



REGIONE DEL VENETO

giunta regionale

**CONTRATTO DECENTRATO INTEGRATIVO PER IL
PERSONALE DEL COMPARTO 2018 - 2020
- PARTE NORMATIVA -
Aggiornamento CCDI 2017-2019 a CCNL 21.05.2018**

fra

REGIONE DEL VENETO – GIUNTA REGIONALE
e

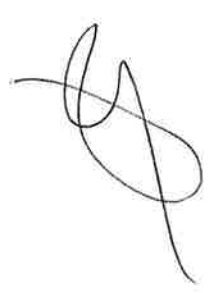


R.S.U.
OO.SS. TERRITORIALI

La Delegazione trattante di parte pubblica e la Delegazione trattante di parte sindacale, riunitesi nella sede di Palazzo Balbi - Venezia, in data 16 ottobre 2018 hanno convenuto sulla seguente ipotesi di Accordo

Delegazione trattante di Parte pubblica	Nominativi	Firma
Presidente	Ilaria BRAMEZZA	
Componente	Maurizio GASPARIN	
Componente	Franco BOTTEON	

Delegazione trattante di Parte sindacale	Nominativi	Firma
Coordinatrice RSU	Maria Rosa FABRIS <i>res</i>	
C.G.I.L. F.P.	Daniele GIORDANO	
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	

Area Professionale
e
Sulle Sinetico
Sulle F.P.

SOMMARIO

Art. 1 –Validità e durata	4
Art. 2 – Conferma del sistema delle relazioni sindacali.....	4
Art. 3 – Logistica ed attrezzature	5
Art. 4 – Diritti e agibilità sindacali	5
Art. 5 – Modalità di utilizzo dei permessi sindacali	5
Art. 6 – Rappresentanti Lavoratori Sicurezza	6
Art. 6 bis – Organismo paritetico per l’innovazione.....	6
Art. 7 – Formazione	6
Art. 8 – Valutazione	7
Art. 9 – Mobilità	7
Art. 10 – Orario di lavoro	8
Art. 11 – Orario di servizio.....	8
Art. 12 – Banca Ore e Banca Ferie	9
Art. 13 – Progressioni economiche orizzontali nella categoria.....	10
Art. 14 – Quantificazione delle risorse decentrate	10
Art. 15 – Destinazione delle risorse decentrate	11
Art. 16 – Istituti di salario accessorio	12
Art. 17 – Servizi minimi essenziali in caso di sciopero.....	16
Art. 18 – Istituti di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro	17
Art. 19 - Welfare.....	18
Art. 20 – Servizio prestato ai seggi.....	18
Art. 21 – Personale transitato dalle Province e dalla Città Metropolitana di Venezia	18



Art. 1 -Validità e durata

1. Il presente contratto si applica al personale della Regione del Veneto della Giunta regionale 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 C.C.N.L. 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.

Art. 2 - Conferma del sistema delle relazioni sindacali

1. Le parti, nell'esercizio delle rispettive prerogative, si impegnano ad intrattenere relazioni sindacali secondo i principi di correttezza, buona fede e trasparenza. Esse 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 R.S.U. e le OO.SS. in data 11 febbraio 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.
2. 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.
3. Le parti concordano sull'utilizzo dei tavoli tematici quale strumento di approfondimento e di confronto costruttivo su specifiche materie di interesse comune, con funzione preparatoria rispetto al tavolo negoziale. Per specifiche questioni di particolare interesse o complessità o che richiedano particolari approfondimenti anche di natura tecnica, l'amministrazione può richiedere l'apporto, oltre che di dipendenti esperti nelle singole materie, anche di dipendenti che possano assicurare il contributo di parte sindacale; in tal caso gli incontri vengono svolti durante il normale orario di lavoro.
4. Viene data informazione preventiva sulle materie inerenti il rapporto di lavoro, anche contenute in D.G.R., decreti o determine, alla R.S.U. e alle OO.SS. e viene attivato su richiesta, entro 10 giorni, specifico tavolo di confronto. A tal fine le rappresentanze sindacali possono chiedere copia degli atti dell'Amministrazione sulle materie suddette ed il rilascio delle stesse avviene di norma entro 10 giorni dalla richiesta, senza oneri per la parte richiedente.
5. Le parti si impegnano a dare effettiva attuazione a quanto previsto dall'art. 27 bis della L.R. n. 54/2012 così come introdotto dalla L.R. n. 14/2016.



Art. 3 – Logistica ed attrezzature

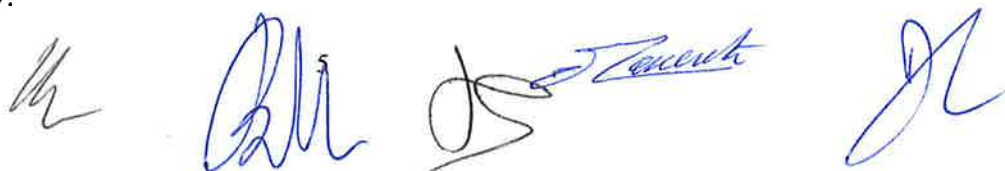
1. L'amministrazione assicura idoneo locale per le attività della R.S.U. e idoneo locale per ciascuna delle OO.SS. rappresentative, ivi comprese le necessarie attrezzature.

Art. 4 – Diritti e agibilità sindacali

1. Nel rispetto del limite orario massimo consentito, la R.S.U. e le OO.SS. possono indire assemblee del personale comunicando alla Struttura regionale competente in materia di Risorse umane la data fissata per l'assemblea del personale, il luogo e l'orario di svolgimento con un preavviso di almeno 3 giorni.
2. Qualora, per esigenze dell'Amministrazione, l'assemblea 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/direttore responsabile.
3. L'Amministrazione fornisce i locali, eventualmente anche convenzionandosi con altri enti, idonei per lo svolgimento dell'assemblea compatibilmente con le attività di servizio e s'impegna, in ogni caso, ad individuare a proprie spese altri locali qualora non fossero disponibili quelli dell'ente, a condizione che la comunicazione preventiva sia stata fornita con un anticipo di almeno 10 giorni. Il personale operante fuori dalla sede presso cui si svolge l'assemblea è autorizzato ad assentarsi dal lavoro per il tempo strettamente necessario, concordato con il direttore responsabile, al raggiungimento della sede e alla partecipazione all'assemblea stessa.
4. Saranno messe a disposizione della R.S.U. e delle OO.SS. apposite bacheche in luoghi di facile accesso e consultazione al personale per garantire il diritto di affissione del materiale di interesse strettamente sindacale e lavorativo, favorendo, ove disponibili, l'utilizzo di sistemi informativi.
5. Per consentire ai dipendenti che, anche dopo il processo di reinternalizzazione di alcune funzioni non fondamentali precedentemente delegate alle Province e alla Città Metropolitana di Venezia, risultassero ancora distaccati presso gli ex enti di Area Vasta, la partecipazione alle assemblee sindacali indette presso le province da OO.SS. rappresentative anche in Regione, le OO.SS. devono preventivamente inviare apposita comunicazione alla Regione e per conoscenza alla Provincia o Città metropolitana.

Art. 5 – Modalità di utilizzo dei permessi sindacali

1. Le R.S.U. e le OO.SS. gestiscono il monte ore dei permessi sindacali, per la parte di propria competenza, nei limiti quantificati annualmente dall'amministrazione, in conformità alla disciplina prevista dal C.C.N.Q. del 9 ottobre 2009.



2. La Struttura sindacale di appartenenza e/o la R.S.U. comunicano via e-mail con congruo anticipo (possibilmente non inferiore a 3 giorni) 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. La richiesta di fruizione di permesso per espletamento di attività sindacale dovrà essere inoltrata per conoscenza anche alla Provincia o Città Metropolitana dove il dipendente è distaccato nel caso trovi applicazione quanto disposto dal quinto comma dell'art. 4. A tal fine le OO.SS. rappresentative dovranno accreditare i dipendenti regionali ancorché trasferiti dalle province negli elenchi di dirigenti sindacali tenuti dalla Regione del Veneto.
5. Non possono essere penalizzati sulla valutazione dell'apporto individuale all'Ente i lavoratori che fruiscono di agibilità sindacali o i componenti della R.S.U. nonché i delegati delle sigle rappresentative.

Art. 6 – Rappresentanti Lavoratori Sicurezza

1. I Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza (R.L.S.) devono disporre del tempo necessario allo svolgimento dell'incarico, senza perdita di retribuzione, nonché dei mezzi e degli spazi necessari per l'esercizio delle funzioni e delle facoltà riconosciute, tramite l'accesso a tutti i dati relativi agli infortuni anche comportanti un solo giorno di assenza oltre a quello dell'infortunio.

Art. 6 bis – Organismo paritetico per l'innovazione

1. Presso la Giunta regionale viene istituito l'Organismo paritetico per l'Innovazione di cui all'art. 6 del CCNL 21.05.2018 ai fini di consentire un coinvolgimento partecipativo delle OO.SS. su tutto ciò che abbia una dimensione progettuale, complessa e sperimentale, di carattere organizzativo dell'ente.
2. L'Organismo paritetico per l'Innovazione, una volta formalmente insediato, andrà ad adottare un regolamento che ne disciplini il funzionamento, ivi compresi i quorum funzionali e deliberativi.

Art. 7 – Formazione

1. L'Amministrazione si impegna a formare e valorizzare il personale tramite l'aggiornamento professionale al fine di perseguire indici di maggiore efficienza della Pubblica Amministrazione. A tale proposito la formazione di carattere generale che si rende necessaria anche in relazione alle continue riforme della Pubblica Amministrazione, ed ai relativi conseguenti

adempimenti a carico dei lavoratori, deve essere garantita ed accessibile a tutti.


2. L'Amministrazione si impegna ad esaminare congiuntamente alla R.S.U. e alle OO.SS. il piano formativo dell'Ente e le risorse annualmente ad esso dedicate. Al fine di prevedere criteri trasparenti dell'accesso alla formazione l'Amministrazione redigerà in coincidenza di ogni sessione negoziale triennale un regolamento condiviso con le OO.SS..

Art. 8 - Valutazione

1. L'Amministrazione si impegna ad adottare con proprio provvedimento la metodologia di valutazione, dopo apposito confronto con la R.S.U. e le OO.SS. che convergerà in apposito regolamento. I risultati del processo di valutazione, nella garanzia dell'anonimato, verranno pubblicati, distinti per Area Organizzativa, nella intranet della Regione Veneto.
2. Il processo di valutazione, di norma e salvo eventi eccezionali all'interno dell'ente (quali, a titolo di esempio, riorganizzazione complessiva delle strutture precedentemente esistenti), dovrà concludersi entro il 15 marzo dell'anno successivo a quello su cui la valutazione stessa si fonda.
3. Nel caso il lavoratore non condivida la valutazione proposta dal Dirigente, prima che la procedura diventi definitiva, può chiedere ad un nucleo indipendente di valutazione di verificare l'esatta interpretazione e applicazione del metodo di valutazione e la mancanza di elementi discriminatori nell'assegnazione della valutazione. Tale nucleo paritetico è composto da due rappresentanti indicati concordemente da R.S.U e OO.SS. e due rappresentanti indicati dall'Amministrazione, con i relativi supplenti.
4. Le decisioni unanimemente prese dal nucleo indipendente di valutazione sono eseguite dalla Struttura competente in materia di Risorse Umane.
5. In caso di verificata incongruenza della valutazione attribuita ad uno o più dipendenti, agli stessi potrà essere riconosciuto un conguaglio della produttività, anche dopo la mensilità di erogazione generalizzata della stessa.

Art. 9 - Mobilità

1. L'Amministrazione informa annualmente la R.S.U. e le OO.SS sul fabbisogno di personale delle differenti strutture. L'Amministrazione, in apposita sezione negoziale, definirà con la R.S.U. e le OO.SS., un regolamento che definisca le modalità per le domande di mobilità interna che verranno comunque valutate ogni tre mesi dalla Struttura competente in materia di Risorse Umane.
2. Qualora sia necessario il nulla osta da parte della Struttura di appartenenza, lo stesso non può più essere vincolante trascorsi sei mesi dalla richiesta.
3. A scadenze concordate nel regolamento verrà fornito alla R.S.U. ed alle OO.SS. un resoconto sull'applicazione del regolamento in ordine alle mobilità in entrata, in uscita, intracomunali ed extracomunali effettuate



nell'Ente, ivi comprese tutte le forme di mobilità in entrata e in uscita con enti terzi.

Art. 10 – Orario di lavoro

1. I dipendenti regionali prestano la loro attività cinque giorni alla settimana, di norma con due rientri pomeridiani.
2. Sono uniformate per tutti i dipendenti della Giunta Regionale della Regione del Veneto, ivi compresi quelli delle strutture periferiche, le fasce di flessibilità:
 - in entrata dalle ore 7:30 alle 9:00
 - in uscita dalle ore 13:00 alle 15:00 e dalle ore 16:45 alle 19:00.
3. In ogni caso le modifiche concedibili alla flessibilità in entrata e in uscita potranno avvenire solo all'interno degli orari di apertura delle sedi regionali (7:30 – 20:00). Al di fuori di tali orari, salvo espresse e motivate autorizzazioni che di volta in volta potranno essere rilasciate dal Direttore preposto, nessuno potrà entrare o permanere all'interno delle sedi regionali oltre i termini temporali indicati.
4. Il diritto al buono pasto matura alle ore 16:30 e comunque con almeno 7 ore 12 minuti di lavoro con interruzione minima di 30 minuti per pausa pranzo, a prescindere dall'orario di effettivo svolgimento della stessa. La pausa pranzo non può essere superiore a due ore. La medesima disciplina si applica nei casi di attività per prestazioni di lavoro straordinario o per recupero. Il pasto va consumato al di fuori dell'orario di servizio.
5. Le parti concordano di adottare un regolamento che disciplini ogni tipologia di permesso o assenza retribuita, nonché ogni altro istituto che comporti la copertura dell'orario di lavoro e la maturazione del buono pasto e comunque mirante ad uniformare la presente disciplina.
6. Qualora la prestazione di lavoro giornaliera ecceda le 6 ore, il personale ha diritto a beneficiare di una pausa di almeno 30 minuti al fine del recupero delle energie psicofisiche e della eventuale consumazione del pasto. Nel caso si verificano le condizioni di cui al precedente comma 4, la pausa in questione viene assorbita dalla pausa pranzo. Altrimenti rimane nella disponibilità del singolo dipendente avvalersi del diritto summenzionato, per l'esercizio del quale l'Amministrazione non può in nessun caso opporsi od ostacolarne il godimento, ad eccezione dei casi di attività obbligatorie per legge. La presente disposizione non si applica al personale in turno.
7. L'esercizio del diritto di cui al comma 6 deve risultare da relativa timbratura in uscita e entrata. Il diritto non è subordinato ad autorizzazione dirigenziale. L'esercizio deve avvenire al termine del periodo di 6 ore indicato dal contratto e comunque non prima delle ore 13.00.

Art. 11 – Orario di servizio

1. I Direttori di Area e/o Direzione, in relazione all'orario di lavoro di cui all'art.10, possono disporre, con apposito provvedimento, una diversa articolazione dell'orario di servizio sulla base di motivate esigenze organizzative delle singole strutture.



2. Tale articolazione deve comunque garantire una fascia di flessibilità in entrata di almeno un'ora.
3. Modifiche all'orario di lavoro ordinario e delle relative fasce di flessibilità, derivanti da esigenze organizzative dell'Ente e/o del lavoratore, andranno concordate con la Struttura di appartenenza e comunicate formalmente alla Struttura competente in materia di Risorse Umane.
4. Tali modifiche non possono in nessun caso ritenersi permanenti e devono essere confermate con cadenza almeno annuale, fermo restando la possibilità per la Struttura concedente di richiedere al dipendente, per motivate esigenze organizzative, il ripristino delle normali fasce di flessibilità.
5. In caso di diversa articolazione dell'orario di servizio le fasce di flessibilità in uscita sono uniformate come segue:
 - dalle ore 16:45 alle 19:00 per chi ha l'orario articolato su due rientri;
 - dalle ore 16:45 alle 18:00 per chi ha l'orario articolato su tre rientri;
 - dalle ore 16:45 alle 17.30 per chi ha l'orario articolato su quattro rientri.
6. Va inteso come lavoro straordinario quello preventivamente autorizzato dal dirigente Responsabile, sulla base di specifiche esigenze della Struttura e svolto oltre le suindicate fasce di flessibilità.
7. Sulla base di un'esigenza documentabile, il dirigente Responsabile può preventivamente autorizzare il dipendente, anche a mezzo e-mail, al lavoro straordinario, oltre il proprio normale turno di lavoro, a prescindere dalle fasce di flessibilità di cui all'art.10 e all'art. 11, comma 5.
8. In caso di debiti orari il lavoratore deve essere agevolato nel recupero.

Art. 12 – Banca Ore e Banca Ferie

Banca 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.
2. Le ore accantonate, nel conto individuale presso la banca delle ore, possono essere richieste da ciascun lavoratore, oltre che in retribuzione nel rispetto del budget assegnato ad ogni singola Struttura, come permessi compensativi.
3. Il periodo di fruizione degli eventuali permessi compensativi si riferirà all'intero anno solare.
4. Le ore ancora risultanti in deposito a fine febbraio dell'anno successivo saranno automaticamente liquidate con la mensilità di marzo.

Banca Ferie

5. L'Amministrazione definirà, dopo il confronto con la R.S.U. e le OO.SS., un regolamento che definisca criteri e modalità per il libero conferimento, a titolo gratuito, di alcune giornate di ferie da parte dei lavoratori del comparto.
6. Sulla base dell'art. 24 del D. Lgs n. 151/2015, e fermi restando i diritti di cui al D. Lgs n. 66/2003, i lavoratori potranno cedere giorni di ferie già

maturati ai colleghi del comparto, a titolo gratuito, per particolari situazioni, nella misura, alle condizioni e secondo le modalità stabilite dal regolamento stesso.

Art. 13 – Progressioni economiche orizzontali nella categoria


1. Le progressioni economiche vengono attribuite, al personale di ruolo, in modo selettivo e sulla base delle risorse finanziarie assegnate all'istituto contrattuale, nonché sulla base di una graduatoria di merito, in conformità alle risultanze del sistema di valutazione, all'esperienza acquisita, al percorso formativo svolto.
2. Il requisito di ammissione alla graduatoria di merito avviene a seguito di una permanenza di almeno due anni nella stessa categoria/posizione economica; l'assegnazione della progressione economica può avvenire a seguito di una permanenza di almeno tre anni nella stessa categoria/posizione economica.
3. La progressione economica all'interno della categoria costituisce uno strumento effettivo di valorizzazione e sviluppo delle risorse umane.
4. La ponderazione delle variabili avviene secondo le modalità definite nel documento di carattere generale dell'Amministrazione, che sarà oggetto di confronto fra le parti, conformemente al modello di relazioni sindacali in essere.

Art. 14 – Quantificazione delle risorse decentrate

1. Le risorse destinate alle politiche delle risorse umane e della produttività sono determinate annualmente dall'amministrazione. La loro destinazione è stabilita in sede di contrattazione integrativa da tenersi, di norma, entro la prima metà dell'anno solare, subito dopo l'approvazione del fondo provvisorio per l'annualità medesima.
2. La quantificazione delle risorse decentrate è comunque quella prevista dall'art. 1 della legge regionale 4 ottobre 2018, n.31.
3. A tale scopo, dopo la quantificazione provvisoria del Fondo per il trattamento accessorio e la produttività del personale dipendente, da effettuarsi con le tempistiche sopra indicate, lo stesso potrà comunque essere oggetto di definitiva quantificazione entro il 31 dicembre di ogni anno.
4. E' fatta salva la rimodulazione delle suddette risorse in corrispondenza di processi di trasferimento, esternalizzazioni e/o acquisizione di funzioni o in occasione di futuri nuovi contratti nazionali di lavoro a sensi dell'articolo 3 della medesima legge regionale.
5. Ai sensi dell'art. 67, comma 1, del CCNL 21.05.2018 e comunque nel rispetto dei limiti complessivi di cui all'art. 23, comma 2, del D. Lgs n. 75/2017, le risorse di cui ai precedenti commi sono al netto di quelle che la Giunta regionale ha destinato, nell'anno 2017, a carico del Fondo, alla retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative, cui aggiungere le omologhe quote riferite al personale transitato dalla Città Metropolitana di Venezia e dalle altre province del Veneto.

Art. 15 – Destinazione delle risorse decentrate

1. Le risorse destinate alle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività sono ripartite nel rispetto della disciplina fissata dal CCNL del 21.05.2018.
2. In ogni caso, le risorse eventuali e variabili non possono essere utilizzate per il finanziamento di istituti avente carattere di stabilità e ripetibilità.
3. Le risorse decentrate vengono ripartite con le seguenti finalità:
 - a) corrispondere ai dipendenti regionali la indennità di comparto secondo la disciplina e nella misura stabilita dai vigenti C.C.N.L.;
 - 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 3.000 euro annui;
 - d) retribuire le indennità previste per le condizioni di lavoro (art. 70 bis CCNL 21.05.2018 - disagio, rischio e maneggio valori) nonché reperibilità, turno, specifiche responsabilità del personale addetto agli URP ed a servizi di Protezione Civile, orario notturno, festivo e notturno - festivo;
 - e) erogare (a valere sull'apposito capitolo di bilancio collocato al di fuori del fondo ai sensi degli artt. 15 e 67 del CCNL 21.05.2018) 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 di 3.225 euro per la fascia A, 2.750 euro per la fascia B, 1.750 euro per la fascia C o, comunque, fino ad esaurimento nell'anno di riferimento, delle risorse a tal fine allocate nel bilancio dell'ente. Eventuali risparmi saranno oggetto di confronto tra le parti.
 - f) corrispondere, ai sensi dell'art. 37 comma 4 del C.C.N.L. 2002-2005, i compensi per la produttività da erogarsi secondo la metodologia di cui al punto 2 del CCDI sottoscritto in data 28 giugno 2016. Nel rispetto di tale premessa, l'erogazione dei compensi, valutato l'apporto di ciascun dipendente, sarà effettuata di norma nel mese di agosto dell'anno di riferimento fino ad una quota pari al 50% del compenso stabilito dalle quote previste dal CCDI 2010. In occasione della valutazione finale verrà corrisposta, di norma nel mese di maggio dell'anno successivo, una quota pari al massimo al rimanente 50%, salvo conguaglio, positivo o negativo, dei compensi per produttività spettanti al singolo dipendente.
4. Le parti si riservano di valutare l'applicazione di un diverso sistema di erogazione dei compensi;
5. Restano confermate le regole che prevedono il riconoscimento della produttività al personale che abbia prestato, nel corso dell'anno di riferimento, almeno sei mesi di servizio presso gli uffici regionali, convenzionalmente misurabili in 180 giorni di servizio. Ai fini del computo



- del servizio sono equiparati i periodi prestati in posizione di distacco presso altre amministrazioni.
6. La produttività sarà calcolata con riferimento alla valutazione attribuita secondo il metodo a fasce attualmente in vigore, tenuto conto del periodo di servizio prestato e sarà proporzionata alla percentuale di part-time. Relativamente ai dipendenti che si avvalgono di periodi prolungati di congedo parentale ai sensi del D.Lgs n. 151/2001, il dirigente di riferimento potrà tener conto, in sede di valutazione, dei risultati conseguiti nelle annualità precedenti.
 7. Nei casi di aspettativa o congedo saranno applicate le percentuali di riduzione stipendiale stabilite dalla normativa vigente.
 8. La produttività verrà erogata, nella stessa misura del compenso spettante ai dipendenti a tempo indeterminato, anche al personale a tempo determinato e/o a progetto.
 9. Per quest'ultimo personale e per quello comandato in entrata si continuerà con l'attuale regime che prevede l'erogazione di tutta la produttività in un'unica soluzione annuale, coincidente con il saldo di produttività del personale a tempo indeterminato.
 10. Le risorse finanziarie necessarie al pagamento della produttività (e degli altri istituti del salario accessorio, ivi comprese le trasferte) del personale assunto per specifici progetti finanziati con fondi comunitari dovranno necessariamente trovare copertura nell'ambito delle risorse destinate ai progetti medesimi.
 11. Su indicazione delle Strutture competenti e previo rimborso su capitoli finanziati con fondi comunitari, già con l'annualità 2018, potranno esser fatti gravare su tali capitoli anche i compensi per il trattamento accessorio (e, nel caso, anche quelli per il trattamento fondamentale) del personale adibito alla gestione di progetti comunitari.
 12. Al personale con qualifica di autista in servizio e/o l'autorimessa regionale e al personale con qualifica di motoscafista in servizio c/o la sede della Giunta Regionale, 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.
 13. Le economie derivanti dagli "abbattimenti" stabiliti al momento dell'erogazione dei compensi previsti dall'applicazione del d.lgs. 50/2016 e dell'Avvocatura, reintegrano la disponibilità del fondo per la premialità.

**Art. 16 - Istituti di salario accessorio
Nuova Indennità condizioni di lavoro**

L'articolo 70 bis del CCNL Funzioni Locali del 21.05.2018 prevede che gli enti vadano a corrispondere un'unica indennità, denominata "indennità condizioni di lavoro" destinata a remunerare lo svolgimento di attività disagiate (e che quindi



sostituisce la previgente Indennità di disagio), quelle esposte a rischi (sostituendo, di conseguenza, la previgente Indennità di rischio) e quelle implicanti il maneggio di valori (di cui all'omonima precede dente indennità).

Ferme restando le declaratorie delle singole indennità di seguito riprodotte, con il presente accordo, ed in via sperimentale per l'annualità 2018, le parti concordano di mantenere invariato il trattamento mensile precedentemente in godimento ai soggetti titolari delle indennità di cui al precedente contratto ed oggi confluite nella nuova indennità.

Conseguentemente, a mero titolo di esempio ed in considerazione della potenziale diversa commisurazione che in futuro potrà essere data all'istituto anche da soggetto a soggetto, a coloro che mensilmente si vedevano riconosciuti € 30,00 di indennità di disagio, dalla data di formale sottoscrizione del presente accordo si vedranno riconoscere il medesimo importo nel valore di € 1,50 al giorno (solo lavorativi, quindi, indicativamente, 20 giorni effettivi mensili).

Vigilanza

1. art. 37, 1° comma. lett. b) del C.C.N.L. 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), come integrato dall'art. 18, comma 1, lett. a) CCNL 2018;
2. art. 16, 2° comma del C.C.N.L. del 22/1/2004;
3. art. 18 del contratto decentrato integrativo siglato tra le parti aventi titolo il 2/11/1999 e sottoscritto il 21/12/1999;
4. 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;
5. Importo mensile di € 65,03.= lorde per 12 mesi (€ 780,30.= annui).

Indennità condizioni lavoro ex "rischio"

1. art. 37 C.C.N.L. del 14/09/2000;
2. art. 41 C.C.N.L. del 22/01/2004;
3. 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 giornaliero di € 1,50 lordi per 12 mesi (indicativamente € 360,00.= annui).
4. 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:
 - addetti alla stamperia;
 - 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;
 - personale che svolge la propria attività lavorativa in zone disagiate (prive di sentieri, in presenza di frane e di pendenze elevate);
 - ad attività di carattere fitosanitario;
 - addetti all'uso di automezzi e/o natanti;
 - addetti alla movimentazione di carichi quali archivio e posta;

- addetti alla manutenzione e conduzione di impianti ed attrezzature della Regione.

Specifiche responsabilità

1. art. 17, comma 2, lettera f), del C.C.N.L. del 01/04/1999 e successive modifiche ed integrazioni;
2. Importo annuo lordo massimo di 2.500 euro;
3. L'amministrazione conferma l'impegno entro il corrente anno a segnalare e regolamentare le situazioni organizzative che necessitano l'individuazione di figure a cui assegnare l'incarico di particolare responsabilità.
4. Come meglio specificato nella parte economica del CCDI 2018, l'istituto dovrà riguardare casistiche del tutto particolari e connesse a funzioni e mansioni caratterizzate da una sostanziale unicità a livello regionale delle mansioni stesse.

Reperibilità

1. art. 23 C.C.N.L. del 14/09/2000;
2. art. 11 del C.C.N.L. 2000-2001 sottoscritto in data 05/10/2001;
3. Per le aree di pronto intervento è istituito il servizio di pronta reperibilità.
Condizioni:
 - Ogni dipendente può svolgere massimo 6 turni al mese;
 - in caso di chiamata dovrà essere raggiunto il luogo di lavoro in 30 minuti;
 - Ad un periodo di 12 ore corrisponde un'indennità di € 10,33.=
 - Ad un periodo di 12 ore festive corrisponde un'indennità di € 20,66.=
 - Se il periodo è inferiore alle 12 ore (purché superiore alle 4 ore) gli importi vengono incrementati del 10%.
 - Il lavoratore non può essere comandato in reperibilità in caso di fruizione di ferie, permessi a vario titolo e assenze per malattia;
 - Al lavoratore in servizio non compete l'indennità di reperibilità;
 - 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, 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.
4. Con apposito regolamento, condiviso con le OO.SS., vengono individuati i termini e le modalità di applicazione dell'istituto, fermo restando che è opinione comune tra le parti che i soggetti da individuare a tal fine

debbano essere in primis i dirigenti responsabili delle strutture interessate e i titolari delle Posizioni Organizzative in esse incardinati.

Turno

1. art. 22 C.C.N.L. del 14/09/2000;
2. circolare n. 26930/141/2.2.d. del 27/12/2000, della Direzione Risorse Umane;
3. 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.
4. 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.

Indennità condizioni lavoro ex "Indennità maneggio valori"

1. art. 36 C.C.N.L. del 14/09/2000;
2. 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 € 1,00 € 1,55. L'indennità compete per le sole giornate nelle quali il dipendente è adibito all'attività.

Funzione URP – Protezione Civile

1. art. 36, 2° co. C.C.N.L. del 22/01/2004;
2. Compenso per specifiche responsabilità affidate al personale delle categorie B, C e D, addetto agli URP e ai servizi di protezione civile.
3. Importo massimo € 300 annui.
4. 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 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):
5. personale che svolge compiti di responsabilità specifiche per gli addetti agli URP;
6. 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

1. art. 17 comma 2 lett. e) del C.C.N.L. 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);
2. Importo: entro i limiti dell'attuale spesa del Fondo.

15

Tutte le indennità saranno riconosciute con atto del dirigente della Struttura presso la quale opera il dipendente interessato dopo aver acquisito il nulla osta della Struttura preposta alla gestione delle Risorse Umane.

La decorrenza delle indennità non potrà mai essere antecedente alla data di richiesta di nulla osta.

I dirigenti responsabili di Struttura certificano, mensilmente, sotto la propria personale responsabilità che la mansione cui è correlata l'indennità viene effettivamente svolta. In caso di mutamento di profilo o a seguito di trasferimento ad altra struttura l'indennità decade automaticamente.

Art. 17 – Servizi minimi essenziali in caso di sciopero

Le parti concordano nell'individuare, 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 C.C.N.L.:

- Attività di certificazione fitosanitaria per lo sdoganamento di merci deperibili.

Individuazione del personale (Struttura, qualifica e professionalità):

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.
- 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 C.C.N.L. le attività indicate nel n. 15 del comma 2 (protezione civile) si riferiscono all'ordinamento regionale relativamente al settore primario:

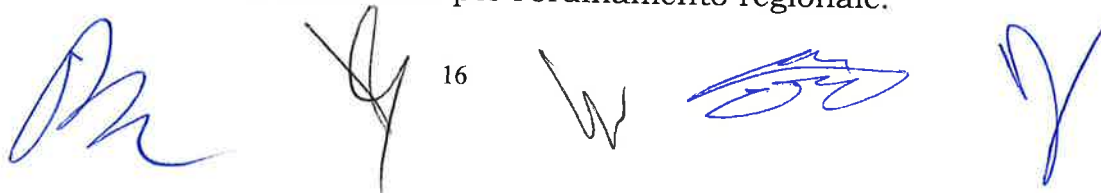
- Attività di intervento per la prevenzione di calamità naturali nel settore foreste.

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 C.C.N.L. le attività indicate nel n. 15 del comma 2 dell'art. 1 relativamente all'assetto del territorio si riferiscono per l'ordinamento regionale.



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

Individuazione del personale (Struttura, qualifica e professionalità):

Struttura competente in materia di 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 C.C.N.L. 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 cat. C dell'area programmazione/informatica;

- 1 unità di categoria B.

Struttura competente in materia di Sistemi Informativi

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

- 2 unità con adeguata professionalità informatica

Struttura competente in materia di Demanio, Patrimonio e Sedi

Servizio di pronta reperibilità:

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

Art. 18 – Istituti di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro

1. Le parti si impegnano a promuovere la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, al fine di incrementare la produttività e favorire il benessere organizzativo, anche per il tramite dell'Organismo paritetico per l'Innovazione di cui all'art. 6 del CCNL 21.05.2018.
2. Le parti sostengono l'adozione di nuove misure organizzative volte allo sviluppo del telelavoro e alla sperimentazione, anche al fine di tutelare le cure parentali, di nuove modalità spazio-temporali di svolgimento della prestazione lavorativa, con particolare riguardo al lavoro agile (*smart working*), come previsto dall'art. 14 della Legge n. 124/2015 e sulla base della Direttiva n. 3/2017 della Funzione Pubblica.
3. L'Amministrazione si impegna ad adottare misure specifiche al fine di sensibilizzare e coinvolgere la Dirigenza nell'individuazione di attività compatibili in materia di telelavoro e lavoro agile.
4. Con riferimento a quanto previsto dall'art. 10 del CCDI 2004 in caso di telelavoro domiciliare, la somma forfettaria a titolo di rimborso energetico è quantificata in € 2,00 mensili per chi ha un telelavoro articolato su 3 o 4 giornate di presenza domiciliare settimanale e in € 1,00 mensili per chi ha

un telelavoro articolato su 1 o 2 giornate di presenza domiciliare settimanale.

5. In fase di valutazione di rinnovo del rapporto di lavoro a tempo parziale la Dirigenza dovrà tener conto della sussistenza delle motivazioni alla base della richiesta iniziale, con particolare riguardo alle situazioni di cui all'art. 53 comma 9 del CCNL 21.05.2018.
6. In caso di negata nuova richiesta o rinnovo di trasformazione del rapporto di lavoro a tempo parziale di dipendenti che si trovino nelle condizioni di cui all'art. 53 comma 9 del CCNL 21.05.2018, l'Amministrazione si impegna a favorire la mobilità interna verso altre strutture.

Art. 19 - Welfare

1. Le parti concordano di aprire un tavolo per l'introduzione e la disciplina di istituti di welfare aziendale.

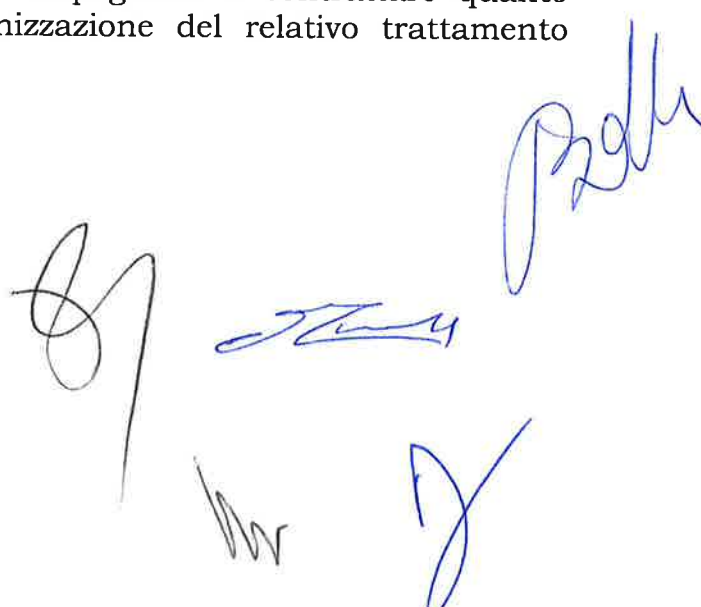
Art. 20 – Servizio prestato ai seggi

1. I dipendenti chiamati a svolgere funzioni presso i seggi (Presidente, segretario, scrutatore e rappresentante di lista) maturano riposi compensativi in occasione dello svolgimento delle operazioni elettorali ricadenti in giornate festive o non lavorative, di regola il sabato e la domenica, da fruirsì obbligatoriamente entro due mesi dalla data dell'evento.

Art. 21 – Personale transitato dalle Province e dalla Città Metropolitana di Venezia

1. Al personale transitato dalle province e dalla città metropolitana, compreso quello distaccato presso le stesse, viene applicato il presente contratto per la parte normativa, mentre per quanto riguarda il trattamento economico si applicherà, per l'annualità 2018 la specifica disciplina transitoria di cui al CCDI parte economica che le parti si impegnano a contrattare quanto prima ai fini della progressiva armonizzazione del relativo trattamento economico.

* * *



DICHIARAZIONE A VERBALE CONGIUNTA

In considerazione del fatto che a breve il personale della Polizia Provinciale transiterà presso la Regione del Veneto le parti si impegnano a convocarsi per affrontare il percorso di passaggio del suddetto personale e per aggiornare il Contratto decentrato in merito agli istituti contrattuali inerenti questo personale.

RSU.

DANIELE GIORDANO FPCGIL
MAURO MANENTE CISL-FP
RIEMANUELE SCARPARO VIC FPC
PIRRO SPERANDE CSA

