

**ISTITUZIONE VENEZIANA
SERVIZI ALLA PERSONA**

VERBALE DI INCONTRO CON LE OO.SS.

Il giorno 10/04/2020 alle 10:00 presso la sede di Istituzione veneziana - Servizi alla persona si sono incontrati

la delegazione trattante di parte datoriale

dott. Rizzato Antonio - Segretario Direttore

e

la parte sindacale:

UIL-FPL

Giovanni Zennaro

per discutere il seguente ordine del giorno:

- sottoscrizione del contratto decentrato per le annualità 2018 e 2019;

Premesso che:

in data 29 novembre 2019 la delegazione di parte datoriale e le Organizzazioni Sindacali hanno sottoscritto l'ipotesi di "Contratto Collettivo Decentrato Integrativo per le annualità 2018-2019";

l'art. 40, comma 3 sexies, del D. Lgs. 165/2001 che stabilisce che "A corredo di ogni contratto integrativo le pubbliche amministrazioni, redigono una relazione tecnico-finanziaria ed una illustrativa, utilizzando gli schemi appositamente predisposti e resi disponibili tramite i rispettivi siti istituzionali dal Ministero dell'economia e delle finanze di intesa con il Dipartimento della finzione pubblica. Tali relazioni vengono certificate dagli organi di controllo di cui all'art. 40-bis, comma 1";

la suddetta ipotesi di "Contratto Collettivo Decentrato Integrativo per le annualità 2018-2019" corredata dalla relazione tecnico-finanziaria e dalla relazione illustrativa, secondo quanto previsto dalla normativa vigente, è stata consegnata in data 29 novembre al Collegio dei Revisori per il parere di competenza;

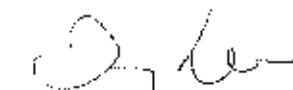
con verbale del 29 novembre 2019 agli atti, il Collegio dei Revisori ha espresso parere favorevole alla sottoscrizione dell'accordo definitivo ritenendo l'ipotesi di "Contratto Collettivo Decentrato Integrativo per le annualità 2018-2019" conforme alla normativa vigente e alla contrattazione collettiva nazionale;

con delibera n. 22 del 19 dicembre 2019 il Consiglio di Amministrazione ha autorizzato il Segretario Direttore, componente unico della delegazione di parte datoriale di Istituzione Veneziana alla firma definitiva dell'ipotesi di "Contratto Collettivo Decentrato Integrativo per le annualità 2018-2019",


Al termine della riunione le parti sottoscrivono il Contratto Collettivo Decentrato Integrativo per le annualità 2018 -2019.

L'incontro termina alle 10.30.

Per la parte pubblica
Dot. Rizzato Antonio
Segretario Direttore

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Antonio Rizzato', written above a horizontal line.

la parte sindacale:
UIL-FPI, Giovanni Zennaro

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Giovanni Zennaro', written above a horizontal line.

Istituzione Veneziana
Servizi sociali alla persona

**CONTRATTO COLLETTIVO
DECENTRATO INTEGRATIVO**

definitivo

ANNO 2018-2019

Indice:

Titolo I - Disposizioni generali	2
Art. 1 - Ambito di applicazione e durata	2
Art. 2 - Verifiche dell'attuazione del contratto decentrato	2
Art. 3 - Interpretazione autentica del contratto decentrato integrativo.....	2
Titolo II - Le risorse disponibili.....	3
Art. 5 - Presa d'atto delle le risorse decentrate disponibili	3
Titolo III - Utilizzo del fondo per le risorse decentrate per l'anno 2019	4
Art. 6 - Criteri generali per la ripartizione del fondo per le risorse decentrate	4
Art. 7 - Strumenti di premialità	4
Art. 8 - I premi legati alla performance	5
Art. 9 - Progressioni economiche orizzontali	5
Art. 10 - Indennità di comparto	5
Art. 11 - Indennità per specifiche responsabilità	5
Titolo V - Riepilogo delle risorse utilizzate.....	7
Art. 12 - Riepilogo delle risorse utilizzate.....	7
Titolo VI - Disposizioni finali	7
Art. 13 - Disposizioni finali.....	7

Titolo I - Disposizioni generali

Art. 1 - Ambito di applicazione e durata

1. Il presente contratto decentrato si applica a tutti i dipendenti in servizio presso l'Ente, di qualifica non dirigenziale, a tempo indeterminato e a tempo determinato, a tempo parziale o a tempo pieno, ivi compreso il personale comandato e distaccato.
2. Il presente contratto regola l'utilizzo delle risorse del fondo per gli anni 2018 e 2019.
3. Esso ha validità dal primo giorno successivo alla sottoscrizione definitiva dello stesso e cessa i suoi effetti il 31 dicembre 2019. Il presente contratto conserva, in ogni caso, la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo, salvo il caso in cui intervengano contrastanti norme di legge o di contratto nazionale.
4. Con cadenza annuale, le parti si impegnano a sottoscrivere apposito contratto decentrato per la definizione dei criteri di ripartizione del fondo per le risorse decentrate tra le diverse modalità di utilizzo previste dal CCNL 21/05/2018.

Art. 2 - Verifiche dell'attuazione del contratto decentrato

1. Le parti convengono che, con cadenza annuale, verrà verificato lo stato di attuazione del presente contratto mediante incontro tra le parti firmatarie, appositamente convocate dal Presidente della delegazione trattante di parte pubblica.
2. La delegazione trattante di parte sindacale potrà richiedere altri incontri mediante istanza unitaria, scritta e motivata, da trasmettere all'Amministrazione. Il Presidente della delegazione trattante di parte pubblica convocherà la riunione, di norma, entro 15 giorni dalla ricezione della richiesta, salvo i casi di estrema urgenza.

Art. 3 - Interpretazione autentica del contratto decentrato integrativo

1. Nel caso insorgano controversie sulla interpretazione del presente contratto, le delegazioni trattanti si incontrano per definire consensualmente il significato delle clausole controverse, come organo di interpretazione autentica.
2. L'iniziativa può essere anche unilaterale. In tal caso, la richiesta di convocazione delle delegazioni deve contenere una breve descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa la contestazione. La riunione si terrà in tempi congrui, di norma entro 15 giorni dalla richiesta avanzata.
3. L'eventuale accordo di interpretazione autentica è soggetto alla medesima procedura di stipulazione del presente contratto e sostituisce la clausola controversa con efficacia retroattiva alla data di vigenza dello stesso. L'accordo di interpretazione autentica ha effetto sulle eventuali controversie individuali in corso, aventi per oggetto le materie regolate dall'accordo, solo con il consenso delle parti interessate.

Art. 4 - Rinvio delle risorse non utilizzate periodo nell'anno 2018

Le parti convengono sul fatto che l'assenza del fondo e della conseguente contrattazione decentrata nell'anno 2018 determina la necessità di riportare le economie relative ai predetti anni e di definire nel presente contratto i criteri di riparto nell'anno 2019. Le parti prendono atto delle risorse già erogate alla data di sottoscrizione del presente contratto.

Titolo II - Le risorse disponibili

Art. 5 - Presa d'atto delle le risorse decentrate disponibili

1. La determinazione annuale del fondo per le risorse decentrate è di esclusiva competenza dell'Amministrazione.
2. La predetta determinazione sarà effettuata in conformità e nel rigoroso rispetto dei vincoli e dei limiti stabiliti dal contratto collettivo nazionale di lavoro vigente.
3. Le parti prendono atto che il fondo per le risorse decentrate per gli anni 2018 e 2019 è stato costituito con delibera del Consiglio di Amministrazione n.19 del 26 novembre 2019. Si riportano le risorse disponibili comprensive delle economie degli anni precedenti:

Descrizione	2018	2019
art. 67, c. 1, CCNL 21/05/2018 IMPORTO UNICO CONSOLIDATO ANNO 2017	-	-
Art. 67, c. 2, lett. c), CCNL 21/05/2018 Ria e assegni ad personam dal 2018		
Art. 67, c. 2, lett. d), CCNL 21/05/2018 risorse riassorbite ex art. 2, c. 3, D.Lgs. 165/2001		
Art. 67, c. 2, lett. e), CCNL 21/05/2018 risorse relative a personale trasferito da altro ente		
Art. 67, c. 2, lett. f), CCNL 21/05/2018 0,20% minore spesa dirigenza - solo regioni		
Art. 67, c. 2, lett. g), CCNL 21/05/2018 incremento per riduzione stabile del fondo straordinario		
Art. 67, c. 2, lett. h), CCNL 21/05/2018 incremento stabile di dotazione organica dal 2018	12.000,00	12.000,00
TOTALE RISORSE STABILI SOGGETTE AL LIMITE	12.000,00	12.000,00
Art. 67, c. 2, lett. a), CCNL 21/05/2018 incremento Euro 83,20 dal 2019		-
Art. 67, c. 2, lett. b), CCNL 21/05/2018 differenziali PEO	-	-
TOTALE RISORSE STABILI NON SOGGETTE AL LIMITE	-	-
TOTALE RISORSE STABILI	12.000,00	12.000,00
TOTALE RISORSE VARIABILI SOGGETTE AL LIMITE	-	-
Art. 68, c. 1, CCNL 21/05/2018 - economie fondo a.p.	-	337,01
TOTALE RISORSE VARIABILI NON SOGGETTE AL LIMITE	-	337,01
TOTALE RISORSE VARIABILI	-	337,01
TOTALE RISORSE STABILI E VARIABILI	12.000,00	12.337,01
Art. 9, c. 2-bis, D.L. 78/2010 Riduzione per blocco del fondo al 2010 (stabili e variabili)	-	-
Art. 1, c. 236, L. 208/2015 Riduzione per blocco del fondo al 2015 (stabili e variabili)	-	-
Art. 23, c. 2, D.L. 75/2017 Riduzione per blocco del fondo al 2015 (stabili e variabili)	-	-
TOTALE FONDO	12.000,00	12.337,01

4. Le parti prendono atto e condividono che le risorse del fondo devono finanziare anche il lavoro straordinario.



Titolo III - Utilizzo del fondo per le risorse decentrate per l'anno 2019

Art. 6 - Criteri generali per la ripartizione del fondo per le risorse decentrate

1. Il fondo per le risorse decentrate è ripartito fra gli istituti previsti dal contratto collettivo nazionale di lavoro e sulla base delle modalità contenute nel contratto collettivo decentrato integrativo, secondo i seguenti criteri generali:

- a) corrispondenza al fabbisogno di salario accessorio rilevato nell'Ente sulla base dell'analisi dei servizi erogati, delle relative caratteristiche quantitative e qualitative nonché in relazione agli obiettivi di gestione predeterminati dagli organi di governo;
- b) riferimento al numero dei dipendenti e alla professionalità delle risorse umane disponibili;
- c) necessità di implementazione e valorizzazione delle competenze e professionalità dei dipendenti;
- d) rispondenza a particolari condizioni di erogazione di determinati servizi.

2. Le parti concordano, altresì, sui seguenti principi fondamentali:

- a) la premialità è sempre da ricondursi ad effettive e misurate situazioni in cui, dalla prestazione lavorativa del dipendente o dell'area di appartenenza, discende un concreto vantaggio per l'Amministrazione, in termini di valore aggiunto conseguito, in ordine alle proprie funzioni istituzionali ed erogative nonché al miglioramento quali-quantitativo dell'organizzazione, dei servizi e delle funzioni;
- b) il sistema premiale non può prescindere dalla corretta impostazione e gestione del ciclo della performance, ovvero dal percorso che segna le seguenti fasi essenziali: programmazione e pianificazione strategica da parte dell'Amministrazione; programmazione operativa e gestionale; definizione dei piani di lavoro individuali e collettivi e/o progetti specifici e/o strategici, in logica di partecipazione e condivisione; predeterminazione e conoscenza degli obiettivi/risultati attesi e del correlato sistema di valutazione; monitoraggio periodico; verifica degli obiettivi e dei risultati conseguiti; controllo e validazione sui risultati; conseguente misurazione e valutazione della performance individuale e collettiva.

3. I predetti principi costituiscono i "criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance" di cui all'art. 7, comma 4, lett. b), del CCNL 21/05/2018 nonché dell'art. 5, comma 3, lett. c) dello stesso CCNL. Le parti convengono che risultino correttamente applicati nel regolamento sul sistema di misurazione e valutazione della performance allegato al presente contratto decentrato.

4. Le disposizioni del presente articolo si applicano dal 2019.

Art. 7 - Strumenti di premialità

1. Conformemente alla normativa vigente, nel periodo di riferimento, fatte salve successive modifiche e/o integrazioni, sono state individuate i seguenti strumenti di premialità:

- a) premi annuali individuali da distribuire sulla base dei risultati della valutazione della performance individuale e collettiva;
- b) le indennità previste dal contratto collettivo nazionale di lavoro e dalla presente contrattazione decentrata come di seguito indicato.

Art. 8 - I premi legati alla performance

1. I premi legati alla performance sono riconosciuti ai dipendenti in base al sistema di misurazione e valutazione della performance stessa adottato dall'Ente.
2. Ai premi legati alla performance è destinata la quota del fondo per le risorse decentrate che residua dopo che sono state corrisposti tutti gli altri emolumenti che gravano sul predetto fondo.
3. Ai sensi dell'art. 69 del CCNL 21/05/2018, al dipendente che consegue la valutazione più elevata ai fini della performance individuale è corrisposta una maggiorazione del relativo premio pari al 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente. Ai fini della quantificazione dei dipendenti aventi diritto, la percentuale del 30% si calcola sui dipendenti a tempo indeterminato e determinato in servizio al 1° gennaio dell'anno di riferimento, con arrotondamento della frazione, per eccesso, all'unità superiore. Dal calcolo si escludono i dipendenti che non partecipano alla ripartizione delle risorse (es. Posizioni organizzative, dipendenti con servizio inferiore a 6 mesi).
4. Il dipendente a tempo indeterminato e a tempo determinato concorre alla ripartizione del premio legato alla performance individuale se, nell'anno di riferimento, la durata del rapporto di lavoro sia superiore a 6 mesi. Per le frazioni di anno superiori a 6 mesi, il premio è liquidato in proporzione al servizio prestato.
5. Il personale assunto con rapporto di lavoro a tempo parziale concorre agli incentivi e ai compensi accessori disciplinati dal presente contratto decentrato in misura proporzionale al tempo di lavoro, fatte salve le condizioni tutte specificate nel presente accordo.

Art. 9 - Progressioni economiche orizzontali

1. Si rimanda la regolamentazione dei criteri per il riconoscimento della progressione economica.

Art. 10 - Indennità di comparto

1. Le parti prendono atto che l'indennità è finanziata integralmente sul bilancio in quanto nessun dipendente era presente alla data di sottoscrizione del CCNL 22/01/2004 e neppure negli anni 2003 e 2004.

Art. 11 - Indennità per specifiche responsabilità

1. L'ente istituisce l'indennità per specifiche responsabilità ai sensi dell'art. 70-quinquies del CCNL 21/05/2018 per l'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità. L'indennità è attribuibile al personale a tempo indeterminato e determinato, in via prioritaria inquadrato nella categoria D e, in subordine, alla categoria C e alla categoria B.
2. La situazione lavorativa che implica particolari responsabilità è caratterizzata da compiti specifici che comportano un livello di responsabilità del dipendente distintivo rispetto a quello dei dipendenti inquadrati nel medesimo profilo professionale ed operanti nel medesimo settore.
3. L'individuazione della posizione a cui è collegata l'indennità per specifiche responsabilità ha effetto limitato ad un anno. L'indennità è liquidata mensilmente.
4. Non può essere riconosciuta l'indennità per specifiche responsabilità ai dipendenti ai quali è attribuito l'incarico di posizione organizzativa.

5. Il venir meno dei compiti o il mutamento della situazione lavorativa che ha comportato l'attribuzione dell'indennità di specifiche responsabilità è attestata dal dirigente del settore cui il dipendente appartiene. In tal caso, l'indennità spetta proporzionalmente ai mesi di effettivo esercizio delle specifiche responsabilità.

6. Con cadenza annuale, il segretario direttore procede alla individuazione delle situazioni lavorative che comportano specifiche responsabilità e, con specifico atto, affida l'incarico ai dipendenti assegnati al settore stesso.

7. L'ammontare dell'indennità di responsabilità è quantificata secondo la seguente metodologia:

Criteri di valutazione				Area Amministrativa	Area Tecnico-Patrimonio	Area servizi alla persona
	Alto	Medio	Basso			
numero di utenti del servizio	5	3	1	5	5	5
complessità dei procedimenti	5	3	1	5	5	5
responsabilità verso soggetti interni	5	3	1	5	3	3
responsabilità verso soggetti esterni	5	3	1	3	5	5
autonomia decisionale	5	3	1	5	5	5
complessità organizzativa e gestionale	5	3	1	5	5	5
Totale	30	18	6	28	28	28
Indennità di responsabilità				3.000,00	3.000,00	3.000,00

Fascia da 0 a 11	800,00
Fascia da 12 a 18	1.500,00
Fascia da 18 a 24	2.500,00
Fascia da 25 a 30	3.000,00

8. Per l'anno 2019 l'indennità di responsabilità verrà erogata dalla data di attribuzione dell'incarico avvenuto con atto del Direttore in data 20/03/2019. L'indennità annuale verrà rapportata al periodo di effettivo svolgimento dell'incarico.



Titolo V - Riepilogo delle risorse utilizzate

Art. 12 - Riepilogo delle risorse utilizzate

1. Si riporta il riepilogo delle risorse destinate a ciascun istituto:

Utilizzo	2018	2019
Progressione Comparto		
Indennità di responsabilità		7.005,00
Performance		5.332,01
Risorse da destinare		
Produttività erogata	11.662,99	-
TOTALE UTILIZZO	11.662,99	12.337,01
FONDO DISPONIBILE	12.000,00	12.337,01
DIFFERENZA	337,01	

2. Il fondo disponibile nell'anno 2018 verrà riportato nelle annualità successive.

Titolo VI - Disposizioni finali

Art. 13 - Disposizioni finali

1. Per quanto non previsto dal presente contratto integrativo, si rinvia alle disposizioni contenute nel contratto nazionale di lavoro attualmente vigente e alle norme di legge in quanto applicabili.

Letto, confermato e sottoscritto

Venezia, _____

la delegazione trattante di parte datoriale
dott. Rizzato Antonio - Segretario Direttore

la parte sindacale:

CISL FP

assente

FP CGIL

assente

UIL FPL

Giovanni Zennaro

**ISTITUZIONE VENEZIANA
SERVIZI ALLA PERSONA**

VERBALE DI INCONTRO CON LE OO.SS.

Il giorno 29/11/2019 alle 09:30 presso la sede di Istituzione veneziana - Servizi alla persona si sono incontrati su formale convocazione del Presidente della Delegazione trattante

la delegazione trattante di parte datoriale

dott. Rizzato Antonio - Segretario Direttore

la parte sindacale:

CISL FP	_____ assente _____
FP CGIL	_____ assente _____
UIL-FPL	Giovanni Zennaro

per discutere il seguente ordine del giorno:

- a) informazione in merito alla costituzione del fondo per gli anni 2018 e 2019;
- b) contrattazione in merito alla sottoscrizione dell'ipotesi di contratto decentrato per le annualità 2018 e 2019;
- c) confronto in merito allo schema di regolamento sul sistema di misurazione e valutazione della performance.

Il Segretario direttore illustra alla parte sindacale gli atti all'ordine del giorno evidenziando la necessità di sottoscrivere anche il contratto decentrato per l'anno 2018 mettendo a regime il percorso della contrattazione e del ciclo della performance dal 2019.

Al termine della riunione le parti:

- prendono atto dell'informazione sulla costituzione del fondo;
- sottoscrivono l'allegata ipotesi di CCDI per gli anni 2018 e 2019;
- concordano e dichiarano chiuso il confronto sul sistema di misurazione e valutazione della performance.


Allegati:

- 1) ipotesi di contratto collettivo decentrato integrativo anno 2018-2019
- 2) schema di regolamento sul sistema di misurazione e valutazione della performance
- 3) allegato A) - Il sistema di misurazione e valutazione delle performance

L'incontro termina alle 10,30.

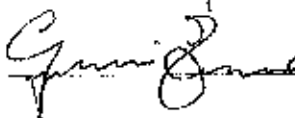
Per la parte pubblica

Dott. Rizzato Antonio
Segretario Direttore



la parte sindacale:

UIL-FPL Giovanni Zennaro



Istituzione Veneziana
Servizi sociali alla persona

CONTRATTO COLLETTIVO
DECENTRATO INTEGRATIVO

ANNO 2018-2019

Indice:

Titolo I - Disposizioni generali	2
Art. 1 - Ambito di applicazione e durata	2
Art. 2 - Verifiche dell'attuazione del contratto decentrato	2
Art. 3 - Interpretazione autentica del contratto decentrato integrativo	2
Titolo II - Le risorse disponibili.....	3
Art. 5 - Presa d'atto delle le risorse decentrate disponibili	3
Titolo III - Utilizzo del fondo per le risorse decentrate per l'anno 2019	4
Art. 6 - Criteri generali per la ripartizione del fondo per le risorse decentrate	4
Art. 7 - Strumenti di premialità	4
Art. 8 - I premi legati alla performance.....	5
Art. 9 - Progressioni economiche orizzontali	5
Art. 10 - Indennità di comparto	5
Art. 11 - Indennità per specifico responsabilità	5
Titolo V - Riepilogo delle risorse utilizzate.....	7
Art. 12 - Riepilogo delle risorse utilizzate.....	7
Titolo VI - Disposizioni finali	7
Art. 13 - Disposizioni finali.....	7



Titolo I - Disposizioni generali

Art. 1 - Ambito di applicazione e durata

1. Il presente contratto decentrato si applica a tutti i dipendenti in servizio presso l'Ente, di qualifica non dirigenziale, a tempo indeterminato e a tempo determinato, a tempo parziale o a tempo pieno, ivi compreso il personale comandato e distaccato.
2. Il presente contratto regola l'utilizzo delle risorse del fondo per gli anni 2018 e 2019.
3. Esso ha validità dal primo giorno successivo alla sottoscrizione definitiva dello stesso e cessa i suoi effetti il 31 dicembre 2019. Il presente contratto conserva, in ogni caso, la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo, salvo il caso in cui intervengano contrastanti norme di legge o di contratto nazionale.
4. Con cadenza annuale, le parti si impegnano a sottoscrivere apposito contratto decentrato per la definizione dei criteri di ripartizione del fondo per le risorse decentrate tra le diverse modalità di utilizzo previste dal CCNL 21/05/2018.

Art. 2 - Verifiche dell'attuazione del contratto decentrato

1. Le parti convengono che, con cadenza annuale, verrà verificato lo stato di attuazione del presente contratto mediante incontro tra le parti firmatarie, appositamente convocate dal Presidente della delegazione trattante di parte pubblica.
2. La delegazione trattante di parte sindacale potrà richiedere altri incontri mediante istanza unitaria, scritta e motivata, da trasmettere all'Amministrazione. Il Presidente della delegazione trattante di parte pubblica convocherà la riunione, di norma, entro 15 giorni dalla ricezione della richiesta, salvo i casi di estrema urgenza.

Art. 3 - Interpretazione autentica del contratto decentrato integrativo

1. Nel caso insorgano controversie sulla interpretazione del presente contratto, le delegazioni trattanti si incontrano per definire consensualmente il significato delle clausole controverse, come organo di interpretazione autentica.
2. L'iniziativa può essere anche unilaterale. In tal caso, la richiesta di convocazione delle delegazioni deve contenere una breve descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa la contestazione. La riunione si terrà in tempi congrui, di norma entro 15 giorni dalla richiesta avanzata.
3. L'eventuale accordo di interpretazione autentica è soggetto alla medesima procedura di stipulazione del presente contratto e sostituisce la clausola controversa con efficacia retroattiva alla data di vigenza dello stesso. L'accordo di interpretazione autentica ha effetto sulle eventuali controversie individuali in corso, aventi per oggetto le materie regolate dall'accordo, solo con il consenso delle parti interessate.

Art. 4 - Rinvio delle risorse non utilizzate periodo nell'anno 2018

Le parti convengono sul fatto che l'assenza del fondo e della conseguente contrattazione decentrata nell'anno 2018 determina la necessità di riportare le economie relative ai predetti anni e di definire nel presente contratto i criteri di riparto nell'anno 2019. Le parti prendono atto delle risorse già erogate alla data di sottoscrizione del presente contratto.

Titolo II - Le risorse disponibili

Art. 5 - Presa d'atto delle le risorse decentrate disponibili

1. La determinazione annuale del fondo per le risorse decentrate è di esclusiva competenza dell'Amministrazione.
2. La predetta determinazione sarà effettuata in conformità e nel rigoroso rispetto dei vincoli e dei limiti stabiliti dal contratto collettivo nazionale di lavoro vigente.
3. Le parti prendono atto che il fondo per le risorse decentrate per gli anni 2018 e 2019 è stato costituito con delibera del Consiglio di Amministrazione n.19 del 26 novembre 2019. Si riportano le risorse disponibili comprensive delle economie degli anni precedenti:

Descrizione	2018	2019
art. 67, c. 1, CCNL 21/05/2018 IMPORTO UNICO CONSOLIDATO ANNO 2017	-	-
Art. 67, c. 2, lett. c), CCNL 21/05/2018 Ria e assigni ad personam dal 2018		
Art. 67, c. 2, lett. d), CCNL 21/05/2018 risorse riassorbite ex art. 2, c. 3, D.Lgs. 165/2001		
Art. 67, c. 2, lett. e), CCNL 21/05/2018 risorse relative a personale trasferito da altro ente		
Art. 67, c. 2, lett. f), CCNL 21/05/2018 0,20% minore spesa dirigenza - solo regioni		
Art. 67, c. 2, lett. g), CCNL 21/05/2018 incremento per riduzione stabili del fondo straordinario		
Art. 67, c. 2, lett. h), CCNL 21/05/2018 incremento stabile di dotazione organica dal 2018	12.000,00	12.000,00
TOTALE RISORSE STABILI SOGGETTE AL LIMITE	12.000,00	12.000,00
Art. 67, c. 2, lett. a), CCNL 21/05/2018 incremento Euro 83,20 dal 2019		-
Art. 67, c. 2, lett. b), CCNL 21/05/2018 differenziali PEO	-	-
TOTALE RISORSE STABILI NON SOGGETTE AL LIMITE	-	-
TOTALE RISORSE STABILI	12.000,00	12.000,00
TOTALE RISORSE VARIABILI SOGGETTE AL LIMITE	-	-
Art. 68, c. 1, CCNL 21/05/2018 - economie fondo a.p.	-	337,01
TOTALE RISORSE VARIABILI NON SOGGETTE AL LIMITE	-	337,01
TOTALE RISORSE VARIABILI	-	337,01
TOTALE RISORSE STABILI E VARIABILI	12.000,00	12.337,01
Art. 9, c. 2-bis, D.L. 78/2010 Riduzione per blocco del fondo al 2010 (stabili e variabili)	-	-
Art. 1, c. 236, L. 208/2015 Riduzione per blocco del fondo al 2015 (stabili e variabili)	-	-
Art. 23, c. 2, D.L. 75/2017 Riduzione per blocco del fondo al 2015 (stabili e variabili)	-	-
TOTALE FONDO	12.000,00	12.337,01

4. Le parti prendono atto e condividono che le risorse del fondo devono finanziare anche il lavoro straordinario.




Titolo III - Utilizzo del fondo per le risorse decentrate per l'anno 2019

Art. 6 - Criteri generali per la ripartizione del fondo per le risorse decentrate

1. Il fondo per le risorse decentrate è ripartito fra gli istituti previsti dal contratto collettivo nazionale di lavoro e sulla base delle modalità contenute nel contratto collettivo decentrato integrativo, secondo i seguenti criteri generali:

- a) corrispondenza al fabbisogno di salario accessorio rilevato nell'Ente sulla base dell'analisi dei servizi erogati, delle relative caratteristiche quantitative e qualitative nonché in relazione agli obiettivi di gestione predeterminati dagli organi di governo;
- b) riferimento al numero dei dipendenti e alla professionalità delle risorse umane disponibili;
- c) necessità di implementazione e valorizzazione delle competenze e professionalità dei dipendenti;
- d) rispondenza a particolari condizioni di erogazione di determinati servizi.

2. Le parti concordano, altresì, sui seguenti principi fondamentali:

- a) la premialità è sempre da ricondursi ad effettive e misurate situazioni in cui, dalla prestazione lavorativa del dipendente o dell'area di appartenenza, discende un concreto vantaggio per l'Amministrazione, in termini di valore aggiunto conseguito, in ordine alle proprie funzioni istituzionali ed erogative nonché al miglioramento quali-quantitativo dell'organizzazione, dei servizi e delle funzioni;
- b) il sistema premiale non può prescindere dalla corretta impostazione e gestione del ciclo della performance, ovvero dal percorso che segna le seguenti fasi essenziali: programmazione e pianificazione strategica da parte dell'Amministrazione; programmazione operativa e gestionale; definizione dei piani di lavoro individuali e collettivi e/o progetti specifici e/o strategici, in logica di partecipazione e condivisione; predeterminazione e conoscenza degli obiettivi/risultati attesi e del correlato sistema di valutazione; monitoraggio periodico; verifica degli obiettivi e dei risultati conseguiti; controllo e validazione sui risultati; conseguente misurazione e valutazione della performance individuale e collettiva.

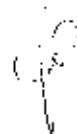
3. I predetti principi costituiscono i "criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance" di cui all'art. 7, comma 4, lett. b), del CCNL 21/05/2018 nonché dell'art. 5, comma 3, lett. c) dello stesso CCNL. Le parti convengono che risultino correttamente applicati nel regolamento sul sistema di misurazione e valutazione della performance allegato al presente contratto decentrato.

4. Le disposizioni del presente articolo si applicano dal 2019.

Art. 7 - Strumenti di premialità

1. Conformemente alla normativa vigente, nel periodo di riferimento, fatte salve successive modifiche e/o integrazioni, sono state individuate i seguenti strumenti di premialità:

- a) premi annuali individuali da distribuire sulla base dei risultati della valutazione della performance individuale e collettiva;
- b) le indennità previste dal contratto collettivo nazionale di lavoro e dalla presente contrattazione decentrata come di seguito indicato.



Art. 8 - I premi legati alla performance

1. I premi legati alla performance sono riconosciuti ai dipendenti in base al sistema di misurazione e valutazione della performance stessa adottato dall'Ente.
2. Ai premi legati alla performance è destinata la quota del fondo per le risorse decentrate che residua dopo che sono state corrisposti tutti gli altri emolumenti che gravano sul predetto fondo.
3. Ai sensi dell'art. 69 del CCNL 21/05/2018, al dipendente che consegue la valutazione più elevata ai fini della performance individuale è corrisposta una maggiorazione del relativo premio pari al 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente. Ai fini della quantificazione dei dipendenti aventi diritto, la percentuale del 30% si calcola sui dipendenti a tempo indeterminato e determinato in servizio al 1° gennaio dell'anno di riferimento, con arrotondamento della frazione, per eccesso, all'unità superiore. Dal calcolo si escludono i dipendenti che non partecipano alla ripartizione delle risorse (es. Posizioni organizzative, dipendenti con servizio inferiore a 6 mesi).
4. Il dipendente a tempo indeterminato e a tempo determinato concorre alla ripartizione del premio legato alla performance individuale se, nell'anno di riferimento, la durata del rapporto di lavoro sia superiore a 6 mesi. Per le frazioni di anno superiori a 6 mesi, il premio è liquidato in proporzione al servizio prestato.
5. Il personale assunto con rapporto di lavoro a tempo parziale concorre agli incentivi e ai compensi accessori disciplinati dal presente contratto decentrato in misura proporzionale al tempo di lavoro, fatte salve le condizioni tutte specificate nel presente accordo.

Art. 9 - Progressioni economiche orizzontali

1. Si rimanda la regolamentazione dei criteri per il riconoscimento della progressione economica.

Art. 10 - Indennità di comparto

1. Le parti prendono atto che l'indennità è finanziata integralmente sul bilancio in quanto nessun dipendente era presente alla data di sottoscrizione del CCNL 22/01/2004 e neppure negli anni 2003 e 2004.

Art. 11 - Indennità per specifiche responsabilità

1. L'ente istituisce l'indennità per specifiche responsabilità ai sensi dell'art. 70-quinquies del CCNL 21/05/2018 per l'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità. L'indennità è attribuibile al personale a tempo indeterminato e determinato, in via prioritaria inquadrato nella categoria D c, in subordine, alla categoria C e alla categoria B.
2. La situazione lavorativa che implica particolari responsabilità è caratterizzata da compiti specifici che comportano un livello di responsabilità del dipendente distintivo rispetto a quello dei dipendenti inquadrati nel medesimo profilo professionale ed operanti nel medesimo settore.
3. L'individuazione della posizione a cui è collegata l'indennità per specifiche responsabilità ha effetto limitato ad un anno. L'indennità è liquidata mensilmente.
4. Non può essere riconosciuta l'indennità per specifiche responsabilità ai dipendenti ai quali è attribuito l'incarico di posizione organizzativa.

5. Il venir meno dei compiti o il mutamento della situazione lavorativa che ha comportato l'attribuzione dell'indennità di specifiche responsabilità è attestata dal dirigente del settore cui il dipendente appartiene. In tal caso, l'indennità spetta proporzionalmente ai mesi di effettivo esercizio delle specifiche responsabilità.

6. Con cadenza annuale, il segretario direttore procede alla individuazione delle situazioni lavorative che comportano specifiche responsabilità e, con specifico atto, affida l'incarico ai dipendenti assegnati al settore stesso.

7. L'ammontare dell'indennità di responsabilità è quantificata secondo la seguente metodologia:

Criteri di valutazione	Punto	Media	Punti	Area	Area Tecnico	Area servizi alla
				Amministrativa	Patrimonio	persona
numero di utenti del servizio	5	3	1	5	5	5
complessità dei procedimenti	5	3	1	5	5	5
responsabilità verso soggetti Interni	5	3	1	5	3	3
responsabilità verso soggetti esterni	5	3	1	3	5	5
autonomia decisionale	5	3	1	5	5	5
complessità organizzativa e gestionale	5	3	1	5	5	5
Totale	30	18	6	28	28	28
Indennità di responsabilità				3.000,00	3.000,00	3.000,00

Fascia da 0 a 11	800,00
Fascia da 12 a 18	1.500,00
Fascia da 18 a 24	2.500,00
Fascia da 25 a 30	3.000,00

8. Per l'anno 2019 l'indennità di responsabilità verrà erogata dalla data di attribuzione dell'incarico avvenuto con atto del Direttore in data 20/03/2019. L'indennità annuale verrà rapportata al periodo di effettivo svolgimento dell'incarico.

Titolo V - Riepilogo delle risorse utilizzate

Art. 12 - Riepilogo delle risorse utilizzate

1. Si riporta il riepilogo delle risorse destinate a ciascun istituto:

Utilizzo	2018	2019
Progressione		
Comparto		
Indennità di responsabilità		7.005,00
Performance		5.332,01
Risorse da destinare		
Produttività erogata	11.662,99	-
TOTALE UTILIZZO	11.662,99	12.337,01
FONDO DISPONIBILE	12.000,00	12.337,01
DIFFERENZA		337,01

2. Il fondo disponibile nell'anno 2018 verrà riportato nelle annualità successive.

Titolo VI - Disposizioni finali

Art. 13 - Disposizioni finali

1. Per quanto non previsto dal presente contratto integrativo, si rinvia alle disposizioni contenute nel contratto nazionale di lavoro attualmente vigente e alle norme di legge in quanto applicabili.

Letto, confermato e sottoscritto

Venezia, _____

la delegazione trattante di parte datoriale
dott. Rizzato Antonio - Segretario Direttore



la parte sindacale:

CISL FP

_____ assente

FP CGIL

_____ assente

UIL FPL

Giovanni Zennaro

