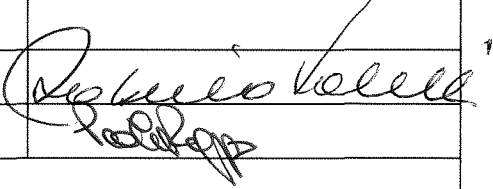
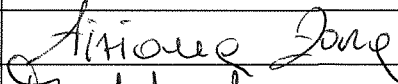

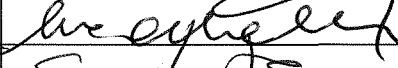



**Allegato A alla deliberazione dell'Ufficio di presidenza n. 95 del 20 dicembre 2018**

Il giorno 30 ottobre 2018 la Delegazione trattante di parte pubblica e la Delegazione trattante di parte sindacale hanno siglato la presente ipotesi di accordo.

| Delegazione trattante<br>Parte pubblica     | Nominativi      | Firma   |
|---|-----------------|---|
| Componente                                  | Roberto Valente |   |
| Componente                                  | Paola Rappo     |   |
|   |                 |   |
| Delegazione trattante di<br>Parte sindacale | Nominativi      | Firma   |
| Coordinatore RSU                            | Tiziana Zara    |   |
| C.G.I.L. F.P.                               | RENATA LONGO    |   |
| C.I.S.L. F.P.                               | Luca Scapellato |   |
| U.I.L. F.P.L.                               | RENATA LONGO    |  |
| C.S.A. Regioni ed<br>autonomie locali       |                 |   |

IPOTESI DI ACCORDO  
CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO DEL PERSONALE DEL COMPARTO  
DEL CONSIGLIO REGIONALE DEL VENETO

Visto l'articolo 59 della lr 53/2012;

visto il CCNL del comparto Funzioni Locali del 21 maggio 2018;

visto l'accordo relativo ai criteri per la ripartizione e la destinazione delle risorse decentrate per l'anno 2018 del personale non dirigenziale del Consiglio regionale del Veneto sottoscritto in data 29 maggio 2018;

LA DELEGAZIONE TRATTANTE DI PARTE PUBBLICA E LE OO.SS.

CONCORDANO

1. di approvare l'allegato contratto collettivo integrativo del personale del comparto funzioni locali del Consiglio regionale del Veneto (Titolo I Disposizioni generali e sul rapporto di lavoro e Titolo II Trattamenti economici finanziati con le risorse disponibili del Fondo risorse decentrate e con le risorse destinate alle posizioni organizzative).

*[Handwritten signature]*



X LEGISLATURA

**CONSIGLIO REGIONALE DEL VENETO**

**IPOTESI DI ACCORDO  
CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO  
DEL PERSONALE DEL COMPARTO FUNZIONI LOCALI  
DEL CONSIGLIO REGIONALE DEL VENETO**

*[Handwritten signatures]*

# Titolo I - Disposizioni generali e sul rapporto di lavoro

---

## Art. 1 Campo di applicazione

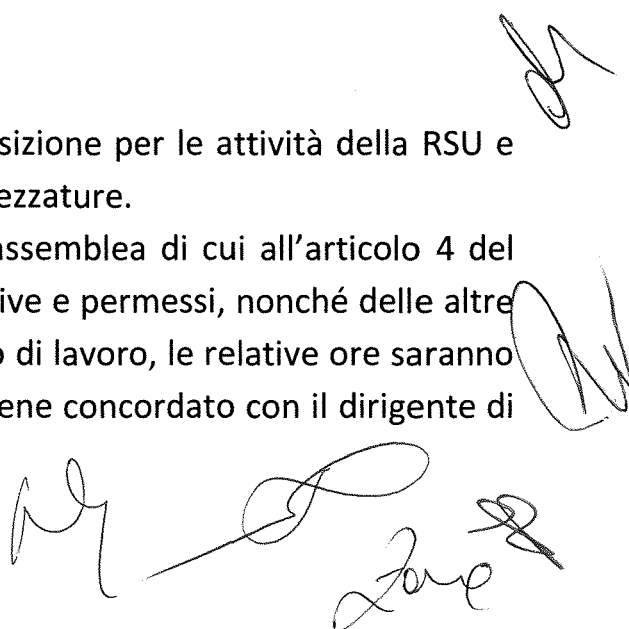
1. Il presente contratto si applica a tutto il personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e a tempo determinato dipendente del Consiglio regionale del Veneto e al personale comandato presso il Consiglio regionale del Veneto, escluso quello con qualifica dirigenziale.
2. Il riferimento al decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 e successive modificazioni ed integrazioni è riportato come "D.Lgs. n. 165/2001", quello al Contratto collettivo nazionale relativo al personale del comparto Funzioni locali triennio 2016-2018 sottoscritto il 21 maggio 2018 è riportato come "CCNL 21 maggio 2018".

## Art. 2 Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto

1. Il presente contratto concerne il periodo di vigenza del CCNL 21 maggio 2018.
2. Gli effetti decorrono dal giorno successivo alla data di stipulazione, salvo diversa prescrizione del presente contratto.
3. Il presente contratto conserva la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo contratto collettivo integrativo.
4. Le norme contenute nei precedenti contratti collettivi integrativi non trovano più applicazione. Se necessario, saranno sottoscritti dalle parti accordi aggiuntivi su specifiche materie, ad integrazione del presente contratto.
5. Il presente contratto è sottoposto a verifica almeno annuale della sua attuazione mediante apposito incontro con la RSU e le OO.SS.

## Art. 3 Diritti e agibilità sindacali

1. Il Consiglio regionale del Veneto mette a disposizione per le attività della RSU e delle OO.SS. un apposito locale e le necessarie attrezzature.
2. Qualora, per esigenze dell'Amministrazione, l'assemblea di cui all'articolo 4 del CCNQ 04.12.2017 sull'utilizzo di distacchi, aspettative e permessi, nonché delle altre prerogative sindacali si svolga al di fuori dell'orario di lavoro, le relative ore saranno recuperate entro il mese successivo. Il recupero viene concordato con il dirigente di assegnazione.



Handwritten signatures and initials are present at the bottom of the page, including a large signature on the right and several smaller ones below it.

3. Sono messe a disposizione della RSU e delle Organizzazioni sindacali apposite bacheche di facile accesso e consultazione al personale per garantire il diritto di affissione del materiale di interesse sindacale, favorendo, ove disponibili, l'utilizzo di sistemi informativi.
4. Il Consiglio regionale del Veneto mette a disposizione un locale idoneo per lo svolgimento di assemblee sindacali a condizione che la comunicazione sia stata data con un anticipo di almeno 3 giorni lavorativi. Qualora per lo svolgimento contestuale di attività istituzionali di rilievo non sia disponibile un locale idoneo sarà valutata la possibilità di reperirne uno presso altre strutture.
5. Il personale operante fuori dalla sede presso cui si svolgerà l'assemblea sarà autorizzato ad assentarsi dal lavoro per il tempo strettamente necessario, concordato con il dirigente di assegnazione.

#### **Art. 4 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.
2. La struttura sindacale di appartenenza e/o la RSU comunicano via e-mail, con congruo anticipo (possibilmente tre giorni prima o, in casi eccezionali, almeno ventiquattro ore prima), alla Struttura competente in materia di Risorse Umane, l'utilizzo di permessi sindacali, con l'esatta indicazione della tipologia di permesso richiesta, individuando i nominativi di dirigenti sindacali che fruiscono di permesso.
3. I lavoratori individuati quali dirigenti sindacali sono tenuti ad informare la struttura di appartenenza in merito alla necessità di utilizzo di permesso sindacale, prima di assentarsi dal luogo di lavoro.
4. Sulla valutazione delle prestazioni dei lavoratori che fruiscono di agibilità sindacali o dei componenti della Rsu nonché dei delegati delle sigle rappresentative a livello nazionale non può incidere negativamente l'utilizzo di tali agibilità.

#### **Art. 5 Informativa in materia di mobilità**

1. Entro il 30 aprile di ciascun anno l'Amministrazione fornisce alla RSU e alle OO.SS. un resoconto relativo ai trasferimenti in entrata e in uscita verificatisi nel corso dell'anno solare precedente, nonché la situazione delle richieste di mobilità interna.

## **Art. 6 Formazione**

1. L'Amministrazione adotta la leva strategica della formazione al fine della valorizzazione delle competenze del personale, anche allo scopo di migliorare l'efficienza dell'attività amministrativa.
2. La gestione delle attività formative organizzate dal Consiglio regionale si informa ai principi della massima pubblicità e trasparenza per assicurare ai lavoratori pari opportunità di accesso.
3. La RSU e le OO.SS. possono formulare all'Amministrazione proposte per la realizzazione delle finalità di cui all'articolo 49 ter del CCNL 21 maggio 2018.
4. Entro il 30 aprile di ciascun anno l'Amministrazione fornisce alla RSU e alle OO.SS. un resoconto relativo all'attuazione del piano di formazione e all'utilizzo delle risorse stanziare con riferimento all'anno solare precedente.

## **Art. 7 Criteri generali per l'individuazione delle misure concernenti la salute e la sicurezza sul lavoro**

1. Le misure concernenti la salute e la sicurezza sul lavoro sono definite secondo i criteri desumibili dal D.Lgs. 9 aprile 2008, n. 81 con particolare riguardo ai principi di pari opportunità e di non discriminazione, nei confronti di tutti i lavoratori così come definiti nel medesimo decreto legislativo.
2. Le parti si impegnano a far sì che le misure concernenti la salute e la sicurezza sul lavoro siano efficacemente attuate, agevolando, per quanto di rispettiva competenza e con spirito di reciproca collaborazione, l'azione dei soggetti che compongono il sistema istituzionale di prevenzione e protezione quali il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, il responsabile del servizio di prevenzione e protezione e il medico competente in materia di sorveglianza sanitaria.

## **Art. 8 Contingente dei rapporti di lavoro a tempo parziale**

1. Il contingente dei rapporti di lavoro a tempo parziale di cui all'articolo 53, comma 2, del CCNL 21 maggio 2018, pari al 25% della dotazione organica complessiva di ciascuna categoria, può essere elevato di un ulteriore 10%, ai sensi del comma 8 del medesimo articolo, in presenza delle gravi e documentate situazioni familiari di seguito specificate:

- a) dipendenti che si trovano nelle condizioni previste dall'articolo 8, commi 4 e 5, del D.Lgs. 81/2015;



- b) dipendenti portatori di handicap o in particolari condizioni psicofisiche;
- c) dipendenti che rientrano dal congedo di maternità o paternità;
- d) documentata necessità di sottoporsi a cure mediche incompatibili con la prestazione a tempo pieno;
- e) necessità di assistere i genitori, il coniuge o il convivente, i figli, gli affini di primo grado e gli altri familiari conviventi senza possibilità alternativa di assistenza, che accedano a programmi terapeutici e/o di riabilitazione per tossicodipendenti;
- f) genitori con figli minori, in relazione al loro numero;
- g) i lavoratori con rapporto di lavoro a tempo parziale stabilizzati ai sensi delle vigenti disposizioni di legge;
- h) presenza di genitori, coniuge, convivente, figlio, affini di primo grado e altri familiari conviventi che siano affetti da una delle patologie di cui all'articolo 2, lettera d) n. 1), 2) e 3) del d.m. 278/2000, ovvero:
  - h.1) patologie acute o croniche che determinano temporanea o permanente riduzione o perdita dell'autonomia personale, ivi incluse le affezioni croniche di natura congenita, reumatica, neoplastica, infettiva, dismetabolica, post-traumatica, neurologica, neuromuscolare, psichiatrica, derivanti da dipendenze, a carattere evolutivo o soggette a riacutizzazioni periodiche;
  - h.2) patologie acute o croniche che richiedono assistenza continuativa o frequenti monitoraggi clinici, ematochimici e strumentali;
  - h.3) patologie acute o croniche che richiedono la partecipazione attiva del familiare nel trattamento sanitario.

### **Art. 9 Fasce temporali di flessibilità in entrata e in uscita**

1. Sono uniformate per tutti i dipendenti dell'Amministrazione, le fasce di flessibilità:

- in entrata dalle 8.00 alle 10.00;
- in uscita dalle 12.30 alle 15.00 nei giorni di non rientro;
- in uscita, nei giorni di rientro:

dalle 16.30 alle 19.00 per chi ha l'orario articolato su 2 rientri

dalle 16.30 alle 18.00 per chi ha l'orario articolato su 3 rientri

dalle 16.30 alle 17.45 per chi ha l'orario articolato su 4 rientri.

2. Per assicurare la funzionalità e l'efficienza di taluni particolari servizi, i dirigenti delle strutture di assegnazione possono richiedere la presenza in servizio dalle ore

The page contains several handwritten signatures and initials. At the top right, there is a signature that appears to be 'JF'. Below it, there are initials 'R'. At the bottom of the page, there are two more signatures: one that looks like 'M' and another that is more complex, possibly 'G. P.' or similar.

7.30 di dipendenti nominativamente individuati, motivando tale individuazione in relazione alla natura peculiare della mansione svolta.

3. Per esigenze particolari, adeguatamente motivate in relazione a situazioni di svantaggio personale, nonché per i dipendenti con figli in età scolare o familiari anziani da assistere, i dirigenti delle strutture di assegnazione valuteranno la possibilità di concedere forme flessibili di orario rispetto a quanto indicato al comma 1, eventualmente anche per periodi limitati, compatibilmente con le esigenze di servizio.

4. Sarà definita in un atto soggetto ad informativa la disciplina dell'applicazione nel primo anno di vigenza del CCNL 21 maggio 2018 dei seguenti istituti:

- permessi orari retribuiti per particolari motivi personali o familiari di cui all'articolo 32 del CCNL 21 maggio 2018;
- assenze per l'espletamento di visite, terapie, prestazioni specialistiche o esami diagnostici di cui all'articolo 35 del CCNL 21 maggio 2018.

#### **Art. 10 Banca ore, ferie solidali e ferie fruibili a ore**

1. E' facoltà del lavoratore, nei limiti delle ore di lavoro straordinario autorizzato, conferire le ore svolte nella istituita "banca ore" di cui all'art. 38 bis del C.C.N.L. 14/9/2000 fino al limite individuale annuo di 180 ore.

2. Le ore ancora risultanti in deposito a fine febbraio dell'anno successivo saranno automaticamente liquidate con la mensilità di marzo.

3. L'Amministrazione adotterà, dopo il confronto con la RSU, un provvedimento che definisca criteri e modalità per il libero conferimento, a titolo gratuito, di alcune giornate di ferie da parte dei lavoratori del comparto, secondo quanto previsto dall'istituto sperimentale delle ferie solidali di cui all'articolo 30 del CCNL 21 maggio 2018.

4. Sarà definita in un atto soggetto ad informativa la disciplina dell'applicazione dell'istituto delle ferie fruibili ad ore, di cui all'articolo 29 del CCNL 21 maggio 2018.

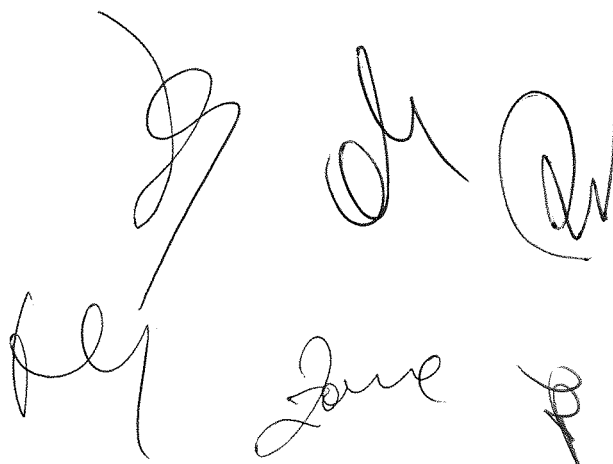
#### **Art. 11 Valorizzazione della performance**

1. La performance del personale del Consiglio regionale del Veneto, risorsa essenziale per l'esercizio delle funzioni consiliari che richiedono l'impiego di peculiari competenze, è valorizzata attraverso strumenti improntati a principi di trasparenza e pubblicità oltre che di imparzialità, oggettività, non arbitrarietà, anche con riferimento a modelli comportamentali predefiniti in termini di adeguatezza

Handwritten signatures in black ink, including a large stylized signature on the right and three smaller ones at the bottom.



rispetto ai risultati da raggiungere, in un'ottica di miglioramento continuo e di costante sviluppo delle competenze stesse.



Handwritten signatures and initials, including a large stylized signature, the name 'Zane', and other illegible marks.


# Titolo II - Trattamenti economici finanziati con le risorse disponibili del Fondo risorse decentrate e con le risorse destinate alle posizioni organizzative

---

## Art. 12 Fondo per le risorse decentrate


1. Le risorse annualmente disponibili del Fondo per le risorse decentrate, ai sensi dell'articolo 68 del CCNL 21 maggio 2018, sono destinate ai seguenti utilizzi:

- a) premi correlati alla performance organizzativa;
- b) premi correlati alla performance individuale;
- c) indennità condizioni di lavoro previste dall'articolo 70-bis del CCNL 21 maggio 2018;
- d) indennità di turno, indennità di reperibilità e i compensi di cui all'articolo 24, comma 1, del CCNL del 14 settembre 2000 (attività prestata in giorno festivo);
- e) compensi per specifiche responsabilità (articolo 70-quinquies CCNL 21 maggio 2018);
- f) compensi previsti da specifiche disposizioni di legge da finanziare esclusivamente con risorse di cui all'articolo 67, comma 3, lettera c), compresi i cosiddetti compensi Istat (articolo 70-ter CCNL 21 maggio 2018);
- g) progressioni economiche, con decorrenza nell'anno di riferimento, finanziate con risorse stabili.

2. Per l'anno 2018 il Fondo per le risorse decentrate disponibile è destinato come da allegato A, in aggiornamento di quanto al riguardo contenuto nell'accordo sottoscritto in data 29 maggio 2018. 

3. Le somme del Fondo risorse decentrate disponibile che a consuntivo risultassero non utilizzate per le finalità diverse dalla performance individuale sono portate ad incremento di quest'ultima.

4. Sono, inoltre, rese disponibili per la performance individuale eventuali somme del Fondo risorse decentrate non integralmente utilizzate in anni precedenti, ai sensi di quanto previsto dall'art. 68, comma 1, del CCNL 21 maggio 2018.

5. La performance individuale è incrementata degli eventuali risparmi, dell'anno precedente, accertati a consuntivo derivanti dalla applicazione della disciplina dello 

straordinario di cui all'art. 14 del CCNL 1 aprile 1999, ai sensi dell'art. 67, comma 3 lettera e), del CCNL 21 maggio 2018.

6. I criteri di ripartizione delle risorse disponibili del Fondo per le risorse decentrate ai sensi dell'articolo 68 del CCNL 21 maggio 2018 potranno essere aggiornati annualmente ai sensi dell'articolo 8, comma 1, del CCNL 21 maggio 2018.

### **Art. 13 Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance**

1. La quota di cui alla lettera a) del comma 1 dell'articolo 12 è distribuita tra i dipendenti non titolari di posizione organizzativa secondo i pesi assegnati agli obiettivi di performance organizzativa nell'ambito del sistema di valutazione delle prestazioni e il grado di raggiungimento conseguito per gli stessi come validato nell'ambito della relazione sulla performance.

2. La quota di cui alla lettera b) del comma 1 dell'articolo 12 è distribuita a ciascun dipendente non titolare di posizione organizzativa sulla base delle risultanze del sistema di valutazione e della categoria di appartenenza secondo i seguenti coefficienti:

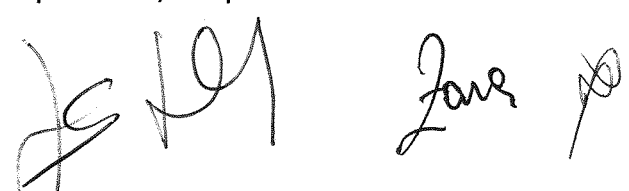
| <i>CATEGORIE</i> | <i>Coefficiente di attribuzione del premio alla performance individuale</i> |
|------------------|---|
| <i>B1 e B3</i>   | <i>1,0000</i>   |
| <i>C</i>         | <i>1,0536</i>   |
| <i>D</i>         | <i>1,0992</i>   |

3. La quota di cui al comma 2 è erogata, in relazione al punteggio effettivamente conseguito nella valutazione, con il seguente sistema di distribuzione per fasce di punteggio:

| Fascia 1    | Fascia 2    | Fascia 3    | Fascia 4    | Fascia 5    | Fascia 6    |
|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|
| ≥ 275 punti | ≥ 250 punti | ≥ 200 punti | ≥ 150 punti | ≥ 100 punti | < 100 punti |
| 100%        | 95%         | 85%         | 70%         | 50%         | 0           |



4. La maggiorazione di cui all'articolo 68, comma 2, lettera b) del CCNL 21 maggio 2018 è attribuita, nei limiti della somma massima stabilita dall'accordo sui criteri di ripartizione del Fondo risorse decentrate disponibile, al personale non titolare di



posizione organizzativa che ha ottenuto le valutazioni più elevate come puntualmente individuate a tal fine nel sistema di valutazione.

5. Ai sensi dell'articolo 53, comma 6, della legge regionale 31 dicembre 2012, n. 53 il personale assegnato alle segreterie dei gruppi consiliari, del Gabinetto del Presidente, delle segreterie dei componenti dell'Ufficio di Presidenza e del portavoce dell'opposizione, come individuato dal medesimo articolo, non è beneficiario dei premi correlati alla performance disciplinati dal presente contratto.

#### **Art. 14 – Criteri per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di posizioni organizzative.**

1. La retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa è pari al 25% della retribuzione di posizione, elevato al 30% per le posizioni organizzative di graduazione massima.

2. La retribuzione di risultato è erogata al titolare di posizione organizzativa sulla base delle risultanze del sistema di valutazione con il seguente sistema di distribuzione per fasce di punteggio:

| Fascia 1       | Fascia 2       | Fascia 3       | Fascia 4       | Fascia 5       | Fascia 6       |
|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|
| ≥ 475<br>punti | ≥ 450<br>punti | ≥ 400<br>punti | ≥ 350<br>punti | ≥ 300<br>punti | < 300<br>punti |
| 100%           | 95%            | 85%            | 70%            | 50%            | 0              |

3. Ai titolari di posizione organizzativa che hanno ottenuto le valutazioni più elevate, come puntualmente individuate a tal fine nel sistema di valutazione è attribuita una maggiorazione determinata ripartendo in misura uguale le somme non utilizzate a consuntivo delle risorse stanziare in bilancio per le retribuzioni di posizione e di risultato delle posizioni organizzative.

#### **Art. 15 – Maggiorazione dei compensi per performance individuale su specifici processi di lavoro**

1. Al personale del Consiglio regionale del Veneto con qualifica di autista e al personale con qualifica di motoscafista è riconosciuto, a titolo di specifica produttività, un compenso onnicomprensivo di qualsiasi compenso accessorio in misura analoga a quella in godimento alla data di sottoscrizione del presente contratto, previa sottoscrizione di apposito modulo di attività flessibile.



2. Per garantire ai lavori dell'Assemblea legislativa regionale i supporti funzionali indispensabili anche in caso di sedute che si protraggono in orari e giorni non previsti, in ragione delle autonome decisioni politico-istituzionali dell'Assemblea medesima, viene istituito un "modulo di attività flessibile nell'ambito dei lavori di supporto all'Assemblea legislativa" mediante il quale è possibile riconoscere al personale delle categorie B e C che vi aderisce volontariamente un compenso a titolo di specifica produttività che verrà erogato sulla base delle risorse appositamente riservate in sede di contrattazione secondo i criteri e le modalità indicate nel modulo stesso, al quale il Consiglio regionale del Veneto si impegna a dare la massima trasparenza.

### **Art. 16 Progressione economica nella categoria**

1. Ai sensi di quanto previsto dall'art. 16 del CCNL 21 maggio 2018, la progressione economica all'interno di ciascuna categoria, nel limite delle risorse effettivamente disponibili, è riconosciuta, in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti, i quali devono essere in possesso del requisito di un periodo minimo di permanenza nella posizione economica in godimento pari a ventiquattro mesi. L'assegnazione della progressione economica può avvenire a seguito di una permanenza di almeno trentasei mesi nella stessa categoria/posizione economica.

2. La progressione economica è attribuita in relazione alle risultanze della valutazione della performance individuale del triennio che precede l'anno in cui è attivato l'istituto, tenendo conto anche dell'esperienza maturata negli ambiti professionali.

3. La progressione economica all'interno della categoria costituisce uno strumento effettivo di valorizzazione e sviluppo delle risorse umane.

4. I criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche sono basati sulle due variabili di cui al comma 2, secondo la ponderazione specificata nella sottostante tabella, nella quale, per ciascuna variabile e per ciascuna categoria, sono riportati i punti massimi assegnabili:



| <b>Categoria</b> | <b>Performance individuale</b> | <b>Esperienza maturata negli ambiti professionali</b> | <b>Totale punti</b> |
|------------------|--------------------------------|---|---------------------|
| <b>D</b>         | 70                             | 30  | 100                 |
| <b>C</b>         | 70                             | 30  | 100                 |
| <b>B3</b>        | 70                             | 30  | 100                 |
| <b>B1</b>        | 70                             | 30  | 100                 |

5. Per l'assegnazione dei punti relativi alla performance individuale, si considera la media degli esiti delle valutazioni delle prestazioni degli ultimi tre anni acquisiti nell'ambito del sistema di valutazione dei dipendenti. La valorizzazione del punteggio di valutazione della performance è condizione necessaria per poter acquisire la progressione. Il punteggio verrà assegnato in misura piena per i dipendenti il cui punteggio medio di valutazione si colloca nelle due fasce più alte di punteggio secondo il sistema di valutazione e in misura decrescente per le altre.

6. Per la valutazione dell'esperienza maturata negli ambiti professionali viene considerato solo il servizio a tempo indeterminato eccedente a quello richiesto per l'accesso. Il periodo di esperienza nella attuale categoria viene considerato, ai fini dell'attribuzione del relativo punteggio, al netto dell'esperienza maturata nella posizione economica. Il punteggio attribuito all'esperienza lavorativa per ogni posizione economica, viene assegnato, sino ad esaurimento teorico dell'intero punteggio, per punti/anno secondo la seguente tabella:

| <b>POSIZIONE</b>                           | <b>Categoria B1 e B3</b> | <b>Categoria C</b> | <b>Categoria D</b> |
|--|--------------------------|--------------------|--------------------|
| <b>Posizione economica attuale</b>         | 2,00                     | 1,50               | 1,00               |
| <b>Posizione nella categoria</b>           | 1,50                     | 1,15               | 0,75               |
| <b>Posizione nella categoria inferiore</b> | 1,00                     | 0,75               | 0,50               |

7. In caso di parità del punteggio finale tra i dipendenti ammessi alle progressioni prevale la posizione con maggiore anzianità anagrafica.

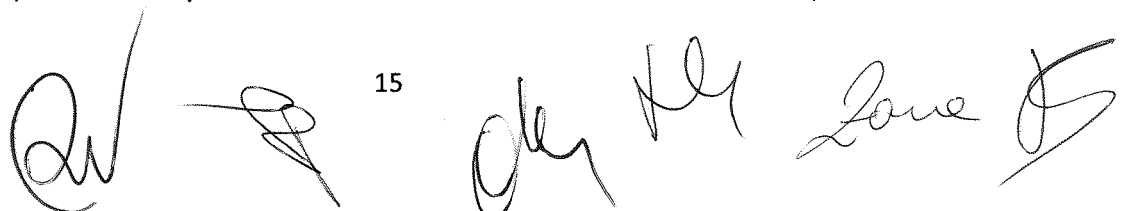
**Art. 17 Indennità correlata alle condizioni di lavoro di cui all'articolo 70-bis del CCNL 21 maggio 2018**

1. Viene corrisposta una unica "indennità condizioni di lavoro" destinata a remunerare lo svolgimento di attività:
  - a) disagiate;
  - b) esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute;
  - c) implicanti il maneggio di valori.
2. Per lo svolgimento di attività esposte a rischi di seguito elencate compete una indennità giornaliera lorda di euro 1,50:
  - a) addetto alla stamperia;
  - b) addetto all'uso di automezzi e natanti, qualora non aderiscano al modulo di cui all'articolo 15, comma 1, del presente contratto;
  - c) addetto alla movimentazione di carichi in ambienti quali archivio, magazzino/deposito e centro posta.
3. Per le attività implicanti il maneggio di valori è riconosciuta una indennità giornaliera lorda proporzionata al valore medio mensile dei valori maneggiati. Gli importi giornalieri possono variare da 1,00 euro a 1,55 euro.
4. Si rinvia a successivo accordo l'individuazione di eventuali attività disagiate cui siano adibiti dipendenti del Consiglio regionale e la determinazione della relativa indennità giornaliera lorda.
5. I dirigenti ai quali è assegnato il personale che svolge le attività di cui al comma 1 certificano mensilmente, sotto la propria personale responsabilità, il numero di giorni di effettivo svolgimento delle attività di cui al presente articolo.

**Art. 18 Indennità per specifiche responsabilità di cui all'articolo 70-quinquies del CCNL 21 maggio 2018**

1. Per compensare l'eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità e per il personale incaricato dal Datore di lavoro di Addetto al servizio di prevenzione e protezione ex art. 31 del D.Lgs. 9 aprile 2008, n. 81, per il personale incaricato con atto del Segretario generale o del dirigente del Servizio consiliare competente del coordinamento tecnico-operativo del Centro stampa, è riconosciuta, ai sensi dell'articolo 70-quinquies del CCNL 21 maggio 2018 e nei limiti delle risorse destinate annualmente con l'accordo relativo ai criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse decentrate, un'indennità mensile lorda di euro 208,33, rapportata al periodo di durata effettiva dell'incarico, a favore del

15



personale di categoria B1, B3, C e D che non risulti incaricato di posizione organizzativa ai sensi dell'art. 13 e seguenti del CCNL 21 maggio 2018.

2. Per il personale incaricato dal Datore di lavoro di Addetto alle squadre di emergenza di cui al D.Lgs. 9 aprile 2008, n. 81 e per il Rappresentante dei lavori per la sicurezza è riconosciuta, ai sensi dell'articolo 70-quinquies del CCNL 21 maggio 2018 e nei limiti delle risorse destinate annualmente con l'accordo relativo ai criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse decentrate, un'indennità mensile lorda di euro 30,00, rapportata al periodo di durata effettiva dell'incarico, a favore del personale di categoria B1, B3, C e D che non risulti incaricato di posizione organizzativa ai sensi dell'art. 13 e seguenti del CCNL 21 maggio 2018.

3. L'indennità spettante ai sensi dei commi precedenti è erogata nel rispetto del limite annuo complessivo di cui al comma 1 dell'articolo 70-quinquies del CCNL 21 maggio 2018.

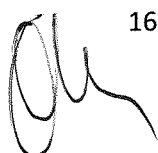
### **Art. 19 Reperibilità**

Per le aree di pronto intervento, ai sensi dell'art. 24 del CCNL 21 maggio 2018, è istituito il servizio di pronta reperibilità con i seguenti criteri e requisiti:

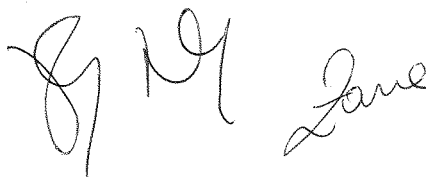
- a) ciascun dipendente non può essere messo in reperibilità per più di sei volte al mese; il Consiglio regionale del Veneto assicura la rotazione tra più soggetti anche volontari;
- b) in caso di chiamata il dipendente dovrà raggiungere il posto di lavoro assegnato nell'arco di trenta minuti;
- c) il dipendente è remunerato con la somma di euro 10,33 per 12 ore in caso di reperibilità in giorno lavorativo ed euro 20,66 per 12 ore in caso di reperibilità in giornata festiva;
- d) per un periodo inferiore a 12 ore, ma superiore a 4, gli importi di cui alla lettera c) sono incrementati del 10%.

2. L'indennità di reperibilità è riconosciuta e attribuita con atto del dirigente della struttura del Consiglio competente in materia di gestione delle risorse umane, su richiesta del dirigente responsabile della struttura alla quale il dipendente è assegnato, ai seguenti destinatari:

- i) autisti e motoscafisti in relazione alle prestazioni necessarie a supporto delle attività istituzionali del Consiglio in determinati periodi, qualora non aderiscano al modulo di cui all'articolo 15, comma 1, del presente contratto;



16





- ii) personale, avente adeguata professionalità, addetto alla gestione dei servizi tecnici delle sedi del Consiglio;
- iii) personale tecnico (addetto alle riprese televisive e audiovisive e simili) dell'ufficio stampa in relazione alle prestazioni necessarie a supporto delle attività istituzionali del Consiglio in determinati periodi;
- iv) personale tecnico (sistemisti e simili) dei servizi informatici in relazione alle prestazioni necessarie a supporto delle attività istituzionali del Consiglio in determinati periodi.

## **Art. 20 Telelavoro e lavoro agile**

1. Le parti, nel condividere gli obiettivi stabiliti per la diffusione del lavoro agile nella pubblica amministrazione, auspicano la più ampia applicazione dell'istituto da parte del Consiglio regionale del Veneto, nel rispetto delle disposizioni di legge e delle indicazioni fornite dal Dipartimento della Funzione Pubblica.

2. Per le postazioni di telelavoro attivate il Consiglio regionale del Veneto provvede annualmente al rimborso forfettario dei costi per l'energia elettrica di € 2,00 mensili per chi ha un telelavoro articolato su 3 o 4 giornate di presenza domiciliare settimanale e di € 1,00 mensili per chi ha un telelavoro articolato su 1 o 2 giornate di presenza domiciliare settimanale.

3. L'assegnazione del dipendente a progetti di lavoro agile non incide sul trattamento economico in godimento, salvo quanto previsto ai commi successivi.

4. I premi correlati alla performance e la retribuzione di risultato per i titolari di posizione organizzativa non subiscono modifiche in relazione alla sperimentazione del lavoro agile.

5. Nelle giornate lavorative di lavoro agile non è riconosciuto il trattamento di trasferta e non sono configurabili prestazioni straordinarie, né permessi brevi ed altri istituti che comportano riduzione dell'orario.

The bottom right corner of the page contains several handwritten signatures and initials in black ink. There are four distinct marks: one on the left, one in the center, one on the right, and one at the bottom center. The signatures are stylized and difficult to read.

## Allegato A

### Tabella Destinazione Fondo risorse decentrate disponibile anno 2018

| Descrizione   | Importi in euro |
|---|-----------------|
| a) Indennità condizioni di lavoro, turno, reperibilità, compensi art. 24, comma 1, del CCNL del 14 settembre 2000 e per specifiche responsabilità (e indennità turno, rischio, disagio e altre erogate ai sensi del previgente accordo) | 30.000,00       |
| b) Progressioni economiche  | 30.000,00       |
| c) Performance organizzativa  | 101.649,11      |
| d) Performance individuale  | 392.473,67      |
| TOTALE  | 554.122,78      |

Nell'ambito della somma destinata alla performance individuale è riservata la somma di euro 10.000,00 per la maggiorazione di cui all'articolo 13, comma 4 e la somma di euro 240.000,00 per le finalità di cui all'articolo 15.



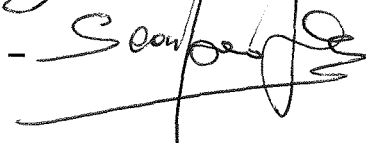
The bottom right portion of the page contains several handwritten signatures and initials in black ink. There are approximately five distinct marks, including a large stylized signature, a smaller signature, and several initials or short signatures.

NOTA A VERBALE

1 - la R.S.U. e le OO.SS ribadiscono la contrarietà al costante diniego operato dall'Amministrazione del CR alla richiesta di erogazione dell'acconto della produttività a favore dei lavoratori. Si stigmatizza, a questo proposito, l'insensibilità dimostrata da parte politica, alla richiesta sindacale di superamento del veto tecnico che ha così provocato un trattamento disomogeneo tra il personale del Consiglio e quello della Giunta, sotto il profilo delle modalità di erogazione, che ha provocato, come conseguenza, la distorsione del reddito presunto con la conseguente mancata corresponsione - per alcuni mesi - per gli aventi diritto degli 80 euro.

2 - Sistema della performance. La R.S.U e le OO.S.S. Chiedono che i criteri applicati dai valutatori siano, omogenei e che vengano adottati parametri uguali, allo scopo di evitare che ci siano disomogeneità nella valutazione tra i vari servizi.

Venezia 30 ottobre 2018

CGIL FP -   
CISL FP -   
UIL FPL - 

RSU Consiglio regionale Veneto

