

ESU di Verona

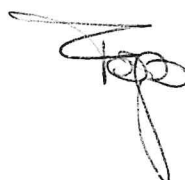
**CONTRATTO COLLETTIVO
DECENTRATO INTEGRATIVO
2019 - 2021**

**Destinazione delle risorse economiche
anno 2019**

CISL FA


2019

CGIL FP

ACCORDO ESU DI VERONA – RSU - OO.SS.

L'anno 2019 il giorno 30 del mese di dicembre presso la sede amministrativa dell'ESU di Verona presenti:

PER LA DELEGAZIONE TRATTANTE DI PARTE PUBBLICA:

Il Direttore con funzioni di	presidente	FERIGO Francesca
Qualifica unica dirigenziale	componente	BERTAIOLA Luca
Istruttore Direttivo Amministrativo	assistente	TOMELLERI Stefano

PER LA DELEGAZIONE TRATTANTE DI PARTE SINDACALE:

PER LE RSU AZIENDALI:

C.G.I.L./F.P.	ZANON Francesca
C.G.I.L./F.P.	STRAMBACI Paolo
C.I.S.L./FP	TENUTI Mirco

PER LE OO.SS. TERRITORIALI:

C.G.I.L./F.P.	ROSSONI Elisabetta
C.I.S.L./FP	TIRAPELLE Angelo

richiamate le disposizioni vigenti in materia di rinnovi contrattuali e di spesa del personale si sono riunite le delegazioni trattanti per definire l'accordo inerente l'applicazione degli istituti contrattuali demandati alla contrattazione integrativa e l'utilizzo del fondo risorse decentrate - anno 2019 - e viene stabilito quanto segue:

Validità e durata

Il presente contratto ha validità triennale, 2019 - 2021, si applica al personale dell'ESU di Verona con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e, salvo diversa specificazione, a tempo determinato, escluso quello con qualifica dirigenziale.

Gli effetti giuridici ed economici del presente contratto, purché non in contrasto con disposizioni normative e contrattuali, conservano la loro efficacia fino alla sottoscrizione definitiva di un successivo contratto decentrato integrativo, mentre, per quanto attiene l'utilizzo delle risorse economiche, è oggetto di verifica e determinazione annuale.

In caso di entrata in vigore di nuovo C.C.N.L. le eventuali norme sopravvenute che una delle parti ritenga incompatibili con le disposizioni del presente contratto saranno oggetto di confronto tra le parti al fine di definire le soluzioni ritenute maggiormente idonee.

CISL SA
FPGIL
Pag. 2 | 22
Zanon

Diritti e agibilità sindacali

Le parti, nell'esercizio dei distinti ruoli e responsabilità, si impegnano ad intrattenere relazioni sindacali improntate al dialogo costruttivo e trasparente, alla reciproca considerazione dei rispettivi diritti ed obblighi, alla prevenzione e risoluzione dei conflitti.

Eventuali comportamenti ritenuti da una delle parti non conformi ai principi di cui al comma precedente, saranno oggetto di verifica congiunta per individuare in via preventiva le possibili soluzioni.

Nel rispetto del limite orario massimo consentito, la RSU. e le OO.SS. possono indire assemblee del personale comunicando all'Azienda la data fissata per l'assemblea del personale e l'orario di svolgimento con un preavviso di almeno 3 giorni.

In occasione delle riunioni sindacali l'Amministrazione, su richiesta degli organizzatori, consente l'utilizzo dei propri spazi disponibili compatibilmente con le attività di servizio.

L'Amministrazione permette altresì alle RSU e alle OO.SS. di utilizzare le bacheche sistemate in prossimità dei sistemi di rilevazione delle presenze per garantire il diritto di affissione del materiale di interesse sindacale e lavorativo.

Modalità di effettuazione degli incontri

Le parti si impegnano a dare attuazione secondo i principi di correttezza, buona fede e trasparenza alle disposizioni contenute nella normativa vigente e nel C.C.N.L. in materia di relazioni sindacali (articoli dal 3 al 10 del CCNL).

L'Amministrazione, nelle materie oggetto di contrattazione, confronto ed informazione, garantisce la convocazione delle delegazioni entro 15 giorni ogni qualvolta le stesse ne facciano richiesta. Tale termine potrà essere più breve per motivi di particolare urgenza.

Per ogni incontro deve essere di norma espressamente previsto l'ordine del giorno degli argomenti da trattare e qualora gli argomenti in discussione non siano completamente trattati o vengano rinviati, alla fine dell'incontro verrà fissata la data dell'incontro successivo.

Procedure di verifica

Le parti convengono che, con cadenza almeno 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 datoriale.

Nel caso insorgano controversie o difficoltà interpretative in ordine a clausole del contratto collettivo decentrato integrativo le parti si incontrano per definirne consensualmente il significato. L'iniziativa può anche essere unilaterale; in questo caso la richiesta di convocazione deve contenere una breve descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa la contestazione. La riunione si terrà entro 30 giorni dalla richiesta.

L'eventuale accordo d'interpretazione è soggetto alla stessa procedura di stipulazione del presente contratto e sostituisce la clausola controversa con efficacia retroattiva alla data di vigenza dello stesso. L'accordo d'interpretazione autentica ha effetto sulle eventuali controversie individuali in corso aventi ad oggetto le materie regolate dall'accordo.

CISLPA

FPCGIL
EU

Samon

Salute e Sicurezza nei luoghi di lavoro

In applicazione all'art. 7, comma 4, lettera m) del CCNL, le parti si accordano per l'approvazione delle seguenti linee d'indirizzo e criteri generali in materia di salute e sicurezza sul lavoro:

- L'Azienda prosegue a dare tempestiva e completa applicazione alla vigente normativa in materia di igiene e sicurezza del lavoro e degli impianti, nonché alla prevenzione delle malattie professionali. Nei limiti della disponibilità di bilancio l'Azienda assegna risorse finanziarie congrue per il miglioramento delle condizioni di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro;
- L'Azienda, con la collaborazione del RSPP e delle altre figure previste dal D. Lgs 81/2008 individua le metodologie da adottare per la soluzione di problemi specifici con particolare riferimento alla salubrità e sicurezza degli ambienti e dei luoghi di lavoro;
- L'Azienda coinvolge, consulta, informa e forma il Rappresentante dei lavoratori per la Sicurezza (R.L.S.) in applicazione della normativa vigente. Il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza deve 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.

Sviluppo delle attività formative

L'Amministrazione, tramite l'aggiornamento professionale, si impegna a formare e valorizzare il personale, per adeguarlo ai processi di innovazione e cambiamento in corso, al fine di perseguire indici di maggiore efficienza della Pubblica Amministrazione. L'Amministrazione, sulla base delle proprie scelte programmatiche e di bilancio, individua i percorsi formativi e professionali la cui partecipazione è da considerarsi obbligatoria in coerenza con le politiche di sviluppo delle risorse umane. Tali iniziative formative sono rivolte a tutti i dipendenti e si articoleranno in formazione ed aggiornamento orientate alla qualificazione e valorizzazione del personale ed al miglioramento dei servizi resi dall'utenza.

L'Amministrazione si impegna altresì ad attuare in collaborazione con i responsabili degli uffici e dei servizi la rilevazione periodica dei bisogni formativi quale presupposto essenziale per la corretta formulazione dei programmi di formazione.

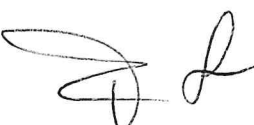
Le attività di formazione coinvolgeranno il personale in attività formative e di sensibilizzazione sullo sviluppo delle risorse umane e quindi sul significato della valutazione e della formazione per quanto riguarda la responsabilità e la motivazione del dipendente.

Orario di lavoro

I dipendenti prestano la loro attività cinque giorni alla settimana, di norma con due rientri pomeridiani.

Fermo restando che la distribuzione dell'orario di lavoro è funzionale all'orario di servizio e di apertura al pubblico, anche al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare, nell'ambito dell'orario stabilito dal C.C.N.L., per tutti i servizi che non richiedono per la loro peculiarità orari specifici di presenza (quali quelli del personale addetto al presidio degli edifici) e fatte salve le esigenze organizzative e di servizio, sono previste fasce di flessibilità in entrata ed in uscita rispetto all'ordinario orario di lavoro.

FPCGIL


CISLEP
 

Pag. 4 | 22
 

Per esigenze particolari, documentate e prioritariamente riferite a situazioni di svantaggio personale nonché ai dipendenti con figli in età scolare o famigliari da assistere, l'amministrazione valuterà la possibilità di concedere forme flessibili di orario diversificate, eventualmente anche per periodi limitati, purché compatibili con le esigenze di servizio.

Quantificazione delle risorse decentrate

Le risorse destinate alle politiche delle risorse umane e della produttività sono determinate annualmente dall'Amministrazione e la loro destinazione è stabilita in sede di contrattazione integrativa.

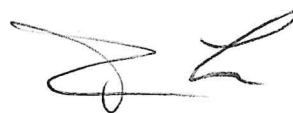
Tale fondo è composto da una parte definita "Risorse certe, stabili e continue" (art. 67 commi 1 e 2 del CCNL del 21/05/2018) e da una parte di "Risorse eventuali e variabili" (art. 67 comma 3 del CCNL del 21/05/2018) la cui entità muta di anno in anno secondo le disposizioni contrattuali previste.

Le risorse finanziarie per la creazione dei fondi relativi ai sistemi di incentivazione del personale per l'anno 2019 sono state quantificate, come previsto dall'art. 67, comma 1, del CCNL del 21.05.2018, costituendo un unico importo consolidato di tutte le risorse decentrate stabili, indicate dall'art. 31, comma 2, del CCNL del 22.01.2004, relative all'anno 2017, al netto di quelle destinate alla retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative, come certificate dal Collegio dei Revisori, ivi comprese quelle dello specifico Fondo delle progressioni economiche e le risorse che hanno finanziato le quote di indennità di comparto di cui all'art. 33, comma 4, lettere b) e c), del CCNL del 22.01.2004. Nell'importo consolidato confluisce altresì l'importo annuale delle risorse di cui all'art. 32, comma 7, del CCNL del 22.01.2004, pari allo 0,20% del monte salari dell'anno 2001, esclusa la quota relativa alla dirigenza, somme non utilizzate e non riportate nel fondo anno 2017 in quanto non sono stati istituiti incarichi di alta professionalità (€ 1.176,21 al netto delle previste decurtazioni proporzionali effettuate ai sensi dell'articolo 1, comma 456, della legge n. 147/2013 ed ai sensi dell'articolo 1, comma 236, della legge n. 208/2015). L'importo consolidato di cui al presente comma resta confermato con le stesse caratteristiche anche per gli anni successivi.

Le risorse stabili complessive del fondo 2018 vengono aumentate:

- nella misura prevista dall'art. 67, comma 2, lettera c), del C.C.N.L. del 21.05.2018, importo corrispondente alle retribuzioni individuali di anzianità ed assegni ad personam, nella misura intera in ragione d'anno, del personale cessato dal servizio l'anno precedente;
- nella misura prevista dall'art. 67, comma 2, lettera a), del C.C.N.L. del 21.05.2018, importo, su base annua, pari a Euro 83,20 per le unità di personale destinatarie del presente CCNL in servizio alla data del 31.12.2015, a decorrere dal 31.12.2018 e a valere dall'anno 2019;
- nella misura prevista dall'art. 67, comma 2, lettera b), del C.C.N.L. del 21.05.2018, importo pari alle differenze tra gli incrementi a regime di cui all'art. 64 riconosciuti alle posizioni economiche di ciascuna categoria e gli stessi incrementi riconosciuti alle posizioni iniziali (tali differenze sono calcolate con riferimento al personale in servizio alla data in cui decorrono gli incrementi e confluiscono nel fondo a decorrere dalla medesima data). *Con dichiarazione congiunta n. 5 allo stesso CCNL si afferma "In relazione agli incrementi del Fondo risorse decentrate previsti dall'art.67, comma 2, lettere a) e b), le parti ritengono concordemente che gli stessi, in quanto derivanti da*

CISL FP FPCGIL
 



Pag. 5 | 22
 

risorse finanziarie definite a livello nazionale e previste nei quadri di finanza pubblica, non siano assoggettati ai limiti di crescita dei Fondi previsti dalle norme vigenti”;

Nel rispetto dei vincoli di bilancio e delle vigenti disposizioni in materia di vincoli della spesa di personale il fondo è alimentabile con eventuali risorse residue di cui all'art. 67, commi 1 e 2, non integralmente utilizzate in anni precedenti (art. 68 comma 1 del C.C.N.L. del 21.05.2018) e con importi variabili di anno in anno come previsto dall'art. 67, comma 3, del C.C.N.L. del 21.05.2018.

Nel 2019 le risorse variabili sono alimentate, ai sensi dall'art. 67, comma 3, lettera e), del C.C.N.L. del 21.05.2018, con i risparmi dell'anno precedente accertati a consuntivo, per l'importo di € 1.592,84, derivanti dall'applicazione della disciplina dello straordinario di cui all'art. 14 del CCNL del 01.04.1999.

Sul fondo così costituito sono operate le seguenti riduzioni dell'ammontare complessivo delle risorse destinate al trattamento accessorio:

- decurtazione delle risorse stabili di un importo pari alle riduzioni operate per effetto delle disposizioni vigenti nel periodo 01.01.2011– 31.12.2014 (art. 9 c. 2-bis del D.L. n. 78/2010 e s. m. e i.). A decorrere dal 1° gennaio 2015 vengono ripetuti e consolidati i tagli operati sul fondo del 2014;
- ai sensi dell'art. 23, comma 2, del Decreto Legislativo 25 maggio 2017, n. 75, a decorrere dal 01.01.2017, riconduzione dell'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale al corrispondente importo determinato per l'anno 2016.

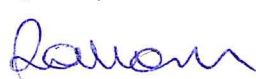
Come stabilito dall'art. 33 del Decreto-Legge 30 aprile 2019, n. 34 il limite al trattamento accessorio del personale di cui all'articolo 23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75, è adeguato, in aumento o in diminuzione, per garantire l'invarianza del valore medio pro-capite, riferito all'anno 2018, del fondo per la contrattazione integrativa nonché delle risorse per remunerare gli incarichi di posizione organizzativa, prendendo a riferimento come base di calcolo il personale in servizio al 31 dicembre 2018 (nel corso dell'anno 2019 non sono previste assunzioni o cessazioni dal servizio di dipendenti).

Le parti prendono atto che con deliberazione del Consiglio di Amministrazione n. 23 del 29.10.2019 è stato costituito il fondo per le risorse decentrate come di seguito indicato:

TPCGIL


CISLFA

Costituzione fondo risorse decentrate anno 2019

RISORSE AVENTI CARATTERE DI STABILITA'

(Soggette al limite)

ART. 67, COMMI 1 e 2, CCNL 2016 – 2018 DEL 21/05/2018

DESCRIZIONE	2016	2019
Unico Importo Consolidato Anno 2017 (Art. 67, c. 1, CCNL 2016 - 2018)		€ 93.397,41
Incrementi - Art. 67, c. 2, lett. a), CCNL 2016 - 2018 Parte Fissa – (dal 2019) (€ 83,20 X 25, n. dip. in servizio al 31.12.2015)		
RIA ed Assegni ad Personam del Personale Cessato al 31.12 anno precedente - (dal 2018) Art. 67, c. 2, lett. c), CCNL 2016 - 2018		€ 1.084,98
Incremento per Riduzione Stabile Fondo Straordinario (Art. 67 c. 2 lett. g) CCNL 2016 - 2018)		
Incremento per Riorganizzazioni con Aumento Dotazione Organica – (Art. 67 c. 2 lett. h) CCNL 2016 - 2018, ai sensi del c. 5, lett. a))		
Unico Importo Consolidato Anno 2003 - (Art. 31 c. 2 CCNL 2002-05)	€ 98.703,80	
CCNL 2002-05 del 22.01.2004 (Art. 32 cc. 1,2)	€ 4.307,61	
CCNL 2002-05 del 22.01.2004 (Art. 32 c. 7) (al netto delle decurtazioni art. 9 c. 2-bis D.L. 78/2010, modificato dall'art. 1 c. 456 L. 147/2013, e art. 1 c. 236 L. 208/2015)	€ 1.176,21	
Rideterminazione per Incremento Stipendio (Dichiarazioni congiunte n. 14 del CCNL 22.01.2004, n. 4 del C.C.N.L. 09.05.2006 e n. 1 del CCNL 31.07.2009) Incremento importo PEO e rideterminazione fondo - art. 1 c. 3 C.C.N.L. 05.10.2001 al 01.01.2001 - art. 29 c. 2 C.C.N.L. 22.01.2004 al 01.01.2003 - art. 2 c. 1 C.C.N.L. 09.05.2006 al 01.01.2006 - art. 6 c. 1 C.C.N.L. 11.04.2008 al 01.01.2008 - art. 2 c. 1 C.C.N.L. 31.07.2009 al 01.01.2009	€ 5.004,74	
Rideterminazione per Incremento Stipendio (Art. 67, comma 2, lett. b), CCNL 2016 - 2018 in data 21.05.2018)		
RIA ed Assegni ad Personam del Personale Cessato dal 01.01.2000 al 31.12 anno precedente Art. 4, c. 2, del C.C.N.L. 2000 – 2001 del 05.10.2001 (Integrazione risorse dell'art. 15 del C.C.N.L. dell'01.04.1999)	€ 13.013,39	

CISL FA

FP CGIL

7 | 22

Totale Risorse Stabili Soggette al Limite	€ 122.205,75	€ 94.482,39
Decurtazioni del fondo - parte fissa - art. 1 comma 236 Legge 208/2015	€ 6.150,67	
Decurtazioni del fondo - parte fissa - art. 23 comma 2 del D. Lgs. 25 maggio 2017 n. 75.		€ 6.629,75
Riconduzione ammontare risorse all'importo anno 2016.		
Decurtazioni del fondo - parte fissa - art. 9 comma 2-bis D.L. 78/2010 (convertito in L. 122/2010) e s. m. e i.	€ 12.386,78	€ 12.386,78
Consolidamento decurtazione anni 2011-2014.		
A decorrere dal 2015.		
Totale Risorse Stabili Soggette al Limite Sottratte le Decurtazioni	€ 103.668,30	€ 75.465,86

(Non Soggette al limite)
ART. 67, COMMA 2, CCNL 2016 – 2018 DEL 21/05/2018

DESCRIZIONE	2016	2019
Incrementi - Art. 67, c. 2, lett. a), CCNL 2016 - 2018 Parte Fissa – (dal 2019) (€ 83,20 X 25, n. dip. in servizio al 31.12.2015)		€ 2.080,00
Rideterminazione per Incremento Stipendio (Art. 67, comma 2, lett. b), CCNL 2016 - 2018 in data 21.05.2018)	€ 250,00	€ 2.327,39

Totale Risorse Stabili Non Soggette al Limite	€ 250,00	€ 4.407,39

Totale Risorse Stabili	€ 122.455,75	€ 98.889,78
Totale Decurtazioni Risorse Stabili	€ 18.537,45	€ 19.016,53
Totale Risorse Stabili Sottratte le Decurtazioni	€ 103.918,30	€ 79.873,25

CGIL FP


CISL FP




 8 | 22


RISORSE AVENTI CARATTERE DI VARIABILITA'

(Soggette al limite)

ART. 67, COMMA 3, CCNL 2016 – 2018 DEL 21/05/2018

DESCRIZIONE	2016	2019
Sponsorizzazioni, accordi collaborazione, convenzioni, contributi dell'utenza, ecc. - Integrazione risorse Art. 43, L. 449/1997; Art. 15, c.1, lett. d) CCNL 1998-2001 del 01.04.1999 (sostituito dall'art. 4 comma 4 del CCNL 05.10.2001); Art. 67 C. 3 lett. a) CCNL 2016 - 2018		€ 0,00
RIA ed Assegni ad Personam Personale Cessato - Art. 67 c. 3 lett. d) CCNL 2016 - 2018 Mensilità residue cessati, frazione di RIA		
Somme destinate da Specifiche Disposizioni di Legge. (Art. 15 c. 1 lett. K) CCNL 1998-01)		€
Conseguimento di obiettivi, anche di mantenimento, definiti nel piano della performance. Art. 67 c. 3 lett. i) e c. 5 lett. b) CCNL 2016 - 2018)		
Sussiste capacità di spesa, integrazione sino ad un importo massimo dell'1,2% del monte salari 1997 (€ 6.405,56) (Art. 15, c.2, CCNL 1998-2001; Art. 67 c. 3 lett. h) e c. 4 CCNL 2016 - 2018)	€ 768,24	

Totale Risorse Variabili Soggette al Limite	€ 768,24	€ 0,00
Decurtazioni del fondo - parte variabile	€ 162,34	€ 0,00
Totale Risorse Variabili Soggette al Limite Sottratte le Decurtazioni	€ 605,90	€ 0,00

CISL FP


CGIL FP






Pag. 9 | 22
 

(Non Soggette al limite)
ART. 67, COMMA 3, CCNL 2016 – 2018 DEL 21/05/2018

DESCRIZIONE	2016	2019
Economie Fondo anno precedente – (Art. 17, c. 5, CCNL 1998-2001)		
Risparmi accertati a consuntivo Fondo Straordinario anno precedente - (Art. 14, CCNL 1998-2001; Art. 67 c. 3 lett. e) CCNL 2016 - 2018)		€ 1.592,84
Quote per la Progettazione - (art. 15, c.1 lett. k), CCNL 1998-2001; Art. 92, cc. 5 e 6, D.LGS. 163/2006; Art. 67 c. 3 lett. c) CCNL 2016 - 2018)		
Fondi incentivanti funzioni tecniche, art. 113 del D. Lgs. 18 aprile 2016 n. 50 (al netto degli oneri previdenziali ed assistenziali); Art. 67 c. 3 lett. c) CCNL 2016 - 2018)		
Recupero fondi anni precedenti (Art. 4 del D.L. 16/2014)		
Risorse Piani Razionalizzazione e Riqualificazione Spesa - (Art. 15, c. 1, lett. K); Art. 16, cc. 4, 5 e 6, DL 98/2011; Art. 67 c. 3 lett. b) CCNL 2016 - 2018)		

Totale Risorse Variabili Non Soggette al Limite	€ 0,00	€ 1.592,84
--	--------	------------

Totale Risorse Variabili	€ 768,24	€ 1.592,84
Totale Decurtazioni Risorse Variabili	€ 162,34	€ 0,00
Totale Risorse Variabili Sottratte le Decurtazioni	€ 605,90	€ 1.592,84

CGIL TP
 [Signature]

CISL TP
 [Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

TOTALE FONDO Risorse stabili + Risorse variabili	€ 123.223,99	€ 100.482,62
--	--------------	--------------

TOTALE DECURTAZIONI Risorse stabili + Risorse variabili	€ 18.699,79	€ 19.016,53
---	-------------	-------------

TOTALE FONDO Risorse stabili + Risorse variabili - Decurtazioni	€ 104.524,20	€ 81.466,09
---	--------------	-------------

TOTALE Risorse stabili + Risorse variabili Non Soggette al Limite	€ 250,00	€ 6.000,23
---	----------	------------

TOTALE Risorse stabili + Risorse variabili al netto delle Voci Non Soggette al Limite - Decurtazioni	€ 104.274,20	€ 75.465,86
--	--------------	-------------

Fondo Posizioni Organizzative (stessa quota 2017) a carico Bilancio (Art. 67 c. 1 e art. 15 c. 5 CCNL 2016 - 2018)	€ 0,00	€ 28.808,34
--	--------	-------------

TOTALE Risorse stabili + Risorse variabili (comprensivo del Fondo Posizioni Organizzative a carico Bilancio) al netto delle Voci Non Soggette al Limite - Decurtazioni	€ 104.274,20	€ 104.274,20
---	--------------	--------------

CGIL FP
lu

CISL FA
Q

Q

Q

Q

pag. 11 | 22
H

laron

RISORSE DESTINATE AL LAVORO STRAORDINARIO

DESCRIZIONE	2016	2019
Art. 14 C.C.N.L. 1998 - 2001 (01.04.1999)		
Risorse destinate nel 1998 al lavoro straordinario, fondo di cui all'art. 31 comma 2 lettera a) del CCNL 06.07.1995 Destinare la parte residua dopo l'applicazione dell'art. 15 comma 1 lettera a) del presente C.C.N.L., sottratte le quote di straordinario ex VII [^] e ex VIII [^] qualifica diventate titolari di posizione organizzative Riduzione 3% risorse 1999	€ 1.881,74	€ 1.881,74

Totale Risorse destinate al Lavoro Straordinario	€ 1.881,74	€ 1.881,74
Decurtazioni del fondo Straordinario - art. 1 comma 236 Legge 208/2015	€ 97,53	
Decurtazioni del fondo Straordinario - art. 23 comma 2 del D. Lgs. 25 maggio 2017 n. 75. Riconduzione ammontare risorse all'importo anno 2016.		€ 97,53
Decurtazioni del fondo Straordinario - art. 9 comma 2-bis D.L. 78/2010 (convertito in L. 122/2010) e s. m. e i. Consolidamento decurtazione anni 2011-2014. A decorrere dal 2015.	€ 191,37	€ 191,37
Totale Decurtazione Risorse destinate allo Straordinario	€ 288,90	€ 288,90
Totale Risorse per lo Straordinario - Decurtazione	€ 1.592,84	€ 1.592,84

TOTALE COMPLESSIVO RISORSE 2019 Risorse stabili + Risorse variabili + Fondo Posizioni Organizzative + Fondo Straordinario - Decurtazioni al netto delle Voci Non Soggette al Limite	€ 105.867,04	€ 105.867,04
---	--------------	--------------

Monte salari anno 1997 escluse le quote relative alla dirigenza, A.N.F., missioni, ecc.
L. 1.033.574.000 (dal conto annuale)

Monte salari anno 1999 escluse le quote relative alla dirigenza, A.N.F., missioni, ecc.
L. 1.276.072.000 (dal conto annuale)

Monte salari anno 2001 escluse le quote relative alla dirigenza, A.N.F., missioni, ecc.
L.1.345.272.000, € 694.775,01 (dal conto annuale)

Monte salari anno 2003 escluse le quote relative alla dirigenza, A.N.F., missioni, ecc.
€ 669.342,00 (dal conto annuale)

FP CGIL
ell

CISL EP
[firma]

[firma]

Pag. 12 | 22

[firma]

[firma]

[firma]

Destinazione delle risorse decentrate

Le risorse destinate alle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività sono ripartite nel rispetto della disciplina fissata dal CCNL del 21.05.2018. Le risorse eventuali e variabili non possono essere utilizzate per il finanziamento di istituti aventi carattere di stabilità e ripetibilità.

Le risorse decentrate vengono ripartite con le seguenti finalità:

- a) corrispondere ai dipendenti l'indennità di comparto secondo la disciplina e nella misura stabilita dai vigenti C.C.N.L.;
- b) corrispondere i compensi relativi alle progressioni economiche orizzontali;
- c) compensare l'eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità, in misura non superiore a 3.000 euro annui (art. 70 quinquies CCNL 21.05.2018);
- d) retribuire le indennità previste per le condizioni di lavoro (art. 70 bis CCNL 21.05.2018 - disagio, rischio e maneggio valori);
- e) erogare (a valere sull'apposito capitolo di bilancio collocato al di fuori del fondo ai sensi degli artt. 15 e 67 del CCNL 21.05.2018) la retribuzione di posizione e di risultato al personale della categoria D incaricato della funzione di posizione organizzativa;
- f) corrispondere i compensi per la performance organizzativa ed individuale da erogarsi secondo la valutazione ottenuta;
- g) erogare i compensi previsti da disposizioni di legge riconosciuti a valere sulle eventuali risorse di cui all'art. 67, comma 3, lett. c) del CCNL del 21.05.2018.

In conformità a quanto stabilito dall'art. 68, comma 3, del C.C.N.L. del 21.05.2018, la parte prevalente delle risorse variabili, con esclusione delle risorse derivanti da disposizioni di legge (art. 67, comma 3, lett. c) del C.C.N.L. del 21.05.2018), viene destinata ai compensi di cui all'art. 68, comma 2, lettere a), b), c), d), e), f) del C.C.N.L. del 21.05.2018 e, specificamente, alla performance individuale almeno il 30% di tali risorse.

Il compenso spettante al personale in riferimento ai vari fondi viene corrisposto ai dipendenti con rapporto di lavoro a tempo parziale in misura proporzionale al servizio prestato. Il personale assunto a tempo determinato partecipa alla ripartizione delle quote individuali correlate alla produttività quando il servizio svolto nell'arco dell'anno solare avrà durata superiore ai sei mesi di servizio.

Criteri per l'attribuzione delle risorse correlate alla performance.

Lettere a) e b) comma 2 dell'art. 68 del C.C.N.L. del 21.05.2018

Una parte significativa del fondo costituito, ex art. 67, è destinato a finanziare i premi correlati alla performance. L'esito della valutazione della performance organizzativa e della performance individuale del dipendente, effettuata dal Dirigente e dal Direttore in conformità al Sistema di misurazione e valutazione della performance vigente in Azienda, costituisce il riferimento per la quantificazione e l'erogazione dei premi correlati alla performance.

Le risorse a disposizione saranno incrementate a consuntivo, compatibilmente con le vigenti disposizioni normative e contrattuali, da ciò che residua per le minori spese relative agli altri utilizzi del fondo di cui all'art. 68 del CCNL del 21.05.2018 con esclusione dei compensi previsti dal comma 2, lett. f), g), h) e i).

FPCGIL
En

CISLFR
CE

[Signature]

[Signature]

13 | 22

[Signature] *lauran*

[Signature]

La produttività viene erogata annualmente a consuntivo successivamente alla misurazione e valutazione della performance dell'Azienda ed alla validazione della Relazione sulla Performance da parte dell'OIV Unico della Regione del Veneto.

La ripartizione delle risorse destinate a premiare la performance organizzativa e la performance individuale avviene tenuto conto del periodo di servizio prestato, delle risultanze della valutazione annuale conseguita in applicazione del Sistema di misurazione e valutazione della performance vigente, della correlazione tra fasce di valutazione e percentuali di premio, nonché dell'applicazione di un diverso indice in relazione alla categoria giuridica di appartenenza come di seguito riportato:

Parametri attinenti le categorie:

A	-	100
B	-	120
C	-	140
D	-	160

Come sopra riportato, il premio viene determinato anche in relazione al punteggio ottenuto nella scheda individuale di valutazione ed alla collocazione nelle seguenti fasce di valutazione cui sono correlati differenti percentuali di premio, come risulta nella seguente tabella:

Punteggio conseguito nella scheda di valutazione		Percentuale di premio
≤50	Notevole criticità rispetto alle attese	0%
>50 e ≤70	Esistenza di criticità	50%
>70 e ≤90	Posizione ricoperta in modo apprezzabile	80%
>90 e ≤100	Posizione ricoperta in modo significativamente superiore alle attese	100%

Ai fini dell'erogazione del premio correlato alla performance, viene valutato l'apporto individuale del dipendente in relazione all'attività svolta, alla qualità e alla quantità della sua effettiva partecipazione durante le giornate lavorate alla realizzazione degli obiettivi aziendali.

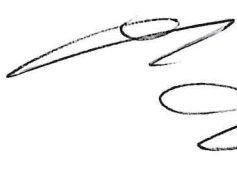
Nei casi di aspettativa o congedo saranno applicate le percentuali di riduzione dei compensi stabilite dalla normativa vigente.

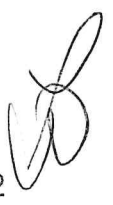
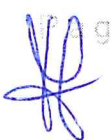
Differenziale del premio individuale

Art. 69 del C.C.N.L. del 21.05.2018

Al 10% (arrotondato all'unità superiore) dei dipendenti che conseguono le valutazioni più elevate è attribuita una maggiorazione non inferiore al 30% del valore medio pro-capite dei premi correlati alla performance individuale di cui all'art. 68, comma 2, lett. b), del C.C.N.L. del 21.05.2018 attribuiti al personale valutato positivamente.

FPGIL


CISL FA



14 | 22



Ai fini dell'attribuzione di detta maggiorazione:

- a.) vengono stilate due distinte graduatorie in ordine decrescente di punteggio del personale valutato positivamente, una per la Direzione Benefici e Servizi agli Studenti ed una per il rimanente personale;
- b.) la maggiorazione viene ripartita fra il 10,00% dei dipendenti che nell'ambito della rispettiva graduatoria abbiano riportato le valutazioni più elevate;
- c.) l'importo della maggiorazione è determinato applicando la seguente formula

Fondo disponibile per la performance individuale

$$\frac{\text{-----}}{\text{N. dipendenti valutati positivamente}} \times 30 \%$$

Progressioni economiche orizzontali

Art. 16 del C.C.N.L. del 21.05.2018

All'interno di ciascuna categoria è prevista una progressione economica che si realizza mediante l'acquisizione, in sequenza, dopo il trattamento tabellare iniziale, di successivi incrementi retributivi, corrispondenti ai valori delle diverse posizioni economiche a tal fine espressamente previste.

La progressione economica all'interno della categoria costituisce uno strumento effettivo di valorizzazione e sviluppo delle risorse umane e, nel limite delle risorse effettivamente disponibili, nel rispetto delle disposizioni contrattuali e di quanto previsto dalla normativa vigente, è riconosciuta ad una quota limitata di dipendenti.

Le progressioni economiche vengono attribuite, al personale di ruolo, in modo selettivo e sulla base delle risorse finanziarie assegnate all'istituto contrattuale, nonché sulla base di una graduatoria di merito, in conformità alle risultanze della valutazione della performance individuale del triennio che precede l'anno in cui è adottata la decisione di attivazione dell'istituto ed all'esperienza maturata negli ambiti professionali di riferimento.

L'attribuzione della progressione economica orizzontale non può avere decorrenza anteriore al 1° gennaio dell'anno nel quale viene sottoscritto il contratto integrativo che prevede l'attivazione dell'istituto quantificandone le necessarie risorse finanziarie. L'esito della procedura selettiva ha una vigenza limitata al solo anno per il quale è stata prevista l'attribuzione della progressione economica.

Il personale comandato o distaccato presso altri enti, amministrazioni, aziende ha diritto di partecipare alle selezioni per le progressioni orizzontali previste per il restante personale dell'Azienda. A tal fine si concordano le modalità per acquisire dall'ente di utilizzazione le informazioni e le valutazioni richieste per partecipare alla selezione.

Requisiti di ammissione alla selezione:

Alla selezione può partecipare tutto il personale dell'Azienda che, alla data del 1° gennaio dell'anno in cui viene attivata la procedura, sia in possesso dei seguenti requisiti:

- sia in servizio a tempo indeterminato;
- abbia maturato un periodo minimo di permanenza nella posizione economica in godimento pari a ventiquattro mesi;
- non abbia subito nei due anni precedenti la decorrenza della progressione una sanzione disciplinare superiore al richiamo verbale o più sanzioni disciplinari comunque graduate.

FP CGIL
le

CISL FP
[firma]

[firma]

[firma]

15 | 22

[firma]

[firma]

Sono esclusi dalla selezione i dipendenti che negli ultimi tre anni non hanno conseguito un punteggio pari o superiore al 70 % del valore massimo attribuibile nella scheda individuale di valutazione.

E' in ogni caso escluso chi ha avuto accesso, nell'anno per il quale si svolge la selezione, ad un percorso economico superiore.

Le selezioni del personale saranno effettuate con riferimento ai seguenti criteri:

Per le progressioni nella categoria B

- Esperienza acquisita, fino ad un massimo di punti 30 (*il servizio prestato nella medesima categoria con valutazione annuale pari o superiore al 70 % del valore massimo attribuibile viene valutato punti 3 per anno intero o frazione superiore ai 6 mesi*);
- Valutazione delle prestazioni rese, fino ad un massimo di punti 70 (*alla media delle valutazioni della performance individuale conseguita negli ultimi 3 anni viene applicata la seguente formula Valutazione media ponderata x 70 / 100*).

Per le progressioni nella categoria C

- Esperienza acquisita, fino ad un massimo di punti 30 (*il servizio prestato nella medesima categoria con valutazione annuale pari o superiore al 70 % del valore massimo attribuibile viene valutato punti 3 per anno intero o frazione superiore ai 6 mesi*);
- Valutazione delle prestazioni rese, fino ad un massimo di punti 70 (*alla media delle valutazioni della performance individuale conseguita negli ultimi 3 anni viene applicata la seguente formula Valutazione media ponderata x 70 / 100*).

Per le progressioni nella categoria D

- Valutazione delle prestazioni rese, fino ad un massimo di punti 100 (*alla media delle valutazioni della performance individuale conseguita negli ultimi 3 anni viene applicata la seguente formula Valutazione media ponderata x 100 / 100*).

Ai fini dell'attribuzione del punteggio utile alle P.E.O. si sommeranno:

- l'esperienza acquisita – se titolo valido per la progressione;
- la valutazione delle prestazioni rese

In ogni caso non sarà valorizzato quanto maturato precedentemente all'ultimo miglioramento di posizione economica all'interno di ciascun percorso economico e non sarà presa in considerazione l'esperienza maturata oltre il decennio antecedente la data del 1° gennaio dell'anno in cui viene attivata la procedura selettiva.

Sulla base delle risorse che si rendono disponibili si determina, per le diverse categorie e tenuto conto del personale presente in ciascuna di esse, il numero delle progressioni orizzontali (non superiore al 50% dei potenziali beneficiari) che avverranno seguendo l'ordine dei dipendenti nelle graduatorie formatesi per ogni singola categoria.

In caso di parità, prevale la posizione che nell'ordine:

- ha una maggiore anzianità di servizio nella posizione economica;
- ha ottenuto una migliore valutazione delle prestazioni rese;
- ha una maggiore anzianità di servizio nella categoria.

TPCGIL


CISL FA








Le selezioni vengono effettuate sulla base della situazione determinatasi e dei requisiti maturati al 31 dicembre dell'anno precedente.

Nell'anno 2019 non si prevedono Progressioni Economiche Orizzontali.

Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato dell'area delle posizioni organizzative

Articoli 13,14 e 15 del C.C.N.L. del 21.05.2018

Così come previsto dagli articoli 13, 14 e 15 del CCNL Funzioni locali, stipulato in data 21 maggio 2018, l'ESU di Verona deve predisporre i criteri per il conferimento e la revoca degli incarichi di posizione organizzativa, nonché i criteri per la graduazione delle P.O. ai fini dell'attribuzione della relativa retribuzione di posizione. L'individuazione dei suindicati criteri è oggetto di confronto con le OO.SS. e le RSU (articolo 5, del già citato CCNL).

Fino alla definizione del nuovo assetto delle posizioni organizzative e, comunque, non oltre il 20.05.2019, sono conferiti gli incarichi di posizione organizzativa di cui all'art.8 del CCNL del 31.3.1999 e all'art.10 del CCNL del 22.1.2004, così come previsto dall'art. 13, comma 3, del CCNL/2018.

L'ESU di Verona, con la ridefinizione della struttura organizzativa aziendale, improntata ad una maggiore razionalizzazione, efficienza ed efficacia dell'azione amministrativa, ha individuato tre posizioni organizzative da attribuire ai dipendenti di categoria D responsabili delle Aree Amministrative per la realizzazione degli obiettivi stabiliti nei provvedimenti annuali di programmazione aziendale e, con deliberazione del Consiglio di Amministrazione n. 8 del 15.04.2019, ha confermato le suddette aree di posizione organizzativa ritenendo che la responsabilità delle stesse comporti lo svolgimento, con assunzione diretta di elevata responsabilità di prodotto e di risultato, delle funzioni di cui alla lett. a) dell'articolo 13, comma 1, del CCNL/2018, di direzione di unità organizzative di particolare complessità, caratterizzate da elevato grado di autonomia gestionale e organizzativa.

Si dà esecuzione a quanto stabilito con il provvedimento richiamato, sottoposto alla verifica preventiva di legittimità e di compatibilità con la programmazione e gli indirizzi regionali attinenti all'attività degli enti strumentali della Regione del Veneto, con il quale:

- è stata approvata, a seguito di confronto con le RSU aziendali e le OO.SS. territoriali, la disciplina dell'area delle posizioni organizzative adeguandola alle nuove disposizioni contrattuali;
- si è proceduto alla pesatura e graduazione delle posizioni organizzative aziendali quantificandone conseguentemente l'indennità di posizione;
- si è dato mandato alla direzione di avviare le procedure per conferire, in applicazione di quanto previsto dagli articoli 13, 14 e 15 del CCNL Funzioni locali, stipulato in data 21 maggio 2018, tre incarichi di posizione organizzativa, per un costo complessivo massimo annuo (comprensivo della retribuzione di posizione e della retribuzione di risultato) di € 28.808,31, ai responsabili delle aree Affari Generali, LL PP e Patrimonio, Risorse Umane e Risorse Finanziarie.

Nello schema organizzativo dell'Azienda non sono previste figure di Alta professionalità, così come disciplinate dall'art. 10, del CCNL 22 gennaio 2004 e dall'art. 13, comma 1, lettera b), del CCNL/2018.

TPCGL
ll

CISCIP
2



Pag. 17 | 22



L'importo della retribuzione di posizione delle P.O., prevista dall'art. 15, comma 2, del CCNL/2018, varia da un minimo di 5.000 ad un massimo di 16.000 euro annui lordi per tredici mensilità.

L'azienda quantifica l'importo annuo lordo della retribuzione di posizione di ciascun Responsabile di Area applicando la metodologia di pesatura e di graduazione delle posizioni adottata.

La retribuzione di posizione e quella correlata di risultato assorbono tutte le indennità previste dal vigente CCNL, compreso il compenso per lavoro straordinario, con le sole esclusioni, sussistendone i presupposti, dei compensi aggiuntivi previsti all'art. 18 del CCNL/2018.

Per la retribuzione di risultato delle P.O. viene destinata una quota non inferiore al 15% delle risorse complessivamente finalizzate all'erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutte le P.O. e pari al 25% della retribuzione di posizione. Come previsto dagli articoli 7, comma 4, lettera v) e 15, comma 4, del CCNL/2018, i criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei dipendenti incaricati di P.O. sono stabiliti nel CCDI.

La retribuzione di risultato viene determinata con le modalità sottoindicate, nella percentuale attribuita della quota disponibile, in relazione al punteggio complessivo ottenuto nella scheda individuale di valutazione, nei modi e nei tempi previsti dal "Sistema di misurazione e valutazione della performance delle Posizioni Organizzative":

Punteggio conseguito nella scheda di valutazione		Percentuale attribuita della quota disponibile
≤50	Notevole criticità rispetto alle attese	0%
>50 e ≤70	Esistenza di criticità	50%
>70 e ≤90	Posizione ricoperta in modo apprezzabile	80%
>90 e ≤100	Posizione ricoperta in modo significativamente superiore alle attese	100%

La quantificazione delle risorse destinate agli incarichi di P.O. (retribuzione di posizione e risultato) e quelle destinate al Fondo delle risorse decentrate, di cui all'art. 67 del CCNL/2018, deve comunque avvenire, complessivamente, nel rispetto dell'art. 23, comma 2, del D. Lgs. 25 maggio 2017, n. 75 (art. 67, comma 7, CCNL/2018). L'incremento della retribuzione di posizione e di risultato P.O., se determina una riduzione delle risorse del Fondo accessorio, è materia riservata alla contrattazione decentrata integrativa, per effetto dell'art. 7, comma 4, lettera u), del CCNL/2018.

Fondo per il pagamento della nuova Indennità condizioni di lavoro

Art. 70 bis del C.C.N.L. del 21.05.2018 (Ex indennità di rischio – disagio – turno – reperibilità, ecc. Lettera d) comma 2 dell'art. 17 del C.C.N.L.)

L'articolo 70 bis del CCNL Funzioni Locali del 21.05.2018 prevede che gli enti vadano a corrispondere un'unica indennità, denominata "indennità condizioni di lavoro" destinata a remunerare lo svolgimento di attività disagiate (e che quindi sostituisce la previgente Indennità di disagio), quelle esposte a rischi (sostituendo, di conseguenza, la previgente

FPCGIL

CISLFA

Pag. 18 | 22

Indennità di rischio) e quelle implicanti il maneggio di valori (di cui all'omonima precedente indennità).

L'indennità di cui al presente articolo è commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle attività remunerate.

Valutato non siano presenti rilevanti fattori di disagio o rischio nelle attività svolte dai dipendenti e considerate le caratteristiche istituzionali, dimensionali, sociali ed ambientali dell'ESU di Verona, nonché gli specifici settori di attività, si ritiene di riconoscere al solo personale adibito in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori di cassa un'indennità giornaliera, proporzionata al valore medio mensile dei valori maneggiati, con i criteri di seguito indicati. Gli importi giornalieri possono variare da € 1,00 ad € 1,55. L'indennità compete per le sole giornate nelle quali il dipendente è adibito all'attività.

Indennità condizioni di lavoro. Art. 70 bis CCNL 21.05.2018	Adibiti in via continuativa:	Ind. Giornaliera (da € 1,00 a € 1,55)	Importo complessivo annuale presunto
	Economo-gestione fondo cassa (per la quantità di denaro maneggiata):		
	-per maneggio valori di importo medio mensile (rapportato ad anno) non inferiore ad	€ 3.000,00 € 1,55 giornalieri	€ 400,00
	-per maneggio valori di importo medio mensile (rapportato ad anno) non inferiore ad	€ 900,00 € 1,00 giornalieri	
	-per maneggio valori di importo medio mensile (rapportato ad anno) inferiore ad	€ 900,00 € 0,00 giornalieri	
TOTALE			€ 400,00

Fondo per compensare specifiche responsabilità

Art. 70 quinquies, comma 1, del CCNL del 21.05.2018.

Per compensare l'eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità, al personale delle categorie B, C e D, che non risulti incaricato di funzioni dell'area delle posizioni organizzative, può essere riconosciuta una indennità di importo non superiore a € 3.000 annui lordi.

Si ritiene che l'indennità debba in ogni caso riguardare casistiche del tutto particolari e connesse a funzioni e mansioni caratterizzate, oltre che da una oggettiva responsabilità gravante sul beneficiario dell'indennità, anche da una sostanziale unicità a livello di Ente delle mansioni stesse.

Le parti individuano l'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità da parte del personale della categoria C incaricato delle funzioni di Responsabile delle attività di Prevenzione e Protezione presso le sedi dell'ESU di Verona, in precedenza esercitate tramite convenzione dal competente Servizio dell'Azienda Ospedaliera Universitaria Integrata di Verona, dipendente opportunamente formato ed in possesso dei previsti requisiti, in conformità a quanto stabilito dalla normativa vigente, articoli da 31 a 35 del Decreto Legislativo 9 aprile 2008, n. 81 e s. m. e i..

FP CGIL


CISL




Pag. 19 | 22



In considerazione del grado di autonomia, del livello di responsabilità e delle conoscenze necessarie per assolvere l'incarico viene erogata un'indennità annuale di € 1.200,00, frazionata e corrisposta in dodici mensilità, in relazione all'esercizio effettivo dei compiti e delle funzioni.

Fondo per incentivare specifiche attività e prestazioni correlate all'utilizzazione delle risorse, previste da disposizioni di legge, di cui all'art. 67, comma 3, lett. c) del CCNL del 21.05.2018

Lettera g) comma 2 dell'art. 68 del CCNL del 21.05.2018

Ai dipendenti cui si applica il presente accordo decentrato possono essere erogati compensi previsti da disposizioni di legge riconosciuti a valere sulle risorse di cui all'art. 67, comma 3, lett. c) del CCNL del 21.05.2018.

Le fattispecie, i criteri, i valori, le procedure e le modalità per l'individuazione e la corresponsione dei compensi per lo svolgimento di funzioni tecniche inerenti la realizzazione di opere e lavori pubblici e l'acquisizione di servizi e forniture sono definiti nel nuovo Regolamento per la costituzione e la ripartizione del fondo incentivi per le funzioni tecniche adottato con deliberazione del Consiglio di Amministrazione n. 18 del 17.07.2019 in applicazione dell'art. 113 del D. Lgs. 18.04.2016 n. 50.

Fondo per il pagamento dell'indennità di comparto

Art. 33 del CCNL del 22.01.2004

L'indennità di comparto viene corrisposta per 12 mensilità ed ha carattere di generalità e natura fissa e ricorrente. L'importo, differenziato per categoria, è determinato dall'art. 33 del CCNL 2002 - 2005.

La destinazione delle risorse viene determinata in modo dettagliato nel seguente prospetto:

TPCGIL


CISL FA






Pag. 20 | 22





Destinazione del fondo risorse decentrate anno 2019

Art. 14 del C.C.N.L. 1998 – 2001

Art. 33 del C.C.N.L. 2002 – 2005

Artt. da 68 a 70 quinquies, CCNL 2016 – 2018 del 21/05/2018

Art. 14 C.C.N.L. 1998 - 2001 (01.04.1999)	
Risorse destinate nel 1998 al lavoro straordinario, fondo di cui all'art. 31 comma 2 lettera a) del CCNL 06.07.1995	
Destinare la parte residua dopo l'applicazione dell'art. 15 comma 1 lettera a) del presente C.C.N.L., sottratte le quote di straordinario ex VII ^a e ex VIII ^a qualifica ora titolari di posizioni organizzative.	
Riduzione 3% risorse 1999	€ 1.592,84

Art. 68 comma 2 C.C.N.L. 2016 - 2018 (21.05.2018)	
a) Compensi correlati alla performance organizzativa secondo risultati accertati dal sistema di misurazione e valutazione della performance adottato dall'Azienda	€ 4.248,20
b) Compensi correlati alla performance individuale secondo risultati accertati dal sistema di misurazione e valutazione della performance adottato dall'Azienda (Risorse performance per la generalità dei dipendenti + la quota di maggiorazione riservata a chi consegue le valutazioni più elevate)	€ 9.912,46
c) Indennità condizioni di lavoro di cui all'art. 70 bis del CCNL del 21.05.2018, per lo svolgimento di attività che comportano disagio, rischio e maneggio valori, secondo modalità e criteri prestabiliti e commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle attività remunerate	€ 400,00
d) Indennità di turno, di reperibilità, nonché compensi di cui all'art. 24, comma 1, del CCNL del 14.09.2000	€ 0,00
e) Compensare specifiche responsabilità, categorie B, C e D, secondo la disciplina di cui all'art. 70 quinquies del CCNL del 21.05.2018.	€ 1.200,00
g) Compensi previsti da disposizioni di legge, riconosciuti a valere esclusivamente sulle risorse di cui all'art. 67, comma 3, lett. c), del CCNL del 21.05.2018. Funzioni tecniche, art. 113 del D. Lgs. 18 aprile 2016 n. 50	€ 0,00
j) Fondo per corrispondere gli incrementi retributivi collegati alla progressione economica nella categoria (art. 16 del CCNL del 21.05.2018)	€ 53.207,31

Art. 33 C.C.N.L. 2002 - 2005 (22.01.2004)	
Indennità di comparto (al netto della quota parte Indennità di comparto Art. 33 comma 4 lett. a) C.C.N.L. del 22.01.2004)	€ 12.498,12

TOTALE (escluso art. 14, risorse destinate al lavoro straordinario)	€ 81.466,09
--	--------------------

Risorse per corrispondere la retribuzione di posizione e di risultato (artt. 15 e 67 del CCNL del 21.05.2018) posizioni organizzative (artt. 13 e 14)	€ 28.808,34
---	-------------

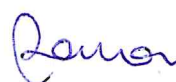
TOTALE COMPLESSIVO (comprese le risorse destinate al lavoro straordinario ed alla retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative)	€ 111.867,27
--	---------------------

FPCGIL
ll

CISL FP

21 | 22

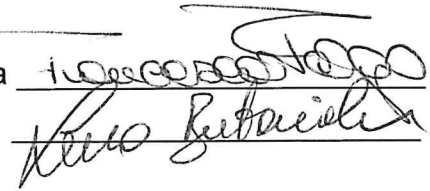


Per quanto non previsto dal presente C.C.D.I., in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati, si rinvia alle disposizioni del CCNL e della normativa vigenti.

PER LA PARTE PUBBLICA:

Il Direttore con funzioni di presidente FERIGO Francesca

Qualifica unica dirigenziale componente BERTAIOLA Luca

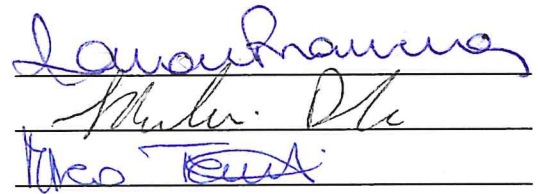


PER LE RSU AZIENDALI:

C.G.I.L./F.P. ZANON Francesca

C.G.I.L./F.P. STRAMBACI Paolo

C.I.S.L./F.P. TENUTI Mirco



PER LE OO.SS. TERRITORIALI:

C.G.I.L./F.P. ROSSONI Elisabetta

C.I.S.L./F.P. TIRAPELLE Angelo

