

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 2020

In data 30/11/2021, alle ore 16:30, 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 della delegazione trattante	Vincenzo Totaro	FIRMA
<u>Per la parte sindacale</u>		
ORGANIZZAZIONI SINDACALI DI CATEGORIA		
SIGLA	Cognome e Nome Firmatario	FIRMA
FP/CGIL	Nico Salvatore	FIRMA
CISL/FP	Leonardo Marinaccio	NON FIRMA
UIL/PA	Angelo Perna (Delegato)	NON FIRMA
FED. CONFSAL UNSA	ASSENTE	=====
FED. NAZ.LE INTESA FP	ASSENTE	=====
RDB/PI	ASSENTE	=====
FLP	Domenico Ciuffreda	FIRMA
RSU AZIENDALE	Antonio Masulli	=====
	Michele Guidato	NON FIRMA
	Ciro Magno	NON FIRMA

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 2020.

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 2020 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 2020;
 - 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 2020, determinato con provvedimento dirigenziale n. 123 del 16/04/2020, 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
	Sviluppi economici all'interno delle aree già attribuiti nel 2018	€ 6.721,24
	Sviluppi economici all'interno delle aree già attribuiti nel 2019	€ 15.250,42
	Destinazione risorse per finanziare sviluppi economici all'interno delle aree relativamente all'annualità 2020	€ 9.026,29
B	Indennità di Ente – quota parte a carico del FUA	€ 30.726,44
C	Risorse poste dal CCNL a carico del FUA per finanziare la quota del TFR sull'indennità di ente	€ 2.746,59
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)	€ 56.450,00
F	Indennità rischi, disagi, reperibilità per autista (art. 9, comma 3, CCI 2006/2009)	€ 2.700,00
G	Trattamento accessorio – maggiorazione performance organizzativa e individuale per B3 e A3	€ 7.320,00
H	N. 7 posizioni organizzative, determinate nell'importo annuo massimo previsto dal CCNL (€ 2.582,28)	€ 18.075,96
I	Differenza salario di professionalità a seguito degli sviluppi economici all'interno delle aree per l'anno 2020	€ 480,00
L	Performance organizzativa ed individuale	€ 12.397,87
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:

- concorrono alla determinazione delle risorse previste per l'istituto di cui alla lettera A), oltre a quelle già utilizzate per gli sviluppi economici all'interno delle aree professionali per le annualità precedenti, anche quelle che andranno a finanziare gli sviluppi economici da assegnare per l'annualità 2020;
- gli istituti di cui alle lettere 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, per l'annualità 2020, 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 intendono integralmente confermate;

- nell'istituto di cui alla lettera G) è prevista la maggiorazione dei compensi da erogare a titolo di performance organizzativa e individuale, come previsto dal successivo articolo 4;
 - in merito all'istituto di cui alla lettera H), 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;
 - nell'istituto di cui alla lettera I) sono riportate le risorse necessarie da riconoscere, a titolo di maggiorazione per salario di professionalità, ai dipendenti destinatari degli sviluppi economici previsti per il 2020;
 - l'istituto di cui alla lettera L) rinvia 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, vanno ad incrementare le risorse di cui alla lettera L) della medesima tabella, eccezion fatta per quelle derivanti da 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 del 01.10.2007, 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 del personale dipendente all'interno delle aree professionali, con decorrenza a far data dal 1° gennaio 2020, 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 il quale prevede l'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 2020 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 2020, qualsiasi sia la data di conclusione della relativa procedura.
7. Per l'anno 2020, in relazione alle risorse disponibili destinate con il presente contratto, risulta possibile dare corso a n. 1 (uno) sviluppo economico verso il livello B2, 1 (uno) sviluppo economico verso il livello B3, n. 1 (uno) sviluppo economico verso il livello C4 e n. 2 (due) sviluppi economici verso il livello C5.
8. Salvo le cause generali di esclusione, come elencate le successivo punto 9, possono partecipare alla procedura per l'attribuzione del livello economico immediatamente superiore tutti i dipendenti con contratto di lavoro a tempo indeterminato in servizio alla data del 1° gennaio 2020, appartenenti ai ruoli dell'Ente parco nazionale del Gargano, secondo i requisiti previsti dal C.C.N.L. vigente nonché quelli stabiliti dalla normativa specifica in materia, con esclusione di quelli il cui rapporto di lavoro risulta cessato nel corso dell'anno 2020.
9. Non possono partecipare alla procedura per l'attribuzione degli sviluppi economici i dipendenti destinatari, nei due anni precedenti alla data di pubblicazione dell'Avviso di selezione, di 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 medesima tabella "A":
 - a) livello di esperienza maturata e 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 l’effettiva 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 da assegnare per tale elemento non può, in ogni caso, essere superiore a 10 punti;
- 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 ed esclusivamente quelli che rientrano nel piano formativo dell’Ente;
- e) risultati conseguiti a seguito della valutazione della performance collettiva e individuale degli ultimi tre anni (2017, 2018 e 2019). 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 2017, 2018 e 2019. 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 2017/2019, 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

Maggiorazione sulla performance per il personale che non accede agli sviluppi economici

1. Al personale dipendente inquadrato, alla data del 31/12/2019, nelle posizioni economiche B3 e A3, non destinatario delle progressioni economiche per l'anno 2020 né beneficiario di alcuna altra indennità di cui al presente contratto, è attribuita, per l'anno 2020, una maggiorazione del trattamento economico annualmente spettante a titolo di performance organizzativa e individuale fino alla concorrenza dell'importo di cui alla lettera G) della tabella di cui al precedente articolo 2, comma 2.
2. L'amministrazione, nel rispetto delle norme sulla partecipazione sindacale, si impegna ad adottare, entro il 31/03/2021, apposito regolamento recante la definizione delle procedure e dei criteri per l'istituzione, la graduazione, il conferimento e la revoca delle posizioni organizzative in favore del personale inquadrato nell'area C. Le parti stabiliscono che eventuali economie derivanti dal budget annualmente destinato per l'assegnazione delle posizioni organizzative andranno a finanziare la performance collettiva e individuale del personale delle aree professionali A e B.

Articolo 5

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, del vigente C.C.N.L. relativo al personale non dirigente del comparto "funzioni centrali", sottoscritto in data 12/02/2018, 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.

4. Ai fini della distinzione delle risorse di cui alla lettera L) della tabella riportata nel precedente articolo 2, comma 2, alla performance organizzativa sono assegnate il 70% di dette risorse mentre alla performance individuale il rimanente 30%.

Articolo 6

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 2020 le parti concordano sulla destinazione di risorse pari € 13.650,00 a valere sulle disponibilità iscritte nel capitolo di spesa 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. 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 e interventi di odontotecnica, oculistica, acustica e relativi supporti (apparecchi, occhiali etc.) per il dipendente ovvero i componenti del nucleo familiare. 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 per i 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 per il dipendente, il coniuge, i figli conviventi e i componenti il nucleo familiare;
 - rimborso delle spese sostenute dal dipendente e dai componenti del proprio nucleo familiare per l'esecuzione di test diagnostici per la conferma dell'infezione da COVID-19;
 - 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 finalità 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. Spese sostenute dal dipendente e dai componenti il proprio nucleo familiare per affitti e abbonamenti per trasferte nell'ambito della frequentazione di studi universitari. Ai fini del rimborso il dipendente è tenuto a presentare apposite giustificativi di spesa;
 - rimborso delle spese sostenute dal dipendente e dai componenti del proprio nucleo familiare per spese sostenute per la didattica a distanza (tecnologia per videolezioni, computer, webcam, etc.);
 - rimborso delle spese sostenute dal dipendente e dai componenti del proprio nucleo familiare per il benessere e la salute (partecipazione ad attività sportive, a palestre, a cure termali, etc.);
 - rimborso delle spese sostenute dal dipendente e dai componenti del proprio nucleo familiare per attività culturali;
 - rimborso delle spese sostenute dal dipendente e dai componenti del proprio nucleo familiare per partecipazioni a corsi di lingue;
 - spese sostenute per integrazioni personalizzate alla polizza sanitaria integrativa di cui al precedente comma 3;
 - 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, per l'accesso al contributo relativo al beneficio di natura assistenziale e sociale, il dipendente può formalizzare richiesta formale e trasmettere la relativa documentazione entro e non oltre la data di scadenza coincidente con la sottoscrizione del contratto collettivo integrativo relativo all'annualità 2021, 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 a corredo, può essere presentata nel numero massimo di due volte per l'intero arco temporale previsto, pena la non ricevibilità della medesima.

6. Il contributo massimo concedibile per ciascun dipendente è dato dal rapporto tra l'importo totale del fondo per l'anno 2020 e il numero di istanze pervenute e comunque fino alla concorrenza dell'importo massimo pro-capite di € 650,00.
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. 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 primo quadrimestre del 2021, le trattative per la definizione del contratto integrativo 2021.
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 nel presente accordo, 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, fermo restando quanto previsto dal precedente art. 4.

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 ¹⁴¹	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 organizzati esclusivamente nell'ambito dei piani formativi dell'Ente	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				
¹⁴¹ 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 OO.SS. RSU

Le organizzazioni sindacali e la RSU fanno appello all'Amministrazione, al fine di esercitare un più incisivo e mirato controllo finalizzato alla prevenzione di eventuali rischi da contagio da COVID-19, ad effettuare mensilmente, su tutto il personale, i dipendenti e gli amministratori, l'esecuzione di test diagnostici per la conferma dell'infezione da COVID-19.