



REGOLAMENTO

**“Criteri per l’incentivazione del personale con le risorse
provenienti da economie da piani di razionalizzazione (ex
art. 16 D.L. 98/2011 convertito dalla legge 111/2011) e
somme conto terzi (art. 43 L. n. 449/1997)”
dell’Ente di Gestione per i Parchi e la Biodiversità Emilia
Centrale**

Approvato con deliberazione del Comitato Esecutivo n. ____ del _____

Art.1 – Piani di razionalizzazione

(ex art. 16 D.L. 98/2011 convertito dalla legge 111/2011)

1. Le economie vanno individuate tenuto conto dell'evoluzione della normativa e delle sue interpretazioni prodotte dalla Ragioneria Generale dello Stato e dalla Corte dei conti. Per quanto attiene l'evoluzione normativa l'art. 5, comma 11 – quinquies del D.L. 95/2012 convertito dalla legge 135/2012 ha disposto che tali economie possono essere utilizzate annualmente, nell'importo massimo del 50 per cento, per la contrattazione integrativa, di cui la metà va all'incentivazione della performance di una parte ridotta di personale distribuita secondo i criteri meritocratici e la parte residua va ad incrementare le somme disponibili, di parte variabile, per la contrattazione decentrata dell'ente.
2. La restante quota del 50% del risparmio conseguito costituisce economia a miglioramento dei saldi di bilancio dell'ente. In sintesi detto articolo dispone che almeno il 10% del personale più meritevole abbia un incentivo di produttività finanziato con economie da risparmi ex art.16 D.L. 98/2011 più elevato tra il 10% e il 30% rispetto all'importo medio pro-capite (produttività, 50% piani di razionalizzazione, progetti e indennità di responsabilità). Qualora i risparmi certificati sui piani di razionalizzazione di un Ente superino gli importi previsti e qualora non vi siano norme ostative e se il bilancio dell'ente lo consente, si procederà a calcolare e stanziare sul fondo del personale dell'Ente il 50% dell'effettivo risparmio realizzato. Non è comunque possibile con queste economie derogare al tetto complessivo di spesa del personale.

Art.2 – Somme conto terzi (art. 43 L. n. 449/1997)

1. L'art.43 della L. 449/1997 prevede che il 50% dei ricavi netti da contratti di sponsorizzazione, accordi di collaborazione, convenzioni con soggetti pubblici o privati, dedotti tutti i costi, costituisca economia di bilancio, mentre il restante 50% possa essere destinato ad incrementare le risorse relative all'incentivazione della produttività del personale e della retribuzione di risultato dei dirigenti, come disciplinato dalla contrattazione di comparto.
2. Per quanto attiene alle risorse derivanti da sponsorizzazioni si intende che il risultato della sponsorizzazione si concretizza nella realizzazione di una economia di bilancio totale o parziale rispetto alla spesa da sostenersi. I risparmi di spesa così realizzati possono essere utilizzati per incrementare il fondo del salario accessorio del personale nel limite massimo del 50% (comprensivo degli oneri e dell'IRAP), di cui in via di massima il 95% destinabile al fondo dei dipendenti (di cui il 10% destinabile ai funzionari E.Q.) ed il 5% a quello dei dirigenti, laddove esistenti, secondo le disponibilità di Bilancio." Gli importi così dedotti incrementano il fondo a beneficio di tutti i dipendenti.
3. Per quanto riguarda le collaborazioni e convenzioni conto terzi, si intende che tali economie possono essere utilizzate annualmente per la contrattazione integrativa, nel limite massimo del 50% (scorporato degli oneri e dell'IRAP), così come stabilito dalla suddetta normativa, di cui in via di massima il 95% destinabile al fondo dei dipendenti (di cui il 10% destinabile ai funzionari E.Q.) ed il 5% a quello dei dirigenti (qualora coinvolti nella convenzione), secondo le disponibilità di bilancio. Nel caso in cui nella rendicontazione sia definita la quota destinata alle spese per personale, verrà destinato al fondo il 50% (scorporato degli oneri e dell'IRAP) di tale quota, secondo le disponibilità di bilancio.
4. La quota di entrate che confluisce nel fondo viene erogata per il 25% al gruppo di lavoro direttamente coinvolto nella realizzazione delle attività che concorrono alla realizzazione delle entrate, in base al punteggio conseguito nella valutazione della performance individuale. Si stabilisce che l'importo individuale sia compreso tra una percentuale minima del 10% e massima del 30% rispetto all'importo medio preventivato (calcolato prendendo a riferimento la somma di produttività, il 50% dei piani di razionalizzazione, progetti speciali e indennità di responsabilità). I dipendenti facenti parte del gruppo di lavoro sono previamente individuati

con apposito atto del dirigente/Responsabile di Servizio. Il restante 75% incrementa il fondo per la performance di tutti i dipendenti. Per l'anno in corso e fino all'applicazione a regime del presente regolamento la quota sarà destinata per la performance di tutti i dipendenti