorazione del premio individuale di cui all'art. 77, comma 2, che si aggiunge alla quota di detto premio attribuita al personale valutato positivamente sulla base dei criteri selettivi."*;
 - al comma 2 che *"La misura di detta maggiorazione, definita in sede di contrattazione integrativa, non potrà comunque essere inferiore al 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente ai sensi del comma 1."*;
 - al comma 3 che *"La contrattazione integrativa definisce altresì, preventivamente, una limitata quota massima di personale valutato, a cui tale maggiorazione può essere attribuita."*

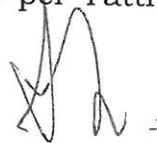
In ottemperanza al richiamato art. 78, comma 3, le parti stabiliscono di attribuire complessivamente a dodici unità la maggiorazione ivi prevista, selezionandole tra le prime dodici tra il personale valutato positivamente che ha conseguito il punteggio migliore a titolo di performance organizzativa ed individuale. La misura di detta maggiorazione è fissata nel 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente.

3. In merito alle modalità di assegnazione dei premi relativi alla performance collettiva e individuale le parti stabiliscono di confermare l'attuale sistema di misurazione e valutazione della performance introdotto con deliberazione presidenziale n. 17 del 29/05/2013, fatto salvo quanto disposto nel precedente articolo 2, comma 4.

Articolo 5

Interventi di natura assistenziale e sociale

1. L'art. 80 del CCNL relativo al comparto "Funzioni centrali" triennio 2016/2018, sottoscritto in data 12/02/2018, prevede:
- al comma 1, che *"Le amministrazioni disciplinano, in sede di contrattazione integrativa di cui all'art. 7, comma 6, la concessione di benefici di natura assistenziale e sociale in favore dei propri dipendenti, tra i quali: a) iniziative di sostegno al reddito della famiglia (sussidi e rimborsi); b) supporto all'istruzione e promozione del merito dei figli; c) contributi a favore di attività culturali, ricreative e con finalità sociale; d) prestiti a favore di dipendenti in difficoltà ad accedere ai canali ordinari del credito bancario o che si trovino nella necessità di affrontare spese non differibili; e) polizze sanitarie integrative delle prestazioni erogate dal servizio sanitario nazionale"*;
 - al comma 2 che *"Gli oneri per la concessione dei benefici di cui al presente articolo sono sostenuti mediante utilizzo delle disponibilità già previste, per le medesime finalità, da precedenti norme di legge o di contratto collettivo nazionale, tra cui l'art. 27, comma 2 del CCNL Enti pubblici non economici del 14/2/2001, nonché, per la parte non coperta da tali risorse, mediante utilizzo di quota parte del Fondo di cui all'art. 77 del presente contratto."*
2. Ai fini dell'erogazione delle provvidenze economiche di cui al presente articolo, per l'anno 2019 le parti concordano sulla destinazione di risorse pari € 43.000,00 a valere sulle risorse iscritte nel capitolo 30.112 *"Interventi assistenziali a favore del personale"*.
3. Le parti stabiliscono inoltre di attivare, per tutto il personale, una polizza sanitaria integrativa delle prestazioni erogate dal servizio sanitario nazionale. La polizza per la copertura assicurativa inerente l'assistenza sanitaria integrativa per i dipendenti dell'Ente sarà stipulata con decorrenza a partire dall'anno 2020. Le risorse economiche necessarie per l'attivazione di detta



polizza, in aggiunta a quelle previste dal precedente comma 2, verranno reperite attingendo dal fondo per i benefici assistenziali che presenta sufficiente disponibilità.

4. Le parti concordano sulla destinazione delle risorse residue per i benefici di natura assistenziale e sociale in favore del personale dipendente, per le seguenti finalità:

- matrimonio e nascita figli. Per ottenere l'erogazione del contributo per tali eventi il dipendente è tenuto a produrre idonea documentazione rilasciata dagli uffici comunali competenti;
- affidamento e adozione figli. Per ottenere l'erogazione del contributo per tali eventi il dipendente è tenuto a produrre idonea documentazione rilasciata dagli organi competenti;
- spese mediche specialistiche, spese sostenute per interventi di odontotecnica, oculistica, acustica e relativi supporti (apparecchi, occhiali etc.) per il dipendente, il coniuge o i figli conviventi. Per ottenere l'erogazione del contributo per tali eventi il dipendente è tenuto a produrre idonea documentazione fiscale rilasciata dal professionista presso cui ha eseguito l'intervento ovvero documento fiscale di acquisto dei supporti. A tal fine si precisa che nel caso l'importo complessivo della documentazione fiscale presentata sia inferiore al contributo massimo concedibile verrà riconosciuto l'importo effettivo riportato nella documentazione presentata, nel caso contrario verrà riconosciuto l'importo massimo concedibile;
- rimborso delle spese sostenute per tickets sanitari dal dipendente, dal coniuge, dai figli conviventi e dal nucleo familiare;
- spese per acquisto di libri di testo per scuole di ogni ordine e grado per il dipendente, il coniuge o i figli. Per ottenere l'erogazione del contributo per tali eventi il dipendente è tenuto a produrre idonea documentazione fiscale relativa all'acquisto dei testi. A tal fine si precisa che nel caso l'importo complessivo della documentazione fiscale presentata sia inferiore al contributo massimo concedibile verrà riconosciuto l'importo effettivo riportato nella documentazione presentata, nel caso contrario verrà riconosciuto l'importo massimo concedibile;

- spese sostenute per tasse universitarie, per iscrizione a corsi universitari, a master, inerente l'accrescimento professionale del dipendente e del proprio nucleo familiare. Ai fini del rimborso il dipendente è tenuto a presentare apposite giustificativi di spesa;
- spese sostenute per integrazioni personalizzate alla polizza sanitaria integrativa di cui al precedente comma 2;
- spese sostenute per corsi di formazione ovvero per il conseguimento di Diploma di specializzazione post-universitaria, abilitazione professionale, master.

5. Ai fini dell'erogazione dei contributi di che trattasi, entro trenta giorni decorrenti dalla data di esecuzione del presente contratto, l'Ente provvede ad inoltrare al personale dipendente apposita nota finalizzata a ricevere le istanze del personale dipendente interessato ad ottenere i benefici in questione, definendo modalità per la presentazione delle istanze e scadenze per l'erogazione della concessione del beneficio di natura assistenziale e sociale.

In ogni caso, ai fini dell'erogazione del contributo relativo al beneficio di natura assistenziale e sociale, è fissata la scadenza massima per l'erogazione fino alla data di sottoscrizione del contratto collettivo decentrato relativo all'anno 2020 entro cui risulta possibile trasmettere la documentazione finalizzata ad ottenere tale beneficio economico, pena la perdita del beneficio medesimo. Inoltre, ai fini della presentazione della documentazione necessaria per ottenere il beneficio di natura assistenziale e sociale si precisa che l'istanza, con la relativa documentazione, può essere presentata una sola volta durante l'arco temporale fissato per la scadenza massima prevista coincidente con la data di stipula della contrattazione collettiva integrativa per l'annualità 2020.

6. Il contributo massimo concedibile per ciascun dipendente è dato dal rapporto tra l'importo totale del fondo per l'anno 2019 e il numero di istanze pervenute e comunque fino alla concorrenza dell'importo massimo pro-capite di € 2.000,00.
7. Nel caso di genitori entrambi dipendenti dell'Ente i contributi anzidetti possono essere erogati solamente ad uno di essi.
8. I contributi saranno erogati con l'applicazione della normativa fiscale di riferimento.



Art. 6

Norme in materia di trattamento accessorio

1. Al personale inquadrato, alla data del 31/12/2018, nelle posizioni economiche B3 e A3, non destinatario delle progressioni economiche per l'anno 2019, né beneficiario di altra indennità di cui al presente contratto, è attribuita per l'anno 2019, una maggiorazione mensile del trattamento economico di professionalità pari ad €. 70,00 per le posizioni economiche B3 e pari ad €. 60,00 per le posizioni economiche A3.
2. Il trattamento economico di professionalità spetta al personale destinatario del presente CCNI che alla data del 1° gennaio 2019 risulti abbia maturato tre anni di servizio continuativi presso l'Ente parco nazionale del Gargano.

Art. 7

Clausole programmatiche e finali

1. In applicazione di quanto previsto dall'art. 8 del CCNL 12/2/2018, le parti convengono altresì di avviare entro il prossimo mese di gennaio, le trattative per la definizione del contratto integrativo triennale 2019-2021 e dell'accordo annuale sulla destinazione del fondo per l'anno 2020.
2. Le parti convengono altresì che, nel caso di modifiche alle disposizioni di legge o di contratto collettivo nazionale, che intervengano nel corso dell'anno e che abbiano implicazioni sui contenuti del presente accordo, procederanno ad eventuali sue integrazioni o modifiche.
3. Per quanto non disciplinato, restano in vigore le clausole del precedente contratto integrativo, sottoscritto in data 30 ottobre 2009, in quanto compatibili con il presente contratto e con le vigenti disposizioni.

| TABELLA "A" | | | | |
|---|---|--|--------------------|-------------------|
| CRITERI E MODALITA' PER L'ATTRIBUZIONE DI PASSAGGI ECONOMICI ALL'INTERNO DELLE AREE | | | | |
| Elementi da valutare | Criteri di selezione | Modalità di assegnazione del punteggio | Punteggio parziale | Punteggio massimo |
| Accertamento del livello di esperienza maturata e delle competenze professionali acquisite | Ai fini dell'attribuzione del punteggio di merito relativo a tale criterio si procederà mediante l'esperimento di apposita procedura selettiva finalizzata all'accertamento della crescita professionale | Selezione mediante l'utilizzo di apposita Commissione di valutazione | 45 | Max 45 |
| Titoli culturali e professionali ⁽³⁾ | 1. Attestato di qualifica | Attribuzione da parte dell'Ente previo riscontro oggettivo | 5 | Max 15 |
| | 2. Diploma di istruzione di 2° grado | | 9 | |
| | 3. Diploma universitario o laurea di 1° livello | | 11 | |
| | 4. Diploma di laurea di 2° livello (Laurea specialistica o vecchio ordinamento) | | 13 | |
| | 5. Titoli superiori (Diploma di specializzazione post-universitaria, abilitazione professionale, master, corsi) | | 2 | |
| Esperienza maturata e competenze professionali acquisite | Saranno valutati gli anni di servizio maturati presso l'Ente parco nazionale del Gargano ed altre Amministrazioni di provenienza, effettivamente prestati, sulla base del seguente criterio: punti 0,40 per ogni anno o frazione superiore al semestre prestati nell'area professionale rivestita all'atto della domanda; punti 0,35 per ogni anno o frazione superiore al semestre prestati in area professionale inferiore ovvero in altri Enti. Il punteggio complessivo massimo non può, in ogni caso, essere superiore al punteggio massimo di 10. | Attribuzione da parte dell'Ente previo riscontro oggettivo | 10 | Max 10 |
| Specifici percorsi formativi e di apprendimento con valutazione finale dell'arricchimento professionale conseguito | Percorsi formativi organizzati direttamente dall'Ente negli anni 2016/2018. A tal fine verranno presi in considerazione solamente gli attestati formativi che prevedono almeno 100 ore di corso con superamento positivo dell'esame finale | Attribuzione da parte dell'Ente previo riscontro oggettivo | 5 | Max 5 |
| Risultati conseguiti a seguito della valutazione della performance collettiva e individuale | In merito all'attribuzione del punteggio relativo a tale criterio verranno prese in considerazione le valutazioni operate sulla performance individuale e organizzativa conseguita da ciascun dipendente nel triennio 2015/2017. Il criterio di assegnazione del punteggio avverrà nel seguente modo: vengono assegnati punti 0,60 per ogni punto conseguito a titolo di performance individuale ed organizzativa nel triennio 2015/2017, fermo restando il tetto massimo di punti 25. | Attribuzione da parte dell'Ente previo riscontro oggettivo | 25 | Max 25 |
| TOTALE PUNTEGGIO | | | | Max 100 |
| NOTE | | | | |
| ⁽³⁾ il punteggio del titolo superiore assorbe quello inferiore. Pertanto non è previsto il cumulo del punteggio, eccezion fatta per i soli titoli di cui al punto 5 per i quali risulta possibile il cumulo con il punteggio conseguito per altri titoli | | | | |

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 1

La FLP propone, relativamente all'istituto contrattuale del buono pasto, di prevedere un trattamento molto più favorevole di quello attualmente in vigore presso l'Ente che preveda la fruizione del medesimo su cinque giorni settimanali.

A tal fine si rende utile una revisione dell'orario di servizio con una maggiore flessibilità oraria che possa consentire tale finalità.