



Aree protette  
**Po piemontese**



***CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO PER LA  
DISCIPLINA DEI TRATTAMENTI ECONOMICI DI CUI AL  
FONDO RISORSE DECENTRATE PER L'ANNO 2022***

In data 27 marzo 2023 si è tenuto l'incontro tra:

- *la delegazione di parte pubblica:*

Presidente                    ARCH. MONICA PERRONI                    \_\_\_\_\_ F.to \_\_\_\_\_

Funzionario Amministrativo  
   CLAUDIA LEONE                    \_\_\_\_\_ F.to \_\_\_\_\_

- *la delegazione sindacale:*

Organizzazione Sindacale Territoriale CISL                    \_\_\_\_\_ F.to \_\_\_\_\_

Organizzazione Sindacale Territoriale CGIL                    \_\_\_\_\_ F.to \_\_\_\_\_

Organizzazione Sindacale Territoriale UIL                    \_\_\_\_\_ F.to \_\_\_\_\_

R.S.U. CISL                    \_\_\_\_\_ F.to \_\_\_\_\_

R.S.U. CGIL                    \_\_\_\_\_ F.to \_\_\_\_\_

R.S.U. UIL                    \_\_\_\_\_ F.to \_\_\_\_\_

R.S.A. CISL                    \_\_\_\_\_ F.to \_\_\_\_\_

R.S.A. UIL                    \_\_\_\_\_ F.to \_\_\_\_\_

Al termine della riunione le parti sottoscrivono l'allegato Contratto Collettivo Decentrato - Anno 2022.

# I N D I C E

## **TITOLO I Disposizioni Generali**

ART. 1 Ambito di applicazione e durata

## **TITOLO II Costituzione del Fondo risorse decentrate**

ART. 2 Costituzione del Fondo di cui all'art. 67 del CCNL del 21/5/2018

## **TITOLO III Utilizzo delle Risorse Decentrate Stabili**

ART. 3 Utilizzo delle risorse stabili per il finanziamento delle progressioni economiche ai sensi dell'art. 68, comma 2, lett. j CCNL DEL 21/5/2018

ART. 4 Utilizzo delle risorse stabili per il finanziamento dell'indennità di comparto

ART. 5 Utilizzo delle risorse stabili per il finanziamento dell'indennità per specifiche responsabilità di particolari categorie di lavoratori

ART. 6 Utilizzo delle risorse stabili per il finanziamento dell'indennità di turno e alla maggiorazione orario notturno, festivo e festivo/notturno

ART. 7 Utilizzo delle risorse decentrate stabili ai sensi dell'art. 68, commi 1 e 2

ART. 8 Utilizzo delle risorse stabili per il finanziamento dell'indennità di particolari condizione di lavoro

ART. 9 Utilizzo delle risorse stabili per il finanziamento dei compensi dei premi correlati alle performances organizzativa e individuale

## **TITOLO IV Utilizzo delle Risorse Decentrate Variabili**

ART. 10 Utilizzo delle risorse variabili per il finanziamento dei compensi dei premi correlati alla performance individuale

ART. 11 Riepilogo complessivo delle risorse

## **TITOLO V Definizione criteri di riparto risorse destinate alle progressioni economiche e ai premi correlati alla performance organizzativa e individuale**

ART. 12 Recupero delle quote del salario accessorio per assenze per malattia ai sensi dell'art. n. 71 della Legge n. 133/2008

ART. 13 Risorse destinate ad incentivare i premi correlati alla performance organizzativa e individuale

ART. 14 Disposizioni finali

## **TITOLO VI Appendice**

ART. 15 Godimento della festività patronale

ART. 16 Salario accessorio per il personale assunto a tempo determinato e in somministrazione lavoro

## **TITOLO I**

### **Disposizioni generali**

#### ART. 1            AMBITO DI APPLICAZIONE E DURATA

Il presente contratto disciplina le modalità di utilizzo del Fondo risorse decentrate per l'anno 2022, in applicazione degli art. 68 e 69 CCNL 21/5/2018.

## **TITOLO II**

### **Costituzione del Fondo risorse decentrate**

#### ART. 2            COSTITUZIONE DEL FONDO DI CUI ALL'ART. 67 del CCNL 21/5/2018

Il Fondo risorse decentrate in applicazione dell'art. 67 del CCNL del 21/5/2018, per l'anno 2022 risulta così costituito:

- risorse aventi carattere di certezza, stabilità e continuità determinate nell'anno 2022 secondo la precedente disciplina contrattuale con le integrazioni previste dall'art. 68 dello stesso CCNL così composte:*

<b>RISORSE DECENTRATE STABILI ANNO 2022</b>		
<b>CONTRATTO</b>	<b>DESCRIZIONE</b>	<b>IMPORTO</b>
C.C.N.L. 21/5/2018	Art. 67, comma 1	€ 342.967,95
	Art. 67, comma 1 (comparto)	€ 23.050,31
	Art. 67, comma 2, lett.a	€ 3.614,21
	Art. 67, comma 2, lett.b	€ 5.260,05
	Art. 67, comma 2, lett.c	€ 2.173,60
	Art. 67, comma 2, lett.d	€ 0,00
	Art. 67, comma 2, lett.e	€ 0,00
	Art. 67, comma 2, lett.f	€ 0,00
	Art. 67, comma 2, lett.g	€ 0,00
	Art. 67, comma 2, lett.h	€ 0,00
C.C.N.L. 21/5/2018	Art. 67, comma 3, lett.d	€ 0,00
	Art. 67, comma 3, lett.e	€ 0,00
<b>TOTALE RISORSE DECENTRATE STABILI</b>		<b>€ 377.066,12</b>

2. *contrattuali vigenti e nel rispetto dei criteri e delle condizioni prescritte dall'art. 67, comma 3 dello stesso CCNL, così composte:*

<b>RISORSE DECENTRATE VARIABILI ANNO 2022</b>		
<b>CONTRATTO</b>	<b>DESCRIZIONE</b>	<b>IMPORTO</b>
C.C.N.L. 21/5/2018	Art. 67, comma 3, lett.a	€ 0,00
	Art. 67, comma 3, lett.b	€ 0,00
	Art. 67, comma 3, lett.c	€ 0,00
	Art. 67, comma 3, lett.d	€ 0,00
	Art. 67, comma 3, lett.e	€ 7.679,31
	Art. 67, comma 3, lett.f	€ 0,00
	Art. 67, comma 3, lett.g	€ 0,00
	Art. 67, comma 3, lett.h	€ 0,00
	Art. 67, comma 3, lett.i	€ 18.851,00
	Art. 67, comma 3, lett.j	€ 0,00
	Art. 67, comma 3, lett.k	€ 0,00
	Art. 67, comma 5	€ 3.792,94
<b>TOTALE RISORSE DECENTRATE VARIABILI</b>		<b>€ 30.323,25</b>
<b>TOTALE GENERALE RISORSE DECENTRATE STABILI E VARIABILI</b>		<b>€ 407.389,37</b>

### **TITOLO III**

#### **Utilizzo delle Risorse Decentrate Stabili**

Le parti convengono di destinare le risorse stabili al finanziamento degli istituti economici enunciati nei seguenti articoli.

**ART. 3** UTILIZZO DELLE RISORSE STABILI PER IL FINANZIAMENTO DELLE PROGRESSIONI ECONOMICHE GIA' EFFETTUATE AL 31/12/2022 AI SENSI DELL'ART. 68, COMMA 2, LETT. J DEL CCNL 21/5/2018.

Le risorse complessive destinate al finanziamento delle progressioni economiche ammontano complessivamente a **€ 138.130,91** (Tabella A).

Per l'anno 2022 non saranno destinate risorse all'istituto delle progressioni economiche orizzontali.

**ART. 4** UTILIZZO DELLE RISORSE STABILI PER IL FINANZIAMENTO DELL'INDENNITA' DI COMPARTO AI SENSI DELL'ART. 68, COMMA 1 DEL CCNL 21/5/2018

Il finanziamento dell'indennità di comparto dall'entrata in vigore del CCNL del 22/01/2004, in applicazione del Protocollo d'Intesa per la Contrattazione Collettiva Decentrata di Livello Territoriale degli Enti di Gestione delle Aree Protette - XVIII Accordo dell'11/11/2013, è garantito dalla Regione Piemonte nell'ambito delle risorse assegnate per il fondo per lo sviluppo delle risorse umane e per la produttività.

Per l'anno 2022 le quote mensili dell'indennità di comparto garantite dalla Regione Piemonte con apposito finanziamento sono pari a un totale annuo complessivo di **€ 23.050,31** (Tabella B).

ART. 5 UTILIZZO DELLE RISORSE DECENTRATE STABILI PER IL FINANZIAMENTO DELL'INDENNITA' PER SPECIFICHE RESPONSABILITA'.

Nell'anno 2022 non sono state riconosciute formalmente ai dipendenti incarichi di specifiche responsabilità pertanto le parti convengono di disciplinare tale istituto nel CCDI 2023.

ART. 6 UTILIZZO DELLE RISORSE DECENTRATE STABILI DESTINATE AL FINANZIAMENTO DELL'INDENNITA' DI TURNO E ALLA MAGGIORAZIONE ORARIO NOTTURNO, FESTIVO E FESTIVO/NOTTURNO AI SENSI DELL'ART. 68, COMMA 2, LETT. D.

Tali indennità sono corrisposte con cadenza bimestrale dopo aver accertato i servizi effettivamente svolti.

Le risorse destinate alla corresponsione di tali indennità sono previste per un importo pari a € **30.000,00**.

ART. 7 UTILIZZO DELLE RISORSE DECENTRATE STABILI AI SENSI DELL'ART. 68, COMMI 1 E 2.

Successivamente al finanziamento prioritario degli istituti economici evidenziati agli articoli precedenti, si dà atto che per l'anno in corso sono disponibili quote delle risorse stabili per il finanziamento dei compensi dei premi correlati alla performance organizzativa.

Schematicamente si riassume di seguito l'impiego delle risorse stabili per l'anno 2022:

IMPIEGO RISORSE DECENTRATE STABILI - ANNO 2022		
CONTRATTO	DESCRIZIONE	IMPORTO
C.C.N.L. 21/5/2018	Art. 68, comma 1 - Indennità di comparto	€ 23.050,31
	Art. 68, comma 2, lett.a - Performance organizzativa	€ 162.156,11
	Art. 68, comma 2, lett.b - Performance individuale	€ 23.728,79
	Art. 68, comma 2, lett.c - Indennità condizioni di lavoro	€ 0,00
	Art. 68, comma 2, lett.d - Indennità di turno e festivo	€ 30.000,00
	Art. 68, comma 2, lett.e - Compensi specifiche responsabilità	€ 0,00
	Art. 68, comma 2, lett.f	€ 0,00
	Art. 68, comma 2, lett.g	€ 0,00
	Art. 68, comma 2, lett.h	€ 0,00
	Art. 68, comma 2, lett.i	€ 0,00
	Art. 68, comma 2, lett.j - Progressioni economiche	€ 138.130,91
	<b>TOTALE IMPIEGO RISORSE STABILI</b>	<b>€ 377.066,12</b>

ART. 8 UTILIZZO DELLE RISORSE DECENTRATE STABILI DESTINATE A COMPENSARE LE INDENNITA' DI CONDIZIONI DI LAVORO DI CUI ALL'ART. 67, COMMA 2 DI CUI ALL'ART. 70 BIS DEL CCNL 21/5/2018.

Nell'anno 2022 non sono state riconosciute indennità destinate a compensare l'esercizio di particolari condizioni di lavoro.

ART. 9 UTILIZZO DELLE RISORSE DECENTRATE STABILI DESTINATE AD INCENTIVARE IL FINANZIAMENTO DEI COMPENSI DEI PREMI CORRELATI ALLE PERFORMANCES ORGANIZZATIVA E INDIVIDUALE

Le risorse decentrate stabili complessivamente disponibili per finanziare i compensi dei premi correlati alle performances organizzativa e individuale sono quantificate complessivamente in € **185.884,90**.

IMPIEGO RISORSE DECENTRATE STABILI PER PERFORMANCES ORGANIZZATIVA E INDIVIDUALE - ANNO 2022		
CONTRATTO	DESCRIZIONE	IMPORTO
C.C.N.L. 21/5/2018	Art. 68, comma 2, lett.a - Performance organizzativa	€ 162.156,11
	Art. 68, comma 2, lett.b - Performance individuale	€ 23.728,79
<b>TOTALE IMPIEGO RISORSE DECENTRATE STABILI</b>		<b>€ 185.884,90</b>

## TITOLO IV Utilizzo delle Risorse Decentrate Variabili

Le parti convengono di destinare le risorse variabili al finanziamento degli istituti enunciati nei seguenti articoli.

ART. 10 UTILIZZO DELLE RISORSE VARIABILI DESTINATE A COMPENSARE LA PERFORMANCE INDIVIDUALE

Schematicamente si riassume di seguito l'impiego delle risorse decentrate variabili per l'anno 2022:

IMPIEGO RISORSE DECENTRATE VARIABILI - ANNO 2022		
C.C.N.L. 21/5/2018	Art. 68, comma 3 - Performance organizzativa	€ 0,00
	Art. 68, comma 3, lett.b - Performance individuale e Art. 69, comma 1 - Differenziazione del premio individuale pari al 30% del valore medio pro-capite dei premi individuali	€ 30.323,25
<b>TOTALE IMPIEGO RISORSE DECENTRATE VARIABILI</b>		<b>€ 30.323,25</b>

Si dà atto che la somma a disposizione per i compensi dei premi correlati alle performances individuale per l'anno 2022 risulta essere di **€ 30.323,25**.

ART. 11 RIEPILOGO COMPLESSIVO DELLE RISORSE

Di seguito si riepilogano le risorse complessivamente destinate al finanziamento delle risorse umane e della produttività stanziate per l'anno 2022.

<b>Descrizione spesa</b>	<b>Importo in euro</b>
Risorse decentrate stabili	€ 377.066,12
Risorse decentrate variabili	€ 30.323,25
<b>Totale generale</b>	<b>€ 407.389,37</b>

## TITOLO V Definizione criteri di riparto risorse destinate alle progressioni economiche e ai premi correlati alla performance organizzativa e individuale

ART. 12 RECUPERO DELLE QUOTE DEL SALARIO ACCESSORIO PER ASSENZE PER MALATTIA AI SENSI DELL'ART. N. 71 DELLA LEGGE N. 133/2008.

Il recupero delle quote di salario accessorio per le assenze per malattia rispetterà le indicazioni previste dalle vigenti disposizioni legislative.

ART. 13 RISORSE DESTINATE AI PREMI CORRELATI ALLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA E A QUELLA INDIVIDUALE.

Le risorse destinate ai premi correlati alle performance organizzativa e individuale per l'anno 2022 risultano essere di **€ 216.208,15**.

Tali risorse vengono assegnate alle varie Aree e attribuite ai dipendenti a seguito di valutazione da parte del Direttore dell'Ente-Parco in funzione degli obiettivi indicati dagli strumenti di programmazione adottati dall'Ente-Parco.

Nell'ambito delle risorse assegnate il Direttore dell'Ente-Parco, utilizzando le schede di valutazione di seguito allegate, provvederà a valutare il personale dipendente.

L'erogazione del premio incentivante avverrà secondo le seguenti modalità:

- a) acconto pari all'60% entro il mese di febbraio dell'anno 2023.
- b) saldo entro il mese di aprile dell'anno 2023.

#### PERFORMANCE ORGANIZZATIVA

Le parti concordano nel destinare alla performance organizzativa **€ 162.156,11** che andrà ripartita tra i dipendenti con una quota teorica individuale uguale per ogni lavoratore, indifferentemente dalla categoria di appartenenza o profilo professionale. L'attribuzione delle risorse avverrà secondo la percentuale di raggiungimento dell'obiettivo individuale o dalla media ponderata degli obiettivi assegnati al dipendente o all'obiettivo/i assegnati al gruppo di lavoro o al superiore gerarchico con la metodologia precedente. Tutti i dipendenti devono essere inseriti in almeno un obiettivo. La ripartizione delle risorse sarà effettuata secondo la seguente tabella:

% RAGGIUNGIMENTO OBIETTIVO	% EROGAZIONE PREMIO	
Dal 81% al 100%	100% Della Quota Ind. Teorica	Obiettivo Completamente Raggiunto
Dal 61% al 80%	80% Della Quota Ind. Teorica	Obiettivo Mediamente Raggiunto
Dal 31% al 60%	60% Della Quota Ind. Teorica	Obiettivo Sufficientemente Raggiunto
Dal 0% al 30%	0% Della Quota Ind. Teorica	Obiettivo Non Raggiunto

#### PERFORMANCE INDIVIDUALE

Le parti concordano nel destinare alla performance individuale **€ 54.052,04** che andrà attribuita tra i dipendenti attraverso una quota teorica individuale uguale per ogni lavoratore, indifferentemente dalla categoria di appartenenza o profilo professionale. L'attribuzione delle risorse avverrà in modo proporzionale secondo il punteggio assegnato dal valutatore che avrà base 100 utilizzando la scheda allegata al presente CCDI. Le risorse non attribuite per punteggi inferiori al 100 saranno ripartite nuovamente in base al punteggio raggiunto singolarmente dal valutato. Per i dipendenti che avranno valutazioni inferiori al 30 non sarà erogato l'importo individuale teorico assegnato alla performance individuale.

#### DIFFERENZIAZIONE DEL PREMIO INDIVIDUALE AI SENTI DELL' 69 DEL C.C.N.L. 2016-2018

Le parti concordano nel destinare una maggiorazione del premio individuale nella misura del 30% da riconoscere a 3 dipendenti che abbiano conseguito le valutazioni più elevate, in misura comunque non inferiore al valore medio del premio pro capite della performance individuale.

Verranno assegnati un premio per ciascuna Area per un totale di n. 3 premi. (Amministrativa, Tecnica e Comunicazione, Vigilanza).

In caso di pari merito tale maggiorazione sarà attribuita secondo la seguente metodologia:

1. Al dipendente con la valutazione maggiore nel criterio: apporto qualitativo/quantitativo all'obiettivo.
2. In caso di pari merito l'assegnazione avverrà tra il dipendente con la valutazione maggiore nel triennio precedente.

#### SCHEDE DI VALUTAZIONE

La Direttrice dell'Ente-Parco si avvale di schede di valutazione per determinare gli importi da riconoscere al personale dipendente in merito alla:

- Performance organizzativa - Allegato (1)
- Performance individuale - Allegato (2)

#### PROCEDURE CONCILIATIVE

La valutazione del dipendente riguardante sia la performance organizzativa che la performance individuale deve essere consegnata al lavoratore dal valutatore (Dirigente) mediante le schede all'uopo predisposte, in tale sede il dipendente potrà esporre delle controdeduzioni al fine poter modificare il punteggio assegnato. In caso che il confronto con il valutatore non fosse esaustivo il dipendente potrà presentare ricorso al Dirigente in organico all'Ente che non ha effettuato la valutazione al fine di preservare la terzietà della procedura. Detto ricorso dovrà essere attivato entro 7 giorni lavorativi dalla consegna della scheda di valutazione e la procedura dovrà concludersi entro 10 giorni lavorativi mediante un colloquio in cui il lavoratore potrà farsi assistere da un rappresentante sindacale.

#### ART. 14 DISPOSIZIONE FINALI

Per quanto non previsto dal presente CCDI in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati si rinvia alle disposizioni dei contratti collettivi nazionali di lavoro attualmente vigenti.

Le disposizioni contenute in precedenti contratti collettivi decentrati integrativi nelle materie non disciplinate dal presente contratto conservano la propria efficacia sino alla loro sostituzione fatto salvo quanto disposto nei precedenti articoli 1 e 2.



## Allegato (1)

### SCHEMA DI ASSEGNAZIONE OBIETTIVO ALLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE

Posizione organizzativa .....

TITOLARE:

periodo considerato dal 1/01/... al 31/12/...

Obiettivo organizzativo/individuale n°

Descrizione		
Peso %		
Vincoli		
Piano di azione		
Team di lavoro	Nome Cognome	Note
Indicatore di misurazione		
Segno Indicatore		può essere: 1. valore assoluto / 2. percentuale 3. temporale / 4. economico / 5.data
Valore target Quantificazione dell'obiettivo		

RELAZIONE FINALE –	
ALLEGATI:	
DATA:	Firma
VALUTAZIONE – Obiettivo raggiunto	
Grado di raggiungimento %	
DATA .../.../2022	Firma

Allegato (1)

ANNO

SCHEMA OBIETTIVI DEI DIPENDENTI AI FINI DELL'ATTRIBUZIONE DEI PREMI CORRELATI ALLA PERFORMANCE APPARTENENTI ALLA CATEGORIA "D" senza P.O.

AREA  
Settore  
Dipendente

**PERFORMANCE ORGANIZZATIVA (75%)**

Obiettivi da raggiungere	Peso Percentuale
<i>a) obiettivi organizzativi (45%)</i>	
1)	
2)	
<i>b) obiettivi individuali (30%)</i>	
1)	
2)	

Data.....

LA DIRETTRICE

-----

Per presa visione: il/la Dipendente

-----

Scala dei valori:

*Insufficiente (0-30% di realizzazione) = nessuna retribuzione di produttività.*

*Sufficiente (31-60% di realizzazione) = 60% della retribuzione di produttività.*

*Discreto (61-80% di realizzazione) = 80% della retribuzione di produttività.*

*Buono, Ottimo (81-100% di realizzazione) = 100% della retribuzione di produttività.*

Allegato (1)

ANNO

SCHEMA OBIETTIVI DEI DIPENDENTI AI FINI DELL'ATTRIBUZIONE DEI PREMI CORRELATI ALLA PERFORMANCE APPARTENENTI ALLA CATEGORIA "C e B"

AREA  
Settore  
Dipendente

**PERFORMANCE ORGANIZZATIVA (75%)**

Obiettivi da raggiungere	Peso Percentuale
<i>a) obiettivi organizzativi (45%)</i>	
1)	
2)	
<i>b) obiettivi individuali (30%)</i>	
1)	
2)	

Data.....

LA DIRETTRICE

-----

Per presa visione: il/la Dipendente

-----

Scala dei valori:

*Insufficiente (0-30% di realizzazione) = nessuna retribuzione di produttività.*

*Sufficiente (31-60% di realizzazione) = 60% della retribuzione di produttività.*

*Discreto (61-80% di realizzazione) = 80% della retribuzione di produttività.*

*Buono, Ottimo (81-100% di realizzazione) = 100% della retribuzione di produttività.*

Allegato (2)

ANNO.....

AREA .....

Dipendente .....

Categoria D

N° d'ordine	Descrizione	Valutazione	
		Punti attribuibili	Punti attribuiti
1	Impegno personale nell'espletamento dei progetti assegnati	15	
2	Apporto qualitativo e quantitativo all'obiettivo anche del superiore gerarchico. In caso di obiettivo singolo, apporto personale in termini di elaborazione e completamento degli incarichi assegnati	30	
3	Abilità applicativa e di ottimizzazioni delle cognizioni apprese in ambito operativo e/o a seguito di processi formativi	15	
4	Organizzazione del proprio lavoro	15	
5	Grado di partecipazione e efficacia nelle attività trasversali fra le diverse aree di attività dell'Ente	15	
6	Flessibilità nello svolgimento delle attività e dei compiti assegnati	10	

Eventuali osservazioni in merito alla valutazione da parte del dipendente:

Data \_\_\_\_\_

La Direttrice

---

Per presa visione: Il Dipendente

---

Il dipendente che riceve la presente scheda di valutazione ha 7 giorni di tempo per presentare ricorso in merito ai giudizi espressi sulla valutazione

Allegato (2)

ANNO.....

AREA .....

Dipendente .....

Categoria C e B

N° d'ordine	Descrizione	Valutazione	
		Punti attribuibili	Punti attribuiti
1	Capacità del dipendente di identificare i problemi e di assumere iniziative volte a risolverli nell'ambito del proprio profilo professionale	25	
2	Capacità professionale del dipendente di agire autonomamente nell'ambito della professionalità richiesta dalla funzione svolta	25	
3	Capacità del dipendente di lavorare in gruppo collaborando sia con i componenti della propria area che con i colleghi delle altre aree	25	
4	Apporto qualitativo e quantitativo all'obiettivo anche del superiore gerarchico . In caso di obiettivo singolo, capacità del dipendente di ottimizzare il proprio tempo di lavoro al fine di rispettare scadenze e di proporre modalità innovative volte a migliorare i tempi	25	

Eventuali osservazioni in merito alla valutazione da parte del dipendente:

Data \_\_\_\_\_

La Direttrice

---

Per presa visione: Il Dipendente

---

Il dipendente che riceve la presente scheda di valutazione ha 7 giorni di tempo per presentare ricorso in merito ai giudizi espressi sulla valutazione

Tabella A

**RIPARTO FONDO PROGRESSIONI ECONOMICHE AL 31/12/2022- CCNL  
21/5/2018**

CAT.	PROFILO	IMPORTO MENSILE	TOTALE ANNUO
<b>CATEGORIA DI PARTENZA D3</b>			
D7	Funzionario Tecnico	473,92	6.160,96
D7	Funzionario Tecnico	473,92	6.160,96
D7	Funzion. Amministrativo	473,92	6.160,96
*D7	Funzionario Tecnico	236,96	3.080,48
**D7	Funzion. Amministrativo Responsabile	473,92	2.606,56
<b>TOTALE CATEGORIA</b>			<b>24.169,92</b>
<b>CATEGORIA DI PARTENZA D1</b>			
**D7	Funzionario Vigilanza	750,28	6.752,52
D6	Funzionario Tecnico	625,28	8.128,64
D6	Funzionario Tecnico	625,28	8.128,64
D5	Funzion. Amministrativo	465,69	6.053,97
D5	Funzionario Tecnico	465,69	6.053,97
D5	Funzionario Tecnico	465,69	6.053,97
D5	Funzionario Responsabile di Vigilanza	465,69	6.053,97
D4	Funzionario Amministrativo	366,95	4.770,35
D4	Funzionario Tecnico	366,95	4.770,35
***D1	Funzionario Tecnico	0,00	0,00
****D1	Funzionario Vigilanza	0,00	0,00
***D1	Funzionario Tecnico	0,00	0,00
***D1	Funzionario Tecnico	0,00	0,00
****D1	Funzionario Vigilanza	0,00	0,00
<b>TOTALE CATEGORIA</b>			<b>56.766,38</b>
<b>CATEGORIA DI PARTENZA C1</b>			
*C6	Guardiaparco	159,96	2.079,48
****C6	Guardiaparco	266,59	0,00
C6	Istrutt. Amministrativo	266,59	3.465,67
C6	Istrutt. Amministrativo	266,59	3.465,67
C6	Istrutt. Amministrativo	266,59	3.465,67
**C6	Guardiaparco	266,59	1.199,66
C6	Guardiaparco	266,59	3.465,67
C6	Guardiaparco	266,59	3.465,67
C6	Istrutt. Amministrativo	266,59	3.465,67
C6	Guardiaparco	266,59	3.465,67
C6	Guardiaparco	266,59	3.465,67
*C6	Istrutt. Amministrativo	222,15	2.887,95
C5	Istruttore Tecnico	213,26	2.772,38
*C5	Guardiaparco	200,47	2.606,11
C5	Istruttore Tecnico	213,26	2.772,38
C5	Istruttore Tecnico	213,26	2.772,38
C5	Istrutt. Amministrativo	213,26	2.772,38
C4	Istrutt. Amministrativo	145,17	1.887,21
C4	Istrutt. Amministrativo	145,17	1.887,21
C4	Guardiaparco	145,17	1.887,21
C3	Istrutt. Amministrativo	88,81	1.154,53
C3	Guardiaparco	88,81	1.154,53
**** C1	Guardiaparco	0,00	0,00
<b>TOTALE CATEGORIA</b>			<b>55.558,77</b>
<b>CATEGORIA DI PARTENZA B1</b>			
**B5	Esecutore Amministrativo	136,32	1.635,84
<b>TOTALE CATEGORIA</b>			<b>1.635,84</b>
<b>TOTALE COMPLESSIVO</b>			<b>138.130,91</b>

\* personale in part-time

\*\* personale con fine servizio nell'anno 2022

\*\*\* personale assunto nell'anno 2022

\*\*\*\* personale assunto o che ha cambiato categoria economica nell'anno 2021

\*\*\*\*\* personale in aspettativa senza stipendio

Tabella B

**UTILIZZO DELLE RISORSE STABILI PER IL FINANZIAMENTO DELL'INDENNITA' DI  
COMPARTO AI SENSI DELL'ART. 68, COMMA 1 DEL CCNL 21/5/2018**

<b>Categoria allo 01/01/2022</b>	<b>Importo mensile</b>	<b>Categoria al 31/12/2022</b>	<b>Importo annuale</b>
D7	€ 51,90	D7	€ 622,80
D7	€ 51,90	D7	€ 622,80
D7	€ 51,90	D7	€ 622,80
*D7	€ 25,95	*D7	€ 311,40
**D7	€ 51,90	**D7	€ 231,55
**D7	€ 51,90	**D7	€ 415,20
D6	€ 51,90	D6	€ 622,80
D6	€ 51,90	D6	€ 622,80
D5	€ 51,90	D5	€ 622,80
D5	€ 51,90	D5	€ 622,80
D5	€ 51,90	D5	€ 622,80
D5	€ 51,90	D5	€ 622,80
D5	€ 51,90	D5	€ 622,80
D4	€ 51,90	D4	€ 622,80
D4	€ 51,90	D4	€ 622,80
***D1	€ 51,90	***D1	€ 441,15
****D1	€ 51,90	****D1	€ 622,80
***D1	€ 51,90	***D1	€ 467,10
***D1	€ 51,90	***D1	€ 467,10
****D1	€ 51,90	****D1	€ 622,80
*C6	€ 45,80	*C6	€ 549,60
****C6	€ 45,80	****C6	€ 549,60
C6	€ 45,80	C6	€ 549,60
C6	€ 45,80	C6	€ 549,60
C6	€ 45,80	C6	€ 549,60
** C6	€ 45,80	** C6	€ 169,11
C6	€ 45,80	C6	€ 549,60
C6	€ 45,80	C6	€ 549,60
C6	€ 45,80	C6	€ 549,60
C6	€ 45,80	C6	€ 549,60
C6	€ 45,80	C6	€ 549,60
*C6	€ 45,80	*C6	€ 549,60
C5	€ 45,80	C5	€ 549,60
*C5	€ 43,05	*C5	€ 516,60
C5	€ 45,80	C5	€ 549,60
C5	€ 45,80	C5	€ 549,60
C5	€ 45,80	C5	€ 549,60
C4	€ 45,80	C4	€ 549,60
C4	€ 45,80	C4	€ 549,60
C4	€ 45,80	C4	€ 549,60
C3	€ 45,80	C3	€ 549,60
C3	€ 45,80	C3	€ 549,60
**** C1	€ 45,80	**** C1	€ 549,60
**B5	€ 39,31	**B5	€ 393,10
<b>TOTALE FINANZIATO CON RISORSE DECENTRATE STABILI</b>			<b>€ 23.050,31</b>

\* personale in part-time

\*\* personale con fine servizio nell'anno 2022

\*\*\* personale assunto nell'anno 2022

\*\*\*\* personale assunto o che ha cambiato categoria economica nell'anno 2021

\*\*\*\*\* personale in aspettativa senza stipendio

## **TITOLO VI**

### **Appendice**

#### **ART. 15        GODIMENTO DELLA FESTIVITA' PATRONALE**

Considerato che l'Ente-Parco ha più sedi dislocate tra le province di Torino, Vercelli e Alessandria e che la sede legale dell'Ente-Parco è stata trasferita nel comune di Castagneto Po (TO), tenendo presente che la festa patronale ricorre sempre il primo lunedì di settembre, per evitare la chiusura totale di tutti gli uffici in un giorno infrasettimanale, si concorda che il godimento della giornata potrà essere fruito nell'arco dell'anno a discrezione dei dipendenti.

#### **ART. 16        SALARIO ACCESSORIO PER IL PERSONALE ASSUNTO A TEMPO DETERMINATO E IN SOMMINISTRAZIONE LAVORO**

Al personale dipendente assunto a tempo determinato o in somministrazione lavoro, è riconosciuta una quota di salario accessorio (produttività) pari ad una mensilità lorda. Tale quota sarà a carico dell'avanzo di amministrazione presunto derivante dalle economie di spesa di personale che costituiscono fondi vincolati per gli Enti strumentali a cui sono stati assegnati.