

**Contratto decentrato integrativo del personale dell'Ente Parco Regionale
della Maremma 2023/2025
- accordo economico 2024 -**

- RELAZIONE ILLUSTRATIVA -

(Contratto collettivo decentrato integrativo ai sensi dell'art.8 del CCNL 16/11/2022)

MODULO 1: ILLUSTRAZIONE DEGLI ASPETTI PROCEDURALI, SINTESI DEL CONTENUTO DEL CONTRATTO ED AUTODICHIARAZIONI RELATIVE AGLI ADEMPIMENTI DELLA LEGGE

Data di sottoscrizione		Ipotesi del 21/05/2024
Periodo temporale di vigenza		01/01/2024 – 31/12/2024
Composizione delegazione trattante		<u>Parte Pubblica</u> Enrico Giunta – Direttore <u>Organizzazioni sindacali ammesse alla trattativa</u> FP-CGIL CISL-FP UIL FPL CSA Regioni e Autonomie Locali <u>RSU</u> Antoni Beatrice Germani Dorianò Governi Roberta <u>Organizzazioni sindacali firmatarie</u> CISL-FP rappresentata da Pieri Patrizia FP-CGIL rappresentata da Russo Cristoforo UIL FPL rappresentata da Lunghi Sergio
Soggetti Destinatari		Personale non dirigente dell'Ente Parco Regionale della Maremma
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)		L'accordo disciplina esclusivamente la parte economica 2024 ai sensi dell'articolo 16 del contratto decentrato integrativo 2023/2025
Rispetto dell' iter adempiimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla	Intervento dell'organo di controllo interno	<i>E' stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno?</i> Preintesa inviata al Collegio unico dei revisori per l'acquisizione del parere di competenza. Il parere reso unitamente agli eventuali rilievi effettuati saranno pubblicati nella sezione "Amministrazione trasparente" del sito web istituzionale.
		<i>Nel caso l'Organo di controllo interno abbia effettuato rilievi, descriverli:</i> La presente relazione è finalizzata alla certificazione della

		preintesa sul contratto decentrato da parte dell'Organo di Revisione. Il parere reso unitamente agli eventuali rilievi effettuati saranno pubblicati nella sezione "Amministrazione trasparente" del sito web istituzionale.
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	<i>E' stato adottato il Piano della performance previsto dall'articolo 10 del D.Lgs. 150/2009?</i> Il Piano della qualità della prestazione organizzativa relativo al periodo di riferimento è stato approvato in data 04/03/2024 con atto n. 5 e recepito in data 22/04/2024 con deliberazione del Consiglio Direttivo dell'Ente n.13, all'interno del PIAO di competenza.
		<i>E' stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'articolo 11, comma 2 del D.Lgs. 150/2009?</i> L'art. 11 del D. Lgs. 150/2009 è stato abrogato. Qualunque rinvio al Programma triennale per la trasparenza e l'integrità si intende riferito all'art. 10 del D. Lgs. 33/2013. Il Programma triennale per prevenzione della corruzione e della trasparenza 2022-2024 è stato approvato con provvedimento del Consiglio direttivo n.13 del 22/04/2024 all'interno del PIAO di competenza
		<i>E' stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'articolo 11 del D.Lgs. 150/2009?</i> Il Piano della qualità della prestazione organizzativa e il Programma triennale per prevenzione della corruzione e della trasparenza sono pubblicati nella sezione "amministrazione trasparente del sito istituzionale.
		<i>La Relazione della performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6 del D.lgs.150/2009?</i> La relazione sulla performance relativa all'esercizio 2024 sarà inviata all'OIV regionale nei tempi previsti dalla Regione Toscana
Eventuali osservazioni		

MODULO 2: ILLUSTRAZIONE DELL'ARTICOLATO DEL CONTRATTO (ATTESTAZIONE DELLA COMPATIBILITÀ CON I VINCOLI DERIVANTI DA NORME DI LEGGE E DI CONTRATTO NAZIONALE – MODALITÀ DI UTILIZZO DELLE RISORSE ACCESSORIE – RISULTATI ATTESI – ALTRE INFORMAZIONI UTILI)

a) illustrazione di quanto disposto dal contratto integrativo

Il contratto decentrato oggetto della presente preintesa concerne la parte giuridico ed economica del periodo di riferimento, ha vigenza dal 01/01/2024 al 31/12/2025, è comunque soggetta a verifica (non obbligatoria) con le parti sindacali. Consta di soli quattro articoli i primi due ne disciplinano l'ambito di applicazione, la durata e la decorrenza. L'articolo 3 è destinato alla ripartizione delle risorse per l'anno 2024 con proiezione sull'esercizio 2025. Nell'articolo 4 sono definiti i differenziali stipendiali attribuibili nell'anno 2024 e nell'anno 2025.

b) quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse

Il quadro di sintesi circa le modalità di utilizzo delle risorse è evidenziato nell'articolo 3 della preintesa ed è il seguente:

Annualità	2023	2024	2025
a) Fondo per i differenziali economici storico	€ 50.395,91	€ 47.939,19	€ 47.939,19
b) Fondo per l'indennità di comparto	€ 9.349,05	€ 8.970,42	€ 8.970,42
c1) Fondo per i differenziali economici anni precedenti		€ 4.400,00	€ 8.150,00
c2) Fondo per i differenziali economici anno corrente	€ 4.750,00*	€ 3.750,00	€ 2.350,00
d) Fondo per l'indennità di specifica responsabilità categorie C e D	€11.000,00	€ 11.000,00	€ 11.000,00
e) Fondo per le indennità di turno e maggiorazioni	€ 24.000,00	€ 24.487,55	€ 24.000,00
f) Fondo per la reperibilità	€ 750,00	€ 750,00	€ 750,00
g) Fondo per le indennità condizioni di lavoro	€182,00	€ 182,00	€ 182,00
h) Fondo per le indennità area vigilanza			
h1)Indennità di funzione	€ 5.000,00	€ 5.000,00	€ 5.000,00
h2)Indennità servizio esterno	€ 2.626,00	€ 2.626,00	€ 2.626,00
i) Fondo per la performance individuale	€ 25.300,00*	€ 15.755,77	€ 9.103,00
l) Fondo per la performance organizzativa	€ 10.781,28	€ 5.544,23	
Totale	€ 144.134,24	€ 130.405,16	€ 120.993,04 (€ 922,43 da assegnare)

Nell'ambito della ripartizione è corretto un errore nella ripartizione delle risorse 2024.

c) Effetti abrogativi impliciti

Il presente accordo non produce effetti abrogativi.

d) Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità

Il presente accordo, in coerenza con il contratto decentrato di riferimento, assicura e salvaguarda le previsioni in materia di meritocrazia e premialità attraverso:

- a) l'attribuzione di adeguate risorse alla performance individuale e collettiva che sono erogate sulla base del Sistema Permanente di Valutazione in relazione agli obiettivi conseguiti e/o alla valutazione della prestazione individuale;
- b) il ricorso all'istituto della progressione economica all'interno delle aree secondo un principio selettivo che prevede l'attribuzione di un numero di differenziali economici per anno inferiore al 50% degli aventi diritto;
- c) l'utilizzo di criteri per l'attribuzione delle progressioni economiche all'interno delle aree che privilegiano la valutazione delle prestazioni e l'esperienza professionale acquisita dai dipendenti;
- d) l'attribuzione di incentivi economici che premiano il riconoscimento selettivo di ruoli di responsabilità diffusi.

e) illustrazione e specifica attestazione della coerenza con il principio di selettività delle progressioni economiche

Si veda la precedente lettera d)

f) illustrazione dei risultati attesi dalla sottoscrizione del contratto integrativo, in correlazione con gli strumenti di programmazione gestionale

Il contratto collettivo persegue l'obiettivo di responsabilizzare ulteriormente i soggetti destinatari incentivando e stimolando l'impegno e l'efficienza.

Alberese, lì 22/04/2024

Il Direttore del Parco
Arch. Enrico Giunta

Documento sottoscritto digitalmente ai
sensi del D.Lgs. n.82/2005 – Codice
dell'Amministrazione digitale