



Azienda Regionale per il Diritto allo Studio Universitario



REGIONE DEL VENETO

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO

PER IL TRIENNIO 2019 – 2021

Preintesa

In data 21/06/2019 alle ore 11:00. presso la sede di A.R.D.S.U. – E.S.U. Venezia si sono riuniti

- PER LA PARTE PUBBLICA

Dr. Daniele Lazzarini - Direttore - Presidente

- PER LA PARTE SINDACALE

I componenti della R.S.U. aziendale

dr.ssa Silvia Bragato

dr.ssa Claudia Grespi

I Rappresentanti delle organizzazioni sindacali territoriali di categoria firmatarie dei C.C.N.L.

C.G.I.L./FP Da Lio Giancarlo

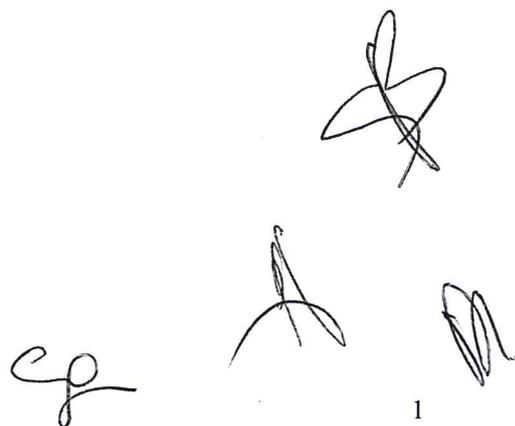
Al termine dell'incontro, le parti hanno sottoscritto l'allegata Preintesa di Contratto collettivo integrativo dell'A.R.D.S.U – ESU di Venezia, per il triennio 2019 - 2021

A.R.D.S.U. – ESU di Venezia

**CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO
INTEGRATIVO**

PER IL TRIENNIO 2019 - 2021

PREINTESA



Handwritten signatures and initials in the bottom right corner of the page. There are three distinct signatures: one on the left, one in the middle, and one on the right. Below the middle signature is a small number '1'.

TITOLO I°

DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1 - Premessa

1. Il presente Contratto Collettivo Decentrato Integrativo viene adottato tra le parti in applicazione di quanto previsto dal D.Lgs. 165/2001 e dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro relativo al personale del comparto Funzioni Locali, per il triennio 2016-2018, sottoscritto il 21 maggio 2018, in particolare:

a) l'art. 40 D.Lgs. 165/2001, a norma del quale "**La contrattazione collettiva disciplina il rapporto di lavoro e le relazioni sindacali** e si svolge con le modalità previste dal presente decreto".

b) l'art. 3, del titolo II° del CCNL del Comparto funzioni locali, che delinea il **sistema delle relazioni sindacali**, quale strumento volto a costruire relazioni stabili tra enti e soggetti sindacali, nel rispetto dei reciproci e distinti ruoli e responsabilità, attraverso il quale contemperare la missione di servizio pubblico con l'interesse alla crescita professionale e all'aggiornamento del personale, sostenendo l'innovazione organizzativa e di riforma del sistema pubblico.

Art. 2 - Oggetto e obiettivi

1. Il presente Contratto Collettivo Integrativo (di seguito CCI) disciplina gli istituti e le materie che le norme di legge e i contratti collettivi nazionali di lavoro demandano a tale livello di contrattazione, nel rispetto dei principi stabiliti dalla legge.

2. Le materie oggetto di contrattazione integrativa decentrata sono indicate dalla legge e dai vigenti contratti collettivi nazionali di lavoro, nel rispetto dei vincoli e dei limiti ivi previsti, tra i soggetti e con le procedure negoziali stabilite dalla legge.

Art. 3 - Relazioni Sindacali

1. Il sistema delle relazioni sindacali, nel rispetto dei distinti ruoli delle Parti, è definito in modo coerente con l'obiettivo di contemperare l'esigenza di incrementare e mantenere elevate l'efficacia e l'efficienza dei servizi erogati all'utenza, con l'interesse al miglioramento delle condizioni di lavoro e alla crescita professionale del personale.

2. La Delegazione trattante di parte pubblica convoca la Delegazione di parte sindacale, composta dai soggetti di cui all'art. 7, comma 2 del CCNL del 21.5.2018, per l'avvio del negoziato, anche in assenza di piattaforme, qualora ne ravvisi l'interesse. La convocazione viene effettuata in forma scritta a mezzo posta elettronica, almeno dieci giorni prima dell'incontro. L'eventuale rinvio chiesto unitariamente dalla Delegazione sindacale può essere accordato dall'Amministrazione ma l'incontro dovrà svolgersi in tempi congrui.



2 

3. Di ogni seduta deve essere previsto l'ordine del giorno degli argomenti da trattare, da inviare contestualmente con la convocazione e la relativa documentazione allegata e, in ogni seduta, dovrà essere steso un sintetico verbale degli argomenti affrontati. La predisposizione del verbale è a cura dell'Amministrazione. Le Parti, previa verifica delle rispettive posizioni, procedono alla sua sottoscrizione nel corso della seduta successiva.

4. Qualora gli argomenti in discussione non siano completamente trattati o vengano rinviati verrà fissata la data dell'incontro successivo.

Le convocazioni successive alla prima sono, di norma, stabilite al termine dell'incontro dandone comunicazione scritta solo ai componenti assenti. Qualora non fosse possibile stabilire la data e l'ora del successivo incontro, la convocazione avverrà in forma scritta almeno cinque giorni prima del nuovo incontro e non oltre 20 gg. dopo l'incontro precedente a mezzo posta elettronica.

5. Nel caso in cui la RSU e/o una o più Organizzazioni sindacali intendano chiedere un incontro alla Delegazione di parte pubblica, la richiesta dovrà essere formulata in forma scritta, con l'indicazione degli argomenti da discutere e/o trattare. In questo caso, la Delegazione di parte pubblica effettuerà la convocazione, con gli stessi mezzi, almeno dieci giorni prima dell'incontro e non oltre venti giorni successivi all'acquisizione della richiesta.

5. Le relazioni Sindacali, si articolano in:

- a) partecipazione (Informazione, Confronto);
- b) contrattazione integrativa.

e vengono gestite con le modalità e nelle materie di cui agli artt. 4-7 del CCNL del 21.5.2018

Art. 4 - Procedure per l'autorizzazione alla sottoscrizione ed efficacia del C.C.D.I.

1. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo si intende sottoscritto dalle parti e immediatamente efficace quando, a seguito della convocazione dei soggetti costituenti la parte sindacale ai sensi dell'art.7, comma 2 del CCNL del comparto Funzioni Locali 2016-2018 sia firmato:

a) per la parte sindacale dalla maggioranza dei componenti la RSU, che partecipa alle trattative e assume le proprie decisioni negoziali a maggioranza come organismo unitario, e dai rappresentanti territoriali delle organizzazioni sindacali di categoria firmatarie del CCNL, che hanno partecipato alla contrattazione decentrata.

c) dal Presidente della delegazione di parte pubblica, previa autorizzazione da parte dell'Organo d'indirizzo politico, acquisita la prescritta certificazione da parte dell'Organo di controllo competente ai sensi dell'art. 40-bis , comma 1, del D. Lgs. 165/2001.

2. Nel caso la RSU non sia stata ancora costituita o si sia dimessa, il CCDI potrà legittimamente essere sottoscritto dai rappresentanti delle OO.SS. territoriali firmatarie del contratto collettivo nazionale di lavoro, ferma restando la necessità di provvedere nei tempi più brevi possibili all'elezione della RSU.

3. L'eventuale mancata sottoscrizione dei rappresentanti delle OO.SS. componenti la parte sindacale non inficia comunque l'efficacia del CCDI, nel caso sia stato sottoscritto dalla maggioranza dei componenti la RSU.

4. Qualora non venga raggiunto l'accordo,

- sulle materie di cui all'art. 7, comma 4, lettere k), l), m), n), o), p), q), r), s), t), z) le parti riassumono le rispettive prerogative e libertà di iniziativa e decisione;
- sulle materie di cui all'art.7, comma 4, lettere a), b), c), d), e), f), g), h), i), j), u) v), w) ed il protrarsi delle trattative determini un oggettivo pregiudizio alla funzionalità dell'azione amministrativa, l'ente provvede in via provvisoria proseguendo le trattative al fine di una celere conclusione dell'accordo.

Art. 5 – Ambito di applicazione

1. Il presente CCI si applica a tutto il personale in servizio presso l'Ente, di qualifica non dirigenziale, a tempo indeterminato e a tempo determinato, ivi compreso il personale comandato o distaccato fatto salvo diversi accordi con le amministrazioni interessate.
2. Il presente contratto sostituisce ogni precedente accordo sottoscritto antecedentemente alla data di entrata in vigore dello stesso e tutti gli istituti oggetto di contrattazione decentrata vengono col medesimo disciplinati.
3. L'avvenuta stipulazione viene portata a conoscenza di tutto il personale in servizio attraverso l'invio del testo in posta elettronica e la pubblicazione sul sito istituzionale.

Art. 6 - Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto

1. Il presente contratto ha efficacia dal giorno successivo alla data di stipulazione, fatta salva diversa decorrenza indicata negli articoli seguenti.
2. Esso ha durata triennale e si riferisce a tutte le materie demandate alla contrattazione.
E' fatta salva la determinazione, con cadenza annuale, dei criteri e principi generali che sovrintendono alle modalità di utilizzo delle risorse economiche destinate ad incentivare il merito, lo sviluppo delle risorse umane, il miglioramento dei servizi, la qualità della prestazione e la produttività.
3. Il presente contratto conserva la propria efficacia fino alla stipulazione di un successivo contratto collettivo integrativo, salvo il caso in cui intervengano contrastanti norme di legge o di contratto nazionale.
4. In ogni caso, le piattaforme sindacali per il rinnovo del contratto collettivo nazionale sono presentate sei mesi prima della scadenza del rinnovo del contratto e comunque in tempo utile per consentire l'apertura della trattativa tre mesi prima della scadenza del contratto. Durante tale periodo e per il mese successivo alla scadenza del contratto, le parti negoziali non assumono iniziative unilaterali né procedono ad azioni dirette.

Art. 7 – Verifiche dell'attuazione del contratto

1. Le parti convengono che, con cadenza almeno annuale, di norma in occasione della stipula dell'accordo annuale sui criteri e principi generali che sovrintendono alle modalità di utilizzo delle risorse economiche destinate ad incentivare il merito, lo sviluppo delle risorse umane, il miglioramento dei servizi, la qualità della prestazione e la produttività, verrà verificato lo stato di attuazione del presente contratto, mediante

 4 

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 richiesta scritta e motivata da trasmettere all'Amministrazione. Il Presidente della Delegazione trattante di parte pubblica, verificata l'istanza, convocherà la riunione entro venti giorni dalla ricezione della richiesta.

Art. 8 - Interpretazione autentica delle clausole controverse

1. Le parti danno atto che:

“Le pubbliche amministrazioni non possono in ogni caso sottoscrivere in sede decentrata contratti collettivi integrativi in contrasto con i vincoli e con i limiti risultanti dai contratti collettivi nazionali o che disciplinano materie non espressamente delegate a tale livello negoziale ovvero che comportano oneri non previsti negli strumenti di programmazione annuale e pluriennale di ciascuna amministrazione. Nei casi di violazione dei vincoli e dei limiti di competenza imposti dalla contrattazione nazionale o dalle norme di legge, le clausole sono nulle, non possono essere applicate e sono sostituite ai sensi degli articoli 1339 e 1419, secondo comma, del codice civile.

2. Nel caso in cui insorgano controversie derivanti da problemi interpretativi ed applicativi di rilevanza generale del presente contratto, le parti si incontrano per definire consensualmente il significato delle clausole controverse, come organo di interpretazione autentica.

3. L'iniziativa può anche essere unilaterale; in questo caso la richiesta di convocazione delle Delegazioni deve contenere una breve descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali essa si basa, facendo riferimento ai problemi interpretativi ed applicativi rilevati. La riunione si terrà in tempi congrui, di norma entro 30 giorni dalla richiesta.

4. L'eventuale accordo d'interpretazione autentica è soggetto alla stessa procedura di stipulazione del presente contratto e sostituisce la clausola controversa con efficacia retroattiva, dalla data di vigenza dello stesso. L'accordo di interpretazione autentica ha effetto sulle eventuali controversie individuali in corso, aventi ad oggetto le materie regolate dall'accordo.

TITOLO II° TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE

CAPO I - LE RISORSE DECENTRATE

Art. 9 - Quantificazione delle risorse

1. La quantificazione del “Fondo risorse decentrate”, secondo la disciplina di cui all'art.67 del CCNL 21/05/2018, è di esclusiva competenza dell'Amministrazione, in conformità e nel rispetto delle condizioni e dei vincoli previsti dalla legge.

Handwritten signatures and initials at the bottom right of the page, including a large 'M' and a small '5'.

Con deliberazione dell'Organo di indirizzo politico vengono forniti al Direttore gli indirizzi per la costituzione del Fondo e alla delegazione di parte datoriale le direttive per la contrattazione decentrata integrativa del personale non dirigente, ivi compresa la ripartizione delle risorse disponibili del fondo tra le diverse modalità di utilizzo previste dal contratto nazionale.

La costituzione del Fondo delle risorse decentrate da destinare all'incentivazione del merito, allo sviluppo delle risorse umane, al miglioramento dei servizi, alla qualità della prestazione ed alla produttività nonché ad altri istituti economici, in quanto atto gestionale, viene adottata annualmente dal Direttore con proprio provvedimento.

2. Il "Fondo risorse decentrate" é costituito dall'importo consolidato delle risorse stabili indicate all'art.31, comma 2, CCNL 22.01.2004 destinato a finanziare in via prioritaria gli istituti economici stabili individuati nell'art. 67, comma 1, quali:

- progressioni economiche nella categoria;
- indennità di comparto;
- indennità di funzione/qualifica ex VIII livelli.

3. Ai sensi dell'art. 67, comma 1, dall'importo consolidato vengono sottratte le risorse già destinate nell'anno 2017 alla retribuzione di posizione e di risultato delle Posizioni Organizzative (€ 46.875,00).

Le parti concordano, ai sensi dell'art. 7 comma 4 lett. u), l'incremento delle risorse di cui all'art. 15, comma 5, destinate alla corresponsione della retribuzione di posizione e di risultato delle Posizioni Organizzative, nell'importo necessario a finanziare l'ulteriore Posizione Organizzativa istituita, prendendo a riferimento il valore medio (€ 15.625,00).

4. L'importo del fondo di cui al comma 1 dell'art. 67 è stabilmente incrementato con le risorse di cui al secondo comma.

5. Il "Fondo risorse decentrate" continua ad essere alimentabile con risorse variabili ai sensi dell'art. 67 comma 3, quali in particolare:

- le risorse derivanti da disposizioni di legge che prevedano specifici trattamenti in favore del personale, da utilizzarsi secondo quanto previsto dalle medesime disposizioni di legge (lett. c));
- gli importi una tantum corrispondenti alla frazione di RIA non pagata nell'anno di cessazione, calcolati in misura pari alle mensilità residue, ivi compresa la 13ª mensilità e le frazioni di mese superiore ai 15 giorni, dopo la cessazione, che confluiscono nel fondo dell'anno successivo (lett. d));
- i risparmi, accertati a consuntivo, per mancato utilizzo dell'intero importo del Fondo a disposizione per la remunerazione del lavoro straordinario dell'anno precedente (art. 14 CCNL 1.4.1999)

- 6. In sede di costituzione del fondo, l'Amministrazione ha facoltà di inserire le seguenti ulteriori risorse, :

- risorse variabili di cui all'art. 67, comma 4, del CCNL 21.05.2018, che possono essere rese disponibili, nel rigoroso ed accertato rispetto dei presupposti contrattuali e normativi vigenti, solo per effettive disponibilità di bilancio create a seguito di processi di razionalizzazione e riorganizzazione delle attività ovvero espressamente destinate al raggiungimento di specifici obiettivi di produttività e di qualità, previsti nel Piano delle Performance o in aggiornamenti successivi.
- risorse variabili aggiuntive di cui alle lett. a) e b) dell'art. 67, comma 5, del CCNL 21.05.2018, per l'incremento delle dotazioni organiche nonché per il conseguimento di specifici obiettivi individuati dall'amministrazione e al cui raggiungimento sia correlato apposito trattamento accessorio. Le risorse

finanziarie disponibili a tal fine possono essere stanziare esclusivamente qualora le effettive capacità di bilancio dell'Ente lo consentano e sempre, nel rigoroso ed accertato rispetto dei presupposti contrattuali e normativi vigenti.

Art. 10 – Trattamenti accessori

1. I trattamenti accessori si distinguono in:
 - a) compensi con carattere di *automaticità* che spettano al personale in misura predeterminata e in conseguenza del semplice manifestarsi delle situazioni a loro specificatamente riferite, anche collegati alla durata della prestazione lavorativa;
 - b) compensi *incentivanti e premianti* che tendono a incentivare e motivare il personale in relazione al conseguimento di determinati obiettivi o progetti;
 - c) compensi *di posizione* che tendono ad incentivare e motivare il personale in relazione alla attribuzione di particolari profili gestionali, responsabilità organizzative e/o professionali.

Art. 11 – Strumenti di premialità

1. Conformemente alla normativa vigente, nel triennio di riferimento (fatte salve successive modifiche e/o integrazioni), sono individuati i seguenti strumenti di premialità:
 - a) compensi diretti ad incentivare il merito, la produttività ed il miglioramento dei servizi (premi correlati alla performance), istituito per il quale è richiesta l'applicazione del sistema di valutazione adottato dall'Ente;
 - b) progressioni economiche, assegnate sulla base di quanto stabilito dai contratti collettivi nazionali ed integrativi, nei limiti delle risorse disponibili e secondo i criteri stabiliti dalle norme vigenti;
 - c) le indennità previste dalla contrattazione collettiva nazionale ed integrativa decentrata e le risorse variabili destinate da specifiche disposizioni di legge di cui all'art. 67 del CCNL 21.05.2018 che vengono erogati sulla base del riconoscimento del merito, in relazione al raggiungimento degli obiettivi di performance, alle responsabilità connesse ed alle attività/funzioni svolte.

CAPO II - CRITERI GENERALI PER LA RIPARTIZIONE E DESTINAZIONE DELLE RISORSE

Art. 12 - Criteri generali di ripartizione delle risorse decentrate disponibili per la contrattazione integrativa tra le diverse modalità di utilizzo (art. 7, comma 4, lett. a), CCNL 21/05/2018)

1. Posto che la parte stabile del fondo è destinata a finanziare in via prioritaria gli istituti economici stabili individuati nell'art. 67, c. 1 del CCNL 2016-2018 e quindi:
 - progressioni economiche nella categoria;
 - indennità di comparto;
 - quota dell'indennità professionale del personale educativo degli asili nido di cui

 7

all'art. 31, c. 7, secondo periodo del CCNL 14.9.2000 e all'art. 6 del CCNL 5.10.2001;
- indennità ex VIII livello.

2. Fatte salve le quote di destinazione fisse di cui sopra, le risorse finanziarie annualmente disponibili per la contrattazione integrativa vengono ripartite tra le diverse modalità di utilizzo previste nell'art. 68, comma 2, del CCNL 21/05/2018, nel rispetto del vincolo di destinazione della parte variabile del fondo di cui al comma 3, secondo i criteri generali riportati nei commi seguenti.

3. A norma dell'art. 68, comma 2, del CCNL 21/05/2018, le risorse disponibili sono destinate ai seguenti utilizzi:

- a) premi correlati alla performance organizzativa;
- b) premi correlati alla performance individuale;
- c) indennità condizioni di lavoro, di cui all'art. 70-bis;
- d) indennità di turno, indennità di reperibilità, nonché compensi di cui all'art. 24, comma 1 del CCNL del 14.9.2000 (maggiorazioni per lavoro festivo);
- e) compensi per specifiche responsabilità, secondo le discipline di cui all'art. 70 quinquies;
- f) indennità di funzione di cui all'art. 56-sexies ed indennità di servizio esterno di cui all'art. 56-quater (per la polizia locale);
- g) compensi previsti da disposizioni di legge, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di cui all'art. 67, comma 3, lett. c), ivi compresi i compensi di cui all'art. 70-ter;
- h) compensi ai messi notificatori, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di cui all'art. 67, comma 3, lett. f), secondo la disciplina di cui all'art. 54 del CCNL del 14.9.2000;
- i) progressioni economiche, con decorrenza nell'anno di riferimento, finanziate con risorse stabili.

4. Le risorse finanziarie annualmente disponibili sono ripartite, ai fini dell'applicazione degli istituti di cui al precedente comma, sintetizzati all'art. 11, secondo i seguenti criteri generali:

- a) rispetto del vincolo di destinazione della parte variabile del fondo alla remunerazione degli istituti di cui alle lettere a), b), c), d), e), f) del comma 2, art. 68;
In particolare una percentuale significativa, pari al 50% delle risorse variabili di cui all'art. 67, comma 3 del contratto, sarà destinata ad incentivare la performance individuale e organizzativa. Alla performance individuale viene destinato almeno il 30% delle risorse di cui all'art. 68, c. 2, lettere a), b), d), e),
- b) 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 indirizzo politico;
- c) riferimento al numero e alle professionalità delle risorse umane disponibili;
- d) necessità di implementazione e valorizzazione delle competenze e delle professionalità dei dipendenti, anche al fine di ottimizzare e razionalizzare la performance aziendale;
- e) rispondenza a particolari condizioni di erogazione di determinati servizi;

f) erogazione dei premi incentivanti basata sugli esiti del sistema di misurazione e valutazione della performance del personale, adottato dall'Ente.

5. Le parti convengono sui seguenti principi generali:

a) L'erogazione dei compensi incentivanti deve avvenire sulla base di seguenti principi:

- la selettività del sistema premiante, ovvero la differenziazione in base agli esiti delle valutazioni dei singoli dipendenti,
- la valorizzazione dei dipendenti che hanno performance elevate;
- la distribuzione degli incentivi e dei premi consegue necessariamente all'attestazione positiva dell'Organismo Indipendente di Valutazione, attraverso

le funzioni di programmazione e controllo sul sistema di misurazione e valutazione, che viene resa a conclusione del ciclo della Performance. Non si prevedono pertanto erogazioni di quote mensili o in acconto della produttività.

b) i sistemi incentivanti la produttività e la qualità della prestazione lavorativa sono uniformati ai principi di selettività, quale effettiva differenziazione delle valutazioni e dei premi;

c) le risorse, attraverso il sistema di valutazione, sono distribuite secondo logiche meritocratiche e di valorizzazione dei dipendenti che conseguono le migliori prestazioni;

d) la prestazione individuale è rilevata ed apprezzata in ragione delle seguenti componenti: raggiungimento degli obiettivi assegnati ed analisi dei risultati conseguiti, qualità della prestazione e comportamento professionale;

e) il sistema di valutazione è unico e si applica a tutti gli istituti incentivanti che lo richiedono a proprio fondamento;

Art. 13 – Criteri generali per l'attribuzione dei premi correlati alla performance (art. 7, comma 4, lett. b), CCNL 21/05/2018)

1. Il sistema di gestione della performance dell'ente ha per oggetto la misurazione e la valutazione della performance intesa quale contributo apportato dal singolo, dal gruppo o dall'organizzazione complessiva al raggiungimento della mission, delle finalità e degli obiettivi individuati per la soddisfazione dei bisogni degli utenti e degli stakeholder.

Il sistema di gestione della performance costituisce la risultante di una pluralità di sottosistemi tra loro strettamente correlati:

- il sistema di misurazione e valutazione della performance;
- il sistema premiale;
- il sistema di trasparenza e di integrità.

2. L'esito della valutazione della performance organizzativa ed individuale effettuata in applicazione del vigente Sistema di misurazione e valutazione della performance costituisce il riferimento esclusivo per la quantificazione e l'erogazione dei relativi premi:

- a carico del Fondo risorse decentrate per il personale del comparto (*produttività*)
- a carico del Bilancio per il personale di categoria D con incarico di Posizione Organizzativa (*retribuzione di risultato*).

Concorrono all'assegnazione dei premi correlati alla performance organizzativa e individuale tutti i dipendenti a tempo indeterminato e a tempo determinato che abbiano



prestato servizio effettivo nell'anno per un periodo minimo di 156 giorni (equivalenti a 6 mesi lavorativi) nel corso dell'anno di riferimento.

Al personale in servizio a tempo parziale, i premi sono corrisposti in misura proporzionale al regime orario adottato; ai dipendenti assunti o cessati dal servizio in corso d'anno, l'erogazione dei premi è effettuata in misura proporzionale al periodo lavorato.

Non sono considerate assenze le seguenti fattispecie:

- congedo ordinario,
- assenze dovute ad infortunio sul lavoro o a malattia riconosciuta dipendente da causa di servizio,
- assenze dovute a congedo di maternità o paternità, tenuto conto dell'effettivo apporto partecipativo del dipendente,
- permessi di cui alla legge 104/1992, art. 33;
- assenze relative a patologie gravi che richiedono terapie salvavita, tenuto conto dell'effettivo apporto partecipativo del dipendente,
- riposi compensativi e recupero prestazioni straordinarie,
- congedi per le donne vittime di violenze,
- permessi sindacali retribuiti.

In caso di assenza, l'apporto individuale del dipendente è valutato in relazione all'attività di servizio svolta ed ai risultati conseguiti e verificati, nonché sulla base della qualità e quantità della sua effettiva partecipazione ai progetti e programmi di produttività.

3. Le risorse per compensare la performance sono ripartite tra il personale in funzione della valutazione del rendimento e delle competenze.

Secondo i criteri definiti nel sistema di misurazione e valutazione, nella **performance organizzativa** rilevano e vengono valutati gli obiettivi predefiniti nel piano della performance, relativi all'Amministrazione nel complesso - "Obiettivo di Ente"- e alle singole strutture organizzative - "Obiettivo di Area".

Essa rappresenta l'insieme dei risultati attesi dall'amministrazione nel suo complesso o delle sue unità organizzative.

Nella **performance individuale** vengono valutati, il raggiungimento degli obiettivi individuali predefiniti nel piano della performance nonché le competenze dimostrate ed i comportamenti professionali e organizzativi di ciascun dipendente. Essa costituisce il contributo fornito dal singolo in termini di risultato e di comportamenti agiti, nel raggiungimento degli obiettivi dell'amministrazione.

4. **Alla performance organizzativa** è destinato il **40%** delle risorse di cui al presente articolo secondo le seguenti modalità:

- a) il **5%** del complesso delle risorse destinate alla performance è erogato ai dipendenti di ogni settore in funzione della **performance organizzativa complessiva dell'ente**, valutata secondo le modalità contenute nel vigente sistema di valutazione;
- b) il **35%** del complesso delle risorse destinate alla performance è erogato ai dipendenti di ogni settore in funzione della **performance organizzativa dell'Area di**



appartenenza, valutata secondo le modalità contenute nel vigente sistema di valutazione;

- c) la valutazione del raggiungimento degli obiettivi, secondo gli aggiustamenti previsti in corso d'anno attraverso le eventuali modifiche apportate agli strumenti di programmazione gestionale e finanziaria dell'ente è **effettuata dall'apposito Organismo Interno di Valutazione – OIV Unico della Regione del Veneto**;
- d) **la percentuale di raggiungimento degli obiettivi di performance organizzativa** determina, a livello di Area, la percentuale di erogazione delle risorse destinate nell'anno alla performance organizzativa secondo le modalità indicate nei precedenti punti a) e b).

5. Il restante **60%** delle risorse del presente articolo è erogato in base alla valutazione della **performance individuale**, ovvero dei **comportamenti professionali attesi** e del raggiungimento degli **obiettivi individuali assegnati**, che rappresentano il risultato aggiuntivo apprezzabile rispetto al risultato atteso dalla normale prestazione lavorativa. La valutazione della prestazione individuale viene effettuata dal Direttore, coadiuvato dal Dirigente di riferimento, compilando le relative schede finali di valutazione distinte per categoria e posizione di accesso.

6. La valutazione del raggiungimento degli obiettivi di **performance organizzativa**, secondo gli aggiustamenti previsti in corso d'anno attraverso le eventuali modifiche apportate agli strumenti di programmazione gestionale e finanziaria dell'ente, è **effettuata dall'Organismo Interno di Valutazione – OIV Unico della Regione del Veneto**.

- e) **la percentuale di raggiungimento degli obiettivi di performance organizzativa** determina, a livello di Area, la percentuale di erogazione delle risorse destinate nell'anno alla performance organizzativa secondo le modalità indicate nei precedenti punti a) e b).

7. La valutazione della **performance individuale**, ovvero dei **comportamenti professionali attesi** e del raggiungimento degli **obiettivi individuali assegnati**, che rappresentano il risultato aggiuntivo apprezzabile rispetto al risultato atteso dalla normale prestazione lavorativa, viene effettuata dal Direttore, coadiuvato dal Dirigente di riferimento, compilando le relative schede finali di valutazione distinte per categoria e posizione di accesso.

8. Per il solo personale di comparto non titolare di posizione organizzativa, ai fini del collegamento degli esiti valutativi con il sistema retributivo legato all'erogazione del salario accessorio, le risorse rese annualmente disponibili e destinate alla corresponsione dei premi, ai sensi dell'art. 68, comma 2, lett. a) e b), sono assegnate in misura direttamente proporzionale al punteggio ottenuto, sulla base dei centesimi di valutazione.

I premi sono erogati in misura proporzionale ai periodi di servizio utili ai fini dell'incentivazione (es. part-time, periodo lavorato, ecc.) ed in rapporto al peso del parametro di riferimento "differenziale per categoria", di cui alla seguente tabella



Categoria	Parametro
A	100
B	110
C	120
D	130

Le parti stabiliscono che nessun compenso potrà essere riconosciuto ed erogato al personale dipendente che consegua una valutazione finale inferiore a 200 punti.

9. Richiamato l'art. 68, comma 3, CCNL Funzioni Locali, a norma del quale alla performance individuale deve essere destinato il 30% delle risorse variabili del fondo con esclusione dei compensi previsti da specifiche disposizioni di legge e quelli destinati ai messi notificatori e ai dipendenti delle case da gioco.

Richiamata la disciplina dettata dall'art. 69 CCNL Funzioni Locali in esecuzione dei principi della riforma della selettività meritocratica del personale pubblico di cui al D. Lgs. 150/2009, che prevede la differenziazione del premio individuale, inteso quale premio aggiuntivo (o super premio) da riconoscersi ad un quota limitata di personale beneficiario.

Considerato che:

- a) ai dipendenti con le valutazioni più elevate dovrà essere riconosciuta una maggiorazione del premio individuale;
- b) la maggiorazione è aggiuntiva rispetto al premio riconosciuto al personale valutato positivamente sulla base dei criteri selettivi di cui l'Amministrazione deve dotarsi;
- c) la misura di tale maggiorazione, pari almeno al 30% del premio medio pro-capite spettante al personale valutato positivamente, e la quota massima di personale destinatario della stessa, è demandata alla contrattazione decentrata integrativa.

10. Le parti stabiliscono che, al fine di valorizzare il personale che ha performance significative, ai dipendenti che conseguono le valutazioni più elevate nell'ambito della performance individuale di cui al precedente comma 5, è attribuita una **maggiorazione pari al 30%** del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente.

9. Il contingente massimo di personale a cui può essere attribuita la maggiorazione di cui al comma 1 è pari al **20%** del personale.

In caso di parità nei punteggi relativi alle valutazioni, la maggiorazione di cui al comma 1 è attribuita secondo i seguenti criteri: valutazione più elevata conseguita nell'anno precedente.

10. Prima di procedere all'effettiva erogazione delle risorse destinate alla performance, l'importo destinato a tale scopo è ridotto a ciascun dipendente per una somma corrispondente alle assenze dal servizio derivanti dall'applicazione del comma 1 dell'art.71 del D.L.112/08 (i primi dieci giorni di malattia per ciascun evento morboso). Per il calcolo di tale decurtazione si procede a decurtare i giorni di malattia secondo la

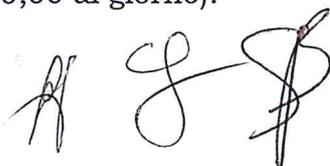
disciplina indicata in proporzione ai giorni di lavoro che il dipendente avrebbe dovuto prestare nell'anno. Le risorse decurtate in applicazione della lettera precedente costituiscono economie di bilancio per l'amministrazione ai sensi della citata disposizione di legge.

Art. 12 – INDENNITÀ - PRINCIPI GENERALI

1. Con il presente contratto, le parti definiscono le condizioni ed i criteri per l'erogazione dei compensi accessori contrattualmente previsti, di seguito definiti «indennità».
2. Le indennità sono riconosciute solo in presenza delle prestazioni effettivamente rese ed aventi le caratteristiche legittimanti l'erogazione dei compensi; non competono in caso di assenza dal servizio a qualsiasi titolo e sono ri-proporzionate in caso di prestazioni ad orario ridotto (part-time) ove previsto.
3. Non assumono rilievo, ai fini della concreta individuazione degli aventi diritto, i profili e/o le categorie professionali di appartenenza.
4. L'effettiva identificazione degli aventi diritto, sulla base di quanto stabilito nel presente Capo, è di esclusiva competenza del Direttore.
5. L'indennità è sempre collegata alle effettive e particolari modalità di esecuzione della prestazione che si caratterizza per aspetti peculiari negativi (quindi, non è riconosciuta per le ordinarie condizioni di «resa» della prestazione), in termini di rischio, pregiudizio, pericolo, disagio, grado di responsabilità.
6. Il permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei vari tipi di indennità è riscontrato con cadenza periodica, almeno annuale, a cura del Direttore.
7. Tutti gli importi delle indennità di cui al presente Capo sono indicati per un rapporto di lavoro a tempo pieno per un intero anno di servizio, di conseguenza sono opportunamente rapportati alle percentuali di part-time e agli eventuali giorni/mesi di servizio, con le specifiche di seguito indicate.

Art. 13 - INDENNITÀ CONDIZIONI DI LAVORO (Art. 7 co. 4 lett. d - CCNL 21.05.2018)

1. Gli enti corrispondono un'unica "indennità condizioni di lavoro" destinata a remunerare lo svolgimento di attività:
 - a. disagiate;
 - b. esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute;
 - c. implicanti il maneggio di valori.
2. Il presente articolo disciplina le modalità di determinazione dell'indennità correlata alle condizioni di lavoro, entro i valori minimi e massimi previsti dall'art. 70 – bis (valore minimo € 1,00 – valore massimo € 10,00 al giorno).



3. L'indennità viene determinata, relativamente alle attività effettivamente svolte dal dipendente, previa valutazione dell'effettiva incidenza di ciascuna delle causali di cui al comma 1.

4. La prestazione lavorativa può essere svolta in condizioni di:

A) **RISCHIO**

Le attività che comportano continua e diretta esposizione a pericoli-rischi pregiudizievoli per la salute e/o per l'integrità personale.

Si conviene che il rischio rappresenta una situazione o condizione lavorativa, individuata in sede di contrattazione integrativa, diversa da quella che caratterizza i contenuti tipici e generali delle ordinarie prestazioni di lavoro da rendere secondo ruolo/mansioni/profilo di inquadramento; è condizione che si ravvisa in un numero limitato di potenziali beneficiari non assumendo alcun rilievo i profili e/o le categorie professionali di appartenenza.

Vengono individuati i fattori di rischio di seguito elencati:

a) utilizzo di materiali (quali: agenti chimici, biologici, fisici, radianti, gassosi), mezzi (meccanici, elettrici, a motore, ecc. complessi ed a conduzione altamente rischiosa), attrezzature e strumenti atti a determinare lesioni; pertanto in condizioni potenzialmente insalubri, di natura tossica o nociva o, comunque, di possibile pregiudizio per la salute;

b) attività che, per gravosità ed intensità delle energie richieste nell'espletamento delle mansioni, palesano un carattere significativamente usurante della salute e benessere psico-fisici;

c) attività che comportano una costante e significativa esposizione al rischio di contrarre malattie infettive;

I Dirigenti/Responsabili di Macrofunzione sono tenuti annualmente a comunicare all'ufficio del personale i nominativi delle persone che rientrano nei casi previsti e sopra elencati.

L'indennità compete per il periodo di effettiva esposizione al rischio.

Valutazione Intensità della causale lett. A) – RISCHIO

Alle diverse gradazioni di rischio, sopra individuate, vengono attribuiti i seguenti indici di intensità e il relativo peso nel sistema di pesatura

Causale RISCHIO	Intensità Rischio	Valore	Peso
(A)	Basso	1	4
(B)	Medio	2	4
(C)	Alto	3	4

La prestazione lavorativa può essere svolta in condizioni di:

B) **DISAGIO**

Le attività connotate da oggettive condizioni di disagio, di natura sostanziale o temporale o relazionale che, pur non incidendo in via diretta ed immediata sulla salute e l'integrità personale del lavoratore, incidono in modo rilevante sulle condizioni di vita dei singoli dipendenti addetti a tali mansioni, condizionandone in modo sfavorevole l'autonomia temporale o relazionale del singolo.



Le attività connotate da particolare disagio all'interno dell'ente sono riconducibili a prestazioni lavorative effettuate con articolazioni orarie di particolare flessibilità, richiesta dalla peculiare natura del servizio da erogarsi, anche in orari notturni e a prestazioni lavorative ove il disagio è connesso ad una effettiva e prolungata esposizione al rapporto con il pubblico.

Vengono individuati quali fattori di disagio:

- a) lo svolgimento di prestazioni che comportano una effettiva e prolungata attività di front-office con esposizione al rapporto con il pubblico per almeno tre ore continuative al giorno;
- b) lo svolgimento della prestazione per esigenze di funzionalità dei servizi, in condizioni sfavorevoli di orari, con articolazioni orarie di particolare flessibilità in orario e/o in giornata non lavorativa; la condizione sfavorevole deve essere intensa, continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansioni;
- c) attività svolta dal personale di assistenza alle riunioni dell'Organo di Governo in orario serale;

Valutazione intensità della causale lett. B) - DISAGIO

Alle diverse gradazioni di disagio, sopra individuate, vengono attribuiti i seguenti indici d'intensità e il relativo peso nel sistema di pesatura

Causale DISAGIO	Intensità Disagio	Valore	Peso
(A)	Basso	1	3
(B)	Medio	2	3
(C)	Alto	3	3

La prestazione lavorativa può implicare:

C) MANEGGIO DI VALORI

Ai dipendenti adibiti in via continuativa a funzioni che comportino necessariamente il maneggio di valori di cassa (denaro contante) per l'espletamento delle mansioni di competenza compete l'indennità giornaliera.

L'indennità compete per le sole giornate nelle quali il dipendente maneggia denaro e pertanto, non si computano tutte le giornate di assenza o di non lavoro per qualsiasi causa, oltre a quelle nelle quali - eventualmente - il dipendente in servizio sia impegnato in attività che non comportano maneggio di valori di cassa.

Tale indennità non spetta a coloro che sono assegnatari dell'indennità art. 70 quinquies poiché assorbita dall'indennità per specifiche responsabilità.

E' fatta salva la concreta valutazione del ricorrere dei presupposti e, conseguentemente, l'effettiva individuazione degli aventi diritto che sono di esclusiva competenza del Dirigente di competenza.

L'erogazione dell'indennità al personale interessato, preventivamente e formalmente individuato, viene erogata sulla base dei dati desunti:

- dai rendiconti annuali resi dagli Agenti Contabili;
- dal sistema di rilevazione presenze/assenze.

Le prestazioni lavorative che comportano maneggio valori vengono classificate nei seguenti livelli:

- a) maneggio valori mensile maggiore di € 300,00 e inferiore a € 500,00;
- b) maneggio valori mensile maggiore di € 500,00 e inferiore a € 1.500,00;
- c) maneggio valori mensile maggiore o uguale a € 1.500,00;

Valutazione intensità della causale lett. C) – MANEGGIO VALORI

Ai diversi livelli di maneggio valori, sopra individuati, vengono attribuiti i seguenti indici d'intensità e il relativo peso nel sistema di pesatura

Causale MANEGGIO VALORI	Intensità Maneggio valori	Valore	Peso
(A)	Basso	1	3
(B)	Medio	2	3
(C)	Alto	3	3

6) Si sintetizza nello schema sottostante, l'incidenza (peso) nel sistema di pesatura di ciascuna delle tre causali di cui alla lett. a, comma 3, art. 70-bis.

FATTORE	PESO (Incidenza)
RISCHIO	4
DISAGIO	3
MANEGGIO VALORI	3
Ente	0
Settore di attività	0
Totale	10

Il peso delle caratteristiche istituzionali, dimensionali sociali e ambientali e degli specifici settori di attività di cui alla lett. b) comma 3, art. 70-bis, viene assunto, per l'ESU di Venezia, con peso pari a zero.

L'importo dell'indennità viene quindi determinata in riferimento alla singola prestazione lavorativa:

- classificata per intensità (1. Basso - 2. Medio - 3. Alto)
- individuata l'incidenza (peso) complessiva nel sistema di pesatura di ciascuna delle tre causali (da 3 a 4)

Sistema di PESATURA delle INDENNITA' CONDIZIONI DI LAVORO

FATTORE	PESO	INTENSITA'	VALUTAZIONE
RISCHIO			
TIPO A	} 4	1. Basso	4
TIPO B		2. Medio	8
TIPO C		3. Alto	12
DISAGIO			
TIPO A	} 3	1. Basso	3
TIPO B		2. Medio	6
TIPO C		3. Alto	9

MANEGGIO VALORI			
TIPO A	}	1. Basso	3
TIPO B		2. Medio	6
TIPO C		3. Alto	9
Ente	0		
Settore attività	0		

Il coefficiente di valutazione della condizione di lavoro è il rapporto tra la somma dei singoli fattori di rischio e il totale della valutazione massima conseguibile (30).

Vengono individuate tre fasce.

Griglia di valutazione	da	a	Importo
Fascia 1	0	0,4	€ 1,50
Fascia 2	0,41	0,80	€ 2,00
Fascia 3	0,81	1	€ 3,00

La periodicità con cui viene erogata l'indennità condizioni di lavoro viene stabilita con cadenza trimestrale.

Art. 14 - INDENNITÀ PER SPECIFICHE RESPONSABILITÀ
(Art. 7 co. 4 lett. g. e Art. 70-quinques co. 2 - CCNL 21.05.2018)

1. L'indennità prevista dall'art. 70 quinques del CCNL 21.05.2018, che introduce il co. 2 lett. da a) a lett. d) (importo massimo di €. 350,00 annui lordi) può essere riconosciuta per remunerare i dipendenti inquadrati in categoria B, C o D (non titolari di posizione organizzativa) che esercitano effettive funzioni che implicano specifiche responsabilità, attribuite con atto formale del responsabile del servizio. Non possono essere retribuiti con il suddetto compenso compiti e funzioni che rientrano nel normale oggetto delle attività dei dipendenti, sulla base delle dichiaratoria professionale.
2. In particolare nell'ambito delle attività e funzioni aziendali si potrà configurare la fattispecie di cui alla lettera b), ovvero i compiti di responsabilità eventualmente affidati agli archivisti informatici nonché agli addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico ed ai formatori professionali;
3. Non compete ai Dirigenti Responsabili di P.O. che ricoprano i ruoli e/o le funzioni suddette.
4. Per le funzioni di cui alla lettera b) del comma 2, affidate con apposito atto scritto e motivato e che si differenzino da quelle ordinariamente connesse alle mansioni cui il personale è preposto, compete - per il periodo di effettiva assunzione della specifica responsabilità - una indennità, la cui misura mensile (nel limite annuo massimo dettato dal CCNL) è determinata di anno in anno in sede di accordo decentrato aziendale sull'utilizzo delle risorse decentrate.
5. L'indennità per specifiche responsabilità è corrisposta in misura frazionata mensile. L'importo mensile dell'indennità viene ridotta o sospeso al verificarsi delle

fattispecie normative e/o contrattuali che comportano la riduzione o la sospensione automatica dello svolgimento dell'incarico da parte del dipendente.

6. Si stabilisce che la presente indennità è erogata proporzionalmente ai giorni di effettivo servizio prestato nell'arco del mese e riproporzionata in caso di prestazioni ad orario ridotto (part-time orizzontale).
7. La misura di tale indennità è stabilita in € 300,00 annui

ART. 15 - INDENNITÀ PER SPECIFICHE RESPONSABILITÀ
(Art. 7 co. 4 lett. g. e Art. 70-quinques co. 1 - CCNL 21.05.2018)

1. L'eventuale esercizio di compiti che comportano particolari responsabilità del personale, che non risulti incaricato di funzioni nell'area delle posizioni organizzative, dà titolo ad una indennità in misura non superiore a € 3.000,00.
2. L'espressione "specifiche responsabilità" costituisce un nucleo di funzioni con assunzione diretta di scelte e di svolgimento di attività per il perseguimento degli obiettivi dell'ente in cui i singoli soggetti operano.
3. L'istituto è da collocarsi in un'ottica di significativa e sostanziale rilevanza delle responsabilità assunte e concretamente esercitate e, coerentemente, il beneficio potrà essere erogato al personale al quale siano state attribuite responsabilità che, pur insite nella declaratoria della categoria di appartenenza ed, in quanto tali, integralmente esigibili (cfr. allegato A al Ccnl 31 marzo 1999), siano espressive dell'assunzione di responsabilità specifiche e rafforzate nel contesto produttivo dell'amministrazione. Le posizioni di lavoro indennizzabili devono, quindi, riguardare attività, obiettivi, compiti e ruoli di carattere particolare e/o di rilevante complessità, normalmente non reperibili nell'ordinaria e consueta attività generale della struttura funzionale.
4. L'indennità può essere riconosciuta a personale di categoria B, C e D (non titolare di posizione organizzativa) preposto allo svolgimento di attività di particolare importanza e rilevanza strategica che comportano una specifica responsabilità per il risultato organizzativo prodotto, anche in relazione alla particolare complessità dei procedimenti e delle attività svolte, secondo quanto successivamente declinato. Il compenso per specifiche responsabilità non può essere utilizzato per remunerare mansioni superiori previste dall'art. 52 del D. lgs. 165/2001.
5. L'indennità viene erogata mensilmente, fatto salvo eventuale conguaglio annuo, previa attribuzione di specifico incarico individuato e determinato dal Direttore, secondo i criteri e le procedure previste nel presente articolo. In caso di assunzione e/o cessazione in corso d'anno l'indennità è proporzionata ai mesi di effettivo servizio prestato (è mese di servizio prestato/utile quello lavorato per almeno 15 giorni). L'indennità non è riconosciuta nel periodo di assenza, escluse le ferie, superiori a 10 giorni nel mese.
6. Ai fini del riconoscimento dell'indennità per specifiche responsabilità, le posizioni di lavoro devono presentare, necessariamente, uno o più fattispecie di rilevante responsabilità di seguito indicate, mediante l'assunzione delle responsabilità stesse in modo prevalente, sotto il profilo temporale, rispetto all'assolvimento delle prestazioni rese



Specifiche responsabilità

1	Responsabilità di partecipazione, quale componente, a commissioni di concorso e/o di gara
2	Responsabilità di conduzione e coordinamento di gruppi di lavoro
3	Responsabilità di conseguimento di obiettivi/risultati specifici affidati dal responsabile
4	Responsabilità di realizzazione di programmi/piani di attività nell'ambito di direttive
5	Responsabilità di istruttoria di procedimenti amministrativi/erogativi di particolare complessità e/o di rilevante responsabilità (procedimenti ad evoluzione fasica, erogazione di servizi a domanda individuale, etc.)
6	Responsabilità di conduzione di sistemi relazionali complessi (partecipazione a delegazione trattante, conferenze di servizi ecc.);
7	Responsabilità di preposizione a strutture complesse/strategiche
8	Responsabilità di rendicontazione di significative risorse economiche
9	Responsabilità di attività sostitutiva, nell'ambito delle competenze esercitabili e dell'esigibilità delle prestazioni riferita alla categoria di ascrizione;
10	Responsabilità di esercizio di talune mansioni ascrivibili a categoria superiore, laddove non vi siano le condizioni per l'affidamento di mansioni superiori;
11	Responsabilità di attività implicanti l'esercizio di funzioni di elevata specializzazione;
12	Responsabilità di elaborazioni decisionali di particolare rilevanza (senza effetti esterni) e/o di concorso alla formazione delle decisioni/determinazioni del responsabile;
13	Responsabilità di elaborazioni di pareri, nei procedimenti, in gruppi di lavoro o commissioni e di supporti consulenziali in generale
14	Responsabilità di funzioni specialistiche ad elevato rischio professionale (responsabile della sicurezza, responsabile della privacy etc.)

8. Criteri per l'attribuzione e valore minimo dell'indennità: l'indennità per specifiche responsabilità è determinata, nell'ambito del valore minimo di 500,00 euro annui lordi e del valore massimo di 3.000,00 euro annui lordi, sulla base dei criteri determinativi di seguito indicati:

- Complessità quadro normativo di riferimento
- Competenze e conoscenze giuridiche e tecniche richieste
- Particolare rilevanza tecnica/contabile/amministrativa
- Risorse assegnate e/o gestite

9. Al singolo dipendente non può essere erogata più di una indennità allo stesso titolo.

10. L'importo dell'indennità è decurtato, come avviene per le retribuzioni di posizione delle posizioni organizzative, in caso di assenza per malattia per i primi 10 giorni di ogni evento. I risparmi derivanti dall'applicazione di tali decurtazioni rappresentano economie per l'Amministrazione secondo quanto disposto dall'art. 71 del D.L. 112/2008.



Art. 16 – PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI
(Art. 7 co. 4 lett. c - CCNL 21.05.2018)

1. Le progressioni economiche orizzontali, all'interno della categoria giuridica di appartenenza, sono uno strumento di valorizzazione delle professionalità acquisite dai dipendenti, nonché di riconoscimento dell'impegno profuso e del raggiungimento di risultati importanti per l'amministrazione.
2. Le progressioni sono attribuite in modo selettivo ad una quota limitata di dipendenti, intendendo come tale una percentuale rispetto ai soggetti aventi titolo a partecipare alle selezioni, in relazione alle risultanze della valutazione della performance individuale del triennio che precede l'anno di riferimento.
3. Le progressioni orizzontali possono essere attribuite solo nel caso in cui vi siano risorse disponibili nella parte stabile, che le finanzia permanentemente, tenuto conto che in queste ultime vanno compresi gli oneri derivanti dal finanziamento dell'indennità di comparto e delle progressioni orizzontali effettuate nel tempo al loro costo originario.
4. A norma dell'art. 16, comma 7, del CCNL 2016-2018, l'attribuzione delle progressioni economiche non può avere decorrenza anteriore al 1 gennaio dell'anno in cui viene sottoscritto il contratto integrativo che prevede l'attivazione dell'istituto, con la previsione delle necessarie risorse finanziarie.
Le parti concordano, data la vigenza triennale del presente contratto, di finanziare annualmente, per l'arco temporale del triennio, le progressioni economiche del personale avente titolo al 1° gennaio di ciascun anno, nel valore percentuale pari al 33% del costo totale delle progressioni di tutti gli aventi diritto a tale data.
Le risorse così individuate verranno distribuite fra le varie categorie, rapportando il costo di ogni categoria giuridica al costo totale di tutte le categorie giuridiche. Il risultato così ottenuto rappresenta la percentuale delle risorse disponibili su base annua per ciascuna categoria giuridica.
5. L'attribuzione delle nuove progressioni economiche avverrà sulla base di graduatorie redatte, per ciascuna categoria, in ordine decrescente, considerate le valutazioni riportate dal personale nell'ultimo triennio.
Una volta determinate le graduatorie per ogni categoria, verranno effettuati i passaggi in sequenza, sulla base delle risorse disponibili. A parità di punteggio viene data la precedenza al dipendente con più anzianità di servizio nella posizione economica, nel caso di ulteriore parità al più anziano di età. Per stabilire il punteggio di ciascun dipendente in possesso dei requisiti di partecipazione alla selezione viene calcolata la media dei punteggi attribuiti nelle schede di valutazione del triennio precedente a quello relativo all'anno di attribuzione della progressione.
6. Possono partecipare alle selezioni per le progressioni economiche i dipendenti in servizio a tempo indeterminato nell'ente al 1 gennaio dell'anno della selezione, in possesso dei seguenti requisiti.
 - aver maturato, entro la data del 31 dicembre dell'anno immediatamente precedente a quello della selezione, un'anzianità di servizio di trentasei mesi nella posizione immediatamente precedente.



Si precisa che ai fini della maturazione del triennio il rapporto di lavoro a tempo parziale è considerato equivalente al rapporto di lavoro a tempo pieno. Nel calcolo dell'anzianità di servizio sono compresi anche i periodi prestati presso altre amministrazioni e quelli prestati a tempo determinato presso l'ESU di Venezia. Non sono compresi invece i periodi nei quali il dipendente è stato collocato in aspettativa senza assegni o è stato collocato in congedo straordinario retribuito ex art. 42, commi 5 e ss. d.lgs. 151/2001;

- non aver subito nel triennio precedente all'anno della selezione sanzioni disciplinari superiori alla censura;

- aver conseguito nel triennio precedente all'anno della selezione una valutazione individuale media minima di 80/100;

- non aver già raggiunto la soglia massima.

7. In caso di comando o distacco presso altra pubblica amministrazione la valutazione è effettuata dal Responsabile della struttura organizzativa della pubblica amministrazione in cui il dipendente è utilizzato. In questo caso la valutazione ottenuta dall'ente di destinazione viene riproporzionata secondo i criteri vigenti nel sistema di valutazione delle prestazioni adottato dall'ESU di Venezia.

In caso di mancata valutazione del personale dell'Ente assente per lunghi periodi e del personale assunto per mobilità sprovvisto di valutazione dell'Ente di origine nell'ambito del periodo di riferimento, tali periodi non saranno considerati.

Art. 17 – NORME FINALI

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

2. Le parti di comune accordo possono riaprire il confronto qualora dovessero emergere nuove esigenze, ovvero dovessero intervenire mutamenti nel quadro contrattuale e legislativo di riferimento, rispetto alle materie e clausole definite nel presente contratto.



