In data 26/10/2023 Il Comitato Istituzionale del Consiglio di Bacino "Laguna di Venezia" ha approvato l'Ipotesi del CCDI normativo per il triennio 2023-2025 per il personale dipendente non dirigente e ha autorizzato alla sottoscrizione definitiva la delegazione di parte pubblica con deliberazione n. 25 del 26/10/2023 immediatamente esecutiva, pertanto, oggi le parti sottoscrivono definitivamente il presente CCDI normativo.

CONTRATTO INTEGRATIVO NORMATIVO TRIENNIO 2023-2025

TITOLO I
DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1 Oggetto

1. Il presente Contratto Collettivo Decentrato Integrativo (di seguito CCDI) disciplina gli istituti e le materie che le norme di legge e i contratti collettivi nazionali di lavoro demandano a tale livello di contrattazione, nel rispetto dei principi, dei limiti e delle procedure ivi previsti.

Art. 2 Ambito di applicazione

1. Il presente CCDI si applica a tutto il personale dipendente non dirigente del Consiglio di Bacino Laguna di Venezia, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e determinato, compreso l'eventuale personale comandato o distaccato.

2. Il presente CCDI sostituisce ogni precedente accordo sottoscritto antecedentemente alla data di entrata in vigore dello stesso e tutti gli istituti oggetto di contrattazione decentrata vengono da esso disciplinati.

Art. 3 Durata e decorrenza

1. Gli effetti giuridici ed economici del presente contratto hanno durata dal 01/01/2023 sino al 31/12/2025 e conservano la propria efficacia fino alla stipulazione di un nuovo successivo CCDI.

2. L'avvenuta stipulazione è portata a conoscenza di tutto il personale in servizio attraverso la pubblicazione nel sito istituzionale dell'Ente.

3. Quanto non espressamente disposto dal presente contratto deve intendersi regolato dalle norme legislative, regolamentari e contrattuali vigenti.

Art. 4 . Verifica dell'attuazione del contratto e interpretazione autentica

1. Le parti convengono che, con cadenza almeno annuale di norma in occasione della stipula dell'accordo di cui al comma 1 dell'articolo 9, sarà verificato lo stato di attuazione del presente contratto mediante incontro tra le parti firmatarie.

2. Nel caso insorgano controversie sull'interpretazione del contratto, le delegazioni trattanti si incontrano per definire consensualmente il significato delle clausole controverse come organo di interpretazione autentica.

3. L'iniziativa può anche essere unilaterale, in questo caso la richiesta di convocazione delle delegazioni deve contenere una breve descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa la contestazione. La riunione si terrà in tempi congrui, di norma entro 15 gg dalla richiesta.

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

Art. 5 Relazioni sindacali

1. Le parti si impegnano ad intrattenere relazioni sindacali secondo principi di correttezza, buona fede e trasparenza con l'obiettivo di contemperare l'esigenza di incrementare e mantenere elevate l'efficacia e l'efficienza dei servizi erogati alla collettività, con l'interesse al miglioramento delle condizioni di lavoro e alla crescita professionale del personale.

2. Le materie oggetto di relazioni sindacali sono elencate e descritte nel Titolo II del CCNL 16/11/2022.

3. L'esercizio delle relazioni sindacali si svolge anche attraverso l'informazione riguardante le materie per le quali è previsto il confronto oppure la contrattazione integrativa. A tal fine l'informazione è sempre preventiva quale presupposto per la loro attivazione.

Art. 6 Contrattazione collettiva integrativa

1. La contrattazione collettiva integrativa si svolge, nel rispetto delle procedure stabilite dalla vigente normativa di settore e dal CCNL 2019-2021, tra la delegazione sindacale formata dall'art. 7 comma 2 del CCNL 2019-2021 e la delegazione di parte datoriale, come individuata dal comma 3 del medesimo articolo.

2. Sono oggetto di contrattazione integrativa esclusivamente le materie indicate nell'art. 7 comma 4 del CCNL 2019-2021. I tempi e le procedure per la contrattazione integrativa sono disciplinati dall'art. 8 del citato CCNL.

Art. 7 Assemblee sindacali

1. I dipendenti hanno diritto di partecipare, durante l'orario di lavoro ad assemblee per 12 ore annue pro-capite retribuite. Tale disposizione si applica anche al personale che effettua la prestazione lavorativa in smart working.

2. La convocazione con l'ordine del giorno, l'orario e la sede sono trasmessi ai dipendenti a cura della RSU e delle OO.SS. con un preavviso di almeno n. 3 gg.

3. L'Amministrazione mette a disposizione dei soggetti coinvolti nelle riunioni sindacali appositi spazi idonei ed eventuali strumentazioni necessarie ovvero consente la partecipazione da remoto con apposite piattaforme telematiche.

Art. 8 Sicurezza nei luoghi di lavoro

1. L'Ente assume l'impegno al rispetto di tutte le norme a tutela dei dipendenti e l'attenta verifica dell'attuazione del D.lgs. n. 81/2008 e s.m.i., in particolare per quanto prevedono gli artt. 15

"*Misure generali di tutela*" e 18 "*Obblighi del datore di lavoro e del dirigente*", oltre che a tutte le norme vigenti in materia di sicurezza e igiene nel luogo di lavoro e degli impianti nonché sulla prevenzione delle malattie professionali.

TITOLO II
RISORSE DECENTRATE

Art. 9 Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie

1. È fatta salva la determinazione annuale dei criteri generali che regolano le modalità di utilizzo del Fondo delle risorse decentrate per il personale non dirigente. L'Amministrazione si impegna a convocare le parti entro e non oltre il 30 aprile.

2. Nelle more della rinegoziazione dei criteri di riparto delle risorse, le parti concordano di ritenere valido quanto pattuito fino alla ridefinizione della nuova regolazione contrattuale.

Art. 10 Performance organizzativa ed individuale

1. Le risorse finanziarie destinate alla produttività vengono annualmente ripartite tra "Performance organizzativa" e "Performance individuale".

2. All'istituto della performance organizzativa va assegnata una quota pari al 70% delle risorse assegnate alla performance totale.

3. All'istituto della performance individuale va assegnata la restante quota del 30%.

4. Per la quantificazione delle citate destinazioni si tiene conto della presenza in servizio (assunzioni, cessazioni in corso d'anno, tipologia del rapporto di lavoro tempo full-time o part-time). Non si tiene conto della categoria di appartenenza. Non concorre alla ripartizione delle suddette quote il personale con periodo lavorativo inferiore a 60 gg ad esclusione del personale posto in quiescenza o cessato.

5. Le assenze dovute a maternità obbligatoria, infortunio, donazioni sangue e midollo, libertà sindacali, congedo ordinario, malattia per causa di servizio riconosciuta, permessi retribuiti, permessi di cui alla legge 104/92, assenze riguardanti patologie gravi che richiedono terapie salvavita, congedi per le donne vittime di violenze, recuperi prestazioni straordinarie, ferie sono considerate presenza a tutti gli effetti.

6. La quota di premio correlata alla performance organizzativa sarà erogata solo previa verifica dell'effettivo raggiungimento degli obiettivi di performance organizzativa, secondo il seguente schema:

INDICATORI PERFORMANCE	Insufficiente raggiungimento degli obiettivi	Sufficiente raggiungimento degli obiettivi	Soddisfacente raggiungimento degli obiettivi	Pieno raggiungimento degli obiettivi
Percentuale raggiungimento obiettivi	Inferiore al 51%	Da 51% a 65%	Da 66% a 80%	Da 81% a 100%
Quota percentuale di produttività organizzativa	0%	65%	80%	100%

La quota eventualmente non erogata per parziale raggiungimento degli obiettivi di performance

organizzativa a causa di fattori esogeni documentati non dipendenti dal Consiglio di Bacino sarà utilizzata per incrementare la quota destinata alla performance individuale. Resta fermo quanto stabilito dal CCNL 2019-2021 in materia.

7. Per quanto riguarda la quota individuale di premio collegata alla performance individuale, questa è regolata dalla correlazione tra fasce di valutazione e percentuali di premio definite dalla metodologia applicata all'ente. Tale quota potrà essere percepita dai singoli dipendenti a fronte di una valutazione positiva.

8. Ai sensi dell'art. 81 del CCNL 2019-2021, ai dipendenti che conseguono la valutazione individuale massima prevista dal vigente sistema di valutazione, è assegnata una maggiorazione del premio pari al 30% del valore medio pro capite dei premi attribuiti per la performance individuale nella misura massima del 5% dei dipendenti con arrotondamento all'unità superiore.

9. Le parti concordano che in sede di sottoscrizione del CCDI economico possono applicare quanto disposto dall'articolo 81 comma 2 ultimo periodo.

Art. 11 Compensi per particolari attività

1. Con il presente contratto le parti definiscono le condizioni ed i criteri per l'erogazione dei compensi accessori contrattualmente previsti di seguito definiti indennità. Le indennità sono riconosciute solo in presenza delle prestazioni effettivamente rese. Non competono in caso di assenza dal servizio e sono riproporzionate in caso di prestazioni ad orario ridotto (part-time) ove previsto.

2. L'Ente corrisponde, ai dipendenti adibiti in via continuativa al maneggio di valori di cassa un importo compreso nei limiti indicati dai vigenti CCNL di comparto per lo svolgimento delle funzioni di competenza in qualità di "agenti contabili" nelle giornate nelle quali il servizio è reso in presenza.

3. L'erogazione dell'indennità sopra citata al personale preventivamente e formalmente individuato avviene annualmente, in un'unica soluzione posticipata, sulla base dei dati desunti dal rendiconto annuale reso dall'Agente contabile e dal sistema di rilevazione delle presenze.

4. L'effettiva identificazione degli aventi diritto è di esclusiva competenza del Direttore.

Art. 12 Indennità per specifiche responsabilità

1. Ai sensi dell'art. 84 comma 1 del CCNL 2019-2021 è prevista un'indennità di importo massimo non superiore a € 3.000,00 annui lordi elevabili fino a € 4.000,00 per il personale inquadrato nell'Area dei Funzionari ed EQ, per compensare l'eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità al personale individuato dal citato articolo.

2. Si configurano le eventuali posizioni di lavoro caratterizzate da particolari responsabilità, aggiuntive rispetto alle ordinarie prestazioni di lavoro da rendere secondo ruolo/mansioni/profilo di inquadramento, che saranno appositamente e formalmente individuate dal Direttore in stretta correlazione con la concreta organizzazione del lavoro, l'organizzazione degli uffici e dei servizi, la razionalizzazione ed ottimizzazione dell'impiego delle risorse umane.

3. L'atto di conferimento dell'incarico di particolare responsabilità aggiuntiva deve essere in forma scritta e adeguatamente motivato. Le fattispecie alle quali il Direttore dovrà fare riferimento per

il conferimento dell'indennità sono le seguenti:

a) specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio di compiti legati ai processi digitalizzazione ed innovazione tecnologica della PA di cui al Codice dell'amministrazione in digitale (D.lgs. 7 marzo 2005, n. 82, e s.m.i - CAD); es: progettazione, realizzazione e lo sviluppo di servizi digitali e sistemi informatici; tenuta del protocollo informatico, gestione dei flussi documentali e degli archivi;
b) specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio di compiti legati all'attuazione del Regolamento Generale sulla Protezione dei Dati - GDPR (Regolamento Europeo 2016/679);
c) specifiche responsabilità derivanti da compiti di tutoraggio o coordinamento di altro personale;
d) specifiche responsabilità derivanti dall'essere punto di riferimento, tecnico, amministrativo e/o contabile in procedimenti complessi;
e) specifiche responsabilità derivanti dai compiti legati allo svolgimento di attività di comunicazione e informazione;
f) specifiche responsabilità derivanti da incarichi che possono essere assegnati anche temporaneamente a dipendenti direttamente coinvolti in programmi o progetti finanziati da fondi europei o nazionali (PNRR, Fondi della Politica di Coesione ecc...): project manager e personale di supporto;

4. La quantificazione delle risorse dedicate all'istituto di cui al presente articolo è determinata di anno in anno in sede di accordo decentrato integrativo sull'utilizzo delle risorse decentrate. A seguito della quantificazione delle risorse le cifre sottostanti potrebbero essere rimodulate.

5. Si prevedono n. 2 gradi di responsabilità:
   a) tipologia di responsabilità grado A: è attribuita al personale appartenente all'area dei Funzionari ed EQ formalmente incaricato della responsabilità di procedimento e del coordinamento dell'ufficio;
   b) tipologia di grado B è attribuita al personale incaricato formalmente di responsabilità;
6. Ai fini dell'erogazione dell'indennità di responsabilità di cui all'art. 84 del CCNL 2019-2021 si stabiliscono i criteri di quantificazione della medesima:

	GRADO A	IMPORTO	GRADO B	IMPORTO
III LIVELLO	DA 11 PUNTI FINO A 18	DA € 1.750,00 A € 3.000,00	DA 11 PUNTI FINO A 18	DA € 1.160,00 FINO A € 2.000,00
II LIVELLO	DA 7 PUNTI FINO A 10 PUNTI	DA € 1.070,00 A € 1.580,00	DA 7 PUNTI FINO A 10 PUNTI	DA € 720,00 FINO A € 1.050,00
I LIVELLO	6 PUNTI	€ 900,00	6 PUNTI	€ 600,00

SCHEDE DI VALUTAZIONE RESPONSABILITA'

RIFERIMENTO DELLA VALUTAZIONE	GRADO A PUNTI DA 1 A 3	GRADO B DA PUNTI 1 A 3
A responsabilità		
Responsabilità giuridica formalmente attribuita ed effettivamente esercitata in base a sottoscrizione di atti	Oltre 3 procedimenti congiuntamente al coordinamento dell'ufficio	Fino a 3 procedimenti
B professionalità		
Conoscenze tecnico giuridiche	Sono richieste contestualmente buone conoscenze giuridiche e tecniche derivanti da esperienze nel servizio	Sono richieste alternativamente o conoscenze giuridiche o tecniche derivanti da esperienza nel servizio
C) complessità		
complessità	Presenza di attività che richiedono soluzioni complesse a causa di variabilità esterne/interna	Presenza di attività a media prefigurabilità che richiedono anche soluzioni specialistiche di medio valore
Relazioni interne	Presenza significativa di relazioni di tipo organizzativo con altre posizioni finalizzate alla risoluzione di problemi complessi	Presenza significativa di relazioni di tipo collaborativo con altre posizioni finalizzate alla risoluzione di problemi
Relazioni esterne	Presenza significativa di relazioni propositive con istituzioni o utenti	Presenza significativa di relazioni collaborative o con istituzioni/organismi esterni
Totale complessivo		

7. La presente indennità annua è frazionata in ragione mensile ed erogata proporzionalmente ai mesi di effettivo servizio prestato con incarico di particolare responsabilità e può essere riproporzionata in base all'orario di lavoro.

Art. 13 Differenziali stipendiali

1. I differenziali stipendiali si devono fondare sulla valutazione della crescente acquisizione da parte del personale di competenze e capacità tecniche.

2. Il differenziale stipendiale si applica al personale dipendente con contratto a tempo indeterminato in servizio presso l'Ente ed è attribuita ad una quota annuale di dipendenti in misura non superiore al 50 % del personale avente diritto, per ciascun anno di riferimento. Con cadenza annuale è individuato il numero delle progressioni da effettuare.

3. A norma dell'art. 14, comma 3, del CCNL 2019-2021, il differenziale stipendiale si realizza nel limite delle risorse disponibili nella parte stabile del fondo, che sono destinate a tale fine in sede di contrattazione decentrata integrativa.

4. Il personale interessato è quello in servizio nell'ente al primo gennaio di ogni anno. Il personale interessato deve essere in servizio da almeno 24 mesi nella posizione economica in godimento. Ai fini del computo del requisito di permanenza minima di 24 mesi nella posizione economica in godimento il rapporto di lavoro a tempo parziale è considerato rapporto di lavoro a tempo pieno.

5. Fermo restando quanto previsto al comma precedente, il dipendente assunto tramite mobilità può concorrere al differenziale stipendiale solo dopo aver maturato n. 2 valutazioni positive presso l'Ente. Per quanto riguarda la valutazione conseguita presso l'Ente di provenienza sarà

riparametrata con il sistema valutativo del Consiglio di Bacino. Qualora vi sia una valutazione negativa, il dipendente non potrà concorre al differenziale stipendiale.

6. Il personale può beneficiare di un solo differenziale stipendiale nell'arco di un biennio.

7. I differenziali stipendiali sono attribuiti sulla base di graduatorie uniche per tutto l'Ente, redatte per area di appartenenza.

8. I criteri applicati per i differenziali stipendiali sono i seguenti:

   a) Il principale criterio su cui fondare il differenziale stipendiale è fissato nella valutazione della performance individuale del triennio che precede l'anno in cui è adottata la decisione di attivare l'istituto. Ai fini dell'attribuzione del punteggio viene utilizzata la media del triennio precedente l'anno di attivazione dell'istituto. Incidenza della valutazione 40%

   b) Esperienza professionale maturata, dove per esperienza maturata si intendono le capacità acquisite e la crescita professionale dimostrata nel periodo di permanenza sulla precedente posizione acquisita nel medesimo profilo ed equivalente. Incidenza 40%

   c) Capacità culturali acquisite attraverso percorsi formativi obbligatori (almeno un corso) effettuati nel corso del biennio che precede l'anno in cui è adottata la decisione di attivare l'istituto. Incidenza 20%

TITOLO III
DISCIPLINA DELL'ORARIO DI LAVORO

Art. 14 Banca delle ore

1. La banca delle ore prevista dalle vigenti disposizioni contrattuali di comparto contiene le ore di lavoro straordinario richieste dal dipendente e debitamente autorizzate dal Direttore. Il limite annuo per ciascun dipendente è stabilito in n. 35 ore.

2. Ciascun lavoratore ha la facoltà di richiedere la retribuzione delle ore accantonate il mese successivo a quello di maturazione nei limiti delle risorse previste nel bilancio dell'Ente o la loro fruizione come permessi compensativi entro l'anno successivo a quello di maturazione.

Art. 15 Flessibilità dell'orario di lavoro

1. Al fine di conciliare le esigenze di vita e di lavoro del personale dipendente, ai sensi dell'art. 36 del CCNL 2019-2021, è adottato nell'Ente l'istituto dell'orario flessibile.

2. L'orario di servizio vigente per il personale a tempo pieno è di 36 ore settimanali, articolato secondo due tipologie:
   i. Tipologia ordinaria su 5 giorni settimanali, di cui:
      a) 3 giorni con prestazione giornaliera di 6 ore dalle ore 8.30 alle ore 14.30;
      b) 2 giorni con prestazione giornaliera di 9 ore dalle 8:30 - 18:00, al cui interno deve essere fruita la pausa pranzo minima di 30 min. La pausa pranzo deve essere effettuata a partire dalle ore 13:00 e può durare al massimo 1 ora.

      Le due giornate con prestazione di 9 ore devono essere rese all'interno di tali tipologie preventivamente definite:
      - lunedì e mercoledì;
      - martedì e giovedì;
      - lunedì e giovedì;

ii. Tipologia ordinaria su 5 giorni settimanali con orario distribuito dalle 8:00 - 15:12 (7 h e 12 min.).

iii. Per motivate esigenze, gli orari di ingresso possono essere anticipati di 15 minuti.

iv. La flessibilità in entrata è riconosciuta:
- Per l'articolazione di cui al punto 1 lett. a) dell'art. 1 nel termine di 30 min. in anticipo o in posticipo rispetto all'orario di ingresso e uscita;
- Per l'articolazione di cui al punto 1 lett. b) dell'art. 1 nel termine di 30 min. in anticipo o posticipo rispetto all'orario di ingresso e uscita.

v. In caso di autorizzazione ad orario di ingresso in anticipo di 15 minuti rispetto agli orari indicati, la flessibilità di cui al punto precedente viene corrispondentemente adeguata.

Art. 16 Criteri per la fruizione del buono pasto

1. I dipendenti, nel rispetto dell'orario di lavoro stabilito dall'Ente, hanno titolo ad un buono pasto per ogni giornata effettivamente lavorata nella quale prestino attività lavorativa al mattino con prosecuzione nelle ore pomeridiane, per un totale di almeno 7 ore e 12 minuti, con una pausa non superiore ad 1 ora e non inferiore a 30 minuti ivi compresi i casi di attività per prestazioni di lavoro straordinario o per recupero e fermo restando che il pasto va consumato al di fuori dell'orario di lavoro.

TITOLO IV
VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA

Art. 17 Performance Organizzativa

Per descrivere la Performance organizzativa si possono definire degli indicatori di sintesi relativamente al raggiungimento degli obiettivi prefissati nei documenti programmatori dell'Ente. Alla ripartizione delle risorse destinate a premiare la performance organizzativa concorrono tutti i dipendenti dell'Ente, tenuto conto degli esiti della valutazione, della cessazione o assunzione in corso d'anno o del rapporto a tempo parziale.

Numero obiettivi PEG/Piano della Performance	Numero di obiettivi raggiunti in modo completo (sopra l'85/90 %)	Percentuale di realizzazione degli obiettivi
Es 20	18	90

Secondo la tabella esemplificativa sopra riportata avremo un grado di raggiungimento della Performance Organizzativa espresso in una percentuale di sintesi.
Il premio per la performance organizzativa sarà erogato in base al grado di raggiungimento dei risultati secondo lo schema di cui all'articolo 10 comma 6 del presente contratto.
Potranno concorrere al premio collegato alla performance organizzativa i dipendenti che otterranno nella performance individuale una valutazione positiva.

Venezia – Mestre 6/11/2023

LA DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA

LA DELEGAZIONE DI PARTE SINDACALE

RSU