

Accordo per l'annualità 2020, ai sensi dell'articolo 38 comma 4 lettera a) del Contratto collettivo di Comparto personale non dirigente Triennio normativo ed economico 2016-2018, e sulla disciplina del buono pasto

A seguito della positiva attestazione in ordine alla compatibilità dei costi rilasciata dalla Direzione centrale finanze con nota del giorno 14 dicembre 2020 prot. n. 14535/P, e giusta deliberazione di autorizzazione della Giunta regionale di data 18 dicembre 2020, n. 1917, il giorno 21 dicembre 2020 la Delegazione trattante di parte pubblica, nella persona del Presidente dott. Franco Milan, le Organizzazioni sindacali CGIL FP, CISL FP, UIL FPL, CISAL Enti locali, UGL e la Rappresentanza sindacale unitaria, nel dare atto, preliminarmente, che con riferimento alle annualità 2018 e 2019, il relativo accordo, sottoscritto in data 31 dicembre 2019, non ha ancora avuto piena attuazione, sottoscrivono il presente accordo.

Parte I: Progressioni orizzontali e premialità per l'anno 2020

1. L'ammontare delle risorse del Fondo per la contrattazione collettiva decentrata integrativa di cui all'articolo 32 del Contratto collettivo di Comparto personale non dirigente Triennio normativo ed economico 2016-2018, disponibili per l'anno 2020 è quantificato in **€ 4.510.398,41**, al netto degli oneri riflessi, di cui **€ 942.035,67** di risorse stabili e **€ 3.568.362,74** di risorse variabili.
2. In relazione a quanto previsto al punto 1., sono destinate alle procedure di progressione orizzontale per l'anno 2020, con decorrenza 1 gennaio 2020, risorse pari a **€ 659.424,97**, al netto degli oneri riflessi, corrispondenti al **70%** per cento dell'importo utilizzabile di cui al medesimo punto 1.; una quota di dette risorse, pari ad **€ 15.513,33** annue al netto degli oneri riflessi, è destinata alla procedura eccezionale di cui al punto 3.; a fronte della conclusione delle procedure di progressione orizzontale per l'anno 2019, sarà destinato, altresì, alle procedure di progressione orizzontale per l'anno 2020, un ulteriore importo pari al **70%** dei risparmi derivanti dalla cessazione dal servizio, nel corso del 2019, dei dipendenti che hanno conseguito, con riferimento a detta annualità, una progressione orizzontale.
3. In via eccezionale è effettuata una tornata di progressioni orizzontali, con decorrenza 1 luglio 2020, riservata al personale trasferito dalle UTI alla Regione ai sensi dell'articolo 29 comma 2 della legge regionale 29 novembre 2019, n. 21. Per il finanziamento di detta tornata è destinato, secondo quanto previsto al punto 2., l'importo di euro **€ 15.513,33** annuo al netto degli oneri riflessi.
4. Non ha titolo a partecipare alla tornata di cui al punto 3., il personale che ha preso parte, presso l'UTI di provenienza, a procedure di progressione orizzontale per il medesimo anno 2020, al di là del conseguimento, o meno, della progressione.
5. Fermo restando quanto previsto dal punto 4., è ammesso alla tornata di cui al punto 3. il personale in possesso di:
 - a) anzianità nella posizione economica di appartenenza, alla data del **30 giugno 2020**, di almeno due anni, valutando in tal senso l'anzianità maturata presso l'UTI di provenienza;
 - b) esito non negativo della valutazione presso la Regione, riferita al periodo **1 luglio 2020 – 31 dicembre 2020**, ed assenza di irrogazione di sanzioni disciplinari superiori al richiamo scritto presso l'UTI di provenienza nel periodo **1 luglio 2018- 30 giugno 2020**.
6. Le risorse di cui al punto 3. sono ripartite in rapporto agli addensamenti nelle singole categorie in modo da realizzare una percentuale di progressioni omogenea in ciascuna delle categorie medesime.
7. La progressione orizzontale di cui al punto 3. avviene sulla base della valutazione dei seguenti indicatori:
 - a) esperienza professionale (valutando in tal senso l'anzianità maturata, o comunque riconosciuta, presso l'UTI di provenienza): **0,5** punti per ogni mese o frazione di mese superiore a **15** giorni di anzianità, compresa quella richiesta quale requisito, maturata nella posizione economica di appartenenza sino ad un massimo di punti **60**;
 - b) esito della valutazione riferito al periodo **1 luglio 2020 – 31 dicembre 2020**.

8. Gli indicatori di cui al punto 7. hanno i seguenti pesi percentuali:

<i>Categorie</i>	<i>Esperienza professionale</i>	<i>Valutazione</i>
<i>A e B</i>	<i>50%</i>	<i>50%</i>
<i>C e D</i>	<i>30%</i>	<i>70%</i>

9. Il punteggio è attribuito in centesimi, con un punteggio soglia di 60 punti. Sulla base dei punteggi conseguiti è predisposta una graduatoria per ciascuna categoria. All'esito delle selezioni, in caso di parità di punteggio prevale, nell'ordine, il dipendente con la maggiore anzianità nella posizione economica, quello con la maggiore anzianità nella categoria, quello con la maggiore anzianità complessiva di servizio e quello con età anagrafica superiore; ai fini del computo dell'anzianità è considerata quella maturata, o comunque riconosciuta, nell'UTI di provenienza.
10. Sono destinate al premiale per l'anno 2020 risorse, pari, al netto degli oneri riflessi, a € 3.858.730,10 (derivanti dalla somma delle risorse variabili complessivamente disponibili e della quota residua di risorse stabili). A fronte della conclusione delle procedure di progressione orizzontale per l'anno 2019, saranno destinate, altresì, al premiale medesimo risorse pari al 30% dei risparmi derivanti dalla cessazione dal servizio, nel corso del 2019, dei dipendenti che hanno conseguito, con riferimento a detta annualità, una progressione orizzontale.
11. Tenuto conto dell'applicazione, a partire proprio dall'annualità 2020, della nuova disciplina del sistema permanente di misurazione e valutazione della prestazione della Regione autonoma Friuli Venezia Giulia, approvato con deliberazione della Giunta regionale n. 532/2020, che non prevede più l'individuazione di obiettivi collettivi e, quindi, dell'esigenza di rivedere i criteri fissati negli accordi riferiti alle pregresse annualità ai fini della distribuzione delle risorse di cui al punto 10., si concorda di fare riferimento, per detta finalità, alla consistenza complessiva del personale in servizio rapportata agli addensamenti nelle singole categorie.
12. Le risorse sono corrisposte a ciascun dipendente in misura proporzionale all'esito della valutazione e in relazione all'effettiva presenza secondo quanto previsto dall'articolo 17 comma 3 del Contratto collettivo integrativo 1998-2001 Area non dirigenziale sottoscritto in data 11 ottobre 2007, secondo i seguenti criteri:

<i>Esito della valutazione</i>	<i>Rapporto percentuale quantificazione del premio</i>
<i>Da 60 a 70</i>	<i>70%</i>
<i>Da 70,01 a 80</i>	<i>80%</i>
<i>Da 80,01 a 90</i>	<i>90%</i>
<i>DA 90,01 a 100</i>	<i>100%</i>

13. Con riferimento alle risorse di cui al primo periodo del punto 10., gli importi individuali massimi stimati conseguibili sono i seguenti:

<i>Categoria</i>	<i>Importo massimo stimato</i>
<i>D- FC</i>	<i>€ 1284,00</i>
<i>C – FB -FA</i>	<i>€ 1125,00</i>
<i>B</i>	<i>€ 939,00</i>
<i>A</i>	<i>€ 887,00</i>

14. L'Amministrazione regionale comunicherà alle parti sindacali, non appena saranno disponibili i relativi dati, gli importi individuali massimi stimati conseguibili tenendo conto anche delle risorse di cui al secondo periodo del punto 10. .
15. Il personale messo a disposizione o distaccato o applicato presso altra pubblica amministrazione con oneri a carico della Regione beneficia del premio qualora non fruisca di analogo istituto presso

l'amministrazione di destinazione. In relazione alla disciplina di cui all'articolo 8 comma 22 ter lettera a) della legge regionale 29 gennaio 2003, n. 1 in combinato disposto con l'articolo 3 comma 30 della legge regionale 23 luglio 2009, n. 12, all'articolo 13 della legge regionale 24 maggio 2004, n. 17, all'articolo 7 commi 11 e 12 della legge regionale 20 agosto 2007, n. 22 unitamente all'articolo 10 comma 6 della legge regionale 6 agosto 2020, n. 15, all'articolo 12 comma 28 della legge regionale 14 agosto 2008, n. 9, all'articolo 5 comma 69 della legge regionale 30 dicembre 2008, n. 17, all'articolo 7 comma 39 lettera b) della legge regionale 25 luglio 2012, n. 14, agli articoli 7 comma 81 e 8, commi 52 e 53 della legge regionale 28 dicembre 2017, n. 45, all'articolo 19 della legge regionale 20 novembre 2018, n. 26, all'articolo 9 dello Statuto dell'Agenzia regionale per la lingua friulana nonché ai sensi della normativa nazionale afferente l'applicazione di personale presso le Sezioni di polizia giudiziaria e della disciplina comunitaria relativa ai distacchi END presso la Commissione europea, il relativo onere non va imputato al Fondo per la contrattazione collettiva decentrata integrativa.

16. La quota di risorse di cui al punto 10., eventualmente non distribuita è riassegnata al personale, per la stessa annualità, proporzionalmente agli importi attribuiti al personale medesimo in attuazione della disciplina contrattuale e dei criteri di cui al presente accordo.

Parte II: Buono pasto

1. Alla luce della necessità di concludere il periodo di sperimentazione, attualmente previsto sino al 31 dicembre 2020, della disciplina di cui all'articolo 12 comma 20 della legge regionale 30 dicembre 2014, n. 27, in base alla quale <<al personale regionale compete, per le giornate di effettiva presenza in servizio sia nelle ore antimeridiane, sia in quelle pomeridiane, un buono pasto, anche elettronico, del valore nominale di 7 euro>>, le parti confermano, con riferimento al personale non dirigente, la disciplina medesima quale soluzione a regime a decorrere dall'1 gennaio 2021, con conseguente definitivo superamento dell'indennità di mensa di cui all'articolo 54 bis della legge regionale 31 agosto 1981, n. 53.
2. In relazione a quanto concordato al punto 1., l'Amministrazione regionale provvederà ai conseguenti interventi in sede legislativa volti, in particolare, alle modifiche dell'articolo 12 della legge regionale 27/2014 e all'abrogazione dell'articolo 54 bis della legge regionale 53/1981.

Per la Delegazione trattante di parte pubblica

Il Presidente

dott. Franco Milan

f.to Milan

Per le Organizzazioni sindacali

CGIL FP

f.to CGIL FP

UIL FPL

F.to UIL FPL

UGL

F.to UGL

Per la Rappresentanza sindacale unitaria

F.to RSU

CISL FP

F.to CISL FP

CISAL Enti locali

F.to CISAL Enti locali

Dichiarazione congiunta

Le parti concordano in ordine alla necessità che l'Amministrazione regionale proceda ad una attenta rivalutazione delle situazioni che, in relazione a quanto consentito dalla normativa nazionale, giustificano l'attribuzione al personale di un'indennità sostitutiva in luogo del buono pasto.

f.to Milan CGIL FP CISL FP UIL FPL CISAL Enti locali UGL RSU

Dichiarazione della Delegazione trattante di parte pubblica

L'Amministrazione regionale si impegna ad attuare una attenta verifica del pieno rispetto, da parte della Società aggiudicataria, delle condizioni di erogazione del servizio correlato all'utilizzo del buono pasto previste dalla relativa convenzione.

F.to Milan

Dichiarazione della Delegazione trattante di parte pubblica

L'Amministrazione regionale provvederà a corrispondere al personale di cui all'articolo 2 comma 7 della legge regionale 11 agosto 2010, n. 16, ai sensi del comma 8 del medesimo articolo ed in coerenza con la nuova disciplina del sistema permanente di misurazione e valutazione della prestazione della Regione autonoma Friuli Venezia Giulia approvato con deliberazione della Giunta regionale n. 532/2020, la premialità riferita all'anno 2020 nelle stesse misure previste dal presente accordo per il restante personale.

F.to Milan

Dichiarazione delle Organizzazioni sindacali e della Rappresentanza sindacale unitaria

Le Organizzazioni sindacali CGIL FP, CISL FP, UIL FPL, CISAL Enti locali e UGL e la Rappresentanza sindacale unitaria ritengono necessario provvedere all'adeguamento del valore del buono pasto di cui alla norma regionale citata al punto **1.** della Parte **II** all'importo non soggetto ad imponibilità di **8** euro non appena adeguato dalla disciplina nazionale.

F.to CGIL FP CISL FP UIL FPL CISAL Enti locali UGL RSU