

CRITERI DEFINITIVI DI RIPARTIZIONE DELLE RISORSE DISPONIBILI PER LA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA DI CUI ALL'ART. 68 COMMA 1 CCNL FUNZIONI LOCALI TRA LE DIVERSE MODALITA' DI UTILIZZO ANNO 2018

Richiamati gli articoli 7, 67 e 68 del CCNL Funzioni Locali del 21 maggio 2018 le parti concordano i seguenti criteri per la ripartizione delle risorse disponibili nell'anno in questione tenuto conto che si tratta dell'anno di passaggio dalla gestione del personale da parte della Città metropolitana di Venezia e delle Province venete alla completa gestione di Veneto Lavoro.

Premesso che le risorse disponibili nell'anno 2018 sono quelle confluite nel Fondo delle risorse decentrate, costituito con Decreto Direttoriale n. 293, del 14/11/2018, ai sensi dell'articolo 68, comma 1, del Ccnl 21.5.2018, detratto l'importo necessario per le posizioni organizzative € 700.000 che confluisce nel bilancio.

Sono disponibili per la destinazione tutte le risorse del fondo costituito secondo le regole dell'articolo 67, secondo il seguente schema:

Totale del fondo costituito € 2.804.016 importo unico consolidato.

- € 721.056 risorse necessarie per corrispondere i differenziali di progressione economica, al personale beneficiario delle stesse in anni precedenti (le Peo già in godimento e finanziate dalla parte stabile);
- € 190.000 quote dell'indennità di comparto, di cui all'art. 33, comma 4, lett. b) e c)1, del CCNL del 22.1.2004; (finanziate dalla parte stabile);
- € 10.000 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; (finanziate dalla parte stabile);

Ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa di cui all'art. 68, comma 1, CCNL Funzioni Locali tra le diverse modalità di utilizzo

	Destinazioni		Precisazioni
1	Indennità di comparto	€ 190.000	Si tratta di risorse non negoziabili figurativamente sottratte al fondo La percentuale si conferma rispetto all'anno precedente
2	Progressione economica orizzontale in godimento al personale in servizio (quota a carico fondo)	€ 721.056	Si tratta di risorse non negoziabili figurativamente sottratte al fondo La percentuale resta fissa rispetto ai differenziali di progressione economica già in godimento ai dipendenti transitati a Veneto Lavoro, poiché nel 2018 non si effettuano progressioni orizzontali
3	premi correlati alla performance organizzativa	€ 1.115.072	Il 70% delle risorse di parte variabile sono destinate alla performance organizzativa ed attribuite secondo le disposizioni del sistema permanente di valutazione.
4	premi correlati alla performance individuale	€ 477.888	Almeno il 30% delle risorse del fondo indicate dall'articolo 67, comma 3, del Ccnl, con esclusione delle lettere c), f), g) ² .

1.4. L'indennità viene corrisposta come di seguito indicato:

a) [omissis]

b) con decorrenza dal 1.1.2003, le misure di cui alla lett. a) sono incrementate degli importi previsti dalla colonna 2 della medesima tabella D; a tal fine vengono prelevate le corrispondenti risorse nell'ambito di quelle previste dall'art. 32 comma 1;

c) con decorrenza 31.12.2003, ed a valere per l'anno 2004, l'importo della indennità di comparto è corrisposto nei valori indicati nella colonna 4 della ripetuta tabella D i quali riassorbono anche gli importi determinati ai sensi delle lettere a) e b); a tal fine vengono prelevate le corrispondenti risorse stabili dalle disponibilità dell'art. 31, comma 2.

2 c) risorse derivanti da disposizioni di legge che prevedano specifici trattamenti economici in favore del personale, da utilizzarsi secondo quanto previsto dalle medesime disposizioni di legge

f) risorse di cui all'art. 54 del CCNL del 14.9.2000, con i vincoli di destinazione ivi indicati;

g) risorse destinate ai trattamenti economici accessori del personale delle case da gioco secondo le previsioni della legislazione vigente e dei relativi decreti ministeriali attuativi

			<p>Le parti destinano alla performance individuale il 30% della parte variabile del fondo.</p> <p>Ai fini dell'applicazione delle disposizioni dell'articolo 69 del Ccnl 21.5.2018, si stabilisce:</p> <p>1. la misura della maggiorazione spettante al personale che ottenga le valutazioni di eccellenza, come definite dal sistema permanente di valutazione vigente, per il 2018 è pari al 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato con valutazioni di eccellenza;</p> <p>2. in ogni caso, la maggiorazione può essere attribuita ad un massimo di XX dipendenti.</p> <p>La disciplina di cui si tratta, non trova applicazione per le Posizioni Organizzative.</p>
5	<p>indennità condizioni di lavoro, di cui all'art. 70-bis destinate a remunerare lo svolgimento di attività:</p> <p>a) disagiate;</p> <p>b) esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute;</p> <p>c) implicanti il maneggio di valori.</p>	<p>€ 290.000 (tutte le indennità)</p>	<p>Le parti concordano di istituire la nuova indennità condizioni di lavoro a decorrere dal 31.12.2018 e a valere dall'anno 2019.</p> <p>Per il 2018 continuano ad avere applicazione le indennità di rischio, disagio e maneggio valori spettanti ai singoli dipendenti, come individuati dalla contrattazione collettiva decentrata delle Province e della Città Metropolitana di Venezia di provenienza.</p>
6	<p>indennità di turno, indennità di reperibilità, nonché compensi di cui all'art. 24, comma 1 del CCNL del 14.9.2000</p>		<p>Non sono previsti servizi in turno e in reperibilità. Non si applica a Veneto Lavoro l'articolo 24, comma 1, del Ccnl 14.9.2000</p>
7	<p>compensi per specifiche responsabilità, secondo le discipline di cui all'art. 70 quinquies e cioè:</p> <p>- indennità di importo non superiore a € 3.000 annui lordi che può essere attribuita al personale delle categorie B, C e D, che non risulti incaricato di posizione organizzativa</p> <p>- indennità di importo massimo non superiore a € 350 annui lordi attribuibile al lavoratore, che non risulti incaricato di posizione organizzativa:</p> <p>a) le specifiche responsabilità del personale delle categorie B, C e D attribuite con atto formale degli enti, derivanti dalle qualifiche di Ufficiale di stato civile ed anagrafe ed Ufficiale elettorale nonché di responsabile dei tributi stabilite dalle leggi;</p> <p>b) i compiti di responsabilità eventualmente affidati agli archivisti informatici nonché agli addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico ed ai formatori professionali;</p> <p>c) le specifiche responsabilità affidate al personale addetto ai servizi di protezione civile;</p> <p>d) le funzioni di ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori.</p> <p>Tutte le indennità ammontano ad € 200.000,00</p>		<p>Per il 2018 continuano ad avere applicazione i compensi per specifiche responsabilità spettanti ai singoli dipendenti, come individuati dalla contrattazione collettiva decentrata delle Province e della Città Metropolitana di Venezia di provenienza.</p>

8	indennità di funzione di cui all'art. 56-sexies ed indennità di servizio esterno di cui all'art.56-quater;	Fattispecie non applicabile a Veneto Lavoro
9	g) compensi previsti da disposizioni di legge, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di cui all'art. 67, comma 3, lett. c), ivi compresi i compensi di cui all'art. 70-ter;	Fattispecie non applicabile a Veneto Lavoro
10	h) compensi ai messi notificatori, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di cui all'art. 67, comma 3, lett. f), secondo la disciplina di cui all'art. 54 del CCNL del 14.9.2000;	Fattispecie non applicabile a Veneto Lavoro
11	i) compensi al personale delle case da gioco secondo la disciplina di cui all'art. 70-quater, riconosciuti a valere sulle risorse di cui all'art. 67, comma 3, lett. g), ed, eventualmente, per la parte non coperta da tali risorse, con risorse generali di parte stabile;	Fattispecie non applicabile a Veneto Lavoro
12	j) progressioni economiche, con decorrenza nell'anno di riferimento, finanziate con risorse stabili.	Non si ritiene sia possibile né opportuno effettuare nel 2018 progressioni economiche per il personale.

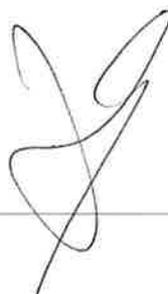
Il presente accordo tiene conto della particolare fase di integrazione tra i CPI e VL avvenuta nel corso del 2018 e completata alla fine del 2018.

Pertanto, le parti concordano, di finanziare ed attivare il sistema delle progressioni economico orizzontali dal 1° gennaio 2019, per il biennio 2019/2020, che coinvolga tutto il personale che ne abbia i requisiti mediante i criteri che verranno sottoscritti nell'accordo triennale 2019-21 di parte normativa.

Per quanto riguarda la performance dell'anno 2018 si rinvia a quanto stabilito nel sistema di valutazione anno 2018 sottoscritto in data 12 marzo 2019. Eventuali economie derivanti da Performance Organizzativa ed Individuale saranno riportate all'anno successivo.

SINTESI

DESTINAZIONE	
Performance organizzativa e individuale	1.592.960
PEO	721.056
Indennità ex VIII QF	10.000
Indennità di comparto	190.000
Indennità varie	290.000
TOTALE	2.804.016



Letto, confermato e sottoscritto dalle parti.

Per le RSU di VL

Pranta
COORDINATRICE RSU

Per le OOSS

CISLFP *Luca D'Alley*
- *Stefano Tomassini*
CGILFP *Al N*
UILFPL Veneto
Sergio

Per Veneto Lavoro

Antonio
Al N
Francesca Garau

Mestre Venezia 9 aprile 2019