

**Istituzione Veneziana**  
**Servizi sociali alla persona**

**CONTRATTO COLLETTIVO**  
**DECENTRATO INTEGRATIVO**  
**PARTE GIURIDICA TRIENNALE 2023-2025**  
**ED ECONOMICA 2023**

**Indice:**

PARTE NORMATIVA 2023-2025.....	3
Titolo I - Disposizioni generali.....	3
Art. 1 - Ambito di applicazione e durata .....	3
Art. 2 - Verifiche dell'attuazione del contratto decentrato .....	3
Art. 3 - Interpretazione autentica del contratto decentrato integrativo.....	3
Art. 4 – Relazioni sindacali .....	3
Titolo II - Utilizzo del fondo per le risorse decentrate .....	5
Art. 5 - Criteri generali per la ripartizione del fondo per le risorse decentrate .....	5
Art. 6 - I premi legati alla performance individuale e organizzativa e differenziazione .....	5
Art. 7 – Le progressioni economiche all’interno delle aree .....	6
Art. 8 - Indennità di comparto .....	7
Art. 9 – Indennità condizioni di lavoro .....	7
Art. 10 - Indennità per specifiche responsabilità.....	7
Art. 11 – Incentivi per le funzioni tecniche .....	8
Titolo III – Altre disposizioni.....	8
Art. 12 – Salute e sicurezza sul lavoro .....	8
Art. 13 – Banca delle ore .....	9
Art. 14 – Fasce di flessibilità.....	9
Art. 15 – Innovazioni tecnologiche .....	10
Art. 16 – Servizio Mensa e Buono pasto .....	10
Art. 17 – Esercizio del diritto di sciopero e servizi minimi essenziali .....	10
Art. 18 – Welfare integrativo.....	10
PARTE ECONOMICA 2023 .....	11
Titolo IV - Le risorse disponibili e il loro utilizzo .....	11
Art. 19 - Presa d'atto delle le risorse decentrate disponibili .....	11
Art. 20 – Le progressioni economiche all’interno delle aree .....	12

Art. 21 – Le responsabilità di procedimento .....	13
Art. 22 – Performance organizzativa .....	13
Art. 23 - Riepilogo delle risorse utilizzate.....	13
Titolo V - Disposizioni finali .....	14
Art. 24 - Disposizioni finali.....	14

## **PARTE NORMATIVA 2023-2025**

### **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 gli aspetti giuridici per il triennio 2023-2025 e la parte economica per l'anno 2023.
3. Esso ha validità dal primo giorno successivo alla sottoscrizione definitiva dello stesso, salvo diversa previsione esplicitamente indicata nel presente contratto, e cessa i suoi effetti, per la parte giuridica, il 31 dicembre 2025. 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, ordinariamente entro il primo quadrimestre, 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 dalla contrattazione collettiva e dalla normativa vigente.

#### **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, 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.

#### **Art. 4 – Relazioni sindacali**

1. La convocazione tra la Delegazione Trattante di parte Datoriale e la Delegazione di parte Sindacale, composta dalla R.S.U., dai soggetti firmatari del C.C.N.L. Funzioni Locali, avviene a mezzo posta elettronica, almeno cinque giorni lavorativi prima

dell'incontro. L'eventuale rinvio di incontro chiesto da una delle parti sopra richiamate, può essere accordato, ma la riunione dovrà, di norma, svolgersi entro i 20 giorni lavorativi.

2. Di ogni seduta deve essere previsto l'ordine del giorno degli argomenti da trattare e le varie ed eventuali, da inviare contestualmente con la convocazione e la relativa documentazione allegata e, in ogni seduta, dovrà essere redatto un verbale (riassunto) degli argomenti trattati all'ordine del giorno. La predisposizione del verbale è a cura dell'Ente. Le Parti, previa verifica delle rispettive posizioni, procedono alla sua sottoscrizione nel corso della seduta stessa e/o in quella successiva.

4. Qualora gli argomenti in discussione non siano completamente trattati o vengano rinviati verrà fissata la data dell'incontro successivo. Le convocazioni successive alla prima sono, di norma, stabilite al termine dell'incontro, dandone comunicazione scritta. Qualora non fosse possibile stabilire la data e l'ora del successivo incontro, la convocazione avverrà, con le modalità di cui al precedente comma, non oltre 20 giorni lavorativi dopo l'incontro precedente. Nel caso in cui la RSU e/o una o più Organizzazioni sindacali intendano chiedere un incontro alla Delegazione di parte Datoriale, la richiesta dovrà essere formulata in forma scritta, con l'indicazione degli argomenti da discutere e/o trattare. In questo caso, la Delegazione di parte Datoriale effettuerà la convocazione, con le stesse modalità previste dal comma precedente e in caso negativo, invierà apposita risposta.

## **Titolo II - Utilizzo del fondo per le risorse decentrate**

### **Art. 5 - Criteri generali per la ripartizione del fondo per le risorse decentrate (art. 7, c. 4, lett. a), CCNL 16/11/2022)**

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 16/11/2022.

4. Le parti prendo atto che con deliberazione del Consiglio di Amministrazione n. 23 del 19/12/2019 è stato approvato il sistema di misurazione e valutazione della performance secondo le procedure previste dal sistema di relazione sindacali.

### **Art. 6 - I premi legati alla performance individuale e organizzativa e differenziazione**

**(art. 7, c. 4, lett. b) e lett. ae), e art. 81 CCNL 16/11/2022)**

1. I premi legati alla performance **organizzativa e** individuale sono riconosciuti ai dipendenti in base ai risultati derivanti dal sistema di misurazione e valutazione della performance adottato dall'Ente.

2. Ai premi legati alla performance individuale 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. Annualmente, in sede di riparto delle risorse del fondo, possono essere finanziati specifici obiettivi di performance legati all'area organizzativa

e previsti nel Piano della Performance, come elemento del Piao, da erogare a titolo di performance organizzativa.

3. 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 3 mesi. Per le frazioni di anno superiori a 3 mesi, il premio è liquidato in proporzione al servizio prestato.

4. 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.

5. Ai sensi dell'art. 81 del CCNL 16/11/2023, a un (una unità) 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; la percentuale è ridotta al 20% in caso di applicazione dell'art. 79, comma 4, del CCNL 16/11/2022. In caso di parità verrà riconosciuto al dipendente che non lo ha ricevuto negli anni precedenti ovvero a quello che lo ha ricevuto in anni meno recenti; in subordine si considera la media del triennio precedente; in subordine si considera la sola valutazione del comportamento organizzativo; in ulteriore subordine si fa riferimento all'anzianità di servizio a tempo indeterminato presso l'ente.

#### **Art. 7 – Le progressioni economiche all'interno delle aree (art. 7, c. 4, lett. c), e art. 14 CCNL 16/11/2022)**

1. L'istituto della progressione economica all'interno delle Aree ai sensi dell'art. 14 del CCNL 16/11/2022, si realizza mediante l'attribuzione di "differenziali stipendiali" di pari importo, da intendersi come incrementi stabili dello stipendio. La misura annua lorda di ciascun differenziale stipendiale, da corrispondere mensilmente per tredici mensilità, è individuata, distintamente per ciascuna area nella Tabella A del CCNL 16/11/2022.

2. I differenziali stipendiali sono riconosciuti, con decorrenza dal 1° gennaio dell'anno di sottoscrizione del contratto decentrato-parte economica che finanzia il presente istituto, nel limite della quota individuata nell'ambito delle risorse stabili effettivamente disponibili, secondo le procedure definite nel presente contratto.

3. Le parti definiscono, nell'ambito del contratto decentrato economico, le risorse da destinare annualmente a questo istituto e il numero di differenziali per ciascuna area garantendo, in ogni caso, che i beneficiari non superino il 50% degli aventi diritto.

4. Requisiti per le progressioni economiche all'interno delle aree:

a) dipendenti con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, anche in posizione di comando o distacco presso altri Enti, che negli ultimi 2 anni non hanno beneficiato di alcuna progressione economica. Per il calcolo del requisito si tiene conto delle date di decorrenza delle progressioni economiche effettuate;

b) non siano stati destinatari di provvedimenti disciplinari secondo quanto previsto dall'art. 14, comma 2, lett. a), del CCNL 16/11/2022.

5. Il contratto decentrato economico definisce annualmente il numero di differenziali da attribuire per ciascuna area.

6. Ai fini del riconoscimento della progressione economica all'interno delle aree si considera la media della valutazione dell'ultimo triennio nell'ambito dei dipendenti

appartenenti a ciascuna area. Non possono partecipare alla progressione i dipendenti che non hanno la valutazione almeno triennale.

7. In caso di parità di punteggio la progressione viene attribuita prioritariamente ai dipendenti con maggiore permanenza nella posizione economica, in subordine a quello con maggiore anzianità di servizio; in ulteriore subordine a quello più anziano di età anagrafica.

8. La procedura selettiva prevista dall'art. 14 del CCNL 16/11/2022 viene effettuata dall'ente sulla base dei risultati della performance individuale.

#### **Art. 8 - 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. 9 – Indennità condizioni di lavoro**

**(art. 7, c. 4, lett. d), CCNL 16/11/2022 e art. 70-bis CCNL 21/05/2018 come integrato dall'art. 84-bis del CCNL 16/11/2022)**

1. Le parti prendono atto che attualmente non si è data applicazione all'indennità condizioni di lavoro e che potrà essere oggetto di successiva regolamentazione dalle parti firmatarie del presente CCI.

#### **Art. 10 - Indennità per specifiche responsabilità**

**(art. 7, c. 4, lett. f), e art. 84 CCNL 16/11/2022)**

1. L'indennità per specifiche responsabilità, ai sensi dell'art. 84 del CCNL 16/11/2022, è istituita per l'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità. L'indennità è attribuibile al personale a tempo indeterminato e determinato.

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 Elevata Qualificazione.

5. Le indennità di cui al presente articolo, legate all'effettivo esercizio dei compiti e prestazioni a cui sono correlate, a seguito di intervenuti mutamenti organizzativi nonché in conseguenza dell'accertamento di inadempienze da parte dell'incaricato, possono essere soggette a revisioni, integrazioni anche in corso d'anno. In tal caso, l'indennità spetta proporzionalmente al periodo di effettivo esercizio delle specifiche responsabilità.

6. Con cadenza annuale, prima dell'inizio dell'anno di competenza e ordinariamente nel mese di dicembre dell'anno precedente, 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.

8. L'indennità di responsabilità verrà erogata dalla data di attribuzione dell'incarico rapportata alla percentuale di part-time.

9. L'importo complessivo dell'indennità, annualmente destinata allo scopo, viene quantificato in sede di contrattazione decentrata. I criteri di valutazione per le

responsabilità di procedimento sono quelli previsti dall'art. 21 del presente CCI -Parte economica 2023.

**Art. 11 – Incentivi per le funzioni tecniche  
(art. 7, c. 4, lett. g), CCNL 16/11/2022)**

1. La ripartizione delle risorse (comprehensive degli oneri previdenziali ed assistenziali nonché dell'Irap) destinate al fondo concernente gli incentivi per le funzioni tecniche, di cui all'art. 113 del D.Lgs. 50/2016, sostituito dall'art. 45 del D.Lgs. 36/2023, è effettuata sulla base di specifico Regolamento adottato dall'Ente adottato con delibera del CdA n. 35 del 19/12/2022. Il Regolamento adottato dovrà essere aggiornato sulla base del nuovo Codice dei Contratti Pubblici.

### **Titolo III – Altre disposizioni**

**Art. 12 – Salute e sicurezza sul lavoro  
(art. 7, c. 4, lett. m), CCNL 16/11/2022)**

1. L'Ente si impegna a dare tempestiva e completa applicazione alle disposizioni di cui al D.Lgs.81/2008 in materia di tutela della salute e di sicurezza nei luoghi di lavoro.

2. L'Ente, in coerenza con gli equilibri di bilancio, si impegna a stanziare risorse finanziarie congrue per la realizzazione degli interventi preordinati al conseguimento degli obiettivi di cui al precedente comma 1.

3. L'Ente deve coinvolgere, consultare e informare il rappresentante per la sicurezza dei lavoratori - come indicato dal D.Lgs. n. 81/2008 - e si impegna altresì a realizzare un piano pluriennale di informazione e formazione per tutto il personale in materia di sicurezza nei luoghi di lavoro e di tutela della salute, attraverso appositi moduli formativi periodicamente ripetuti, avuto riguardo anche all'evoluzione o all'insorgenza di nuovi rischi.

4. L'assegnazione delle risorse destinate alla prevenzione dovrà consentire:

- il programma di informazione generale dei lavoratori e lavoratrici;
- la partecipazione di tutto il personale a corsi di aggiornamento normativo;
- la partecipazione, in caso di cambio di mansioni, del personale interessato a un modulo formativo sulla tutela della salute durante l'espletamento della propria attività lavorativa;
- la partecipazione del Responsabile della Sicurezza dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza ad un modulo formativo non inferiore alle otto ore pro capite annue per ogni mandato sindacale;

5. In attuazione all'articolo 7, comma 4, lettera m), del CCNL-2022, le parti stabiliscono quanto segue:

a) l'attuale normativa in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro, introduce criteri innovativi nella organizzazione del lavoro e nella gestione delle risorse umane. Le parti, superando una visione puramente applicativa di obblighi formali, ritiene la sicurezza dei dipendenti componente fondamentale delle strategie di gestione delle risorse umane nonché delle politiche di qualità del prodotto-servizio;

b) in questa ottica si proseguirà con gli interventi di attuazione delle normative vigenti in materia, messa in sicurezza degli stabili e degli impianti, politiche di prevenzione per la salute (adozione, secondo il rischio individuato, degli opportuni dispositivi di



protezione individuale e visite mediche) e di informazione per i dipendenti che saranno parte attiva del processo.

c) la metodologia è articolata come segue:

- valutazione periodica dei rischi;
- definizione delle misure di prevenzione e protezione;

d) l'attività di formazione di cui ai punti precedenti non rientrano in alcun modo nei permessi orari a disposizione di ciascun delegato alla sicurezza e sono considerate ore di servizio a tutti gli effetti.

6. I Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS) 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.

7. Su richiesta delle RSU e Organizzazioni Sindacali il documento di valutazione dei rischi viene messo a disposizione per la consultazione.

### **Art. 13 – Banca delle ore**

**(art. 7, c. 4, lett. o) e lett. r) e s), CCNL 16/11/2022)**

1. Viene istituita la banca delle ore ai sensi degli art. 33 del CCNL 16/11/2022 con un numero massimo di ore per ciascun dipendente pari a 50 ore. In ogni caso il lavoro straordinario va autorizzato entro il limite del fondo previsto per lo straordinario.

2. La prestazione di lavoro straordinario è espressamente autorizzata dal datore di lavoro, sulla base delle esigenze organizzative e di servizio individuate dall'Ente, rimanendo esclusa ogni forma generalizzata di autorizzazione.

3. Le parti si danno reciprocamente atto che, al momento, non si ravvisano esigenze eccezionali, tali da comportare l'elevazione del limite massimo individuale di lavoro straordinario ai sensi dell'art. 32, comma 3, del CCNL 16/11/2022 e della modifica del periodo per il calcolo del limite delle 48 ore settimanali medie ai sensi dell'art. 29, c. 2, del CCNL 16/11/2022.

4. La banca delle ore non trova alimentazione per prestazioni di lavoro straordinario eccedente il normale orario di lavoro inferiore 30 minuti.

5. Il conto individuale residuo a fine anno deve essere recuperato nell'anno successivo. L'eventuale residuo al termine dell'anno successivo verrà liquidato a consuntivo.

6. Per la complessiva disciplina dell'istituto della banca delle ore, si rinvia all'art. 33 del CCNL 16.11.2022.

### **Art. 14 – Fasce di flessibilità**

**(art. 7, c. 4, lett. p), CCNL 16/11/2022)**

1. Le parti concordano di determinare una flessibilità oraria in entrata e in uscita rispetto all'orario di lavoro per una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare, come strumento che consente al lavoratore di gestire il tempo lavoro, secondo le previsioni del CCNL.

2. L'orario flessibile giornaliero consiste nell'individuazione di fasce temporali di flessibilità in entrata ed in uscita. Compatibilmente con le esigenze di servizio (ed in particolare con gli orari di ricevimento interni e al pubblico), il dipendente può avvalersi di entrambe le facoltà nell'ambito della medesima giornata. Si concorda che la fascia oraria della flessibilità in entrata ed uscita sia come massimo di un'ora.

3. L'eventuale debito orario deve essere recuperato nell'ambito dei due mesi di maturazione dello stesso. Il mancato recupero, nei due mesi successivi, darà luogo alla proporzionale decurtazione della retribuzione.

4. In relazione a particolari situazioni personali, sociali o familiari, per tutto il personale sono favorite forme di flessibilità ulteriori rispetto al regime orario adottato dal servizio di appartenenza, compatibilmente con le esigenze di servizio stesse.

#### **Art. 15 – Innovazioni tecnologiche**

**(art. 7, c. 4, lett. t), CCNL 16/11/2022)**

1. Le parti concordano che, a fronte della necessità di incrementare e mantenere la qualità, l'efficacia e l'efficienza dei servizi erogati alla collettività e nel contempo di favorire il miglioramento delle condizioni di lavoro e della crescita professionale del personale, che nei casi in cui si debba procedere ad innovazioni organizzative e tecnologiche inerenti all'organizzazione dei servizi, l'amministrazione, dopo aver fornito adeguata informazione, convoca entro sette giorni la delegazione sindacale per trattare sulle relative implicazioni in ordine alla qualità del lavoro e alla professionalità dei dipendenti.

2. All'incontro potrà essere presente anche il responsabile della struttura proposta alla transizione digitale (art. 17, Codice CAD n. 82/2005), per l'illustrazione delle misure più rilevanti inserite nel Piano triennale per l'informatica nella pubblica amministrazione, previsto dall'articolo 14-bis del Codice CAD, compresa la fissazione degli obiettivi e l'individuazione dei principali interventi di sviluppo e gestione dei sistemi informativi.

#### **Art. 16 – Servizio Mensa e Buono pasto**

**(art. 7, c. 4, lett. aa), CCNL 16/11/2022)**

1. Al dipendente viene erogato il buono pasto per ogni giornata in cui presti attività lavorativa di mattina con prosecuzione nelle ore pomeridiane 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.

4. Il valore del buono pasto è pari ad € 7.00 (sette).

5. Non si sono situazioni legate all'applicazione dell'art. 35, comma 10, del CCNL 16/11/2022.

6. Per la complessiva disciplina si fa riferimento all'art. 35 del CCNL 16/11/2022.

#### **Art. 17 – Esercizio del diritto di sciopero e servizi minimi essenziali**

1. Le parti convengono che per quanto riguarda la disciplina del diritto allo sciopero si faccia riferimento alle norme di legge e contrattuali in vigore.

2. L'attuale organizzazione dell'ente non prevede l'erogazione di servizi minimi essenziali.

#### **Art. 18 – Welfare integrativo**

**(art. 7, c. 4, lett. h), e art. 82 del CCNL 16/11/2022)**

1. Le parti concordano di rinviare i relativi criteri di concessione, come gli aspetti di dettaglio (ad esempio, la tipologia dei benefici), ad altra sessione negoziale per valutarne l'applicazione, nel comune interesse dei dipendenti e dell'Ente.

2. Le parti, in sede di contrattazione collettiva integrativa, potranno concordare annualmente l'eventuale quota parte del Fondo di cui all'art.79, comma 2 del CCNL 16.11.2022 da destinare all'istituto.

## PARTE ECONOMICA 2023

### Titolo IV - Le risorse disponibili e il loro utilizzo

#### Art. 19 - 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. Le parti prendono atto che il fondo per le risorse decentrate per l'anno 2023 è stato costituito con delibera del Consiglio di Amministrazione n. 29 del 13/11/2023. Si riportano le risorse disponibili comprensive delle economie degli anni precedenti:

Descrizione	2022	2023
<b>art. 67, c. 1, CCNL 21/05/2018 IMPORTO UNICO CONSOLIDATO ANNO 2017</b>	-	-
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	14.833,33	22.000,00
Decurtazioni Posizioni Organizzative		
<b>TOTALE RISORSE STABILI SOGGETTE AL LIMITE</b>	<b>14.833,33</b>	<b>22.000,00</b>
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	-	-
Art. 79, c. 1, lett. b), CCNL 16/11/2022 incremento Euro 84,50 dal 202021		253,50
Art. 79, c. 1, lett. d), CCNL 16/11/2022 differenziali PEO		-
Art. 79, c. 1-bis, CCNL 16/11/2022 differenziali ex B3 e D3 giuridici		2.784,50
<b>TOTALE RISORSE STABILI NON SOGGETTE AL LIMITE</b>	<b>-</b>	<b>3.038,00</b>
<b>TOTALE RISORSE STABILI</b>	<b>14.833,33</b>	<b>25.038,00</b>
<b>TOTALE RISORSE VARIABILI SOGGETTE AL LIMITE</b>	<b>-</b>	<b>-</b>

Art. 67, c. 3, lett. b) CCNL 21/05/2018 piani di razionalizzazione (art. 16, c. 4-5, D.L. 98/2011) quota destinata al personale direttamente coinvolto		
Art. 67, c. 3, lett. c) CCNL 21/05/2018 Art. 15 c. 1 lettera k) CCNL 01/04/1999 progettazione (ante D.Lgs. 50/2016) - incentivi per funzioni tecniche (dal 2018)		
Art. 67, c. 3, lett. c) CCNL 21/05/2018 - avvocatura Art. 15 c. 1 lettera k) CCNL 01/04/1999		
Art. 67, c. 3, lett. c) CCNL 21/05/2018 - ISTAT Art. 15 c. 1 lettera k) CCNL 01/04/1999		
Art. 67, c. 3, lett. e), CCNL 21/05/2018 - economie straordinario Art. 15 c. 1 lettera m) CCNL 01/04/1999		
Art. 68, c. 1, CCNL 21/05/2018 - economie fondo a.p.	3.000,00	10.746,79
Art. 79, c. 1, lett. b), CCNL 16/11/2022 incremento Euro 84,50 dal 202021 - recupero 2021 - 2022		507,00
Art. 79, c. 1, lett. d), CCNL 16/11/2022 differenziali PEO - recupero anni 2019-2020-2021-2022		-
Art. 79, c. 3, CCNL 16/11/2022 aumento 0,22% monte salari 2018		-
Art. 79, c. 3 e c. 5, CCNL 16/11/2022 aumento 0,22% monte salari 2018 (recupero 2022 solo nel 2023)		-
<b>TOTALE RISORSE VARIABILI NON SOGGETTE AL LIMITE</b>	<b>3.000,00</b>	<b>11.253,79</b>
<b>TOTALE RISORSE VARIABILI</b>	<b>3.000,00</b>	<b>11.253,79</b>
<b>TOTALE RISORSE STABILI E VARIABILI</b>	<b>17.833,33</b>	<b>36.291,79</b>
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)	-	- 10.000,00
<b>TOTALE FONDO</b>	<b>17.833,33</b>	<b>26.291,79</b>
Recupero art. 40 D.Lgs. 165/2001		
<b>TOTALE FONDO NETTO</b>	<b>17.833,33</b>	<b>26.291,79</b>

3. Le parti prendono atto e condividono che le risorse del fondo devono finanziare anche il lavoro straordinario atteso che nel 1999 non c'erano dipendenti.

### Art. 20 – Le progressioni economiche all'interno delle aree

1. Nell'anno di riferimento le parti applicano le progressioni nell'ambito delle risorse e del numero di differenziali di seguito indicati.

Area	Differenziale (compresa la 13')	Numero massimo	Differenziali attribuiti	Risorse necessarie
Funzionari ed EQ	1.600,00	6	0	0,00
Istruttori	750,00	5	0	0,00
Operatori esperti	650,00	5	0	0,00
Operatori	550,00	5	0	0,00
<b>TOTALE</b>				<b>1.800,00</b>

2. In ogni caso la progressione non potrà essere attribuita a più del 50% del personale avente diritto.

## Art. 21 – Le responsabilità di procedimento

1. L'ammontare dell'indennità di responsabilità per l'anno di riferimento è quantificata secondo la seguente metodologia:

Criteri di valutazione				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
<b>Totale</b>	<b>30</b>	<b>18</b>	<b>6</b>	<b>28</b>	<b>28</b>
<b>Indennità di responsabilità</b>				<b>4.000,00</b>	<b>4.000,00</b>

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	4.000,00

## Art. 22 – Performance organizzativa

1. Le parti destinano alla performance organizzativa le seguenti risorse:

Area	Obiettivo	Risorse
Funzionari e EQ	Miglioramento della qualità del servizio sociale	4.300,00
Funzionari e EQ	Valorizzazione del patrimonio immobiliare	2.500,00
	<b>TOTALE</b>	<b>6.800,00</b>

## Art. 23 - Riepilogo delle risorse utilizzate

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

Utilizzo	2022*	2023
Differenziali stipendiali	0,00	1.800,00
Differenziali stipendiali ex B3 e D3	0,00	2.784,50
Comparto	0,00	0,00
Indennità di responsabilità	7.086,54	6.000,00
Performance	0,00	13.707,29
Banca delle ore e straordinario	0,00	2.000,00
<b>TOTALE UTILIZZO</b>	<b>7.086,54</b>	<b>26.291,79</b>
<b>Risorse da riportare nell'anno successivo</b>	<b>10.746,79</b>	<b>0,00</b>

\* utilizzo a consuntivo

2. L'utilizzo delle risorse sarà automaticamente aggiornato sulla base dell'esito di eventuali contenziosi con effetti retroattivo e modificherà le residue risorse destinate alla performance.

## **Titolo V - Disposizioni finali**

### **Art. 24 - Disposizioni finali**

1. Per quanto non previsto dal presente contratto integrativo, si rinvia alle disposizioni contenute nel Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro attualmente vigente e alle norme di legge in quanto applicabili.

Letto, confermato e sottoscritto

**Venezia, 21/11/2023.**

**la delegazione trattante di parte datoriale**  
dott. Andrea Zampieri - Segretario Direttore

### **la parte sindacale:**

CISL FP      Paolo Lubiato      \_\_\_\_\_

FP CGIL      \_\_\_\_\_

UIL FPL      Giovanni Zennaro      \_\_\_\_\_

**La RSU**      Sara Bonometto      \_\_\_\_\_