

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO PER L'UTILIZZO DEL FONDO PER LA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE E DI RISULTATO DEL PERSONALE DELL'AREA DELLA DIRIGENZA DELL'ENTE PARCO DELL'ETNA PER L'ANNO 2022

Art. 1

Campo di applicazione, durata e oggetto

Il presente contratto collettivo decentrato integrativo, si applica al personale dell'area della dirigenza dell'Ente Parco dell'Etna, ente di cui all'art. 1 della L.R. n. 10/2000 con rapporto di lavoro a tempo indeterminato.

Il presente contratto riguarda l'anno 2022 ed ha per oggetto i criteri di utilizzo delle risorse del Fondo dell'Ente Parco dell'Etna per il finanziamento della retribuzione di posizione, parte variabile e di risultato.

Art. 2

Finanziamento della retribuzione di posizione parte variabile e di risultato

Il Fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione, parte variabile e di risultato dei dirigenti, costituito con provvedimento del Direttore pro-tempore dott. Michele Leonardi n. 205 dell'8/11/2022 e su cui ha espresso parere favorevole il Collegio dei Revisori dei Conti con verbale n. 55 del 9/11/2022 è pari per l'anno 2022 ad euro 148.639,14 nel rispetto dell'art. 23 del D.Lgs. 75/2017 che stabilisce al secondo comma che a “decorrere dal 1° gennaio 2017, l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, anche a livello dirigenziale, di ciascuna delle amministrazioni pubbliche di cui all'art. 1, comma 2 del D. Lgs. 30 marzo 2001 n. 165, non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2016 e dell'art. 68 comma 1 del vigente C.C.R.L. in riferimento all'importo previsto per l'annualità 2018. Il Fondo di cui al comma 1 è destinato in misura pari ad euro 47.564,53 equivalenti al 32% del totale a retribuzione di risultato; l'O.I.V. ha già proceduto a trasmettere al Commissario Straordinario e per conoscenza al Direttore Reggente e al dirigente dell'UO 2 il verbale n.4 del 22 giugno 2023 relativo alla proposta di valutazione della performance degli obiettivi assegnati per l'anno 2022. La parte restante pari a 101.074,61 euro è destinata a retribuzione di posizione parte variabile.

Sull'importo complessivo del Fondo l'Ente Parco dell'Etna ha corrisposto indennità variabile al netto delle decurtazioni per malattie per euro 59.974,06 relativi sia alle somme dovute alla dirigenza sulla base dei contratti in essere alla data di sottoscrizione del C.C.R.L. in applicazione del secondo comma dell'art. 69 che recita: “*la retribuzione di posizione di parte variabile in godimento alla data di entrata in vigore del presente C.C.R.L. da parte di ciascun dirigente è confermata fino all'esito della contrattazione collettiva decentrata integrativa* “ che relativamente al contratto del Direttore dell'Ente stipulato in data 17 marzo 2022.

Art. 3

Retribuzione di posizione – parte variabile

Al fine di consentire il controllo della compatibilità dei costi della contrattazione collettiva integrativa con i vincoli di bilancio e la relativa certificazione degli oneri da parte del Collegio dei Revisori dei Conti per l'anno 2022 per le retribuzioni di posizione di parte variabile si confermano per l'anno 2022 i valori di cui ai contratti individuali in essere al 31.12.2022 stipulati con decorrenza 1.1.2021 con durata biennale e scadenza 31.12.2022 e di cui ai contratti del Direttore

pro-tempore ing. Giuseppe Di Paola collocato in quiescenza con decorrenza 2.3.2022 e del Direttore pro-tempore dott. Michele Leonardi il cui contratto è stato stipulato in data 17.3.2022.

Gli importi della retribuzione di posizione parte variabile non attribuiti nell'esercizio di riferimento vanno ad incrementare l'importo della retribuzione di risultato relativa al medesimo esercizio, come previsto nel contratto collettivo regionale integrativo dell'area della dirigenza della Regione siciliana.

#### Art. 4

##### Retribuzione di risultato

Come previsto dalla normativa vigente in materia di premialità, l'erogazione della retribuzione di risultato è commisurata al periodo di effettiva durata dell'incarico e alla valutazione conseguita.

Per la valorizzazione della performance individuale e organizzativa, trova applicazione quanto previsto con il provvedimento del Direttore pro-tempore n. 247 del 30/12/2019 ad oggetto "Adozione sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa ed individuale. Personale dirigente ed area comparto" relativo all'adozione ed applicazione dei criteri di cui al decreto del Presidente della Regione Siciliana n. 517 del 20/03/2019 ed integrato con D.P. Reg. n. 539/Gab del 30/04/2019 in quanto compatibili con l'organizzazione dell'Ente e le peculiarità strutturali dell'Ente stesso e tenendo conto della disciplina dettata dal vigente sistema di misurazione e valutazione della performance adottato dalla Regione siciliana.

La percentuale di risultato, da utilizzare quale base per l'erogazione dei premi viene graduata in relazione al punteggio complessivo che è stato assegnato nella fase di valutazione secondo la tabella di seguito riportata.

Punteggio complessivo assegnato	Fascia di assegnazione	Percentuale di retribuzione di risultato sulla base della retribuzione annua di posizione (art.70, comma 1, CCRL 2016/2018)
Minore di 60	insufficiente	0%
Maggiore o uguale a 60 e minore di 70	sufficiente	5%
Maggiore o uguale a 70 e minore di 76	Più che sufficiente	10%
Maggiore o uguale a 76 e minore di 81	discreto	15%
Maggiore o uguale a 81 e minore di 86	buono	20%
Maggiore o uguale a 86 e minore di 91	ottimo	25%
Maggiore o uguale a 91 e fino a 100	eccellente	30%

Non è stata inserita l'integrazione della retribuzione di risultato nel caso di affidamento dell'incarico di responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza, prevista dall'art. 9 comma 4 del C.C.R.L., tenuto conto che la nomina di responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza nell'Ente è in capo al Direttore dell'Ente.

Come previsto dal C.C.R.L. viene inserita la differenziazione della retribuzione di risultato di cui all'art. 43 comma 3.

In applicazione dell'atto di indirizzo della Giunta regionale di cui alla deliberazione n. 393/22 per la contrattazione decentrata integrativa dell'area della dirigenza e tenuto conto che il suddetto istituto non ha trovato a tutt'oggi applicazione nella contrattazione decentrata della Regione viene stabilita

la misura percentuale del 35% rispetto al valore medio procapite delle risorse complessivamente destinate alla corresponsione effettiva della retribuzione di risultato, determinando quale quota massima pari al 10% di dirigenti a cui attribuire il suddetto differenziale.

Il Direttore Reggente  
F.to Giovanni Laudani

CISL  
F.to Francesco Luparello

CGIL  
F.to Francesco Picciotto

COBAS  
F.to Ferdinando Asaro

DIRSI  
F.to Silvana Balletta