



parco nazionale*
dell'**alta murgia**

CONTRATTO INTEGRATIVO DI ENTE ANNO 2016

L'anno duemilasedici, il giorno **DIECI** del mese di **MAGGIO** la delegazione di Ente e quella di parte sindacale sottoscrivono l'allegata ipotesi di Contratto Collettivo Integrativo di Ente 2016.

Per l'Amministrazione

Per le Organizzazioni Sindacali

CGIL	ASSENTE
CISL	
UIL	
CSA di CISAL FIALP	ASSENTE
RDB	ASSENTE
RSU	
RSU	

LE PARTI

VISTI l'art. 4 del CCNL 16 febbraio 1999 e gli artt. 4 e 5 del CCNL 9 ottobre 2003 che disciplinano l'oggetto e i contenuti della contrattazione collettiva integrativa nazionale e locale di Ente;

VISTI il CCNL sottoscritto il 1° ottobre 2007 relativo al personale non dirigente del comparto degli enti pubblici non economici per il quadriennio normativo 2006-2009 e per il biennio economico 2006/2007 e il CCNL sottoscritto il 18 febbraio 2009 relativo al biennio economico 2008/2009;

VISTI in particolare gli articoli 23 e 25 del richiamato CCNL 2006-2009;

VISTA la Legge n. 133 del 6 agosto 2008 di conversione Decreto legge n. 112 del 25 giugno 2008;

VISTA la circolare n. 7 del 13 maggio 2010 del Dipartimento della Funzione Pubblica (*Contrattazione integrativa. Indirizzi applicativi del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150*)

VISTA la Legge n. 122 del 30 luglio 2010 di conversione del Decreto legge n. 78 del 31 maggio 2010 recante *Norme in materia di stabilizzazione finanziaria e di competitività economica*,

VISTO il Decreto Legislativo 27 ottobre 2009 n. 150 di Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15;

VISTA la Deliberazione Presidenziale n. 10 del 26/03/2014 che adotta il piano della performance 2014/2016 e il sistema di misurazione e valutazione della performance e la Deliberazione del



parco nazionale^o
dell'**alta murgia**

Consiglio Direttivo n. 06/2016 del 23/06/2016 che adotta il Piano Performance 2014-2016 – annualità 2016;

VISTA la circolare n. 8 del 02 febbraio 2015 della Ragioneria Generale dello Stato in materia di trattamento economico del personale e Contrattazione integrativa (Scheda tematica G.3);

VISTO l'articolo I, comma 254, della legge n. 190/2014 (legge di stabilità 2015), modificando l'articolo 9, comma 17, del citato decreto legge n. 78/2010, che ha esteso al 2015 la previsione secondo cui per il personale dipendente dalle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo n. 165/2001 si può dar luogo alle procedure contrattuali e negoziali solo per la parte normativa e senza recupero per la parte economica.

TENUTO CONTO che la medesima lettera circolare n. 1 dispone l'obbligo per la contrattazione integrativa di rispettare, in virtù dei principi di merito, premialità e selettività, il divieto di erogazione indifferenziata della retribuzione accessoria;

VISTO il D.lgs. 141/2011 contenente modifiche ed integrazioni al D.lgs. 150/09 in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni;

CONSIDERATA la necessità di attivare al meglio le competenze e le energie professionali dei dipendenti, al fine di consentire a tutti di raggiungere i risultati attesi e con essi il pieno accesso al trattamento incentivante;

TENUTO CONTO che l'adozione di un sistema di valutazione rappresenta per i lavoratori un prezioso strumento a garanzia del giusto riconoscimento del merito e dell'impegno individuale, consentendo, altresì, di ridurre l'incertezza rispetto alla completa utilizzazione, anche a livello individuale, delle risorse stanziare;

SOTTOSCRIVONO IL PRESENTE ACCORDO

INDICE

Art. 1 Campo di applicazione, durata e decorrenza

Art. 2 Relazioni sindacali, diritti di rappresentanza e forme di partecipazione

Art. 3 Ripartizione Fondo per il trattamento accessorio

Art. 4 Sistema premiante

Art. 5 Utilizzo del Fondo per il Trattamento Accessorio del Personale

Art. 6 Sistema Indennitario

Art. 7 Criteri per l'attribuzione dei compensi incentivanti la Performance organizzativa

Art. 8 Impegno e merito individuale

Art. 9 Pagamento del compenso incentivante, verifiche e monitoraggio



parco nazionale*
dell'**alta murgia**

Art. 10 Destinazione degli importi non attribuiti

Art. 11 Destinazione degli importi non attribuiti

Art. 12 Orario di lavoro

Art. 13 Orario di lavoro bis

Art. 14 Banca ore

Art. 15 Lavoro straordinario

Art. 16 Progressioni economiche

Art. 17 Comunicazione interna ed esterna



parco nazionale
dell'**alta murgia**

ART. 1

Campo di applicazione, durata e decorrenza

- 1.** Il presente accordo si applica al personale delle aree professionali A, B e C, con contratto di lavoro a tempo indeterminato e, compatibilmente con le disposizioni normative e contrattuali vigenti, al personale con contratto a tempo determinato.
- 2.** Gli effetti economici e giuridici hanno effetto per tutto il periodo in considerazione cioè anno 2016.

ART. 2

Relazioni sindacali, diritti di rappresentanza e forme di partecipazione

- 1.** Il sistema delle relazioni sindacali nasce dall'esigenza di dare ottimale organizzazione ai servizi offerti dall'Ente, al cui fine il coinvolgimento del personale nell'attuazione e nel governo dei processi di cambiamento, costituisce un passaggio indispensabile.
- 2.** Le materie oggetto di contrattazione fra Ente ed OO.SS. sono quelle stabilite dall'art. 4 CCNL 98/01, con le integrazioni e le modifiche apportate dall'art 5 CCNL 02/05 e art. 4 CCNL 06/09, fatta eccezione per le materie attinenti all'organizzazione degli uffici e quelle che per legge sono oggetto di sola partecipazione sindacale.
 - a) regolazione di sistemi di incentivazione del personale basati su obiettivi e programmi;
 - b) definizione dei criteri generali relativi alle metodologie di valutazione basati su indici e standard;
 - c) indicazione dei criteri di ripartizione delle risorse del Fondo per i trattamenti accessori;
 - d) regolazione linee di indirizzo per le attività relative a:
 - d.1) formazione professionale;
 - d.2) riqualificazione;
 - d.3) aggiornamento;
 - e) disciplina degli accordi di mobilità;
 - f) indicazione dei criteri per la garanzia ed il miglioramento dell'ambiente di lavoro;
 - g) individuazione delle misure per favorire le pari opportunità;
 - h) disciplina dell'articolazione delle tipologie di orario di lavoro, compresa la riduzione dell'orario di lavoro per particolari categorie;
 - j) disciplina dei riflessi delle innovazioni (tecnologiche ed organizzative) sulla qualità del lavoro e sulla professionalità dei dipendenti;
 - i) individuazione dei nuovi profili professionali;
 - k) determinazione dei criteri e delle procedure relative ai passaggi tra le posizioni economiche all'interno delle aree;



parco nazionale*
dell'**alta murgia**

3. Nell'ambito del sistema di partecipazione così come definito dall'art. 6 del CCNL 98/01 integrato dall' art.6 e art. 7 CCNL 02/05, con le modifiche apportate dall'art. 4 CCNL 06/09 e dall'art 9 del D.Lgs.vo 165/2001 e ss.mm.ii si concorda quanto segue:

- l'informazione preventiva, sulle materie per le quali è prevista, è data in forma scritta ed in tempi tali da consentire alle OO.SS. ed alla R.S.U., un attento esame della documentazione e l'eventuale richiesta di una sessione di concertazione, nei modi e nei tempi previsti dal CCNL. Detta informazione in ogni caso, deve essere fornita almeno una settimana prima dell'emanazione dell'atto cui si riferisce o della sua definizione formale;
- l'informazione successiva, invece, sulle materie per le quali è prevista, è fornita almeno semestralmente o, in ogni caso, quando ne facciano esplicita richiesta le OO.SS. o la RSU, in tale ipotesi è fornita entro 7 giorni dalla richiesta;
- la consultazione obbligatoria è attivata prima dell'adozione degli atti interni attinenti le materie per le quali è prevista.

ART. 3

Ripartizione Fondo per il trattamento accessorio

Il Fondo per il trattamento accessorio dell'ente per l'anno 2016 ammonta ad € 76.380,40 così come da Determinazione Dirigenziale n. 97/2016 del 20/04/2016.

Il fondo per il trattamento accessorio per l'anno 2016 si concorda di ripartirlo come di seguito:

incaricato quale consegnatario dei beni mobili dell'Ente	€ 1.200,00
unità incaricato del servizio di cassa economale	€. 2.500,00
incaricato del Servizio di Prevenzione e Protezione	€. 2.200,00
indennità di professionalità (n. 4 x € 2.200)	€. 8.800,00
Indennità di reperibilità collegata a servizi che richiedono interventi di urgenza, Indennità di portierato dell'Ente	€ 1.500,00
Indennità per l'autista	€ 1.900,00
Indennità di primo contatto con il pubblico	€ 600,00
Totale indennità varie	€. 18.700,00
n° 3 responsabili dei servizi (amministrativi, finanziario e tecnico) €2.500,00 x 3 =	€. 7.500,00
n° 1 sostituto del Direttore	€. 2.500,00
Totale P.O.	€. 10.000,00



parco nazionale
dell'**alta murgia**

Progetti finalizzati	€ 9.000,00
Progressioni tra le posizioni economiche all'interno delle aree	€ 22.541,82
Premio individuale	€ 14.899,07

ART. 4

Sistema premiante

1. L'introduzione e l'applicazione di sistemi di misurazione, valutazione e rendicontazione delle performance costituisce una condizione fondamentale di miglioramento dell'efficienza e dell'efficacia dell'azione amministrativa, commisurata non solo sul grado di raggiungimento degli obiettivi posti, ma anche in termini di corrispondenza dei servizi erogati e del grado di soddisfazione dell'utenza.
2. In linea con la riforma in atto della P.A., l'Ente Parco Nazionale dell'Alta Murgia si è orientato con il piano della performance a garantire il raggiungimento di soglie più elevate di efficacia e di produttività a garanzia dell'efficienza della propria azione.
3. Aspetto centrale e rilevante è il tema della misurazione della performance, realizzata attraverso l'applicazione di indicatori e metodologie oggettivi in grado di garantire una valutazione basata su principi di trasparenza e analiticità e di fornire, ove necessario, immediati riscontri.
4. Il presente accordo delinea un sistema che si pone l'obiettivo di migliorare i livelli delle prestazioni erogate e percepite dall'utenza, **attraverso interventi mirati a sostenere la performance sia organizzativa che individuale** per raccordarsi al nuovo ciclo di programmazione e gestione evidenziato nel piano delle performance.
5. Il sistema premiante si articola in:
 - a) **Sistema indennitario;**
 - b) **Performance organizzativa;**
 - c) **Impegno e merito individuale.**
6. Tutti gli atti direttamente riferibili al ciclo della performance, ivi inclusi i sistemi e criteri di valutazione saranno sistematicamente, all'atto della relativa adozione, portati a conoscenza dei dipendenti, mediante forme di comunicazione diretta.

ART. 5

Utilizzo del Fondo per il Trattamento Accessorio del Personale

1. L'utilizzo del fondo ai fini dell'erogazione dei compensi e delle indennità di cui al precedente art. 3, è così determinato:

INDENNITÀ DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA:

- Annualmente il Direttore dell'Ente, in base all'attuale provvisorio assetto organizzativo, propone l'individuazione delle posizioni organizzative e definisce il numero e gli importi delle posizioni organizzative da conferire, detraendo la relativa somma dalla parte variabile del fondo.



parco nazionale*
dell'**alta murgia**

– **COMPENSO PER LA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA**

- *La **misurazione delle performance** è quel processo che attraverso la definizione e rilevazione di misure, dati, parametri ed indicatori, cerca di acquisire informazioni rilevanti sui risultati ottenuti dall'Ente al fine di supportare i decisori, migliorare le prestazioni, incrementare l'accountability.*

In particolare la performance organizzativa persegue obiettivi predefiniti, contenuti nei piani e nei programmi dell'Ente, nel rispetto dei tempi e degli standard quali-quantitativi attesi. Il presente accordo, pertanto, delinea un sistema premiante la produttività collettiva ponendo tra le priorità il miglioramento dei livelli quali-quantitativi delle prestazioni rese al fine del conseguimento dei risultati attesi e dei servizi, esterni ed interni, erogati e percepiti dall'utenza, attraverso interventi mirati a sostenere la Performance di Ente.

- Tutte le linee di intervento programmate, in considerazione dell'introduzione degli strumenti di cui al D.lgs. 150/09, dovranno tendere al raggiungimento di soglie di efficacia e di produttività tali da garantire un complessivo innalzamento dell'efficienza dell'azione amministrativa. In particolare, al fine di accrescere la correlazione tra il sistema incentivante la produttività collettiva e l'ottimizzazione del servizio erogato, la performance organizzativa sarà correlata ai macro ambiti che caratterizzano in modo significativo il Piano della performance.
- L'attività complessivamente svolta deve essere valutata utilizzando un sistema di indicatori adeguato a misurare il grado di raggiungimento dei parametri all'uopo individuati. In particolare devono precedersi indicatori di quantità, efficienza, qualità e *customer satisfaction* che verificheranno il rapporto tra la produzione programmata e quella realizzata, l'impiego delle risorse umane e i tempi medi di lavorazione.

COMPENSO PER LA PERFORMANCE INDIVIDUALE

- A norma dell'art. 9 del Decreto Legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 la misurazione e la valutazione della performance individuale, svolte dal Direttore sulla base di quanto stabilito nel Sistema di misurazione e valutazione della performance adottato dall'Organismo Indipendente di Valutazione dell'Ente e dall'aggiornamento del Piano delle Performance 2016, devono essere collegate al raggiungimento degli obiettivi di gruppo e/o individuali, alla qualità del contributo assicurato alla performance dell'unità organizzativa di appartenenza ed alle competenze dimostrate nei comportamenti professionali ed organizzativi, all'impegno profuso. Nella valutazione di performance individuale non sono considerati i periodi di congedo di maternità, di paternità e parentale.

ART. 6

Sistema Indennitario

1. La istituzione delle indennità di cui agli articoli 17 «posizioni organizzative» e 32 «responsabilità, rischi, disagi, gravose articolazioni dell'orario di lavoro» (CCNL 1998/2001), nonché i correlati importi, è disposta annualmente dal Direttore, secondo le necessità organizzative e funzionali dell'Ente ed esplicitata in apposito provvedimento.



parco nazionale
dell'**alta murgia**

ART. 7

Criteri per l'attribuzione dei compensi incentivanti la Performance organizzativa

1. La corresponsione dei compensi diretti ad incentivare la **Performance Organizzativa** interviene dopo la necessaria verifica del raggiungimento dei risultati effettuata con la validazione della relazione sulla performance di cui all'art.10 del D.Lgs.vo 150/2009.
2. La valutazione della performance organizzativa viene effettuata secondo quanto stabilito nel Sistema di misurazione e valutazione della performance.
3. Ai fini della erogazione del **compenso per la performance organizzativa** si tiene conto, innanzitutto, del grado di raggiungimento dei risultati, nel modo che segue:

conseguimento totale	100% della quota
conseguimento superiore all'89%	100% della quota
conseguimento pari al 70-89%	80% della quota
conseguimento pari al 50-69%	60% della quota
conseguimento inferiore al 50%	zero

4. Determinata la percentuale di raggiungimento dei risultati e quindi la quota da distribuire, si procede alla erogazione del salario accessorio sulla base dei seguenti parametri:

TABELLA SALARIO ACCESSORIO PERFORMANCE ORGANIZZATIVA

AREA	QUALIFICA	PARAMETRO	N. DIPENDENTI
Area "A"	A1	1,4	1
	A2		
	A3		
Area "B"	B1	1,5	4
	B2		
	B3		
Area "C"	C1	1,7	7
	C2		
	C3		
	C4	1,8	
	C5		



parco nazionale*
dell'**alta murgia**

- Le somme stanziare per le singole aree saranno suddivise per i giorni totali di effettiva presenza dei dipendenti appartenenti alle singole aree ed il coefficiente ottenuto moltiplicato per i giorni di presenza di ogni singolo lavoratore.
- Ai fini della corresponsione del predetto compenso sono da considerarsi effettiva presenza, oltre ai giorni di lavoro ordinario e quelli per i quali la vigente normativa ne prevede la corresponsione nonostante l'assenza.

ART. 8

Impegno e merito individuale

1. L'impegno ed il merito individuale ha la finalità di valorizzare l'impegno profuso, i risultati perseguiti, la qualità della prestazione e lo sviluppo delle competenze professionali dei singoli dipendenti, in un quadro di trasparenza e di ottimizzazione dei servizi resi e dell'adempimento della prestazione.
2. L'adozione di tale sistema responsabilizza tutto il personale sul corretto adempimento quali-quantitativo della prestazione e sugli obiettivi sia individuali che collettivi, spingendo verso traguardi di miglioramento e di crescita professionale.
3. La misurazione dell'apporto individuale è affidata alla scheda di valutazione improntata a principi di oggettività e imparzialità, costruita nel rispetto dei seguenti criteri generali:
 - individuazione preventiva degli obiettivi da conseguire, delle prestazioni attese e dei relativi criteri di valutazione;
 - verifiche finali con la motivazione della valutazione dei risultati conseguiti;
 - oggettività delle metodologie, trasparenza e pubblicità dei criteri usati e dei risultati;
 - comunicazione ai dipendenti dei criteri di valutazione;
 - partecipazione dei valutati al procedimento;
 - contraddittorio in caso di valutazione non positiva da realizzarsi in tempi certi e congrui, anche con l'eventuale assistenza di un rappresentante sindacale.

Ai fini della erogazione del **compenso per la performance individuale** si tiene conto, innanzitutto, del grado di raggiungimento dei risultati, nel modo che segue:

conseguimento totale	100% della quota
conseguimento superiore all'89%	100% della quota
conseguimento pari al 70-89%	80% della quota
conseguimento pari al 50-69%	60% della quota
conseguimento inferiore al 50%	zero

5. Determinata la percentuale di raggiungimento dei risultati e quindi la quota da distribuire, si procede alla erogazione del salario accessorio sulla base dei seguenti parametri:

a. Area di appartenenza;



parco nazionale
dell'**alta murgia**

TABELLA SALARIO ACCESSORIO PERFORMANCE INDIVIDUALE

AREA	QUALIFICA	PARAMETRO	N. DIPENDENTI
Area "A"	A1	1,4	1
	A2		
	A3		
Area "B"	B1	1,5	4
	B2		
	B3	1,6	
Area "C"	C1	1,7	7
	C2		
	C3	1,8	
	C4		
	C5		

4. La quota annua spettante a ciascun dipendente, viene determinata in ragione della percentuale di obiettivi raggiunti.

ART. 9

Pagamento del compenso incentivante, verifiche e monitoraggio

1. I compensi incentivanti inerenti il raggiungimento della performance organizzativa di cui all'articolo 7 del presente accordo, sono corrisposti con il pagamento da effettuarsi nel mese di giugno dell'anno successivo e comunque solo a seguito della validazione della Relazione sulla Performance da parte dell'OIV.
2. Sull'andamento degli obiettivi sono effettuate verifiche dalla Direzione, sulla scorta dei report forniti dai servizi per gruppo di lavoro della performance, nell'anno successivo. Degli esiti della verifica finalizzati al pagamento, viene data informazione, in tempi congrui, alla R.S.U. dell'Ente.
3. I compensi correlati alla performance individuale di cui all'articolo 8 del presente accordo sono corrisposti, nelle misure di cui ai commi 4 e 5 del medesimo articolo, con il pagamento nel mese di aprile dell'anno successivo a quello di riferimento.

ART. 10

Destinazione degli importi non attribuiti

1. Le somme eventualmente non attribuite confluiscono nel fondo per i trattamenti accessori relativo all'anno successivo.



parco nazionale*
dell'**alta murgia**

ART. 11

Formazione

1. La formazione rappresenta una dimensione costante e fondamentale del lavoro e uno strumento essenziale nella gestione delle risorse umane. Essa costituisce una leva strategica per la modernizzazione dell'azione amministrativa e per la realizzazione di effettivi miglioramenti qualitativi dei servizi ai cittadini.
2. Pertanto, negli ambiti delle direttrici fondamentali contenute nel Piano di formazione annuale e compatibilmente con i limiti di spesa imposti dalla Legge 122/2010, l'Amministrazione, intende rafforzare l'offerta formativa, anche candidando progetti formativi per la digitalizzazione della Pubblica Amministrazione.
3. In particolare l'attenzione sarà posta sulla programmazione e attivazione di interventi formativi finalizzati a colmare i gap conoscitivi del personale delle aree rilevati a seguito del processo di rilevazione delle competenze. In tale ambito verrà attuata come priorità la gestione di programmi formativi relativi alle conoscenze tecnico/specialistiche, in quanto corrispondono al maggior fabbisogno e consentono, nell'ottica di razionalizzazione delle spese, di utilizzare da subito le risorse formative interne.
4. Tutti i programmi formativi si muoveranno secondo le direttrici fondamentali indicate nel Piano annuale di Formazione, che verrà elaborato dall'amministrazione entro il 30 settembre di ciascun anno.

ART. 12

Orario di servizio

1. L'orario di servizio è da intendersi come **"il periodo di tempo giornaliero necessario ad assicurare la funzionalità delle strutture e l'erogazione dei servizi all'utenza"**, esso è compreso, di norma, nei giorni di Lunedì e Venerdì dalle ore 7.00 alle ore 20.00.
2. Gli uffici sono aperti al pubblico negli stessi giorni, dalle ore 10.00 alle ore 13.00 e il martedì dalle ore 16:00 alle ore 17:00.

ART. 13

Orario di lavoro bis

1. L'**orario di lavoro** è da intendersi come **"qualsiasi periodo in cui il lavoratore sia al lavoro, a disposizione del datore di lavoro e nell'esercizio della sua attività o delle sue funzioni"**.

L'orario di lavoro è articolato su 5 giorni e "ove necessario sabato e domenica" ed è così distribuito:

- a) Dal Lunedì al Venerdì entrata ore 08:00/9:00 uscita ore 14:30/15:30.
- b) Martedì entrata ore 08:00/9:00 uscita ore 18:30/19:30 compresa la pausa pranzo.
- c) La fascia di flessibilità in entrata è compresa tra le ore 08:00 e le ore 09:00.
- d) La pausa pranzo ha la durata compresa tra i 20 e i 60 minuti da usufruirsi tra le ore 13:00 e le ore 15:30.



*parco nazionale**
dell'alta murgia

- e) Qualora il dipendente durante la pausa pranzo rimanga all'interno della sede non è tenuto alla timbratura.
- f) Nel caso di fruizione di permessi brevi per motivi personali e/o di flessibilità, deve essere comunque garantita la presenza per almeno il 50% dell'orario di lavoro giornaliero;
- g) Le prestazioni eventualmente effettuate all'esterno dell'Ente per comandi in missione, in ossequio alle disposizioni del Dipartimento per la Funzione Pubblica, comportano il rimborso delle spese sostenute;
- h) Il lavoro straordinario è disciplinato dal successivo art. 14;

ART. 14
Banca ore

1. Al fine di mettere i lavoratori in grado di fruire delle prestazioni di lavoro straordinario o supplementare, in modo retribuito o come permessi compensativi, è istituita la banca delle ore, con un conto individuale per ciascun lavoratore.
2. Nel conto ore confluiscono, su richiesta del dipendente, le ore di prestazione di lavoro straordinario o supplementare, debitamente autorizzate nel limite complessivo annuo stabilito a livello di contrattazione integrativa, da utilizzarsi entro l'anno successivo a quello di maturazione.
3. Le ore accantonate possono essere richieste da ciascun lavoratore o in retribuzione o come riposi compensativi.
4. L'utilizzo come riposi compensativi, con riferimento ai tempi, alla durata ed al numero dei lavoratori contemporaneamente ammessi alla fruizione, deve essere reso possibile tenendo conto delle esigenze tecniche, organizzative e di servizio.
5. A livello di ente sono realizzati incontri fra le parti finalizzati al monitoraggio dell'andamento della banca delle ore ed all'assunzione di iniziative tese a favorirne l'utilizzazione. Le ore accantonate sono evidenziate mensilmente nel cartellino delle presenze di ciascun dipendente.
6. Le maggiorazioni per le prestazioni di lavoro straordinario o supplementare vengono pagate il mese successivo alla prestazione lavorativa.

ART. 15
Lavoro straordinario

1. Le parti concordano che, nel rispetto di quanto previsto dal CCNL di comparto, si ricorre al lavoro straordinario esclusivamente per fronteggiare particolari ed urgenti situazioni di lavoro. La prestazione di lavoro straordinario deve essere espressamente e preventivamente autorizzata, rimanendo esclusa ogni forma generalizzata di autorizzazione.
2. Il limite massimo individuale di lavoro straordinario, che è fissato dal vigente CCNL in 200 ore annue per ciascun dipendente, sarà determinato all'inizio di ciascun anno, tenuto conto delle risorse all'uopo destinate e al numero dei dipendenti in servizio. In tale occasione, da parte della Direzione, saranno definite, a norma dell'art. 17, comma 3 integrativo CCNL 1998/2001, le elevazioni del limite fissato in presenza di esigenze eccezionali o per specifiche categorie di lavoratori, con particolare riferimento ai dipendenti impegnati in attività di diretta collaborazione con gli Organi istituzionali, nonché la ripartizione, sempre da parte della Direzione, delle risorse



parco nazionale*
dell'**alta murgia**

tra i diversi Servizi; tale ripartizione sarà commisurata sulla base del numero dei dipendenti assegnati a ciascun Servizio e delle esigenze di lavoro, tenuto conto degli obiettivi dell'Ente.

3. Nel caso in cui il dipendente si avvalga del "riposo compensativo" in sostituzione del pagamento, la relativa somma rimane nella disposizione dell'amministrazione e non costituisce risparmio di gestione.

ART. 16

Progressioni economiche

1. In applicazione dell'art. 23 del D.lgs. 150/09, si è proceduto in sede di contrattazione integrativa per l'anno 2015, a definire i criteri di assegnazione delle progressioni economiche a tutto il personale dipendente. Si fa presente che comunque la copertura economica del fondo FUA per l'anno 2016 è sufficiente a coprire la progressione per tutti i dipendenti, intendendo in questo senso la norma del Decreto Legislativo n. 150/2009 riguardante la "selettività" delle progressioni. Il contesto in cui opera l'Ente e l'esiguo numero di dipendenti, peraltro ciascuno unico nel proprio ruolo, tranne un'eccezione, ha reso di fatto tale selettività estensibile a tutti, giusta Contratto Integrativo sottoscritto in data 10/12/2015.

Art. 17

Comunicazione interna ed esterna.

I processi di riforma e di modernizzazione dell'Ente, nei modi e nelle forme di cui alla legge 150/2000 e al regolamento di cui all'art. 5 della medesima legge, individuano nella comunicazione una leva strategica fondamentale per la realizzazione delle azioni di cambiamento finalizzate a garantire elevati livelli qualitativi di servizio ai cittadini, all'esterno, e di sviluppo professionale del personale all'interno.

Le parti si danno reciprocamente atto del rilievo centrale della funzione della comunicazione definendo gli obiettivi da conseguire al fine di promuovere:

- l'esercizio da parte dei cittadini dei diritti di informazione, di accesso e di partecipazione di cui alla legge 241/90 e successive modifiche e integrazioni;
- l'organizzazione di una rete di comunicazione interna, in stretta continuità con la rete di comunicazione esterna, atta a favorire la collaborazione tra gli uffici e la semplificazione delle procedure;
- l'utilizzazione di strumenti tecnologici che consentono di fornire informazioni sullo stato di avanzamento del procedimento;
- il coordinamento ed il potenziamento dei sistemi internet, con particolare riferimento alle informazioni di carattere istituzionale;
- l'attivazione di strumenti di customer satisfaction e di processi di verifica della qualità dei servizi mediante l'ascolto dei cittadini.



