

**CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO  
DEL PERSONALE DELLE AREE DELL'ENTE PARCO NAZIONALE  
DEL GARGANO PER IL TRIENNIO 2023-2025  
E CRITERI DI UTILIZZO FONDO RISORSE DECENTRATE PER  
L'ANNO 2023**

In data 22/01/2024, alle ore 10:50, 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	Firmato
<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	Elena Monticelli (in videoconferenza)	Firmato
CISL/FP	Michele Guidato/Matteo Totaro (Delegati con nota del 22/01/2024, prot. n. 478/2024)	Firmato
UIL/PA	Ciro Magno (delegato nota prot. n. 2784/2022 del 05/05/2022)	Firmato
Fed. Lavoratori Pubblici e Funzioni Pubbliche (FLP)	ASSENTE	
Fed. CONFSAL UNSA	ASSENTE	
Fed. Naz.le INTESA FP	ASSENTE	
USB P.I.	ASSENTE	
RSU AZIENDALE	Michele Impagnatiello	Firmato
	Giuseppe Sacco	Firmato

Al termine dell'incontro le parti hanno sottoscritto il Contratto collettivo integrativo del personale delle aree dell'Ente parco nazionale del Gargano per il triennio 2023-2025 e criteri di utilizzo Fondo risorse decentrate per l'anno 2023.

## **Articolo 1**

### **Campo di applicazione, efficacia e durata**

1. Il presente accordo si applica al personale non dirigente con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e a tempo determinato in servizio presso l'Ente parco nazionale del Gargano e concerne il periodo temporale 1° gennaio 2023 - 31 dicembre 2025 e, per quanto concerne i criteri di utilizzo del fondo, il solo anno 2023, ed ha per oggetto:
  - a) i criteri di ripartizione del fondo risorse decentrate del personale non dirigente dell'Ente parco nazionale del Gargano per l'anno 2023;
  - 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 2019/2021, sottoscritto in data 09/05/2022.
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"), fatta eccezione in merito a quanto disciplinato dal successivo art. 3.

## **Articolo 2**

### **Criteri di utilizzo del fondo risorse decentrate**

1. Il fondo disponibile da destinare all'accordo annuale sui criteri di ripartizione del fondo risorse decentrate del personale non dirigente dell'Ente parco nazionale del Gargano per l'anno 2023, determinato con provvedimento dirigenziale n. 392 del 01/12/2023, ai sensi del vigente CCNL e delle norme di legge che regolano la materia, è quantificato in complessivi € 235.190,73 di cui € 234.005,44 a titolo di Risorse stabili ed € 1.185,29 a titolo di Risorse variabili.
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
	Sviluppi economici all'interno delle aree annualità 2023	€ 7.850,00
<b>B</b>	Indennità di Ente – quota parte a carico del FUA	€ 30.213,45
<b>C</b>	Risorse poste dal CCNL a carico del FUA per finanziare la quota del TFR sull'indennità di ente	€ 2.192,44
<b>D</b>	Versamento all'Erario del 10% del Fondo al 31/12/2004 (art. 67, comma 5, D.L. n. 112/2008, convertito nella L. 133/2008)	€ 16.797,68
<b>E</b>	Premio di incentivazione alla produttività di cui all'art. 3	€ 55.943,35
<b>F</b>	Indennità rischi, disagi, reperibilità per autista (art. 9, comma 3, CCI 2006/2009)	€ 2.700,00
<b>G</b>	N. 6 posizioni organizzative, i cui valori sono determinati nel comma 4, lett. G).	€ 22.200,00
<b>H</b>	Performance	€ 18.587,83
<b>I</b>	Importi vincolati (ex art. 49, comma 2, e art. 52, comma 4, CCNL 09/05/2022)	€ 28.799,67
<b>TOTALE FONDO</b>		<b>€ 235.190,73</b>

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

- a) 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). Concorrono, altresì, alla determinazione delle risorse previste per l'istituto di cui alla lettera A) gli importi per due (2) differenziali stipendiali relativamente all'area degli "Operatori" e cinque (5) differenziali stipendiali all'area degli "Assistenti", per l'annualità 2023, secondo la disciplina di cui al successivo articolo 6;
- b) 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.);
- c) concorrono alla determinazione dell'importo complessivo delle risorse previste per l'istituto contraddistinto nella tabella che precede con la lettera E) le risorse destinate a premio di incentivazione alla produttività, come stabilito nel successivo art. 3;

**d)** è fatto salvo, per l'annualità 2023, l'istituto previsto dal precedente CCI 2006/2009, sottoscritto in data 30/10/2009, ed in particolare quello relativo all'applicazione dell'art. 9, commi 3. Tale istituto, nella tabella che precede contraddistinto con la lettera F), è determinato, 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;

**e)** in merito all'istituto contraddistinto con la lettera G) nella tabella di cui al precedente comma 2, determinato in applicazione dall'articolo 15 del vigente CCNL vigente sottoscritto il 09/05/2022, 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 sei (6) posizioni organizzative, come già stabilito con determinazioni dirigenziali n. 434 del 27/12/2022 e n. 319 del 17/10/2023. In merito alla quantificazione del valore economico delle singole posizioni organizzative viene stabilito quanto segue: 1) il valore annuo lordo della indennità di posizione organizzativa al personale destinatario della responsabilità di Area Organizzativa Omogenea (AOO) è determinato in complessivi € 2.600,00; 2) al personale destinatario contemporaneamente della responsabilità di più Aree Organizzative Omogenee (AOO) compete una maggiorazione del valore annuo lordo della indennità di posizione organizzativa pari ad € 2.100,00; 3) al personale destinatario contemporaneamente della responsabilità di Area Organizzativa Omogenee (AOO) e dell'incarico di direttore facente funzioni compete una maggiorazione del valore annuo lordo della indennità di posizione organizzativa pari ad € 4.400,00 annuo lordo. L'importo di cui al presente punto assorbe la maggiorazione della performance di cui al successivo comma 5.

Il valore annuo delle posizioni organizzative in favore del personale dipendente, come quantificato nei punti 1), 2) e 3) della precedente lett. e), decorre dal 1 gennaio 2023 e permane fino a diversa disposizione contrattuale;

- f)** l'istituto di cui alla lettera H) 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;
- g)** le risorse di cui alla lettera I), di natura vincolata, non disponibili per la contrattazione, rinviengono dall'applicazione degli istituti di cui agli articoli 49, comma 2, e 52, comma 4, CCNL 09/05/2022;
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 un dipendente della struttura organizzativa dell'Ente, al medesimo viene riconosciuto, a titolo di premio per la performance, 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 H) della tabella riportata al precedente comma 2, fatto salvo quanto disposto nel precedente comma 2, lett. e), sub. 3. È fatta salva, in ogni caso, la valutazione operata dall'"Organismo indipendente di valutazione della performance" ai fini dell'attribuzione dei premi relativi alla performance.
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 H) 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**

#### **Premio di incentivazione alla produttività**

1. A decorrere dal 01/01/2023 e per le annualità 2024 e 2025, come già previsto dall'articolo 4 del CCIE sottoscritto in data 19/01/2023, continuano ad essere erogati, a titolo di *“premio di incentivazione alla produttività”*, gli importi mensili sulla base dei valori di cui alla tabella n. 1 di seguito riportata:

<b>Tabella n. 1</b>	
<b>Area</b>	<b>Importo mensile per 12 mensilità</b>
Funzionari	€ 290,00
Assistenti	€ 230,00
Operatori	€ 170,00

2. L'erogazione degli importi mensili di cui alla Tabella n. 1, riportata nel comma precedente, è strettamente connessa alla effettiva presenza in servizio del lavoratore, secondo la disciplina di cui al comma successivo.
3. Il *“premio di incentivazione alla produttività”* di cui al comma 2 è erogato su base mensile ed è rapportato a 30gg. così come previsto dall'art. 46, comma 4, di cui al CCNL vigente sottoscritto il 09/05/2022, con l'applicazione di una franchigia di giorni due (2) per mese. Ai fini della determinazione del valore mensile del *“premio di incentivazione alla produttività”* vengono considerati giorni lavorativi solamente le assenze per ferie e riposi compensativi.
4. Il *“premio di incentivazione alla produttività”* di cui al comma 2 non viene riconosciuto ai lavoratori che maturino, su base mensile, un debito orario maggiore del 10% del monte ore mensile, pari a 156 ore di cui all'art. 46, comma 3, del CCNL vigente sottoscritto il 09/05/2022. La perdita del *“premio di incentivazione alla produttività”* permane anche per i mesi successivi con il persistere del debito orario complessivo maggiore del 10%.
5. Le economie derivanti dall'applicazione di tale istituto contrattuale concorrono al finanziamento dell'importo di cui all'articolo 2, comma 2, lett. I), della tabella.

#### **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 2019/2021, sottoscritto in data 09/05/2022, 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 CCNL relativo al comparto "Funzioni centrali" triennio 2016/2018, sottoscritto in data 12/02/2018 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 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. 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 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. 55 del CCNL relativo al comparto "Funzioni centrali" triennio 2019/2021, sottoscritto in data 09/05/2022, 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. 49 del presente contratto.”.*

2. Ai fini dell'erogazione delle provvidenze economiche di cui al presente articolo, per l'anno 2023, le parti concordano sulla destinazione di risorse disponibili sul capitolo di spesa 30.112 *“Interventi assistenziali a favore del personale”.*

3. Le parti concordano di destinare le risorse disponibili per i benefici di natura assistenziale e sociale in favore del personale dipendente, per il rimborso delle spese sostenute per le seguenti finalità:

- spese per 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;
- spese per 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 per visite mediche specialistiche in genere, nonché interventi di odontoiatria e ortodonzia, oculistica, acustica e relativi supporti (apparecchiature dentali e acustiche, occhiali e lenti da vista, etc.) per il dipendente, il coniuge, i figli conviventi oltre agli altri componenti facenti parte del nucleo familiare. Per ottenere l'erogazione del contributo per tali eventi il dipendente è tenuto a produrre, in originale, idonea documentazione fiscale rilasciata dal professionista presso cui ha eseguito l'intervento ovvero documento fiscale di acquisto dei supporti;



- spese per prestazioni specialistiche e ambulatoriali in ambito del SSN (tickets, visite, esami strumentali, analisi di laboratorio, etc.) per il dipendente, il coniuge, i figli conviventi e i componenti il nucleo familiare. Per ottenere l'erogazione del contributo per tali eventi il dipendente è tenuto a produrre, in originale, idonea documentazione fiscale rilasciata dalla struttura sanitaria presso cui ha eseguito la prestazione;
- spese per l'acquisto di dispositivi medici per i componenti del proprio nucleo familiare. In particolare, è necessario che dalla certificazione fiscale (scontrino o fattura) risulti chiaramente la descrizione del prodotto acquistato e il soggetto che sostiene la spesa.
- spese per l'iscrizione e la fruizione del servizio mensa per la frequenza di asili nido e di scuole di ogni ordine e grado. Per ottenere l'erogazione del contributo per tali finalità il dipendente è tenuto a produrre idonea documentazione fiscale relativa alle spese sostenute (ricevute rilasciate dall'istituto e da parte del soggetto che eroga il servizio mensa);
- spese per acquisto di libri di testo per scuole di ogni ordine e grado per il dipendente, il coniuge e i figli conviventi. Per ottenere l'erogazione del contributo per tali finalità il dipendente è tenuto a produrre idonea documentazione fiscale relativa all'acquisto dei testi;
- spese per tasse relative all'iscrizione a corsi universitari e all'acquisto di testi universitari, nonché spese per l'iscrizione a corsi di formazione e per il conseguimento del Diploma di specializzazione post-universitaria, dell'abilitazione professionale, a master, inerenti l'accrescimento professionale del dipendente e del proprio nucleo familiare. Ai fini del rimborso il dipendente è tenuto a presentare appositi giustificativi di spesa;
- spese sostenute dal dipendente e dai componenti del proprio nucleo familiare per il benessere e la salute e per attività ricreative (attività sportive, palestre, piscine, cure termali, corsi di musica etc.). Ai fini del rimborso il dipendente è tenuto a presentare appositi giustificativi di spesa;
- spese di abbonamento per l'utilizzo dei mezzi pubblici di trasporto sostenute dal dipendente, dal coniuge e dai figli conviventi. Per ottenere l'erogazione del contributo per tale finalità il dipendente è tenuto a produrre idonea

documentazione (originale dell'abbonamento e copia della tessera del vettore utilizzato per il trasporto);

- spese per iscrizioni ad ordini professionali ed albi esclusivamente per il personale dipendente.

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.

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 dieci mesi a decorrere dalla data di protocollo della nota di cui al comma precedente, 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 due volte durante l'arco temporale fissato.

5. Il contributo massimo concedibile per ciascun dipendente è dato dal rapporto tra l'importo totale del fondo per l'anno 2023 e il numero di istanze pervenute.
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.

## **Articolo 6**

### **Attribuzione differenziali stipendiali**

1. Per compensare il gap economico derivante dalla impossibilità di accesso agli sviluppi economici all'interno delle aree professionali, di cui al contratti

decentrati di ente relativi alle annualità 2018, 2019 e 2020, sono attribuiti, per l'annualità 2023, esclusivamente in favore del personale dipendente che, alla data del 31/12/2017, era inquadrato con le ex categorie economiche A/3 e B/3, due (2) differenziali stipendiali per l'area degli "Operatori" e cinque (5) differenziali stipendiali per l'area degli "Assistenti", di cui all'articolo 14 del vigente CCNL relativo al personale non dirigente del comparto "Funzioni centrali" sottoscritto in data 9 maggio 2022.

2. Le parti assumono, altresì, l'impegno di attribuire, ai sensi dell'articolo 14 del vigente CCNL relativo al personale non dirigente del comparto "Funzioni centrali" sottoscritto in data 9 maggio 2022, due (2) differenziali stipendiali per l'area dei "Funzionari" e un (1) differenziale stipendiale per l'area degli "Assistenti" relativamente all'annualità 2024 e due (2) differenziali stipendiali per l'area dei "Funzionari", tre (3) differenziali stipendiali per l'area degli "Assistenti" e un (1) differenziale stipendiale per l'area degli "Operatori" relativamente all'annualità 2025.

3. L'attribuzione dei "differenziali stipendiali" di cui ai commi 1 e 2 del presente articolo avviene mediante procedura selettiva di area nel rispetto delle modalità e dei criteri fissati nell'articolo 14, comma 2, del vigente CCNL relativo al personale non dirigente del comparto "Funzioni centrali" sottoscritto in data 9 maggio 2022, come di seguito elencati:

a) possono partecipare alla procedura selettiva i lavoratori che negli ultimi 3 anni non abbiano beneficiato di alcuna progressione economica; ai fini della verifica del predetto requisito si tiene conto delle date di decorrenza delle progressioni economiche effettuate;

b) condizione necessaria per accedere al "differenziale stipendiale" è l'assenza, negli ultimi due anni, di provvedimenti disciplinari superiori alla multa o, per le fattispecie previsti dall'art. 43 (Codice disciplinare), comma 3, lett. f), del vigente CCNL relativo al personale non dirigente del comparto "Funzioni centrali" sottoscritto in data 9 maggio 2022, al rimprovero scritto;

c) l'attribuzione dei "differenziali stipendiali", fino a concorrenza del numero fissato per ciascuna area, verrà operata mediante procedura selettiva tra i partecipanti tenuto conto dei seguenti criteri, come dettagliati nell'allegata "Tabella A":

- 1) vengono assegnati max 40 punti per le ultime tre valutazioni individuali annuali conseguite;
- 2) vengono assegnati max 40 punti per esperienza professionale maturata;
- 3) vengono assegnati max 15 punti per le capacità culturali e professionali acquisite;
- 4) vengono assegnati max 5 punti per specifici percorsi formativi e di apprendimento.

## **Articolo 7**

### **Ambiti di competenze professionali e famiglie professionali**

In merito all'applicazione dell'art. 13 del CCNL relativo al personale non dirigente del comparto "Funzioni Centrali" - triennio 2019/2021, sottoscritto in data 09/05/2022, si conferma quanto previsto dall'articolo 7 CCIE sottoscritto in data 19/01/2023.

## **Art. 8**

### **Clausole programmatiche e finali**

1. In applicazione di quanto previsto dall'art. 8 del CCNL 09/05/2022, le parti convengono altresì di avviare, entro il mese di aprile 2024, le trattative per la definizione del contratto integrativo 2024 e per il lavoro agile.
2. Le parti stabiliscono, altresì, di riconoscere, con decorrenza 2024, in favore del personale che svolge specifiche funzioni informatiche (gestione rete informatica di ente, periferiche, server, softwares, etc..), l'attivazione di una indennità di reperibilità di cui all'articolo 50, comma 2, lett. d), del CCNL 09/05/2022, disciplinandone le modalità ed importi nel medesimo CIE 2024.
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 quelle soppresse e/o modificate dal presente accordo.

TABELLA "A"				
CRITERI E MODALITA' PER L'ATTRIBUZIONE DEI DIFFERENZIALI STIPENDIALI (Art. 14 CCNL 09/05/2022)				
Elementi da valutare	Criteri di selezione	Modalità di assegnazione del punteggio	Punteggio parziale	Punteggio massimo
Titoli culturali e professionali <sup>(1)</sup>	1. Attestato di qualifica	Attribuzione da parte dell'Ente previo riscontro oggettivo	5	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 1,50 per ogni anno o frazione superiore al semestre prestati nell'area professionale rivestita all'atto della domanda; punti 0,50 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 40.	Attribuzione da parte dell'Ente previo riscontro oggettivo	40	40
Specifici percorsi formativi e di apprendimento con valutazione finale dell'arricchimento professionale conseguito	Percorsi formativi organizzati direttamente dall'Ente. A tal fine verranno presi in considerazione solamente gli attestati formativi che prevedono almeno 50 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	5
Risultati conseguiti a seguito della valutazione della performance individuale	In merito all'attribuzione del punteggio relativo a tale criterio verrà presa in considerazione la media delle valutazioni operate per la performance individuale conseguita da ciascun dipendente nel triennio 2020/2022. Il criterio di assegnazione del punteggio avverrà nel seguente modo: vengono assegnati punti 10 per ogni punto conseguito a titolo di performance individuale del triennio 2020/2022, fermo restando il tetto massimo di punti 40.	Attribuzione da parte dell'Ente previo riscontro oggettivo	40	40
<b>TOTALE PUNTEGGIO</b>				<b>100</b>
<b>NOTE</b>				
<sup>(1)</sup> 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				