

## Relazione illustrativa al Contratto Integrativo 2022

*Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto ed autodichiarazione relative agli adempimenti della legge*

<b>Data di sottoscrizione</b>		
<b>Periodo temporale di vigenza</b>		1 gennaio 2022-31 dicembre 2022
<b>Composizione della delegazione trattante</b>		Parte Pubblica: Direttore dell'Ente, Ing. Alfonso CALZOLAIO Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione: CGIL/FP, CISL/FPS, UIL/FPL, CSA di cisal/FIALP, RDB Pubblico Impiego Organizzazioni sindacali firmatarie: CGIL/FP, CISL/FPS
<b>Soggetti destinatari</b>		I dipendenti del Parco Gran Sasso e Monti della Laga
<b>Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)</b>		a) modalità di costituzione del Fondo Unico di Amministrazione b) modalità di utilizzo del Fondo Unico di Amministrazione
<b>Rispetto dell' iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione</b>	<b>Intervento dell'Organo di controllo interno.</b>	È stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno: in attesa di acquisizione.
	<b>Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.</b>	Nel caso l'Organo di controllo interno abbia effettuato rilievi, descriverli
	<b>Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria</b>	È stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009: in data 30 giugno 2022 con Deliberazione di Consiglio Direttivo n. 24.
		È stato adottato il <b>Piano triennale per la prevenzione della corruzione</b> previsto dall'art. 1, comma 8 della Legge 190/2012, come modificata dal Dlgs. 97/2016: in data 30 giugno 2022 con Deliberazione di Consiglio Direttivo n. 25.
È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009: sì, al link <a href="http://www.gransassolagapark.it/amministrazione-trasparente.php">http://www.gransassolagapark.it/amministrazione-trasparente.php</a>		
		La Relazione della Performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del d.lgs. n. 150/2009?

Il Fondo per la contrattazione integrativa è stato costituito sulla base di quanto stabilito dalla normativa vigente e contrattuale.

Le risorse storiche consolidate sono state incrementate dopo la stabilizzazione di personale precario ed ex LSU a partire dall'agosto del 2008 in esecuzione di quanto indicato nell'articolo 27bis del Decreto-legge 159/2007 e dal DPR del 27 dicembre 2007.

Pertanto, il fondo è stato incrementato tenendo conto del nuovo apporto di n. 19 unità di personale inquadrato nel livello economico A1 e 17 unità di personale inquadrato nel livello economico B1 posto in posizione soprannumerario (in fuori ruolo).

L'importo delle risorse storiche consolidate per l'anno 2020 è pari ad €. **175.576,00**.

In base a quanto stabilito dall'art.89 comma 5 e da altre normative del CCNL 2016-2018, a decorrere dal 1/1/2018, il Fondo è incrementato di un importo pari allo 0,49% del monte salari dell'anno 2015.

Sono stati poi applicati i seguenti incrementi:

#### **Incrementi esplicitamente quantificati in sede di CCNL**

Sono stati applicati i seguenti incrementi, riportati anche dall'art.49, comma 1 del CCNL 2019-2021:

- articolo 89 comma 5 CCNL 2016-2018 (0,49%del monte salari 2015): euro 6.834,43
- articolo 76, comma 3, lett. b del CCNL 2016-2018 (Ria annuali non più corrisposte al personale cessato nel 2018): euro 3,03;
- articolo 76, comma 3, lett. b del CCNL 2016-2018 (Ria annuali non più corrisposte al personale cessato nel 2019): euro 37,66;
- art.89, comma 2, lett. a) che rinvia all'art.4, comma 10, CCNL EPNE del 14 marzo 2001 (incrementi di dotazione organica e servizi all'utenza): euro 6.056,26;
- art.89, comma 2, lett. a) che rinvia all'art.4, comma 10, CCNL EPNE del 14 marzo 2001 (incrementi di dotazione organica e servizi all'utenza per stabilizzazione di n. 1 unità di personale ai sensi del DPCM del 9 ottobre 2021): euro 1.466,33;
- articolo 76, comma 3, lett. c del CCNL 2016-2018 (Incremento per indennità di Ente per personale cessato dal servizio): euro 4.163,59;
- articolo 77, comma 1, CCNL 2016-2018 (Incrementi di differenziali sviluppo economico personale cessato con decorrenza dal 2018), € 62,42;
- Totale incrementi risorse stabili da CCNL 2016-2018: € 18.623,72.

#### **Incrementi risorse stabili quantificate in sede di Ccnl 2019-2021:**

- Art.49, comma 2, differenziali di sviluppo economico art.52, comma 4, lett.a) – differenziali da stipendi, € 144,73;
- Art.49, comma 2, differenziali di sviluppo economico art.52, comma 4, lett.a) – 50% della riduzione di indennità di Ente, € 499,15;
- Art.49, commi 3 e 4, di competenza anno 2021 (0,81 del monte salari 2018): euro 10.164,80.

Totale incrementi risorse stabili quantificate in applicazione del CCNL 2019-2021: € 10.808,69.

#### **Sezione II - Risorse variabili quantificati in sede di Ccnl 2019-2021:**

- articolo 49, comma 3, competenza anno 2021, così come stabilito dal successivo comma 6, solo per l'anno 2022, € 10.164,80;
- articolo 49, comma 8, competenza anno 2022, in attuazione di quanto previsto dall'art. 1, comma 604 della legge n. 234 del 30 dicembre 2021 (Legge di bilancio 2022), con la decorrenza ivi indicata, ciascuna Amministrazione, per proprie esigenze organizzative o gestionali, **può** ulteriormente incrementare la parte variabile di cui al comma 4, oltre il limite di cui all'art. 23,

comma 2, del d. lgs. n. 75/2017, di un importo comunque non superiore allo 0,22% del monte salari dell'anno 2018, relativo al personale destinatario del presente CCNL, € 2.760,81.

Totale delle risorse variabili quantificate in applicazione del CCNL 2019-2021 : € 12.925,61

### ***Poste di destinazione del Fondo per la contrattazione integrativa***

---

#### ***Destinazioni non disponibili alla contrattazione integrativa o comunque non regolate specificamente dal Contratto Integrativo sottoposto a certificazione***

##### Indennità di Ente

Istituita dall'articolo 26 del CCNL Enti Pubblici non economici stipulato in data 9 ottobre 2003. Sulla base di quanto stabilito dal CCNL del 19 febbraio 2009 gli importi mensili sono diversificati per ogni area professionale:

- Area professionale A, € 114,18 di cui € 90,25 a carico Fondo ed € 23,93 a carico stipendi;
- Area professionale B, € 154,14 di cui € 118,81 a carico Fondo ed € 35,33 a carico stipendi;
- Area professionale C, € 182,58 di cui € 140,83 a carico Fondo ed € 41,75 a carico stipendi.

L'importo dell'indennità a carico del Fondo per l'anno 2022, per il personale a tempo indeterminato è pari ad **€ 44.326,77**.

L'importo dell'indennità a carico del Fondo per l'anno 2022, per il personale a tempo determinato ammonta ad € 4.942,23 di cui **€ 2.093,12** riguardano l'utilizzo per il personale assunto a tempo determinato e destinato alla erogazione di nuovi servizi attivati dall'Ente nell'ambito della ricostruzione post sisma 2009 e 2016 ed **€ 2.849,11** riguardanti il restante personale assunto a tempo determinato.

##### Differenziali stipendiali con l'entrata in vigore del CCNL 2019-2021

L'importo degli sviluppi economici all'interno delle aree pari ad **€ 18.587,87** inseriti in questa sezione riguarda le progressioni svolte in esecuzione di precedenti accordi.

##### Quota TFR dipendenti a carico Fondo

L'importo della quota TFR a carico del fondo per il personale a tempo indeterminato è pari ad **€ 3.062,98** sulla base di quanto indicato all'articolo 6, comma 4, del CCNL del 23 dicembre 2008 pari al 6,91% del valore dell'indennità di Ente effettivamente corrisposte in ciascun anno al personale destinatario della disciplina del trattamento di fine rapporto (art.89, comma 2 CCNL 2016-2018 richiamato dall'art.).

L'importo della quota TFR a carico del fondo per il personale a tempo determinato è pari ad € 341,50 ed è stato determinato sulla base di quanto indicato all'articolo 6, comma 4, del CCNL del 23 dicembre 2008 pari al 6,91% del valore dell'indennità di Ente effettivamente corrisposte in ciascun anno al personale destinatario della disciplina del trattamento di fine rapporto così come confermato dall'art.89, comma 2 CCNL 2016-2018.

Detto importo per **€ 144,63** riguarda l'utilizzo per l'indennità di Ente relativa al personale assunto a tempo determinato a seguito di incrementi di dotazione organica ed incrementi di nuovi servizi legati alla ricostruzione post sisma 2009 e 2016 mentre **€ 196,87** riguardano l'utilizzo per indennità di Ente relativa al restante personale a tempo determinato.

##### Sezione II - Destinazioni specificamente regolate dal Contratto Integrativo

- Indennità di rischio, maneggio titoli

Le indennità di rischio, maneggio titoli (economato, buoni carburante e consegnatario beni immobili) sono state riconosciute a 3 dipendenti dell'Ente per complessivi **€ 1.860,00** con Determinazioni del Direttore;

- Compenso complessivo per la performance: **€ 125.429,83**.

## *Destinazioni specificamente regolate dal Contratto Integrativo*

Vengono regolate dalla presente ipotesi di accordo somme per complessivi € **125.429,83** per la remunerazione degli obiettivi e programmi di incremento della produttività collettiva.

Nella stessa ipotesi, a seguito dell'accordo firmato con le parti sindacali in data 000 2022, si é stabilito l'avvio del recupero delle somme percepite a seguito di erronei appostamenti nella costituzione dei Fondi trattamenti accessori del personale non dirigente per le annualità 2006 – 2011 che sarà effettuato contestualmente alla liquidazione della produttività dell'anno di riferimento.

Il recupero sarà commisurato alla somma effettivamente percepita in eccesso da ogni singolo lavoratore, per un totale di € **2625,38** a valere sull'anno 2022, con riferimento all'annualità 2009.

### Meritocrazia e premialità

Ai sensi del Dlgs 27 ottobre 2009 n° 150, l'attribuzione degli incentivi (produttività) avviene in base a principi di selettività e di meritocrazia, secondo i criteri stabiliti dallo stesso Dlgs 27 ottobre 2009 n° 150, in relazione al raggiungimento degli obiettivi gestionali definiti nel Piano della Performance" relativi all'anno 2019, tenuto conto, altresì del sistema di misurazione e valutazione dei dipendenti, mediante opportuna differenziazione tra le categorie di appartenenza.

Nel corso dell'anno il Dirigente provvede alla verifica ed al monitoraggio dello stato di attuazione del Piano. A sua volta, l'OIV, Organismo Indipendente di Valutazione, in attuazione di quanto disposto dall'art. 14 del D.Lgs 27 ottobre 2009 n° 150 procede al monitoraggio del funzionamento complessivo della performance dell'Ente Parco ed elabora la relazione sullo stato dello stesso.

A seguito delle predette verifiche il Direttore procede alla valutazione dei singoli dipendenti predisponendo le relative schede, con la collaborazione dei Responsabili di Servizio, ove nominati, di cui al contratto integrativo di Ente 2020.

La valutazione, supportata da adeguata motivazione, deve essere comunicata al singolo dipendente per garantire il contraddittorio, se richiesto, da realizzarsi in tempi certi e congrui anche con l'assistenza delle rappresentanze sindacali.

Il dipendente viene valutato tenendo conto dell'attività svolta nel corso dell'anno di riferimento, degli obiettivi assegnati e degli obiettivi raggiunti.

Il Direttore  
Ing. Alfonso Calzolaio