
**CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO
DISCIPLINA DI INCENTIVAZIONE DELLE POLITICHE DI SVILUPPO DELLE RISORSE
UMANE E DELLA PRODUTTIVITA' PARTE NORMATIVA ED ECONOMICA
ANNO 2016**

In data 2 marzo 2017 presso la Sede Amministrativa di Bosio, ha avuto luogo l'incontro tra:

- *la delegazione di parte pubblica:*

Direttore

ANDREA DE GIOVANNI



Funzionario Amm.vo

ANNARITA BENZO

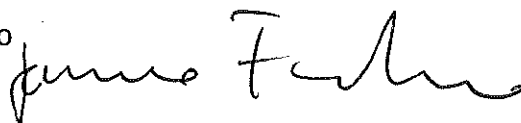


- *la delegazione sindacale:*

Organizzazione Sindacale Territoriale CGIL

Organizzazione Sindacale Territoriale CISL

R.S.U. Ente Parco



INDICE

TITOLO I

Disposizioni Generali

- ART. 1 Ambito di applicazione e durata
ART. 2 Interpretazione autentica delle clausole controverse

TITOLO II

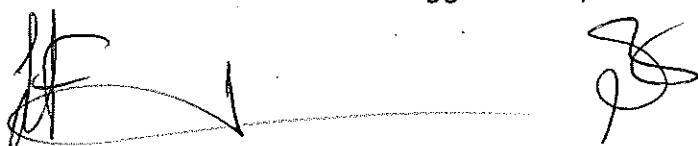
Costituzione del Fondo relativo alle risorse per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività

- ART. 3 Costituzione del Fondo di cui all'art. 31 CCNL del 22/01/2004

TITOLO III

Utilizzo delle Risorse

- ART. 4 Utilizzo delle risorse per il finanziamento delle progressioni economiche orizzontali effettuate a tutto il 1/01/2016 ai sensi dell'art. 17, comma 2, lett. B) del CCNL dell'01/04/1999.
- ART. 5 Utilizzo delle risorse per il finanziamento dell'indennità di comparto.
- ART. 6 Utilizzo delle risorse per il finanziamento dell'indennità al personale della categoria B1.
- ART. 7 Utilizzo delle risorse per il finanziamento dell'indennità per specifiche responsabilità.
- ART. 8 Utilizzo delle risorse per il finanziamento dell'indennità di turno, della maggiorazione oraria, notturno, festivo e festivo/notturno.
- ART. 9 Utilizzo delle risorse per il finanziamento dell'indennità di maneggio valori.
- ART. 10 Utilizzo delle risorse per il finanziamento dell'area delle posizioni organizzative.
- ART. 11 Risorse destinate al lavoro straordinario.
- ART. 12 Utilizzo delle risorse destinate ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi.
- ART. 13 Recupero delle quote del salario accessorio per assenze per malattia ai sensi dell'art. n. 71 della legge n. 133/2008.

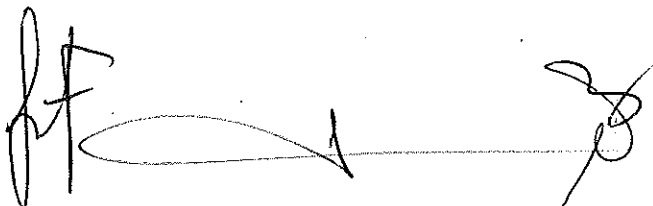


ART. 14 Riepilogo complessivo delle risorse.

TITOLO IV

ART. 15 Disposizioni finali.

ART. 16 Allegati.

A handwritten signature in black ink, consisting of a stylized 'F' followed by a long horizontal line and a circular flourish.

TITOLO I

ART. 1 AMBITO DI APPLICAZIONE E DURATA

Il presente contratto disciplina le modalità di utilizzo delle risorse destinate all'incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività per l'anno 2016 in applicazione del disposto dell'art. 5, comma 1, del CCNL 1.4.1999, come sostituito dall'art. 4 del CCNL del 22.1.2004, nonché dai nuovi CCNL dell'11/4/2008 e del 31/7/2009 e dagli accordi assunti in sede di trattativa sindacale regionale.

La disciplina dei singoli istituti inerenti l'utilizzo delle risorse di cui al comma precedente, salvo diversa successiva disposizione derivante dalla contrattazione collettiva nazionale o accordo tra le parti stipulanti il presente contratto, è, peraltro, da ritenersi valida per l'intero anno 2016.

In applicazione dell'art. 17, comma 4 del CCNL del 1.4.1999, tuttora vigente, non è nella disponibilità della parte pubblica assumere decisioni unilaterali sulle materie disciplinate dal presente contratto.

ART. 2 INTERPRETAZIONE AUTENTICA DELLE CLAUSOLE CONTROVERSE

Si da atto che nel caso in cui sorgano controversie sull'interpretazione di legittime clausole contenute nel presente contratto le parti si incontrano entro trenta giorni a seguito di specifica richiesta formulata da uno dei sottoscrittori per definire consensualmente il significato. L'eventuale accordo d'interpretazione autentica sostituisce fin dall'inizio della vigenza la clausola controversa.

TITOLO II

ART. 3 COSTITUZIONE DEL FONDO RELATIVO ALLE RISORSE PER LE POLITICHE DI SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE E PER LA PRODUTTIVITÀ. (ART. 31 CCNL 22/01/2004)

In applicazione dei criteri indicati nella D.G.R. n. 40-6162 del 23 luglio 2013 nonché della nota prot. n. 29306/A16.01 DEL 30/11/2016 (Prot. APAP 1514 del 2/12/2016) concernenti la determinazione del budget ed il riequilibrio delle risorse riservate al salario accessorio e all'area delle posizioni organizzative e alte professionalità del personale degli Enti di gestione delle aree protette regionali, il Fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività per l'anno 2016 risulta così costituito:

RISORSE DECENTRATE		
ATTO	DECRIZIONE	IMPORTO €
D.G.R. 40-6162	QUOTA MEDIA DEL SALARIO ACCESSORIO (8.419,03 * 10,10)	85.032,22
D.G.R. 40-6162	QUOTA INTEGRATIVA RIVISTA DA RISPARMI APPLICAZIONE LEGGE REGIONALE 19/2009	5.650,67

D.G.R 40-6162	F.P.O. TEORICO	26.509,00
D.G.R 40-6162	INTEGRAZIONE F.P.O. INDENNITA' RISULTATO DIRETTORE F.F. (NOTA PROT. N. 1468/A16.01.A DEL 18/1/2017)	16.139,00
D.G.R 40-6162	ULTERIORE QUOTA INTEGRATIVA SOLO ANNO 2016	1.204,05
TOTALE RISORSE DECENTRATE		134.534,94

Si da atto che l'utilizzo di detto Fondo avverrà nel rispetto di quanto definito dalla D.G.R. n. 40-6162 del 23 luglio 2013, nonché dal "Protocollo di intesa per la contrattazione collettiva decentrata di livello territoriale degli enti di gestione delle Aree Protette regionali" (XVIII ACCORDO) sottoscritto in data 11 novembre 2013.

TITOLO III

Utilizzo delle Risorse

Le parti convengono di destinare le risorse del Fondo al finanziamento degli istituti economici enunciati negli articoli successivi.

ART. 4 UTILIZZO DELLE RISORSE PER IL FINANZIAMENTO DELLE PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI EFFETTUATE E/O PREVISTE al 1/1/2014 - (ART. 17, COMMA 2, LETT. B) DEL CCNL DELL'1.4.1999).

Ai sensi dell'art. 34, comma 1, del CCNL del 22.1.2004, le risorse economiche destinate alla progressione orizzontale all'interno della categoria sono interamente a carico del fondo.

Gli importi utilizzati per le progressioni orizzontali non vengono detratti dal fondo in parola nel caso di: cessazioni dal servizio, progressioni verticali o reinquadramenti comunque determinati del personale interessato. In tal modo le relative risorse risultano disponibili per le finalità contenute nei successivi articoli.

Alla luce delle considerazioni sopra indicate la quantificazione del Fondo Progressioni economiche orizzontali per il 2016 risultante dall'applicazione di quanto sopra sancito è di seguito specificata:

RIPARTO FONDO PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI

Personale Dipendente	Costo progressioni economiche orizzontali	
	Posizione economica di sviluppo	Trattamento pos.econ. di sviluppo (compresa 13 ^a mensilità)
CATEGORIA D		
n. 1 Funzionario Tecnico – D3	D4 – D5	€ 2.353,91
n. 1 Funzionario Amministrativo	D1 – D4	€ 4.561,96
n. 1 Funzionario Tecnico	D1 – D4	€ 4.561,96

n. 1 Funzionario Tecnico	D1 – D3	€ 3.435,64
n. 1 Funzionario Responsabile Settore Vigilanza	D1 – D3	€ 3.435,64
TOTALE CATEGORIA D		€ 18.349,11
CATEGORIA C		
n. 1 Agente di Vigilanza	C1 – C2	€ 502,32
n. 1 Agente di Vigilanza	C4 – C5	€ 846,30
n. 1 Agente di Vigilanza	C1 – C5	€ 2.651,09
n. 1 Istruttore Amministrativo	C1 – C3	€ 1.103,31
n. 1 Istruttore Amministrativo	C1 – C5	€ 2.651,09
n. 1 Istruttore Tecnico	C1 – C3	€ 1.103,31
TOTALE CATEGORIA C		€ 8.857,42
CATEGORIA B		
n. 1 Esecutore Tecnico	B1 – B7	€ 2.853,24
TOTALE CATEGORIA B		€ 2.853,24
TOTALE PROGRESSIONI		30.059,77

Da quanto sopra enunciato le risorse complessive risultanti, destinate al finanziamento delle progressioni economiche orizzontali ammontano a complessive **€ 30.059,77**.

Si da atto che:

- 1) la progressione economica orizzontale si sviluppa partendo dal trattamento tabellare iniziale delle quattro categorie o delle posizioni di accesso infracategoriali B3 e D3, con l'acquisizione in sequenza degli incrementi corrispondenti alle posizioni successive previste nel contratto collettivo nazionale di lavoro, dando origine ai seguenti possibili percorsi individuali:
 - per la categoria B dalla posizione B1 alla B7 e dalla posizione B3 a B7;
 - per la categoria C dalla posizione C1 alla C5;
 - per la categoria D dalla posizione D1 alla D6 e dalla posizione D3 a D6;
- 2) il valore economico di ogni posizione successiva all'iniziale è quello indicato nella tabella C allegata al CCNL dell'11.4.2008;
- 3) con l'art. 34, comma 5 dello CCNL del 22.1.2004 non trova più applicazione la disciplina relativa al costo medio ponderato di ciascun percorso economico;
- 4) al personale proveniente per mobilità da altri enti del comparto resta attribuita la posizione economica conseguita nell'amministrazione di provenienza.

Per l'anno 2016 è prevista la possibilità per il personale dell'Ente assunto a tempo indeterminato di effettuare una nuova progressione orizzontale nell'ambito della categoria di appartenenza previa selezione da espletarsi nel rispetto dei criteri previsti dal presente articolo.

In applicazione del CCNL dell'11.4.2008 nonché della vigente normativa in materia, i criteri per l'effettuazione delle progressioni economiche orizzontali nelle diverse categorie sono i seguenti:

1. per le selezioni relative alle categorie B, C e D riguardanti le posizioni economiche successive alla prima accanto alla valutazione degli obiettivi

assegnati secondo il vigente sistema di valutazione ricorre il criterio dell'arricchimento professionale derivante da interventi formativi e di aggiornamento professionale, nonché il criterio "meritocratico" distinto in 3 voci meglio dettagliato nelle "Note alla scheda di valutazione per progressione economica orizzontale";

2. ai fini della progressione economica alla posizione immediatamente successiva della categoria di appartenenza sono richiesti come requisito per la partecipazione alla relativa selezione almeno due anni di servizio nell'ultima posizione economica raggiunta, alla data del 31.12 dell'anno precedente alla selezione. Il criterio di due anni di servizio è da ritenersi valido anche nel caso in cui tale anzianità sia stata acquisita in altro ente del comparto. Nel caso di progressione verticale, cambiando l'inquadramento giuridico del dipendente, l'anzianità di servizio nella categoria viene azzerata;
3. la progressione economica è attribuita ai dipendenti che hanno conseguito il punteggio più alto all'interno della propria categoria in ordine decrescente in applicazione delle modalità indicate nella scheda per la progressione orizzontale di cui **all'allegato D**);
4. l'effettiva attribuzione della progressione orizzontale è comunque subordinata al raggiungimento di una valutazione minima pari a punti 40;
5. a parità di punteggio verrà data la precedenza al dipendente con più anzianità di servizio nella posizione economica, nel caso di ulteriore parità al più anziano di età;
6. per l'anno 2016 sarà attribuita la progressione economica al 80% dei dipendenti di ciascuna categoria (B-C-D) che abbiano conseguito un punteggio pari o superiore a punti 40.
7. per tali dipendenti la progressione economica sarà attribuita con decorrenza dall'1/1/2016;
8. ai dipendenti dell'Ente Parco è consentita una sola progressione economica orizzontale nel triennio 2015-2017 (per ogni anno l'Ente Parco pubblicherà idoneo avviso all'Albo pretorio-www.parcocapanne.it).
9. L'Ente Parco provvederà ad approvare con determinazione idoneo avviso per l'attribuzione delle progressioni economiche orizzontali, che verrà pubblicato all'Albo Pretorio-www.parcocapanne.it e sulla procedura di gestione documentale informatizzata dell'Ente Parco (Folium-CSI), con richiesta di aggiornamento del proprio fascicolo formativo;
10. I dipendenti dovranno presentare, esclusivamente a mano nelle giornate individuate (dalle ore 9,30 alle ore 12,00) all'ufficio amministrativo apposita domanda unitamente all'aggiornamento del proprio fascicolo formativo entro 30 giorni dalla data di pubblicazione del suddetto avviso all'Albo Pretorio dell'Ente Parco.
11. Trascorso tale termine di presentazione, vista l'istruttoria dell'ufficio amministrativo, il Direttore provvederà all'attribuzione dei relativi punteggi, redigendo altresì una graduatoria finale, distinta per categorie. Detta graduatoria verrà approvata con determinazione e pubblicata all'Albo Pretorio dell'Ente Parco.

Le risorse complessive preventivamente destinate al finanziamento di tali nuove progressioni economiche orizzontali ammontano, per il 2016, a **€ 3.656,38**.

ART. 5 UTILIZZO DELLE RISORSE PER IL FINANZIAMENTO DELL'INDENNITA' DI COMPARTO. (ART. 33 DEL CNL 22/1/2004)

Il finanziamento dell'indennità di comparto derivante da nuove assunzioni previste nel



piano annuale regionale delle assunzioni destinate alla copertura di nuovi posti in organico (comprese quelle dovute a processi di mobilità), dall'entrata in vigore del CCNL del 22/01/2004 sono garantite dalla Regione Piemonte con apposito stanziamento non gravando quindi sul fondo per lo sviluppo delle risorse umane e per la produttività.

Equalmente non sono da imputare al fondo in parola le risorse destinate alla corresponsione dell'indennità di comparto per il personale assunto con contratto di lavoro a tempo determinato o contratto di formazione e lavoro.

Nel caso di progressioni verticali effettuate a seguito dell'entrata in vigore del CCNL del 22.1.2004 grava sul fondo in parola il costo dell'indennità di comparto relativo alla categoria professionale di provenienza e non quello del nuovo inquadramento.

Le quote mensili dell'indennità di comparto garantite dalla Regione Piemonte con apposito finanziamento sono pari a:

Dipendente	Categoria	Indennità di comparto complessiva	
		Quota mensile	finanz.con risorse decentrate
n. 5 (per mesi 60)	D	€ 51,90	€ 3.114,00
n. 6 (per mesi 72)	C	€ 45,80	€ 3.297,60
n. 1 (per mesi 12)	B	€ 34,88	€ 418,56
TOTALE FINANZIATO CON RISORSE DECENTRATE STABILI		6.830,16	

Per un totale annuo complessivo di **€ 6.830,16**.

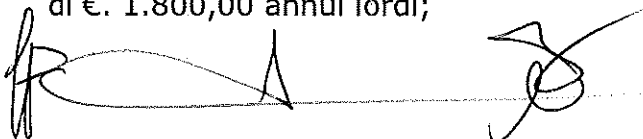
ART. 6 UTILIZZO DELLE RISORSE PER IL FINANZIAMENTO DELL'INDENNITA' AL PERSONALE DELLA CATEGORIA B1. (ART. 32 DEL CCNL 22/1/2004)

Ai sensi dell'art. 32 - comma 9 - del CCNL del 22.1.2004 è confermata per il personale assunto nel profilo collocato nella categoria B, posizione economica B1, l'indennità di **€ 64,56** annue lorde, di cui all'art. 4 - comma 3 - del CCNL 16.7.1996.

ART. 7 UTILIZZO DELLE RISORSE PER IL FINANZIAMENTO DELL'INDENNITA' PER SPECIFICHE RESPONSABILITA'. (ART. 17 COMMA 2, LETT. F) DEL CCNL DELL'1.4.1999)

Visto il Protocollo di Intesa per la Contrattazione Collettiva Decentrata di livello territoriale degli Enti di gestione delle Aree Protette - XIII Accordo - per i dipendenti cui sono state attribuite le specifiche responsabilità previste dall'art. 17, comma 2, lett. f) del CCNL del 1.4.1999, così come integrato dall'art. 36 del CCNL del 22.1.2004 e dall'art. 7 del CCNL del 9.5.2006, è prevista una indennità come di seguito:

- personale dipendente di categoria D da un minimo di € 1.800,00 ad un massimo di € 2.500,00 annui lordi;
- personale dipendente di categoria C da un minimo di € 1.300,00 ad un massimo di € 1.800,00 annui lordi;



- personale dipendente di categoria B da un minimo di € 1.000,00 ad un massimo di €. 1.500,00 annui lordi.

La predetta indennità è istituita con decorrenza 01.01.2016 (per le categorie D e C).

Le specifiche responsabilità si intendono non assegnate per i soli periodi di assenza ai sensi dell'art. 11 del CCNL Regioni – Autonomie locali del 14/9/2000 (Aspettativa per motivi personali)

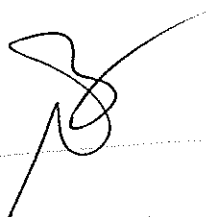
In esecuzione alla determinazione n. 75/2015 sono stati aggiornati alcuni compiti che comportano l'esercizio di specifiche responsabilità, prevedendo inoltre una nuova specifica responsabilità valorizzata in € 1.000,00 annuali da assegnare al dipendente di categoria B6 – Esecutore Tecnico a far data dal mese di luglio 2015.

Per l'anno 2016 le risorse destinate alla corresponsione di tale indennità sono le seguenti:

Tipologia di responsabilità	n. dipendenti interessati	Categoria Profilo	Somma prevista
Specifica responsabilità nella gestione e coordinamento del personale e delle attività delle Aree interne all'Ente Parco (Area di Vigilanza), nonché nella ricerca di canali di finanziamento nelle materie di competenza.	1	CAT. D3 FUNZIONARIO RESPONSABILE DEL SETTORE VIGILANZA	€ 1.800,00
specifiche responsabilità nella gestione del personale dipendente attraverso a) <i>Procedure connesse alla gestione dell'applicativo Time&Work e più precisamente:</i> controllo ed elaborazione settimanale degli orari del personale dipendente in relazione ai prospetti trasmessi dai Responsabili di Area (ove previsto); verifica e gestione dei giustificativi di assenza del personale dipendente; relazione con il personale dipendente per la gestione degli orari e dei giustificativi di assenza; verifica, elaborazione e chiusura mensile dei prospetti di timbratura ai fini della trasmissione dei dati per l'elaborazione degli stipendi; compilazione e trasmissione all'ufficio protocollo dell'Ente Parco dello schema "dati variabili" mensile; elaborazione e trasmissione ai dipendenti dei "prospetti riepilogativi mensili"; quantificazione ed erogazione dei buoni pasto ai dipendenti dell'Ente Parco ai fini del servizio mensa; rapporti con l'operatore economico incaricato per il servizio di assistenza agli applicativi Time&Work e Time&Web; b) <i>Adempimenti connessi alla gestione amministrativa del personale e più precisamente:</i> gestione e aggiornamento del "fascicolo personale" dei dipendenti; attivazione delle procedure di iscrizione a ruolo di nuovo personale assunto e di tutte le attività collaterali; fornitura dei dati utili alla predisposizione del Conto Annuale; aggiornamento in merito alla normativa nelle materie	1	CAT. C5 ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	€ 1.800,00

<p>specifica responsabilità nella gestione di alcune attività amministrative gravate da scadenze vincolanti, secondo le seguenti procedure: predisposizione dello schema di Relazione annuale ai sensi dell'art. 29 della L.R. n. 19/2009 e s.m.i. e coordinamento nella raccolta dati tra le Aree dell'Ente Parco; predisposizione dell'anagrafe delle prestazioni e relativo invio telematico; predisposizione delle certificazioni di ritenuta d'acconto; rilevazione e gestione delle presenze, del conteggio dei rimborsi spesa e dell'iscrizione presso l'INPS dei componenti gli Organi dell'Ente Parco, delle Commissioni Consiliari e del Comitato Scientifico; procedura istruttoria di autorizzazione dei pernottamenti delle foresterie dell'Ente Parco; supporto nella gestione degli Accompagnatori Naturalistici e dell'attività di accompagnamento; controllo e gestione di quanto attiene agli obblighi relativi al pagamento della tassa di proprietà degli automezzi dell'Ente Parco; controllo e gestione del materiale informativo e divulgativo depositato presso l'ufficio amministrativo dell'Ente; aggiornamento del mastro contabilità in merito agli impegni di spesa adottati dall'Ente Parco; gestione dell'attività commerciale e della fatturazione elettronica attiva dell'Ente Parco; ricerca di canali di finanziamento nelle materie di competenza.</p>	1	CAT. C3 ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	€ 1.800,00
<p>specifica responsabilità nella gestione delle istruttorie e del supporto normativo al procedimento in materia di appalti, urbanistica e pianificazione territoriale, secondo le seguenti procedure: contratti di lavori, servizi e forniture (principalmente nelle materie tecniche); energie rinnovabili (certificazioni e applicazioni); interventi e tecnologie di ripristino naturalistico; ricerca di canali di finanziamenti nelle materie di competenza.</p>	1	CAT. D4 FUNZIONARIO TECNICO	€ 1.800,00
<p>specifica responsabilità nella gestione delle istruttorie e del supporto normativo al procedimento in materia di pianificazione ambientale, forestale, di biodiversità, di conservazione naturale e agro-silvo-pastorale, nonché coordinamento di personale nell'attuazione delle progettualità proprie dell'ambito; ricerca di canali di finanziamento nelle materie di competenza.</p>	1	CAT. D3 FUNZIONARIO TECNICO	€ 1.800,00





<p>specifica responsabilità nella gestione delle attività di fruizione e promozione dell'Ente Parco, secondo le seguenti procedure: attuazione e coordinamento delle iniziative e delle manifestazioni dell'Ente Parco; attuazione e coordinamento delle attività didattiche dell'Ente Parco; borse di studio e di ricerca sul territorio; conto vendita dei materiali e delle pubblicazioni del Parco; ricerca di canali di finanziamento nelle materie di competenza.</p>	1	CAT. C3 ISTRUTTORE TECNICO	€ 1.800,00
<p>specifica responsabilità nelle seguenti attività e materie: gestione delle istruttorie e supporto normativo al procedimento nella ricerca di finanziamenti nelle materie escursionistico/turistiche, culturali e di sviluppo della promozione del Parco e dell'Ecomuseo anche attraverso mass media e social network. Coordinamento e gestione dell'attuazione dei suddetti progetti a seguito del finanziamento ottenuto. Coordinamento delle procedure di manutenzione della segnaletica escursionistica e avviso agli escursionisti lungo gli itinerari segnalati dall'Ente Parco.</p>	1	CAT. C5 GUARDIAPARCO	€ 1.800,00
<p>specifica responsabilità, in accordo con il Referente della pianificazione ambientale, nell'individuazione dei livelli di criticità e di bisogno delle diverse aree del Parco con successivo coordinamento e supervisione degli interventi specifici pianificati per il miglioramento e il riequilibrio sia delle peculiarità ambientali sia del corredo fisico necessario per una fruizione corretta e compatibile; ricerca di canali di finanziamento nelle materie di competenza.</p>	1	CAT C5 GUARDIAPARCO	€ 1.800,00
<p>specifica responsabilità, in accordo con il Referente della pianificazione ambientale, nell'effettuazione di censimenti e monitoraggi ambientali, con particolare riferimento alle specie e agli habitat di interesse comunitario o già scientificamente studiate dall'Ente Parco; ricerca di canali di finanziamento nelle materie di competenza.</p>	1	CAT. C2 GUARDIAPARCO	1.800,00
<p>specifica responsabilità nelle seguenti attività e materie: coordinamento delle istruttorie e supporto operativo al procedimento in materia di sicurezza nei luoghi di lavoro e degli impianti dell'Ente Parco; coordinamento della progettualità e della manutenzione di tutte le strutture o manufatti, anche tecnologici, di proprietà o gestite dall'Ente (Impianti termici, Antincendio, Sedi dell'Ente Parco, Aree Attrezzate, Segnaletica, Sentieristica, ecc.); coordinamento e attuazione del servizio di manutenzione degli automezzi dell'Ente Parco; supporto alla ricerca di canali di finanziamento nelle materie di competenza.</p>	1	CAT. B7 ESECUTORE TECNICO	1.000,00

TOTALE	10	€ 17.200,00
---------------	-----------	--------------------

In un'ottica di maggior responsabilizzazione delle funzioni svolte dal personale di categoria D, svincolate dalla presenza in servizio e più legate all'effettiva assunzione di responsabilità che richiede il ruolo, si concorda di riconoscere una quota integrativa una tantum per il 2016 di € 450,00 ciascuno.

Pertanto la quota destinata al finanziamento delle Specifiche responsabilità ammonta a **€ 18.550,00**.

**ART. 8 UTILIZZO DELLE RISORSE DESTINATE AL FINANZIAMENTO DELL'INDENNITA' DI TURNO E ALLA MAGGIORAZIONE ORARIO NOTTURNO, FESTIVO E FESTIVO/NOTTURNO.
(ART. 17 COMMA 2, LETT. D) DEL CCNL DELL'1.4.1999)**

L'indennità di turno nonché le maggiorazioni per orario notturno, festivo, e festivo/notturno, in applicazione degli artt. 22 e 24, comma 5, del CCNL del 14.9.2000 è corrisposta con cadenza mensile dopo aver accertato i servizi effettivamente svolti sulla base dei criteri di programmazione allegati (ALLEGATO E).

Le risorse destinate alla corresponsione di tali indennità sono previste per un importo complessivo pari a **€ 7.500,00**, così distinto:

- Indennità di turno € 4.000,00;
- Maggiorazioni orarie € 3.500,00.

**ART. 9 UTILIZZO DELLE RISORSE DESTINATE A COMPENSARE L'ESERCIZIO DEL MANEGGIO VALORI.
(ART. 17 COMMA 2, LETT. D) DEL CCNL DELL'1.4.1999)**

L'indennità destinata a compensare l'esercizio del maneggio valori viene riconosciuta al Personale in base all'effettiva presenza in servizio (€ 1,55 a giorno) nella misura complessiva stimata in **€ 500,00**.

**ART. 10 UTILIZZO DELLE RISORSE PER IL FINANZIAMENTO DELL'AREA DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE.
(ART. 10 CCNL 31/3/1999)**

Premesso che:

- la D.G.R. n. 40-6162 del 23/7/2013 ad oggetto "Indirizzi alla delegazione trattante di parte pubblica al Tavolo di concertazione sindacale per l'area delle categorie del personale degli Enti di gestione delle Aree protette regionali per la determinazione del budget e di riequilibrio delle risorse riservate al salario accessorio e all'area delle Posizioni Organizzative e Alte Professionalità", con la quale sono stati approvati gli indirizzi rivolti alla delegazione di parte pubblica regionale, che interviene al tavolo di concertazione sindacale di livello territoriale per gli Enti di gestione delle aree protette regionali, ai fini del riequilibrio delle risorse finanziarie da destinare alla retribuzione salariale accessoria del personale delle Categorie.

- a seguito di tale atto di indirizzo sono state riconosciute all'Ente Parco:

- n. 1 posizione organizzativa di tipo A
- n. 1 posizione organizzativa di tipo C1

determinando inoltre il *budget* destinato all'Istituto delle Posizioni Organizzative e Alte Professionalità (FPO) per ogni Ente Parco;

- il FPO spettante a ciascun Ente Parco è destinato in via prioritaria al pagamento delle Posizioni Organizzative e Alte professionalità, salvo l'impiego in via residuale per altri istituti del salario accessorio in sede di contrattazione aziendale. A tal fine l'FPO può essere integrato con una somma non superiore al 10% dello stesso con risorse libere del FES, in sede di contrattazione decentrata aziendale.

- sono stati forniti dall'Amministrazione indirizzi nel merito con deliberazione n. 44/2013.

Tutto ciò premesso, si ritiene di istituire, nel rispetto degli indirizzi forniti:

- n. 1 posizione organizzativa di tipo A l'Area Tecnica (dipendente Direttore F.F.)
- n. 1 posizione organizzativa di tipo C Area Amministrativa

Le risorse a tal scopo destinate risultano le seguenti:

POSIZIONE ORGANIZZATIVA DI TIPO A Indennità di posizione + risultato (25%)	€ 16.139,00
POSIZIONE ORGANIZZATIVA DI TIPO A Indennità di risultato (125%)	€ 16.139,00
POSIZIONE ORGANIZZATIVA DI TIPO C Indennità di posizione + risultato (25%)	€ 14.500,00
Per un totale annuo complessivo di	€ 46.778,00

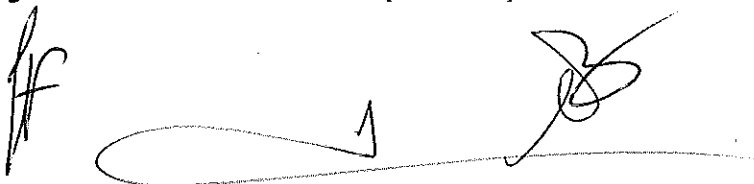
**ART. 11 RISORSE DESTINATE AL LAVORO STRAORDINARIO
(ART. 14, COMMA 4 DEL CCNL 1/4/1999)**

Le risorse destinate al finanziamento di tale istituto, pari a € 2.505,00 vengono reperite dall'Ente Parco nell'ambito del proprio bilancio con entrate proprie, quindi non risultano più a carico del Fondo.

**ART. 12 UTILIZZO DELLE RISORSE VARIABILI DESTINATE AD
INCENTIVARE LA PRODUTTIVITA' ED IL MIGLIORAMENTO DEI
SERVIZI.
(ART. 17 COMMA 2, LETT. A) DEL CCNL DELL'1.4.1999)**

Successivamente al finanziamento prioritario degli istituti economici evidenziati agli articoli precedenti, si destinano per l'anno in corso risorse per finanziare i compensi diretti ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi per l'importo pari a **€ 20.596,07.**

A seguito della riquantificazione in aumento del FES 2016 in applicazione dei criteri indicati nella D.G.R. n. 40-6162 del 23 luglio 2013 nonché della nota prot. n. 29306/A16.01 DEL 30/11/2016 (Prot. APAP 1514 del 2/12/2016) le parti concordano di distribuire alle sole categorie C e B, l'importo complessivo di € 2.250,00 in percentuale ai giorni lavorati (coma da D.G.E. n.19/2006 e s.m.i.), in eccedenza rispetto ai 122 giorni necessari per il raggiungimento degli obiettivi annuali, secondo il seguente metodo di calcolo (formula):



2250 (quota economica) = coefficiente da moltiplicare per numero giorni lavorati in eccedenza singolo dipendente
numero totale giorni
lavorati in eccedenza

La restante parte pari a € 18.346,07 verrà ripartita alle varie Aree in funzione degli obiettivi e dei programmi individuati dall'Ente Parco.

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

Le schede saranno consegnate a ciascun dipendente che potrà far ricorso entro 30 gg. dalla data di "presa visione" nel caso in cui non ritenesse adeguata la propria valutazione.

Trascorso tale termine senza alcun ricorso l'Ente Parco potrà procedere all'erogazione delle quote di produttività definite.

L'erogazione del premio incentivante avverrà a consuntivo.

Il Direttore dell'Ente Parco verifica al termine dell'esercizio il grado di realizzazione complessivo degli obiettivi assegnati al personale dipendente.

La valutazione del dipendente avviene sulla base di un sistema meritocratico improntato alla premialità, al riconoscimento del merito ed alla valorizzazione dell'impegno e della qualità della prestazione individuale.

A tal scopo il Direttore dell'Ente Parco si avvale di una metodologia di valutazione annuale (approvata con D.G.E. 19/2006 e successivamente modificata con D.G.E. 56/2007) mediante l'utilizzo di una scheda di ASSEGNAZIONE DEGLI OBIETTIVI AI FINI DELLA EROGAZIONE DEL COMPENSO DI PRODUTTIVITA' (**allegato A**), di una scheda di VALUTAZIONE DEI RISULTATI AI FINI DELLA EROGAZIONE DEL COMPENSO DI PRODUTTIVITA' (**allegato B**) e di una scheda (**allegato C**) per determinare gli importi da riconoscere al personale dipendente a cui sono stati assegnati gli obiettivi/progetti da raggiungere.

ART. 13 RECUPERO DELLE QUOTE DEL SALARIO ACCESSORIO PER ASSENZE PER MALATTIA AI SENSI DELL'ART. N. 71 DELLA LEGGE N. 133/2008.

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

ART. 14 RIEPILOGO COMPLESSIVO DELLE RISORSE

Schematicamente si riassume di seguito l'impiego delle risorse per l'anno 2016:

IMPIEGO RISORSE STABILI PER FINANZIAMENTO ISTITUTI		
CONTRATTO	DESCRIZIONE	IMPORTO IN EURO

C.C.N.L. 01/04/1999	Art. 17 comma 2 - lettera b) Fondo per le progressioni orizzontali del personale in servizio	30.059,77
C.C.N.L. 01/04/1999	Art. 17 comma 2 - lettera b) Fondo per le progressioni orizzontali del personale in servizio (NUOVE PROGRESSIONI) - costo preventivato	3.656,38
C.C.N.L. 22/01/2004	Art. 33 comma 4 -Indennità di comparto	6.830,16
C.C.N.L. 22/01/2004	Art. 32 - comma 9 - Indennità specifica di cui all'art. 4, comma 3 del CCNL del 16/7/1996	64,56
C.C.N.L. 01/04/1999	Art. 17, comma 2, lett. F) - Indennità per specifiche responsabilità	18.550,00
C.C.N.L. 01/04/1999	Art. 17, comma 2, lett. D) - Indennità per turno, maggiorazione oraria, festivo, notturno	7.500,00
C.C.N.L. 01/04/1999	Art. 17, comma 2, lett. D) - Indennità per maneggio valori	500,00
C.C.N.L. 01/04/1999	Art. 17, comma 2, lett. C) - Fondo per le Posizioni Organizzative	46.778,00
C.C.N.L. 1/4/1999	Art. 14, comma 4 - Risorse destinate al lavoro straordinario	0
C.C.N.L. 01/04/1999	Art. 17 comma 2 lettera a) Compensi diretti ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi	20.596,07
TOTALE IMPIEGO RISORSE		134.534,94

TITOLO IV

DISPOSIZIONI FINALI

Art. 15 DISPOSIZIONI FINALI.

Si decide che le "economie accertate" confluiranno nel Fondo per il Trattamento Accessorio e verranno erogate con modalità concordate tra le parti.

Le parti concordano inoltre che eventuali economie derivanti dall'applicazione degli istituti contrattati, fatte salve le economie derivanti da accordi con specifica destinazione, siano destinate alla produttività di cui all'art. 17, c. 2, lettera a) del CCNL 1/4/1999 del fondo dell'anno di competenza.

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

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

Art. 16 ALLEGATI

Allegato A Scheda di assegnazione degli obiettivi ai fini della erogazione del

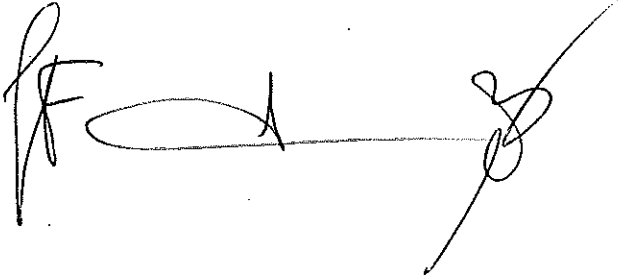
compenso di produttività'.

Allegato B Scheda di valutazione dei risultati ai fini della erogazione del premio di produttività'.

Allegato C Scheda di determinazione degli importi da erogare.

Allegato D Scheda di valutazione per progressione economica orizzontale.

Allegato E Turnazioni - art. 22 ccnl del 14/9/2000 - criteri di programmazione.

A handwritten signature in black ink, consisting of a series of loops and a long horizontal stroke, positioned below the list of attachments.

Allegato A)
Regione Piemonte
Parco naturale delle Capanne di Marcarolo

**SCHEDA DI ASSEGNAZIONE DEGLI OBIETTIVI
AI FINI DELLA EROGAZIONE DEL COMPENSO DI PRODUTTIVITA'**

Dipendente:	Qualifica:	Anno:
-------------	------------	-------

PIANO DI LAVORO ANNUALE

1. OBIETTIVI ASSEGNATI E LORO PERCENTUALE

- 1.1 [%]
- 1.2 [%]
- 1.3 [%]
- 1.4 [%]
- 1.5 [%]

Data

Il Direttore

Il Dipendente

2. VERIFICA INTERMEDIA: EVENTUALE INTEGRAZIONE DEGLI OBIETTIVI ASSEGNATI

.....

.....

.....

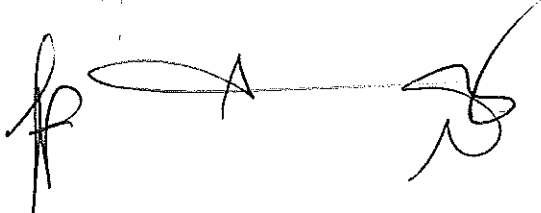
.....

.....

Data

Il Direttore

Il Dipendente



Allegato B)

**SCHEDA DI VALUTAZIONE DEI RISULTATI
AI FINI DELLA EROGAZIONE DEL PREMIO DI PRODUTTIVITA'**

Dipendente:

Qualifica:

Anno:

PIANO DI LAVORO ANNUALE

1. OBIETTIVI ASSEGNATI E LORO PERCENTUALE [210]

1.1	[%]
1.2	[%]
1.3	[%]
1.4	[%]
1.5	[%]

2. APPORTO INDIVIDUALE [90]

2.1 INIZIATIVA	[20 %]
2.2 PARTECIPAZIONE	[20 %]
2.3 PROFESSIONALITA'	[20 %]
2.4 PRECISIONE	[20 %]
2.5 EFFICACIA	[20 %]

3. PRESENZA IN SERVIZIO

Giorni di presenza al lavoro: /365

4. PUNTEGGIO ASSEGNATO

Totale: /300

5. EVENTUALE CONTRADDITORIO

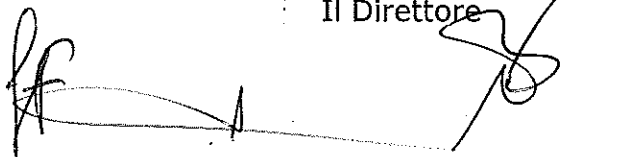
.....
.....
.....
.....

Il dipendente può far ricorso avverso l'esito della presente valutazione entro 30 gg. dalla data di sottoscrizione.

Data

Il Direttore

Il Dipendente



Allegato C)

SCHEDA DI DETERMINAZIONE DEGLI IMPORTI DA EROGARE

ANNO

Settore _____

Servizio _____

Dipendente _____

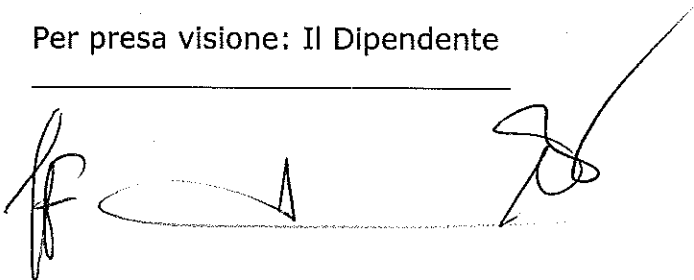
N° d'ordine	Descrizione obiettivo/progetto	Importo stanziato	Valutazione	
			% di realizzazione	Importo

Osservazioni in merito alla valutazione degli obiettivi/progetti da parte del Responsabile di Settore:

Data _____

Il Direttore

Per presa visione: Il Dipendente



Allegato D)

SCHEDA DI VALUTAZIONE PER PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE

CATEGORIA DI APPARTENENZA: B

ANNO _____

Settore _____

Servizio _____

Dipendente _____

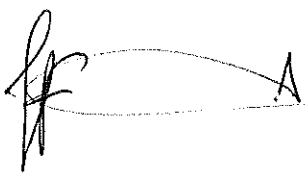
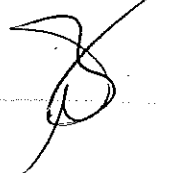
Progressione economica orizzontale dalla Pos.Econ. _____ alla Pos.Econ.

Indicatori di valutazione	Punteggio massimo	Punteggio attribuito
Valutazione degli obiettivi assegnati (Produttività)	20	
Arricchimento professionale	10	
Utilizzo del tempo di lavoro e delle risorse disponibili in funzione dei risultati.	10	
Relazioni con i colleghi, adattamenti organizzativi e rapporti con l'utenza	10	
Orientamento alla soluzione dei problemi e livello di iniziativa professionale	10	
TOTALE	Punti 60	Punti _____

Data _____

Il Direttore

Per presa visione: Il Dipendente

**NOTE ALLA SCHEDA DI VALUTAZIONE PER PROGRESSIONE ECONOMICA
ORIZZONTALE**

CATEGORIA DI APPARTENENZA: B

VALUTAZIONE DEGLI OBIETTIVI ASSEGNATI (PRODUTTIVITA'): verrà attribuito punti 1 ogni 15 punti assegnati nella scheda di valutazione dei risultati ai fini dell'erogazione della produttività alla voce "PUNTEGGIO ASSEGNATO" , relativa all'anno precedente la selezione.

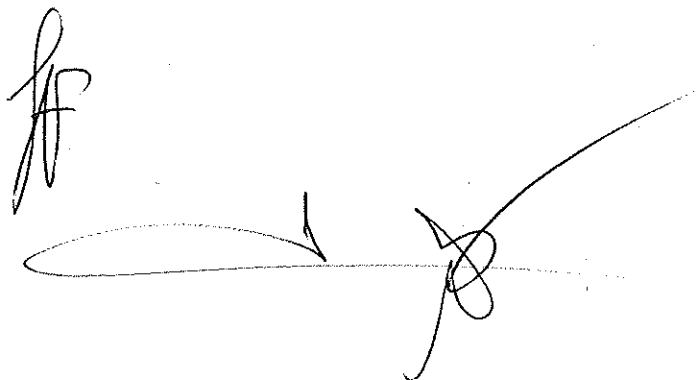
ARRICCHIMENTO PROFESSIONALE: verranno attribuiti punti 1 per ogni giorno di corso regionale (Piano di Formazione annuale) o organizzato dall'Ente Parco (a titolo esemplificativo: incontri formativi sulla Sicurezza nei luoghi di lavoro; incontri formativi sulla Privacy; Corsi di Primo Soccorso ecc...), frequentato e certificato (anche senza aver sostenuto la prova finale) nella categoria economica di appartenenza nei due anni di servizio nell'ultima posizione economica raggiunta alla data del 31.12 dell'anno precedente alla selezione, fino ad un massimo di punti 10.

Verranno valutati soltanto i corsi trasmessi dai dipendenti all'atto della domanda di partecipazione alla selezione.

UTILIZZO DEL TEMPO DI LAVORO E DELLE RISORSE DISPONIBILI IN FUNZIONE DEI RISULTATI valutazione da parte del Direttore dell'Ente Parco.

RELAZIONI CON I COLLEGHI, ADATTAMENTI ORGANIZZATIVI E RAPPORTI CON L'UTENZA: valutazione da parte del Direttore dell'Ente Parco.

ORIENTAMENTO ALLA SOLUZIONE DEI PROBLEMI E LIVELLO DI INIZIATIVA PROFESSIONALE: valutazione da parte del Direttore dell'Ente Parco.

The image shows a handwritten signature on the left side, followed by a long horizontal line that ends in a large, stylized scribble or flourish on the right side.

SCHEDA DI VALUTAZIONE PER PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE

CATEGORIA DI APPARTENENZA: C

ANNO _____

Settore _____

Servizio _____

Dipendente _____

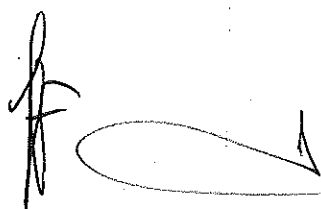
Progressione economica orizzontale dalla Pos.Econ. _____ alla Pos.Econ. _____

Indicatori di valutazione	Punteggio massimo	Punteggio attribuito
Valutazione degli obiettivi assegnati (Produttività)	20	
Arricchimento professionale	10	
Utilizzo del tempo di lavoro e delle risorse disponibili in funzione dei risultati.	10	
Relazioni con i colleghi, adattamenti organizzativi e rapporti con l'utenza	10	
Orientamento alla soluzione dei problemi e livello di iniziativa professionale	10	
TOTALE	Punti 60	Punti _____

Data _____

Il Direttore

Per presa visione: Il Dipendente



**NOTE ALLA SCHEDA DI VALUTAZIONE PER PROGRESSIONE ECONOMICA
ORIZZONTALE**

CATEGORIA DI APPARTENENZA: C

VALUTAZIONE DEGLI OBIETTIVI ASSEGNATI (PRODUTTIVITA'): verrà attribuito punti 1 ogni 15 punti assegnati nella scheda di valutazione dei risultati, ai fini dell'erogazione della produttività alla voce "PUNTEGGIO ASSEGNATO", relativa all'anno precedente la selezione.

ARRICCHIMENTO PROFESSIONALE: verranno attribuiti punti 1 per ogni giorno di corso regionale (Piano di Formazione annuale) o organizzato dall'Ente Parco (a titolo esemplificativo: incontri formativi sulla Sicurezza nei luoghi di lavoro; incontri formativi sulla Privacy; Corsi di Primo Soccorso ecc...), frequentato e certificato (anche senza aver sostenuto la prova finale) nella categoria economica di appartenenza nei due anni di servizio nell'ultima posizione economica raggiunta alla data del 31.12 dell'anno precedente alla selezione, fino ad un massimo di punti 10.

Verranno valutati soltanto i corsi trasmessi dai dipendenti all'atto della domanda di partecipazione alla selezione.

UTILIZZO DEL TEMPO DI LAVORO E DELLE RISORSE DISPONIBILI IN FUNZIONE DEI RISULTATI valutazione da parte del Direttore dell'Ente Parco.

RELAZIONI CON I COLLEGHI, ADATTAMENTI ORGANIZZATIVI E RAPPORTI CON L'UTENZA: valutazione da parte del Direttore dell'Ente Parco.

ORIENTAMENTO ALLA SOLUZIONE DEI PROBLEMI E LIVELLO DI INIZIATIVA PROFESSIONALE: valutazione da parte del Direttore dell'Ente Parco.

SCHEDA DI VALUTAZIONE PER PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE

CATEGORIA DI APPARTENENZA: D

ANNO _____

Settore _____

Servizio _____

Dipendente _____

Progressione economica orizzontale dalla Pos.Econ. _____ alla Pos.Econ. _____

Indicatori di valutazione	Punteggio massimo	Punteggio attribuito
Valutazione degli obiettivi assegnati (Produttività o Indennità di risultato)	20	
Arricchimento professionale	10	
Livello di iniziativa professionale	10	
Relazioni con i colleghi e adattamenti organizzativi	10	
Grado di autonomia e responsabilità. Orientamento alla soluzione dei problemi e ai risultati	10	
TOTALE	Punti 60	Punti _____

Data _____

Il Direttore

Per presa visione: Il Dipendente



**NOTE ALLA SCHEDA DI VALUTAZIONE PER PROGRESSIONE ECONOMICA
ORIZZONTALE**

CATEGORIA DI APPARTENENZA: D

VALUTAZIONE DEGLI OBIETTIVI ASSEGNATI (PRODUTTIVITA'): verrà attribuito punti 1 ogni 15 punti assegnati nella scheda di valutazione dei risultati ai fini dell'erogazione della produttività alla voce "PUNTEGGIO ASSEGNATO" , relativa all'anno precedente la selezione.

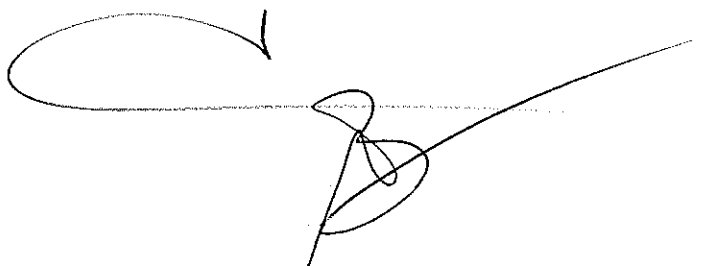
ARRICCHIMENTO PROFESSIONALE: verranno attribuiti punti 1 per ogni giorno di corso regionale (Piano di Formazione annuale) o organizzato dall'Ente Parco (a titolo esemplificativo: incontri formativi sulla Sicurezza nei luoghi di lavoro; incontri formativi sulla Privacy; Corsi di Primo Soccorso ecc...), frequentato e certificato (anche senza aver sostenuto la prova finale) nella categoria economica di appartenenza nei due anni di servizio nell'ultima posizione economica raggiunta alla data del 31.12 dell'anno precedente alla selezione, fino ad un massimo di punti 10.

Verranno valutati soltanto i corsi trasmessi dai dipendenti all'atto della domanda di partecipazione alla selezione.

UTILIZZO DEL TEMPO DI LAVORO E DELLE RISORSE DISPONIBILI IN FUNZIONE DEI RISULTATI valutazione da parte del Direttore dell'Ente Parco.

RELAZIONI CON I COLLEGHI, ADATTAMENTI ORGANIZZATIVI E RAPPORTI CON L'UTENZA: valutazione da parte del Direttore dell'Ente Parco.

ORIENTAMENTO ALLA SOLUZIONE DEI PROBLEMI E LIVELLO DI INIZIATIVA PROFESSIONALE: valutazione da parte del Direttore dell'Ente Parco.



ALLEGATO E
TURNAZIONI
ART. 22 CCNL DEL 14/9/2000
CRITERI DI PROGRAMMAZIONE

Visto il D.lgs. 8 aprile 2003, n. 66 "Attuazione della direttiva 93/104/CE e della direttiva 2000/34/CE concernenti taluni aspetti dell'organizzazione dell'orario di lavoro";

Visto in modo particolare l'art. 1, comma 2, lettera f) "lavoro a turni" del sopraccitato D.lgs. 66/2003;

Visto l'art. 22 del CCNL del 14/9/2000;

Visto il Regolamento per l'applicazione del sistema automatico di rilevazione delle presenze (adottato con D.G.E. n. 19/2011 e approvato con D.D. n. 196/2011);

Si individuano di seguito i criteri per la programmazione delle turnazioni del personale di vigilanza dell'Ente Parco.

L'attività da svolgersi in regime di turnazione è programmata al fine di garantire, ove ritenuto necessario, un orario di servizio dell'area di vigilanza di almeno 10 ore giornaliere sulla base delle esigenze dell'Ente Parco e fino al limite della disponibilità annuale delle risorse destinate a tale istituto e secondo i seguenti criteri:

- turnazione in tutti i giorni della settimana compresi sabato e festivi nel rispetto della normativa prevista dal vigente CCNL, dei limiti concordati e delle risorse finanziarie disponibili;
- turnazioni predisposte secondo un determinato ritmo, su periodi mensili, nelle giornate individuate in apposito prospetto di programmazione annuale approvato dal Direttore dell'Ente Parco al quale spetta l'attuazione in collaborazione con il Funzionario Responsabile del Settore di Vigilanza (F.R.S.V.).

In regime di turnazione eventuali richieste di sostituzione dell'orario di lavoro tra dipendenti sono gestite con le modalità individuate al punto "Utilizzo badge-Cambio turno".

Resta inteso che andrà garantito, di norma, a ciascun dipendente coinvolto nella turnazione, un riposo pari al 50% dei sabati e delle domeniche previsti su base mensile.

Sono considerati prioritari (secondo un ordine decrescente) i seguenti servizi ai fini della programmazione delle turnazioni:

- servizio di vigilanza durante il periodo venatorio (con particolare attenzione alle giornate di mercoledì, sabato e domenica);
- servizio di vigilanza del territorio nelle giornate festive indicate dal calendario;
- servizio di vigilanza del territorio nelle domeniche (iniziative Parco racconta);
- servizio di vigilanza del territorio nelle domeniche;

Il F.R.S.V. è responsabile della corretta e puntuale individuazione del personale di vigilanza impiegato nell'articolazione dell'orario in turno, ai sensi del presente Regolamento e nel rispetto delle modalità previste dal vigente CCNL;

La corresponsione dell'indennità di turno avverrà solo con l'osservanza delle suddette regole e l'assenza di modificazione dei servizi previsti nello schema mensile.

