ISTITUZIONE VENEZIANA SERVIZI SOCIALI ALLA PERSONA

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO

ANNO 2020

Indice:

Titolo I - Disposizioni generali 2
Art. 1 - Ambito di applicazione e durata 2
Art. 2 - Verifiche dell'attuazione del contratto decentrato 2
Art. 3 - Interpretazione autentica del contratto decentrato integrativo 2
Titolo II - Le risorse disponibili 3
Art. 4 - Presa d'atto delle le risorse decentrate disponibili 3
Titolo III - Utilizzo del fondo per le risorse decentrate 4
Art. 5 - Criteri generali per la ripartizione del fondo per le risorse decentrate 4
Art. 6 - Strumenti di premialità 4
Art. 7 - I premi legati alla performance 4
Art. 8 - Progressioni economiche orizzontali 5
Art. 9 - Indennità di comparto 5
Art. 10 - Indennità per specifiche responsabilità 5
Art. 11 – Banca delle ore 6
Art. 12 - Buono Pasto 6
Titolo IV - Riepilogo delle risorse utilizzate 6
Art. 12 - Riepilogo delle risorse utilizzate 6
Titolo V - Disposizioni finali 7
Art. 13 - Disposizioni finali 7

Titolo I - Disposizioni generali

Art. 1 - Ambito di applicazione e durata

1. Il presente contratto decentrato si applica a tutti i dipendenti in servizio presso l'Ente, di qualifica non dirigenziale, a tempo indeterminato e a tempo determinato, a tempo parziale o a tempo pieno, ivi compreso il personale comandato e distaccato.
2. Il presente contratto regolamenta l'utilizzo delle risorse del fondo per l'anno 2020.
3. Esso ha validità dal primo giorno successivo alla sottoscrizione definitiva dello stesso e cessa i suoi effetti il 31 dicembre 2020. Il presente contratto conserva, in ogni caso, la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo, salvo il caso in cui intervengano contrastanti norme di legge o di contratto nazionale.
4. Con cadenza annuale, le parti si impegnano a sottoscrivere apposito contratto decentrato per la definizione dei criteri di ripartizione del fondo per le risorse decentrate tra le diverse modalità di utilizzo previste dai C.C.N.L..

Art. 2 - Verifiche dell'attuazione del contratto decentrato

1. Le parti convengono che, con cadenza annuale, verrà verificato lo stato di attuazione del presente contratto mediante incontro tra le parti firmatarie, appositamente convocate dal Presidente della delegazione trattante di parte pubblica o su richiesta dalla parte sindacale.
2. La delegazione trattante di parte sindacale potrà richiedere altri incontri mediante istanza unitaria, scritta e motivata, da trasmettere all'Amministrazione. Il Presidente della delegazione trattante di parte pubblica convocherà la riunione, di norma, entro 15 giorni dalla ricezione della richiesta, salvo i casi di estrema urgenza.

Art. 3 - Interpretazione autentica del contratto decentrato integrativo

1. Nel caso insorgano controversie sulla interpretazione del presente contratto, le delegazioni trattanti si incontrano per definire consensualmente il significato delle clausole controverse, come organo di interpretazione autentica.
2. L'iniziativa può essere anche unilaterale. In tal caso, la richiesta di convocazione delle delegazioni deve contenere una breve descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa la contestazione. La riunione si terrà in tempi congrui, di norma entro 15 giorni dalla richiesta avanzata.
3. L'eventuale accordo di interpretazione autentica è soggetto alla medesima procedura di stipulazione del presente contratto e sostituisce la clausola controversa con efficacia retroattiva alla data di vigenza dello stesso. L'accordo di interpretazione autentica ha effetto sulle eventuali controversie individuali in corso, aventi per oggetto le materie regolate dall'accordo, solo con il consenso delle parti interessate.

Titolo II - Le risorse disponibili

Art. 4 - Presa d'atto delle le risorse decentrate disponibili

1. La determinazione annuale del fondo per le risorse decentrate è di esclusiva competenza dell'Amministrazione.
2. La predetta determinazione sarà effettuata in conformità e nel rigoroso rispetto dei vincoli e dei limiti stabiliti dal contratto collettivo nazionale di lavoro vigente.
3. Le parti prendono atto che il fondo per le risorse decentrate per l'anno 2020 è stato costituito con delibera del Consiglio di Amministrazione n. 23 del 27/10/2020. Si riportano le risorse disponibili comprensive delle economie degli anni precedenti:

Descrizione	2018	2019	2020
art. 67, c. 1, CCNL 21/05/2018 IMPORTO UNICO CONSOLIDATO ANNO 2017	-	-	-
Art. 67, c. 2, lett. c), CCNL 21/05/2018 Ria e assegni ad personam dal 2018			
Art. 67, c. 2, lett. d), CCNL 21/05/2018 risorse riassorbite ex art. 2, c. 3, D.Lgs. 165/2001			
Art. 67, c. 2, lett. e), CCNL 21/05/2018 risorse relative a persoonale trasferito da altro ente			
Art. 67, c. 2, lett. f), CCNL 21/05/2018 0,20% minore spesa dirigenza - solo regioni			
Art. 67, c. 2, lett. g), CCNL 21/05/2018 incremento per riduzione stabile del fondo straordinario			
Art. 67, c. 2, lett. h), CCNL 21/05/2018 incremento stabile di dotazione organica dal 2018	12.000,00	12.000,00	12.000,00
TOTALE RISORSE STABILI SOGGETTE AL LIMITE	**12.000,00**	**12.000,00**	**12.000,00**
Art. 67, c. 2, lett. a), CCNL 21/05/2018 incremento Euro 83,20 dal 2019		-	-
Art. 67, c. 2, lett. b), CCNL 21/05/2018 differenziali PEO	-	-	-
TOTALE RISORSE STABILI NON SOGGETTE AL LIMITE	-	-	-
TOTALE RISORSE STABILI	**12.000,00**	**12.000,00**	**12.000,00**
TOTALE RISORSE VARIABILI SOGGETTE AL LIMITE	-	-	-
Art. 68, c. 1, CCNL 21/05/2018 - economie fondo a.p.	-	337,01	-
TOTALE RISORSE VARIABILI NON SOGGETTE AL LIMITE	-	**337,01**	-
TOTALE RISORSE VARIABILI	-	**337,01**	-
TOTALE RISORSE STABILI E VARIABILI	**12.000,00**	**12.337,01**	**12.000,00**
Art. 9, c. 2-bis, D.L. 78/2010 Riduzione per blocco del fondo al 2010 (stabili e variabili)	-	-	-
Art. 1, c. 236, L. 208/2015 Riduzione per blocco del fondo al 2015 (stabili e variabili)	-	-	-
Art. 23, c. 2, D.L. 75/2017 Riduzione per blocco del fondo al 2015 (stabili e variabili)	-	-	-
TOTALE FONDO	**12.000,00**	**12.337,01**	**12.000,00**
Recupero art. 40 D.Lgs. 165/2001			
TOTALE FONDO NETTO	**12.000,00**	**12.337,01**	**12.000,00**

4. Le parti prendono atto e condividono che le risorse del fondo devono finanziare anche il lavoro straordinario.

Titolo III - Utilizzo del fondo per le risorse decentrate

Art. 5 - Criteri generali per la ripartizione del fondo per le risorse decentrate

1. Il fondo per le risorse decentrate è ripartito fra gli istituti previsti dal contratto collettivo nazionale di lavoro e sulla base delle modalità contenute nel contratto collettivo decentrato integrativo, secondo i seguenti criteri generali:
a) corrispondenza al fabbisogno di salario accessorio rilevato nell'Ente sulla base dell'analisi dei servizi erogati, delle relative caratteristiche quantitative e qualitative nonché in relazione agli obiettivi di gestione predeterminati dagli organi di governo;
b) riferimento al numero dei dipendenti e alla professionalità delle risorse umane disponibili;
c) necessità di implementazione e valorizzazione delle competenze e professionalità dei dipendenti;
d) rispondenza a particolari condizioni di erogazione di determinati servizi.
2. Le parti concordano, altresì, sui seguenti principi fondamentali:
a) la premialità è sempre da ricondursi ad effettive e misurate situazioni in cui, dalla prestazione lavorativa del dipendente o dell'area di appartenenza, discende un concreto vantaggio per l'Amministrazione, in termini di valore aggiunto conseguito, in ordine alle proprie funzioni istituzionali ed erogative nonché al miglioramento quali-quantitativo dell'organizzazione, dei servizi e delle funzioni;
b) il sistema premiale non può prescindere dalla corretta impostazione e gestione del ciclo della performance, ovvero dal percorso che segna le seguenti fasi essenziali: programmazione e pianificazione strategica da parte dell'Amministrazione; programmazione operativa e gestionale; definizione dei piani di lavoro individuali e collettivi e/o progetti specifici e/o strategici, in logica di partecipazione e condivisione; predeterminazione e conoscenza degli obiettivi/risultati attesi e del correlato sistema di valutazione; monitoraggio periodico; verifica degli obiettivi e dei risultati conseguiti; controllo e validazione sui risultati; conseguente misurazione e valutazione della performance individuale e collettiva.
3. I predetti principi costituiscono i "criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance" di cui all'art. 7, comma 4, lett. b), del CCNL 21/05/2018 nonché dell'art. 5, comma 3, lett. c) dello stesso CCNL. Le parti convengono che risultino correttamente applicati nel regolamento sul sistema di misurazione e valutazione della performance approvato dall'ente con deliberazione del Consiglio di Amministrazione n. 23 del 19/12/2019.

Art. 6 - Strumenti di premialità

1. Conformemente alla normativa vigente, nel periodo di riferimento, fatte salve successive modifiche e/o integrazioni, sono state individuate i seguenti strumenti di premialità:
a) premi annuali individuali da distribuire sulla base dei risultati della valutazione della performance individuale e collettiva;
b) le indennità previste dal contratto collettivo nazionale di lavoro e dalla presente contrattazione decentrata come di seguito indicato.

Art. 7 - I premi legati alla performance

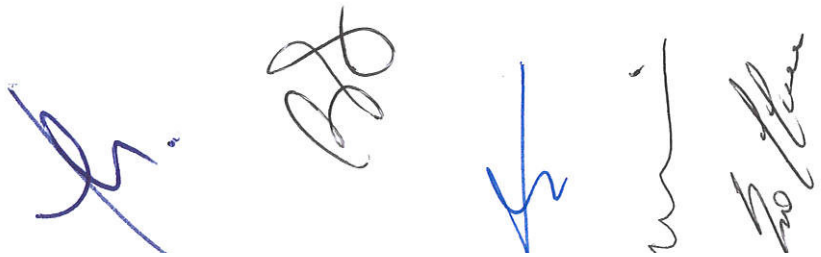
1. I premi legati alla performance sono riconosciuti ai dipendenti in base al sistema di misurazione e valutazione della performance stessa adottato dall'Ente.
2. Ai premi legati alla performance è destinata la quota del fondo per le risorse decentrate che residua dopo che sono state corrisposti tutti gli altri emolumenti che gravano sul predetto fondo.
3. Ai sensi dell'art. 69 del CCNL 21/05/2018, al dipendente che consegue la valutazione più elevata ai fini della performance individuale è corrisposta una maggiorazione del relativo premio pari al 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente. Ai fini della quantificazione dei dipendenti aventi diritto, la percentuale del 30% si calcola sui dipendenti a tempo

indeterminato e determinato in servizio al 1° gennaio dell'anno di riferimento, con arrotondamento della frazione, per eccesso, all'unità superiore. Dal calcolo si escludono i dipendenti che non partecipano alla ripartizione delle risorse (es. Posizioni organizzative, dipendenti con servizio inferiore a 6 mesi.
4. Il dipendente a tempo indeterminato e a tempo determinato concorre alla ripartizione del premio legato alla performance individuale se, nell'anno di riferimento, la durata del rapporto di lavoro sia superiore a 6 mesi.
5. Il personale assunto con rapporto di lavoro a tempo parziale concorre agli incentivi e ai compensi accessori disciplinati dal presente contratto decentrato in misura proporzionale al tempo di lavoro, fatte salve le condizioni tutte specificate nel presente accordo.

Art. 8 - Progressioni economiche orizzontali
1. Si rimanda la regolamentazione dei criteri per il riconoscimento della progressione economica.

Art. 9 - Indennità di comparto
1. Le parti prendono atto che l'indennità è finanziata integralmente sul bilancio in quanto nessun dipendente era presente alla data di sottoscrizione del CCNL 22/01/2004 e neppure negli anni 2003 e 2004.

Art. 10 - Indennità per specifiche responsabilità
1. L'ente istituisce l'indennità per specifiche responsabilità ai sensi dell'art. 70-quinquies del CCNL 21/05/2018 per l'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità. L'indennità è attribuibile al personale a tempo indeterminato e determinato, in via prioritaria inquadrato nella categoria D e, in subordine, alla categoria C e alla categoria B.
2. La situazione lavorativa che implica particolari responsabilità è caratterizzata da compiti specifici che comportano un livello di responsabilità del dipendente distintivo rispetto a quello dei dipendenti inquadrati nel medesimo profilo professionale ed operanti nel medesimo settore.
3. L'individuazione della posizione a cui è collegata l'indennità per specifiche responsabilità ha effetto limitato ad un anno. L'indennità è liquidata mensilmente.
4. Non può essere riconosciuta l'indennità per specifiche responsabilità ai dipendenti ai quali è attribuito l'incarico di posizione organizzativa.
5. Il venir meno dei compiti o il mutamento della situazione lavorativa che ha comportato l'attribuzione dell'indennità di specifiche responsabilità è attestata dal dirigente del settore cui il dipendente appartiene. In tal caso, l'indennità spetta proporzionalmente ai mesi di effettivo esercizio delle specifiche responsabilità.
6. Con cadenza annuale, il segretario direttore procede alla individuazione delle situazioni lavorative che comportano specifiche responsabilità e, con specifico atto, affida l'incarico ai dipendenti assegnati al settore stesso.
7. Alla scadenza dell'anno solare le specifiche responsabilità istituite ai sensi dell'art. 70-quinques si intendono tacitamente rinnovate in mancanza di specifici nuovi provvedimenti di modifica e/o revoca dei medesimi.
8. L'ammontare dell'indennità di responsabilità è quantificata secondo la seguente metodologia:
9. L'indennità di responsabilità verrà erogata dalla data di attribuzione dell'incarico.



Criteri di valutazione	Alto	Medio	Basso	Area Amministrativa	Area Tecnico-Patrimonio	Area servizi alla persona
numero di utenti del servizio	5	3	1	5	5	5
complessità dei procedimenti	5	3	1	5	5	5
responsabilità verso soggetti interni	5	3	1	5	3	3
responsabilità verso soggetti esterni	5	3	1	3	5	5
autonomia decisionale	5	3	1	5	5	5
complessità organizzativa e gestionale	5	3	1	5	5	5
Totale	**30**	**18**	**6**	**28**	**28**	**28**
Indennità di responsabilità				**3.000,00**	**3.000,00**	**3.000,00**

Fascia da 0 a 11	800,00
Fascia da 12 a 18	1.500,00
Fascia da 18 a 24	2.500,00
Fascia da 25 a 30	3.000,00

Art. 11 – Straordinario e Banca delle ore

1) Al finanziamento dell'istituto dello straordinario viene destinato un budget di €1.000,00 (mille).
2) L'istituto della banca delle ore - Art. 38-bis del CCNL 14/09/2000 - viene finanziato con il fondo per lo straordinario.
3) Eventuali economie derivanti dal fondo dello straordinario confluiscono nella performance.

Art. 12 – Buono Pasto

Al/Alle dipendenti viene riconosciuto il Buono Pasto a far data dal 01 gennaio 2020.

Titolo IV - Riepilogo delle risorse utilizzate

Art. 13 - Riepilogo delle risorse utilizzate

1. Si riporta il riepilogo delle risorse destinate a ciascun istituto:

Utilizzo	2020
Progressione	
Comparto	
Indennità di responsabilità	9.000,00
Performance	2.000,00
Banca delle ore e straordinario	1.000,00
TOTALE UTILIZZO	**12.000,00**

Titolo V - Disposizioni finali

Art. 14 - Disposizioni finali

1. Per quanto non previsto dal presente contratto integrativo, si rinvia alle disposizioni contenute nel contratto nazionale di lavoro attualmente vigente e alle norme di legge in quanto applicabili.
2. Diventa parte integrante del presente CCDI 2020 il verbale di incontro del giorno 28 /10/2020 chiamato: **Allegato A.**

Letto, confermato e sottoscritto

Venezia, 28/10/2020, ore 11.30

Per la delegazione trattante di parte datoriale
dott. Marino Favaretto - Segretario Direttore

Per la parte sindacale:

CGIL-FP ASSENTE
CISL-FP ASSENTE
UIL-FPL Giovanni Zennaro

e il personale in servizio

Mascino Laura

Bonometto Sara

Clemen Eva

ISTITUZIONE VENEZIANA SERVIZI SOCIALI ALLA PERSONA

ALLEGATO A

VERBALE DI INCONTRO CON LE OO.SS.

Il giorno 28 ottobre 2020 alle 11.00 presso la sede di Istituzione Veneziana Servizi Sociali alla Persona si sono incontrati:

La delegazione trattante di parte datoriale:

dott. Marino Favaretto - Segretario Direttore
assistito dal
dott. Zamberlan Mirco - Consulente del lavoro dell'Ente

la parte sindacale:

CGIL-FP: ASSENTE

CISL-FP: ASSENTE

UIL-FPL: Giovanni Zennaro

e il personale in servizio:

Mascino Laura
Bonometto Sara
Clemen Eva

per discutere il seguente ordine del giorno:

a) Informazione in merito al fondo risorse decentrate: costituzione anno 2020;
b) Contrattazione in merito all'utilizzo del fondo risorse decentrate (CCDI) anno 2020;
c) Confronto in materia di orario di lavoro;
d) Criteri per il riconoscimento del buono pasto.

Il Segretario Direttore illustra alla parte sindacale gli atti all'ordine del giorno evidenziando la necessità di sottoscrivere il CCDI per l'annualità 2020 in continuità con quello dell'anno precedente.

In merito al punto C) il Segretario Direttore illustra quanto segue:

1) L'orario di servizio è articolato in tre giorni da sei ore e due giorni da nove ore. Nelle giornate di nove ore di servizio il lavoratore dovrà rispettare una interruzione minima di 30 minuti o massima di 90 minuti fra l'orario del mattino e quello del pomeriggio;
2) L'orario di lavoro è articolato su 5 giorni settimanali dal lunedì al venerdì;
3) La flessibilità in entrata ed in uscita e prevista di 30 minuti prima e dopo l'orario di entrata e di uscita.

In merito al punto d) le parti approvano i criteri di seguito riportati:

1) Al/Alla dipendente viene erogato il buono pasto per ogni giornata in cui presti attività lavorativa di mattina con prosecuzione nelle ore pomeridiane, con una pausa non superiore a 90 minuti e non inferiore a 30 minuti. La medesima disciplina si applica anche in caso di attività svolta per prestazioni di lavoro straordinario autorizzate;
2) L'attribuzione del buono pasto potrà avvenire solo nel caso vengano raggiunte le 7 (sette) ore di presenza effettiva in servizio;
3) Con la consegna e la firma per ricevuta del dipendente, i buoni pasto entrano nella sua piena disponibilità e qualsiasi evento che non ne consenta l'utilizzo, compreso il furto e lo smarrimento non danno diritto ad altra erogazione. Non saranno rimborsati buoni pasto già consegnati ai/alle dipendenti maturati e non utilizzati entro il termine di scadenza indicato sugli stessi;
4) Il valore del buono pasto, attualmente di €7.00 (sette), è stabilito dal Consiglio di Amministrazione con specifico provvedimento;
5) Al/Alla dipendente saranno consegnati, entro e non oltre il mese di novembre 2020, l'intero ammontare residuale (numero) dei buoni pasto cartacei relativi all'anno 2020.

Al termine della riunione la parte Sindacale:

- ✓ Prende atto dell'informazione ricevuta sul fondo risorse decentrate: costituzione anno 2020:

Al termine dell'incontro le parti concordano su quanto contenuto e disciplinato nel presente verbale, lo sottoscrivono e lo identificano quale Allegato A del CONTRATTO COLLETIVO DECENTRATO INTEGRATIVO sottoscritto in data 28.10.2020.

L'incontro termina alle ore 11.30.

Venezia, 28 ottobre 2020.

Per la parte pubblica
dott. Marino Favaretto Segretario Direttore _____

Per la parte sindacale:

CGIL-FP: ASSENTE

CISL-FP: ASSENTE

UIL-FPL: Giovanni Zennaro _____

e il personale in servizio

Mascino Laura _____

Bonometto Sara _____

Clemen Eva _____