



Parco Regionale delle Alpi Apuane

## Relazione illustrativa del Contratto integrativo riferito alla distribuzione delle risorse decentrate, stabili e variabili, per il personale non dirigente – anno 2024

### Modulo 1 – Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto ed autodichiarazione relative agli adempimenti della legge

<b>data di sottoscrizione</b>	<i>preintesa:</i> (ipotesi di accordo): 02 dicembre 2024 <i>contratto:</i> 30 dicembre 2024		
<b>periodo temporale di vigenza</b>	1° gennaio – 31 dicembre 2024 (risorse) triennio modifiche CCDI		
<b>composizione della delegazione trattante</b>	<i>preintesa</i> sottoscritta da RSU e FPCGIL <i>contratto</i> sottoscritto da RSU e FPCGIL		
<b>soggetti destinatari</b>	personale non dirigente del Parco Regionale delle Alpi Apuane, consistente in n. 22 persone		
<b>materie trattate dal contratto integrativo</b>	utilizzo delle risorse decentrate, stabili e variabili, dell'esercizio 2024, incremento monte orario individuale straordinario a 100 ore annue, criteri progressioni all'interno delle aree		
<b>rispetto dell'iter di adempimento procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione</b>	<b>intervento dell'organo di controllo interno allegazione della certificazione del Collegio dei Revisori alla relazione illustrativa</b>	proposta di contratto inviato al Collegio regionale unico dei Revisori con nota protocollo 5184 del 5 dicembre 2024; la certificazione del Collegio dei Revisori è stata acquisita in data 12 dicembre 2024 (con verbale 8b) protocollato in data 13 dicembre 2024 il Collegio regionale unico dei Revisori ha espresso parere positivo in ordine alla compatibilità dei costi con i vincoli di bilancio e le disposizioni di legge con il verbale 8b) del 12 dicembre 2024	
	<b>attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria</b>	il Piano della qualità della prestazione è stato approvato con deliberazione del Consiglio direttivo n. 10 del 22 aprile 2024 e il <i>Piano integrato di attività e organizzazione 2024-2026</i> , che contiene anche il predetto atto di pianificazione è stato approvato con deliberazione del Consiglio direttivo n. 22 del 23 luglio 2024;	
		il <i>Piano Triennale per la prevenzione della corruzione e della trasparenza 2024-2026</i> è stato approvato con deliberazione del Consiglio direttivo n. 22 del 23 luglio 2024 come parte integrante del <i>Piano integrato di attività e organizzazione 2024-2026</i> ;	
		gli obblighi di pubblicazione, di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del D. Lgs. 150/2009, sono stati assolti, con particolare evidenza di contenuti e documenti nelle pagine web della sezione: <a href="http://www.parcapuane.toscana.it/DOCUMENTI/TRASPARENZA/trasparenza.htm">http://www.parcapuane.toscana.it/DOCUMENTI/TRASPARENZA/trasparenza.htm</a>	
<b>eventuali osservazioni</b> La gestione Commissariale è terminata con la nomina del nuovo Presidente, Andrea Tagliasacchi, il 7 novembre 2023. Il Consiglio direttivo il cui mandato si era concluso il 14 settembre 2023 è stato ricostituito con Decreto del Presidente del Consiglio regionale della Toscana n. 3 del 27 ottobre 2023, svolgendo la seduta insediativa il 7 dicembre 2023. L'incarico di Direttore, cessato dal servizio il 30 dicembre 2023 per scadenza del termine e contestuale collocamento in			

quiescenza con quota 100, è stato affidato all'ing. Riccardo Gaddi, già direttore del Parco Migliarino S. Rossore, mediante accordo per l'utilizzo temporaneo e congiunto, dal 1 febbraio 2024 fino al 31 dicembre 2024, prorogabile al 31 dicembre 2025.

## **Modulo 2 – Illustrazione dell'articolato del contratto**

### *a) illustrazione di quanto disposto dal contratto integrativo*

il contratto si compone di un'unica tabella in cui è riportata la proposta di distribuzione delle risorse decentrate stabili e variabili per il personale non dirigente dell'Ente parco per l'esercizio 2024. Si stabilisce che i risparmi a consuntivo delle singole voci siano utilizzati per incrementare, in maniera proporzionale, le risorse destinate ai premi correlati alla performance organizzativa e individuale dello stesso periodo.

Il CCDI tratta anche del limite individuale massimo di ore di straordinario fissato a 60 ore annue dall'articolo 21 del CCDI 22 dicembre 2020 che è modificato in 100 ore annue per il personale (a tempo pieno e parziale).

A modifica dell'articolo 6 del CCDI 22 dicembre 2020 vengono contrattati i criteri per la definizione delle progressioni economiche all'interno delle aree per tutti gli aspetti demandati alla contrattazione decentrata (anni di permanenza nell'area per aver diritto a partecipare alla selezione, graduazione dei criteri, punteggio aggiuntivo per il personale che non abbia conseguito progressioni economiche, criteri di precedenza in caso di parità di punteggio). Si stabilisce altresì il numero e la tipologia dei differenziali da attribuire per l'anno 2024.

### *b) quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse*

oltre alla tabella sopra citata, è disciplinato dal CCDI 2019-2021, sottoscritto il 22 dicembre 2020, per quanto ancora applicabile.

### *c) effetti abrogativi impliciti*

il contratto non determina effetti abrogativi impliciti ma le modifiche sono esplicitamente indicate.

### *d) illustrazione specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità*

le previsioni sono coerenti con le disposizioni in materia di meritocrazia e premialità: le risorse destinate a compiti di specifica responsabilità, seppur determinate secondo la metodologia previgente al CCNL 2019 2021, intendono riconoscere l'effettiva assunzione di particolari livelli di autonomia o di specificità della prestazione, coerentemente con l'assegnazione delle funzioni di responsabile di cui all'articolo 84 del CCNL 16 novembre 2022. Le risorse destinate alla produttività saranno utilizzate dopo l'effettiva valutazione dei risultati conseguiti, nonché distribuite al personale secondo il sistema vigente di misurazione e valutazione, incardinato sulla qualità della prestazione o performance, così come la retribuzione di risultato dei dipendenti titolare di incarichi di E.Q..

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

nell'esercizio di riferimento del contratto decentrato in parola si prevedono risorse da destinare ai "differenziali stipendiali all'interno dell'area" (ex progressioni economiche) ad una quota limitata di dipendenti, intendendo come tale una percentuale rispetto ai soggetti aventi titolo a partecipare alle selezioni (con esclusione quindi di coloro che non hanno titolo a concorrervi) non superiore al 50%, con arrotondamento alla unità inferiore (tranne nel caso di posto unico nella dotazione organica, nel qual caso si arrotonda ad una unità) in relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati individuali e collettivi rilevati dalla metodologia di valutazione vigente.

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

il contratto decentrato in parola si dimostra, in ogni sua parte, strettamente collegato alle previsioni dei *Piani della Qualità della Prestazione* del corrispondente esercizio, che si compone – non solo dei "Piani di lavoro" interni agli Uffici – ma pure di altri atti integrativi ed utili alla completa definizione della *performance*, quali la *Relazione illustrativa* e la *Relazione dell'Organo di amministrazione*, che si trovano diversamente allegati ai documenti di Bilancio dell'ente, budget economico e d'esercizio. Il contratto decentrato è dunque funzionale agli obiettivi che l'ente si è dato e ha reso pubblici attraverso il *Piano della Qualità della Prestazione approvato con il PIAO 2024 - 2026*. Tali obiettivi strategici discendono e sono coerenti con quelli della Regione Toscana, tenuto conto che il Parco è un ente dipendente dell'istituzione regionale.

Nello specifico, si sintetizzano i seguenti risultati attesi dal contratto in parola

- mantenere l'attuale livello di incentivazione ha consentito fino ad oggi di ovviare in parte, attraverso la motivazione della risorsa umana, alle notevoli carenze strutturali della dotazione organica e alle condizioni di disagio organizzativo dipendenti dalla natura del territorio assegnato e dalla dislocazione degli uffici su tre diverse e distanti sedi di lavoro;
- conferma del sistema di incentivazione delle posizioni di responsabilità ed autonomia di specifiche posizioni lavorative.

*Castelnuovo di Garfagnana, 31 dicembre 2024*

**il Responsabile dell'U.O.  
Affari amministrativi e contabili  
Dott.ssa Donella Consolati**