

A seguito del Decreto del Direttore n. 161 del 10 ottobre 2017 con il quale si autorizza il Presidente della Delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione definitiva dell'IPOTESI DEL CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO – ANNO 2017 del personale non dirigenziale dell'Avepa, il giorno 10 ottobre 2017 il Presidente della delegazione trattante di parte pubblica ha sottoscritto il presente CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO – ANNO 2017.

Il Presidente della Delegazione trattante di parte pubblica

Gianni Furlan	<i>Firmato</i>
---------------	----------------

Delegazione trattante di parte sindacale

RSU	Filippo Marzini	<i>firmato</i>
C.S.A.	Alessandro Bertuzzo	<i>firmato</i>
UIL – FPL	Daniele Girardi	<i>firmato</i>
CISL – FP VENETO	Mario Manente	<i>firmato</i>
FP-CGIL-VENETO	Alessandro Biasioli	<i>firmato</i>

IPOTESI

DI ACCORDO SUI CRITERI PER L'EFFETTUAZIONE DELLE PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI DELL'AGENZIA VENETA PER I PAGAMENTI IN AGRICOLTURA

In data 11.09.2017, presso la sede dell'Avepa sita in via Tommaseo 67/C - 35131 Padova, ha avuto luogo l'incontro tra:

AVEPA, nella seguente composizione della delegazione trattante di parte pubblica:

Presidente	Furlan Gianni
Componente	Contin Chiara

E

le rappresentanze sindacali di seguito segnalate

RUOLO	NOMINATIVO
Coordinatore RSU	Marzini Filippo
CSA – RAL Segreteria	Bertuzzo Alessandro
UIL FPL	Girardi Daniele
CISL – FP Veneto	Manente Mario
FP CGIL Veneto	Biasioli Alessandro

Nelle giornate successive all'incontro è stato perfezionato il testo della presente ipotesi di ACCORDO che le parti sottoscrivono in data **28.09.2017**

LA DELEGAZIONE TRATTANTE DI PARTE PUBBLICA E LE OO.SS.

CONCORDANO

Premessa

Come stabilito dall'art. 52 del D.Lgs. 165/2001: "Le progressioni all'interno della stessa area avvengono secondo principi di selettività, in funzione delle qualità culturali e professionali, dell'attività svolta e dei risultati conseguiti, attraverso l'attribuzione di fasce di merito.... La valutazione positiva conseguita dal dipendente per almeno tre anni costituisce titolo rilevante ai fini della progressione economica".

Ai sensi di quanto disposto dal titolo III del D.Lgs. 150/2009, le progressioni economiche all'interno delle categorie costituiscono elemento di premialità della prestazione lavorativa e sono attribuite in modo selettivo.

Con il presente CCDI intende disciplinare i criteri per la progressione economica all'interno della categoria nel rispetto di quanto previsto dall'art. 5 comma 2 del CCNL 31/3/1999.

ART. 1 Oggetto del presente CCDI

Il presente CCDI definisce il sistema di regole per l'effettuazione delle progressioni economiche orizzontali (PEO) dell'Agenzia Veneta per i Pagamenti in Agricoltura. Tutte le disposizioni in materia di PEO contenute nei CCDI precedenti si intendono abrogate.

ART. 2 Requisiti per l'accesso alle selezioni

Per la partecipazione alle selezioni per l'attribuzione della posizione economica immediatamente successiva a quella in godimento sono richiesti i seguenti requisiti:

- rapporto di lavoro a tempo indeterminato con l'AVEPA al 31 dicembre dell'anno precedente a quello di selezione (al 30 giugno 2017 per l'anno 2017);
- 24 mesi di servizio a tempo determinato o indeterminato presso l'AVEPA o la Regione del Veneto nella posizione economica in godimento alla medesima data;
- nessuna sanzione disciplinare superiore al rimprovero scritto, irrogata nel triennio antecedente l'anno di selezione;
- non aver conseguito in ogni anno del medesimo triennio valutazioni inferiori o uguali alla fascia E;
- essere in servizio in AVEPA a tempo indeterminato alla data di riferimento della selezione (1° luglio per il 2017, 1° gennaio per gli anni successivi).

ART. 3 Determinazione dei posti disponibili per ogni posizione economica

L'importo destinato annualmente all'attribuzione di nuove PEO è suddiviso in due sub-fondi:

- A) fondo da suddividere in proporzione al numero dei dipendenti potenzialmente beneficiari della PEO sulla base dei requisiti di cui all'art. 2, ponderata rispetto al costo del passaggio nella posizione economica successiva.
Il sub-fondo A è pari al 10% dell'importo complessivo
- B) fondo da suddividere in proporzione al numero dei dipendenti potenzialmente beneficiari della PEO sulla base dei requisiti di cui all'art. 2.
Il sub-fondo B è pari all'90% dell'importo complessivo.

A) utilizzo del sub-fondo A):

- a1. è calcolata la % degli aventi diritto per categoria giuridica (B, C, D) sul totale dei potenziali beneficiari;
- a2. è assegnato, ad ogni categoria giuridica, un budget determinato applicando la % di cui al punto a1 al fondo disponibile sulla base del costo;
- a3. è calcolata la % dei potenziali beneficiari per posizione economica sul totale dei potenziali beneficiari della categoria;
- a4. è assegnato, ad ogni posizione economica, un budget determinato applicando la % di cui al punto a3 al sub fondo A);
- a5. è diviso il budget di posizione economica per il costo di una progressione, viene così determinato il numero dei posti che si potranno assegnare;
- a6. è arrotondato all'unità (per eccesso se la prima cifra dopo la virgola è uguale o superiore a 5 e per difetto se la prima cifra dopo la virgola è inferiore a 5), il numero di posti assegnabili per posizione economica; viene così determinato l'utilizzo del sub-fondo A);
- a7. sono calcolate eventuali somme non utilizzate che andranno a rimpinguare il sub-fondo B).

B) utilizzo del sub-fondo B) (integrato di eventuali risparmi di cui al punto a7)

- b1. è applicata ai potenziali beneficiari della singola posizione economica una % valida per tutte le categorie giuridiche (stessa % per B, C, D), determinando così il numero di PEO assegnabili;
- b2. è verificato che i posti assegnabili (sommati a quelli derivanti dalle operazioni sul sub-fondo A), non superino il numero dei potenziali beneficiari, provvedendo eventualmente a rettificarne il valore;
- b3. viene calcolato l'importo complessivo della spesa della progressione, moltiplicando il costo di ciascuna progressione per il numero di posti assegnabili; si verifica che il costo totale sia minore/uguale al sub-fondo B).

I posti disponibili per la progressione, per ogni fascia economica, sono pari alla somma dei posti derivanti dall'utilizzo sia del sub-fondo A) che del sub-fondo B).

ART. 4 Criteri per la formazione della graduatoria per l'assegnazione delle PEO

La formazione delle graduatorie per l'assegnazione delle PEO, una per ogni posizione economica di destinazione, avviene nel rispetto dei seguenti criteri:

Esperienza lavorativa (massimo 30 punti)

Viene valutato il periodo di servizio a tempo indeterminato prestato dal dipendente presso l'AVEPA o un Ente del Comparto Regioni ed Autonomie Locali nella posizione economica attualmente in godimento, eccedente quello richiesto per l'accesso (24 mesi).

Il punteggio attribuito all'esperienza lavorativa maturata nella posizione economica è il seguente:

Categoria	B	C	D
Punti per ogni anno	1.5	2	2

Il punteggio è attribuito nella misura di un/dodicesimo (1/12) anche per ogni mese eccedente l'anno intero; è considerato un mese intero di servizio un periodo di lavoro superiore ai 15 giorni nel mese.

Arricchimento professionale (massimo 5 punti)

Viene assegnato un punteggio pari a:

- 5 punti per la frequenza minima di 22 ore nel triennio precedente;
- 2,5 punti per la frequenza minima di 10 ore nel triennio precedente.

Valutazione delle prestazioni (massimo 65 punti)

Si considera la media delle valutazioni delle prestazioni del triennio precedente, acquisite nel sistema permanente di valutazione.

Prima di calcolare la media, ciascuna valutazione sarà normalizzata al fine di rendere omogenei e confrontabili gli esiti delle diverse strutture organizzative (Direzione/Area/Sportello).

La normalizzazione avviene individuando per ogni anno di valutazione la media delle valutazioni del personale del comparto dell'AVEPA e la media delle valutazioni per struttura organizzativa (Direzione/Area/Sportello).

La valutazione annuale normalizzata del singolo dipendente è pari al punteggio acquisito nel sistema permanente di valutazione, moltiplicato per la media della struttura di appartenenza e diviso per la media dell'Agenzia. Non viene normalizzato il punteggio di valutazione in fascia A+.

Viene assegnato un punteggio pari a:

- 0,65 punti per ogni punto di valutazione media normalizzata maggiore o uguale a 82,00;
- 0,55 punti per ogni punto di valutazione media normalizzata minore di 82,00.

Graduatoria

Il punteggio complessivo è dato dalla somma dei punteggi conseguiti per ognuno dei tre criteri sopra definiti, nel limite massimo indicato a fianco di ciascuno.

La PEO viene attribuita ai dipendenti in ordine di graduatoria per ogni posizione economica, nel limite dei posti disponibili determinati secondo quanto definito all'art. 3.

In caso di parità di punteggio è attribuita una preferenza nel seguente ordine:

1. titolo di studio più elevato;
2. maggiore anzianità nella categoria giuridica di appartenenza a tempo indeterminato.

Le graduatorie sono valide per le sole selezioni PEO nell'anno di riferimento.

ART. 5 Casi particolari.

Concorrono alla selezione per le PEO altresì i dipendenti dell'AVEPA sia in comando che in distacco presso altre amministrazioni (ex art. 19 del CCNL 22.01.2004) ed il personale in distacco sindacale (ex. art. 39 del CCNL 22.01.2004).

Per il periodo prestato presso altre amministrazioni, verrà utilizzato il punteggio relativo alla valutazione delle prestazioni annuali conseguito presso l'ente per il quale il dipendente ha prestato servizio, riproporzionato a base 100 e normalizzato con gli stessi criteri previsti per gli altri dipendenti, ma considerati come struttura a sè stante.

I periodi di aspettativa non retribuita, visto che interrompono l'anzianità di servizio, non possono essere considerati utili ai fini della formazione della graduatoria.

Analogamente, anche gli altri istituti che non comportano la maturazione di anzianità di servizio (esempio art. 42 D.lgs. n. 151/2001), non possono essere considerati utili ai fini della formazione della graduatoria.

Per il personale che abbia in godimento un assegno *ad personam* riassorbibile e che acceda alla progressione economica alla fascia immediatamente successiva a quella in godimento, si procederà all'equivalente riduzione dell'assegno in godimento fino al limite dell'importo della progressione effettuata.

ART. 6 Regime transitorio per l'anno 2017

Per il solo anno 2017 la selezione ai fini dell'attribuzione della PEO, verrà effettuata con decorrenza dal 1° luglio 2017.

Per gli anni successivi la PEO avrà decorrenza dal 1° gennaio.

Per i criteri in cui si fa riferimento al "triennio precedente" (Arricchimento professionale e Valutazione delle prestazioni), per la selezione dell'anno n , è da intendersi il periodo che va dal 1° gennaio dell'anno " $n-3$ " al 31 dicembre dell'anno " $n-1$ " (anche per le PEO dell'anno 2017).

Ad integrazione di quanto indicato al punto 2 del CCDI del 30 giugno 2017, le risorse non utilizzate per l'assegnazione delle PEO a decorrere dal 01/07/2017 anziché dal 1° gennaio 2017 sono destinate al sub-fondo "produttività/performance individuale/retribuzione di risultato PO".

DICHIARAZIONE CONGIUNTA

Al fine di dare attuazione al criterio di selettività nell'attribuzione delle PEO, le parti si impegnano a valutare l'applicazione di un'unica graduatoria per categoria, qualora il rapporto tra potenziali partecipanti e posti disponibili per assegnazione di future PEO risultasse particolarmente esiguo (derivanti dal budget disponibile per le PEO negli anni successivi al 2017).

In questo caso, i posti disponibili per la progressione non sarà definito in termini numerici per singola posizione, ma verrà determinato un budget di spesa per l'intera categoria, da utilizzare in ragione della graduatoria finale (anch'essa formulata per l'intera categoria) fino al suo massimo impiego. Eventuali risorse non utilizzate saranno vincolate al riutilizzo nell'anno successivo per le PEO della categoria in questione.

Il budget sarà pari al valore economico dei posti individuati per le fasce economiche della categoria, a seguito delle operazioni sopra descritte di utilizzo dei sub-fondi A) e B).

DICHIARAZIONE DELLA PARTE SINDACALE

Le parti sindacali riterrebbero maggiormente equo procedere alla normalizzazione di tutti i punteggi di valutazione, pertanto anche quelli ricompresi nella fascia A+.

Le parti sindacali chiedono, che sia comunicato ad ogni dipendente in graduatoria il punteggio dei singoli criteri che hanno concorso alla determinazione del punteggio finale.

RELAZIONE ILLUSTRATIVA		ALLEGATI	
Modulo 1 - Illustrazione degli aspetti procedurali e sintesi del contenuto del contratto			
Data di sottoscrizione	28/09/2017		
Periodo temporale di vigenza	2017		
Composizione della delegazione trattante	Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): Furlan Presidente Contin Componente		
	Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): CGIL - FP; CISL - FP; UIL - FPL; CSA Regioni e Autonomie locali e RSU		
	Organizzazioni sindacali firmatarie (elenco sigle): CGIL - FP; CISL - FP; UIL - FPL; CSA Regioni e Autonomie locali e RSU		
Soggetti destinatari	Personale del Comparto		
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)	Accordo criteri per l'attribuzione delle PEO (2017 e seguenti)	1	
Rispetto dell'iter adempimenti procedurali e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione	Intervento dell'Organo di controllo interno. Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.	Allegare verbale e/o riscontro riunione Collegio Eventuali note	
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	Piano della performance previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009: Per l'anno 2017 vedi Decreto del Direttore n. 16/2017	
		È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, comma 2 del d.lgs. 150/2009? Sì, vedi DD 17/2016	
		È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009: Sì, (sezione sito internet AVEPA) (ABROGATO)	
	La Relazione della Performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del d.lgs. n. 150/2009: DD 73/2016 (Performance 2015)		
Eventuali osservazioni			
Modulo 2 Illustrazione dell'articolato del contratto (Attestazione della compatibilità con i vincoli derivanti da norme di legge e di contratto nazionale –modalità di utilizzo delle risorse accessorie - risultati attesi - altre informazioni utili)			
a) illustrazione di quanto disposto dal contratto integrativo, in modo da fornire un quadro esaustivo della regolamentazione di ogni ambito/materia e delle norme legislative e contrattuali che legittimano la contrattazione integrativa della specifica materia trattata;	L'ipotesi di contratto integrativo dell'11 settembre 2017, sottoscritto in data 28/09/2017, definisce il sistema di regole per l'effettuazione delle progressioni economiche orizzontali dell'Agenzia veneta per i pagamenti in agricoltura, disciplinando i criteri per le progressioni economiche all'interno della categoria, secondo le previsioni dell'art. 5, c. 2 del CCNL 31/03/1999. Questo atto definisce, in particolare: Art. 2 requisiti per l'accesso alle selezioni; Art. 3 determinazione dei posti disponibili per ogni posizione economica; Art.4 criteri per la formazione della graduatoria ai fini dell'assegnazione delle PEO; Art. 5 casi particolari e il regime transitorio per l'anno 2017; Art. 6 regime transitorio per l'anno 2017. In particolare il contratto, ai fini della determinazione dei posti disponibili per ogni posizione economica, prevede la suddivisione dell'importo destinato annualmente all'attribuzione delle PEO in due fondi: sub-fondo A) da suddividere in proporzione del numero dei dipendenti potenzialmente beneficiari delle PEO sulla base dei requisiti di accesso, ponderata rispetto al costo del passaggio alla posizione economica successiva; sub fondo B) da suddividere in proporzione al numero dei dipendenti potenzialmente beneficiari della PEO sulla base dei requisiti di accesso.		
b) quadro di sintesi delle modalità di utilizzo da parte della contrattazione integrativa delle risorse del Fondo unico di amministrazione;	Le modalità di utilizzo delle risorse presenti nel Fondo sono state oggetto del CCDI del 05/06/2017, cui si rinvia.		
c) gli <i>effetti abrogativi impliciti</i> , in modo da rendere chiara la successione temporale dei contratti integrativi e la disciplina vigente delle materie demandate alla contrattazione integrativa;	Il presente CCDI abroga tutti i precedenti accordi in materia di Progressione Economiche Orizzontali.		
d) illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di <i>meritocrazia</i> e <i>premiabilità</i> (coerenza con il Titolo III del Decreto Legislativo n. 150/2009, le norme di contratto nazionale e la giurisprudenza contabile) ai fini della corresponsione degli incentivi per la performance individuale ed organizzativa;	L'utilizzo delle risorse destinate nel Fondo 2017 al miglioramento dei servizi, produttività e salario accessorio avviene secondo le disposizioni contenute nel Decreto del Direttore n. 88 del 08.06.2012, n. 14 del 30.01.2013 e n. 153 del 23.12.2015. La misurazione e la valutazione della performance sono volte al miglioramento della qualità dei servizi offerti e alla crescita delle competenze professionali, attraverso la valorizzazione del merito e l'erogazione dei premi per i risultati perseguiti dalle unità organizzative e dai singoli, in un quadro di pari opportunità di diritti e doveri, trasparenza del metodo di valutazione e dei risultati, secondo le disposizioni del DL 150/2009.		
e) illustrazione e specifica attestazione della coerenza con il principio di <i>selettività delle progressioni economiche</i> finanziate con il Fondo per la contrattazione integrativa - progressioni orizzontali – ai sensi dell'articolo 23 del Decreto Legislativo n. 150/2009 (previsione di valutazioni di merito ed esclusione di elementi automatici come l'anzianità di servizio);	L'utilizzo delle risorse destinate nel Fondo per le Progressioni Economiche Orizzontali avviene nel rispetto dei principi di selettività stabiliti dall'art.52 del D.lgs. 165/2001, in funzione delle qualità culturali e professionali, dell'attività svolta e dei risultati conseguiti, considerati nelle valutazioni individuali nel triennio precedente. I criteri per l'attribuzione delle Progressioni Economiche Orizzontali sono: a) esperienza lavorativa (max 30 punti); b) arricchimento professionale (max 5 punti); c) valutazione delle prestazioni 2014/2016 (max 65 punti). In questo modo viene dato da dare precippuo rilievo alle valutazioni del merito, escludendo automatismi di progressione sulla scorta dell'anzianità di servizio.		
f) illustrazione dei <i>risultati attesi</i> dalla sottoscrizione del contratto integrativo, in correlazione con gli strumenti di programmazione gestionale (Piano della Performance), adottati dall'Amministrazione in coerenza con le previsioni del Titolo II del Decreto Legislativo n. 150/2009.	L'accordo sottoscritto ha lo scopo di riattivare l'applicazione dell'istituto della progressione orizzontale, rivedendone i criteri alla luce del vigente quadro contrattuale e normativo.		
g) altre informazioni eventualmente ritenute utili per la migliore comprensione degli istituti regolati dal contratto.			

RELAZIONE TECNICO FINANZIARIA

Si rinvia alla relazione tecnico-finanziaria del CCDI del 05.06.2017. In detto CCDI era stata definita la quota di fondo da destinare alle PEO.