

A seguito del Decreto del Direttore n. **209** del 27.12.2021, con il quale si autorizza il Presidente della Delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione definitiva dell'accordo del 10 dicembre 2021 sui criteri per la ripartizione e la destinazione dei fondi delle risorse decentrate dell'Area dirigenza per l'anno 2021, il Presidente della delegazione trattante di parte pubblica ha sottoscritto in data 27 dicembre 2021 il presente CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO – ANNO 2021.

Il Presidente della Delegazione trattante di parte pubblica

Marco Passadore	<i>FIRMATO</i>
-----------------	----------------

Delegazione trattante di parte sindacale

FP-CGIL-VENETO	Ivan Bernini	<i>FIRMATO</i>
CISL – FP VENETO	Mario Manente	<i>FIRMATO</i>

**IPOTESI DI CONTRATTO DECENTRATO INTEGRATIVO PER IL PERSONALE DELL'AREA
DIRIGENZA DELL'AGENZIA VENETA PER I PAGAMENTI**

PARTE NORMATIVA E PARTE ECONOMICA TRIENNIO 2021-2023

In data **10/12/2021**, in modalità a distanza, ha avuto luogo l'incontro tra:

L'AVEPA:

nella composizione della delegazione trattante di parte pubblica:

DELGAZIONE TRATTANTE PARTE PUBBLICA	Nominativi
Presidente	Passadore Marco
Componente	Contin Chiara
Componente	Furegon Luca
Componente	Bevilacqua Gianluca

E

le rappresentanze sindacali di seguito segnalate

DELGAZIONE TRATTANTE PARTE SINDACALE	Nominativi
FP CGIL VENETO	Ivan Bernini
CISL FP VENETO	Mario Manente

Al termine dell'incontro le parti sottoscrivono la presente ipotesi di ACCORDO.

PREMESSE

Il presente CCDI sostituisce i precedenti accordi integrativi, a seguito della sottoscrizione definitiva, avvenuta in data 17 dicembre 2020, del nuovo Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro relativo al personale dirigenziale dell'Area delle Funzioni Locali.

L'AVEPA presenta la quantificazione del Fondo destinato al finanziamento delle risorse decentrate per gli anni 2021-2022-2023 approvato con decreto del Direttore n. 176 del 30.11.2021 (**allegati A e B**), così come derivante dall'applicazione delle normative contrattuali vigenti, e propone alle OO.SS. i criteri generali per la distribuzione delle risorse stesse destinate alla retribuzione di posizione e di risultato.

Nelle more della realizzazione del piano assunzionale, da ultimo modificato con decreto del Direttore 181/2021, nel perdurare delle assenze per aspettativa/comando di dirigenti in ruolo presso l'Agazia, si confermano anche per il 2021 risparmi sul fondo quantificabili in via presuntiva in €. 185.973,34.

Si ritiene necessario definire i criteri per l'utilizzo di tali risparmi, tenuto conto che le assenze/mancate coperture di cui sopra hanno comportato da parte di tutti i dirigenti presenti in servizio un maggior impegno, al fine di garantire il raggiungimento dei risultati indicati nel piano performance e i livelli di servizio rappresentati nelle relazioni semestrali.

Tutto ciò premesso le parti concordano quante segue:

Art. 1 – Campo di applicazione, validità e durata

1. Il presente contratto, sottoscritto ai sensi degli artt. 7 e 8 del CCNL F.L. 2016-2018 del 17.12.2020, ha durata triennale, disciplina tutte le materie di cui all'art. 45 del CCNL e si applica al personale dell'AVEPA inquadrato nell'Area dirigenziale delle Funzioni Locali con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e, salva diversa specificazione, a tempo determinato.
2. Al personale comandato in entrata cui venga conferito un incarico presso l'AVEPA si applica il presente contratto, salva eventuale applicazione di specifiche norme di miglior favore vigenti.
3. Gli effetti giuridici ed economici del presente contratto conservano la loro efficacia fino alla sottoscrizione definitiva di un successivo contratto decentrato integrativo, mentre, per quanto attiene all'utilizzo delle risorse il presente contratto è oggetto di verifica annuale.
4. In caso di entrata in vigore di nuovo CCNL, 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.

Art. 2 – Destinazione delle risorse decentrate allocate sul fondo

1. Le risorse destinate annualmente alla remunerazione della retribuzione di posizione e di risultato dei dirigenti dell'AVEPA (compreso il personale dirigenziale assunto a tempo determinato o comandato in entrata ed escluso il medesimo personale comandato in uscita, nonché quello in aspettativa senza diritto alla retribuzione o per incarico presso altro ente), vengono determinate dall'AVEPA. Tali risorse sono comprensive dell'incremento di cui all'art. 57 del CCNL del 17.12.2020. I fondi 2021-2022-2023 per le risorse decentrate sono costituiti come precisato nel decreto del Direttore n. 176/2021 (**allegati A e B**).
2. Tali risorse vanno a remunerare, in maniera omogenea rispetto a quanto previsto dalla contrattazione decentrata del personale della Giunta regionale del Veneto, le indennità di posizione e risultato dei dirigenti incaricati delle posizioni dirigenziali, come istituite e disciplinate nel regolamento di organizzazione e servizi dell'Agenzia vigente.
3. Le risorse sono destinate al finanziamento della retribuzione di posizione e risultato, così come precisato nel fondo riportato nell'**allegato C** al presente accordo. Le nuove retribuzioni vanno riconosciute con decorrenza dal 1° gennaio 2021 (**allegato D**).
4. L'utilizzo di eventuali incrementi o decrementi, legati all'applicazione di nuove disposizioni normative o contrattuali che nel tempo fossero emanate, sarà oggetto di apposita successiva contrattazione.
5. La retribuzione di risultato, ferme restando le regole dettate in sede di definizione del piano triennale della Performance e dei suoi documenti attuativi, compete unicamente ai dirigenti che abbiano prestato effettivo servizio con incarico presso le Strutture dell'AVEPA per almeno 3 mesi nell'anno solare di riferimento.
6. Eventuali risorse finalizzate alla retribuzione di posizione che, in un determinato anno, non sia stato possibile utilizzare integralmente per tale finalità, andranno ad incrementare, per il medesimo anno, le risorse destinate alla retribuzione di risultato. Qualora l'integrale destinazione delle risorse in un determinato anno non risulti oggettivamente possibile, gli importi residui incrementano *una tantum* le risorse destinate a retribuzione di risultato del Fondo dell'anno successivo, compatibilmente con le disposizioni contrattuali e normative vigenti.

Art. 3 – Differenziazione e variabilità della retribuzione di risultato

1. La retribuzione di risultato ai dirigenti dell'AVEPA è attribuita sulla base dei diversi livelli di valutazione della performance conseguiti dai dirigenti stessi in coerenza con il Piano della Performance e il sistema di valutazione all'epoca vigente, fermo restando che la relativa erogazione può avvenire, nel rispetto delle vigenti previsioni di legge in materia, solo a seguito del conseguimento di una valutazione positiva.
2. Le parti concordano che nell'ambito di quanto previsto al comma 1, in applicazione dell'art. 30 del CCNL F.L. 17.12.2020, ai dirigenti che conseguano la valutazione più elevata all'interno delle prime due fasce di merito, in base al sistema di valutazione adottato dall'amministrazione, può essere attribuita una retribuzione di risultato con importo più elevato del 20% rispetto al valore medio pro capite delle risorse effettivamente destinate alla retribuzione di risultato.
3. In caso di posizionamento *ex aequo* tra più di due dirigenti, verrà data preferenza ai dirigenti dalla maggiore anzianità di servizio nella qualifica. I beneficiari di quest'ultimo criterio non potranno fruirne che per una singola annualità.

Art. 4 – Clausola di salvaguardia economica

1. Ai sensi dell'art. 31 del CCNL del 17.12.2020, nel caso in cui, a seguito di processi di riorganizzazione successivi alla sottoscrizione definitiva del vigente CCNL che abbiano comportato la revoca dell'incarico dirigenziale in corso – con esclusione pertanto dei processi di riorganizzazione susseguenti a naturale scadenza degli incarichi conferiti dall'AVEPA – al dirigente di ruolo cui sia conferito un nuovo incarico, tra quelli previsti dalla struttura organizzativa dell'Agenzia, con retribuzione di posizione di importo inferiore a quella connessa al precedente incarico, è riconosciuto un differenziale della sola retribuzione di posizione secondo i criteri di seguito indicati, con risorse a carico del fondo per il trattamento di posizione e di risultato della dirigenza.
2. Il differenziale di cui al comma 1 è stabilito in una percentuale pari al 50% del differenziale tra il valore della retribuzione di posizione originaria e quello del nuovo incarico.
3. Il differenziale è riconosciuto, permanendo l'incarico con retribuzione di posizione inferiore, fino alla data di scadenza originaria dell'incarico precedentemente ricoperto. Nei due anni successivi a tale data, permanendo l'incarico con retribuzione di posizione inferiore, il valore originariamente attribuito si riduce di 1/3 il primo anno, di un ulteriore terzo il secondo anno e cessa di essere corrisposto dall'anno successivo.
4. Nessun diritto all'applicazione della presente clausola di salvaguardia spetta alla scadenza naturale dell'incarico conferito dall'AVEPA. Ciò anche nel caso, ad esempio per diverse decorrenze iniziali degli incarichi, altri incarichi conferiti ad alcuni dirigenti possano essere oggetto di proroga, non ravvisandosi nei casi di mancata proroga la fattispecie della revoca, ma il semplice avvicendamento di incarichi a naturale scadenza degli stessi.
5. Il presente istituto non trova applicazione in caso di revoca anticipata di incarichi affidati a personale comandato in entrata che autonomamente decida di rientrare presso l'amministrazione di appartenenza, o che vi rientri su richiesta dell'amministrazione stessa, od a personale assunto con contratto a tempo determinato che rassegni volontariamente le dimissioni dall'incarico conferito o, specularmente, per il personale comandato in uscita o in aspettativa per incarico presso enti terzi che rientri per qualunque motivo nei ruoli regionali. Il presente istituto non trova altresì applicazione in caso di revoca anticipata di incarichi affidati ex art. 19, comma 6, del D.Lgs n. 165/2001, nonché per gli incarichi dirigenziali conferiti su base espressamente fiduciaria.

6. Nella retribuzione connessa al precedente incarico non sono computati i differenziali di posizione eventualmente già attribuiti ai sensi del presente articolo.
7. In ordine alle risorse a copertura degli oneri derivanti dall'applicazione del presente articolo, le parti concordano di dare priorità alle eventuali somme destinate a retribuzione di posizione e di risultato resi disponibili in conseguenza dei processi di riorganizzazione di cui al comma 1 ed a quelle non utilizzate a fine anno destinate a retribuzione di posizione.
8. La disciplina di cui al presente articolo non trova applicazione, pur in presenza dei processi di riorganizzazione di cui al comma 1, nei casi di affidamento al dirigente di un nuovo incarico con retribuzione di posizione inferiore a seguito di valutazione negativa.

Art. 5 – Incarichi *ad interim*

1. Le parti concordano che per lo svolgimento di incarichi con cui è affidata la copertura di altra posizione dirigenziale temporaneamente priva di titolare, i quali siano stati formalmente affidati dall'AVEPA, sia attribuito a titolo di retribuzione di risultato (scollegata da ulteriori processi valutativi), limitatamente al periodo di sostituzione e quindi proporzionalmente allo stesso, un importo di valore pari al 15% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per la posizione dirigenziale in relazione alla quale è affidato l'incarico
2. La titolarità di un incarico organizzativamente superiore non può in nessun caso comportare il riconoscimento della maggiorazione economica di cui al presente articolo relativamente alla vacanza e quindi assunzione della responsabilità gestionale di un incarico organizzativamente inferiore, ad eccezione di quelli incardinati in struttura organizzativa diversa da quella di titolarità.

Art. 6 – Criteri per la distribuzione delle risorse finanziarie - integrazione quote di risultato -

1. Il 50% dei risparmi derivanti dall'utilizzo del fondo 2021 è destinato ad integrare la retribuzione di risultato del personale dirigente in servizio nell'anno 2021, in base al periodo di effettivo servizio e agli esiti del processo di valutazione [la distribuzione viene effettuata in proporzione al punteggio conseguito nell'anno 2021 (e non alla fascia di valutazione)].
2. I periodi di servizio inferiori ai 3 mesi nell'anno di riferimento non comportano l'erogazione delle quote di integrazione del premio.
3. Analogamente si procedere per gli anni successivi, in relazione al processo di valutazione dell'anno di riferimento, rinviando a specifica contrattazione la definizione della percentuale di risparmio da destinare a tale titolo.

Art. 7 – Criteri per la distribuzione delle risorse finanziarie - acquisizione a bilancio -

1. Le quote non distribuite sono acquisite a bilancio. Esse sono prioritariamente destinate ad attività di formazione, supporto e sviluppo della gestione manageriale, al finanziamento di misure di welfare integrativo.

Art. 8 – Personale dirigenziale in distacco sindacale

1. Con riferimento a quanto stabilito dall'art. 61 del CCNL F.L. 2016-2018, al personale in distacco sindacale relativamente al trattamento economico spettante, si definisce, per l'elemento di garanzia della retribuzione, una percentuale pari al 75% delle voci retributive conseguite dall'interessato nell'ultimo anno solare di servizio che precede l'attivazione del distacco.

Art. 9 – Rinvio agli istituti contrattuali vigenti

1. Le parti danno atto che per quanto non contemplato e disciplinato dal presente contratto si applicano ai dirigenti dell'AVEPA, compresi quelli assunti a tempo determinato o in posizione di comando in entrata, con esclusione di quelli in aspettativa senza incarico e in comando in uscita, gli istituti contrattuali nazionali vigenti e quelli derivanti dalla contrattazione decentrata integrativa non incompatibili con lo stesso.

Padova, 10/12/2021

Presidente Parte Pubblica	Passadore Marco	<i>FIRMATO</i>
Componente Parte Pubblica	Bevilacqua Gianluca	<i>FIRMATO</i>
Componente Parte Pubblica	Contin Chiara	<i>FIRMATO</i>
Componente Parte Pubblica	Furegon Luca	-
FP CGIL VENETO	Ivan Bernini	<i>FIRMATO</i>
CISL FP VENETO	Mario Manente	<i>FIRMATO</i>

Dichiarazione congiunta n. 1

Le parti concordano di rinviare ad appositi tavoli tematici la trattativa sui temi relativi a: a) welfare integrativo; b) formazione del personale dirigenziale.

Allegati:

Allegato A) – Fondo 2021

Allegato B) – Fondo 2022-2023

Allegato C) – utilizzo posizione/risultato

Allegato D) – nuovi importi incarichi

Allegato A) – Fondo 2021

COSTITUZIONE DEL FONDO DELLE RISORSE DECENTRATE ANNO 2021 DEL PERSONALE DIRIGENTE E VERIFICA DEL LIMITE EX. ART. 23, COMMA 2, D.LGS. N. 75/2017		
RISORSE PER IL FINANZIAMENTO DELLA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE E DI RISULTATO SOGGETTE AL LIMITE		
CONTRATTO	DESCRIZIONE	IMPORTO
CCNL 17.12.2020	Art.57, co. 2 a) unico importo annuale nel quale confluiscono tutte le risorse certe e stabili -negli importi certificati dagli organi di controllo interno di cui all'art. 40-bis, comma 1 del d. lgs. n. 165/2001 - destinate a retribuzione di posizione e di risultato nell'anno di sottoscrizione del presente CCNL, [...] e la RIA del personale cessato fino al 31 dicembre del suddetto anno;	€ 828.064,28
TOTALE RISORSE SOGGETTE AL LIMITE		€ 828.064,28
RISORSE PER IL FINANZIAMENTO DELLA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE E DI RISULTATO NON SOGGETTE AL LIMITE		
CONTRATTO	DESCRIZIONE	IMPORTO
CCNL 17.12.2020	Art.56, co. 1 incremento annuo pari all'1,53% da calcolarsi sul monte salari anno 2015 del personale dirigente	€ 19.850,72
Legge di Bilancio anno 2021	Art.1, comma 870 risparmio dei buoni pasto rif. 2020 certificati dall'organo di controllo	€ 683,88
TOTALE RISORSE NON SOGGETTE AL LIMITE		€ 20.534,60
D. Lgs. 75/2017	art.23, co.2 Eventuale riduzione rispetto al limite delle risorse costituite per il 2016	€ -
TOTALE RISORSE DISPONIBILI - FONDO ANNO 2021		€ 848.598,88

Allegato B) – Fondo 2022-2023

COSTITUZIONE DEL FONDO DELLE RISORSE DECENTRATE ANNI 2022-2023 DEL PERSONALE DIRIGENTE E VERIFICA DEL LIMITE EX. ART. 23, COMMA 2, D.LGS. N. 75/2017			
RISORSE PER IL FINANZIAMENTO DELLA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE E DI RISULTATO SOGGETTE AL LIMITE			
CONTRATTO	DESCRIZIONE		IMPORTO
CCNL 17.12.2020	Art.57, co. 2	a) unico importo annuale nel quale confluiscono tutte le risorse certe e stabili -negli importi certificati dagli organi di controllo interno di cui all'art. 40-bis, comma 1 del d. lgs. n. 165/2001 - destinate a retribuzione di posizione e di risultato nell'anno di sottoscrizione del presente CCNL, [...] e la RIA del personale cessato fino al 31 dicembre del suddetto anno.	€ 828.064,28
TOTALE RISORSE SOGGETTE AL LIMITE			€ 828.064,28
RISORSE PER IL FINANZIAMENTO DELLA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE E DI RISULTATO NON SOGGETTE AL LIMITE			
CONTRATTO	DESCRIZIONE		IMPORTO
CCNL 17.12.2020	Art.56, co. 1	incremento annuo pari all'1,53% da calcolarsi sul monte salari anno 2015 del personale dirigente	€ 19.850,72
TOTALE RISORSE NON SOGGETTE AL LIMITE			€ 19.850,72
D. Lgs. 75/2017	art.23, co.2	Eventuale riduzione rispetto al limite delle risorse costituite per il 2016	€ -
TOTALE RISORSE DISPONIBILI - FONDO ANNO 2021			€ 847.915,00

Allegato C) – Ipotesi utilizzo Fondo 2021

<u>TOTALE FONDO 2021</u>	€ 848.598,88
RETRIBUZIONE DI POSIZIONE	€ 700.707,92
RETRIBUZIONE DI RISULTATO	€ 147.890,96
(DI CUI SUPER-PREMIO)	€ 4.000,00

Allegato D)

Retribuzione di posizione e di risultato:

Dal 1° gennaio 2021	Retribuzione di posizione	Retribuzione di risultato
Dirigente di Area Funzionale	€ 56.218,29	€ 10.147,91
Dirigente di Settore A	€ 36.767,33	€ 8.202,81
Dirigente di Settore B	€ 30.835,81	€ 7.609,66