REGIONE DEL VENETO

VENETO LAVORO

CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO DECENTRATO A SEGUITO DEL CCNL DEL 21 MAGGIO 2018 PER IL PERSONALE DI VENETO LAVORO 2019-2021
– PARTE NORMATIVA –

FRA
VENETO LAVORO
E
R.S.U.
OO.SS. TERRITORIALI

Il Contratto Collettivo Decentrato Integrativo ed il nuovo modello di relazioni sindacali così come previsto dal Contratto Nazionale di Lavoro sottoscritto in data 21 maggio 2018, sono gli strumenti offerti per valorizzare le persone che lavorano nell'Ente, accompagnare il cambiamento e la riqualificazione, rafforzare le forme di partecipazione e condivisione dei valori di servizio quale cardine su cui articolare professionalità, competenza, merito e produttività.

La Delegazione trattante di parte pubblica e la Delegazione di parte sindacale riunitasi presso Veneto Lavoro a Mestre – Venezia, via cà Marcello 67, il 16 dicembre 2019 hanno convenuto con il seguente Accordo.

Delegazione trattante di Parte pubblica	Nominativi	Firma
Presidente	Tiziano Barone	
Componente	Elisabetta Bolisani	ASSENTE
Componente	Francesca Zavan	

Delegazione trattante di Parte sindacale	Nominativi	Firma
Coordinatrice R.S.U.	Roberta Scarpa	
C.G.I.L. F.P.	Ivan Bernini	
C.I.S.L. F.P.	Franco Antolini	
U.I.L. FP	D'Emanuele Scarparo	

Nota congiunta al CCDI

All'art. 13 le parti considerano il comma 3 nel modo seguente

3. L'indennità di responsabilità spetta ai singoli dipendenti con orario pieno, o al personale con orario part-time in valore proporzionale all'indennità stessa, a cui l'incarico di responsabilità sia stato conferito con atto formale. Con tale atto dovranno essere specificate le funzioni, i compiti particolari e gli specifici obiettivi per i quali viene individuata la corrispondente responsabilità

INDICE

ART. 1 –VALIDITÀ E DURATA 6

Art. 2 - INTERPRETAZIONE AUTENTICA 6

ART. 3 - RELAZIONI SINDACALI 6

Art.4 – SICUREZZA SUI LUOGHI DI LAVORO 8

ART. 5 – ORGANISMO PARITETICO PER L'INNOVAZIONE: COINVOLGIMENTO PARTECIPATIVO DELLE ORGANIZZAZIONI SINDACALI SUI PROGETTI DI CARATTERE ORGANIZZATIVO, INNOVATIVO, SULLE POLITICHE FORMATIVE IL LAVORO AGILE E LA CONCILIAZIONE DEI TEMPI DI VITA E DI LAVORO. 8

ART. 6 - FONDO PER LE RISORSE UMANE E PER LA PRODUTTIVITA'. COSTITUZIONE 9

ART. 7 – DESTINAZIONE DELLE RISORSE DECENTRATE. UTILIZZO 9

ART. 8- CRITERI PER L'ATTRIBUZIONE DEI PREMI CORRELATI ALLA VALUTAZIONE DELLE PERFORMANCE. 10

ART. 9 – DIFFERENZIAZIONE DEL PREMIO INDIVIDUALE 11

ART. 10 – CRITERI PER LA DEFINIZIONE DELLE PROCEDURE PER LE PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI NELLA CATEGORIA 12

ART. 11 – INDIVIDUAZIONE DELLE MISURE DI INDENNITÀ – PRINCIPI GENERALI 12

Art.12 - INDENNITA'CORRELATE ALLE CONDIZIONI DI LAVORO DI CUI ALL'ART. 70 -BIS DEL CCNL 21.05.2018 13

ART. 13 – CRITERI GENERALI PER L'ATTRIBUZIONE DI INDENNITÀ PER SPECIFICHE RESPONSABILITÀ DI CUI ALL'ART.70 QUINQUES COMMA 1 CCNL. 13

ART. 14 - CRITERI GENERALI PER L'ATTIVAZIONE DI PIANI DI WELFARE INTEGRATIVO 15

ART. 15 – CRITERI PER L'INDIVIDUAZIONE DELLE FASCE TEMPORALI DI FLESSIBILITÀ ORARIA IN ENTRATA ED IN USCITA AL FINE DI CONSEGUIRE UNA MAGGIORE CONCILIAZIONE TRA VITA LAVORATIVA E VITA FAMILIARI 15

ART. 16 – RIFLESSI SULLA QUALITÀ DEL LAVORO E SULLA PROFESSIONALITÀ DELLE INNOVAZIONI TECNOLOGICHE INERENTI L'ORGANIZZAZIONE DEI SERVIZI. TELELAVORO E LAVORO AGILE 16

ART 17 - CRITERI GENERALI PER LA DETERMINAZIONE DELLA RETRIBUZIONE DI RISULTATO DEI TITOLARI DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA 16

ART. 18 – SERVIZI MINIMI ESSENZIALI IN CASO DI SCIOPERO 17

ART. 1 –VALIDITÀ E DURATA

1. Il presente contratto si applica al personale dell'Ente Veneto Lavoro con rapporto a tempo indeterminato e a tempo determinato, a tempo pieno o parziale. e/o con contratto di formazione e lavoro, compreso il personale comandato o distaccato, escluso quello con qualifica dirigenziale.
2. Per le parti non riferite alla destinazione del fondo del salario accessorio, in attuazione dell'articolo 68 del Ccnl 21.5.2018, il presente contratto ha durata triennale e si riferisce a tutte le materie di cui all'art. 7, comma 4, del CCNL 21 maggio 2018.
3. Il presente contratto, ai sensi dell'articolo 8, comma 7, del CCNL 21 maggio 2018, conserva la propria efficacia fino alla stipulazione dei successivi contratti collettivi integrativi.
4. E' fatta salva la determinazione, con cadenza annuale, delle modalità di utilizzo delle risorse economiche decentrate destinate ad incentivare il merito, lo sviluppo delle risorse umane, il miglioramento dei servizi, la qualità della prestazione e la produttività. Le parti si incontrano per l'avvio della discussione sul Contratto decentrato Integrativo di norma entro il 31 marzo di ogni anno dopo l'approvazione del Piano della performance. L'amministrazione si impegna a convocare il tavolo negoziale entro trenta giorni dall'approvazione del piano e comunque non oltre il 30 giugno.

Art. 2 - INTERPRETAZIONE AUTENTICA

1. Quando insorgano controversie sull'interpretazione delle norme del presente Contratto Collettivo Decentrato Integrativo, le parti che lo hanno sottoscritto si incontrano per chiarire in maniera consensuale il significato della clausola controversa.
2. La parte interessata invia alle altre richiesta scritta. La richiesta deve contenere una sintetica descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa; essa deve, comunque, fare riferimento a problemi interpretativi ed applicativi di rilevanza generale.
3. Le parti che hanno sottoscritto il Contratto Collettivo Decentrato Integrativo si incontrano entro 30 giorni dalla richiesta e definiscono contestualmente il significato della clausola controversa.
4. L'eventuale interpretazione sostituisce la clausola controversa sin dall'inizio della vigenza del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo.
5. Gli accordi di interpretazione autentica del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo hanno effetto sulle controversie individuali aventi ad oggetto le materie da essi regolate.

ART. 3 - RELAZIONI SINDACALI

1. Il sistema delle relazioni sindacali, nel rispetto dei distinti ruoli e responsabilità dell'ente e delle organizzazioni sindacali, è definito in modo coerente con l'obiettivo di contemperare l'esigenza di incrementare e mantenere elevate l'efficacia e l'efficienza dei servizi erogati alla collettività, con l'interesse al miglioramento delle condizioni di lavoro e alla crescita professionale del personale.
2. Il predetto obiettivo comporta la necessità di un sistema di relazioni sindacali stabile, improntate alla partecipazione consapevole, al dialogo costruttivo e trasparente, alla reciproca considerazione dei rispettivi diritti ed obblighi, nonché alla prevenzione e risoluzione dei conflitti. Esso si articola nei seguenti modelli relazionali:
   a) partecipazione;
   b) contrattazione integrativa
3. La partecipazione è finalizzata ad instaurare forme costruttive di dialogo tra le parti, su atti e decisioni di valenza generale degli enti, in materia di organizzazione o aventi riflessi sul rapporto di lavoro ovvero a garantire adeguati diritti di informazione sugli stessi; si articola, a sua volta, in:
   - informazione;
   - confronto;
   - organismi paritetici di partecipazione.
4. La contrattazione integrativa è finalizzata alla stipulazione di contratti che obbligano reciprocamente le parti.

5. Per quanto riguarda il modello delle relazioni sindacali e le materie ad esse demandate si rimanda agli art.4,5,6,7,8,9,10 del Ccnl 21.05.2018.
6. 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, in tal caso gli incontri vengono svolti durante il normale orario di lavoro.
7. 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.
8. Le parti concordano di avviare l'Organismo paritetico per l'innovazione ai sensi dell'art.6 del CCNL del 21 maggio 2018 con lo scopo di attuare il coinvolgimento partecipativo delle OOSS su progetti di organizzazione, innovazione e miglioramento dei servizi al fine di formulare proposte all'ente e/o alle parti negoziali.
9. Diritti e agibilità sindacali.
   1. rappresentanze sindacali presso Veneto Lavoro
      - Le parti danno reciprocamente atto che, fino alle nuove elezioni delle RSU, con l'accorpamento del personale dei Servizi per il lavoro in Veneto Lavoro, ai sensi dell'art. 1 della circolare ARAN n.1 del 2016, le RSU di Veneto Lavoro sono composte dai componenti RSU eletti in Veneto Lavoro a cui si aggiungono i componenti eletti nelle province e appartenenti ai Servizi per l'Impiego trasferiti dalla Città metropolitana di Venezia e dalle Provincie venete a Veneto Lavoro. Conseguentemente i componenti delle RSU degli uffici trasferiti a Veneto Lavoro non sono entrati a far parte e non hanno mai fatto parte delle RSU della Città metropolitana di Venezia e delle altre Provincie venete dopo lo svolgimento delle elezioni dello scorso Aprile.
   2. Locali e bacheche
      - L'amministrazione assicura un idoneo locale per le attività della R.S.U. e dei dirigenti sindacali, compreso della dotazione informatica (terminale, account, accesso intranet).
      - Sono 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.
   3. Assemblee sindacali
      - Nel rispetto del limite orario massimo consentito, la R.S.U. e le OO.SS., rappresentanti dei dipendenti di Veneto Lavoro possono indire assemblee del personale comunicando alla Direzione dell'Ente e alla UO responsabile 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 lavorativi.
      - Per quanto riguarda il diritto di assemblea si applica l'art.4 del C.C.N.Q. del 4 dicembre 2017.
      - 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 responsabile.
      - 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, al raggiungimento della sede destinata all'assemblea stessa.
   4. Modalità di utilizzo dei permessi sindacali
      - Il contingente del monte ore di permessi è finalizzato alla determinazione delle agibilità sindacali riconosciute ai lavoratori di uno specifico posto di lavoro e conseguentemente tali permessi sindacali vanno usufruiti esclusivamente dai rappresentanti sindacali di Veneto lavoro

e per l'attività sindacale relativa a tale Ente.

- 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 4 dicembre 2017.
- La Struttura sindacale di appartenenza e/o la R.S.U. comunicano via e-mail con congruo anticipo non inferiore a 3 giorni lavorativi alla U.O.T. per l'ambito territoriale e alla U.O. 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.
- Le OO.SS. comunicheranno all'Ente i lavoratori individuati quali dirigenti sindacali a cui verranno riconosciute le prerogative previste dalla normativa corrente e dal CCNL individuato. I dirigenti sindacali sono tenuti ad informare, nei modi e tempi previsti al punto 3, la struttura di appartenenza.

Art.4 – SICUREZZA SUI LUOGHI DI LAVORO

1. L'Amministrazione si impegna a dare tempestiva e completa applicazione al D.Lgs. 81/2008 e successive modificazioni ed integrazioni, in particolare per quanto prevede l'art.15 e 18 oltre che a tutte le norme vigenti in materia di igiene e sicurezza del lavoro e degli impianti, nonché sulla prevenzione delle malattie professionali. Gli interventi di prevenzione e sicurezza nei luoghi di lavoro vanno considerati prioritari e sostanziali e non possono essere ritenuti meri adempimenti formali e burocratici.
2. In accordo e con la collaborazione del Responsabile per la Sicurezza e con il Medico del Lavoro ed il Rappresentante dei lavoratori per la Sicurezza vanno individuate le metodologie da adottare per la soluzione di problemi specifici con particolare riferimento alla salubrità e sicurezza degli ambienti e dei luoghi di lavoro, la messa a norma delle apparecchiature, degli impianti e dei mezzi utilizzati, le condizioni di lavoro degli addetti e di tutti coloro che percepiscono specifica indennità di rischio/disagio.
3. L'Amministrazione si impegna a stanziare congrue risorse finanziarie, comunque sufficienti per la realizzazione degli interventi derivanti dalla valutazione dei rischi ed il piano per la sicurezza, con specifico riferimento al personale ed ai luoghi di lavoro.
4. Nel caso di delega delle funzioni come previsto dall'art.16 del Dlgs 81/2008 e per gli obblighi in capo al preposto di cui all'art. 19, la contrattazione decentrata valuterà se tale attività rientri nella tipologia delle funzioni di responsabilità previste nel presente CCDI.
5. 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 riconosciutegli, tramite l'accesso a tuti i dati relativi agli infortuni anche comportanti un solo giorno di assenza oltre a quello dell'infortunio.
6. Su richiesta delle RSU e Organizzazioni Sindacali il documento dei rischi viene messo a disposizione per la consultazione.
7. Le OOSS si impegnano a sensibilizzare i lavoratori sull'importanza del rispetto della normativa in materia di sicurezza del lavoro.

ART. 5 – ORGANISMO PARITETICO PER L'INNOVAZIONE: COINVOLGIMENTO PARTECIPATIVO DELLE ORGANIZZAZIONI SINDACALI SUI PROGETTI DI CARATTERE ORGANIZZATIVO, INNOVATIVO, SULLE POLITICHE FORMATIVE IL LAVORO AGILE E LA CONCILIAZIONE DEI TEMPI DI VITA E DI LAVORO.

1. Attraverso l'organismo paritetico per l'innovazione di cui all'art. 6 del C.C.N.L verranno attivate relazioni aperte e collaborative su progetti di organizzazione, innovazione, miglioramento dei servizi, politiche formative, sperimentazione del lavoro agile e conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.
2. Al fine di perseguire indici di maggiore efficienza della Pubblica Amministrazione, Veneto Lavoro si impegna a valorizzare il personale tramite progetti con valenza organizzativa ed innovativa, con la sperimentazione del lavoro agile, con la formazione e l'aggiornamento professionale ed inoltre con le

azioni positive previste nei piani triennali per le pari opportunità di cui all'art. 48 del D.Lgs 198/2006 e s.m.i., anche al fine di formulare proposte all'Ente ed alle parti negoziali della contrattazione integrativa

3. 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 con pari opportunità di partecipazione a tutti sulla base dei fabbisogni formativi.
4. L'organismo paritetico di cui all'art.6 del CCNL ha pertanto compiti propositivi, consultivi e di verifica sulle seguenti materie:
   a. progetti con valenza organizzativa e/o innovativa;
   b. progetti di telelavoro;
   c. sperimentazioni del lavoro agile;
   d. sperimentazioni e attuazione di istituti finalizzati alla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.

   Inoltre può:
   a. acquisire elementi di conoscenza relativi ai fabbisogni formativi del personale;
   b. formulare proposte per la realizzazione delle finalità di cui all'art. 49 ter del CCNL
   c. realizzare iniziative di monitoraggio sull'attuazione di piani formativi;
   d. contribuire all'ottimizzazione del lavoro e migliorare l'efficienza delle prestazioni collegata alle garanzia di un ambiente di lavoro caratterizzato dal rispetto dei principi di pari opportunità, di benessere organizzativo e dal contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenze morale o psichica;
   e. acquisire elementi di conoscenza sui fabbisogni effettivi del personale impiegato ai fini del welfare integrativo;
   f. predisporre proposte e/o sperimentazioni di welfare integrativo a' sensi dell'art. 72 del CCNL e dell'art. 8 del presente CCID;
5. La composizione dell'organismo paritetico è quella stabilita dall'articolo 6 comma 3 lettera a del CCNL 21/5/2018.

ART. 6 - FONDO PER LE RISORSE UMANE E PER LA PRODUTTIVITA'. COSTITUZIONE

1. La determinazione annuale delle risorse da destinare all'incentivazione del merito, allo sviluppo delle risorse umane, al miglioramento dei servizi, alla qualità della prestazione ed alla produttività, nonché ad altri istituti economici previsti nel presente contratto, è di esclusiva competenza della Direzione. A tal fine, l'amministrazione invia ai soggetti sindacali di cui all'art.7 comma 2 lett a) e b) CCNL il prospetto di quantificazione del fondo, anche provvisorio, entro il mese di giugno.
2. La costituzione complessiva del Fondo per lo sviluppo delle risorse umane e per la produttività (Fondo per le risorse decentrate) è approvata annualmente dagli organi competenti, distinguendo la parte relativa alle "risorse stabili" dalla parte relativa alle "risorse variabili".
3. Secondo quanto previsto dall'art.67 CCNL, le risorse destinate al finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative sono poste a carico del bilancio dell'Ente. Qualora l'Ente preveda minori stanziamenti per un nuovo assetto delle posizioni organizzative, il fondo delle risorse decentrate, viene integrato con il risparmio effettuato. Nel caso l'Ente intendesse aumentare l'ammontare delle risorse da destinare alle posizioni organizzative, è necessaria la contrattazione con le parti sindacali, ove l'incremento implichi una riduzione del Fondo per le risorse decentrate ai fini dell'osservanza dei limiti previsti.
4. Per la costituzione del fondo si rimanda a quanto previsto dall'art.67 del Ccnl 21.05.2018.

ART. 7 – DESTINAZIONE DELLE RISORSE DECENTRATE. UTILIZZO

1. L'Ente rende annualmente disponibili tutte le risorse confluite nel Fondo risorse decentrate, al netto delle risorse necessarie per corrispondere i differenziali di progressione economica, al personale beneficiario delle stesse in anni precedenti e di quelle necessarie a corrispondere i seguenti trattamenti economici fissi a carico delle risorse stabili del fondo:
   - quote dell'indennità di comparto, di cui all'art. 33, comma 4, lett. b) e c), del CCNL del 22.1.2004;

- indennità che continuano ad essere corrisposte al personale dell'ex-VIII qualifica funzionale non titolare di posizione organizzativa, ai sensi dell'art. 37, comma 4, del CCNL del 6.7.1995.

2. Sono inoltre rese di nuovo disponibili le risorse corrispondenti ai predetti differenziali di progressione economica e trattamenti fissi del personale cessato dal servizio nell'anno precedente o che abbia acquisito la categoria superiore ai sensi dell'art. 22 del D. Lgs. n. 75/2017.
3. Le risorse destinate alle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività sono ripartite nel rispetto della disciplina degli articoli 68 del C.C.N.L. del 21 maggio 2018.
4. In ogni caso, le risorse eventuali e variabili di cui all'articolo 67 del C.C.N.L. del 21 maggio 2018, non possono essere utilizzate per il finanziamento di istituti avente carattere di stabilità e ripetibilità.
5. Le risorse decentrate vengono ripartite in conformità all'art. 68 del C.C.N.L. del 21 maggio 2018 e nel rispetto dell'art. 67 del C.C.N.L. del 21 maggio 2018, con le seguenti destinazioni:
   - premi correlati alla performance organizzativa;
   - premi correlati alla performance individuale;
   - progressioni economiche, con decorrenza nell'anno di riferimento, finanziate con risorse stabili.
   - indennità di condizioni di lavoro di cui all'art. 70-bis del C.C.N.L. del 21 maggio 2018;
   - compensi per specifiche responsabilità di cui all'art. 70-quinquies del C.C.N.L. del 21 maggio 2018.
   - compensi diretti ad incentivare il merito, la produttività ed il miglioramento dei servizi derivanti da «Piani di Razionalizzazione» di cui all'art. 16, comma 5, D.L. 98/2011 (convertito in Legge n. 111/2011).
6. Ai sensi del C.C.N.L. 21.5.2018 almeno il 30% delle risorse variabili (senza considerare le risorse di cui all'art. 67, comma 3, lettere c, f, g) va destinato alla performance individuale. Le parti concordano di destinare a tale scopo appunto il 30% delle risorse variabili. Il rimanente 70% viene destinato alla performance organizzativa. Qualora non sussistano risorse di parte variabile, la contrattazione integrativa è libera di destinare le risorse di parte stabile, senza alcun vincolo percentuale.

ART. 8- CRITERI PER L'ATTRIBUZIONE DEI PREMI CORRELATI ALLA VALUTAZIONE DELLE PERFORMANCE.

1. La contrattazione di cui al presente articolo definisce i criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla valutazione delle performance.
2. Il sistema di valutazione si basa sulla misurazione e valutazione di due componenti:
   a) performance organizzativa
   b) performance individuale
3. L'attribuzione dei premi correlati alla **performance organizzativa ed individuale** avverrà sulla base della valutazione effettuata nel rispetto del sistema permanente di valutazione adottato dall'Amministrazione con proprio provvedimento in linea con le indicazioni della Regione Veneto; il provvedimento potrà essere integrato con linee guida operative per i valutatori.
4. Il 70 % della quota del fondo destinata alla produttività sarà finalizzata a premiare la performance organizzativa; il restante 30% sarà destinato a premiare la performance individuale.
5. La valutazione delle performance avviene nel rispetto delle seguenti fasi:
   a) definizione e assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere, dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori sulla base degli strumenti di pianificazione strategica e considerando sia i possibili obiettivi di sviluppo/miglioramento sia obiettivi di mantenimento;
   b) collegamento tra gli obiettivi e l'allocazione delle risorse;
   c) monitoraggio in corso di esercizio e attivazione di eventuali interventi correttivi;
   d) misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale;
   e) rendicontazione finale dei risultati agli organi di indirizzo politico-amministrativo regionali, ai vertici della Regione, nonché ai competenti organi esterni, ai cittadini, ai soggetti interessati, agli utenti ed ai destinatari dei servizi.
6. I premi collegati alla valutazione della performance individuale verranno decurtati con riferimento alle voci che incidono sul trattamento economico in busta paga.

7. La erogazione delle risorse finanziarie destinate alla performance organizzativa, viene collegata alla individuazione e condivisione di indicatori di apprezzamento dei risultati complessivi delle strutture (sede centrale Veneto Lavoro, Ambiti territoriali e singoli CPI), con l'esplicito obiettivo di aumentare il livello di partecipazione individuale e di gruppo dei lavoratori e di coinvolgerli nel raggiungimento degli obiettivi ritenuti prioritari all'interno del Piano della Performance. L'erogazione dei compensi tiene conto del sistema di controllo di gestione e del sistema di valutazione delle prestazioni in uso nell'ente, secondo la tabella 1 sottostante, che potrà essere variata qualora uno o più obiettivi dell'anno lo richiedano:

tabella 1

Indicatori di performance	**0.Insufficiente raggiungimento degli obiettivi**	**1.Sufficiente raggiungimento degli obiettivi**	**2.Soddisfacente raggiungimento degli obiettivi**	**3.Ottimo raggiungimento degli obiettivi**	**4.Pieno raggiungimento degli obiettivi**	**5.Superato oltre le aspettative. Eccellente**
percentuale di raggiungimento degli obiettivi	da 51% a 60%	da 61% a 70%	da 71% a 80%	da 81% a 90%	da 91% a 100%	>100%
grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati	60%	70%	80%	90%	100%	

8. I premi di performance organizzativa vengono collegati al punteggio ottenuto nella performance individuale. Qualora il risultato della valutazione della performance individuale fosse insufficiente, ossia inferiore ai 6/10 o punteggio equivalente, non verrà corrisposto alcun premio di performance organizzativa.
9. Le eventuali risorse di performance organizzativa che per effetto della valutazione non vengono distribuite e che pertanto producono un risparmio, vanno in economia nel fondo.
10. Le risorse individuate per la performance individuale (30%) vengono suddivise, sulla base dei dipendenti in servizio in ciascuna struttura e del loro regime orario, fra gli uffici centrali di Veneto Lavoro (ossia il complesso degli uffici della sede centrale dell'Ente) e gli Ambiti territoriali.
11. L'attribuzione del premio avverrà sulla base della valutazione conseguita.
12. Gli importi non distribuiti sia in conseguenza della valutazione sia per assenze o part time costituiranno economia nel fondo.
13. La valutazione della performance individuale avverrà secondo le schede di valutazione adottate dall'ente. I valutatori, previo tavolo di confronto in sede di Direzione, stabiliscono i criteri per l'attribuzione dei punteggi assicurando il principio dell'omogeneità di valutazione tra i vari ambiti e la sede centrale di Veneto Lavoro.

ART. 9 – DIFFERENZIAZIONE DEL PREMIO INDIVIDUALE

1. Ai dipendenti che conseguono le valutazioni più elevate della performance individuale, secondo quanto previsto dal sistema di valutazione dell'Ente, è attribuita una maggiorazione del premio individuale, di cui all'art.68 comma 2 lett. b) CCNL, che si aggiunge alla quota di detto premio attribuita al personale valutato positivamente sulla base dei criteri selettivi.
2. La misura di detta maggiorazione, è pari al 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente ai sensi del comma 1.
3. La quota limitata di personale beneficiario della maggiorazione del premio viene fissata nella misura, in via sperimentale, nella misura del 5% del personale assegnato alla data del 31 dicembre di ciascun anno per ambito. L'individuazione del personale destinatario nel numero così determinato è effettuata per ciascun ambito sulla base della graduatoria redatta avendo come riferimento i migliori punteggi, pari o superiori al 90% del punteggio massimo, risultanti dalle schede di valutazione della performance individuale. Il primo anno di applicazione (2019), a parità di punteggio avrà diritto alla maggiorazione il

personale assegnato al medesimo ambito con maggiore anzianità di servizio. A parità di punteggio, avrà diritto alla maggiorazione il personale che abbia ottenuto nel triennio precedente la migliore valutazione media. Ad ulteriore parità di punteggio il premio verrà attribuito al più giovane in età.

ART. 10 – CRITERI PER LA DEFINIZIONE DELLE PROCEDURE PER LE PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI NELLA CATEGORIA

1. Le progressioni economiche vengono attribuite in modo selettivo, al personale di ruolo, in possesso dei requisiti di cui al comma 6 dell'art. 16 CCNL 21.5.2018, in base alle risorse destinate annualmente all'istituto contrattuale, nonché sulla base di una graduatoria di merito in conformità alle risultanze del sistema di valutazione nei tre anni precedenti, che peserà per il 55%, nonché tenendo conto dell'esperienza maturata negli ambiti professionali di riferimento che peserà per il 40% e delle competenze acquisite e certificate a seguito di processi formativi, che peseranno per il restante 5%.
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 del periodo previsto dal CCNL vigente di almeno tre anni nella stessa categoria/posizione economica; ai fini del computo dell'anzianità complessiva nella categoria si terrà conto anche del servizio prestato con contratti di lavoro subordinato a tempo determinato a favore di Veneto Lavoro o di altre amministrazioni del comparto Funzioni Locali, per il solo personale transitato a Veneto Lavoro a seguito di trasferimento di funzioni disposte con norma di legge dalle predette amministrazioni del comparto Funzioni Locali. Nel computo dell'anzianità complessiva, i periodi di aspettativa non retribuita (senza oneri per l'amministrazione) non vengono riconosciuti.
3. L'omogeneizzazione dei risultati delle valutazioni e l'attribuzione dei punteggi, sulla base dei criteri suddetti, verrà effettuata come previsto dal sistema di valutazione.
4. Il personale neo assunto, esclusa la mobilità, dovrà maturare almeno 24 mesi di servizio presso l'ente.
5. Le parti si impegnano a definire un protocollo specifico per la disciplina delle progressioni economiche orizzontali per l'anno 2019/20/21 secondo i criteri definiti dalla Regione Veneto.

ART. 11 – INDIVIDUAZIONE DELLE MISURE DI INDENNITÀ – PRINCIPI GENERALI

1. Con il presente contratto, le parti definiscono le condizioni ed i criteri per l'erogazione dei compensi accessori contrattualmente previsti, di seguito definiti indennità.
2. Le indennità di condizioni di lavoro non competono in caso di assenza dal servizio e sono riproporzionate in caso di prestazioni ad orario ridotto (part-time) ove previsto.
3. L'indennità di responsabilità spetta ai singoli dipendenti con orario pieno a cui l'incarico di responsabilità sia stato conferito con atto formale. Con tale atto dovranno essere specificate le funzioni, i compiti particolari e gli specifici obiettivi per i quali viene individuata la corrispondente responsabilità
4. L'effettiva identificazione degli aventi diritto, sulla base di quanto stabilito nel presente articolo, è di esclusiva competenza del Dirigente.
5. La stessa condizione di lavoro non può legittimare l'erogazione di due o più indennità.
6. Ad ogni indennità corrisponde una fattispecie o una causale nettamente diversa.
7. Il dirigente verifica annualmente il permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei vari tipi di indennità.
8. Tutti gli importi delle indennità sono indicati per un rapporto di lavoro a tempo pieno per un intero anno di servizio, di conseguenza sono opportunamente rapportati agli eventuali giorni/mesi di servizio, con le specifiche di seguito indicate.
9. Le indennità di cui al presente articolo non spettano ai titolari di posizione organizzativa.
10. Le indennità spettano a decorrere dalla data del provvedimento dirigenziale di attribuzione.
11. In caso di mutamento di profilo o a seguito di trasferimento ad altra struttura le cui mansioni comportino il non riconoscimento dell'indennità la stessa decade automaticamente. in caso di assenze di lunga durata (maternità, aspettativa ecc.) l'indennità viene sospesa automaticamente.

Art.12 - INDENNITA'CORRELATE ALLE CONDIZIONI DI LAVORO DI CUI ALL'ART. 70 -BIS DEL CCNL 21.05.2018

1. L'indennità per condizioni di lavoro è commisurata entro i seguenti valori minimi e massimi giornalieri: da € 1,00 a € 10,00.
2. Gli enti corrispondono una unica indennità per condizioni di lavoro destinata a remunerare lo svolgimento di attività:
   - disagiate;
   - esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute;
   - implicanti il maneggio di valori.
3. Le parti danno atto che non vi sono condizioni di lavoro di cui al comma 1 lett. b) e c) dell'Art. 70/bis co 1 del CCNL del 18 maggio 2018.
4. Si individuano i seguenti fattori rilevanti di disagio:
   - prestazione richiesta e resa, connessa ad una attività intensiva e continuativa con il pubblico (front-office) anche tramite contact center. L'indennità spetta al personale con attività di sportello per almeno 30 giorni nell'anno.
5. L'indennità di disagio viene determinata in € 1,5-2,5/giorno per ogni giorno di effettiva attività indennizzata, l'effettivo importo verrà definito annualmente in sede di accordo economico. La decorrenza di tale indennità andrà dal 1° novembre 2019. Rimangono consolidati gli importi previsti dai contratti decentrati delle Province/Città Metropolitana al 31/10/2019. Le indennità verranno erogate anche al personale che non le percepiva nella provincia di appartenenza previa verifica del Dirigente competente sull'effettivo svolgimento della attività di sportello.

ART. 13 – CRITERI GENERALI PER L'ATTRIBUZIONE DI INDENNITÀ PER SPECIFICHE RESPONSABILITÀ DI CUI ALL'ART.70 QUINQUES COMMA 1 CCNL.

1. E' prevista un'indennità di importo massimo non superiore a €.2.500/annui lordi per compensare l'eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità, al personale delle categorie B, C e D, che non risulti incaricato di posizione organizzativa.
2. Le eventuali posizioni di lavoro caratterizzate da particolari responsabilità, saranno appositamente e formalmente individuate dai competenti Dirigenti in stretta correlazione con la organizzazione del lavoro, degli uffici e dei servizi, la razionalizzazione ed ottimizzazione dell'impiego delle risorse umane in riferimento al regolamento organizzativo vigente.
3. L'atto di conferimento dell'incarico di particolare responsabilità aggiuntiva spetta al dirigente competente sulla base della organizzazione dell'Ente definita dalla direzione e l'indennità ha una durata annuale. Possono essere destinatari dell'incarico dipendenti inquadrati in categoria B, C o D (non titolari di posizione organizzativa) ai sensi dell'art.7 comma 4 del CCNL.
4. I criteri generali per l'attribuzione delle indennità per specifiche responsabilità, ai sensi dell'Art.7 comma 4 lettera f del CCNL vigente, sono i seguenti:
   - gestione di rapporti e relazioni complesse e continuative con interlocutori esterni, di natura comunicativa, informativa, di confronto:
   - particolare complessità della struttura in cui si esplicano le responsabilità. La complessità è desumibile dall'articolazione della struttura in più unità o dalla rilevanza delle funzioni di front office in relazione alla consistenza quantitativa dell'utenza;
   - conduzione e/o coordinamento di strutture organizzative dotate di un proprio grado di autonomia/complessità/responsabilità;
   - conduzione e/o coordinamento dell'attività operativa di un significativo numero di risorse umane;
   - gestione di procedimenti complessi con diretta esposizione di natura civile e penale
5. L'importo dell'indennità è determinato di anno in anno in sede di CCDI Parte Economica in relazione all'accordo sulla distribuzione delle risorse decentrate, sulla base di una preventiva ricognizione interna tra i Dirigenti, ai fini del rilevamento preliminare del fabbisogno riconoscitivo.

6. I valori economici da attribuire annualmente alle posizioni di responsabilità individuate secondo il grado di complessità, responsabilità ed autonomia, sono specificati nel sistema di valutazione e sono così individuati:

Categoria giuridica	**Importo lordo annuo massimo**
B/C	da euro 500,00 a euro 1.500,00
D	da euro 1.500,00 a euro 2.500,00

7. Al fine di graduare i valori economici delle indennità collegate agli incarichi di compiti che comportano specifiche responsabilità, si tiene conto dei parametri di seguito elencati:

Fattori di valutazione	**Punteggio massimo attribuibile per fattore**
Grado di complessità degli incarichi in relazione al livello di responsabilità	**40**
Livello di coordinamento e autonomia	**30**
Grado di responsabilità verso l'interno e/o l'esterno	**30**

Secondo la seguente graduazione di complessità, responsabilità e autonomia:

Grado di complessità degli incarichi in relazione al livello di responsabilità	**Punti**
Responsabilità collegate ad attività per la realizzazione delle quali è necessario gestire procedimenti particolarmente complessi e non ripetitivi. La particolare complessità si misura in relazione al livello di discrezionalità amministrativa o tecnica rimessa in capo al dipendente	Sino a 40
Responsabilità collegate ad attività per la realizzazione delle quali è necessario gestire procedimenti complessi anche se ripetitivi. La complessità si misura in relazione al livello di discrezionalità amministrativa o tecnica rimessa in capo al dipendente	Sino a 25
Responsabilità collegate ad attività per la realizzazione delle quali è necessario gestire procedimenti non qualificati da complessità amministrativa o tecnica, di carattere ripetitivo e standardizzato	Sino a 15

Livello di coordinamento e autonomia	**Punti**
Gestione procedimenti con elevata autonomia operativa in attività prevalentemente diversa e non definibile con funzione di coordinamento	Sino a 30
Gestione procedimenti secondo programmi operativi definiti e secondo una prassi consolidata	Sino a 20

Gestione procedimenti con modesta autonomia operativa in attività standardizzata	Sino a 10

Grado di responsabilità verso l'interno e/o l'esterno	**Punti**
Gestione procedimenti che comportano un esclusivo rilievo esterno, trattandosi di incarichi volti ad assolvere adempimenti previsti da leggi o regolamenti. Tali incarichi denotano anche relazioni e rapporti interorganici (istituzioni, enti, organi giurisdizionali, organi di massimo vertice politico, ecc.)	Sino a 30
Gestione procedimenti che comportano anche un rilievo esterno di supporto ad attività assegnate ai responsabili della struttura di appartenenza	Sino a 20
Gestione procedimenti che comportano esclusivamente un rilievo interno all'Ente o alla struttura organizzativa di appartenenza	Sino a 10

8. Il punteggio viene assegnato dal dirigente, secondo i fattori e i criteri di valutazione individuati al comma 7), utilizzando una apposita scheda che determina la misura dell'indennità di responsabilità, nell'ambito dei termini minimi e massimi individuati nel comma 6). L'indennità viene corrisposta in proporzione al punteggio complessivo assegnato dal dirigente competente.
9. Le indennità spettano a decorrere dalla data del provvedimento dirigenziale di attribuzione.
10. Rimangono consolidati gli importi previsti dai contratti decentrati delle Province/Città Metropolitana al 31/10/2019. Le indennità verranno erogate anche al personale che non le percepiva nella provincia di appartenenza previa verifica del Dirigente competente.

ART. 14 - CRITERI GENERALI PER L'ATTIVAZIONE DI PIANI DI WELFARE INTEGRATIVO

1. Le parti concordano di affidare all'Organismo paritetico per l'innovazione di cui all'art. 5 del presente CCID una indagine sui fabbisogni effettivi del personale impiegato, nonché una analisi dell'impegno che deriva in termini di vincoli economici, organizzativi e gestionali al fine di predisporre una proposta nell'ambito di quanto previsto dall'art. 72 del CCNL verificando anche la possibilità giuridica ed economica di sviluppare in via sperimentale un cd. modello di welfare aziendale.

ART. 15 – CRITERI PER L'INDIVIDUAZIONE DELLE FASCE TEMPORALI DI FLESSIBILITÀ ORARIA IN ENTRATA ED IN USCITA AL FINE DI CONSEGUIRE UNA MAGGIORE CONCILIAZIONE TRA VITA LAVORATIVA E VITA FAMILIARI

1. Premesso che l'orario di servizio di Veneto Lavoro è impostato su cinque giorni alla settimana, con di norma, due rientri pomeridiani, vengono concordati i seguenti criteri:
   a. Esigenze organizzative e funzionali delle UOT. Trattandosi di uffici aperti al pubblico, occorre garantire la più estesa possibile attività "allo sportello", garantendo, dunque, che la flessibilità non ritardi eccessivamente l'avvio delle attività rispetto ai canonici orari d'ufficio e di apertura al pubblico.
   b. Eventuali esigenze del personale, anche in relazione alle dimensioni del centro urbano ove è ubicata la sede di lavoro delle UOT. L'ingresso alle ore 7,30 consente di evitare problemi dovuti a trasporti pubblici e intasamenti di traffico.
   c. Nel caso di particolari situazioni personali, sociali o familiari previste dall'Art.27 del CCNL, nel rispetto delle esigenze di servizio la flessibilità massima ulteriore concedibile è di 30 minuti.

d. Possibilità di usufruire della flessibilità per il personale a part-time solo qualora sia garantita la fascia obbligatoria di compresenza del personale.
e. Per quanto riguarda l'utilizzo della flessibilità si rinvia alla circolare dell'orario di lavoro prevista ed in vigore dal primo gennaio 2019.

2. Le Parti concordano che verrà aperto un confronto sui temi della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, della banca ore e del lavoro agile.

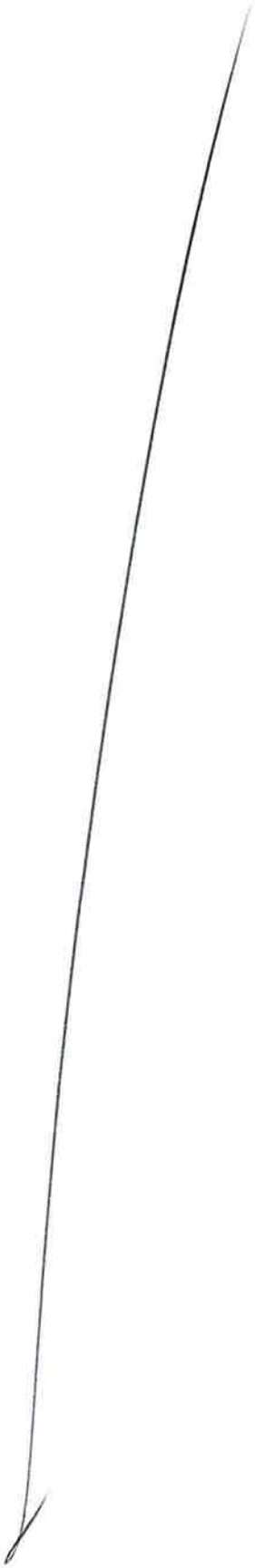
ART. 16 – RIFLESSI SULLA QUALITÀ DEL LAVORO E SULLA PROFESSIONALITÀ DELLE INNOVAZIONI TECNOLOGICHE INERENTI L'ORGANIZZAZIONE DEI SERVIZI. TELELAVORO E LAVORO AGILE

1. La trasformazione digitale pone di fronte a nuove sfide ed agisce a diversi livelli: organizzativo, culturale, individuale, sociale, di mercato, di consumo.
2. Le innovazioni tecnologiche riguardano le infrastrutture che devono essere sempre più le interattive, integrate, efficaci, i software disponibili ma anche le competenze digitali che devono essere diffuse a tutti i livelli dell'organizzazione. Le competenze digitali infatti non servono soltanto per comprendere "come" fare le cose, ma anche per capire "cosa" fare, in un mondo che vede nel digitale un elemento di profondo cambiamento. Costruire le competenze necessarie a tutti i livelli deve essere una priorità che coinvolge Amministrazione, dirigenza, posizioni organizzative e tutti i dipendenti.
3. Le innovazioni tecnologiche impongono anche ad un ripensamento dell'organizzazione del lavoro privilegiando la capacità di fare rete, aprendosi ad aggregazioni flessibili e dinamiche attraverso gruppi di lavoro sia interni sia con altri enti favorendo interazioni con enti pubblici e privati per specifici progetti e/o finalità.
4. Il lavoro in rete all'interno dell'Ente consentirà di creare una sinergia fra i vari uffici e centri per l'impiego al fine di:
   - razionalizzare l'offerta dei servizi;
   - ottimizzare ed uniformare tempi e modalità di risposta;
   - suddividere in modo più equo il lavoro da svolgere;
   - condividere esperienze e sperimentazioni;
   - valorizzare le specifiche competenze del personale.
5. Le parti ritengono inoltre di favorire la promozione della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, e sostengono l'adozione di nuove misure organizzative volte a favorire l'attuazione del telelavoro o di nuove modalità spazio-temporali di svolgimento della prestazione lavorativa che permettano il raggiungimento degli obiettivi fissati dalla L. 124/2015, art. 14, comma 1.
6. La Struttura competente in materia di Risorse Umane si impegna ad adottare misure specifiche in materia di telelavoro anche alla luce della Direttiva n. 3/2017 della Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento Funzione Pubblica, al fine di sensibilizzare e coinvolgere la Dirigenza nell'individuazione di attività compatibili con le innovative modalità spazio-temporali di svolgimento dell'attività lavorativa; garantisce, come previsto dalla Disciplina regionale del rapporto di telelavoro (DGR n. 1481/2016), in collaborazione con gli altri soggetti competenti, tutto il supporto necessario per l'effettiva attivazione delle postazione di telelavoro, anche attraverso l'adozione di specifiche sperimentazioni coinvolgendo l'organismo paritetico di cui all'art. 2 del presente contratto.
7. 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.

ART 17 - CRITERI GENERALI PER LA DETERMINAZIONE DELLA RETRIBUZIONE DI RISULTATO DEI TITOLARI DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA

1. Ai titolari delle posizioni organizzative, sulla base delle valutazioni assegnate loro in applicazione del sistema di valutazione permanente, si assegna un punteggio complessivo, che costituisce il moltiplicatore da applicare alla parte del fondo, che l'apposito capitolo di bilancio prevede per il

finanziamento della retribuzione di risultato, pari al 25% del totale del finanziamento della spesa per le posizioni organizzative. A ciascun titolare di PO, pertanto, spetta il valore economico che deriva dall'applicazione di detto moltiplicatore.

ART. 18 – SERVIZI MINIMI ESSENZIALI IN CASO DI SCIOPERO

1. Le parti concordano nell'individuare, come di seguito indicato, i servizi minimi essenziali presso Veneto Lavoro relativi al Personale ed al Sistema Informativo Lavoro, con specificazione dei presupposti della loro attività, e del relativo contingente di personale.
2. 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):
   a. Struttura competente in materia di Risorse Umane:
      - 1 unità con qualifica di Dirigente;
      - 1 unità di categoria D Professionalità: amministrativa/economica;
      - 1 unità di categoria C Professionalità: contabile;
   b. Struttura competente in materia di Sistemi Informativi:
      - 1 unità con qualifica di Dirigente;
      - 1 unità di categoria D Professionalità: Esperto informatico;
      - 1 unità di categoria C Professionalità: Tecnico informatico;