

## IPOTESI

### DI ACCORDO SUI CRITERI PER LA RIPARTIZIONE E LA DESTINAZIONE DELLE RISORSE DECENTRATE PER L'ANNO 2020 DEL PERSONALE DIPENDENTE DELL'AGENZIA VENETA PER I PAGAMENTI IN AGRICOLTURA

In data **23.11.2020**, in modalità a distanza, come previsto dal DM Funzione pubblica del 19 ottobre 2020, ha avuto luogo l'incontro tra:

#### AVEPA:

nella composizione della delegazione trattante di parte pubblica:

|            |                     |
|------------|---------------------|
| Presidente | Passadore Marco     |
| Componente | Bevilacqua Gianluca |
| Componente | Contin Chiara       |
| Componente | Furegon Luca        |

E

le rappresentanze sindacali di seguito segnalate

| RUOLO            | NOMINATIVO          |
|------------------|---------------------|
| RSU              | Giovanni Barnabò    |
| CSA              | Alessandro Bertuzzo |
| FP-CGIL-VENETO   | Ivan Bernini        |
| UIL – FPL        | Daniele Girardi     |
| CISL – FP VENETO | Mario Manente       |

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

LA DELEGAZIONE TRATTANTE DI PARTE PUBBLICA E LE RAPPRESENTANZE SINDACALI

CONCORDANO

1 - La seguente ripartizione e destinazione delle risorse decentrate del Fondo relativo al personale non dirigenziale dell'Avepa per l'anno 2020:

|   |   |                     |
|---|---|---------------------|
| A | Indennità di comparto quota fondo                               | 209.446,56          |
| B | Progressioni orizzontali  | 1.155.993,60        |
| C | Indennità di responsabilità                                     | 141.400,00          |
| D | Indennità di rischio, disagio, maneggio valori                  | 1.000,00            |
| E | Indennità di direzione unità operativa art. 37 c. 4 ccnl 6/7/95 | 1.800,00            |
| F | Premio performance organizzativa e individuale (*)              | 1.119.891,55        |
| G | Maggiorazione del premio individuale (art. 69 CCNL 21/5/2018)   | 19.000,00           |
| H | <b>TOTALE RISORSE DECENTRATE</b>                                | <b>2.648.531,71</b> |

(\*) a consuntivo le risorse destinate al sub fondo F–Premio performance organizzativa e individuale saranno:

- integrate a seguito della quantificazione delle risorse provenienti dall'anno precedente per risparmi di utilizzo dei fondi lavoro straordinario e risorse decentrate;
- integrate per eventuali minori utilizzi dei sub fondi D ed E, oltre a quanto indicato al successivo punto 2.

Per il pagamento delle indennità di comparto, PEO, e premio performance del personale finanziato dall'Assistenza Tecnica del PSR, POR FESR, sono utilizzate le risorse aggiuntive messe a disposizione da detti fondi.

2 - L'utilizzo del Fondo per l'anno 2020 è definito, in considerazione della dotazione organica e dell'assetto organizzativo dell'Avepa, come indicato nel prospetto di cui sopra. Le risorse non utilizzate nel corso dell'anno 2020 relative ai sub fondi:

- A - Indennità di comparto
  - B - Progressioni economiche orizzontali
  - C - Indennità di responsabilità
- in considerazione dei contratti **part-time** in essere nel 2020, degli incarichi di funzione operativa assegnati nel 2020, sono destinate al sub-fondo F- "premio performance".

Eventuali risorse non utilizzate a seguito di **assenze** dal servizio che comportano riduzione delle seguenti voci retributive: indennità di funzione operativa, PEO e indennità di comparto, sono riportate e utilizzate nel Fondo dell'anno successivo.

3 - Per l'anno 2020 la quota parte del fondo per le PEO, da attribuire con decorrenza dal 1° gennaio 2020 viene quantificato in **Euro 139.100,00**. E confermato il disciplinare per l'effettuazione delle progressioni economiche orizzontali definito nel Contratto Decentrato sottoscritto il 10/10/2017, come modificato in data 13/03/2018, con le seguenti **ulteriori** modifiche:

- all'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 20% 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 al 80% dell'importo complessivo.*

- all'art. 4 “**Criteri per la formazione della graduatoria per l'assegnazione delle PEO**” – **Valutazione delle prestazioni**, con efficacia per l'attribuzione delle PEO con decorrenza 01/01/2020 e 01/01/2021 per effetto della modifica del sistema di valutazione delle performance vigente dall'anno 2019, che ha previsto l'introduzione di una specifica valutazione a valere per le Progressioni economiche orizzontali:

#### Valutazione delle prestazioni (massimo 65 punti)

*...omissis.*

- a) *Viene assegnato un punteggio, per gli anni che rientrano nel sistema di valutazione in vigore fino all'anno 2018 compreso, 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.*
- b) *Viene assegnato un punteggio, per gli anni che rientrano nel sistema di valutazione in vigore dal 2019 in poi, pari a:*
  - *0,65 punti per ogni punto di valutazione PEO media normalizzata maggiore o uguale a 50,00;*

- 0,55 punti per ogni punto di valutazione PEO media normalizzata minore di 50,00

Il punteggio complessivo del presente criterio è dato dalla somma:

Per le PEO 2020

- punteggio di cui al punto a), moltiplicato per 2/3:
- punteggio di cui al punto b), moltiplicato per 1/3

Per le PEO 2021

- punteggio di cui al punto a), moltiplicato per 1/3:
- punteggio di cui al punto b), moltiplicato per 2/3

4 - L'importo del premio performance annuo viene calcolato attraverso l'applicazione al sub-fondo F- "Premio performance organizzativa e individuale" del coefficiente parametrico relativo alla categoria di appartenenza e della % di part-time (se inferiore al 83.33%) rapportate al personale in servizio secondo la seguente tabella e in ragione della quota massima di punti riferita alla valutazione utile all'erogazione del premio performance definita con decreto del Direttore n. 76/2019:

| categoria | coefficiente |
|-----------|--------------|
| B – B3    | 0,91         |
| C         | 0,96         |
| D – D3    | 1            |

5 - L'importo del premio performance di cui all'art. 69 del CCNL 21/5/2018 è attribuita ad un dipendente per ogni Area/Sua-sede provinciale e a due dipendenti per ogni SUA interprovinciale. Il premio viene assegnato al personale con il miglior punteggio tra i dipendenti **con valutazione maggiore o uguale a 90**. La maggiorazione è definita nella misura del 30% del valore medio del premio potenziale determinato secondo quanto indicato al punto 4. Eventuali risorse residue del Fondo G, sono riportate e utilizzate nel Fondo dell'anno successivo.

6 - L'importo dell'indennità di responsabilità per i titolari di incarico di funzione operativa è determinato nella misura definita a seguito dell'incremento previsto dal CCDI del 24.09.2019 (Euro 1.600,00).

7 - Per le P.O. l'importo del premio di risultato viene calcolato attraverso l'applicazione alle somme destinate agli incarichi di Posizione organizzativa (art. 15 c. 5 del CCNL 21/5/2018) di una pari percentuale della retribuzione di posizione stabilita per le tre (3) tipologie di P.O. Il premio di risultato è determinato in misura non inferiore al 15% del fondo complessivamente definito per la retribuzione accessoria delle posizioni organizzative. Al titolare di posizione organizzativa titolare di incarico ad interim, viene attribuita un'integrazione del premio di risultato pari al valore del 25% del valore della posizione organizzativa coperta ad interim. Come previsto dal CCDI del 24.09.2019 l'incarico ad interim è conferito per il tempo strettamente necessario alla copertura del posto e **comunque non oltre 6 mesi**.

8 - Nel caso in cui dall'applicazione di quanto previsto ai punti precedenti derivi la quantificazione di importi di:

- premio performance inferiori al valore di Euro 4.000,00 per la cat. D;
- retribuzione di risultato inferiori al 25% della retribuzione di posizione;

sarà attivato il sistema dei vasi comunicanti previsto dall'art. 67, c. 7 del CCNL 21.05.2018, a garanzia di un impatto equilibrato sui dipendenti del comparto delle eventuali riduzioni operate sui fondi in oggetto. Nel caso in cui entrambe le voci dovessero risultare inferiori agli importi sopra indicati i fondi verranno ridotti proporzionalmente.

Padova, 23/11/2020

|                           |                     |  |
|---------------------------|---------------------|--|
| Presidente Parte Pubblica | Passadore Marco     |  |
| Componente Parte Pubblica | Bevilacqua Gianluca |  |
| Componente Parte Pubblica | Contin Chiara       |  |
| Componente Parte Pubblica | Furegon Luca        |  |
| RSU                       | Giovanni Barnabò    |  |
| CSA                       | Alessandro Bertuzzo |  |
| FP-CGIL-VENETO            | Ivan Bernini        |  |
| UIL – FPL                 | Daniele Girardi     |  |
| CISL – FP VENETO          | Mario Manente       |  |

**20 e ottanta percentuali**

**13 Categoria B 50 per cento**

**48 Categoria C 42 per cento**

**66 Categoria D al 35 per cento**

**1000 euro aumento fondo per p.e.o.**

**2020 garantito il 39 per cento p.e.o. aventi diritto**