



REGIONE DEL VENETO

giunta regionale

**IPOTESI DI INTEGRAZIONE AL C.C.D.I. NORMATIVO
PER IL PERSONALE DEL COMPARTO
Aggiornamento CCDI 2018-2020**

**Progressioni economiche orizzontali anno 2020
Indennità per specifiche responsabilità
Servizio di pronta reperibilità**

fra

REGIONE DEL VENETO – GIUNTA REGIONALE
e

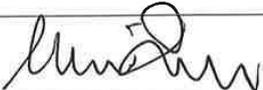
R.S.U.
OO.SS. TERRITORIALI

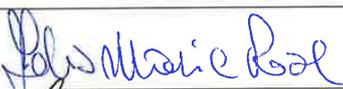


d5770343



La Delegazione trattante di parte pubblica e la Delegazione trattante di parte sindacale, riunitesi nella sede di Palazzo Balbi - Venezia, in data 20 dicembre 2019, hanno convenuto sulla seguente ipotesi di Integrazione al CCDI 2018 - 2020.

Delegazione trattante di Parte pubblica	Nominativi	Firma
Presidente	Ilaria BRAMEZZA	
Componente	Maurizio GASPARIN	
Componente	Giuseppe FRANCO	

Delegazione trattante di Parte sindacale	Nominativi	Firma
Coordinatrice RSU	Maria Rosa FABRIS	
C.G.I.L. F.P.	Ivan BERNINI	
C.I.S.L. F.P.	Mario MANENTE	
U.I.L. - F.P.L.	D'Emanuele SCARPARO	
C.S.A. Regioni e Autonomie Locali	Mirco SPECIALE	



d5770343



**Progressioni economiche orizzontali anno 2020
Produttività e premio di risultato anno 2020 e seguenti**

1. Le parti confermano i contenuti di valenza pluriennale dell'accordo del 2 novembre 2017 in tema di progressioni economiche orizzontali, nonché quelli dei successivi accordi dettanti, tra l'altro, la nuova metodologia di formulazione delle graduatorie, in ottemperanza a quanto prescritto dal CCNL del 21.05.2018 e miranti a concludere il percorso ivi delineato nell'annualità 2022 con riferimento al personale regionale avente titolo entro la data di formulazione della relativa graduatoria.
2. Le parti stabiliscono sin d'ora che nell'anno 2020 saranno messe a bando ulteriori progressioni orizzontali per un importo pari ad € 500.000,00 andando conseguentemente ad anticipare la volontà di destinare complessivamente per l'istituto, all'interno della parte stabile del fondo per il trattamento accessorio del personale del Comparto della Giunta regionale, complessivi € 6.800.000,00 per l'annualità in questione.
3. I complessivi € 500.000,00 da utilizzarsi nell'anno 2020 per l'attribuzione di nuove PEO saranno ripartiti tenendo conto che una quota significativa dei dipendenti inquadrati in Categoria D non hanno ancora beneficiato dell'istituto nell'ambito dell'accordo di valenza pluriennale siglato nell'anno 2017, mentre tutti i dipendenti di Categoria B e C, in presenza dei relativi requisiti, hanno beneficiato di una progressione economica nel triennio 2017-2019.
4. Conseguentemente le risorse saranno destinate nel limite di € 55.000,00 per nuove progressioni all'interno della Categoria B; € 60.000,00 per nuove progressioni all'interno della Categoria C ed € 385.000,00 per progressioni riservate ai dipendenti inquadrati all'interno della Categoria D.
5. All'interno di ciascuna Categoria la ripartizione delle risorse tra le varie posizioni economiche e la quantificazione del numero di progressioni attribuibili seguiranno gli stessi parametri matematici di distribuzione (costo e addensamento) utilizzati anche nelle annualità 2013, 2014, 2015, 2017, 2018 e 2019.
6. Vengono confermati i requisiti di ammissione alle graduatorie previsti dalla normativa contrattuale nazionale (minimo 2 anni di anzianità nella posizione economica in godimento), al pari di quelli già in essere per il personale della Giunta Regionale per la conferibilità delle progressioni allo stesso (minimo tre anni di anzianità nella stessa posizione). Ai fini del computo dell'anzianità complessiva nella Categoria si terrà conto anche del servizio prestato con contratti di lavoro subordinato a tempo determinato a favore della Regione e delle sette province del Veneto (per il personale oggetto di trasferimento ai sensi della Legge n. 56/2014), mentre non saranno conteggiati periodi di aspettativa non retribuita (ad esempio per l'assunzione di incarichi dirigenziali presso altre amministrazioni).
7. La progressione economica potrà essere riconosciuta al personale regionale della Giunta inquadrato nell'attuale posizione economica alla data del 01/01/2017 (o antecedente) e, in ogni caso, che non abbia subito sanzioni disciplinari almeno pari o superiori alla sospensione dal servizio nel periodo di lavoro rilevante ai fini della progressione.
8. In analogia a quanto stabilito per il personale di Categoria D al punto 6 dell'accordo sulle progressioni economiche orizzontali relative all'anno 2019, sottoscritto in data 21 maggio 2019, nell'ambito temporale 2017-2022 il personale inquadrato nelle Categorie B e C, già beneficiario di una seconda progressione economica, non potrà essere assegnatario di un'ulteriore progressione fino alla completa esecuzione del percorso ivi delineato.
9. Le parti preso atto delle possibili proiezioni future a normativa vigente, ai fini di prevenire significativi impatti sulla sostenibilità del fondo per il trattamento accessorio in termini di erogazione della produttività, anche sulla scorta di quanto già convenuto al punto 2) del succitato Accordo del 2 novembre 2017, stabiliscono una modifica dei

3



d5770343



- tetti massimi di produttività riconoscibile ai dipendenti regionali a seguito del percorso di valutazione delle prestazioni a valere dall'annualità 2020.
10. A tal fine, operando in maniera proporzionale sugli attuali saldi massimi, si conviene di riparametrare gli stessi nella seguente maniera, ferma restando la compatibilità delle quote in questione con la disponibilità di risorse nel fondo dell'anno di riferimento:
- Personale inquadrato in Categoria D: massimo € 3.990,00 annui lordi (per un dipendente a tempo pieno);
 - Personale inquadrato in Categoria C: massimo € 3.825,00 annui lordi (per un dipendente a tempo pieno);
 - Personale inquadrato in Categoria B: massimo € 3.630,00 annui lordi (per un dipendente a tempo pieno);
 - Personale inquadrato in Categoria A: massimo € 3.375,00 annui lordi (per un dipendente a tempo pieno);
11. Al fine di estendere per equità tale impostazione anche al personale titolare di incarichi di Posizione Organizzativa, le parti concordano di ridurre la misura del premio di risultato annuo loro attribuibile nella seguente maniera, fermo restando le ulteriori disposizioni di cui all'art. 15, comma 3, lettera e) del CCDI parte normativa del 20 dicembre 2018:
- Personale incaricato di PO di fascia A, 23,50% del valore dell'indennità di posizione per il personale collocato nella prima fascia di valutazione: € 3.031,50 annui lordi
 - Personale incaricato di PO di fascia B, 23,50% del valore dell'indennità di posizione per il personale collocato nella prima fascia di valutazione: € 2.585,00 annui lordi
 - Personale incaricato di PO di fascia C, 23,50% del valore dell'indennità di posizione per il personale collocato nella prima fascia di valutazione: € 1.645,00 annui lordi
12. I risparmi strutturali a tal fine determinati sul relativo stanziamento di bilancio, da calcolarsi sulle Posizioni formalmente istituite (ancorché, ipoteticamente, non pienamente coperte) al 31.12.2019 (con esclusione delle posizioni interamente gravanti su fondi UE, oggetto di rimborso e quindi non gravanti sullo stanziamento stesso), saranno destinati ad incrementare strutturalmente la parte stabile del fondo per il trattamento accessorio del rimanente personale del Comparto.

Art. 70 *quinquies* CCNL 21.05.2018
Indennità per Specifiche responsabilità

Nel corso dell'anno 2019 è stato attivato in via sperimentale, con specifico riferimento al personale di ruolo delle Giunta regionale ed a seguito dell'accordo integrativo del 29 aprile 2019, l'istituto di cui all'art. Art. 70 *quinquies* CCNL 21.05.2018.

L'istituto è stato attivato per:

- la necessità di applicare l'istituto anche in Regione per l'esistenza di funzioni e figure professionali non titolari di P.O. esposte a livello di responsabilità;
- la necessità di riconoscere da subito la possibilità di conseguire il beneficio anche al personale di categoria B e C investito direttamente di particolari e specifiche responsabilità.
- dare concreta applicazione ad un istituto previsto dal CCDI del 2013
- armonizzare gli istituti contrattuali dopo il trasferimento di funzioni e personale adibito alle cd funzioni non fondamentali precedentemente in capo alla Province e alla Città Metropolitana di Venezia:

L'applicazione dello stesso, anche nell'annualità 2020, come convenuto tra le parti, necessita di una nuova intesa, volta a confermare i parametri applicativi dell'istituto, con alcune modifiche volte a superare alcune situazioni di criticità che sono emerse nel corso della fase sperimentale.

Le parti convengono rispetto all'obiettivo di definire, nei tempi e nei modi praticabili, una organizzazione omogenea ed unitaria di tutti gli istituti legati alle responsabilità per verificare la validità dell'istituto dell'indennità per specifiche responsabilità o per identificare altre soluzioni come specificato nel successivo punto 3.

4



d5770343



Sulla base di tali premesse, le parti concordano che:

1. Per l'anno 2020 la quota già destinata nell'anno 2019 agli incarichi di specifiche responsabilità, pari a complessivi € 120.000,00, venga confermata, fermo restando che eventuali risparmi che maturassero in corso d'anno per il non completo utilizzo delle risorse in questione (ad esempio per temporanea mancata assegnazione degli incarichi o per avvicendamenti tra un incarico precedente ed uno successivo) saranno automaticamente finalizzati ad aumentare la componente del fondo destinata alla produttività della generalità dei dipendenti regionali.
2. Gli incarichi di cui al comma 1 potranno essere assegnati al personale della Giunta regionale con contratto a tempo pieno e/o a tempo parziale (orizzontale, verticale o misto) appartenente alle categorie B, C e D privo di incarico di Posizione Organizzativa o Alta Professionalità.
3. Sarà possibile la rimodulazione delle risorse economiche destinate all'istituto in questione in sede di contrattazione 2021, ferma restando la presente metodologia di attribuzione fino a nuova modifica.
4. In analogia a quanto già previsto per gli incarichi di posizione organizzativa, saranno possibili ulteriori assegnazioni di incarichi di specifiche responsabilità, al di fuori dello stanziamento complessivo di cui al punto 1, nel caso gli stessi e l'intero trattamento economico dei relativi beneficiari, trovino copertura su specifici fondi comunitari sui cui capitoli possono essere fatti gravare tutti gli oneri in questione;
5. I compiti da assegnare agli incaricati devono trovare caratterizzazione in significativi differenziali di responsabilità rispetto ai compiti ordinariamente propri delle categorie B, C e D, secondo le relative declaratorie contrattuali e in relazione al profilo professionale di appartenenza. L'indennità in argomento potrà essere riconosciuta in casi del tutto particolari e connessi ad incarichi non delegabili o rilevabili in altri soggetti facenti capo la stessa Struttura e/o Posizione Organizzativa.

Ai fini del conferimento degli incarichi in argomento sono richieste:

- a) significative conoscenze giuridiche o tecniche;
- b) la presenza di attività che richiedono soluzioni complesse;
- c) firma di documenti con assunzione diretta di responsabilità;
- d) la presenza significativa di relazioni di tipo organizzativo con altre posizioni finalizzate alla risoluzione di problemi complessi;
- e) la presenza di relazioni con altri soggetti istituzionali, produttivi o con utenti, in relazione al grado di responsabilità derivante dalle attività prestate.

Più in dettaglio, al fine di specificare meglio quelli che dovranno essere i corretti parametri di assegnazione degli incarichi in argomento, si individuano i seguenti criteri ai quali i Direttori dovranno fare riferimento al fine dell'attribuzione degli incarichi di specifiche responsabilità e delle correlate indennità:

- a) Responsabilità operativa che evidenzia:
 - Autonomia nello svolgimento delle attività, in relazione alla categoria di inquadramento;
 - Responsabilità in relazione agli obiettivi e alle scadenze previste o assegnate;
- b) Responsabilità gestionale che comprende:
 - Responsabilità di procedimenti;
 - Responsabilità di coordinamento di gruppi di lavoro (personale di categoria D) o costituirne unità qualificata (personale di categoria B e C);
 - Responsabilità di realizzazione piani di attività.
6. L'indennità annua sarà frazionata in ragione mensile ed erogata proporzionalmente ai mesi (o loro frazione) di effettivo servizio prestato con incarico di specifiche responsabilità ed è riproporzionata in base al lavoro ad orario ridotto (part-time)
7. Vengono definiti tre diversi valori di indennità in base alla Categoria di inquadramento:
 - Da € 500 fino ad € 1.000 annui lordi per il personale inquadrato nella categoria B, in relazione alla complessità dell'attività svolta;
 - Da € 750 fino ad € 2.000 annui lordi per il personale inquadrato nella categoria C, in relazione alla complessità dell'attività svolta;

5



d5770343



- Da € 1.000 fino ad € 3.000 annui lordi per il personale inquadrato nella categoria D, in relazione alla complessità dell'attività svolta.
- 8. Tutti gli incarichi saranno riconosciuti con atto del dirigente della Struttura presso la quale opera il dipendente interessato dopo aver acquisito il nulla osta del Direttore d'Area (o altra Struttura apicale) oltre a quello della Struttura preposta alla gestione delle Risorse Umane, tenuta a valutarne la copertura economica. Gli incarichi dovranno essere conferiti in modo da evitare situazioni in cui a posizioni lavorative analoghe (ad esempio per l'articolazione territoriale delle attività o anche per attività analoghe all'interno di un medesimo contesto lavorativo) vengano riservati trattamenti differenti, a meno che la cosa non risulti giustificata da ragioni organizzative (ad esempio presenza/assenza di un incarico di Posizione Organizzativa in un contesto e non in un altro).
- 9. Il provvedimento dovrà evidenziare le motivazioni che giustificano l'assegnazione di tale responsabilità in capo al soggetto individuato.
- 10. La decorrenza delle indennità non potrà mai essere antecedente alla data di ottenimento del nulla osta;
- 11. In caso di mutamento di categoria, di profilo, di attività all'interno della stessa Struttura, o a seguito di trasferimento ad altra Struttura, o comunque a seguito di mutamenti organizzativi che vadano a modificare significativamente i presupposti che hanno giustificato il conferimento, l'indennità decade automaticamente. La revoca va disposta con provvedimento motivato.
- 12. Le risorse economiche destinate all'istituto in argomento saranno ripartire tra le varie Area/Strutture apicali della Giunta regionale proporzionalmente all'effettiva consistenza del personale in servizio, con esclusione di quello titolare di incarichi di PO/AP.
- 13. Nel rispetto del principio di trasparenza, gli incarichi conferiti saranno oggetto di pubblicazione.
- 14. L'indennità sarà assoggettata alle disposizioni di cui all'art. 71, comma 1, della legge n. 133/2008.

Art. 24 CCNL 21.05.2018
Servizio di pronta reperibilità

1. Ai sensi dell'articolo 24, comma 4 del CCNL 2016 - 2018, in via sperimentale e limitatamente al personale che presta servizio a favore del Centro Funzionale Decentrato, viene elevato il limite massimo di turni mensili individuali da 6 a 7.
2. Tale limite va inteso con riferimento ad un arco temporale trimestrale come previsto dall'articolo 7, comma 4 lettera k) del medesimo contratto.

* * *



6



d5770343

