

Istituzione Veneziana
Servizi sociali alla persona

ACCORDO
CONTRATTO COLLETTIVO
DECENTRATO INTEGRATIVO

ANNO 2022

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	5
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 - Compensi di cui all'art.113 del Digs 50/2016.....	6
Titolo IV - Riepilogo delle risorse utilizzate	7
Art. 13 - Riepilogo delle risorse utilizzate.....	7
Titolo V - Disposizioni finali	7
Art. 14 - Disposizioni finali.....	7

Titolo I - Disposizioni generali

Art. 1 - Ambito di applicazione e durata

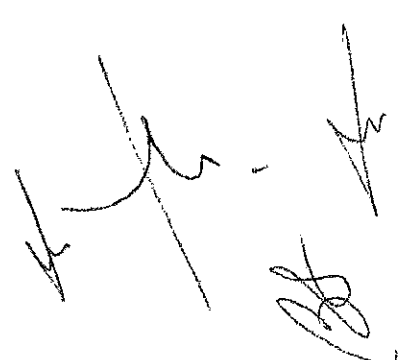
1. Il presente contratto decentrato si applica a tutti i dipendenti in servizio presso l'Ente, di qualifica non dirigenziale, a tempo indeterminato e a tempo determinato, a tempo parziale o a tempo pieno, ivi compreso il personale comandato e distaccato.
2. Il presente contratto regola l'utilizzo delle risorse del fondo per l'anno 2022.
3. Esso ha validità dal primo giorno successivo alla sottoscrizione definitiva dello stesso e cessa i suoi effetti il 31 dicembre 2022. 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 dal CCNL 21/05/2018.

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.
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 2022 è stato costituito con determina del Segretario Direttore n. 85 del 12/12/2022. Si riportano le risorse disponibili comprensive delle economie degli anni precedenti:

Descrizione	2021	2022
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 personale 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	13.666,67	14.833,33
Decurtazioni Posizioni Organizzative		
TOTALE RISORSE STABILI SOGGETTE AL LIMITE	13.666,67	14.833,33
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	13.666,67	14.833,33
TOTALE RISORSE VARIABILI SOGGETTE AL LIMITE	-	-
Art. 68, c. 1, CCNL 21/05/2018 - economie fondo a.p.	-	3.000,00
TOTALE RISORSE VARIABILI NON SOGGETTE AL LIMITE	-	3.000,00
TOTALE RISORSE VARIABILI	-	3.000,00
TOTALE RISORSE STABILI E VARIABILI	13.666,67	17.833,33
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)	- 1.666,67	-
TOTALE FONDO	12.000,00	17.833,33
Recupero art. 40 D.Lgs. 165/2001		
TOTALE FONDO NETTO	12.000,00	17.833,33

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. Per le frazioni di anno superiori a 6 mesi, il premio è liquidato in proporzione al servizio prestato.
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 nell'anno 2023 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. Alla scadenza dell'anno solare le specifiche responsabilità istituite ai sensi dell'art.70-quinquies si intendono tacitamente rinnovate in mancanza di specifici nuovi provvedimenti di modifica e/o revoca dei medesimi.
7. L'ammontare dell'indennità di responsabilità è quantificata secondo la seguente metodologia:

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

8. L'indennità di responsabilità verrà erogata dalla data di attribuzione dell'incarico.

Art. 11 – Banca delle ore

Viene istituita la banca delle ore ai sensi degli art. 38-bis del CCNL 14/09/2000. A tal fine viene destinato un budget di euro 1.000. Eventuali economie confluiscono nella performance.

Art.12 – Compensi di cui all'art.113 del DLgs 50/2016

La ripartizione delle risorse (comprenditive degli oneri previdenziali ed assistenziali) destinate al fondo concernente gli incentivi per le funzioni tecniche, di cui all'art. 113 del D.lgs. 50/2016 è effettuata sulla base di specifico Regolamento adottato dall'Ente. Le parti definiscono entro 30 gg dalla firma del presente atto, le modalità e i criteri di distribuzione, previsti in sede di contrattazione decentrata integrativa del personale.

Titolo IV - Riepilogo delle risorse utilizzate

Art. 13 - Riepilogo delle risorse utilizzate

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

Utilizzo	2021	2022
Progressione		
Comparto		
Indennità di responsabilità	9.000,00	7.100,00
Performance	2.000,00	9.733,33
Banca delle ore e straordinario	1.000,00	1.000,00
TOTALE UTILIZZO	12.000,00	17.833,33

Titolo V - Disposizioni finali

Art. 13 - 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.

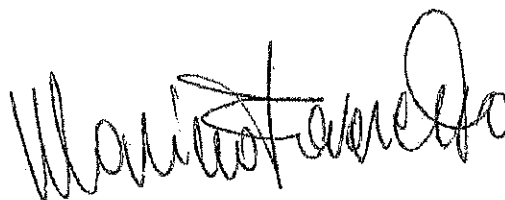
Art. 14 - Norma speciale

1. Le parti convengono di sterilizzare le risorse potenzialmente spettanti al personale con il quale è in corso un potenziale contenzioso del lavoro. All'esito dello stesso le risorse saranno destinate a tale personale ovvero ripartite al personale destinatario del presente contratto.

Letto, confermato e sottoscritto

Venezia, 28 dicembre 2022

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



la parte sindacale:

CISL FP

assente

FP CGIL

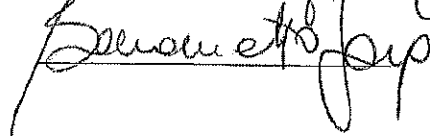
assente

UIL FPL

Giovanni Zennaro

e RSU

Bonometto Sara

ISTITUZIONE VENEZIANA SERVIZI ALLA PERSONA**VERBALE DI INCONTRO CON LE OO.SS.**

Il giorno 28/12/2022 alle 18:30 presso la sede di Istituzione veneziana - Servizi alla persona si sono incontrati

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

la parte sindacale:

CISL FP

FP CGIL

UIL/FPL

ASSENTÉ

ASSENTE

Giovanni Zennaro

e RSU

Bonometto Sara

per discutere il seguente ordine del giorno:

a) sottoscrizione del contratto decentrato per l'anno 2022.

Le parti

CONSIDERATO che con determina del Segretario Direttore n. 85 del 12/12/2022 è stato costituito il fondo per le risorse decentrate relativo all'anno 2022;

RICHIAMATO il parere del Collegio dei Revisori dei Conti sulla costituzione del fondo;

RICHIAMATA l'ipotesi di contratto sottoscritta in data 14/12/2022;

VISTE la relazione tecnico finanziaria e illustrativa

VISTO il parere positivo espresso dal Collegio dei Revisori dei Conti;

VISTA la deliberazione del Consiglio di Amministrazione n. 40 del 28/12/2022 che autorizza alla sottoscrizione del contratto decentrato 2022

sottoscrivono il contratto decentrato 2022 riportato in allegato.

L'incontro termina alle 20:00.

Per la parte pubblica

dott. Marino Favaretto

Segretario Direttore

la parte sindacale:

CISL FP

FP CGIL

UUL/FPL

Giovanni Zennaro

e RSU

Bonometto Sara

