

# Scheda Informativa 2

Monitoraggio del contratto integrativo

## Macrocategoria DIRIGENTI

### FONDO: LE DOMANDE SEGUENTI SONO RELATIVE AL FONDO COMUNICATO IN TABELLA 15

Data di sottoscrizione dell'accordo annuale di utilizzo delle risorse:	12/09/2008
Data della certificazione positiva dei revisori dell'accordo annuale:	
Anno di riferimento dell'accordo annuale vigente alla data di compilazione o aggiornamento della presente scheda	2008
Importo del fondo al 2004 riportato in tabella 15 del conto annuale 2004 certificato dall'organo di controllo	7106104
Per quanti anni nell'ultimo quinquennio sono state applicate le clausole contrattuali che consentono di integrare le risorse secondo quanto previsto dall'art.26, commi 2, 3, 4 e 5 del CCNL 23/12/1999?	5
In che misura percentuale le risorse sono complessivamente aumentate nell'ultimo quinquennio a seguito dell'applicazione di tali clausole?	9.84

### POSIZIONI

Le fasce individuate dall'Istituzione sono superiori a 4?		NO
Indicare il numero di posizioni coperte al 31.12 per ciascuna fascia ed il corrispondente valore unitario della retribuzione di posizione:	<b>N.Posizioni</b>	<b>Valore</b>
	38	31250
	100	27550

<b>RISULTATO</b>	
Le retribuzioni di risultato sono correlate alla valutazione della prestazione dei dirigenti?	SI
Sono utilizzati indicatori di risultato attinenti all' Ufficio o all'Ente nel suo complesso per la valutazione della retribuzione di risultato?	NO
SONO UTILIZZATI GIUDIZI DEL NUCLEO DI VALUTAZIONE O DI ALTRO ANALOGO ORGANISMO PER LA VALUTAZIONE DELLA RETRIBUZIONE DI RISULTATO?	SI
Sono utilizzati ai fini della valutazione dei dirigenti meccanismi di confronto con le performance di altri enti (benchmarking) ?	NO
Numero dei dirigenti beneficiari del valore massimo delle retribuzioni di risultato	112
Importo totale erogato ai dirigenti enumerati al punto precedente relativo alle retribuzioni di risultato	711940
Numero dei dirigenti beneficiari del valore minimo delle retribuzioni di risultato	1
Importo totale erogato ai dirigenti enumerati al punto precedente relativo alle retribuzioni di risultato	
<b>RILEVAZIONE CEPEL</b>	
Sono state attivate forme di contrattazione integrativa a livello territoriale (art. 5 del CCNL 2002-2005)?	
Sono stati costituiti i nuclei di valutazione per il personale dirigente?	
In forma singola	
In forma associata	
Con quanti enti in base alle seguenti tipologie?	
Comuni	
Province	
Comunità Montane	
Unione di comuni	

Viene effettuata la valutazione delle prestazioni e dei risultati dei dipendenti (art. 14 CCNL 23/12/1999)?	
In forma singola	
In forma associata	
Con quanti enti in base alle seguenti tipologie?	
Comuni	
Province	
Comunità Montane	
Unione di comuni	
<b>Commento dell'organo di controllo :</b>	<p style="text-align: center;"><b>NOTA:</b></p> <p style="text-align: center;">- RIGO 17 DATI RIFERITI AI SOLI DIRIGENTI CONTRATTUALIZZATI</p>

# Scheda Informativa 2

Monitoraggio del contratto integrativo

## Macrocategoria PERSONALE NON DIRIGENTE

### FONDO: LE DOMANDE SEGUENTI SONO RELATIVE AL FONDO COMUNICATO IN TABELLA 15

Data di sottoscrizione dell'accordo annuale di utilizzo delle risorse:	06/04/2009
Data della certificazione positiva dei revisori dell'accordo annuale:	
Anno di riferimento dell'accordo annuale vigente alla data di compilazione o aggiornamento della presente scheda	2008
Importo del fondo al 2004 riportato in tabella 15 del conto annuale 2004 certificato dall'organo di controllo	13929309
Percentuale di risorse aggiuntive con cui è stato integrato il fondo ai sensi dell'art. 32, comma 2, CCNL del 22/01/2004	.5
Percentuale di risorse aggiuntive con cui è stato integrato il fondo ai sensi dell'art. 8 del CCNL 11/04/2008	.6
Per quanti anni nell'ultimo quinquennio è stata applicata la clausola fissata nell'art.15, comma 5 del CCNL 01/04/1999?	5
Ammontare delle risorse (in euro) destinate all'applicazione dell' art.15,comma 5 del CCNL 01/04/1999 nell'ambito del fondo	2000000

### POSIZIONI

Finanziamento della spesa per posizioni organizzative riportate in tavola 13 a carico del fondo	2583132	
Finanziamento della spesa per posizioni organizzative riportate in tavola 13 a carico del bilancio		
L'affidamento delle posizioni organizzative è avvenuta con la scelta del dirigente sulla base di incarichi predeterminati?	NO	
Attraverso un bando ed una successiva procedura comparativa ?	SI	
Per scelta dell'organo politico ?	NO	
Sulla base di altri fattori ?	NO	
Dettaglio delle posizioni organizzative in essere al 31.12	<b>N.Posizioni</b>	<b>Valore</b>

	169	11310
	94	9296
<b>PROGRESSIONI ORIZZONTALI NELL'ANNO DI RILEVAZIONE</b>		
E' stata preventivamente verificata la sussistenza del requisito di cui all'art.9, comma 1 del CCNL 11/04/08 ai fini delle progressioni orizzontali secondo la disciplina dell'art.5 del CCNL 31/03/99?		SI
Specificare i criteri di selettività utilizzati per le progressioni orizzontali avvenute nell'anno dando loro un peso percentuale:		
Titoli di servizio e di studio		55
Anzianità		
Valutazione		20
Formazione		25
Prova selettiva		
Altro		
Nell'ambito delle procedure per le progressioni orizzontali, quanti sono stati i dipendenti che vi hanno concorso?		1708
Progressioni orizzontali effettuate nell'anno di rilevazione		
Area A / Categoria A / Fascia I		
numero progressioni		
importo complessivo		
Area B / Categoria B / Fascia II		
numero progressioni		112

importo complessivo	71227
Area C / Categoria C / Fascia III	
numero progressioni	64
importo complessivo	73356
Area D / Categoria D	
numero progressioni	92
importo complessivo	233045
<b>PRODUTTIVITA' EROGATA NELL'ANNO DI RILEVAZIONE</b>	
Specificare in termini percentuali la rilevanza di ciascun criterio adottato per valutare la produttività individuale (o il merito).	
Valutazione del dirigente	100
Ore lavorate	
Corsi frequentati	
Altro	
Numero totale dei dipendenti beneficiari degli importi relativi alla produttività individuale (o al merito)	2221
Importo totale erogato relativo alla produttività individuale (o al merito)	6988597
Numero dei dipendenti beneficiari dell'importo minimo relativo alla produttività individuale (o al merito)	17
Importo totale erogato ai dipendenti enumerati al punto precedente relativo alla produttività individuale (o al merito)	
Numero dei dipendenti beneficiari dell'importo massimo relativo alla produttività individuale (o al merito)	805
Importo totale erogato ai dipendenti enumerati al punto precedente relativo alla produttività individuale (o al merito)	670610
Numero dei progetti proposti ai fini della produttività collettiva	

Numero dei progetti realizzati ai fini della produttività collettiva	
Importo totale destinato al pagamento della produttività collettiva	
Numero dei dipendenti beneficiari della produttività collettiva	
<b>RILEVAZIONE CEPEL</b>	
Sono state attivate forme di contrattazione integrativa a livello territoriale (art. 5 del CCNL 2002-2005)?	
Viene effettuata la valutazione delle prestazioni e dei risultati dei dipendenti (art. 6 CCNL 31/03/1999)?	
In forma singola	
In forma associata	
Con quanti enti in base alle seguenti tipologie?	
Comuni	
Province	
Comunità Montane	
Unione di comuni	
Quali passaggi procedurali sono stati effettuati per introdurre la valutazione del personale non dirigenziale:	
Delibera di giunta	
Atto di gestione del dirigente ai sensi dell'art. 45 d.lgs. 165/2001	
Contrattazione sindacale	
Determina dirigenziale	
Altro	
Qual è il valore massimo in perc. dell'indennità di risultato rispetto all'indennità di posizione (art.10, comma 3 CCNL 31/03/1999);?	

**Commento dell'organo di controllo :**

**NOTA:**

**NOTA:**

**RIGO 88 -RIGO 91 PRODUTTIVITA' INDIVIDUALE PARAMETRATA PER SINGOLO DIPENDENTE SU BUDGET DI  
STRUTTURA IN FUNZIONE DELLA VALUTAZIONE INDIVIDUALE**

## COMPARTO REGIONI ED AUTONOMIE LOCALI

**TABELLA 15 - FONDO PER LA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA**  
**MACROCATEGORIA: DIRIGENTI**

Risorse per il finanziamento del fondo (voci di entrata)(*)			Utilizzo del Fondo (voci di uscita) (*)		
DESCRIZIONE	CODICE	IMPORTI	DESCRIZIONE	CODICE	IMPORTI
CCNL 23/12/99 ART.26, C.1 LETT.A	F400	4.079.697	CCNL 23/12/99 ART.27: RETRIBUZIONE DI POSIZIONE	U500	5.612.497
CCNL 23/12/99 ART.26, C.1 LETT.B	F401		CCNL 23/12/99 ART.28: RETRIBUZIONE DI RISULTATO	U505	1.274.002
CCNL 23/12/99 ART.26, C.1 LETT.C	F402		CCNL 23/12/99 ART.37: AVVOCATURA	U506	
CCNL 23/12/99 ART.26, C.1 LETT.D	F403	159.571	L.109/1994, ART.18	U507	
CCNL 23/12/99 ART.26, C.1 LETT.E	F404		CCNL 12/02/2002 ART.1 C3, LETT. E	U230	594.183
CCNL 23/12/99 ART.26, C.1 LETT.F	F405		Altre destinazioni	U998	
CCNL 23/12/99 ART.26, C.1 LETT.G	F406	143.583	IMPORTI ANCORA DA CONTRATTARE	U994	
CCNL 23/12/99 ART.26, C.1 LETT.I	F407				
CCNL 23/12/99 ART.26, COMMA 2	F408	153.188			
CCNL 23/12/99 ART.26, COMMA 3	F409	631.110			
CCNL 23/12/99 ART.26, COMMA 4	F410	1.291.142			
CCNL 23/12/99 ART.26, COMMA 5	F411	70.001			
CCNL 22/2/06 ART.23,COMMA 1 E 3	F474	438.700			
CCNL 14/05/2007 art.4 com.1,4 (increm.retribuzione e risultato)	F475	513.690			
Riduzioni del Fondo	F997				
Altre risorse	F998				
Somme non utilizzate provenienti dall'anno precedente	F999				
<b>TOTALE</b>		<b>7.480.682</b>	<b>TOTALE</b>		<b>7.480.682</b>

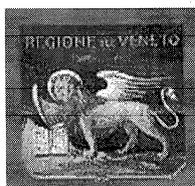
(\*) tutti gli importi vanno indicati in euro e al netto degli oneri sociali (contributi ed IRAP) a carico del datore di lavoro

# COMPARTO REGIONI ED AUTONOMIE LOCALI

**TABELLA 15 - FONDO PER LA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA  
MACROCATEGORIA: PERSONALE NON DIRIGENTE**

Risorse per il finanziamento del fondo (voci di entrata)(*)			Utilizzo del Fondo (voci di uscita) (*)		
DESCRIZIONE	CODICE	IMPORTI	DESCRIZIONE	CODICE	IMPORTI
CCNL 22/1/04 ART. 31, C.2 (ESCLUSO ART. 32, C. 1 E 2)	F556	10.757.765	CCNL 1/4/99 ART.17, C.2 LETT.A (COMP.DI PRODUTTIVITÀ)	U510	6.988.597
CCNL 22/1/04 ART. 32, C.1 (0,62%)	F557	405.510	CCNL 1/4/99 ART.17, C.2 LETT.B (PROGR.ORIZZONTALE)	U515	2.650.000
CCNL 22/1/04 ART. 32, C.2 (0,50%)	F558	327.024	CCNL 1/4/99 ART.17, C.2 LETT.C (RETRIB. DI POS. E RISULT.)	U520	3.270.301
CCNL22/1/04 ART.32, C.7(0,20%)	F559	130.810	CCNL 1/4/99 ART.17, C.2 LETT.D (IND. TURNO, RISCHIO ECC.)	U525	328.573
CCNL 22/1/04 ART. 31, C.3 (ESCLUSO ART.32, C.6)	F560	3.400.869	CCNL 1/4/99 ART.17,C.2 LETT.E (IND. ATTIV. DISAG CAT. A,B,C)	U530	688.695
CCNL 22/1/04 ART. 32, C.6	F561		CCNL 1/4/99 ART.17,C.2 LETT.F (SOST. CCNL 9/5/06 ART.7,C.2)	U535	
CCNL 14/9/00 ART.30, COMMA 4	F428		CCNL 1/4/99 ART.17, C.2 LETT.G (INCENT. SPECIF. ATTIVITÀ)	U540	111.111
CCNL 9/5/06 ART.4, C. 1 (INCR. RISORSE COD. F556)	F470		CCNL 1/4/99 ART.17,C.2 LETT.H (INCENT. SPEC. ATTIV. CC.II.A)	U545	
CCNL 9/5/06 ART.4, C. 2,3,6 (INCR. RISORSE COD. F560)	F471		CCNL 1/4/99 ART. 17, C.2 LETT.I (SPEC. RESP.CATEG. B,C,D)	U122	848.748
CCNL 9/5/06 ART.4,C.4,5 (INCR.RIS.CC.II.A-REGIONI COD. F560)	F472		CCNL 14/9/00ART. 29, C.8 (VIGILI)	U550	
CCNL 11/04/2008 a.8 c.2(incr.ris. art.31,c.2- 2004 EE.LL.)	F476		CCNL 14/9/00 ART.31,C. 7 (PERS. EDUC. ASILI NIDO)	U555	
CCNL11/04/2008 a.8 c.3(incr.ris. a.31 c.3-2004-EE.LL no c.4)	F477		CCNL 5/10/01 ART. 6 (PERS. EDUC.- DOC. SCOL.)	U560	
CCNL 11/04/2008 art.8 c. 4 (incr. Comuni. Cap. aree metrop.)	F478		CCNL 22/1/04 ART. 33 (INDENNITÀ DI COMPARTO)	U123	1.313.733
CCNL 11/04/2008 a.8 c.5(incr.a.31,c.2 CC.II.0,6% m.s. 2005)	F479		Altre destinazioni	U998	
CCNL11/04/2008 a.8 c.6(in.r.Reg.a.31c.2-0,6%m.s.2005max0,9%)	F480	467.390	IMPORTI ANCORA DA CONTRATTARE	U994	
CCNL11/04/2008 a.8 c. 7(in.ris.art.31,c.2 -2004 no da c.1a6)	F481				
CCNL 9/5/06 ART.4,C.4,5 (INCR.RIS.CC.II.A-REGIONI COD. F556)	F473	772.550			
IND. DI COMPARTO QUOTA ART.33, C.4, LETT. A	F554				
RIDETERMINAZIONE FONDO PROGRESSIONE ECONOMICA	F041				
Riduzioni del fondo	F997	-534.049			
Altre risorse	F998	471.889			
Somme non utilizzate provenienti dall'anno precedente	F999				
<b>TOTALE</b>		<b>16.199.758</b>	<b>TOTALE</b>		<b>16.199.758</b>

(\*) tutti gli importi vanno indicati in euro e al netto degli oneri sociali (contributi ed IRAP) a carico del datore di lavoro



Regione del Veneto

**CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO CONSEGUENTE  
ALL'ENTRATA IN VIGORE DEL CCNL PER IL BIENNIO ECONOMICO 2004-2005  
AREA DIRIGENZA**

fra  
REGIONE DEL VENETO  
OO.SS TERRITORIALI  
AREA DIRIGENZA

Sottoscrizione definitiva del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo conseguente all'entrata in vigore del CCNL per il biennio economico 2004-2005

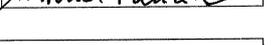
A seguito della DGR n.1840 dell'1/07/2008 con la quale si autorizzava il Presidente della Delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione definitiva del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo conseguente all'entrata in vigore del CCNL biennio economico 2004-2005- Area Dirigenza.

Vista la positiva certificazione della Direzione Regionale Bilancio espressa con nota n.373510 del 17/07/2008.

Il giorno 12.09.08, le Delegazioni trattanti hanno sottoscritto in via definitiva il presente CCDI:

IL PRESIDENTE DELLA DELEGAZIONE TRATTANTE DI PARTE PUBBLICA  
Dr. Adriano RASI CALDOGNO



<b>Delegazione trattante di Parte sindacale</b>	<b>Nominativi</b>	<b>Firma</b>
C.G.I.L. F.L.F.P.	Sig. Ugo AGIOLLO	
C.I.S.L. - F.P.S. Veneto	Sig. Mario MANENTE	
U.I.L. - F.P.L.	Sig. Pietro LEVORATO	
DIREV	Dr. Vittorio PANCIERA	

AGIOLLO

<b>Rappresentanti Aziendali</b>	<b>Nominativi</b>	<b>Firma</b>
C.G.I.L. F.L.F.P.		
U.I.L. - F.P.L.	Dr. Piero VIO	
CISL	Dr.ssa Sonia BARISON	
DIREV		

BARISON

## INDICE

Art. 1 – RISORSE DISPONIBILI

Art. 2 – INCREMENTI ECONOMICI

Art. 3 – ATTIVITA' EXTRAIMPIEGO E OMNICOMPRESIVITA'

Art. 4 – MISSIONI

Art 5 – ASSICURAZIONI

Art 6 – MOBILITA'

Art7 – ORGANIZZAZIONE REGIONALE

Premessa.

Il presente accordo decentrato integrativo viene siglato in attuazione di quanto prescritto dal CCNL Regioni-Autonomie Locali per il biennio economico 2004-2005, sottoscritto il 14 maggio 2007.

Il contratto ha sostanzialmente contenuto economico, nei limiti e con le modalità consentite dalle disposizioni contrattuali nazionali, nelle more della sottoscrizione del nuovo CCNL 2006-2009, dove le parti auspicano di individuare soluzioni ad alcune questioni normative.

Le parti danno atto che si è già provveduto ad adeguare lo stipendio tabellare e la retribuzione di posizione conformemente al CCNL del 14 maggio 2007, mentre ancora non si è provveduto all'incremento delle risorse di cui all'art. 4 comma 4 del medesimo contratto.

Alla luce di tale comune consapevolezza viene siglata la seguente ipotesi di contratto integrativo.



Art. 1  
Risorse Disponibili

Le risorse per la retribuzione di posizione e di risultato sono incrementate, a decorrere dal 2006, di un importo pari allo 0,89% del monte salari 2003.

Le medesime risorse sono ulteriormente incrementate , a decorrere dal 2008, della somma derivante dalla riduzione stabile della dotazione organica dirigenziale, operata con DGR n.3469.del 30 ottobre 2007, ai sensi dell'art. 26 comma 5 del CCNL 23.12.1999.

Le risorse per la retribuzione di posizione e di risultato vengono pertanto rideterminate come indicato alla Tabella 1, allegata al presente accordo.



Art. 2  
Incrementi Economici

La retribuzione di posizione e di risultato dei dirigenti soggetti alla disciplina del CCNL, vengono rideterminate come indicato alla Tabella 2, allegata al presente accordo.

In conformità a quanto stabilito dall'art.2 dell'accordo del 7 agosto 2002, le parti danno atto che il rapporto differenziale della retribuzione di posizione è del 33,53% per la posizione A2 (Dirigenti di Unità di Progetto) e del 39,17% per la posizione A1 (Dirigenti Regionali), rispetto alla posizione C.



Art. 3

Attività Extraimpiego e Omnicomprensività

L'Amministrazione si impegna a fornire piena informazione in ordine alla attuazione dell'accordo del 9 giugno 2004 in materia di attività extraimpiego e omnicomprensività.

Le parti si impegnano inoltre ad una rivisitazione della disciplina alla luce delle nuove disposizioni che dovessero essere introdotte con il CCNL per il quadriennio normativo 2006-2009.



Art. 4  
Missioni

In considerazione del sensibile incremento del costo dei servizi rilevato negli ultimi anni, le parti impegnano l'Amministrazione ad attivarsi presso le competenti sedi affinché, in sede di rinnovo del CCNL, venga previsto un congruo adeguamento dell'importo economico rimborsabile a titolo di spese sostenute, con particolare riferimento a quelle di vitto e alloggio.

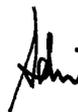


Art. 5

Assicurazioni

Anche in considerazione delle disposizioni normative recentemente entrate in vigore, le parti concordano sulla necessità di avviare con urgenza un tavolo tecnico con il compito di effettuare una ricognizione e formulare delle proposte, entro il mese di ottobre p.v., per una reale e completa copertura assicurativa dei dirigenti.

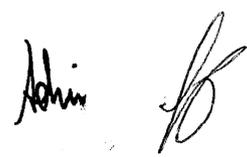
Il medesimo tavolo avrà inoltre il compito di effettuare tutte le verifiche tecniche e di proporre concrete soluzioni in ordine alla introduzione di polizze sanitarie integrative per i dirigenti, come previsto, per le Regioni, nella direttiva elaborata dal Comitato di Settore per il CCNL 2006-2009.



Art. 6  
Mobilità

Nella comune convinzione di dover incentivare sempre più forme di trasporto compatibili con il contesto delle infrastrutture della Regione, le parti concordano sulla opportunità di individuare contributi per l' incentivazione dell'uso del mezzo pubblico, modalità alternative incentivabili quali car-sharing o installazione di impianti di carburanti alternativi.

A tal fine l'Amministrazione potrà avvalersi della collaborazione del Mobility Manager regionale e dell'organismo ricreativo dei dipendenti.



Art. 7  
Organizzazione Regionale

Nella comune convinzione del ruolo fondamentale svolto dalla dirigenza , le parti si impegnano a confrontarsi preventivamente sulle linee di indirizzo dell'organizzazione regionale ed, in particolare, sulla articolazione delle posizioni dirigenziali che vanno direttamente ad incidere sull'utilizzo delle risorse decentrate.

Le parti si impegnano a discutere criteri oggettivi di valutazione strutturale e pesatura delle singole strutture in ragione della loro complessità , competenze, grado di autonomia e funzionalità organizzativa.





Regione del Veneto

**UTILIZZO DELLE RISORSE DECENTRATE PER L'ANNO 2008**

fra  
REGIONE DEL VENETO  
e  
R.S.U.  
OO.SS TERRITORIALI

## Progressioni orizzontali 2008.

Le parti danno atto che sin dalla entrata in vigore, nel comparto delle autonomie locali, dell'istituto delle progressioni economiche orizzontali, si è fatto riferimento, in Regione Veneto, ai criteri della esperienza acquisita, all'arricchimento professionale e ai risultati ottenuti grazie all'impegno e alla qualità della prestazione individuale (**art. 14 del CCDI del 21.12.1999**). La identificazione del numero di posti da mettere a selezione è stata quindi effettuata sulla base delle risorse disponibili.

Al fine di predeterminare un criterio ispirato a principi di equità, si è quindi stabilito che i posti per singola fascia economica sarebbero stati definiti per il **60%** delle risorse in modo proporzionale all'addensamento degli aventi diritto per ciascuna posizione economica e il restante **40%** in relazione al costo di ogni singola progressione. (**art.14 del CCDI del 15.10.2004**).

Successivamente le parti si sono impegnate ad introdurre correttivi tali da poter assicurare, in coerenza con le disposizioni contrattuali, una adeguata periodicità a tutti i dipendenti di concorrere alla effettiva attribuzione del beneficio (**art.2 del CCDI 05.09.2006**).

Nella selezione per l'anno 2006 si è quindi stabilito di privilegiare, in termini di impiego delle risorse, le posizioni dei dipendenti in servizio a tutto l'anno 2000, che non avessero fruito di alcuna successiva variazione economica oltre a quella eventualmente acquisita entro tale anno (articolo unico **dell'accordo del 19.06.2007**).

Analogo meccanismo finalizzato ad assicurare una periodicità nell'applicazione dell'istituto in parola, è stato quindi previsto nel verbale di intesa del **25.06.2008**, laddove si è stabilito di privilegiare le posizioni dei dipendenti regionali che non hanno registrato alcun tipo di progressione dall'anno 2001.

In attesa del nuovo CCDI che conseguirà alla sottoscrizione del CCNL per il biennio economico 2008-2009, le parti concordano di assicurare analoga ciclicità anche per l'anno 2008, secondo la seguente formulazione:

### ARTICOLO UNICO

Nelle more del nuovo CCDI e nel rispetto delle disposizioni contrattuali vigenti, le parti stabiliscono:

- 1) di privilegiare, in termini di impiego delle risorse, per la selezione relativa all'anno 2008 ( periodo 1.01.2008 – 31.12.2008) le posizioni dei dipendenti regionali che dal 2002 ad oggi non abbiano fruito di alcuna successiva variazione economica oltre a quella eventualmente acquisita entro tale anno (le risorse sono stabilite in euro 2.650.000);
- 2) che i dipendenti della Regione Veneto transitati da altri enti pubblici sono considerati nelle stesse condizioni dei lavoratori già dipendenti dell'Ente Regione, e pertanto vengono riconosciuti a tutti gli effetti gli anni di esperienza acquisita presso altri enti, al fine di essere inseriti nel meccanismo di ciclicità.

## Erogazione compensi per la produttività 2008.

In merito alla erogazione del saldo di produttività 2008, va premesso che il medesimo non può non essere considerato alla luce del nuovo quadro normativo che si è venuto delineando.

Anzitutto va richiamata la entrata in vigore del Decreto legge n.112/2008 che **all'art.71 comma 5** ha stabilito che "Le assenze dal servizio dei dipendenti di cui al comma 1 non sono equiparate alla presenza in servizio ai fini della distribuzione delle somme dei fondi per la contrattazione integrativa". In merito vi sono stati numerosi approfondimenti e la Regione Veneto ha, con **circolare n. 690296 del 29 dicembre 2008**, stabilito di effettuarne l'applicazione in occasione della erogazione del saldo di produttività. Sul punto sono tuttavia ancora in corso degli approfondimenti che si focalizzano sul fatto che l'art. 71 comma 5 del decreto in parola potrebbe non essere diretto a colpire in modo indifferenziato e generalizzato i sistemi di incentivazione economica, bensì quelli caratterizzati da forme di automatica determinazione del compenso o di erogazione "a pioggia".

Conseguentemente, laddove è prevista l'assegnazione del trattamento economico accessorio sulla base di procedure di valutazione **dell'effettivo apporto** dei dipendenti alla realizzazione di obiettivi, programmi e progetti di incremento della produttività e di miglioramento della qualità dei servizi, è possibile ipotizzare una diversa lettura della norma in esame.

L'Amministrazione, premesso che rientra nella propria responsabilità determinare le modalità applicative di una legge dello Stato, stabilisce di ~~sospendere~~<sup>congelare</sup> la operatività delle trattenute nelle more della definizione di un chiarimento applicativo, anche avuto riguardo a quanto verrà deciso per tutte le altre amministrazioni regionali.

Tutto ciò premesso

A fronte di tale decisione, le parti si impegnano sin d'ora ad attivare la procedura di concertazione per una **rivisitazione** complessiva del sistema di valutazione al fine di renderlo, in applicazione dell'art.37 del CCNL 22.01.2004, più coerente con l'effettivo apporto individuale, evitando anticipazioni che non siano effettivamente correlate ad una valutazione delle prestazioni.

In via transitoria, nelle more della revisione di cui sopra, la quota di produttività di aprile del corrente anno, sarà erogata salvo conguaglio con la valutazione intermedia delle prestazioni, che diviene la sola occasione, oltre alla valutazione finale, di misurazione dell'apporto differenziato dei singoli in relazione agli obiettivi effettivamente conseguiti e dunque di erogazione del relativo compenso.

Le parti concordano, in conclusione, fermo restando quanto sopra stabilito, di ridiscutere, a partire dall'esercizio 2009, il vigente sistema di valutazione delle prestazioni e la correlata destinazione delle relative risorse, alla luce dell'**esperienza** sino ad oggi maturata e dei risultati conseguiti.



Regione del Veneto

**CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO PER IL PERSONALE  
DEL COMPARTO DELLA REGIONE DEL VENETO PER IL QUADRIENNIO  
NORMATIVO 2002/2005 E PER IL BIENNIO ECONOMICO 2002/2003 AI  
SENSI DELL'ART. 4 DEL CCNL COMPARTO REGIONI - AUTONOMIE LOCALI  
DEL 22/01/2004**

fra  
REGIONE DEL VENETO  
e  
R.S.U.  
OO.SS TERRITORIALI

## **INDICE:**

### **Titolo I –Disposizioni Generali**

Art. 1 – Validità e durata

### **Titolo II – Relazioni Sindacali**

Art. 2 – Conferma del sistema delle relazioni sindacali.

Art. 3 – Le delegazioni trattanti

Art. 4 – Modalità di utilizzo dei permessi sindacali

Art. 5 – Interpretazione autentica di clausole del CCDI

### **Titolo III – Materie oggetto di contrattazione collettiva decentrata integrativa**

Art. 6 – Programmi annuali e pluriennali delle attività di formazione

Art. 7 – Linee di indirizzo per l’attuazione del D.Lgs. 626/94 in tema di sicurezza nei luoghi di lavoro

Art.8 – Pari opportunità

Art. 9 – Comitato paritetico sul fenomeno del mobbing

Art. 10 - Telelavoro

Art. 11 – Eccedenze di personale e mobilità collettiva

Art. 12 - Criteri generali per le politiche dell’orario di lavoro alla luce del Decreto Legislativo n.66/2003. Riduzioni di orario.

Art. 13 - Sistema di valutazione delle prestazioni.

Art. 14 – Progressione economica nella categoria.

Art. 15 – Posizioni Organizzative e Responsabili di ufficio

### **Titolo IV – Criteri per la ripartizione e la destinazione delle risorse finanziarie**

Art.16 – Quantificazione delle risorse decentrate.

Art.17 – Destinazione delle risorse decentrate.

Art.18 – Lavoro straordinario

Art.19 – Banca delle ore

### **Dichiarazioni Congiunte**

## **Titolo I –Disposizioni Generali**

### **Art. 1 – Validità e durata**

1. Il presente contratto si applica al personale della Regione del Veneto con rapporto a tempo indeterminato e, salva diversa specificazione, a tempo determinato, escluso quello con qualifica dirigenziale.
2. Ha valenza quadriennale (1.1.2002-31.12.2005) per la parte normativa, salva diversa indicazione negli articoli che seguono e, per quanto attiene all'utilizzo delle risorse, è oggetto di verifica annuale.
3. Gli effetti giuridici ed economici del presente contratto hanno decorrenza dal giorno successivo alla sua sottoscrizione definitiva, salva diversa indicazione in esso contenuta, e conservano la loro efficacia fino alla sottoscrizione definitiva di un successivo contratto decentrato integrativo
4. In caso di entrata in vigore di nuovo CCNL le eventuali norme sopravvenute che una delle parti ritenga incompatibili con le disposizioni del presente contratto saranno oggetto di confronto tra le parti al fine di definire le soluzioni ritenute maggiormente idonee.
5. Il presente contratto, alla scadenza, si rinnova tacitamente di anno in anno qualora non ne sia data disdetta da una delle parti contraenti almeno tre mesi prima della scadenza medesima.
6. Fatto salvo quanto stabilito al comma 4 , in caso di disdetta le parti concordate rimangono in vigore fino a quanto non vengono sostituite dal successivo contratto collettivo decentrato integrativo.

## **Titolo II Relazioni Sindacali**

### **Art.2 – Conferma del sistema delle relazioni sindacali**

1. Le parti confermano il sistema delle relazioni sindacali concordate con il CCDI 1998-2001, tenuto conto delle modificazioni normative nel frattempo intervenute, in particolare per quanto attiene alle rappresentanze sindacali abilitate alle trattative, alla gestione dei permessi, ai diritti e agibilità sindacali, alle modalità di effettuazione degli incontri, salvo quanto previsto nei successivi articoli del presente contratto.
2. Al fine di facilitare la conoscenza delle disposizioni contrattuali decentrate vigenti, l'Amministrazione si impegna, entro sei mesi dalla sottoscrizione del presente contratto, a redigere un testo unico che ricomprenda tutti gli istituti oggetto di accordo fra le parti, con carattere ricognitivo e oggetto di verifica congiunta tra le parti.

### **Art.3 - Delegazioni trattanti**

- 1 La contrattazione decentrata integrativa ha come parti, da un lato, la delegazione di parte pubblica, nominata dalla Giunta Regionale con deliberazione n. 361 del 13 febbraio 2004, e, dall'altra, le R.S.U. e i dirigenti accreditati dalle Organizzazioni Sindacali di categoria firmatarie del CCNL vigente.

### **Art.4 - Modalità di utilizzo dei permessi sindacali**

1. Le R.S.U. e le Organizzazioni Sindacali gestiscono il monte ore dei permessi sindacali, per la parte di propria competenza, nei limiti quantificati annualmente dall'Amministrazione, comunicandone l'utilizzo alla Struttura di appartenenza di ogni singolo componente.
2. I dirigenti sindacali che intendano fruire dei permessi sindacali devono darne comunicazione al Dirigente della Struttura presso la quale prestano servizio, almeno tre giorni prima o, comunque, in casi eccezionali, almeno ventiquattro ore prima, tramite la struttura sindacale di appartenenza.

### **Art.5 – Interpretazione autentica di clausole del CCDI**

1. Nel caso di controversie o difficoltà interpretative in ordine a clausole del presente contratto, le parti si incontrano, entro trenta giorni dalla richiesta di una di esse, per definirne, di comune accordo, il significato.
2. L'accordo di cui al comma 1 sostituisce con efficacia retroattiva la clausola controversa.

### **Titolo III – Materie oggetto di contrattazione collettiva decentrata integrativa**

#### **Art.6 – Programmi annuali e pluriennali delle attività di formazione**

1. Le parti riconfermano la validità di quanto stabilito dall'art. 12 del CCDI 1998/2001 e sottolineano come l'offerta formativa debba essere conoscibile con ogni strumento utile allo scopo di raggiungere tutti i dipendenti.
2. Nell'ambito della programmazione triennale dei bisogni formativi e del conseguente piano annuale della formazione, che devono rispettare quanto disposto dall'art. 7 *bis* del Decreto Legislativo 165/2001, le parti prendono atto del nuovo percorso iniziato con l'analisi delle competenze, che verrà illustrato nei termini previsti dall'art. 12, comma 1 del CCDI 1998/2001.
3. Una particolare attenzione deve essere assicurata alla qualità della formazione e, a tal fine, verranno adeguatamente valorizzati i dipendenti iscritti nell'Albo dei formatori interni, ai quali sarà fornita adeguata formazione.
4. La formazione obbligatoria deve poter essere esigibile da parte del lavoratore e la mancata partecipazione per fatto a lui non imputabile non dovrà essere di pregiudizio nell'applicazione di altri istituti contrattuali.
5. La formazione, anche nell'ambito dei budget assegnati ai dirigenti, verrà gestita attraverso un sistema di buoni di formazione in ore, da concordare nell'ambito del provvedimento con il quale si approva il piano formativo, utilizzabili nell'arco di vigenza del piano triennale, da ciascun dipendente, in funzione della propria categoria di appartenenza.
6. Rimane confermata la scelta di verificare attraverso colloqui/test finali il grado di apprendimento raggiunto dal dipendente, ai fini di certificare le attività formative attraverso un titolo apprezzabile e utile per le progressioni orizzontali.
7. Al 30 giugno di ogni anno verrà effettuata una verifica congiunta in ordine all'attuazione del piano annuale della formazione.

#### **Art.7 – Linee di indirizzo per l'attuazione del D.Lgs. 626/94 in tema di sicurezza nei luoghi di lavoro**

1. Premesso che l'Amministrazione regionale è da tempo impegnata nel dare attuazione alla normativa vigente in materia di sicurezza sui luoghi di lavoro, viene condivisa la necessità di aggiornare, entro la sottoscrizione definitiva del presente accordo, il quadro cognitivo dei soggetti coinvolti nel "sistema della sicurezza" mediante la divulgazione, presso tutte le strutture, di un documento illustrativo che riepiloghi l'attuale mappatura delle responsabilità coinvolte.
2. In occasione della prossima elezione della RSU, la componente sindacale, previa definizione di apposito regolamento da concordare fra le parti, si impegna ad indire le elezioni anche dei rappresentanti dei lavoratori che subentrano a quelli attualmente designati. Ai soggetti eletti verrà in ogni caso assicurata la formazione di cui al Decreto Legislativo n. 626/1994.

#### **Art.8 – Pari opportunità**

1. Le parti danno atto della costituzione del comitato Pari Opportunità, ai sensi dell'art. 19 del CCNL per il personale del Comparto Regioni-Autonomie Locali stipulato in data 14/09/2000 e dell'articolo 9 del CCNL relativo all'Area della Dirigenza stipulato in data 23/12/1999, per il perseguimento delle finalità indicate dalla legge 10 aprile 1991, n. 125 "Azioni Positive per la realizzazione della parità uomo/donna nel lavoro", nominato con decreto del Presidente della Giunta Regionale n. 14 del 18/01/2000, e della sua operatività nell'Amministrazione Regionale.

2. L'Amministrazione è tenuta a sentire il Comitato Pari Opportunità su ogni questione e iniziativa riguardanti la materia delle pari opportunità tra uomini e donne, dandone tempestiva comunicazione ai sensi del Regolamento di cui alla D.G.R. n. 3838 del 20/12/2002.

3. Il Comitato Pari Opportunità, per lo svolgimento dei compiti ad esso affidati dalla normativa vigente, si avvale della collaborazione degli Uffici Regionali.

4. Il Comitato Pari Opportunità relazionerà annualmente alle parti contraenti in ordine all'attività svolta nel corso dell'anno, in coerenza con quanto stabilito dall'art. 2, comma 6, del Regolamento.

#### **Art. 9 – Comitato paritetico sul fenomeno del mobbing**

Le parti, ricordata l'importanza del Comitato Paritetico sul fenomeno del mobbing, previsto dall'art. 8 del CCNL del 22/01/2004, evidenziano la necessità di porre in essere ogni azione preventiva, per fare in modo che l'ambiente lavorativo sia sempre tale da favorire la crescita professionale e lo sviluppo delle persone che vi operano.

#### **Art. 10 - Telelavoro**

In attuazione dell'articolo 6, comma 3, dell'Accordo Quadro Nazionale sul telelavoro nelle pubbliche amministrazioni del 23 marzo 2000 e dell'art. 1, comma 7, del CCNL del 14/09/2000, l'Amministrazione si impegna a corrispondere al lavoratore, la cui postazione di telelavoro sia ubicata presso la sua abitazione, una somma forfettaria, a titolo di rimborso, quantificata con riferimento alle tariffe vigenti, a far data dall'assegnazione del telelavoro.

#### **Art. 11 - Eccedenze di personale**

Nel caso in cui, per effetto di ristrutturazioni o esternalizzazioni, si dovessero presentare situazioni di eccedenza di personale, le parti, prima che l'Amministrazione dia attuazione alle disposizioni di cui all'art. 33 del Decreto Legislativo n. 165/2001, sono tenute ad incontrarsi al fine di ricercare ogni soluzione che consenta di utilizzare il personale in eccedenza, previa identificazione sulla base di criteri predeterminati fra le parti.

#### **Art.12 - Criteri generali per le politiche dell'orario di lavoro alla luce del D.Lgs n.66/2003. Riduzioni di orario**

1. Resta confermato quanto previsto dai commi 1, 2 e 4 dell'art. 10 del CCDI 21/12/1999.

2. Nei casi di cui al comma 4 del suddetto articolo, la mancata concessione delle forme flessibili di orario deve essere adeguatamente motivata in relazione alle esigenze di servizio.

3. A coloro che sostituiscono lavoratori in turno si applica la medesima articolazione oraria di questi ultimi, qualora l'attività sostitutiva venga svolta in maniera continuativa e/o prevalente.

#### **Art.13 - Sistema di valutazione delle prestazioni**

1. Viene ribadita l'importanza fondamentale che i sistemi di valutazione rivestono nei percorsi di valorizzazione e sviluppo delle persone.

2. Viene, per questo motivo, riconfermato il nuovo metodo di valutazione delle prestazioni introdotto nell'anno 2003.

3. Si concorda nell'identificare la metodologia valutativa applicata dall'Amministrazione come unico sistema da utilizzare sia ai fini dell'erogazione dei compensi legati alla produttività che riguardo all'istituto delle progressioni economiche orizzontali.

4. Il metodo utilizzato prevede, per ogni singola categoria professionale:

- la conoscenza anticipata della metodica applicata da parte dei valutatori e dei valutati, garantita a ciascuno attraverso la possibilità di consultazione del portale intranet della Direzione Risorse Umane;

- la puntuale verifica, prevista in tre momenti dell'anno, del grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati;
- i colloqui, peraltro imposti dal sistema ormai completamente informatizzato e previsti a scadenze fisse nel corso dell'anno, da effettuarsi tra valutatore e valutato;
- l'obbligo del valutatore di comunicare e motivare al valutato gli esiti della valutazione delle prestazioni per l'anno di riferimento;
- la consapevolezza da parte degli attori del processo che i sistemi di valutazione delle prestazioni sono orientati al miglioramento e allo sviluppo professionale e non al giudizio sulla persona.

5. Rimanendo fermo l'obbligo di valutazione da parte del dirigente, quest'ultimo, in casi particolari di decentramento delle Strutture, può avvalersi, non in maniera sostitutiva, del supporto e del parere dei propri funzionari operanti nelle sopraccitate Strutture decentrate.

6. La verifica annuale dei risultati attraverso reportistica dedicata rappresenta un obbligo per l'Amministrazione. In particolare la Direzione Risorse Umane vigilerà sul corretto andamento e sul rispetto delle procedure relative ai percorsi valutativi, anche su istanza del singolo dipendente.

7. Annualmente verrà effettuata una verifica riguardo alla metodologia applicata, al fine di apportare eventuali correttivi da utilizzare l'anno successivo, anche sulla base dell'esperienza maturata e delle evenienze verificatesi.

8. Gli esiti della valutazione delle prestazioni dei dipendenti vengono applicati ai dipendenti di categoria dalla A alla D ed alle Posizioni organizzative nel modo seguente:

- per i primi si procede all'erogazione dei compensi per la produttività collegandone analiticamente gli esiti al budget assegnato, a tal fine, ad ogni struttura regionale;
- per i secondi si estende la metodica utilizzata per la dirigenza e si collega l'esito della valutazione alle fasce proposte nella tabella sottostante:

<i>Pun- teggio</i>	Fino a 40	Da 41 a 50	Da 51 a 60	Da 61 a 70	Da 71 e 80	Da 81 a 85	Da 86 a 90	Da 91 a 95	Da 96 a 100
	0%	40%	50%	60%	70%	80%	90%	95%	100%

9. Attesa la natura di dato personale delle informazioni contenute nella scheda di valutazione, viene riconosciuto al lavoratore il diritto a conoscere le informazioni analitiche che hanno concorso a "costruire" il giudizio finale.

10. A conclusione del processo di valutazione l'Amministrazione rende noto il risultato complessivo, evidenziandone i dati per struttura e in forma analitica.

11. In via sperimentale, a partire dal 2003, il Comitato di valutazione di cui all'art. 26 della L.R. n. 1/97, ad avvenuta pubblicazione delle risultanze di cui al precedente comma, esaminerà le osservazioni dei dipendenti, sentite le parti interessate, ai fini della definizione della questione.

#### **Art.14 – Progressione economica nella categoria**

1. Si conferma, ai fini dell'applicazione dell'istituto delle progressioni economiche all'interno della categoria, il sistema di ponderazione delle variabili di cui al CCDI 1998-2001 e successive integrazioni. Requisiti di ammissione a ciascuna selezione sono: un'esperienza lavorativa di almeno quattro anni nella posizione economica; l'assenza di sanzioni disciplinari almeno pari o superiori alla sospensione dal servizio.

2. Per l'attuazione dell'istituto contrattuale delle progressioni economiche orizzontali secondo la disciplina prevista dall'art. 14 del CCDI stipulato in data 21/12/1999 ai sensi dell'art. 4 del CCNL 1998-2001, dell'integrazione al contratto decentrato integrativo del 21/12/1999 sottoscritta in data 19/06/2001 e in considerazione di quanto previsto dall'accordo integrativo sottoscritto in data 08/04/2003, si utilizzano le risorse finanziarie esistenti nell'ambito delle disponibilità di cui all'art. 17 lettera b) del presente CCDI.

3. I posti per singola fascia economica vanno definiti per il 60% delle risorse in modo proporzionale rispetto all'addensamento degli aventi diritto per ciascuna posizione economica e il restante 40% in relazione al costo di ogni singola progressione.

4. Per quanto concerne i criteri si precisa:

a. per il criterio legato all'esperienza acquisita si intende privilegiare quella maturata nella posizione economica di appartenenza, seguita, in ordine di importanza, da quella nella categoria, e, quindi, da quella nella categoria immediatamente inferiore, sino ad esaurimento teorico dell'intero punteggio, secondo quanto illustrato nella seguente tabella, riferita ai punti/anno per categoria:

	<b>A</b>	<b>B</b>	<b>C</b>	<b>D</b>
Posizione economica attuale	8,00	7,00	6,00	5,50
Posizione nella categoria	3,20	2,80	2,40	2,20
Posizione nella categoria inferiore	/	1,40	1,20	1,10

b. relativamente agli aspetti dell'arricchimento professionale si intende perseguire l'obiettivo di fornire a tutti un quadro chiaro e trasparente dell'offerta formativa attraverso un piano strutturato; in tale quadro verranno valutati i corsi effettuati successivamente alla acquisizione della posizione economica di appartenenza;

c. per quanto attiene al collegamento con i sistemi di valutazione, si conferma quanto stabilito dall'accordo sottoscritto il 3 marzo 2004 in ordine alla riparametrazione delle valutazioni delle prestazioni al fine di rendere omogenei e confrontabili complessivamente gli esiti di ogni singola struttura. A tal fine, la graduatoria delle valutazioni di ogni struttura, verrà riparametrata attribuendo alla valutazione massima il valore pari a 100, e saranno utilizzati, in via sperimentale, attraverso il criterio della media quadriennale a regime e dell'introduzione del sistema di fasce già impiegato ai fini della valutazione della dirigenza e delle posizioni organizzative di cui all'articolo 13, comma 8.

5. Per quanto riguarda le progressioni orizzontali relative agli anni 2004 e 2005, i requisiti di ammissione relativo all'esperienza lavorativa nella medesima posizione economica ed alla valutazione delle prestazioni vengono fissati in tre anni.

#### **Art. 15 – Posizioni Organizzative e Responsabili di Ufficio**

1. Le posizioni organizzative costituiscono posizioni di lavoro istituite dall'Amministrazione con riferimento ai criteri di cui all'art. 8 del CCNL del 31/03/1999 e del CCDI del 21/12/1999.

2. Sulla base dell'attuale assetto organizzativo, l'Amministrazione si impegna, entro il 31/12/2004, ad effettuare una mappatura delle funzioni svolte dalle Strutture Regionali, al fine di adeguare, previo confronto, il numero degli incarichi di posizione organizzativa e delle figure di alta professionalità di cui all'art. 10 del CCNL del 22/01/2004 alle effettive esigenze delle Strutture medesime e alla luce dei seguenti tre "macroelementi" di valutazione:

- 1) direzione di unità organizzative complesse caratterizzate da elevato grado di autonomia gestionale ed organizzativa;
- 2) svolgimento di attività di alta professionalità e specializzazione;
- 3) attività di studio e ricerca, di vigilanza e controllo caratterizzate da elevate autonomia ed esperienza.

3. Le parti danno atto della necessità di procedere alla pesatura delle posizioni organizzative e delle figure di alta professionalità presenti e future, al fine di graduarne, a partire dai prossimi esercizi, la retribuzione di posizione. A tal fine, la graduazione su tre fasce tendenziali, i criteri di assegnazione

delle posizioni organizzative contenuti nel Verbale di Concertazione sottoscritto in data 15/12/2000 fra l'Amministrazione la RSU e le OO.SS., saranno rivisti mediante un protocollo separato, che valorizzi adeguatamente le professionalità ed i titoli posseduti, a valere dal 1 gennaio 2005.

4. Per quanto attiene alle posizioni di specifica responsabilità della categoria D (uffici), va ribadito come esse debbono essere espressione di capacità organizzativa e gestionale del prestatore e, pertanto, i relativi incarichi debbono essere attribuiti con riferimento a tali presupposti. Anche per gli uffici verrà effettuata, entro il 31/12/2004, una ricognizione, allo scopo di effettuare un'attenta analisi delle necessità dell'organizzazione.

#### **Titolo IV – Criteri per la ripartizione e la destinazione delle risorse finanziarie**

##### **Art.16 – Quantificazione delle risorse decentrate**

1. Le risorse destinate alle politiche delle risorse umane e della produttività (art.15 CCNL 1998-2001 e successive modifiche ed integrazioni) sono determinate annualmente dall'Amministrazione e oggetto di confronto con le RSU e le OO.SS. .

2. Con effetto dal 31.12.2003 e a valere dall'anno 2004, tale fondo è composto da una parte definita "Risorse certe stabili e continue"(art.31 comma 2 del CCNL del 22/1/2004) il cui unico importo resta confermato, con le stesse caratteristiche, anche per gli anni successivi e da una parte di "Risorse eventuali e variabili" (art. 31 comma 3 del CCNL del 22/1/2004) la cui entità muta di anno in anno secondo le disposizioni contrattuali previste.

3. Per l'esercizio 2004 la quantificazione del fondo nelle sue componenti, tenuto conto di quanto stabilito con l'accordo del 3 marzo 2004, viene analiticamente riportato nell'Allegato al presente contratto.

##### **Art.17 - Destinazione delle risorse decentrate**

1. Le risorse destinate alle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività sono ripartite nel rispetto della disciplina degli articoli 33, 34, 36 e 37 del CCNL del 22 gennaio 2004, nonché dell'articolo 17 del CCNL del 1 aprile 1999 secondo i criteri specificati più sotto.

2. Le parti concordano nel ritenere che le risorse di cui all'articolo 31 del CCNL del 22 gennaio 2004 sono finalizzate a promuovere effettivi e significativi miglioramenti dei livelli di efficienza ed efficacia dell'Amministrazione Regionale, nonché di qualità dei servizi istituzionali anche attraverso l'utilizzo di strumenti di controllo di gestione al fine di diffondere sempre più il percorso obiettivi – programmazione – utilizzo risorse – verifica quantitativa e qualitativa degli obiettivi.

3. In ogni caso, le risorse eventuali e variabili di cui all'articolo 31, comma 2 del CCNL del 22 gennaio 2004 non possono essere utilizzate per il finanziamento di istituti avente carattere di stabilità e ripetibilità.

4. Le risorse decentrate vengono ripartite in conformità all'art.17 del CCNL 1998-2001 e nel rispetto degli artt.33-37 del CCNL 2002-2005, con le seguenti finalità :

a) corrispondere ai dipendenti regionali la indennità di comparto secondo la disciplina dell'art.33 del CCNL 2002-2005 nella misura stabilita;

b) determinare le risorse destinate alle progressioni economiche orizzontali (artt. 34 e 35) assicurando la riacquisizione degli importi a tale titolo fruiti dal personale cessato dal servizio per qualsiasi causa o che sia stato riclassificato nella categoria superiore per progressione verticale (Euro 1.670.000,00) per il 2004;

c) compensare specifiche responsabilità del personale a tempo pieno di cat. D con incarico di ufficio, avuto riguardo al valore annuo lordo massimo previsto dall'art. 36 comma 1 del CCNL 2002-2005, con riassorbimento della indennità di funzione di cui all'art. 37 comma 4 del CCNL del 06/07/1995, con decorrenza 1 ottobre 2004;

d) confermare criteri e modalità di erogazione delle indennità previste per turno, rischio, reperibilità, disagio attualmente riconosciute, con gli aggiornamenti derivanti dall'applicazione del

CCNL 2002-2005. Per compensare le specifiche responsabilità del personale addetto agli URP ed a servizi di Protezione Civile, viene riconosciuta, in virtù di quanto previsto dall'art.36 comma 2 del CCNL 2002-2005, l'erogazione di una indennità annua di euro 300. Per quanto attiene al personale addetto a servizi di Protezione Civile, il riconoscimento della indennità viene riconosciuto sulla base di specifica individuazione dei competenti Dirigenti, avuto riguardo al concreto utilizzo in servizio nel caso di calamità naturali. Per tutte le altre indennità (maneggio valori, orario notturno, festivo e notturno-festivo) continuano a rimanere in vigore le attuali disposizioni;

e) erogare la indennità di posizione al personale della categoria D incaricato della funzione di posizione organizzativa nella misura pari ad euro 11.310,00 annui (da corrisondersi in 13 mensilità ciascuna di 870 Euro), a decorrere dal 1 ottobre 2004, assorbente tutte le indennità e gli emolumenti economici del salario accessorio, nonché la retribuzione di risultato nella misura variabile dal 10% al 25% della retribuzione di posizione, da stabilirsi di anno in anno in occasione della determinazione dei criteri di ripartizione del fondo. Per l'anno 2004, tale percentuale è fissata nel 25%;

f) attribuire, con decorrenza 1 ottobre 2004, la retribuzione di posizione al personale cui sia conferito un incarico di alta professionalità ai sensi dei commi 1 e 2 dell'art. 10 del CCNL 2002-2005 nella misura di euro 11.310,00 annui (da corrisondersi in 13 mensilità ciascuna di 870 Euro) assorbente tutte le indennità e gli emolumenti economici del salario accessorio, nonché la retribuzione di risultato nella misura variabile dal 10% al 30% della retribuzione di posizione, da stabilirsi di anno in anno in occasione della determinazione dei criteri di ripartizione del fondo. Per l'anno 2004, tale percentuale è fissata nel 25%;

g) prevedere, ai sensi dell'art.37 comma 4 del CCNL 2002-2005, l'attribuzione di compensi per la produttività da erogarsi sulla base di verifiche periodiche collegate con l'applicazione del sistema di valutazione delle prestazioni e dei risultati. Nel rispetto di tale premessa e dell'accordo sottoscritto in data 3 marzo 2004, le parti confermano l'erogazione dei compensi ivi previsti, parametrati per categoria e con scadenza nei mesi di aprile, agosto e novembre. Resta inteso che verrà verificato e accertato il corretto avvio delle procedure di assegnazione degli obiettivi e la relativa verifica intermedia dello stato di attuazione a livello di struttura. In via transitoria viene confermato al personale della ex 8<sup>a</sup> qualifica funzionale. (oggi esperto D3) di cui CCDI del 21.12.1999e con le medesime scadenze di cui sopra, l'importo differenziale attualmente in godimento;

h) relativamente al personale a tempo determinato e/o a progetto viene stabilita la corresponsione del saldo di produttività da erogarsi in corrispondenza al saldo annuale, di entità corrispondente al compenso spettante, per categoria, ai dipendenti a tempo indeterminato e con le medesime modalità. Le parti stabiliscono, nell'arco di vigenza del presente accordo, di riconsiderare annualmente il compenso incentivante, al fine di renderlo progressivamente il più possibile omogeneo rispetto a quello riconosciuto al personale a tempo indeterminato, compatibilmente con le risorse di volta in volta disponibili.

5. A conclusione dell'esercizio, il fondo che residua dopo il finanziamento delle voci previste dalle lettere precedenti, nonché delle economie derivanti dal successivo art. 18, viene ulteriormente rideterminato tenuto conto dei flussi di personale in entrata ed in uscita a seguito dei processi di decentramento e di delega di funzioni.

6. Il valore complessivo come sopra determinato viene erogato ai dipendenti regionali che abbiano effettuato almeno sei mesi di attività (salve le ipotesi tutelate dalla legge) in correlazione agli effettivi incrementi di produttività e di miglioramento dei servizi, in modo selettivo e secondo i risultati accertati dal sistema permanente di valutazione).

7. Le economie derivanti dagli "abbattimenti" stabiliti al momento dell'erogazione dei compensi previsti dall'applicazione della L. 109/94, saranno ridistribuite agli aventi titolo, escludendo cioè i beneficiari della Legge Merloni, con la liquidazione del saldo per la produttività erogata nel mese di maggio di ogni anno.

**Art.18** – Lavoro straordinario (art. 14 CCNL del 1.04.99)

Sono confermati i criteri e le modalità di erogazione dei compensi previsti per le prestazioni di lavoro straordinario stabiliti ad inizio esercizio con l'attribuzione dei budget alle singole strutture da parte della Giunta Regionale (per il 2004 con D.G.R. n. 440 del 20.02.2004), con le eventuali fluttuazioni relative all'assegnazione di nuove posizioni organizzative.

**Art. 19** - Banca delle ore

1. In via sperimentale, in attuazione a quanto previsto dall'art. 38 bis del CCNL del 14/09/2000, si conviene che, nell'ambito dei *budget* di struttura, il dipendente può chiedere mensilmente, a fronte di ore effettuate oltre l'ordinario orario di lavoro, l'accantonamento di tali prestazioni in conto Banca delle ore.

2. Per quest'ultime si procede al pagamento della maggiorazione il mese successivo all'effettuazione e su esplicita richiesta dell'interessato al successivo integrale pagamento ovvero recupero non oltre il primo trimestre dell'esercizio successivo.

## **DICHIARAZIONI CONGIUNTE**

### **DICHIARAZIONE CONGIUNTA N.1: AUTONOMIA ORGANIZZATIVA DEL CONSIGLIO REGIONALE**

Le parti confermano il contenuto di cui all'articolo 16 del protocollo di concertazione del 19 ottobre 1999 in ordine all'autonomia organizzativa delle strutture del Consiglio Regionale, ai sensi dell'articolo 17 dello Statuto, ed alla conseguente attuazione di specifici incontri della delegazione trattante.

### **DICHIARAZIONE CONGIUNTA N.2: ASSICURAZIONE VITA**

Le parti, nel riconoscere l'importanza degli istituti di carattere previdenziale, ritengono opportuna l'iscrizione dei dipendenti regionali all'Assicurazione Sociale Vita - ex Enpdep, gestita dall'Inpdap, prevista dalla legge 28 luglio 1939, n. 1436; tale istituto prevede, a fronte del pagamento di un premio attualmente pari allo 0,12% dell'imponibile previdenziale (ripartito nello 0,027% a carico del dipendente e nello 0,093% a carico dell'Amministrazione Regionale), l'erogazione di un'indennità in caso di morte dell'iscritto o di un suo familiare a carico.

### **DICHIARAZIONE CONGIUNTA N.3: PREVIDENZA COMPLEMENTARE**

Le parti, richiamati l'accordo quadro nazionale in materia di trattamento di fine rapporto e di previdenza complementare per i dipendenti pubblici del 29 luglio 1999, e, da ultimo, il CCNL del 5 ottobre 2001, articolo 18, confermano l'impegno comune ad assumere ogni utile iniziativa per la costituzione e la operatività della previdenza complementare.

### **DICHIARAZIONE CONGIUNTA N.4: PIANO OCCUPAZIONALE**

Le parti, per quanto attiene al piano occupazionale, ritengono di dover sottolineare la necessità di prevedere una adeguata valorizzazione, nelle procedure concorsuali, del lavoro a tempo determinato svolto presso l'amministrazione anche tenuto conto della necessità di prevedere una graduale stabilizzazione dei posti stabilmente inseriti nella organizzazione dell'Amministrazione.

Le parti si impegnano, altresì, dalla data di sottoscrizione del presente accordo, a rivedere le direttive al fine dell'introduzione dei criteri idonei a valorizzare il lavoro a tempo determinato.

### **DICHIARAZIONE CONGIUNTA N.5: TRASFERIMENTI E DELEGHE DI FUNZIONI**

Le parti danno atto che dalla data di stipula del presente contratto fino alla fine della legislatura, la dotazione organica regionale verrà interessata unicamente da assestamenti derivanti da iniziative legislative in corso, con particolare riferimento all'assetto periferico dei settori dell'agricoltura e dei servizi di carattere tecnico operanti sul territorio.

### **DICHIARAZIONE CONGIUNTA N.6: INDENNITA'**

Entro la data di sottoscrizione del presente contratto, l'Amministrazione procederà ad una ricognizione delle indennità attualmente in essere, specificando criteri di attribuzione, percentuali di utilizzo del fondo e numerosità.

Le parti, richiamato l'Accordo riguardante il riconoscimento di un'indennità di disagio al personale di assistenza al Consiglio Regionale del 31/10/2003, ed in particolare l'impegno a "verificare, in attuazione del CCDI del 19.06.2003, l'esistenza di altre fattispecie di disagio presenti

*nell'amministrazione regionale cui applicare un trattamento analogo*", si impegnano a verificare le situazioni esistenti entro il mese di ottobre 2004. Le eventuale decorrenza non potrà essere successiva al 1 gennaio 2005.

In particolare, sulla base delle risultanze della mappatura delle responsabilità di cui all'articolo 7 del presente CCDI, le parti si incontreranno per definire l'erogazione di specifica indennità di disagio avendo a riferimento una percentuale dell'indennità di cui all'articolo 36 del CCNL del 22/1/2004.

Per quanto riguarda, in particolare, l'indennità di vigilanza, la parti si impegnano ad un congiunto esame di quanto previsto dal CCDI 1998-2001.

Sarà oggetto di verifica la copertura assicurativa dei soggetti coinvolti nel sistema "sicurezza".

#### **DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 7: LEGGE 109/94, ART. 18**

Le parti si impegnano a rivedere il vigente accordo relativo agli incentivi alla progettazione alla luce delle novità introdotte dalla legge finanziaria per l'anno 2004.

#### **DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 8: SERVIZI ESSENZIALI**

Le parti riconfermano il precedente accordo sui servizi minimi essenziali in caso di sciopero.

#### **DICHIARAZIONE CONGIUNTA N.9: ATTIVITA' SOCIALI, CULTURALI E RICREATIVE**

Le parti, richiamato il Protocollo IV aggiuntivo al CCDI del 25/07/2002, si impegnano ad adottare iniziative di confronto, volte a favorire la condivisione, da parte di tutti i dipendenti, di quanto contenuto nello Statuto dell'OCRAD, entro il 31/03/2005.

#### **DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 10: LOGISTICA ED ATTREZZATURE**

L'Amministrazione fornirà spazi idonei, adeguatamente attrezzati, per le attività della RSU e delle OO.SS., entro il 31/12/2004.

#### **DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 11: SICUREZZA NEI LUOGHI DI LAVORO (D.L.gs. 626/94)**

In sede di prima applicazione, ad integrazione di quanto previsto dall'art. 7 del presente contratto, le parti, nell'ottica di stabilizzare la rappresentanza dei lavoratori per la sicurezza, ai sensi del D.Lgs. 626/94, concordano che la RSU e le OO.SS. procedano, entro il 31/12/2004, alla designazione dei propri rappresentanti, con l'impegno a procedere, entro il 31/12/2005, all'elezione dei rappresentanti per la sicurezza.

#### **DICHIARAZIONE CONGIUNTA N.12: MAPPATURA DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE**

Le parti stabiliscono il termine del 31/12/2004 per la mappatura delle Posizioni Organizzative di cui all'art.15 del presente contratto.

## VALUTAZIONE DELLE PRESTAZIONI AI FINI DELL'APPLICAZIONE DELL'ISTITUTO DELLE PROGRESSIONI ORIZZONTALI PER IL 2003

Le parti concordano di applicare alle progressioni orizzontali per l'anno 2003, per quanto riguarda il punteggio relativo alla valutazione, i criteri indicati nella tabella di cui all'art. 13 del CCDI 2002/2005, di seguito riportata.

<i>Pun- teggio</i>	Fino a 40	Da 41 a 50	Da 51 a 60	Da 61 a 70	Da 71 e 80	Da 81 a 85	Da 86 a 90	Da 91 a 95	Da 96 a 100
	0%	40%	50%	60%	70%	80%	90%	95%	100%

Venezia, 30/09/2004