

**CONTRATTO COLLETTIVO
INTEGRATIVO DI ENTE 2006 - 2009**



Handwritten signatures and initials, including a large signature on the left, a signature in the middle, and initials 'Dr' on the right. There is also a small signature at the bottom left.

ENTE PARCO NAZIONALE DEL GARGANO

LE DELEGAZIONI SOTTOSCRIVONO IL SEGUENTE ACCORDO:

PER L'ENTE PARCO NAZIONALE DEL GARGANO

Il Presidente della delegazione trattante, Dott.ssa Carmela Strizzi

PER LE ORGANIZZAZIONI SINDACALI

CGIL/FP, nella persona del Sig. Mario La Vecchia

CISL/FPS, nella persona del Sig. Michele Della Penna

UIL/PA, nella persona del Sig. Luigi Iacovino

CSA DI CISAL/FIALP, nella persona del Sig. _____ASSENTE_____

RDB PI, nella persona del Sig. _____ASSENTE_____

PER LA RSU AZIENDALE

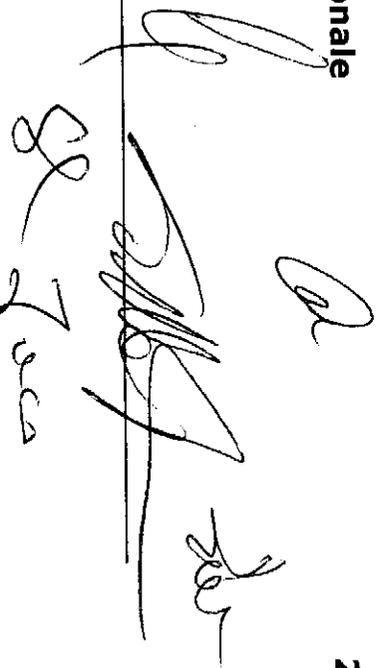
Sig. Michele Guidato

Sig.ra Laura Ciociola

ENTE PARCO NAZIONALE DEL GARGANO

INDICE

	Pagina
Art. 1 – Campo di applicazione e durata	4
Art. 2 – Il sistema delle relazioni sindacali	4
Art. 3 – Procedure di raffreddamento, conciliazione	5
Art. 4 – Contrattazione integrativa e delegazioni trattanti	6
Art. 5 – Forme di partecipazione	6
Art. 6 – Accesso agli atti	7
Art. 7 - Fondo per il trattamento accessorio del personale	7
Art. 8 – Procedure e criteri per il riparto delle risorse	10
Art. 9 – Sistema indennitario	14
Art. 10 - Progressioni all'interno del sistema di classificazione	16
Art. 11 - Sviluppi economici all'interno delle aree. Procedura ...	17
Art. 12 - Progressioni tra le aree: modalità di selezione e	20
Art. 13 - Buoni pasto	22
Art. 14 - Orario di lavoro – Flessibilità	23
Art. 15 - Straordinario	24
Art. 16 - Banca delle ore e recuperi	25
Art. 17 - Missioni	26
Art. 18 - Interventi di natura assistenziale e sociale	26
Art. 19 - Permessi di studio	28
Art. 20 - Formazione professionale	29



Handwritten signatures and initials, including a large signature and the name 'S. Toca' written below it.

Art. 1 Campo di applicazione e durata

1. Il presente contratto collettivo integrativo di Ente, di seguito indicato come CCIE, si applica a tutto il personale delle aree professionali A, B e C, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e determinato, nonché a quello eventualmente mandato presso l'Ente, con esclusione dei dirigenti.
2. Il presente CCIE ha validità per il periodo di vigenza del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro relativo al personale non dirigente del comparto enti pubblici non economici per il quadriennio normativo 2006-2009, di seguito CCNL 2006/2009, e gli effetti giuridici decorrono dal giorno successivo a quello di sottoscrizione in via definitiva, salvo diversa prescrizione per i soli effetti economici. Tutte le materie da disciplinare secondo il CCNL in corso di vigenza, potranno essere oggetto di modifica ed integrazione del presente CCIE.
3. Il presente contratto si applica, a decorrere dal giorno di inizio delle prestazioni lavorative presso l'Ente, anche al personale che transiterà nello stesso a seguito di procedure di reclutamento e mobilità.
4. Il presente CCIE conserva la propria efficacia per gli aspetti di carattere normativo ed economici fino alla stipula del prossimo contratto collettivo integrativo di ente, che avrà durata come previsto dalla disciplina vigente. Il presente CCIE in ogni caso conserva la sua efficacia fino alla stipula del successivo contratto collettivo integrativo di ente.
5. Le parti possono dare disdetta del presente CCIE dandone comunicazione scritta alla controparte. In caso di disdetta, le disposizioni contrattuali rimangono integralmente in vigore fino a quando non siano sostituite da successivo CCIE.

Art. 2 Il sistema delle relazioni sindacali

Le parti concordano nel ritenere che un proficuo svolgimento delle relazioni sindacali non possa prescindere da un sistema caratterizzato dal reciproco rispetto delle prerogative e da una puntuale individuazione delle materie a cui sono applicabili gli specifici istituti della contrattazione, dell'informazione preventiva e successiva, della concertazione e della consultazione.

Le parti, inoltre, fermo restando le rispettive attribuzioni e competenze, convengono sul ritenere elementi fondamentali per lo sviluppo dell'Ente la ricerca di soluzioni e l'individuazione di prospettive per il continuo implemento dei canali di collaborazione e comunicazione tra OO.SS. ed Amministrazione.

In tale ottica si impegnano, pertanto, a favorire e a perfezionare il consolidamento degli attuali strumenti di confronto e a dare il massimo impulso agli incontri tecnici propedeutici alla formalizzazione degli accordi, al fine di attenuare i fenomeni di rigidità riscontrabili nelle ordinarie procedure di contrattazione.

Il presente contratto identifica nel sistema delle relazioni sindacali, un importante fattore di sviluppo e modernizzazione dell'amministrazione Ente Parco Nazionale del Gargano, nel rispetto dei ruoli e delle responsabilità. E'

strutturato in modo coerente con l'obiettivo di valorizzare pienamente le risorse professionali di cui dispone l'Ente ed è diretto a contemperare l'interesse dei dipendenti al miglioramento delle condizioni di lavoro e allo sviluppo professionale con l'esigenza di migliorare e mantenere elevate la qualità, l'efficienza e l'efficacia dell'attività e dei servizi resi dall'Ente Parco Nazionale del Gargano.

Le relazioni si esercitano con carattere di sistematicità e consentono una assidua azione di verifica e di confronto tra le parti su tutte le tematiche di comune interesse.

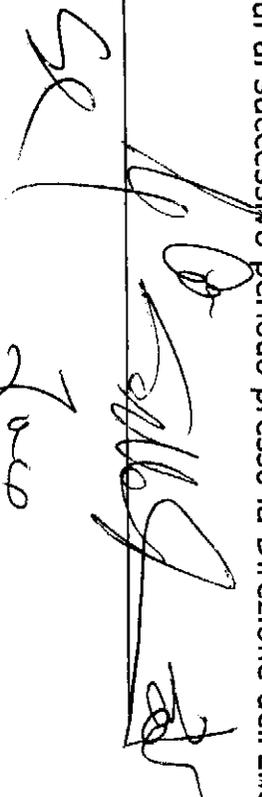
La contrattazione collettiva integrativa si attua tra le parti secondo il dettato dell'art. 22, lettere a) e b) del CCNL 2006/2009.

La contrattazione collettiva integrativa ha il compito di definire, oltre le materie espressamente indicate negli articoli relativi ai singoli istituti ed organismi, le seguenti materie:

- a) individuazione dei criteri per la corresponsione del premio incentivante ai sensi dell'art. 25 del CCNL 2006/2009, nonché di indennità, e compensi collegati all'esecuzione di incarichi o funzioni particolari, ovvero relativi a condizioni di lavoro disagiate o comportanti esposizione a rischio;
- b) sistemi di incentivazione del personale basati su obiettivi e progetti;
- c) utilizzo delle risorse provenienti dalla ripartizione del fondo unico di amministrazione;
- d) individuazione dei criteri di selezione e ponderazione dei parametri inerenti il sistema di valutazione;
- e) linee di indirizzo e i criteri per la garanzia e il miglioramento dell'ambiente di lavoro, per gli interventi rivolti alla prevenzione e alla sicurezza sui luoghi di lavoro di cui al decreto legislativo n. 81/2008;
- f) formazione professionale e riqualificazione e aggiornamento del personale dipendente;
- g) accordi di mobilità;
- h) misure per favorire le pari opportunità;
- i) articolazione e tipologia dell'orario di lavoro;
- j) contratti part-time;
- k) determinazione dei criteri generali per la definizione delle procedure per le selezioni relative ai passaggi tra i livelli economici all'interno delle aree; determinazione dei criteri generali per la definizione delle procedure per l'individuazione delle posizioni organizzative;
- l) implicazioni sul rapporto di lavoro e relativi incarichi del personale nelle attività e nei servizi propri dell'Ente.

Art. 3 Procedure di raffreddamento, conciliazione, interpretazione autentica e controversie

In caso di controversia sull'interpretazione delle disposizioni contenute nel presente CCIE, le parti firmatarie del presente CCIE s'incontrano entro dieci giorni dalla richiesta di cui al successivo periodo presso la Direzione dell'Ente.



Allo scopo di cui al precedente periodo, la richiesta deve essere formulata in forma scritta e deve contenere una sintetica descrizione degli aspetti controversi.

Le parti non intraprendono iniziative unilaterali per trenta giorni dalla formale trasmissione della richiesta scritta di cui al precedente periodo.

Dell'esito dell'interpretazione viene redatto verbale da cui risultino le posizioni delle parti, l'eventuale accordo raggiunto o i motivi che non hanno portato alla sottoscrizione dello stesso.

Art. 4 Contrattazione integrativa e delegazioni trattanti

La contrattazione collettiva integrativa si pone l'obiettivo della destinazione delle risorse dei fondi per il trattamento accessorio del personale, regola i sistemi di incentivazione del personale sulla base di obiettivi predefiniti ed orientati ad un effettivo e verificabile miglioramento dei livelli di produttività e del livello quantitativo e qualitativo dei servizi istituzionali, definisce i criteri generali delle metodologie di valutazione basate su indicatori e standard di riferimento.

La contrattazione integrativa si svolge sulle materie e nei limiti stabiliti dai contratti collettivi nazionali di lavoro, tra i soggetti e con le procedure che i citati contratti prevedono; le clausole difformi sono nulle e non possono essere applicate.

L'attività negoziale tra delegazione trattante di parte pubblica e Organizzazioni Sindacali rappresentative è improntata ai principi di correttezza e buona fede allo scopo di ricercare, nella conclusione degli accordi, il punto d'intesa in grado di contemperare le esigenze delle parti.

La contrattazione collettiva integrativa si svolge tra le parti individuate dall'articolo 4, comma 2, del CCNL 2002 – 2005 e dall' art. 10 del CCNL 16 febbraio 1999, così come integrati dall'art. 4 del CCNL 2006/2009, e, precisamente:

Per l'Ente Parco Nazionale del Gargano

- dal Direttore dell'Ente o suo delegato;

Per la parte sindacale

- dalle Organizzazioni Sindacali firmatarie del vigente CCNL e dalla RSU aziendale.

Art. 5 Forme di partecipazione

1. Le relazioni sindacali si sviluppano nel rispetto delle vigenti disposizioni contrattuali attraverso:

- l'informazione preventiva che viene fornita in tempo utile dall'Ente Parco Nazionale del Gargano alla RSU ed alle Organizzazioni Sindacali firmatarie del CCNL sulle materie definite dai CCNL, con documentazione informatica, all'indirizzo di posta elettronica (comunemente detto indirizzo e-mail) comunicato ad ogni sigla sindacale e alla RSU, ed in forma cartacea.

ENTE PARCO NAZIONALE DEL GARGANO

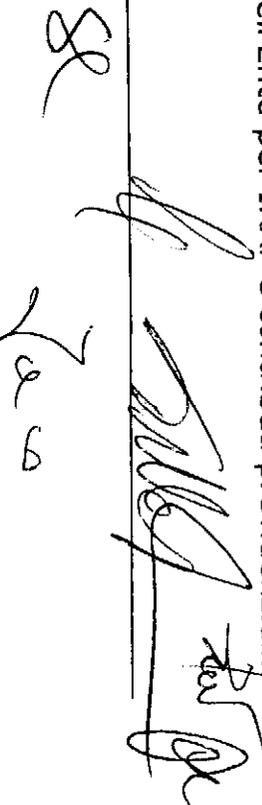
- l'informazione successiva che è garantita dall'Ente Parco Nazionale del Gargano direttamente o su richiesta di una o più Organizzazioni Sindacali firmatarie del CCNL o dalla RSU.
- la concertazione che si svolge sulle materie definite dai CCNL, in appositi incontri che iniziano entro 48 ore dalla data di ricezione della richiesta. Essa avviene nel rispetto dei principi di responsabilità, correttezza e buona fede;
- la consultazione che avviene sulle materie definite dai CCNL, preventivamente all'adozione degli atti, in appositi incontri che iniziano entro dieci giorni dalla data di ricezione della richiesta. La consultazione si conclude entro il termine massimo di venti giorni.

Art. 6 Accesso agli atti

1. Le Organizzazioni Sindacali firmatarie del CCNL e la RSU aziendale hanno diritto di accesso agli atti dell'Ente Parco Nazionale del Gargano su tutte le materie oggetto di informazione preventiva e successiva di cui al precedente articolo 5.
2. Il rilascio di copia degli atti non oggetto di informazione preventiva e successiva avviene entro dieci giorni dalla richiesta con gli oneri previsti dalla vigente normativa legislativa e regolamentare.

Art. 7 Fondo per il trattamento accessorio del personale delle Aree

1. Ai sensi delle vigenti norme contrattuali, il Fondo per il trattamento accessorio viene costituito nel suo ammontare complessivo da:
 - **risorse permanenti** - costituite dalle cosiddette risorse storicizzate, con importo in aumento di anno in anno, in relazione alle risorse che confluiscono nel Fondo in funzione del personale cessato nell'anno precedente (importi individuali annui a titolo di RIA, indennità di ente, sviluppi economici e passaggi ordinamentali) ed in funzione degli incrementi previsti dai vari CCNL;
 - **risorse variabili** - costituite dai risparmi in funzione delle variazioni intervenute nell'anno precedente (cessazioni e trasformazioni dei rapporti di lavoro in part-time) e del riequilibrio dei Fondi ai sensi dell'art. 4, c. 6 lett. c, del CCNL 14/03/2001;
 - **risorse derivanti da finanziamenti esterni** - costituite dalle risorse economiche rinvenienti da finanziamenti concessi da organismi pubblici e/o privati (Comunità Europea, Ministeri, Regione, Provincia, Fondazioni etc.) per i costi di personale sostenuti dall'Ente per l'attuazione dei programmi previsti dai citati finanziamenti. In tale fattispecie rientrano, in ogni caso, i finanziamenti che prevedono il trasferimento di fondi in favore dell'Ente per le spese di personale.
- Le risorse economiche rinvenienti da finanziamenti esterni, riconosciute per il personale dipendente, confluiscono nel fondo unico per il trattamento accessorio del personale delle aree A, B e C, e nelle stesse sono ricompresi eventuali oneri a carico dell'Ente per IRAP e contributi previdenziali.



SR

7200

ENTE PARCO NAZIONALE DEL GARGANO

Dalle risorse derivanti da finanziamenti esterni sono esclusi i compensi erogati in applicazione dell'art. 92, comma 5, del decreto legislativo 12 aprile 2006, n. 163 e s.m. e i. (ex art. 18 della Legge n. 109/1994).

2. Le parti prendono atto che l'ammontare complessivo del fondo unico di ente, ai sensi della vigente disciplina contrattuale, è costituito da **euro 250.801,26** (di cui euro 186.285,96 quale fondo anno 2009 ed euro 64.515,30 rinvenienti da risparmi di gestione preventivati) **a titolo di risorse permanenti, euro 0,00 a titolo di risorse variabili ed euro 49.701,69 a titolo di risorse derivanti da finanziamenti esterni.**

3. Le risorse economiche permanenti del fondo unico di ente per i trattamenti accessori per l'anno 2009 aventi carattere di certezza e stabilità, relative al personale delle aree professionali A, B, e C, risultano costituite ai sensi dell'art. 31 del CCNL 1998/2001, dell'art. 4 del biennio economico 2000/2001, dell'art. 25 del CCNL 2002/2005 biennio economico 2002/2003, degli artt. 5 comma 1 e 6 comma 2 del biennio economico 2004/2005, dell'art. 36 comma 1 del CCNL 2006/2009 biennio economico 2006/2007 nonché dell'art. 7 del CCNL biennio economico 2008/2009 e nel rispetto delle disposizioni contenute nell'art. 1, commi 189 e 191 della legge n. 266/ 2005 (finanziaria 2006) così come modificato dall'art. 67, comma 5, del decreto legge 25 giugno 2008, n. 112, convertito con modificazioni dalla legge 6 agosto 2008, n. 133.

4. Le risorse permanenti, quelle rinvenienti da importi non spesi del fondo relative ad anni precedenti, quelle variabili e quelle derivanti da finanziamenti esterni, del fondo unico di ente per l'anno 2009, sono complessivamente quantificate come di seguito riportato:

- euro **186.285,96** a titolo di risorse permanenti aventi carattere di certezza e stabilità, così come disposto da ultimo con determinazione dirigenziale n. 168 del 23/03/2009;

- euro **64.515,30** a titolo di risorse rinvenienti da risparmi di gestione preventivati;

- nessuna risorsa economica è prevista a titolo di risorse variabili;

- euro **49.701,69** a titolo di risorse derivanti da finanziamenti esterni di cui euro 16.201,83 rinvenienti dall'attuazione del progetto "Custos" con i fondi comunitari FESR del POR Puglia 2000/2006 ed euro 33.499,86 rinvenienti dall'attuazione del progetto Life 1998 "azioni urgenti di protezione habitat prioritari nel Parco Nazionale del Gargano".

Le risorse di cui sopra sono ripartite, ai fini dell'utilizzo, ai sensi della normativa contrattuale vigente, tenendo conto delle specifiche esigenze gestionali ed organizzative dell'Ente, e sono destinate a finanziare le seguenti voci:

Pro g. N.	Tipo risorse	Voci di utilizzo delle risorse	Importi destinati
1		Indennità di Ente - quota parte a carico del FUA	€ 36.914,52
2	risorse permanenti	risorse che il CCNL pone a carico del fondo per finanziare la quota TFR sull'indennità di ente	€ 2.550,79

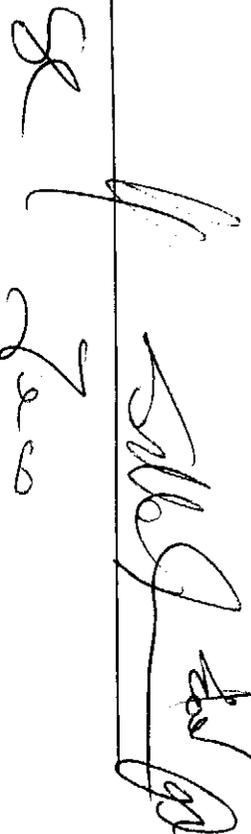
ENTE PARCO NAZIONALE DEL GARGANO

3	Costo annuo posizioni organizzative (n. 1)	€ 2.582,28
4	Sviluppi economici all'interno delle aree anno 2009	€ 14.132,52
5	Lavoro straordinario	€ 10.000,00
6	Indennità rischi, disagi, reperibilità per autista	€ 2.700,00
7	Salario di professionalità	€ 70.200,00
8	Compensi finalizzati ad incentivare la produttività collettiva ed individuale	€ 29.590,52
9	Art. 67, c. 5, D.L. n. 112/2008. Importo accantonato per il quale è previsto il versamento alla Tesoreria dello Stato e la successiva procedura di recupero.	€ 17.615,33
10	Risorse rinvenienti da risparmi di gestione preventivati	€ 64.515,30
Totale		€ 250.801,26
risorse derivanti da finanziamenti esterni		
11	risorse derivanti dall'attuazione del progetto "Custos"	€ 16.201,83
12	risorse derivanti dall'attuazione progetto Life 1998 "azioni urgenti di protezione habitat prioritari nel Parco Naz.le del Gargano".	€ 33.499,86
		€
		€
		€
Totale		€ 49.701,69

5. I risparmi e/o le economie derivanti dalla spesa di cui ai punti nn. 1, 2, 3, 4, 5, 6, e 7, nonché gli importi relativi ai punti nn. 10, 11 e 12 del prospetto sopra riportato, concorreranno al finanziamento del punto n. 8, fermo restando quanto previsto dall'art. 8, comma 5, lett. b) e c).

6. Le risorse previste al punto 9 del prospetto di cui al comma precedente, debitamente accantonate, per le quali, ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 67, c. 5, del D.L. n. 112/2008, è stato disposto il versamento in favore della Tesoreria dello Stato, a seguito della prevista procedura di recupero di cui al D.P.C.M. del 02/07/2009 e previa autorizzazione del Ministero dell'economia e delle Finanze – Dipartimento della Ragioneria generale dello stato, verranno destinate ad incentivare la produttività collettiva ed individuale.

7. Le parti stabiliscono che una quota pari al 50% delle risorse economiche derivanti da finanziamenti esterni e confluite nel fondo unico di ente sarà erogata a titolo di premialità aggiuntiva al personale dell'Ente effettivamente e direttamente coinvolto nell'esecuzione dei relativi progetti la cui attuazione ha concorso all'incremento del fondo unico di ente con le risorse straordinarie in questione (risorse economiche derivanti da finanziamenti esterni). Per l'erogazione delle relative risorse economiche, si applicano le disposizioni di cui all'art. 8.



La procedura di cui al presente comma si applica anche in caso di utilizzo di eventuali risorse già riconosciute all'ente per tali finalità e non ancora formalmente erogate al personale dipendente.

8. Le parti concordano sul fatto che nella realizzazione dei progetti in questione (derivanti da finanziamenti esterni), si assicurerà la massima trasparenza ed informazione al fine di consentire a tutto il personale pari opportunità di accesso, fatti salvi i requisiti specifici richiesti.

Art. 8 Procedure e criteri per il riparto delle risorse destinate alla produttività collettiva e ai progetti obiettivo

1. Ai sensi dell'art. 24 del CCNL 2006-2009 la valutazione dei dipendenti è componente essenziale del rapporto di lavoro ed è finalizzata a valorizzare le competenze e le capacità di sviluppo professionale degli stessi, nonché a verificare il raggiungimento degli obiettivi prefissati, nel rispetto di quanto previsto dal vigente sistema delle relazioni sindacali.

In tale ottica le parti convengono sul principio di perseguire su modalità di ripartizione delle risorse orientate alla valorizzazione dei risultati dell'attività istituzionale, al miglioramento delle prestazioni lavorative e all'impegno profuso dal personale.

A tal fine, nell'ambito dei prodotti/obiettivi stabiliti nei vari provvedimenti di indirizzo, la struttura organizzativa dell'Ente verrà stimolata a conseguire risultati nelle seguenti aree:

- miglioramento delle prestazioni collettive ed individuali legate ai servizi istituzionali che assumono particolare valore per la collettività e per l'utenza;
 - ottimizzazione delle condizioni di fruibilità delle prestazioni e dell'utilizzo dei servizi da attuarsi anche attraverso l'ampliamento degli orari di ricevimento del pubblico e la riduzione dei tempi di attesa, nonché, in generale, dei tempi di svolgimento delle attività;
 - accelerazione e semplificazione delle procedure anche nelle attività interne, amministrative e di supporto;
 - maggiore attenzione all'utenza, da conseguire mediante il miglioramento qualitativo delle modalità relazionali con il pubblico;
 - conseguimento di una maggiore economicità della gestione.
2. Le parti, inoltre, concordano di fare riferimento ai due istituti contrattuali che costituiscono gli elementi portanti del sistema premiante, e cioè il compenso incentivante la produttività collettiva e il miglioramento dei servizi ed i progetti obiettivo (cosiddetta produttività individuale), aventi la finalità, rispettivamente, di favorire le condizioni per il raggiungimento degli obiettivi dell'Amministrazione e per la gestione di specifiche criticità in connessione all'attuazione di disposizioni legislative o a particolari esigenze organizzative.
3. Entro il 28 febbraio di ciascun anno il Direttore dell'Ente provvede all'assegnazione dei singoli budgets in favore dei Responsabili di Settore per la realizzazione dei progetti obiettivo, secondo i criteri di seguito riportati ed in relazione alle risorse umane effettivamente in servizio alla data di assunzione del provvedimento di riparto, ritenendosi escluso ai fini di tale computo il

ENTE PARCO NAZIONALE DEL GARGANO

personale comunque assegnato ai vari Settori dell'Ente e non presente in servizio per aspettative varie (congedo di maternità, congedo parentale, aspettativa per mandato politico, aspettativa senza assegni ed altre aspettative comunque denominate) che prevedono l'assenza continuativa dal servizio da parte del dipendente che ne usufruisce per più di sessanta giorni lavorativi nel corso dell'anno.

A tal fine le parti stabiliscono che l'assegnazione dei relativi budgets avviene secondo la procedura di seguito riportata:

budget per singolo settore = parametro fisso area x moltiplicatore x risorse umane impegnate.

Per "parametro fisso area" si intende il criterio fisso ed invariabile assegnato a ciascun area professionale (170 per l'area C; 135 per l'area B; 110 per l'area A).

Per moltiplicatore si intende il Fondo a disposizione / Somma indicatori. La somma degli indicatori è data dalla moltiplicazione del parametro fisso area x il numero di risorse umane impegnate.

Di seguito si riporta un esempio concreto per comprendere meglio le modalità di assegnazione dei relativi budgets in favore dei Settori della struttura organizzativa dell'Ente, ponendo ipoteticamente che l'importo annuo da assegnare a titolo di produttività ammonti a complessivi euro 50.000,00 e che le risorse umane complessivamente coinvolte siano 19 di cui n. 3 dell'area A, n. 12 dell'area B e n. 4 dell'area C:

$$(100 * 3) + (135 * 12) + (170 * 4) = 2.600 \quad \text{- Somma indicatori}$$
$$50.000,00 / 2.600 = 19,23077 \quad \text{- Moltiplicatore}$$

19,23077 * 100 * 3 = 5.769,23 (totale risorse economiche da destinare al personale dell'area A);

19,23077 * 135 * 12 = 31.153,85 (totale risorse economiche da destinare al personale dell'area B);

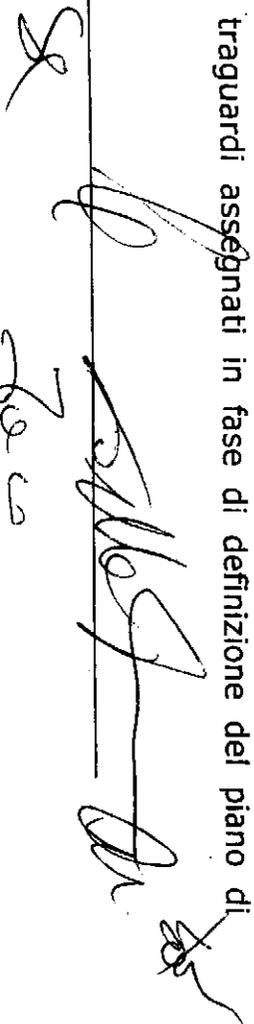
19,23077 * 170 * 4 = 13.076,92 (totale risorse economiche da destinare al personale dell'area C).

Dividendo il risultato economico relativo a ciascun area con il numero complessivo di risorse umane della stessa area si ottiene l'importo singolo per dipendente dell'area medesima.

Pertanto le risorse da assegnare a ciascun Settore verranno determinate in riferimento alla risorse umane effettivamente presenti.

4. Per valorizzare metodologie basate sulla definizione di obiettivi e sulla verifica dei risultati, il Direttore dell'Ente procede all'inizio d'anno, e comunque non oltre la data del 28 febbraio, a definire il piano di lavoro da portare avanti, con modalità di coinvolgimento della RSU e delle OO.SS.

5. Nell'attribuzione delle quote si dovrà tendere alla valorizzazione dell'impegno profuso da ciascuno e dell'apporto concretamente fornito rispetto ai risultati raggiunti sulla linea di attività alla quale il personale è applicato. Per la graduazione dei compensi incentivanti è prevista una produttività in termini sia collettivi che individuali tenuto conto della percentuale di raggiungimento dei traguardi assegnati in fase di definizione del piano di lavoro.



ENTE PARCO NAZIONALE DEL GARGANO

Nella graduazione dei compensi incentivanti si terrà conto dei seguenti criteri:

a) Nel sistema di remunerazione della produttività, sia collettiva che individuale, viene introdotta una nuova modalità di apprezzamento degli apporti partecipativi individuali delle risorse umane in funzione, non solo dell'impegno profuso, ma anche degli obiettivi prioritari che l'Ente intende perseguire.

Di seguito viene riportata la tabella esplicativa in base alla quale si procederà all'effettiva erogazione dei compensi.

≥ al 100%	100%
da 90% a 99,9%	90%
da 80% a 89,9%	80%
da 70% a 79,9%	70%
Inferiore al 70%	Perdita dei compensi

b) alla produttività collettiva è riservata una quota pari al 70% delle risorse permanenti del fondo unico di ente destinate all'incentivazione della produttività, da ripartirsi tra il personale che ha concretamente contribuito alla realizzazione dell'obiettivo/attività, da erogare secondo le modalità indicate nel comma 7 di cui al presente articolo. Il contributo reso dovrà essere attestato in fase di verifica dello stato di avanzamento e finale del piano di lavoro;

c) alla produttività individuale è riservata la rimanente quota pari al 30% delle risorse permanenti del fondo unico di ente destinate all'incentivazione della produttività, da erogare sempre secondo le modalità indicate nel comma 7, da riconoscersi sulla base della qualità dell'apporto prestato sull'obiettivo/attività istituzionale - di cui al piano di lavoro formulato dal Direttore dell'Ente di concerto con la RSU e le OO.SS. di categoria ad inizio anno - per un reale collegamento tra componente premiale e prestazione resa. Alla produttività individuale sono destinate, altresì, le risorse variabili e quelle derivanti da finanziamenti esterni, fermo restando quanto previsto dall'articolo 7, comma 7.

6. In merito all'attribuzione dei parametri previsti dalla tabella di cui al successivo comma 7, la valutazione della prestazione individuale si intende "insufficiente" quando la somma dei punteggi complessivamente assegnati al dipendente in merito ai parametri di riferimento sia inferiore a 40 (quaranta). A tal fine si precisa che il punteggio massimo attribuibile ammonta a complessivi punti 100 (cento).

7. L'erogazione del compenso incentivante la produttività collettiva ed individuale è differenziata sulla base di criteri di parametrizzazione in connessione alla posizione ordinamentale rivestita ed è effettuata in ragione del raggiungimento degli obiettivi prefissati, della valutazione del merito individuale, dell'impegno profuso e della qualità della prestazione resa.

ENTE PARCO NAZIONALE DEL GARGANO

Le parti, ai fini della valutazione della prestazione, stabiliscono i seguenti criteri la cui applicazione concorre a determinare la quota di compenso incentivante spettante a ciascuna delle risorse umane impegnate nei progetti:

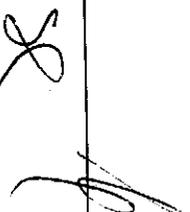
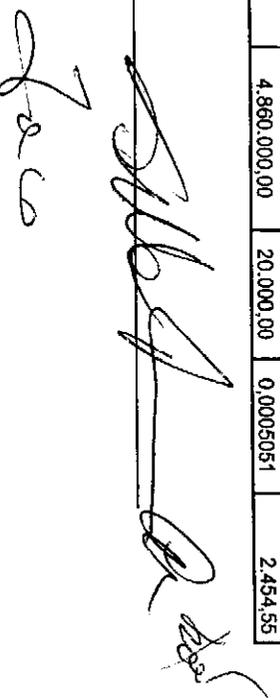
Aree Professionali	Maggiorazione per coordinatore e/o responsabili e di progetto	PARAMETRI			
		Parametro fisso area professionale	Merito Individuale (risultato quantificativo)	Impegno profuso	Grado raggiungimento obiettivi
C	3%	170	40	30	30
B	0%	135	40	30	30
A	0%	110	40	30	30

Nell'ambito del budget assegnato a ciascun progetto, alla corresponsione dei compensi in favore delle risorse umane impegnate si procede con la seguente modalità:

importo spettante = "coefficiente" x "moltiplicatore". Per "coefficiente" si intende il rapporto tra totale budget assegnato (importo progetto) e la somma dei moltiplicatori. Per "moltiplicatori" si intende: "parametro fisso area professionale" x "merito individuale" x "impegno profuso" x "qualità della prestazione" x "grado raggiungimento obiettivi".

Di seguito si riporta un esempio concreto per comprendere meglio le modalità di attribuzione dei relativi compensi alle risorse umane impegnate, ponendo ipoteticamente che l'importo del budget complessivo assegnato per il progetto di produttività ammonti a complessivi euro 20.000,00 e che le risorse umane complessivamente coinvolte siano 8 di cui n. 2 dell'area A, n. 4 dell'area B e n. 2 dell'area C:

C	170	40	30	30	6.120.000,00	20.000,00	0,00005051	3.090,91
C	170	40	30	30	6.120.000,00	20.000,00	0,00005051	3.090,91
B	135	40	30	30	4.860.000,00	20.000,00	0,00005051	2.454,55
B	135	40	30	30	4.860.000,00	20.000,00	0,00005051	2.454,55
B	135	40	30	30	4.860.000,00	20.000,00	0,00005051	2.454,55
B	135	40	30	30	4.860.000,00	20.000,00	0,00005051	2.454,55
B	135	40	30	30	4.860.000,00	20.000,00	0,00005051	2.454,55

ENTE PARCO NAZIONALE DEL GARGANO

A	110	40	30	30	3.960.000,00	20.000,00	0,0005051	2.000,00
A	110	40	30	30	3.960.000,00	20.000,00	0,0005051	2.000,00

In merito ai parametri inerenti la valutazione della prestazione resa, nel prospetto sopra riportato convenzionalmente sono stati attribuiti quelli massimi previsti.

8. I compensi spettanti a titolo di produttività collettiva verranno erogati con gli emolumenti del mese di luglio, per quanto attiene alla fase intermedia pari al 50% dell'importo complessivo, mentre il saldo verrà erogato con gli emolumenti del mese di gennaio dell'anno successivo, fatta salva l'espletamento della fase di verifica dei risultati realizzati.

La valutazione delle prestazioni lavorative dei dipendenti, di competenza del Direttore dell'Ente, dovrà essere effettuata attraverso verifiche periodiche dell'andamento delle attività degli uffici.

9. I progetti obiettivo sono progetti speciali, appositamente redatti per ciascuno dei Settori dell'Ente entro la data del 28 febbraio di ciascun anno, secondo gli obiettivi primari stabiliti dal Direttore dell'Ente di concerto con la RSU e i responsabili dei settori. Requisito fondamentale è il rispetto dei termini di attuazione programmati tra le parti.

Gli obiettivi individuati saranno qualificati dall'Ente come prioritari, in quanto maggiormente significativi rispetto alla linea strategica perseguita dall'Ente del pieno recupero di efficienza ed efficacia nell'erogazione dei servizi primari all'utenza.

A ciascun progetto obiettivo è assegnato un budget, secondo i criteri stabiliti dal comma 3 per il riparto.

I progetti obiettivo sono strutturati in modo tale da prevedere per ciascun progetto un coordinatore e/o responsabile di progetto, preferibilmente identificato con una figura professionale inquadrata nell'area C, che ne curi la corretta esecuzione e ne coordini le azioni previste.

Alla figura di coordinatore e/o responsabile di progetto, limitatamente ai progetti relativi alla produttività individuale, compete, a titolo di premialità aggiuntiva, una maggiorazione pari al 3% dell'intero importo del progetto di produttività. A tal fine il budget destinato al progetto di produttività individuale si intende al netto della maggiorazione destinata al coordinatore e/o responsabile.

Le parti concordano che prima della valutazione finale dovrà essere effettuata almeno una verifica intermedia.

Art. 9 Sistema indennitario

1. Alla data di esecuzione del presente contratto si intendono soppresse tutte le indennità corrisposte a qualsiasi titolo al personale dipendente delle aree e derivanti dall'applicazione del contratto collettivo integrativo assunto in precedenza, salvo quanto previsto dai CCNL attualmente vigenti.

2. Salario di professionalità

ENTE PARCO NAZIONALE DEL GARGANO

2.1 Le parti concordano sull'istituzione di una indennità mensile avente carattere fisso e continuativo, da erogare per dodici mensilità, denominata "salario di professionalità", con gli importi determinati nella tabella che segue. Tale indennità, istituita a seguito di rivisitazione del sistema indennitario del personale, è finalizzata a garantire la remunerazione della professionalità acquisita dal personale con contratto a tempo indeterminato.

La stessa è finalizzata a compensare il livello di competenza, preparazione ed esperienza maturate dal personale durante il percorso professionale e la sua erogazione è strettamente connessa al possesso dei requisiti di seguito riportati in dettaglio.

2.2 I requisiti iniziali per il riconoscimento di tale indennità sono:

a) aver prestato almeno due anni di servizio presso l'Ente a decorrere dalla data di esecuzione del presente contratto. Per i dipendenti immessi nei ruoli organici dell'Ente Parco a seguito di trasferimento per mobilità da altre pubbliche amministrazioni il servizio prestato presso l'Ente Parco utile ai fini del riconoscimento del salario di professionalità viene ridotto del 50%, salvo che lo stesso dipendente abbia prestato nei ruoli organici dell'Ente di provenienza almeno un anno di effettivo servizio con contratto a tempo indeterminato.

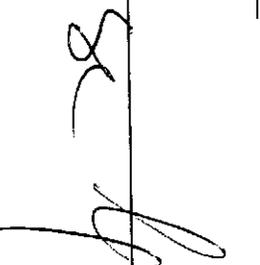
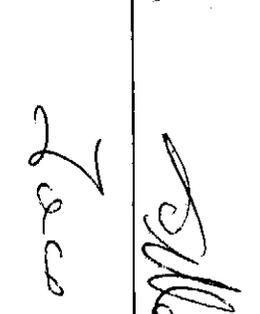
2.3 Viene sospesa l'erogazione della stessa indennità nei casi previsti dal CCNL di comparto.

2.4 Gli importi individuali mensili, da riconoscere per dodici mensilità, sono i seguenti:

Area professionale	Livelli economici	Importo mensile salario di professionalità
C	C5	310,00
	C4	300,00
	C3	290,00
	C2	280,00
	C1	270,00
B	B3	230,00
	B2	220,00
	B1	210,00
A	A3	170,00
	A2	160,00
	A1	150,00

Per l'anno 2009, la quota del Fondo destinata a finanziare la suddetta indennità è stata definita in complessivi euro 70.200,00.

3. Compenso per oneri, rischi, disagi e reperibilità del personale adibito alle mansioni di autista

Le parti, in attuazione dell'art. 35, comma 3, lett. b, del CCNL 1994-1997 del 6 luglio 1995, concordano nello stabilire specifico compenso da riconoscere al personale con mansioni di autista, in considerazione del rischio e del disagio connessi all'uso dell'autoveicolo. Tale compenso compete in via esclusiva al personale a cui è affidata prevalentemente la funzione di autista e viene riconosciuto al fine di compensare interamente il disagio derivante dalla particolare articolazione dell'orario di lavoro e per remunerare compiti che comportano rischi e disagi particolarmente rilevanti nonchè per la reperibilità collegata alla particolare natura del servizio di autista che spesso richiede interventi frequenti e di urgenza al di fuori dell'ordinario orario di servizio.

3.1 I requisiti per il riconoscimento di tale indennità sono quelli stabiliti nel comma 2, punto 2.2.

3.2 Tale indennità assorbe le competenze erogate a titolo di produttività collettiva ed individuale.

3.3 L'importo da erogare viene concordemente stabilito nella misura mensile lorda di euro 225,00 mensili da corrispondere per dodici mensilità.

Art. 10 Progressioni all'interno del sistema di classificazione

1. L'art. 6 del CCNL 2006/2009 ha introdotto un nuovo sistema di classificazione del personale, perseguendo l'obiettivo di un ulteriore sviluppo del modello organizzativo degli enti del comparto, secondo i principi della flessibilità organizzativa e dell'accrescimento continuo delle competenze professionali. Il nuovo sistema di classificazione del personale si basa sui seguenti principi:

a) valorizzazione delle professionalità interne per garantire prestazioni di elevata qualità;
b) flessibilità nella gestione delle risorse umane in correlazione con l'effettivo sviluppo professionale.

2. Nell'ambito del nuovo sistema di classificazione sono possibili sviluppi economici all'interno delle aree, secondo i criteri e le procedure stabiliti dall'art. 13 del CCNL 2006/2009 e progressioni tra le aree, secondo i criteri e le procedure stabiliti dall'art. 15 dello stesso CCNL.

Gli articoli 13 e 15 del CCNL 2006/2009, in merito ai criteri ed alle procedure necessari per l'effettuazione di sviluppi economici all'interno delle aree e di progressioni tra le aree, prevedono che tali criteri e procedure vengano integrati dalla contrattazione integrativa.

3. Pertanto nell'ambito del sistema di classificazione del personale sono possibili:

a) sviluppi economici all'interno delle aree che si realizzano mediante progressione economica all'interno delle aree attraverso la previsione, dopo il trattamento tabellare iniziale dell'area, di successivi livelli economici, secondo la disciplina di cui all'art. 11 del presente contratto;

b) progressioni tra le aree, che si realizzano mediante passaggio dall'area sottostante al livello economico iniziale dell'area immediatamente superiore, secondo la disciplina di cui all'art. 12 del presente contratto.

ENTE PARCO NAZIONALE DEL GARGANO

Art. 11 Sviluppi economici all'interno delle aree. Procedura e criteri di valutazione per gli sviluppi economici.

1. Le parti si danno atto che, alla maggiore flessibilità del sistema di classificazione del personale, deve corrispondere, all'interno delle singole aree, un articolato sistema di sviluppo economico correlato al maggior grado di capacità professionale progressivamente acquisito dai dipendenti nello svolgimento delle funzioni proprie dell'area e del profilo di appartenenza.
2. Gli sviluppi economici all'interno delle aree sono effettuati secondo i criteri e le procedure di cui all'articolo 13 del CCNL 2006/2009, integrati secondo quanto previsto dal presente articolo.
3. Le selezioni per le progressioni economiche all'interno delle aree, da effettuare per l'anno 2009 per il personale con contratto a tempo indeterminato dell'Ente Parco Nazionale del Gargano, sono attivate mediante l'adozione di apposito avviso di selezione entro 15 giorni dall'approvazione definitiva del presente contratto e sono espletate da una apposita commissione nominata dal Direttore dell'Ente Parco.
Per le annualità successive le parti concordano che detto avviso si selezione verrà pubblicato entro e non oltre il quindici febbraio di ciascun anno. In ogni caso i passaggi da un livello economico a quello immediatamente successivo avverranno con decorrenza fissa dal 1° gennaio di ciascun anno, qualsiasi sia la data di conclusione della relativa procedura.
4. Per il corrente anno, sulla base della verifica delle esigenze organizzative e funzionali effettuate dall'Ente Parco Nazionale del Gargano mediante l'analisi delle attività svolte e in relazione alle risorse rese disponibili con il presente contratto e a tal fine destinate, risulta possibile dare corso a n. 2 (due) sviluppi economici verso il livello A3, n. 4 (quattro) sviluppi economici verso il livello B2, n. 4 (quattro) sviluppi economici verso il livello B3 e n. 5 (cinque) sviluppi economici verso il livello C2.

L'attribuzione dello sviluppo economico, in relazione ai posti disponibili, è disposto sulla base della graduatoria definita dalla Commissione ed approvata con proprio provvedimento dal Direttore dell'Ente o suo delegato;

5. Le selezioni per le progressioni economiche, tenuto conto dei principi in materia stabiliti dall'art. 13 del CCNL 2006/2009, saranno effettuate sulla base dei seguenti elementi di valutazione, con l'attribuzione dei relativi pesi percentuali:

Criteri e ponderazioni

Criteri utili per la valutazione	Area A	Area B	Area C
	Punteggi		
Punto A - Esperienza maturata e competenze professionali acquisite	55	55	55
Punto B - Titoli culturali e professionali posseduti	30	30	30
Punto C - Formazione professionale	15	15	15
Punteggio massimo assegnabile	100	100	100



Nell'ambito dell'esperienza maturata (**Punto A**) sono prese in considerazione:

1.1 Anzianità di servizio

- saranno valutati gli anni di servizio maturati presso l'Ente Parco effettivamente prestati fino ad un massimo di punti 30 per l'area A, punti 30 per l'area B e punti 30 per l'area C, sulla base del seguente criterio: nel livello economico rivestito 2,50 punti per ogni anno o frazione superiore al semestre; in altro livello della medesima area punti 2 per ogni anno o frazione superiore al semestre; in livelli di area inferiore punti 1 per ogni anno o frazione superiore al semestre e per tale ultimo computo si tiene conto anche dei servizi prestati presso altri enti.

1.2 Esperienze di lavoro maturate ed incarichi professionali formalmente conferiti

- per l'area A esperienze di lavoro maturate in più aree di lavoro e incarichi professionali formalmente conferiti: fino a 15 punti;
- per l'area B esperienze di lavoro maturate in più aree di lavoro e incarichi professionali formalmente conferiti: fino a 15 punti;
- per l'area C esperienze di lavoro maturate in più aree di lavoro e incarichi professionali formalmente conferiti: fino a 15 punti.
Tali punteggi verranno attribuiti dal Direttore, su riscontro di dati oggettivi.

1.3 Accertamento della professionalità del dipendente

- fino ad un massimo di punti 10 per l'area A, di punti 10 per l'area B e di punti 10 per l'area C, punteggi da attribuire da parte del Direttore.
I partecipandi alle selezioni dovranno presentare apposito curriculum professionale con l'indicazione delle competenze professionali acquisite nell'Ente. Sarà richiesto al Direttore, apposito giudizio sul livello di professionalità raggiunto nello svolgimento dei compiti e delle funzioni che sono proprie dell'area di appartenenza.
I partecipandi potranno, inoltre, far valere eventuali analoghe valutazioni già espresse dal Direttore in merito alle attività svolte.

Nell'ambito dei titoli culturali e professionali posseduti (**Punto B**) sono prese in considerazione:

1.1 Titoli culturali e professionali posseduti

Vengono valutati i seguenti titoli:

Are	Attestato qualifica professionale	Diploma istruzione di 2° grado	Diploma universitario o laurea 1° livello	Diploma di laurea 2° livello (laurea specialistica o vecchio ordinamento)	Titoli superiori (Diplomi di specializzazioni post universitari, abilitazione profess.le, Master, corsi

ENTE PARCO NAZIONALE DEL GARGANO

				post-laurea ecc.)	
Area A	12	19	22	25	27-30
Area B	12	19	22	25	27-30
Area C	12	19	22	25	27-30

I punteggi dei titoli di studio non sono fra loro cumulabili.

Nell'ambito della formazione professionale (Punto C) sono prese in considerazione:

1.1 Formazione professionale acquisita

Per tale ambito verranno valutati specifici percorsi formativi e di apprendimento professionale con valutazione finale dell'arricchimento professionale, conseguito. A tal fine saranno valutati attestati rilasciati da enti accreditati fino ad un massimo di punti 10 per ogni area. In ogni caso il punteggio relativo a tale ambito viene valutato esclusivamente ricorrendo il presupposto di cui all'art. 13, comma 3, del CCNL 2006/2009.

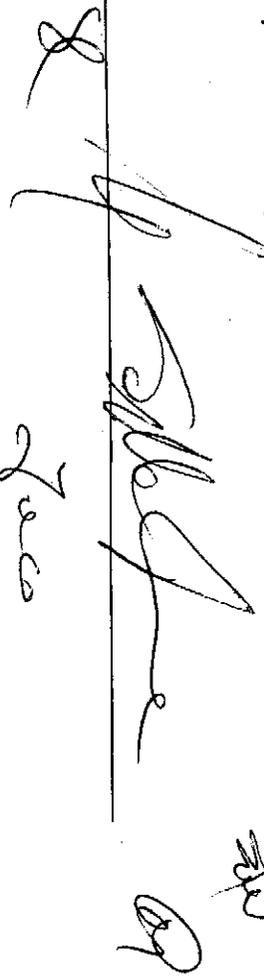
6. Non possono presentare istanza per la selezione finalizzata ad ottenere lo sviluppo economico all'interno dell'area i dipendenti che non hanno maturato l'anzianità minima di tre anni di servizio presso i ruoli organici dell'Ente alla data di scadenza dell'avviso e/o del bando.

7. Ai fini della partecipazione alle procedure di cui al presente articolo, trova applicazione l'art. 13, comma 5, del CCNL 2006/2009. Pertanto non possono presentare domanda di partecipazione alla selezione i dipendenti che si trovino nelle medesime condizioni.

8. Il numero complessivo dei passaggi di cui al precedente comma 4 è stabilito in funzione delle risorse certe e stabili, esistenti e disponibili nel fondo di cui all'art. 36, comma 1, del CCNL 2006/2009. Pertanto conseguiranno il passaggio economico all'interno dell'area i dipendenti utilmente collocati nella graduatoria di merito che avranno conseguito il punteggio migliore.

Le parti concordano che, compatibilmente con le risorse finanziarie destinate agli sviluppi economici, per l'attribuzione di eventuali sviluppi si attingerà prioritariamente dalle graduatorie in essere.

9. Le parti prendono atto che in precedenza non sono mai state attivate le procedure per il riconoscimento degli sviluppi economici di cui al presente articolo. In via di prima applicazione le parti concordano che gli sviluppi economici avranno decorrenza economica a far data dal 01/01/2008. A tal fine si precisa che la spesa necessaria per assicurare la copertura economica per gli sviluppi economici per l'anno 2008 risulta disponibile tra le economie del fondo unico di ente relativo all'anno 2008 non ancora utilizzate e che allo stato attuale ammontano a complessivi euro 50.210,25. Per l'anno 2009 il costo complessivo per gli sviluppi economici all'interno delle aree trova copertura finanziaria mediante l'utilizzo delle risorse economiche a tal fine destinate come previsto dal punto 4 del prospetto di cui all'art. 7, comma 4.



10. Ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 36, comma 3, del CCNL 2006/2009, biennio economico 2006/2007, il fondo relativo alle risorse permanenti pari a complessivi euro 186.285,96 viene ridotto dell'importo destinato agli sviluppi economici all'interno delle aree (euro 29.590,52) e pertanto il fondo relativo alle risorse permanenti passa da euro 186.285,96 a complessivi euro 156.695,44. Tale riduzione opera con decorrenza dalla data di effettivo utilizzo delle risorse per le finalità citate. In caso di cessazione dal servizio a qualsiasi titolo o di passaggio di area del dipendente a cui è stato attribuito lo sviluppo economico, viene riassegnato al fondo il differenziale tra il livello retributivo posseduto ed il livello iniziale dell'area di appartenenza.

Art. 12 Progressioni tra le aree: modalità di selezione e valutazione

1. I passaggi da un'area al livello economico iniziale di quella immediatamente superiore si svolgono nel rispetto delle procedure previste dall'articolo 14, del CCNL 2006/2009, nei limiti della dotazione organica vigente e dei contingenti ivi previsti, secondo una procedura che si svolge in due fasi temporali, una corsuale e l'altra concorsuale e che ha inizio, ove possibile, a Gennaio di ogni anno.

2. Fase corsuale

Al riguardo, la parte corsuale si realizza tramite la partecipazione del personale, in possesso dei requisiti previsti, ai percorsi di professionalizzazione, costituiti da brevi attività formative di aula, tenute da personale esterno specializzato all'uopo nominato con provvedimento dirigenziale e da apprendimento in autoformazione (max 40 ore), realizzato sulla base di ausili didattici forniti dall'Amministrazione, che dovranno costituire in via esclusiva l'oggetto della verifica nell'ambito del relativo esame finale.

Al termine delle parte corsuale i partecipanti saranno valutati dai tutor che hanno tenuto i vari corsi con un giudizio che terrà conto del grado di partecipazione e di interesse mostrati per le materie trattate. Tale giudizio sarà reso noto alla Commissione in sede di valutazione dell'esperienza e capacità professionali acquisite, per essere determinante in sede di valutazione insieme agli altri requisiti di cui al successivo punto C).

3. Fase concorsuale

La parte concorsuale si realizza con una selezione per titoli ed esami la cui graduatoria fa riferimento ai criteri come di seguito indicati.

Le selezioni si svolgono per titoli e prove d'esame. Il punteggio complessivo è pari a 100 punti, così suddivisi:

- a) titoli di studio (max punti 20);
- b) attività lavorativa prestata presso l'Ente (max 20 punti);
- c) esperienza e capacità professionali acquisite e certificate (max punti 10);
- d) prova scritta (max punti 25);
- e) colloquio (max punti 25).

Per la valutazione dei titoli di studio, dell'attività lavorativa prestata presso l'Ente e l'esperienza professionale maturata, la Commissione esaminatrice, composta da tre componenti, disporrà di complessivi 60 punti, così ripartiti:

A) titoli di studio (max punti 20):

- diploma di istruzione secondaria di primo grado o Attestato di qualifica professionale: **punti 12;**
- Diploma di istruzione secondaria di secondo grado (diploma di maturità): **punti 15;**
- diploma di laurea breve e/o Laurea triennale: **punti 17** se attinente al

profilo professionale per cui si concorre;

- laurea magistrale (LM/LS) o diploma di laurea secondo l'ordinamento previdente (vecchio ordinamento): **punti 20** se attinenti al profilo professionale per cui si concorre.

I punteggi per il possesso dei suddetti titoli di studio non sono cumulabili.

B) attività lavorativa prestata presso l'Ente (max 20 punti):

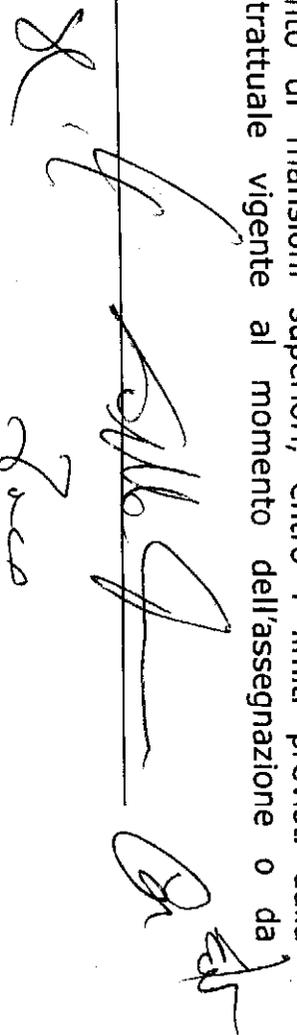
L'anzianità di servizio maturata presso l'Ente Parco Nazionale del Gargano nell'area professionale di provenienza è valutata al momento della selezione mediante assegnazione di un punteggio fino ad un tetto massimo di 20 punti, riconoscendo ad ogni candidato fino ad un massimo di 2 punti per ogni anno di servizio o frazione di anno superiore a sei mesi.

C) esperienza e capacità professionali acquisite e certificate (max 10 punti):

L'esperienza e capacità professionali acquisite da ciascun candidato sono valutate dalla Commissione esaminatrice mediante assegnazione di un punteggio che va da 1 a 10, sulla base di apposite certificazioni emesse dal Direttore dell'Ente in occasione della procedura concorsuale e del giudizio espresso dai tutor al termine della fase corsuale della selezione.

Ai fini della valutazione della professionalità acquisita da ciascun candidato all'interno dell'Ente, la Commissione dovrà tener conto:

- dei titoli culturali e di servizio posseduti, ove coerenti con la professionalità richiesta per i posti interessati dalla selezione;
- dei percorsi di formazione professionale e di aggiornamento, certificati dal Direttore e afferenti le competenze proprie della posizione lavorativa oggetto della selezione, solo ove rientranti in una programmazione generale fatta a livello di Ente e che abbia visto partecipi i sindacati;
- del giudizio espresso dai tutor al termine della fase corsuale della selezione;
- del numero di ambiti nei quali il dipendente ha svolto il proprio servizio, certificati dal Direttore;
- del grado di disponibilità manifestata ad assumere i compiti assegnati, certificato dal Direttore;
- della celerità nell'adempiere alle indicazioni impartite, certificata dal Direttore;
- dello svolgimento di mansioni superiori, entro i limiti previsti dalla normativa contrattuale vigente al momento dell'assegnazione o da

The page concludes with a large, handwritten signature in black ink, which appears to be 'Stefano' followed by a flourish. Below the signature, the name 'Stefano' is written in a smaller, simpler hand. To the right of the signature, there are initials 'Pa' and 'Ar'.

sentenze esecutive di riconoscimento di dette mansioni e risultanti da specifici provvedimenti di conferimento da parte del Direttore stesso;

- dello svolgimento di incarichi di servizio espletati ed attinenti alla posizione da ricoprire, certificati dal Direttore;
- della partecipazione a comitati, commissioni e gruppi di lavoro risultanti da atti formali, certificati dal Direttore;
- delle pubblicazioni fatte, appositamente certificate dal candidato;
- della qualità del curriculum professionale, presentato dal candidato.

In riferimento al punto C), la Commissione esaminatrice potrà richiedere al Direttore chiarimenti e delucidazioni concernenti la certificazione rilasciata.

Il punteggio totale scaturente dalla sommatoria dei punti ottenuti da ciascun candidato a seguito della frequenza della fase corsuale, della valutazione dei titoli di studio, dell'attività lavorativa prestata presso l'Ente e dell'esperienza e capacità professionali acquisite e certificate, sarà reso noto agli interessati prima dell'effettuazione della prova d'esame.

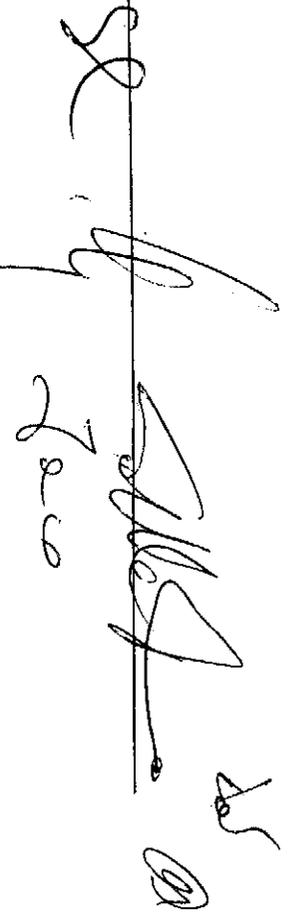
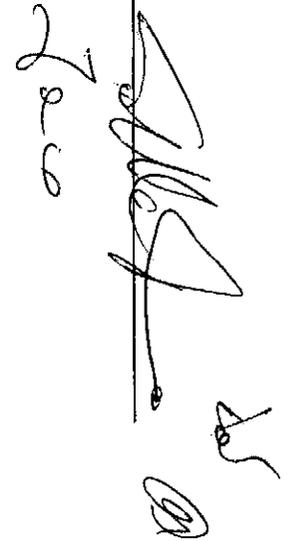
Art. 13 Buoni pasto

1. Hanno titolo all'attribuzione dei buoni pasto i dipendenti che non possono fruire a titolo gratuito del servizio mensa od altro servizio sostitutivo presso la sede di lavoro.
2. Fermo restando quanto previsto dall'Accordo per l'adeguamento della normativa in materia di servizi sostitutivi della mensa per il personale del comparto Enti pubblici non economici sottoscritto in data 24/04/1997, il buono pasto viene attribuito per la singola giornata lavorativa nella quale il dipendente effettua un orario di lavoro ordinario superiore alle sei ore, con la relativa pausa mensa che non può avere durata inferiore ai trenta minuti, all'interno della quale va consumato il pasto.
3. Ai fini dell'attribuzione del buono pasto, sono da valutarsi utilmente anche le presenze pomeridiane per prestazioni rese come lavoro straordinario o svolte come recupero di eventuali prestazioni in precedenza non rese.
4. Le parti, in considerazione dell'aumento generalizzato del costo minimo richiesto per la fornitura di un pasto da parte degli esercenti commerciali di ristorazione, concordano nell'adeguare il valore del buono pasto a favore del personale dipendente nell'importo di euro 16,00. Le parti danno reciprocamente atto che il valore del ticket pattuito è stato quantificato al netto dell'eventuale concorso di spesa per il servizio a carico del dipendente, pari al 20% a norma dell'art. 25 del CCNL sottoscritto in data 14/02/2001, se ed in quanto dovuto, considerando il costo medio di un pasto pari ad euro 20,00.
5. E' esclusa ogni forma di monetizzazione indennizzante.
6. L'importo del buono pasto di cui al comma 4 sarà annualmente rivalutato dall'Amministrazione, entro il 30 gennaio di ciascun anno, in base all'indice ISTAT e al tasso di inflazione rilevato al 31 dicembre, salvo accordi diversi con le OO.SS.

ENTE PARCO NAZIONALE DEL GARGANO

Art. 14 Orario di lavoro – Flessibilità

1. L'orario ordinario di lavoro, che si identifica con la durata delle prestazioni lavorative cui ciascun dipendente, tenuto nell'ambito dell'orario di servizio, resta fissato in trentasei ore settimanali ed è articolato sulla base dei criteri definiti dal presente CCIE.
 2. La durata media dell'orario di lavoro, alla luce della nuova normativa attuativa delle direttive CE n. 93/104 e n. 2000/34, recepite nel D. Lgs. n. 66/2003, così come modificato ed integrato dal D. Lgs. n. 213/2004, non può in ogni caso superare, per ogni periodo di sette giorni, le 48 ore complessive, comprese le ore di straordinario.
 3. La durata media dell'orario di lavoro e' calcolata con riferimento ad un periodo di tempo di dodici mesi: 1° gennaio/31 dicembre di ogni anno.
 4. Al fine del computo della media di cui al precedente comma, non sono presi in considerazione e quindi eliminati dal calcolo della durata media dell'orario di lavoro:
 - i periodi di ferie;
 - i periodi di assenza per malattia;
 - il riposo compensativo di cui all'art. 17 c. 7 del CCNL 2001 fruito in alternativa alla maggiorazione retributiva.Rientra invece nel calcolo della suddetta media il compenso sostitutivo previsto dall'art. 20 c. 1 del CCNL 2001.
 5. Il Direttore o suo delegato ha l'obbligo di comunicare alla Direzione Provinciale del Lavoro l'eventuale superamento, con prestazioni straordinarie, del limite di 48 ore settimanali, entro il trentesimo giorno successivo alla scadenza del periodo di riferimento di dodici mesi.
 6. Il ricorso al lavoro straordinario deve essere contenuto ed espressamente autorizzato dal Direttore o suo delegato in base alle esigenze organizzative preventivamente individuate a seguito di apposita sessione negoziale con la RSU e le OO.SS territoriali. In deroga a quanto precedentemente indicato, per indifferibili esigenze eccezionali sarà fornita adeguata informativa successiva entro le 48 ore.
 7. Fermo restando la durata dell'orario settimanale il lavoratore ha diritto ad undici ore di riposo consecutivo ogni ventiquattro.
 8. La violazione delle disposizioni previste dai commi 2, 5, 7 del presente articolo è punita con le sanzioni amministrative stabilite dal D. Lgs. n. 213/2004.
 8. Le parti concordano sull'articolazione dell'orario di lavoro su cinque giorni settimanali (dal lunedì al venerdì), con due rientri pomeridiani ricadenti generalmente nei giorni di martedì e giovedì della settimana, con una fascia di flessibilità oraria prevista sia in entrata che in uscita.
L'orario di servizio è ricompreso nella fascia oraria che va dalle 7,30 alle 20,00 (dal lunedì al venerdì).
- L'orario di lavoro, con le fasce di flessibilità oraria in entrata ed in uscita, è il seguente:

dal lunedì al venerdì dalle ore 7,30/9,00 (entrata) alle ore 13,30/15,00 (uscita) e nei rientri pomeridiani del martedì e del giovedì dalle 14,00/15,30 (entrata) alle ore 17,00/19,30 (uscita), con completamento dell'orario in prosieguo nella stessa giornata o attraverso prestazioni di orario aggiuntive negli altri giorni, con totale recupero entro il mese successivo.

La fascia di presenza obbligatoria in ufficio è fissata dalle ore 9,00 alle ore 13,30 e dalle ore 15,30 alle ore 17,00 nei giorni di rientro, fatti salvi eventuali permessi. E' possibile l'entrata dopo le ore 9,00 e dopo le ore 15,30 per le giornate di rientro pomeridiano e l'uscita prima delle ore 13,30 e prima delle ore 17,00 in caso di rientro pomeridiano, previa autorizzazione del Direttore.

Le prestazioni di lavoro oltre la flessibilità in uscita (ore 19,00) non potranno di norma avere luogo oltre le ore 20,00. Nei casi in cui si renda necessaria la prestazione lavorativa oltre le ore 20,00 il dipendente è tenuto a indicarne la motivazione al Servizio Amministrativo - Ufficio Personale.

L'orario di apertura al pubblico è il seguente:

dal lunedì al venerdì dalle ore 9,00 alle ore 13,00 e nelle giornate di rientro pomeridiano di martedì e giovedì dalle ore 15,30 alle ore 17,00.

Art. 15 Straordinario

1. Il ricorso a prestazioni di lavoro straordinario può essere effettuato esclusivamente per far fronte a situazioni di lavoro non risolvibili, in ragione dell'urgenza degli adempimenti, delle caratteristiche dell'attività svolta o dell'eccezionalità delle situazioni stesse, con una adeguata programmazione dell'orario di lavoro ordinario.

2. Il ricorso al lavoro straordinario deve essere contenuto ed espressamente autorizzato dal Direttore o suo delegato in base alle esigenze organizzative preventivamente individuate a seguito di apposita sessione negoziale con la RSU e le OOSS territoriali. Per indifferibili esigenze eccezionali sarà fornita adeguata informativa successiva entro le 48 ore.

3. Il lavoratore è tenuto ad effettuare, nei limiti previsti dal presente contratto, il lavoro straordinario, che viene assegnato con tempi di preavviso che tengano conto, fatte salve le situazioni di emergenza e imprevedibili, delle esigenze personali e familiari dei dipendenti, secondo criteri di equa ripartizione e di rotazione tra gli stessi.

4. La corresponsione del compenso per prestazioni di lavoro straordinario è subordinata all'attestazione della durata delle prestazioni medesime a mezzo badge, salvo che l'attività sia prestata al di fuori delle sedi dell'Ente.

5. Il limite annuo individuale di prestazioni di lavoro straordinario è pari a n. 200 ore. Detto limite è elevabile, previa autorizzazione del Direttore, a n. 320 ore per il personale che svolge in via prevalente compiti di autista e per eccezionali e indifferibili esigenze intervenute nel corso dell'anno per gli altri dipendenti.

6. Le prestazioni di lavoro straordinario, debitamente autorizzate, anche a mezzo e-mail, entro il limite annuo di cui al punto precedente, possono, a richiesta del dipendente, dar luogo a riposi compensativi da fruire

compatibilmente con le esigenze organizzative e di servizio. Tale opzione è demandata in via esclusiva alla discrezionalità del dipendente.

7. Per quanto riguarda gli istituti normativi non previsti espressamente dal presente accordo, si rimanda alle vigenti disposizioni legislative e contrattuali.

8. Fermo restando il limite massimo individuale di lavoro straordinario di 200 ore annue e tenuto conto delle situazioni di lavoro eccezionali da fronteggiare e delle risorse economiche disponibili a tal fine, il Direttore, in accordo con le organizzazioni sindacali e con la RSU, stabilisce annualmente un limite di spesa media annua pro capite per la retribuzione delle prestazioni di lavoro straordinario.

Tale limite di spesa media annua *pro capite* può essere elevato in presenza di esigenze eccezionali; le prestazioni di lavoro che eccedono tale limite devono essere motivate e documentate in dettaglio, nel più breve tempo possibile e comunque almeno una volta al termine di ogni anno, alle OO. SS. ed alla RSU.

9. In linea di massima gli importi destinati alle prestazioni di lavoro straordinario verranno utilizzati per la copertura di prestazioni effettuate per attività in convegni e manifestazioni, interventi urgenti di formazione, attività di progettazione ed assistenza organizzativa e o di supporto nell'ambito delle contrattazioni sindacali, attività finalizzate a fronteggiare particolari criticità gestionali od a conseguire obiettivi straordinari di particolare rilevanza, attività di diretta collaborazione con gli Organi istituzionali e con il vertice dirigenziale.

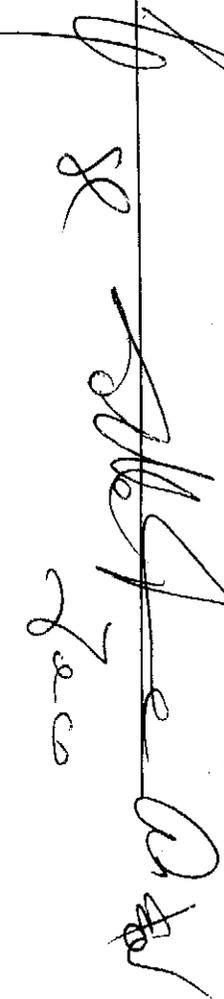
Art. 16 Banca delle ore e recuperi

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 che deve comunicare per iscritto all'amministrazione l'adesione a tale banca.

2. Nel conto ore confluiscano, su richiesta del dipendente, le ore di prestazione di lavoro straordinario o supplementare di cui all'art. 31 del CCNL 1998/2001, maturate alla data di entrata in vigore del presente CCIE, e potranno, a scelta del dipendente:

- a) essere compensate con altrettante ore/giornate di riposo entro l'anno successivo a quello di maturazione;
 - b) essere pagate interamente, secondo la misura oraria prevista per prestazioni di lavoro straordinario;
- La scelta rispetto ai punti a) e b) precedenti andrà effettuata al momento dell'istanza e solo per gravi motivi potrà essere autorizzata dalla Direzione la variazione della scelta di utilizzo delle ore accantonate di cui ai commi precedenti.

3. Il recupero come riposi compensativi, con riferimento ai tempi, alla durata ed al numero dei lavoratori contemporaneamente ammessi alla fruizione, dovrà avvenire tenendo conto delle esigenze tecniche, organizzative e di servizio, compatibilmente con le esigenze personali del lavoratore. Le ore accantonate possono essere richieste, ferma restando la maggiorazione



- dovuta per lavoro straordinario, da ciascun lavoratore o in retribuzione o come riposi compensativi.
4. Le ore accantonate sono evidenziate mensilmente nel cartellino presenze.
5. Il pagamento delle ore straordinarie o delle maggiorazioni per le prestazioni di lavoro straordinario o supplementare viene effettuato il mese successivo alla prestazione lavorativa, previa verifica da parte dell'Ufficio Personale del saldo positivo a favore del lavoratore; in caso contrario gli eventuali straordinari effettuati andranno a compensare il minor orario effettuato.
6. Qualora il personale effettui per esigenze indifferibili di completamento della propria attività lavorativa quotidiana un maggior orario nella giornata lavorativa, consentito fino alla misura massima di 1 ora al giorno senza autorizzazione, il recupero delle ore così accantonate potrà essere effettuato per le stesse finalità di cui al comma 2, lett. a) e b), o per la fruizione di permessi orari e/o giornalieri entro il 31 dicembre dell'anno in corso. Ogni eventuale maggior scostamento dall'orario di uscita dovrà preventivamente essere autorizzato dalla Direzione.

Art. 17 Missioni

1. Le parti, dato atto della specificità territoriale e delle caratteristiche geografiche del Promontorio del Gargano, concordano che al personale inviato in missione che si trova nella impossibilità di reperire strutture e servizi di ristorazione o alberghieri, in considerazione della impossibilità di fruire del pasto o del pernottamento, spetta la somma forfetaria giornaliera lorda di euro 25,82, ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 21, comma 7, del CCNL sottoscritto in data 14/02/2001 ad integrazione del CCNL per il personale non dirigente degli enti pubblici non economici, stipulato il 16.2.1999.

Art. 18 Interventi di natura assistenziale e sociale

1. ASSISTENZA SANITARIA INTEGRATIVA

Ai sensi e per gli effetti dell'art. 46 del C.C.N.L. relativo al personale non dirigente del comparto enti pubblici non economici sottoscritto in data 06/07/1995 le parti concordano di assicurare ai dipendenti trattamenti complementari a quelli previsti nell'ambito delle assicurazioni sociali obbligatorie, mediante stipula di polizze sanitarie integrative delle prestazioni erogate dal Servizio Sanitario Nazionale nonchè per la copertura del rischio di premorienza. Il comma 1 del citato art. 46 ha previsto che gli enti del comparto istituiscono, anche in forma consorzata, un organismo a carattere nazionale con la finalità di provvedere alla stipula di un contratto di polizza sanitaria integrativa in favore degli stessi dipendenti. A tal fine le parti concordano di aderire all'Accordo, di cui all'art. 15 della legge n. 241/1990, con il quale gli enti promotori (INPS, INAIL, INPDAP e ACI) hanno approvato le risultanze della gara a livello europeo per l'assegnazione del servizio di copertura assicurativa della polizza per l'assistenza sanitaria integrativa del SSN per i dipendenti degli enti pubblici non economici.

ENTE PARCO NAZIONALE DEL GARGANO

Le polizze per la copertura assicurativa del servizio relativo all'assistenza sanitaria integrativa del SSN per i dipendenti dell'Ente saranno stipulate con decorrenza a partire dall'anno 2010, da conferire al suddetto organismo per il perseguimento delle finalità ad esso attribuite.

Le parti concordano che gli importi dei premi annuali (a lordo delle imposte) per ciascun dipendente (con riferimento all'intero nucleo familiare) per la stipula delle polizze sanitarie di cui all'art. 46 del citato CCNL, verranno corrisposti per il personale dipendente presente in servizio alla data del 1° gennaio 2010 nella misura presuntiva di euro 310,00 annue pro-capite.

Alla copertura finanziaria della spesa scaturente dalla seguente voce di cui sopra si farà fronte con le risorse economiche di cui all'art. 27, comma 2, del CCNL sottoscritto il 14/02/2001, che verranno regolarmente iscritte nella parte corrente del bilancio di previsione di ciascun esercizio finanziario.

Le eventuali somme che risulteranno come residue dopo il pagamento del conguaglio del premio dell'anno 2010 saranno ripartite tra gli altri benefici assistenziali e sociali di cui al punto 2.

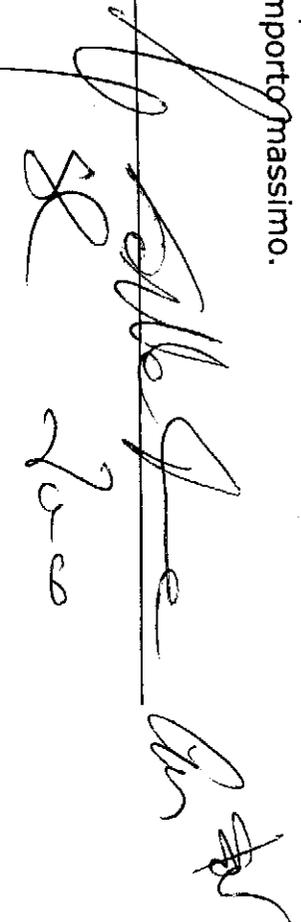
2. SUSSIDI

2.1 Le parti prendono reciprocamente atto che in precedenza non sono mai stati erogati in favore del personale dipendente i benefici di natura assistenziale e sociale di cui all'art. 27, comma 1, del CCNL relativo al personale non dirigente del comparto enti pubblici non economici sottoscritto in data 14/02/2001.

2.2 Le risorse economiche accantonate nel fondo relativo alla concessione dei benefici di natura assistenziale e sociale in favore del personale dipendente ammontano a complessivi euro 52.857,35 (di cui euro 6.728,00 relativi all'anno 2009 ed euro 46.129,35 relativi agli anni precedenti).

2.3 Le parti concordano sulla destinazione del fondo per i benefici di natura assistenziale e sociale in favore del personale dipendente secondo le seguenti finalità:

- a) matrimonio e nascita figli. Per ottenere l'erogazione del contributo per tali eventi il dipendente è tenuto a produrre idonea documentazione rilasciata dagli uffici comunali competenti.
- b) affidamento e adozione figli. Per ottenere l'erogazione del contributo per tali eventi il dipendente è tenuto a produrre idonea documentazione rilasciata dagli organi competenti.
- c) spese mediche specialistiche, spese sostenute per interventi di odontotecnica, oculistica e relativi supporti (apparecchi, occhiali etc.) per il dipendente, il coniuge o i figli. Per ottenere l'erogazione del contributo per tali eventi il dipendente è tenuto a produrre idonea documentazione fiscale rilasciata dal professionista presso cui ha eseguito l'intervento. A tal fine si precisa che in caso l'importo complessivo della fattura presentata sia inferiore al contributo massimo concedibile verrà riconosciuto l'importo effettivo riportato nella documentazione presentata. In caso l'importo della documentazione sia superiore all'importo massimo concedibile si procederà alla liquidazione dell'importo massimo.

Handwritten signature and initials in black ink, appearing to be 'P. S. Gargano'.

- d) spese per acquisto di libri di testo per scuole di ogni ordine e grado per il dipendente, il coniuge o i figli. Per ottenere l'erogazione del contributo per tali eventi il dipendente è tenuto a produrre idonea documentazione fiscale relativa all'acquisto dei testi. A tal fine si precisa che in caso l'importo complessivo della fattura presentata sia inferiore al contributo massimo concedibile verrà riconosciuto l'importo effettivo riportato nella documentazione presentata. In caso l'importo della documentazione sia superiore all'importo massimo concedibile si procederà alla liquidazione dell'importo massimo;
- e) quota parte non superiore al 75% delle spese sostenute per corsi, corsi universitari, master etc. relativi all'accrescimento professionale del dipendente. Ai fini del rimborso il dipendente è tenuto a presentare apposite giustificativi di spesa.
- 2.4 Ai fini dell'erogazione dei contributi di che trattasi, entro trenta giorni decorrenti dalla data di esecuzione del presente contratto, l'Ente provvede a pubblicare all'albo pretorio apposito bando finalizzato al ricevimento delle istanze del personale dipendente interessato ad ottenere i benefici in questione, dando il termine minimo di trenta giorni per la ricezione delle istanze.
- 2.5 Il contributo massimo concedibile per ciascun dipendente è dato dal rapporto tra l'importo totale del fondo e il numero di istanze pervenute.
- 2.6 I contributi saranno comunque contenuti entro l'importo di spesa effettivamente sostenuto se inferiore ai singoli importi indicati per ciascuna iniziativa.
- 2.7 Nel caso di genitori entrambi dipendenti dell'Ente i contributi anzidetti possono essere erogati solamente ad uno di essi.
- 2.8 I contributi saranno erogati con l'applicazione della normativa fiscale vigente.
- 2.9 A decorrere dal 2010 la spesa relativa al comma 1 (assistenza sanitaria integrativa) assorbirà quasi completamente il fondo annuale per i benefici di natura assistenziale e sociale di cui all'art. 27, comma 1, del CCNL 14/02/2001. A tal fine le parti concordano sull'utilizzo di eventuali risorse residue secondo le modalità del presente comma.

Art. 19 Permessi di studio

1. I dipendenti dell'Ente assunti con contratto di lavoro a tempo indeterminato, ove interessati alla concessione di permessi di cui all'art. 9 del CCNL 14.2.2001 (c.d. 150 ore) devono presentare la relativa domanda entro il 30 novembre di ciascun anno. Nella domanda dovrà essere indicato il corso di studio frequentato e l'anno d'iscrizione.
2. I permessi speciali retribuiti, ove spettanti, saranno concessi anche con autorizzazione stesa in calce alla domanda o a tergo, dietro presentazione di idonea documentazione attestante l'iscrizione al corso di studio.
Al momento della concessione delle ore, il Direttore, ove lo ritenga necessario, e diversamente da quanto stabilito al comma precedente, potrà individuare

ENTE PARCO NAZIONALE DEL GARGANO

con apposito provvedimento, di concerto con il dipendente interessato, le migliori condizioni di utilizzo dei permessi nell'arco dell'intero anno, al fine di contemperare le esigenze derivanti dal diritto allo studio con le esigenze connesse al buon funzionamento del servizio di appartenenza.

A seguito dell'autorizzazione, rilasciata secondo le modalità di cui ai commi precedenti, il dipendente potrà fruire dei permessi di studio, producendo formale comunicazione al Direttore.

3. L'Ente assegnerà i permessi retribuiti, per l'esercizio del diritto allo studio, entro il limite massimo del 3% del personale in servizio a tempo indeterminato, con arrotondamento all'unità superiore;

4. lo stesso Ente provvederà, con i criteri appresso indicati, alla formazione di specifica graduatoria, qualora le richieste di permessi di studio eccedano la percentuale indicata al punto precedente;

5. qualora il numero delle richieste superi le disponibilità individuate ai sensi dell'art. 9, comma 1, del CCNL 14.2.2001, e richiamate al punto 3), per la concessione dei permessi si terrà conto del seguente ordine di priorità:

a) dipendenti che frequentino corsi di formazione in materia di integrazione di soggetti svantaggiati sul piano lavorativo;

b) dipendenti che frequentino l'ultimo anno del corso di studi e, se studenti universitari o post-universitari, abbiano superato gli esami previsti dai programmi relativi agli anni precedenti;

c) dipendenti che frequentino per la prima volta gli anni di corso precedenti l'ultimo e successivamente quelli che, nell'ordine, frequentino, sempre per la prima volta, gli anni ancora precedenti escluso il primo, ferma restando, per gli studenti universitari e post-universitari, la condizione di cui alla lettera b);

d) dipendenti ammessi a frequentare le attività didattiche, che non si trovino nelle condizioni di cui alle lettere a), b) e c).

In particolare si specificano le seguenti due situazioni, elencate in ordine di priorità, maggiormente importanti rispetto a qualsiasi altra ricorrente nell'ambito della fattispecie di cui al punto d):

d1) dipendenti che frequentino i corsi per il conseguimento di un titolo di abilitazione professionale (biennio di praticantato legale e preparazione dell'esame di Stato, corso teorico - pratico finalizzato a sostenere l'esame di Stato abilitante la professione di Psicologo, etc.);

d2) dipendenti che frequentino i corsi per il conseguimento della seconda laurea.

6. L'Amministrazione si avvarrà delle disposizioni in materia di autocertificazione ai fini autorizzativi delle assenze dal servizio a titolo di esercizio del diritto allo studio.

7. Per quanto non espressamente richiamato dal presente articolo si fa riferimento alla disciplina prevista dall'9 del CCNL 14.2.2001.

Art. 20 Formazione professionale

La formazione è un valore consolidato e un processo diffuso e condiviso che supporta le scelte strategiche adottate dall'Ente: essa assume un ruolo

ENTE PARCO NAZIONALE DEL GARGANO

centrale in ogni iniziativa riguardante i settori istituzionali, l'organizzazione funzionale, la politica del personale, le funzioni gestorie, i sistemi informativi e le telecomunicazioni.

Mirata alla professionalizzazione e alla valorizzazione delle persone, la formazione si configura come condizione e presupposto per le scelte innovative e le azioni di razionalizzazione e riprogettazione dei servizi, nonché di adeguamento operativo e strutturale all'evoluzione normativa e tecnologica. La formazione si configura come supporto necessario nel processo di riorganizzazione dell'Ente creando condizioni operative e comportamentali funzionali agli obiettivi strategici dell'Ente, quali elementi guida dell'attività istituzionale (sviluppo delle competenze a supporto dei processi di riorganizzazione). Essa assume, altresì, rilevanza fondamentale nel quadro di una politica del personale improntata a dare motivazione, soddisfazione nel lavoro e riconoscimento degli apporti individuali nell'ambito dei processi di cooperazione (formazione per lo sviluppo delle persone).

Le parti concordano nel rimandare il confronto sul piano formativo del personale ad una diversa sessione negoziale da tenersi entro e non oltre sei mesi dalla data di esecuzione del presente contratto.

ENTE PARCO NAZIONALE DEL GARGANO

Le parti in data 30 ottobre 2009 sottoscrivono il presente contratto integrativo di Ente.

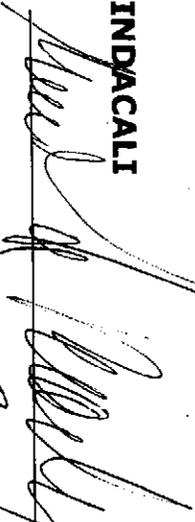
PER L'ENTE

Il Presidente della delegazione trattante di parte pubblica, Dott.ssa Carmela Strizzi



PER LE ORGANIZZAZIONI SINDACALI

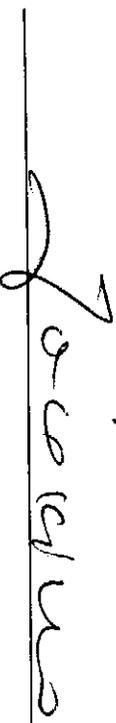
CGIL/FP, Sig. Mario La Vecchia



CISL/FPS, Sig. Della Penna Michele



UIL/PA, Sig. Luigi Iacovino



CSA di CISAL/FIALP,

ASSENTE

CUB/RDB PI,

ASSENTE

PER LA R.S.U. AZIENDALE

Laura Ciociola,



Michele Guidato,

