

**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 2021**

In data 29/12/2021, alle ore 12:30, presso la sede dell'Ente parco nazionale del Gargano, in Monte Sant'Angelo (FG), in Via Sant'Antonio Abate n. 121, si sono riuniti:

<b><u>Per la parte datoriale</u></b>		
<b>CARICA</b>	<b>Cognome e Nome Firmatario</b>	<b>FIRMA</b>
Il Presidente della delegazione trattante	Vincenzo Totaro	FIRMA
<b><u>Per la parte sindacale</u></b>		
<b>ORGANIZZAZIONI SINDACALI DI CATEGORIA</b>		
<b>SIGLA</b>	<b>Cognome e Nome Firmatario</b>	<b>FIRMA</b>
FP/CGIL	Nico Salvatore	FIRMA
CISL/FP	Matteo Totaro (delegato)	FIRMA
UIL/PA	Angelo Perna (delegato)	FIRMA
FED. CONFSAL UNSA	ASSENTE	=====
FED. NAZ.LE INTESA FP	ASSENTE	=====
RDB/PI	ASSENTE	=====
FLP	Domenico Ciuffreda	FIRMA
RSU AZIENDALE	Antonio Masulli	FIRMA
	Michele Guidato	FIRMA
	Ciro Magno	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 2021.

## **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 2021 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 2021;
  - 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 2021, determinato con provvedimento dirigenziale n. 305 del 17/11/2020, 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:

<b>UTILIZZO</b>		<b>IMPORTI</b>
<b>A</b>	Sviluppi economici all'interno delle aree già attribuiti nel 2010	€ 18.908,36
	Sviluppi economici all'interno delle aree annualità 2018	€ 6.721,24
	Sviluppi economici all'interno delle aree annualità 2019	€ 15.250,42
	Sviluppi economici all'interno delle aree annualità 2020	€ 9.026,29
<b>B</b>	Indennità di Ente – quota parte a carico del FUA	€ 30.694,45
<b>C</b>	Risorse poste dal CCNL a carico del FUA per finanziare la quota del TFR sull'indennità di ente	€ 2.743,72
<b>D</b>	Versamento all'Erario del 10% del FUA (art. 67, comma 5, D.L. n. 112/2008, convertito nella L. 133/2008)	€ 18.629,00
<b>E</b>	Salario di professionalità (art. 9, comma 2, CCI 2006/2009)	€ 54.013,46
<b>F</b>	Indennità rischi, disagi, reperibilità per autista (art. 9, comma 3, CCI 2006/2009)	€ 2.700,00
<b>G</b>	N. 7 posizioni organizzative, determinate nell'importo annuo massimo previsto dal CCNL (€ 2.582,28)	€ 18.026,58
<b>H</b>	Maggiorazione performance organizzativa ed individuale A3 e B3	€ 7.300,00
<b>I</b>	Performance organizzativa ed individuale	€ 15.418,65
<b>TOTALE FONDO</b>		<b>€ 199.432,17</b>

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) gli importi già destinati per gli sviluppi economici all'interno delle aree professionali per le annualità precedenti (2010, 2018, 2019 e 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 2021, 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;
- 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;

- con l'istituto di cui alla lettera H) viene riconosciuta una maggiorazione sugli emolumenti da erogare a titolo di performance organizzativa ed individuale, nella misura complessiva di euro 7.300,00 per l'anno 2021, esclusivamente in favore del personale in possesso delle posizioni economiche A3 e B3 che per le annualità 2018, 2019 e 2020, non ha potuto conseguire alcun sviluppo economico all'interno delle aree professionali in tale periodo;
- l'istituto di cui alla lettera I) 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 I) 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 I) 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 non utilizzabili.

### **Articolo 3**

#### **Maggiorazione performance organizzativa ed individuale personale nelle posizioni economiche A3 e B3**

1. Per l'anno 2021 viene riconosciuta, esclusivamente in favore del personale in possesso delle posizioni economiche A3 e B3 che per le annualità 2018, 2019 e 2020, non ha potuto conseguire alcun sviluppo economico all'interno delle aree professionali in tale periodo, una maggiorazione degli emolumenti da erogare a titolo di performance organizzativa ed individuale, nella misura complessiva di euro 7.300,00 per l'anno 2021.
2. La maggiorazione degli emolumenti da erogare a titolo di performance organizzativa ed individuale, nella misura massima prevista al comma precedente, sarà determinata, in via eccezionale, adattando per la medesima finalità il "*parametro fisso area*" di cui all'articolo 8 del contratto collettivo integrativo di ente 2006/2009 (sottoscritto in data 30/10/2009).

### **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, 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 I) della tabella riportata nel precedente articolo 2, comma 2, le parti stabiliscono di assegnare:
  - alla performance organizzativa, di cui alla scheda 1 dell’attuale sistema di misurazione e valutazione della performance, introdotto con deliberazione presidenziale n. 17 del 29/05/2013, il 30% delle risorse;
  - alla performance individuale, di cui alle schede 2 e 3 dell’attuale sistema di misurazione e valutazione della performance, introdotto con deliberazione presidenziale n. 17 del 29/05/2013, il 70% delle risorse;

## **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 2021 le parti concordano sulla destinazione di risorse pari € 6.340,00 a valere sulle disponibilità iscritte nel capitolo di spesa 30.112 *“Interventi assistenziali a favore del personale”*.
3. 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, 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 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;
- 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. 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 3;
- spese sostenute per corsi di formazione ovvero per il conseguimento di Diploma di specializzazione post-universitaria, abilitazione professionale, master.

4. 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 2022, 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 una sola volta durante l'arco temporale fissato, pena la non ricevibilità della medesima.

5. Il contributo massimo concedibile per ciascun dipendente è dato dal rapporto tra l'importo totale del fondo per l'anno 2021 e il numero di istanze pervenute e comunque fino alla concorrenza dell'importo massimo pro-capite di € 301,90.
6. Nel caso di genitori entrambi dipendenti dell'Ente i contributi anzidetti possono essere erogati solamente ad uno di essi.
7. I contributi saranno erogati con l'applicazione della normativa fiscale di riferimento.

## **Art. 6**

### **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 2022, le trattative per la definizione del contratto integrativo 2022.
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 le norme derogatrici del presente accordo.

### **NOTA A VERBALE FLP**

LA FLP, al fine di aumentare le risorse a disposizione dei lavoratori dell'Ente parco nazionale del Gargano, anche sotto forma di altri incentivi diversi dai

compensi puramente economici propone di variare/organizzare l'orario di lavoro con la flessibilità necessaria a garantire la fruizione del buono pasto per cinque giorni lavorativi a settimana.

Tale possibilità resta fruibile volontariamente ovvero deve essere lasciata la possibilità di scelta al lavoratore che in base alle proprie esigenze lavorative potrà decidere liberamente per quanti giorni settimanali fruire del suddetto buono e conseguentemente organizzarsi con la flessibilità oraria desiderata.