



Regione del Veneto

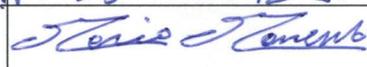
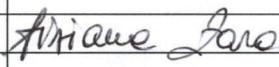
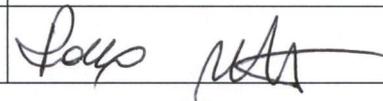
**CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO DEL PERSONALE
NON DIRIGENZIALE DELLA REGIONE DEL VENETO**

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

A seguito della DGR n. 1212 del 16 07/2013 con la quale si autorizzava il Presidente della Delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione definitiva del CCDI del personale non dirigenziale della Regione del Veneto, il giorno 17-07-2013, il Presidente della Delegazione trattante di parte pubblica e la Delegazione trattante di parte sindacale hanno sottoscritto il presente CCDI.

Il Presidente della Delegazione trattante di parte pubblica
Dr. Tiziano BAGGIO



Delegazione trattante di Parte sindacale	Nominativi	Firma
Coordinatore RSU	Sig. Mariarosa FABRIS	
C.G.I.L. F.L.F.P.	Sig. Alessandro BIASIOLI	
C.I.S.L. - F.P.S. Veneto	Sig. Mario MANENTE	
U.I.L. - F.P.L. <i>Per</i>	Sig. Mario RAGNO	
CSA Regioni e Autonomie Locali	Sig. Francesco URBANI	
CONFSAL/DICC AP <i>Per</i>	Sig. Angelo BALDAN	

**IPOTESI DI ACCORDO RELATIVA AL CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO
INTEGRATIVO DEL PERSONALE NON DIRIGENZIALE DELLA REGIONE DEL
VENETO**

INDICE

Art. 1. Validità e durata

Art. 3 Logistica ed attrezzature

Art. 4 Diritti e agibilità sindacali

Art. 5 Modalità di utilizzo dei permessi sindacali

Art. 6 Progressione economica nella categoria

Art. 7 Sistema di Valutazione delle Prestazioni per il personale che usufruisce dei distacchi sindacali

Art. 8 Quantificazione delle risorse decentrate

Art. 9 Destinazione delle risorse decentrate

Art. 10 Istituti del salario accessorio. Modalità e criteri di attribuzione

Art. 11 Integrazione del trattamento di trasferta all'estero

Art. 12 Servizi minimi essenziali in caso di sciopero

AS

Paolo Morone

[Handwritten signature]

Tomente

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

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. Gli effetti giuridici ed economici del presente contratto conservano la loro efficacia fino alla sottoscrizione definitiva di un successivo contratto decentrato integrativo, mentre, per quanto attiene all'utilizzo delle risorse, il presente contratto è oggetto di verifica annuale.
3. 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.
4. Il presente contratto si rinnova tacitamente di anno in anno qualora non ne sia data disdetta da una delle parti contraenti .
5. Fatto salvo quanto stabilito al comma 4, in caso di disdetta le parti concordate rimangono in vigore fino a quando non vengono sostituite dal successivo contratto collettivo decentrato integrativo.

Art. 2 - Conferma del sistema delle relazioni sindacali

Le parti prendono atto del sistema delle relazioni sindacali previste dalla legge e dai contratti collettivi, nonché, in quanto con essi compatibile, con il protocollo in materia di relazioni sindacali sottoscritto fra la Regione del Veneto, la RSU e le OO.SS. in data 11/02/2009, 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.

Art. 3 - Logistica ed attrezzature

L'amministrazione assicura idoneo locale per le attività della RSU e delle OO.SS ivi comprese le necessarie attrezzature.

Art. 4- Diritti e agibilità sindacali

Le parti, nell'esercizio delle rispettive prerogative, si impegnano ad intrattenere relazioni sindacali secondo i principi di correttezza, buona fede e trasparenza.

Eventuali comportamenti ritenuti da una delle parti non conformi ai principi di cui al comma precedente, saranno oggetto di verifica congiunta per individuare in via preventiva le possibili soluzioni.

Le assemblee in orario di lavoro sono indette dalle Rappresentanze sindacali firmatarie del CCNQ del 9 ottobre 2009e dalle RSU e, per quanto concerne i servizi che possono comportare particolari disagi all'utenza, vanno individuate, a richiesta dell'amministrazione all'inizio o alla fine del turno:

AM

Flaminio

Stavanti

4

M
D.S.

Qualora, per esigenze dell'amministrazione, l'assemblea, nel limite individuale di cui alla vigente normativa, si svolga al di fuori dell'orario di lavoro, le relative ore saranno recuperate entro il mese successivo. Il recupero viene concordato con il responsabile del servizio.

In occasione delle assemblee e riunioni sindacali l'amministrazione, su richiesta degli organizzatori, mette a disposizione idonei locali.

L'amministrazione installa delle bacheche sindacali, per RSU e OO.SS., in prossimità dei sistemi di rilevazione delle presenze.

Art. 5 - Modalità di utilizzo dei permessi sindacali

1. Le RSU 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, in conformità alla disciplina prevista dal CCNQ del 9 ottobre 2009.
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. 6 - Progressione economica orizzontale nella categoria.

1. Le progressioni economiche vengono attribuite in modo selettivo e, sulla base delle risorse finanziarie assegnate all'istituto contrattuale, in conformità alle risultanze del sistema di valutazione, all'esperienza acquisita, al percorso formativo svolto.
2. La progressione economica all'interno della categoria costituisce uno strumento effettivo di valorizzazione e sviluppo delle risorse umane.
3. La ponderazione delle variabili avviene secondo il sistema in essere, riassunto in un documento di carattere generale dell'Amministrazione, che sarà oggetto di confronto fra le parti, conformemente al modello di relazioni sindacali in essere.

Art. 7 - Sistema delle valutazioni delle prestazioni per personale in distacco sindacale

1. Per il personale che usufruisce dei distacchi sindacali (art. 39 del CCNL del 22 gennaio 2004), ai fini del calcolo della quota spettante quale saldo di produttività e della valutazione utile alla progressione economica orizzontale, si applica il valore medio su base regionale della valutazione individuale espressa nell'anno di riferimento per il personale che ha percepito analogo compenso nella categoria di appartenenza.

Art. 8 - 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. La loro destinazione è stabilita in sede di contrattazione integrativa da tenersi ad inizio anno
2. Il fondo è composto da una parte definita "Risorse certe stabili e continue" (art. 31 comma 2 del CCNL del 22/01/2004) 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 22/01/2004) la cui entità muta di anno in anno secondo le disposizioni legislative e contrattuali vigenti.

3. La quantificazione delle risorse decentrate è oggetto di rimodulazione, di anno in anno, secondo quanto previsto dai commi seguenti.
4. Ai sensi di quanto stabilito all'art.9 comma 2-bis della legge 30 luglio 2010, n.122, l'ammontare complessivo delle risorse destinate al trattamento economico accessorio del personale non può superare il corrispondente importo dell'anno 2010 ed è, comunque, automaticamente ridotto in misura proporzionale alla riduzione del personale in servizio.
5. A tale scopo viene effettuata una quantificazione provvisoria ad inizio anno, salva definitiva quantificazione da effettuarsi a consuntivo sulla base delle effettive cessazioni verificatesi sino al 31 dicembre di ciascun esercizio.
6. E' fatta salva la rimodulazione delle suddette risorse in corrispondenza di processi di trasferimento o esternalizzazione di funzioni o in occasione di futuri nuovi contratti nazionali di lavoro.

Art. 9 - 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 nel successivo art.10.
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 e nella misura stabilita dai vigenti CCNL;
 - b) corrispondere i compensi relativi alle progressioni economiche orizzontali ;
 - c) compensare l'eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità affidate al personale ,in misura non superiore a 2.500 euro
 - d) retribuire le indennità previste per turno, rischio, reperibilità, disagio, specifiche responsabilità del personale addetto agli URP ed a servizi di Protezione Civile, maneggio valori, orario notturno, festivo e notturno-festivo ;
 - e) erogare la indennità di posizione al personale della categoria D incaricato della funzione di posizione organizzativa nelle seguenti misure : fascia A 12.900 euro, fascia B 11.000 euro e fascia C 7.000 euro annui per tredici mensilità assorbenti tutte le indennità e gli emolumenti economici del salario accessorio. La retribuzione di risultato viene prevista, fatto salvo l'esito della annuale valutazione delle prestazioni, nella misura massima di 3.225 euro per la fascia A, 2.750 euro per la fascia B, 1.750 euro per la fascia C;
 - f) attribuire 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 12.900,00 annui per tredici mensilità assorbente tutte le indennità e gli emolumenti

47

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

- economici del salario accessorio, nonché la retribuzione di risultato nella misura massima di 3.225 euro, fatto salvo l'esito della valutazione annuale delle prestazioni;
- g) corrispondere, ai sensi dell'art. 37 comma 4 del CCNL 2002-2005, i compensi per la produttività da erogarsi secondo la metodologia di valutazione che a seguito di confronto con le OO.SS ~~che~~ verrà approvata con apposito provvedimento. Nel rispetto di tale premessa, l'erogazione dei compensi viene effettuata, in correlazione con l'effettuazione della valutazione intermedia, valutato l'apporto di ciascun dipendente. In tal caso viene riconosciuta, escluse le posizioni valutate inferiori alla media, una quota parte pari al 55% del compenso stabilito dalle quote previste dal CCDI 2010. In occasione della valutazione finale, viene effettuato il conguaglio, positivo o negativo dei compensi per produttività

La corresponsione della produttività verrà erogata, nella stessa misura del compenso spettante ai dipendenti a tempo indeterminato, anche al personale a tempo determinato e/o a progetto. Per quest'ultimo personale le risorse finanziarie necessarie al pagamento del saldo dovranno necessariamente trovare copertura nell'ambito delle risorse destinate ai progetti medesimi.

Al personale con qualifica di autista in servizio c/o l'autorimessa regionale e al personale con qualifica di motoscafista in servizio c/o Pal.Balbi, che abbia sottoscritto l'atto di accettazione per l'inserimento nel modulo di attività flessibili compete un compenso (in misura analoga a quella attualmente in godimento) con carattere di onnicomprensività rispetto a qualsiasi compenso accessorio, a titolo di produttività specifica, nel rispetto della normativa vigente

5. Le risorse di cui all'art.8 vengono erogate 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.
6. Le economie derivanti dagli "abbattimenti" stabiliti al momento dell'erogazione dei compensi previsti dall'applicazione della L. 109/1994 e dell'Avvocatura, saranno ridistribuite agli aventi titolo, escludendo cioè i relativi beneficiari.

Art. 10 - Istituti di salario accessorio

Vigilanza: art. 37, 1° co. lett. b) del CCNL 06/07/1995 (indennità prevista per il personale dell'area di vigilanza non svolgente le funzioni di cui all'art. 5 della L.65/86);
art. 16, 2° co. del CCNL del 22/1/2004;
art. 18 del contratto decentrato integrativo siglato tra le parti aventi titolo il 2/11/1999 e sottoscritto il 21/12/1999.

Per i requisiti si fa riferimento alle singole normative (statali e/o regionali) di settore e ai provvedimenti amministrativi che vanno a disciplinare nel dettaglio l'espletamento del servizio e le relative modalità

Importo mensile di € 65,03.= lorde per 12 mesi (€ 780,30.= annui).

AS

Stonente

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

Rischio:

art. 37 CCNL del 14/09/2000;

art. 41 CCNL del 22/01/2004;

Ai dipendenti che svolgono prestazioni che comportano continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e l'integrità personale compete, per il periodo di effettiva esposizione al rischio una indennità di importo mensile di € 30,00.= lorde per 12 mesi (€ 360,00.= annui).

Fermo restando il principio di cui sopra, sono destinatari dell'indennità di rischio, su proposta del dirigente responsabile di struttura, ed individuati con provvedimento del Dirigente competente in materia di Risorse Umane coloro che risultano :

- a) addetti alla stamperia;
- b) addetti alle officine, al dragaggio e manutenzione di opere marittime, lagunari, lacuali e fluviali, che conducono di norma mezzi meccanici e/o usano attrezzature meccaniche;
- c) personale che svolge la propria attività lavorativa in zone disagiate (prive di sentieri, in presenza di frane e di pendenze elevate);
- d) ad attività di carattere fitosanitario;
- e) addetti all'uso di automezzi e/o natanti;
- f) addetti alla movimentazione di carichi quali archivio e posta;
- g) addetti alla manutenzione e conduzione di impianti ed attrezzature della Regione;

<u>Particolare Responsabilità</u>	art. 17, comma 2, lettera f), del CCNL del 01/04/1999 e successive modifiche ed integrazioni
	<i>max</i> Importo annuo lordo di 2.500 euro.

Reperibilità:

art. 23 CCNL del 14/09/2000;

art. 11 del CCNL 2000-2001 sottoscritto in data 05/10/2001;

Per le aree di pronto intervento è istituito il servizio di pronta reperibilità.

Condizioni:

- max 6 volte al mese;
- in caso di chiamata dovrà essere raggiunto il luogo di lavoro in 30 minuti;

Importo di un periodo intero di 12 ore € 10,33.=

Importo di un periodo intero festivo di 12 ore € 20,66.=

Se il periodo è inferiore alle 12 ore (purché superiore alle 4 ore) viene incrementato del 10%.

I destinatari dell'indennità di reperibilità sono individuati, su proposta del dirigente responsabile di struttura, che attesta il possesso di adeguata professionalità in riferimento ai compiti da svolgere, con provvedimento del Dirigente competente in materia di Risorse Umane, nell'ambito del seguente personale :

- a) Personale dell'autorimessa, autisti, motoscafisti in relazione alle prestazioni che potrebbero richiedere i componenti gli Organi Istituzionali della Regione in determinati e particolari periodi;
- b) Personale, avente adeguata professionalità, addetto alla gestione dei servizi tecnici delle sedi regionali;
- c) Il personale appartenente al sistema regionale competente in materia di

Protezione Civile a disposizione per le esigenze di servizio non prevedibili;
d) Il personale delle strutture competenti alla gestione del demanio idrico, delle risorse idriche e degli effetti al suolo.

Turno:

art. 22 CCNL del 14/09/2000;
circolare n. 26930/141/2.2.d. del 27/12/2000, della Direzione Risorse Umane;
In relazione alle esigenze organizzative e funzionali sono istituiti turni giornalieri di lavoro. Il turno consiste in una effettiva rotazione del personale in prestabilite articolazioni giornaliere in orario antimeridiano, pomeridiano e/o notturno. I turni diurni sono previsti in strutture che prevedono un orario di servizio di almeno 10 ore.

Importo orario calcolato sulla base della retribuzione individuale con maggiorazione del 10% se diurno, del 30% se notturno o festivo e del 50% se notturno festivo.
I lavoratori destinatari dell'indennità di turno sono individuati, su proposta motivata del dirigente responsabile di struttura, con provvedimento del Dirigente competente in materia di Risorse Umane

Indennità maneggio valori: art. 36 CCNL del 14/09/2000;

Al personale adibito in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori di cassa compete una indennità giornaliera proporzionata al valore medio mensile dei valori maneggiati. Gli importi giornalieri possono variare da € 0,517 € 1,550. L'indennità compete per le sole giornate nelle quali il dipendente è adibito all'attività

Il personale destinatario dell'indennità è individuato con provvedimento del Dirigente competente in materia di Risorse Umane su proposta del dirigente responsabile di struttura.

Funzione

Urp/Protezione Civile:

art. 36, 2° co. CCNL del 22/01/2004.

Compenso per specifiche responsabilità affidate al personale delle categorie B, C e D, addetto agli URP e ai servizi di protezione civile.
Importo massimo € 300 annui.

Il personale destinatario dell'indennità è individuato con provvedimento del Dirigente competente in materia di Risorse Umane,

As

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

su proposta del dirigente regionale responsabile di struttura che attesta il possesso di adeguata professionalità in riferimento ai compiti da svolgere, nei seguenti dipendenti (con verifica specifica che verrà effettuata entro sei mesi):

- a) personale che svolge compiti di responsabilità specifiche per gli addetti agli URP;
- b) personale utilizzato in interventi di emergenza dei servizi operativi di protezione civile con funzioni aggiuntive rispetto a quelle normalmente svolte.

Indennità di Disagio
Giunta Regionale:

art. 17 comma 2 lett. e) del CCNL 01/04/1999 (indennità prevista per compensare l'esercizio di attività svolte in condizioni particolarmente disagiate da parte del personale delle categorie A, B e C);

Compenso riconosciuto al personale che viene incaricato di svolgere attività ausiliarie per lo svolgimento di cerimonie ufficiali e di rappresentanza dell'Amministrazione Regionale.

L'indennità, cumulabile con gli altri istituti contrattuali vigenti (straordinari, domenicali ecc), viene erogata in correlazione alla presenza ed alla disponibilità del personale.

Importo: entro i limiti della attuale spesa nel Fondo.

Il personale destinatario dell'indennità è individuato con provvedimento del Dirigente competente in materia di Risorse Umane su proposta del dirigente regionale responsabile di struttura.

I dirigenti responsabili di struttura certificano, mensilmente, sotto la propria personale responsabilità che la mansione cui è correlata l'indennità, viene effettivamente svolta. La decorrenza dell'istituto non può essere antecedente al provvedimento costitutivo dell'indennità stessa. In caso di mutamento di profilo o a seguito di trasferimento ad altra struttura l'indennità decade automaticamente.

Art. 11 - Integrazione del trattamento di trasferta all'estero

(art. 41 CCNL 14/09/2000 come integrato dall'art. 16bis del CCNL biennio economico 2000-2001)
Il limite per il rimborso del vitto (valido per tutto il personale) è incrementato del 60% rispetto a quello riconosciuto per i dirigenti in caso di trasferta in territorio nazionale, e cioè:

Segretari, dirigenti e personale non avente qualifica dirigenziale	per 1 pasto € 48,88	per 2 pasti € 97,75
--	------------------------	------------------------

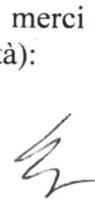
Art. 12 - Servizi minimi essenziali in caso di sciopero

1. Le parti concordano nell'individuazione, come di seguito indicato, i servizi minimi essenziali presso la Regione del Veneto, con specificazione dei presupposti della loro attività, e per ciascuno di essi il relativo contingente di personale:

- A) Con riferimento al comma 1 lettera b) (igiene e sanità) dell'art. 1 del CCNL:
 - 1) Attività di certificazione fitosanitaria per lo sdoganamento di merci deperibili.
Individuazione del personale (Struttura, qualifica e professionalità):

(A)

Struttura competente: struttura competente per i per i Servizi Fitosanitari:

- 2 unità di cat. D munite di tessera di ispettore fitosanitario per Verona
- 1 unità di categoria D munita di tessera di ispettore fitosanitario per ciascuna sede periferica.

- 2) Attività di intervento, controllo ed ispezione in caso di attivazione dei sistemi di allerta previsti dalla normativa vigente in materia di sanità pubblica e veterinaria, per la durata dell'allertamento.

Individuazione del personale (Struttura, qualifica e professionalità):

Struttura competente per la per la Prevenzione:

- 1 Dirigente del Servizio competente per materia;
- 1 unità di categoria D competente per materia;
- 1 unità di categoria B.

- B)** Con riferimento alla lettera c) del comma 1 (sicurezza pubblica) dell'art. 1 del CCNL le attività indicate nel n. 15 del comma 2 (protezione civile) si riferiscono all'ordinamento regionale relativamente al settore primario:

- 1) Attività di intervento per la prevenzione di calamità naturali nel settore foreste.

Individuazione del personale (Struttura, qualifica e professionalità):

Struttura competente in materia di Foreste :

- 1 unità con qualifica di Dirigente- Professionalità: tecnica;
- 1 addetto individuato dal Responsabile della Struttura per garantire continuativamente la funzionalità del Centro Operativo regionale;
- 1 unità di categoria C ovvero di categoria D per ogni servizio forestale regionale - Professionalità: tecnica/forestale.

- C)** Con riferimento alla lettera c) comma 1 (sicurezza pubblica) dell'art. 1 del CCNL le attività indicate nel n. 15 del comma 2 dell'art. 1 relativamente all'assetto del territorio si riferiscono per l'ordinamento regionale:

- 1) Attività di intervento per la prevenzione delle calamità naturali (difesa del suolo, sorveglianza idraulica).

Individuazione del personale (Struttura, qualifica e professionalità):

Lavori Pubblici e Protezione Civile Centro regionale in Emergenza (CO.R.E.M.)

- 2 unità di categoria D
- 1 unità di categoria B

Genio Civile regionale:

- 1 unità di categoria D per ciascuna sede provinciale Professionalità: tecnica
- 1 Sorvegliante idraulico ovvero 1 Addetto al settore idraulico (categoria B3) per ciascuna sede provinciale

- D)** Per le attività ed alle condizioni indicate nel n. 14 del comma 2 dell'art. 1 del CCNL 1994-1997, si individua il seguente personale (Struttura, qualifica e professionalità):

Struttura competente in materia di Risorse Umane:

- 1 unità con qualifica di Dirigente;
- 1 Unità di categoria D Professionalità: amministrativa/economica;
- 2 unità di categoria C Professionalità: contabile;
- 1 unità di categoria C dell'area programmazione/informatica;
- 1 unità di categoria B.

Sistemi Informativi

(esclusivamente come supporto tecnico per le attività di cui sopra – art. 14, comma 2):

- 2 unità con adeguata professionalità informatica

Demanio, Patrimonio e Sedi .

Servizio di pronta reperibilità:

- Una squadra composta da tre persone (cat. B, C o D)

AS

DICHIARAZIONE CONGIUNTA

Le parti si impegnano ad effettuare, entro sei mesi, una analisi delle diverse situazioni che dovessero rivestire le caratteristiche per la percezione della indennità di particolare responsabilità, prevista dall'articolo 10 del presente CCDI, nel quadro delle risorse disponibili.

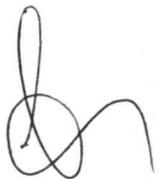


CISL - FP Veneto

UIL FPL
New Cron

FP CGIL

CSA

28-5-2013

La FP CGIL ritiene insufficienti le informazioni
fornite dall'Amministrazione Regionale relativa-
mente alle svolgimenti (orari di lavoro, riposi,
turni, reperibilità, straordinari) dell'attività di
autista e motosegista poiché non consentono di
riferire il rispetto delle norme vigenti in materia
di salute e sicurezza e delle dichiarazioni conten-
tate in materia di inadempienze.
L'ente non ottempera la parte del CCNI che ha
riferimento all'inadempienza autista e motosegista.
È auspicabile che si parli a fronte di risentiti
raggiungimento esaurienti.

Il Segretario Regionale
Pietro B...

REGIONE DEL VENETO

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO 17 luglio 2013 RELAZIONE ILLUSTRATIVA

(Art. 40, comma 3-sexies, D. Lgs. 30.3.2001, n. 165 - Circolare RGS n. 25 del 19.7.2012)

Modulo 1. Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto ed autodichiarazione relative agli adempimenti di legge

data di sottoscrizione preintesa	28-mag-13
data di sottoscrizione contratto	17 luglio 2013 (DGR n. 1212 del 16 luglio 2013)
periodo temporale di vigenza	annuale con tacito rinnovo, salvo disdetta
composizione delegazione trattante	Tiziano Baggio (Segretario Generale della Programmazione) Loriano Ceroni (Dirigente Regionale Risorse Umane)
soggetti destinatari	personale del comparto, avente qualifica non dirigenziale escluso il personale giornalistico
materie trattate	sistema aziendale delle relazioni sindacali diritti e agibilità sindacali modalità di utilizzo dei permessi sindacali valutazione delle prestazioni del personale in distacco sindacale progressioni economiche nella categoria quantificazione delle risorse decentrate destinazione e utilizzo delle risorse decentrate disciplina istituti del salario accessorio trattamento di trasferta all'estero garanzia servizi minimi essenziali in caso di sciopero
Intervento dell'organo di controllo interno (allegare certificazione)	Acquisizione della certificazione in data: nota Direzione Bilancio del 20 giugno 2013, n. prot. 263636.
	Rilevi dell'organo di controllo: nessuno
Attestazione del rispetto degli obblighi di legge	Piano della performance: validato dall'OIV e approvato con DGR n. 880 del 22 maggio 2012
	Piano triennale per la trasparenza e l'integrità: in fase di revisione e predisposizione ai sensi del D. Lgs. N. 33/2013
	Assolvimento obbligo di pubblicazione (artt. 6 e 8 D. Lgs. 150/2009 - art. 20 D. Lgs. 33/2013): il piano della performance e la relazione della performance sono regolarmente pubblicati a norma dell'art. 20 del D. Lgs. 33/2013
	Relazione sulla performance validata dall'OIV (art. 14, c.6 D. Lgs. 150/2009): validata dall'OIV e approvata con DGR 21 maggio 2013
	Il piano della trasparenza viene integrato nel piano di prevenzione alla corruzione a norma dell'art. 10, comma 2 del D. Lgs. N. 33/2013

Modulo 2. Illustrazione dell'articolato del contratto

A) Illustrazione di quanto disposto dal ccdi

- Il ccdi mira a rendere conformi le disposizioni contrattuali decentrate vigenti alla data di entrata in vigore del del D. Lgs. 150/2009, in materia di riparto tra ambiti riservati alla contrattazione collettiva e ambiti riservati alla legge, eliminando le disposizioni non più conformi alla luce della nuova normativa ed adeguando altresì la disciplina di alcune materie, al fine di allinearla al quadro di riferimento normativo di cui al medesimo D. Lgs. 150/2009. A tal fine, il CCDI prevede, in particolare:
- 1) il sistema delle relazioni sindacali interne rimane in vigore, compatibilmente con le sopravvenute disposizioni di legge;
 - 2) vengono confermate le vigenti disposizioni in materia di agibilità, permessi e diritti sindacali, in conformità al ccnq 9.10.2009;
 - 3) viene riaffermato il principio di selettività delle progressioni economiche all'interno della categoria, sulla base dei risultati del sistema di valutazione, del percorso formativo e dell'esperienza acquisita;
 - 4) viene demandata ad apposito successivo atto, previo confronto sindacale, la ponderazione delle variabili assunte ai fini dei processi selettivi delle progressioni economiche orizzontali;
 - 5) vengono previste specifiche disposizioni per la valutazione del personale in distacco sindacale;
 - 6) vengono recepite le disposizioni di legge in materia di determinazione annuale delle risorse decentrate, con particolare riferimento ai tetti previsti dalla legge n. 122/2010 in materia di contenimento delle spese di personale, prevedendo una determinazione provvisoria con successiva quantificazione definitiva, sulla base delle variabili in corso di esercizio, quali la riduzione di personale, il trasferimento o l'esternalizzazione di funzioni con conseguente trasferimento di personale, la sopravvenienza di ccnl;
 - 7) vengono previste le modalità di utilizzo delle risorse decentrate, in conformità ai vigenti ccnl. In particolare vengono definiti i valori delle indennità spettanti ai titolari delle diverse fasce di posizione organizzativa e delle relative indennità massime di risultato, nonché dell'indennità spettante ai titolari di alta professionalità;
 - 8) vengono definite le modalità e i tempi di erogazione dei compensi per la produttività, in conformità al sistema di valutazione permanente adottato, con determinazione dell'aliquota massima spettante in fase di valutazione intermedia; data la peculiarità del lavoro svolto, viene prevista una forma di produttività specifica per il personale autista e motoscafista.
 - 9) vengono definiti i singoli istituti indennitari del salario accessorio con riferimento alle diverse realtà organizzative, alle categorie del personale destinatario, al valore delle indennità ed alle specificazioni delle situazioni che danno diritto alla percezione delle medesime;
 - 10) viene definito il limite massimo per il rimborso del vitto in caso di trasferta all'estero;
- 11) vengono individuati i servizi minimi essenziali in caso di sciopero, con corrispondente individuazione del contingente di personale da garantire per ogni servizio;
- 12) viene previsto l'impegno delle parti ad espletare entro 6 mesi un'analisi delle situazioni suscettibili di richiedere l'attribuzione di incarichi di specifica responsabilità di cui all'art. 10 del CCDI.

B) Quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse

descrizione	importo
art. 17, comma 2 lett. A) compensi per produttività	€ 5.811.218,00
art. 17, comma 2, lett. B) progressioni economiche orizzontali	€ 2.854.158,00
art. 17, comma 2, lett. C) posizione e risultato delle posizioni orga	€ 6.870.646,00
art. 17, comma 2, lett. D) Indennità varie	€ 381.472,00
art. 17, comma , lett. E) indennità di disagio	€ 517.695,00
art. 17, comma 2, let. F) indennità per specifiche responsabilità	€ 4.666,00
art. 17, comma 2, lett. G) compensi correlati alle risorse di cui all'art. 15, comma 1, lett. K	€ 1.045.520,00
art. 17, comma 2, lett. I) altri compensi per specifiche responsabilità	€ -
art. 33 ccnl 22.1.2004 indennità di comparto	€ 1.207.355,00
somme destinate alle progressioni economiche orizzontali	€ 463.202,00
destinazioni da regolare	€ 627.792,00
lavoro straordinario	€ 498.853,00
totale	€ 20.282.577,00

C) Effetti abrogativi impliciti

Per effetto dell'adeguamento della disciplina contrattuale al nuovo riparto degli ambiti riservati alla legge e di quelli riservati alla contrattazione collettiva, il ccdi provvede ad abrogare implicitamente le disposizioni contrattuali ritenute non più conformi al nuovo assetto normativo in tema di materie demandate alla contrattazione collettiva, ovvero, si intende implicitamente abrogate le clausole in materie ora riservate alla legge o che la legge demanda ai poteri organizzativi e gestionali del datore di lavoro, ovvero in materia di:

organizzazione del sistema di salute e sicurezza sul luogo di lavoro;
pari opportunità, contrasto alla discriminazione e al mobbing e comitato unico di garanzia;
politiche dell'orario di lavoro;
sviluppo attività formative;
telelavoro;
gestione delle eccedenze di personale;
sistema di valutazione delle prestazioni;
piano occupazionale;
tipologie contrattuali applicate al personale;
posizioni organizzative;
processi di innovazione e implicazioni sulla qualità del lavoro e sulla professionalità dei dipendenti;
autonomia organizzativa del consiglio regionale;
lavoro straordinario;
banca delle ore;
polizze assicurative;
attività sociali, culturali e ricreative.

D) Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità

Le clausole contenute nel ccdi prevedono l'erogazione di compensi incentivanti la produttività individuale e collettiva, nonché la progressione economica all'interno della categoria, esclusivamente sulla base del sistema di valutazione e degli obiettivi approvati con il "piano triennale delle performance" di cui all'art. 10, comma 1, lettera a) del D. Lgs. 150/2009, e verificati e certificati con la "relazione sulla performance" di cui all'art. 10, comma 1, lettera b).

E) Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con il principio di selettività delle progressioni economiche orizzontali

Il sistema delle progressioni economiche all'interno della categoria è previsto dall'art. 6 del ccdi in esame ed è pienamente informato al principio di selettività e meritocrazia di cui all'art. 23 del D. Lgs. 150/2009.

F) Illustrazione dei risultati attesi dal ccdi, in correlazione con gli strumenti di programmazione gestionale

a) maggiore fluidità e minore dispersione negoziale nelle relazioni sindacali aziendali;
b) maggiore certezza delle risorse decentrate disponibili;
c) maggiore aderenza delle clausole negoziali ai principi legislativi e ai vincoli dei ccnl nelle materie demandate alla contrattazione decentrata;
d) efficace applicazione delle metodologie selettive e meritocratiche con riferimento all'erogazione del trattamento economico accessorio;
e) riconduzione ai poteri organizzativi e gestionali del datore di lavoro delle materie sottratte dalla legge alla contrattazione decentrata

G) Altre informazioni

REGIONE DEL VENETO

Relazione tecnico-finanziaria al contratto collettivo decentrato integrativo 17 luglio 2013

(Art. 40, comma 3-sexies, D. Lgs. 30.3.2001, n. 165 - Circolare RGS n. 25 del 19.7.2012)

Modulo 1 - La costituzione del fondo per la contrattazione integrativa

Il fondo per le risorse decentrate 2012 è stato determinato in applicazione dei contratti collettivi nazionali di lavoro del personale del comparto regioni - Autonomie Locali, con atto N. 202326 del 3 maggio 2012

Risorse stabili	€	15.367.296,00
Risorse variabili	€	4.210.525,00
Residui anni precedenti	€	-
Totale	€	19.577.821,00

Sezione I - RISORSE AVENTI CARATTERE DI CERTEZZA E STABILITA'

Incrementi esplicitamente quantificati in sede di ccnl

art.31 comma 2		€	-
art.15 co.1 lett. a) ccnl 1.4.99		€	4.979.292,00
art.15 co.1 lett. b) ccnl 1.4.99		€	3.294.104,00
art.15 co.1 lett. f) ccnl 1.4.99		€	36.183,00
art.15 co.1 lett.g) ccnl 1.4.99		€	369.847,00
art.15 co.1 lett.h) ccnl 1.4.99		€	324.593,00
art.15 co.1 lett.i) ccnl 1.4.99		€	34.498,00
art.15 co.1 lett.j) ccnl 1.4.99		€	257.694,00
art.15 co.1 lett.l) ccnl 1.4.99		€	56.826,00
art.31 comma 2	art.14 co.4 ccnl 1.4.99	€	37.960,00
art.31 comma 2	art. 4 co.1 ccnl 5.10.2001	€	617.070,00
art.32 comma 1	0,62% monte salari dip.ti 2001	€	405.510,30
art.32 comma 2	0,50% monte salari dip.ti 2001	€	327.024,44
art.32 comma 7	0,20% monte salari dip.ti 2001	€	130.810,00
art.31 comma 2	0,5%monte salari dip.ti 2003	€	321.896,00
art.31 comma 2	art 20 LR 2/2007 riorganizzazione	€	510.000,00
art.31 comma 2	0,6%monte salari dip.ti 2005	€	467.390,00
art.31 comma 2	art.15 co. 5 ccnl 1.04.1999	€	749.698,00
art.31 comma 2	art 12 LR 11 del 16.02.2010	€	2.446.900,00
totale risorse stabili		€	15.367.295,73

Sezione II - RISORSE VARIABILI

art.15 co. 2 ccnl 1.04.99	€	594.679,00
art.15 co. 5 ccnl 1.04.99	€	2.000.000,00
art. 4 co.5 ccnl 09.05.2006 (0,7%monte salari dip.ti 2003)	€	450.654,00
art.4 co.4 lett.b) ccnl 31.07.2009 (1,5%monte salari dip.ti 2007)	€	1.165.192,00
somme non utilizzate nell'esercizio precedente	€	-
totale risorse variabili	€	4.210.525,00

Sezione III - Decurtazioni del fondo

riduzione per trasferimento di funzioni	€	1.294.177,00
ccnl 31.3.1999 art. 7 e ccnl 1.4.1999 art. 19	€	-
art. 9 comma 2-bis dl 78/2010 (limite fondo 2010 parte fissa)	€	-
art. 9 comma 2-bis dl 78/2010 □ (riduzione proporzionale al personale in servizio - parte fissa)	€	82.640,00
art. 9 comma 2-bis dl 78/2010 (limite fondo 2010 parte variabile)	€	-
art. 9 comma 2-bis dl 78/2010 □(riduzione proporzionale al personale in servizio - parte variabile)	€	191.306,00
totale riduzioni	€	1.568.123,00

Sezione IV - Sintesi della costituzione del fondo sottoposto a certificazione

Risorse stabili	€	15.367.295,73
Risorse variabili	€	4.210.525,00
Residui anni precedenti	€	-
ccnl 1.04.99 art. 14 - fondo lavoro straordinario	€	1.227.359,00
art 15 co 1 lett K ccnl 1.4.1999 - compensi art. 92 Dlgs 163/2006	€	1.045.520,00
totale riduzioni	-€	1.568.123,00
Totale	€	20.282.576,73

Sezione V - Risorse temporaneamente allocate all'esterno del fondo

Sono state allocate all'esterno del fondo risorse per € 463.202,00

Modulo II - Definizione delle poste di destinazione del fondo per la contrattazione integrativa**Sezione I - Destinazioni non disponibili alla contrattazione integrativa
o comunque non regolate specificamente dal ccdi sottoposto a certificazione**

Non vengono regolate dal presente contratto le seguenti somme, in quanto già regolate da CCNL o da CCDI sottoscritti in precedenza

Indennità di comparto	€	1.207.355,00
progressioni orizzontali	€	2.854.158,00

retribuzione di posizione e risultato dei titolari di p.o.	€	6.870.646,00
Totale	€	10.932.159,00

Sezione II - Destinazioni specificamente regolate dal CCDI

Vengono regolate dal CCDI sottoposto a certificazione le seguenti somme:

Indennità di turno	€	-
Indennità di rischio	€	53.198,00
indennità per attività disagiata	€	517.695,00
indennità di reperibilità	€	229.933,00
indennità di maneggio valori	€	-
lavoro notturno e festivo	€	7.317,00
indennità per specifiche responsabilità ex art. 17, comma 2, lett. F) ccnl 1.4.1999	€	4.666,00
compensi art. 15, comma 1 lett. K ccnl 1.4.1999 (incentivi avvocatura)	€	414.833,00
compensi art. 15, comma 1 lett. K ccnl 1.4.1999 (incentivi progettazione e pianificazione)	€	630.687,00
compensi per incentivazione produttività (art. 17, comma 2, lett. a) ccnl 1.4.1999	€	5.902.242,00
compensi per lavoro straordinario	€	498.853,00
Totale	€	8.259.424,00

Sezione III - Destinazioni ancora da regolare

somme destinate alle progressioni orizzontali soggette a blocco ex art. 9, comma 21 L. 122/2010	€	463.202,00
altre somme da regolare	€	627.792,00
totale destinazioni ancora da regolare	€	1.090.994,00

Sezione IV - Sintesi della definizione delle poste di destinazione del fondo per la contrattazione integrativa sottoposto a certificazione

Somme non regolate dal contratto	€	10.932.159,00
Somme regolate dal contratto	€	8.259.424,00
Destinazioni ancora da regolare	€	1.090.994,00
Totale	€	20.282.577,00

Sezione V - Destinazioni temporaneamente allocate all'esterno del fondo

Somme destinabili a progressioni economiche orizzontali soggette a blocco a norma dell'art. 9 comma 21 del DL 78/20101, convertito in legge 122/2010	€	463.202,00
--	---	------------

Sezione VI - Attestazioni del rispetto dei vincoli di carattere generale

A) Attestazione motivata del rispetto dell'obbligo di copertura delle destinazioni di utilizzo del fondo aventi natura certa e continuativa con risorse del fondo fisse e aventi carattere di certezza e di stabilità:
Le risorse stabili ammontano complessivamente ad €15.367.296,00. Le destinazioni di utilizzo aventi natura certa e continuativa ammontano complessivamente ad €11.835.955,00. Pertanto le destinazioni di utilizzo aventi natura certa e continuativa sono integralmente finanziate con risorse stabili.

B) Attestazione motivata del rispetto del principio di attribuzione selettiva di incentivi economici:
 Gli incentivi economici sono erogati in base al ccnl e i compensi di produttività sono erogati sulla base del sistema permanente di valutazioni istituito nell'ente, in conformità al piano della performance di cui all'art. 10 del D. Lgs. 150/2009.

C) Attestazione motivata del rispetto del principio di selettività delle progressioni economiche orizzontali:
 Per l'anno in corso non è prevista l'effettuazione di progressioni economiche orizzontali in ragione del blocco di cui all'art. 9, comma 21, del DL 78/2010;
 Le progressioni economiche orizzontali sono comunque disposte nel pieno rispetto del principio di selettività, secondo la metodologia e le procedure selettive istituite nell'ente.

Modulo III - Schema generale riassuntivo del fondo per la contrattazione integrativa e confronto con il corrispondente fondo certificato relativo all'anno precedente

Descrizione	2011	2012	differenza
Risorse stabili	€ 15.367.296,00	€ 15.367.296,00	€ -
Risorse variabili	€ 4.210.525,00	€ 4.210.525,00	€ -
Residui anno precedente	€ -	€ -	€ -
riduzioni totali	€ 1.217.538,00	€ 1.568.123,00	-€ 350.585,00
Totale	€ 19.587.642,00	€ 19.237.057,00	-€ 350.585,00
Incentivi previsti da specifiche disposizioni di legge	€ 800.254,00	€ 1.045.520,00	€ 245.266,00
Totale	€ 20.387.896,00	€ 20.282.577,00	-€ 105.319,00

Modulo IV - Compatibilità economico-finanziaria e modalità di copertura degli oneri del fondo con riferimento agli strumenti annuali e pluriennali di bilancio

Sezione I - Esposizione finalizzata alla verifica che gli strumenti della contabilità economico-finanziaria presidiano correttamente i limiti di spesa del fondo nella fase programmatica della gestione

Tutte le somme relative al fondo delle risorse decentrate sono imputate al capitolo di spesa del bilancio di previsione n. 005012, con le seguenti classificazioni SIOPE:

- 1 02 01 1211 COMPETENZE FISSE PER IL PERSONALE A TEMPO INDETERMINATO
- 1 02 01 1212 STRAORDINARIO PER IL PERSONALE A TEMPO INDETERMINATO
- 1 02 01 1213 INDENNITA' ACCESSORIE PER IL PERSONALE A TEMPO INDETERMINATO
- 1 02 01 1214 COMPETENZE FISSE ED ACCESSORIE PER IL PERSONALE A TEMPO DETERMINATO
- 1 02 01 1215 ALTRE SPESE DI PERSONALE
- 1 02 01 1216 ARRETRATI DI ANNI PRECEDENTI

Sezione II - Esposizione finalizzata alla verifica del rispetto del limite di spesa di cui all'art. 9 comma 2-bis del DL 78/2010, convertito in legge 122/2010 del fondo per l'anno 2012

Si attesta che il limite di spesa di cui all'art. 9 comma 2-bis del DL 78/2010, convertito in legge 122/2010, del fondo delle risorse decentrate per l'anno 2012 risulta rispettato.

Sezione III - Verifica delle disponibilità finanziarie dell'Amministrazione ai fini della copertura delle diverse voci di destinazione del fondo

Il totale del fondo come determinato dall'Amministrazione con atto prot. n. 202326 del 3 maggio 2012 è interamente impegnato al capitolo 005012 del bilancio di previsione per l'esercizio 2012



REGIONE DEL VENETO

giunta regionale

Data **20 GIU. 2013**

Protocollo N° **263636/60-00.04/c.110.10** Allegati N°

Oggetto **Rif. Vs. nota prot. n. 259016 del 18 giugno 2013, con oggetto "Trasmissione ipotesi d'accordo siglato in data 29/05/2013".**

Al
Dirigente regionale
della **Direzione Risorse Umane**

SEDE

A riscontro della nota prot. n. 259016 in data 18 giugno 2013, richiamate le precisazioni già trasmesse alla S.V. per l'anno 2010 con nota prot. n. 612014 in data 22 novembre 2010 tuttora valide, considerato che la situazione normativa vigente in materia rimane la medesima, con la presente si certifica, per quanto di competenza, che nel capitolo 5012 "Fondo per il trattamento economico accessorio e per l'indennità di risultato (l.r. 10/01/1997, n. 1)" sono ad oggi stanziati complessivamente € 21.273.980,00.

Si ricorda che detto stanziamento rappresenta, per la parte pubblica preposta alla contrattazione decentrata, l'area di compatibilità economico finanziaria dei costi della contrattazione stessa con i vincoli di bilancio risultanti dallo strumento di programmazione annuale dell'Amministrazione regionale.

Tanto premesso, l'ipotesi di accordo trasmesso, siglato in data 29/05/2013 sull'utilizzo delle risorse decentrate, è da considerare certificata per quanto attiene il rispetto dei vincoli di bilancio in quanto i relativi costi risultino nei limiti dello stanziamento del cap. 5012 citato che ne autorizza la relativa spesa.

Cordiali saluti


IL DIRIGENTE REGIONALE
Claudio Vignotto

Direzione Bilancio

S. Croce, 1187 - 30125 Venezia - Tel. 041/2791107 - Fax 041/2791115