

**CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO (CCI)
PER IL TRIENNIO 2019 – 2021**

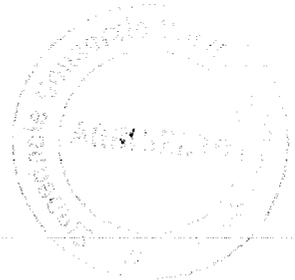
• In data 18/05/2020 alle ore 10,30 presso la sede del Consorzio Univesitario di Agrigento

• **la delegazione di parte datoriale così composta :**

Presidente – Giovanni Lattuca Responsabile Apicale
Componente – Carmelo Modica Responsabile Finanziario

• **la delegazione sindacale così composta:**

OO.SS. Territoriale CGIL FP
OO.SS. Territoriale CISL FP
OO.SS. Territoriale UIL FPL



R.S.U. Aziendale – Matteo Lo Rasò

Le parti sottoscrivono il presente contratto collettivo integrativo (di seguito CCI) per il triennio 2019 – 2021. Approvato con determinazione presidenziale nr.37 del 14.05.2020.

Per la delegazione di parte datoriale: Presidente <u>Giovanni Lattuca</u> Componente <u>Carmelo Modica</u>	Per la delegazione sindacale: OO.SS. CISL – FP <u>Cassese</u> OO.SS. CGIL – FP <u>De Falco</u> OO.SS. UIL - FPL <u>Lo Rasò</u> R.S.U. Aziendale <u>Matteo Lo Rasò</u>
-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

**CONTRATTO DECENTRATO INTREGRATIVO
Ente Empedocle Consorzio Universitario di Agrigento**

**CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO PIATTAFORMA DI
PARTE SINDACALE**

PREMESSA

Il Contratto Collettivo Decentrato Integrativo ed il nuovo modello di relazioni sindacali così come previsto dal Contratto Nazionale di Lavoro sottoscritto in data 21 maggio 2018, sono gli strumenti offerti per valorizzare le persone che lavorano nell'Ente, accompagnare il cambiamento e la riqualificazione, rafforzare le forme di partecipazione e condivisione dei valori di servizio quale cardine su cui articolare professionalità, competenza, merito e produttività.

QUADRO NORMATIVO E CONTRATTUALE

1. Il presente C.C.D.I. si inserisce nel contesto normativo e contrattuale di seguito sinteticamente indicato. Esso va interpretato in modo coordinato, prendendo a prioritario riferimento i principi fondamentali nonché le disposizioni recate dalle norme di legge, e le clausole contenute nel Contratto Nazionale di Lavoro sottoscritto definitivamente in data 21 maggio 2018 e nei C.C.N.L. di comparto vigenti nella misura in cui risultano compatibili:

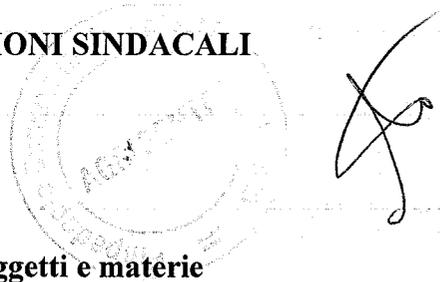
- D.Lgs. 165/2001 «Testo Unico sul Pubblico Impiego», come modificato dal D.lgs n.75/2017 ed in particolare l'art.40;
- indirizzi per la contrattazione decentrata integrativa triennio 2019/21 - Delib. CDA n.2 28 luglio 2019-

TITOLO I – DISPOSIZIONI GENERALI

- Art.1** Ambito di applicazione, durata, decorrenza, disciplina transitoria
- Art.2** Interpretazione autentica

TITOLO II – RELAZIONI SINDACALI

- Art.3** Obiettivi e strumenti
- Art.4** Informazione
- Art.5** Confronto
- Art.6** Assemblee sindacali
- Art.7** Diritti e agibilità sindacali
- Art.8** Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie



TITOLO III – POLITICHE PER LO SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE.

- Art.9** Area delle posizioni organizzative
- Art.10** Fondo per lo sviluppo delle risorse umane e per la produttività. Costituzione
- Art.11** Strumenti, premialità, indennità. Utilizzo
- Art.12** incentivazione collegata alla realizzazione di programmi e obiettivi previsti nella pianificazione operativa (PEG)
- Art.13** Incentivazione individuale collegata alla realizzazione di progetti d'innovazione

TITOLO IV – COMPENSI PER PARTICOLARI ATTIVITA' O RESPONSABILITA'

- Art.14** Principi generali
- Art.15** Indennità condizioni di lavoro (art. 70-bis C.C.N.L. 21/05/2018)
- Art.16** Indennità per specifiche responsabilità (art.70 quinquies, comma 2, C.C.N.L. 21/05/2018)

TITOLO V - COMPENSI PREVISTI DA SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE

- Art. 17** Modalità e criteri per la ripartizione della quota dell'80% del fondo di cui all' art. 113 del decreto legislativo n. 50/2016 e successive modifiche e integrazioni

TITOLO VI -Organizzazione e gestione del rapporto di lavoro

- Art.18** Banca delle ore e straordinario
- Art.19** Flessibilità dell'orario di lavoro
- Art.20** salario accessorio del personale a tempo determinato
- Art.21** salario accessorio del personale part-time

TITOLO VII – FORMAZIONE E SICUREZZA

Art.22 Formazione e aggiornamento

Art.23 Sicurezza nei luoghi di lavoro

TITOLO VIII – DISPOSIZIONI FINALI

Art.23 Disposizione finale

TITOLO I – DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1

Ambito di applicazione, durata, decorrenza, disciplina transitoria

Il presente contratto decentrato si applica a tutti i lavoratori in servizio presso l'Ente, di qualifica non dirigenziale, a tempo indeterminato ed a tempo determinato (ivi compreso il personale qui comandato o distaccato o utilizzato a tempo parziale)

Esso ha validità triennale a decorrere dalla data di sottoscrizione.

Il presente Contratto Decentrato Integrativo conserva comunque la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo.

È fatta salva la determinazione, con cadenza annuale, delle modalità di utilizzo delle risorse economiche decentrate destinate ad incentivare il merito, lo sviluppo delle risorse umane, il miglioramento dei servizi, la qualità della prestazione e la produttività e comunque entro 30 giorni dalla richiesta di uno dei contraenti, le parti verificano l'applicazione degli istituti normativi ed economici previsti dal presente contratto collettivo decentrato integrativo

Le parti si riservano di riaprire il confronto qualora intervengano nuove indicazioni contrattuali e/o di legge che riguardino tutti o specifici punti del presente contratto.

Art. 2

Interpretazione autentica

1. Quando insorgano controversie sull'interpretazione delle norme del presente Contratto Collettivo Decentrato Integrativo, le parti che lo hanno sottoscritto si incontrano per chiarire in maniera consensuale il significato della clausola controversa.
2. La parte interessata invia alle altre richiesta scritta. La richiesta deve contenere una sintetica descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa; essa deve, comunque, fare riferimento a problemi interpretativi ed applicativi di rilevanza generale.
3. Le parti che hanno sottoscritto il Contratto Collettivo Decentrato Integrativo si incontrano entro 30 giorni dalla richiesta e definiscono contestualmente il significato della clausola controversa.
4. L'eventuale interpretazione sostituisce la clausola controversa sin dall'inizio della vigenza del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo.
5. Gli accordi di interpretazione autentica del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo hanno effetto sulle controversie individuali aventi ad oggetto le materie da essi regolate.

TITOLO II – RELAZIONI SINDACALI

Art. 3

Obiettivi e strumenti

1. Il sistema delle relazioni sindacali, nel rispetto dei distinti ruoli e responsabilità dell'ente e delle organizzazioni sindacali, è definito in modo coerente 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. Il predetto obiettivo comporta la necessità di un sistema stabile di relazioni sindacali, improntato alla partecipazione consapevole, al dialogo costruttivo e trasparente, alla reciproca considerazione dei rispettivi diritti ed obblighi, nonché alla prevenzione e risoluzione dei conflitti. Esso si articola nei seguenti modelli relazionali:

a) partecipazione;

b) contrattazione integrativa.

3. La partecipazione è finalizzata ad instaurare forme costruttive di dialogo tra le parti, su atti e decisioni di valenza generale degli enti, in materia di organizzazione o aventi riflessi sul rapporto di lavoro ovvero a garantire adeguati diritti di informazione sugli stessi; si articola, a sua volta, in:

- informazione;

- confronto;

- organismi paritetici di partecipazione.

4) La contrattazione integrativa è finalizzata alla stipulazione di contratti che obbligano reciprocamente le parti.

Art. 4 Informazione

1. L'informazione è il presupposto per il corretto esercizio delle relazioni sindacali e dei suoi strumenti.

2. Fermi restando gli obblighi in materia di trasparenza previsti dalle disposizioni di legge vigenti, l'informazione consiste nella trasmissione di dati ed elementi conoscitivi, da parte dell'ente, a tutti i soggetti sindacali di cui all'art.7 comma 2 Ccnl 21/05/2018, al fine di consentire loro di prendere conoscenza della questione trattata e di esaminarla. A titolo semplificativo per dati ed elementi conoscitivi si intendono tutti gli atti adottati o formati dall'Amministrazione in merito alla materia oggetto di informazione.

3. L'informazione deve essere data nei tempi, nei modi e nei contenuti atti a consentire ai soggetti sindacali di cui all'art. 7 comma 2 citato, di procedere a una valutazione approfondita del potenziale impatto delle misure da adottare ed esprimere osservazioni e proposte.

4. Sono oggetto di informazione tutte le materie per le quali è previsto il confronto o la contrattazione integrativa, costituendo presupposto per la loro attivazione.

Art. 5 Confronto

1. Il confronto è la modalità attraverso la quale si instaura un dialogo approfondito sulle materie rimesse a tale livello di relazione, al fine di consentire ai soggetti sindacali di cui all'art.7 comma 2 C.C.N.L. 21/05/2018, di esprimere valutazioni esaustive e di partecipare costruttivamente alla definizione delle misure che l'ente intende adottare.

2. Il confronto si avvia mediante l'invio ai soggetti sindacali degli elementi conoscitivi sulle misure da adottare, con le modalità previste per la informazione. A seguito della trasmissione delle informazioni, ente e soggetti sindacali si incontrano se, entro 5 giorni dall'informazione, il confronto è richiesto da questi ultimi. L'incontro può anche essere proposto dall'ente, contestualmente all'invio dell'informazione. Il periodo durante il quale si svolgono gli incontri non può essere superiore a trenta giorni. Al termine del confronto, è redatta una sintesi dei lavori e delle posizioni emerse.

3. Sono oggetto di confronto:

a) l'articolazione delle tipologie dell'orario di lavoro;

b) i criteri generali dei sistemi di valutazione della performance;

c) l'individuazione dei profili professionali;

d) i criteri per il conferimento e la revoca degli incarichi di posizione organizzativa;

- e) i criteri per la graduazione delle posizioni organizzative, ai fini dell'attribuzione della relativa indennità;
- f) il trasferimento o il conferimento di attività ad altri soggetti, pubblici o privati, ai sensi dell'art. 31 del D. Lgs. n. 165/2001;
- g) la verifica delle facoltà di implementazione del Fondo risorse decentrate in relazione a quanto previsto dall'art. 15, comma 7 del Ccnl 21.05.2018;
- h) i criteri generali di priorità per la mobilità tra sedi di lavoro dell'amministrazione;
- i) linee generali di riferimento per la pianificazione delle attività formative.

Art. 6 **Assemblee sindacali**

1. I dipendenti hanno diritto di partecipare, durante l'orario di lavoro, ad assemblee sindacali per 12 ore annue pro-capite, senza decurtazione della retribuzione.
2. La convocazione, la sede, l'orario, l'ordine del giorno sono comunicate all'amministrazione, di norma, con due giorni consecutivi di preavviso rispetto alla data individuata.
3. L'amministrazione fornisce i locali, per lo svolgimento dell'assemblea compatibilmente con le attività di servizio. Il personale operante fuori dalla sede cui si svolge l'assemblea è autorizzato ad assentarsi dal lavoro per il tempo strettamente necessario, al raggiungimento della sede dell'assemblea.
4. Il personale partecipante alle assemblee è considerato in servizio ordinario, il prolungamento d'orario d'assemblea oltre il proprio orario di lavoro non sarà considerato dall'Ente

Art. 7 **Diritti e agibilità sindacali**

1. L'amministrazione assicura idoneo locale per le attività della RSU e delle Organizzazioni Sindacali di cui all'art.7 comma 2 C.C.N.L. 21/05/2018;
2. Le Rsu e OO.SS. gestiscono il monte ore di permessi sindacali, per la parte di propria competenza, nei limiti quantificati annualmente dall'amministrazione in conformità alla disciplina prevista dal C.C.N.Q. sottoscritto in data 4 dicembre 2017.
3. La struttura sindacale di appartenenza e/o la RSU, comunicano via e-mail con congruo anticipo (possibilmente non inferiore a due giorni) alla struttura competente in materia di Risorse Umane e Relazioni Sindacali, l'utilizzo dei permessi sindacali, con l'esatta indicazione della tipologia di permesso richiesta, individuando i nominativi dei dirigenti sindacali che fruiscono del permesso.
4. I lavoratori individuati quali dirigenti sindacali sono tenuti ad informare la Struttura di appartenenza in merito alla necessità di utilizzo del permesso sindacale, prima di assentarsi dal luogo di lavoro.
5. Non possono essere penalizzati sulla valutazione dell'apporto individuale all'ente i lavoratori che fruiscono di agibilità sindacali o i componenti della RSU, nonché delegati delle sigle rappresentative che hanno sottoscritto il C.C.N.L..

Art. 8 **Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie**

1. La contrattazione collettiva integrativa si svolge, nel rispetto delle procedure stabilite dalla legge e dal C.C.N.L., tra la delegazione sindacale, formata dai soggetti di cui al comma 2, e la delegazione di parte datoriale, come individuata al comma 3.
2. I soggetti sindacali titolari della contrattazione integrativa sono: a) la RSU;
- b) i rappresentanti territoriali delle organizzazioni sindacali di categoria firmatarie del C.C.N.L.
3. In applicazione del presente CCDI, il Presidente della delegazione di parte pubblica, che presiede la contrattazione, verificherà, all'inizio di ogni incontro, la titolarità della rappresentanza dei soggetti presenti al tavolo della trattativa.

4. I componenti della delegazione di parte datoriale, tra cui è individuato il presidente, sono designati dall'organo competente secondo i rispettivi ordinamenti.

5. Sono oggetto di contrattazione integrativa:

- a) i criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa di cui all'art.68 comma 1 C.C.N.L. 21/05/2018 tra le diverse modalità di utilizzo;
- b) i criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance;
- c) i criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche;
- d) l'individuazione delle misure dell'indennità correlata alle condizioni di lavoro di cui all'art.70 bis entro i valori minimi e massimi e nel rispetto dei criteri ivi previsti, nonché la definizione dei criteri generali per la sua attribuzione;
- e) l'individuazione delle misure dell'indennità di servizio esterno di cui all'art.56 quinquies entro i valori minimi e massimi e nel rispetto dei criteri ivi previsti, nonché la definizione dei criteri generali per la sua attribuzione;
- f) i criteri generali per l'attribuzione dell'indennità per specifiche responsabilità di cui all'art.70 quinquies comma 1
- g) i criteri generali per l'attribuzione di trattamenti accessori per i quali specifiche leggi operino un rinvio alla contrattazione collettiva;
- h) i criteri generali per l'attivazione di piani di welfare integrativo;
- i) l'elevazione della misura dell'indennità di reperibilità prevista dall'art.24 comma 1 C.C.N.L. 21/05/2018;
- j) la correlazione tra i compensi di cui all'art.18 comma 1, lett. H) e la retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa;
- k) l'elevazione dei limiti previsti per il numero dei turni di reperibilità nel mese;
- l) l'elevazione dei limiti in merito, rispettivamente, all'arco temporale preso in considerazione per l'equilibrata distribuzione dei turni, nonché ai turni notturni effettuabili nel mese;
- m) le linee di indirizzo e i criteri generali per la individuazione delle misure concernenti la salute e sicurezza sul lavoro;
- n) l'elevazione del contingente dei rapporti di lavoro a tempo parziale ai sensi dell'art.53 comma 2;
- o) il limite individuale annuo delle ore che possono confluire nella banca delle ore, ai sensi dell'art. 38-bis del C.C.N.L. del 14.9.2000;
- p) i criteri per l'individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita, al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare;
- q) l'elevazione del periodo di 13 settimane di maggiore e minore concentrazione dell'orario multiperiodale;
- r) l'individuazione delle ragioni che permettono di elevare, fino ad ulteriori sei mesi, l'arco temporale su cui è calcolato il limite delle 48 ore settimanali medie;
- s) l'elevazione del limite massimo individuale di lavoro straordinario ai sensi dell'art. art. 38 del C.C.N.L. del 14.9.2000;
- t) i riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche inerenti l'organizzazione di servizi;
- u) l'incremento delle risorse di cui all'art.15 comma 5, attualmente destinate alla corresponsione della retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative, ove implicante, ai fini dell'osservanza dei limiti previsti dall'art. 23, comma 2 del D. Lgs. n. 75/2017, una riduzione delle risorse del Fondo di cui all'art.67 C.C.N.L. 21/05/2018;
- v) i criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa;
- w) il valore dell'indennità di cui all'art.56 sexies, nonché i criteri per la sua erogazione;
- z) integrazione delle situazioni personali e familiari previste dall'art.23 comma 8 in materia di turni di lavoro notturni.

6. Della riunione di delegazione trattante, viene redatto sintetico verbale che riassume i contenuti della discussione.

7.

TITOLO III – POLITICHE PER LO SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE.

Art.9

Area delle posizioni organizzative

Per quanto concerne l'oggetto del presente articolo, si richiama in toto il regolamento dell'Area delle posizioni organizzative approvato dall'Ente con deliberazione del Cda n. 3 del 25 giugno 2019. Il sistema di misurazione e valutazione della performance adottato dall'Ente prevede idonee procedure di conciliazione, a garanzia dei valutati, relative all'applicazione del sistema di misurazione e valutazione della performance e consente forme di monitoraggio sull'andamento della realizzazione degli obiettivi assegnati.

Art.10

Fondo per lo sviluppo delle risorse umane e per la produttività. Costituzione.

1. La determinazione annuale delle risorse da destinare all'incentivazione del merito, allo sviluppo delle risorse umane, al miglioramento dei servizi, alla qualità della prestazione ed alla produttività, nonché ad altri istituti economici previsti nel presente contratto, è di esclusiva competenza dell'Amministrazione. L'amministrazione invia ai soggetti sindacali di cui all'art.7 comma 2 lett a) e b) del C.C.N.L. 21/05/2018 il prospetto di quantificazione del fondo e gli stessi possono formulare rilievi ed osservazioni.
2. La costituzione complessiva del Fondo per lo sviluppo delle risorse umane e per la produttività (Fondo per le risorse decentrate) è approvata annualmente dagli organi competenti, distinguendo la parte relativa alle "risorse stabili" dalla parte relativa alle "risorse variabili".
3. A decorrere dall'anno 2018, il "Fondo risorse decentrate", è costituito da un unico importo consolidato di tutte le risorse decentrate stabili, indicate dall'art. 31, comma 2, del C.C.N.L. del 22.1.2004, relative all'anno 2017, come certificate dal collegio dei revisori, ivi comprese quelle dello specifico Fondo delle progressioni economiche e le risorse che hanno finanziato le quote di indennità di comparto di cui all'art. 33, comma 4, lettere b) e c), del C.C.N.L. del 22.1.2004. Le risorse di cui al precedente periodo confluiscono nell'unico importo consolidato al netto di quelle che gli enti hanno destinato, nel medesimo anno, a carico del Fondo, alla retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative. Nell'importo consolidato di cui al presente comma confluisce altresì l'importo annuale delle risorse di cui all'art. 32, comma 7, del C.C.N.L. del 22.1.2004, pari allo 0,20% del monte salari dell'anno 2001, esclusa la quota relativa alla dirigenza, nel caso in cui tali risorse non siano state utilizzate, nell'anno 2017, per gli incarichi di "alta professionalità". L'importo consolidato di cui al presente comma resta confermato con le stesse caratteristiche anche per gli anni successivi.
4. L'importo di cui al comma 3 è stabilmente incrementato:
 - a) di un importo, su base annua, pari a € 83,20 per le unità di personale destinatarie del presente C.C.N.L. in servizio alla data del 31.12.2015, a decorrere dal 31.12.2018 e a valere dall'anno 2019;
 - b) di un importo pari alle differenze tra gli incrementi a regime degli stipendi tabellari riconosciuti alle posizioni economiche di ciascuna categoria e gli stessi incrementi riconosciuti alle posizioni iniziali; tali differenze sono calcolate con riferimento al personale in servizio alla data in cui decorrono gli incrementi e confluiscono nel fondo a decorrere dalla medesima data;
 - c) dell'importo corrispondente alle retribuzioni individuali di anzianità e degli assegni *ad personam* non più corrisposti al personale cessato dal servizio, compresa la quota di tredicesima mensilità; l'importo confluisce stabilmente nel Fondo dell'anno successivo alla cessazione dal servizio in misura intera in ragione d'anno;
 - d) di eventuali risorse riassorbite ai sensi dell'art. 2, comma 3, del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165;
 - e) degli importi necessari a sostenere a regime gli oneri del trattamento economico di personale trasferito, anche nell'ambito di processi associativi, di delega o trasferimento di funzioni, a fronte di corrispondente riduzione della componente stabile dei Fondi delle amministrazioni di provenienza, ferma restando la capacità di spesa a carico del bilancio dell'ente, nonché degli importi corrispondenti agli adeguamenti dei Fondi previsti dalle vigenti disposizioni di legge, a

seguito di trasferimento di personale, come ad esempio l'art. 1, commi da 793 a 800, della legge n. 205/2017;

f) dell'importo corrispondente agli eventuali minori oneri che deriveranno dalla riduzione stabile di posti di organico del personale della qualifica dirigenziale, sino ad un importo massimo corrispondente allo 0,2% del monte salari annuo della stessa dirigenza;

g) degli importi corrispondenti a stabili riduzioni delle risorse destinate alla corresponsione dei compensi per lavoro straordinario, ad invarianza complessiva di risorse stanziato;

h) ai sensi dell'art.67 comma 5 lett. a) del C.C.N.L. 21/05/2018 in caso di incremento delle dotazioni organiche, al fine di sostenere gli oneri dei maggiori trattamenti economici del personale;

5. Il Fondo di cui al presente articolo continua ad essere alimentabile, con importi variabili di anno in anno:

a) delle risorse derivanti dall'applicazione dell'art. 43 della legge n. 449/1997 (*sponsorizzazioni*), anche tenuto conto di quanto esplicitato dall'art. 15, comma 1, lett. D) del C.C.N.L. dell'1.4.1999, come modificato dall'art. 4, comma 4, del C.C.N.L. del 5.10.2001;

b) della quota di risparmi conseguiti e certificati in attuazione dell'art. 16, commi 4, 5 e 6 del D.L. 6 luglio 2011, n. 98;

c) delle risorse derivanti da disposizioni di legge che prevedano specifici trattamenti economici in favore del personale, da utilizzarsi secondo quanto previsto dalle medesime disposizioni di legge;

d) degli importi una tantum corrispondenti alla frazione di RIA di cui al comma 2, lett. C) del C.C.N.L. 21/05/2018, calcolati in misura pari alle mensilità residue dopo la cessazione, computandosi a tal fine, oltre ai ratei di tredicesima mensilità, le frazioni di mese superiori a quindici giorni; l'importo confluisce nel Fondo dell'anno successivo alla cessazione dal servizio;

e) degli eventuali risparmi accertati a consuntivo derivanti dalla applicazione della disciplina dello straordinario di cui all'art. 14 del C.C.N.L. dell'1.4.1999; l'importo confluisce nel Fondo dell'anno successivo;

f) delle risorse di cui all'art. 54 del C.C.N.L. del 14.9.2000, (*notifica atti di natura finanziaria*) con i vincoli di destinazione ivi indicati;

g) delle integrazioni alla componente variabile del fondo – a seguito dei trasferimenti di personale di cui al comma 2 lett. e) del C.C.N.L. 21/05/2018 ed a fronte della corrispondente riduzione ivi prevista della componente variabile dei fondi – limitatamente all'anno in cui avviene il trasferimento, al fine di garantire la copertura, nei mesi residui dell'anno, degli oneri dei trattamenti accessori del personale trasferito, fermo restando che la copertura a regime di tali oneri avviene con le risorse di cui al citato comma 2 lett. e);

6. In sede di contrattazione integrativa, ai sensi dell'art.67 comma 4 del C.C.N.L. 21/05/2018, ove nel bilancio dell'ente sussista la relativa capacità di spesa, le parti verificano l'eventualità dell'integrazione, della componente variabile di cui al comma 5, sino ad un importo massimo corrispondente all'1,2% su base annua, del monte salari dell'anno 1997, esclusa la quota relativa alla dirigenza;

7. Gli enti possono destinare apposite risorse ai sensi dell'art.67 comma 5 lett b) del C.C.N.L. 21/05/2018 alla componente variabile di cui al comma 5, per il conseguimento di obiettivi dell'ente, anche di mantenimento, definiti nel piano della performance o in altri analoghi strumenti di programmazione della gestione, al fine di sostenere i correlati oneri dei trattamenti accessori del personale; in tale ambito sono ricomprese anche le risorse per l'erogazione di incentivi monetari collegati a obiettivi di potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e stradale.

Art.11

Strumenti, premialità, indennità. Utilizzo.

1. L'ente rende annualmente disponibili tutte le risorse confluite nel Fondo risorse decentrate, al netto delle risorse necessarie per corrispondere i differenziali di progressione economica, al

personale beneficiario delle stesse in anni precedenti e di quelle necessarie a corrispondere i seguenti trattamenti economici fissi a carico delle risorse stabili del fondo: quote dell'indennità di comparto, di cui all'art. 33, comma 4, lett. B) e c), del C.C.N.L. del 22.1.2004; incremento delle indennità riconosciute al personale educativo degli asili nido, di cui all'art.31, comma 7, secondo periodo, del C.C.N.L. del 14.9.2000 e di cui all'art. 6 del C.C.N.L. del 5.10.2001; indennità che continuano ad essere corrisposte al personale dell'ex-VIII qualifica funzionale non titolare di posizione organizzativa, ai sensi dell'art. 37, comma 4, del CCNL del 6.7.1995. Sono inoltre rese di nuovo disponibili, le risorse corrispondenti ai predetti differenziali di progressione economica e trattamenti fissi del personale cessato dal servizio nell'anno precedente o che abbia acquisito la categoria superiore ai sensi dell'art. 22 del D. Lgs. n. 75/2017. Sono infine rese disponibili eventuali risorse residue di cui all'art. 67, commi 1 e 2 del C.C.N.L. 21/05/2018, non integralmente utilizzate in anni precedenti, nel rispetto delle disposizioni in materia contabile.

Le risorse annualmente disponibili ai sensi del comma 1, sono destinate ai seguenti utilizzi:

- a) compensi diretti ad incentivare il merito, la produttività ed il miglioramento dei servizi "performance organizzativa", istituto per il quale è richiesta l'applicazione del "Sistema di misurazione e valutazione della performance" adottato dall'Ente;
- b) compensi diretti ad incentivare il merito, la produttività ed il miglioramento dei servizi "performance individuale", istituto per il quale è richiesta l'applicazione del "Sistema di misurazione e valutazione della performance" adottato dall'Ente;
- c) indennità di condizioni di lavoro;
- e) compensi per specifiche responsabilità;
- h) progressioni economiche, con decorrenza nell'anno di riferimento, finanziate con risorse stabili;
- i) compensi diretti ad incentivare il merito, la produttività ed il miglioramento dei servizi derivanti da «Piani di Razionalizzazione» di cui all'art. 16, comma 5, D.L. 98/2011 (convertito in Legge n. 111/2011).

Art.12

incentivazione collegata alla realizzazione di programmi e obiettivi previsti nella pianificazione operativa (PEG)

Il sistema di incentivazione del personale consiste, in primo luogo, nella erogazione di compensi diretti a incentivare la produttività e il miglioramento dei servizi, attraverso la corresponsione di corrispettivi correlati al merito, in modo selettivo e secondo i risultati accertati dal sistema permanente di valutazione di cui all'art. 6 del CCNL 31 marzo 1999 per come definiti dall'Ente a seguito dell'entrata in vigore del D.Lgs. n. 150/2009;

Esso è finalizzato all'incremento della produttività e al miglioramento della qualità dei servizi e si articola in obiettivi e programmi per la gestione della programmazione esecutiva e l'incremento della produttività orientati al perseguimento dell'efficienza mediante la realizzazione degli obiettivi predefiniti nel piano della Performance o nel piano anticorruzione o in qualsiasi altro atto di programmazione assimilabile, tramite il riscontro degli indicatori di risultato individuati a priori. Gli obiettivi devono possedere a requisiti previsti dal D.Lgs. n. 150/2009

L'attribuzione delle risorse alle singole strutture operative avviene sulla base dell'importanza strategica di ciascun obiettivo assegnato da raggiungere ed in coerenza delle somme assegnate a tal fine in sede di contrattazione decentrata

All'inizio del periodo di valutazione, che comunque non deve andare oltre il mese di aprile dell'anno di riferimento, i Responsabili dei Servizi, assegnano, in relazione al piano della Performance o al piano Anticorruzione o a qualsiasi altro atto di programmazione assimilabile, gli obiettivi di incremento della produttività e di miglioramento della qualità dei servizi che saranno oggetto di valutazione ai fini dell'attribuzione delle risorse per la produttività individuale e di gruppo.

In seguito all'individuazione del budget di settore e degli obiettivi da collegare all'incentivazione, i responsabili di PO:

a) individuano a dipendenti, coinvolti direttamente ed individualmente nella attuazione degli obiettivi dell'ente, specificando l'apporto individuale ed il relativo incentivo di produttività, tenuto conto delle direttive impartite dall'organo deliberante dell'Ente (relativamente all'anno 2019 direttiva del presidente n. 1. del 17.7.2019)

b) approvano progetti obiettivi di gruppo;

c) Valutano le prestazioni e provvedono all'erogazione di quanto dovuto a ciascun dipendente nel rispetto dei criteri indicati al successivo punto 7.

6. Gli obiettivi così predefiniti sono comunicati ai dipendenti dal proprio Responsabile.

7. La valutazione è effettuata dal Responsabile sulla base dei criteri definiti nella metodologia di valutazione che segue:

Indicatori di valutazione	Punteggio massimo	Punteggio attribuito
Impegno profuso	20	___
Quota presenze	10	___
Organizzazione dei tempi di lavoro e rispetto dei tempi di procedura	20	___
Precisione dei risultati	20	___
Applicazione delle conoscenze	10	___
Capacità di adattamento ai mutamenti organizzativi	10	___
Capacità di iniziativa personale	10	___
TOTALE	Punti 100	Punti ___

Tali criteri, in applicazione delle indicazioni definite dal Digs. n.150/2009, si articolano attraverso la valutazione dell'apporto individuale al raggiungimento degli obiettivi, della competenza professionale, dei comportamenti organizzativi e della performance organizzativa della struttura, calcolata sulla base del punteggio ottenuto dal responsabile in relazione ai fattori di valutazione delle performance organizzativa ed individuale.

La valutazione finale avverrà mediante la compilazione della scheda di valutazione individuale, basata sull'attribuzione di un punteggio da 1 a 10 a ciascun elemento, valutato sulla base degli indicatori corrispondenti.

Tale metodologia viene utilizzata per la erogazione degli incentivi di produttività ai dipendenti a cui vengono assegnati progetti individuali o di gruppo, secondo quanto di seguito riportato. Il punteggio massimo è stabilito in punti 100.

Per punteggi inferiori a 50 punti non si assegna alcun premio.

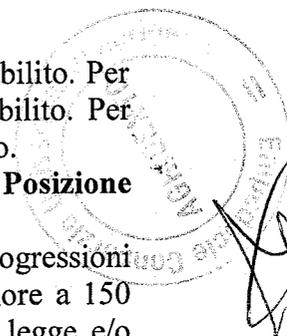
Per punteggi compresi tra 51 e 70 si assegna sino al 50% del premio stabilito. Per

punteggi compresi tra 70 e 85 si assegna sino al 70% del premio stabilito. Per

punteggi compresi tra 85 e 100 si assegna sino al 100% del premio stabilito.

Gli interessati in caso di disaccordo con il titolare della Posizione Organizzativa, possono presentare ricorso al Nucleo di valutazione.

8. La scheda di valutazione di cui sopra è valida anche ai fini delle progressioni economiche. Non si dà luogo alla valutazione in caso di assenza superiore a 150 giorni nel corso dell'anno, fatte salve le deroghe previste da norme di legge e/o contrattuali.



Art.13

Incentivazione individuale collegata alla realizzazione di progetti d'innovazione

1. Il Consorzio Universitario, sulla base degli obiettivi strategici definiti nel Piano della Performance o nel piano anticorruzione o in qualsiasi altro atto di programmazione assimilabile, può attivare dei progetti d'innovazione a cui si collegano forme di incentivazione del personale anche a carattere individuale.

2. Le somme finalizzate alla produttività di cui si tratta sono utilizzate per remunerare dipendenti che partecipano alla realizzazione di obiettivi coerenti con la programmazione dell'ente, finalizzati a promuovere effettivi e significativi miglioramenti nei livelli di efficacia, efficienza e qualità dei servizi tenuto conto delle direttive impartite dall'organo deliberante dell'Ente (relativamente all'anno 2019: direttiva del presidente n. 1. del 17.7.2019)

Per quanto non previsto si applicano le regole contenute nel precedente articolo, in particolare con riferimento al sistema di valutazione.

Art.14

Criteri generali per la progressione economica orizzontale (art. 16 C.C.N.L. 21/05/2018)

1. All'interno di ciascuna categoria è prevista una progressione economica che si realizza mediante l'acquisizione, in sequenza, dopo il trattamento tabellare iniziale, di successivi incrementi retributivi, corrispondenti ai valori delle diverse posizioni economiche a tal fine espressamente previste.

2. Il personale comandato o distaccato presso altri enti, amministrazioni, aziende ha diritto di partecipare alle selezioni per le progressioni orizzontali previste. A tal fine l'Ente richiederà all'Ente di utilizzazione le informazioni e le valutazioni effettuate nel corso dell'ultimo triennio.

3. Le parti annualmente in sede di Contratto Decentrato Integrativo destinano una quota delle risorse decentrate (parte stabile) al finanziamento di nuove progressioni economiche orizzontali.

4. I costi sono comprensivi anche della quota della tredicesima mensilità.

5. L'attribuzione della progressione economica orizzontale non può avere decorrenza anteriore al 1° gennaio dell'anno nel quale viene sottoscritto il contratto integrativo che prevede l'attivazione dell'istituto, con la previsione delle necessarie risorse finanziarie. L'esito della procedura selettiva ha una vigenza limitata al solo anno per il quale è stata prevista l'attribuzione della progressione economica.

6. Alla procedura di selezione possono partecipare tutti i dipendenti inquadrati nelle Categorie A, B, C e D.

6. Non possono partecipare alle progressioni i dipendenti a cui sono state irrogate sanzioni disciplinari definitive superiori alla censura nel biennio precedente.

7. Ai fini della progressione economica orizzontale, il lavoratore deve essere in possesso del requisito di un periodo minimo di permanenza nella posizione economica in godimento pari a 24 mesi.

8. La progressione economica, viene riconosciuta, nel limite della quota individuata nell'ambito delle risorse stabili effettivamente disponibili, secondo le procedure definite nel sistema di misurazione e valutazione delle performance tenuto conto di quanto specificato negli indirizzi della contrattazione decentrata triennio 2019/21 deliberata dal CDA dell'Ente il 2 luglio 2019.

9. Le progressioni economiche sono attribuite in relazione alle risultanze della valutazione della performance individuale del triennio che precede l'anno in cui è adottata l'attivazione dell'istituto, tenendo conto eventualmente a tal fine anche dell'esperienza maturata negli ambiti professionali di riferimento nonché delle competenze acquisite e certificate a seguito di processi formativi.

10. A valere dal 2019 e per gli anni successivi si fissano i seguenti criteri per la definizione delle procedure:

Indicatori di valutazione	Punteggio massimo	Punteggio attribuito
Impegno profuso	20	—
Quota presenze	10	—
Organizzazione dei tempi di lavoro e rispetto dei tempi di procedura	20	—
Precisione dei risultati	20	—
Applicazione delle conoscenze	10	—
Capacità di adattamento ai mutamenti organizzativi	10	—
Capacità di iniziativa personale	10	—
TOTALE	Punti 100	Punti —

10. Le parti convengono, in applicazione dell'art. 5 del CCNL del 21 maggio 2018, quanto segue :

a) Non sarà possibile prevedere, per ogni anno, progressioni economiche orizzontali in misura superiore al 55% dei dipendenti dell'ente per ciascuna categoria, arrotondato all'unità superiore.

b) La progressione economica è attribuita ai dipendenti che hanno conseguito il punteggio più alto all'interno della propria categoria in ordine decrescente.

c) Per stabilire il punteggio di ciascun dipendente in possesso dei requisiti di partecipazione alla selezione viene calcolata sulla base della scheda di valutazione dell'anno precedente a quello relativo all'anno di attribuzione della progressione; nel caso di assenza prolungata, ad esempio per maternità, vengono prese in considerazione le valutazioni esistenti escludendo quelle relative al periodo di assenza;

d) L'effettiva attribuzione della progressione orizzontale è, comunque, subordinata al raggiungimento di una valutazione minima dello 80%;

e) A parità di punteggio viene data la precedenza al dipendente con più anzianità di servizio nella posizione economica, nel caso di ulteriore parità al più anziano di età;

f) Le progressioni hanno decorrenza dal 1° gennaio. Gli eventuali risparmi derivati

11. Dopo la stipula definitiva del contratto decentrato in cui sono previste le progressioni orizzontali, il Responsabile PO in cui è incardinato il servizio del Personale pubblica un avviso destinato a tutti i dipendenti, nel quale vengono indicate le progressioni orizzontali assegnabili nell'anno di riferimento. L'avviso contiene anche i termini entro cui presentare la relativa istanza, il modello di richiesta e gli eventuali documenti da presentare.

12. Scaduto detto termine, il Responsabile di Servizio provvede alla redazione delle graduatorie relative a ciascuna categoria, sulla base dei criteri sopra indicati.
13. Le graduatorie vengono portate a conoscenza dei singoli richiedenti (consegna a mano o per email istituzionale) da parte del Servizio Personale e diventano definitive dopo 10 giorni dalla loro comunicazione.
14. Gli interessati possono presentare istanza di riesame del proprio punteggio o del punteggio di altri dipendenti, mediante istanza scritta da presentare al Servizio Personale entro detto termine (10 gg).
15. Trascorso tale periodo, il Responsabile di Servizio, esaminata l'istanza e verificati i relativi punteggi, provvede alla conferma o alla modifica della graduatoria, rendendola definitiva.
16. La graduatoria ha vigenza limitata al solo anno per il quale è stata prevista l'attribuzione della progressione economica.
17. In caso di assunzione a tempo indeterminato di un dipendente, i periodi di lavoro con contratto a tempo determinato già prestati dal dipendente presso il medesimo ente, con mansioni del medesimo profilo e categoria di inquadramento, concorrono a determinare l'anzianità lavorativa richiesta per l'applicazione dell'istituto delle progressioni economiche all'interno della categoria.
18. In caso di assunzione a tempo indeterminato di un dipendente, i periodi di lavoro con contratto a tempo determinato già prestati dal dipendente presso un altro o presso il medesimo Ente, con mansioni del medesimo profilo e categoria di inquadramento, concorrono a determinare l'anzianità lavorativa richiesta per l'applicazione dell'istituto delle progressioni economiche all'interno della categoria.

Titolo IV compensi per particolari attività o responsabilità

Art.15

Indennità condizioni di lavoro (art. 70-bis C.C.N.L. 21/05/2018)

1. Gli enti corrispondono una unica "indennità condizioni di lavoro" destinata a remunerare lo svolgimento di attività:
 - a) disagiate;
 - b) esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute;
 - c) implicanti il maneggio di valori.
2. Si individuano i seguenti fattori rilevanti di **disagio**:
 - prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi, in condizioni di esposizione ad agenti atmosferici sfavorevoli; l'esposizione deve essere intensa, sistematica e continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori di analoga categoria;
 - prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi, in condizioni sfavorevoli, di orari, di tempi e di modi, ai fini del recupero psico-fisico nell'arco della giornata; la condizione deve essere intensa, continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori di analoga categoria;
 - prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi, in condizioni sfavorevoli, di orari, di tempi e di modi, tali da condizionare in senso sfavorevole l'autonomia temporale e relazionale del singolo; la condizione deve essere intensa, continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori di analoga categoria;
 - prestazione richiesta e resa dai dipendenti che svolgono attività connotate dal particolare disagio connesso all'espletamento di servizi urgenti "su chiamata" al di fuori della reperibilità. La prestazione richiesta deve essere motivata e posta in essere solo in caso di inderogabile ed effettiva necessità per: fronteggiare eventi che possono determinare situazioni di pericolo o pregiudicare in qualunque modo la garanzia di pubblica incolumità; garantire il servizio di stato civile in tutti i casi disciplinati dall'ordinamento dello stato civile; polizia mortuaria;

- modalità di prestazioni realmente ed effettivamente differenziate da quelle degli altri lavoratori e che non caratterizzano in modo tipico le mansioni di un determinato profilo professionale, dato che queste sono già state valutate e remunerate con il trattamento stipendiale previsto per il suddetto profilo(.RAL_1563_Orientamenti Applicativi)

A specificazione di quanto previsto al precedenti comma si stabilisce che la presente indennità è erogata proporzionalmente ai giorni di effettivo servizio prestato nell'arco del mese.

Si conviene che il disagio è una condizione del tutto peculiare della prestazione lavorativa del singolo dipendente (di natura spaziale, temporale, strumentale, ecc.) non può coincidere con le ordinarie prestazioni di lavoro da rendere secondo ruolo/mansioni/profilo di inquadramento, è condizione che si ravvisa in un numero limitato di potenziali beneficiari non assumendo alcun rilievo i profili e/o le categorie professionali di appartenenza.

L'erogazione dell'indennità al personale interessato, preventivamente e formalmente individuato, avviene mensilmente, sulla base dei dati desunti:

- dal sistema di rilevazione presenze/assenze

3. Si individuano i fattori rilevanti di **rischio** di seguito elencati:

- utilizzo di materiali (quali: agenti chimici, biologici, fisici, radianti, gassosi), mezzi (meccanici, elettrici, a motore, ecc. complessi ed a conduzione altamente rischiosa), attrezzature e strumenti atti a determinare lesioni; pertanto in condizioni potenzialmente insalubri, di natura tossica o nociva o, comunque, di possibile pregiudizio per la salute;

- attività che comportano una costante e significativa esposizione al rischio di contrarre malattie infettive;

- attività che, per gravosità ed intensità delle energie richieste nell'espletamento delle mansioni, palesano un carattere significativamente usurante della salute e benessere psico-fisici e riconosciute in materia previdenziale come attività usuranti;

A specificazione di quanto previsto al precedente art. 14, si stabilisce che la presente indennità è erogata **proporzionalmente ai giorni di effettivo servizio prestato nell'arco del mese**, ai dipendenti che svolgono prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a pericoli-rischi pregiudizievoli per la salute e/o per l'integrità personale.

Si conviene che il rischio rappresenta una situazione o condizione lavorativa, individuata in sede di contrattazione integrativa, diversa da quella che caratterizza i contenuti tipici e generali delle ordinarie prestazioni di lavoro da rendere secondo ruolo/mansioni/profilo di inquadramento, non assumendo alcun rilievo i profili e/o le categorie professionali di appartenenza

L'erogazione dell'indennità al personale interessato, preventivamente e formalmente individuato, avviene mensilmente, sulla base dei dati desunti:

- dal sistema di rilevazione presenze/assenze

4. Si individuano i fattori implicant **maneggio valori** come segue:

Ai dipendenti adibiti in via continuativa a funzioni che comportino necessariamente il maneggio di valori di cassa (denaro contante, valori bollati, buoni pasto e similari) per l'espletamento delle mansioni di competenza e formalmente incaricati della funzione di "agenti contabili", per le sole giornate nelle quali il dipendente è effettivamente adibito ai servizi di cui al presente comma. Pertanto non si computano tutte le giornate di assenza o di non lavoro per qualsiasi causa, oltre a quelle nelle quali, eventualmente, il dipendente in servizio sia impegnato in attività che non comportano maneggio di valori di cassa.

E' fatta salva la concreta valutazione del ricorrere dei presupposti e di quanto previsto al presente articolo e, conseguentemente, l'effettiva individuazione degli aventi diritto che sono di esclusiva competenza del Responsabile di Area.

L'erogazione dell'indennità al personale interessato, preventivamente e formalmente individuato, avviene annualmente, in unica soluzione, in via posticipata, sulla base dei dati desunti:

- dai rendiconti annuali resi dagli Agenti Contabili;

- dal sistema di rilevazione presenze/assenze.

5. L'indennità di cui al presente articolo è commisurata entro i seguenti valori minimi e massimi giornalieri: Euro 1,00 – Euro 10,00 come segue:

- a) personale esposto a rischio
- b) personale esposto a disagio

€ 1.50/giorno

€ 1.00/giorno

- c) personale con funzioni di agente contabile:
- c.1) media mensile di valori di cassa maneggiati inferiore ad € 500.00: nessuna indennità
- c.2) media mensile di valori di cassa maneggiati compresi tra € 501.00 ed € 1.000,00: € 1.00/giorno
- c.3) media mensile di valori di cassa maneggiati oltre € 1.000,00: € 1.50/giorno
- qualora al personale compete l'indennità di cui alla lettera a) e b) € 2.50/giorno
- qualora al personale compete l'indennità di cui alla lettera a) b) c.1) € 2.50/giorno
- qualora al personale compete l'indennità di cui alla lettera a) b) c.2) € 3.50/giorno
- qualora al personale compete l'indennità di cui alla lettera a) b) c.3) € 4.50/giorno

Art.16

Indennità per specifiche responsabilità (comma 1 art.70 quinquies C.C.N.L. 21/05/2018)

1. Ai sensi dell'art.67 quinquies comma 1 è prevista un'indennità di importo massimo non superiore a € 3000.00/annui lordi per compensare l'eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità, al personale delle categorie B, C e D, che non risulti incaricato di posizione organizzativa.

2. Le parti individuano nelle disposizioni di organizzazione del Responsabile di ogni singolo Settore, o altra macro struttura, l'atto di affidamento delle specifiche responsabilità affidate al personale delle categorie B e C. Detti provvedimenti, da emanarsi tassativamente entro trenta giorni dalla firma del presente contratto decentrato, dovranno definire le responsabilità assegnate al personale. Questa indennità sarà erogata nell'ambito delle risorse destinate dalla contrattazione decentrata al finanziamento di tale istituto, per come ripartito dall'ente tra vari Settori.

3. Ai fini dell'erogazione dell'indennità di responsabilità di cui all'art.70 quinquies comma 1 del C.C.N.L.21/05/2018, si stabiliscono i criteri di quantificazione di seguito riportati:

Compiti che comportano specifiche responsabilità da parte del personale della categoria B e C	Compensi annui
Responsabilità individuate dal Responsabile P.O. per coordinamento, formalmente affidato, di squadre operai (Capi Operai)	Euro 1.500,00
Responsabilità riferite a personale a cui sono assegnati procedimenti amministrativi semplici e non risulta titolare di uffici e servizi.	Euro 2.000,00
Responsabilità individuate dal Responsabile P.O. per coordinamento, formalmente affidato, di almeno 2 operatori di pari o inferiore categoria o per l'affidamento di un ufficio o servizio (struttura formalizzata) o in seguito	Euro 3.000,00

all'assegnazione di rilevanti
procedimenti amministrativi.

1. A partire dal modello organizzativo adottato dal Consorzio Universitario le parti individuano, nelle disposizioni di organizzazione del Responsabile di ogni singolo Servizio, o altra macro struttura, l'atto di affidamento delle specifiche responsabilità a personale della categoria D, che non risulti incaricato di funzioni dell'area delle posizioni organizzative secondo la disciplina degli artt. 13, 14 e 15 del CCNL del 21 maggio 2018.
2. Detti provvedimenti, da emanarsi tassativamente entro trenta giorni della firma del presente contratto decentrato, dovranno definire, possibilmente per linee omogenee di attività, le responsabilità, i compiti e le risorse assegnate al personale della categoria D preposto. Questa indennità sarà erogata nell'ambito delle risorse destinate della contrattazione decentrata al finanziamento di tale istituto, per come ripartito dall'ente tra i vari Servizi.
3. Le specifiche responsabilità affidate al personale della categoria D, che non risulti incaricato dell'area delle posizioni organizzative, e i relativi compensi sono così individuati:

Compiti che comportano specifiche responsabilità da parte del personale della categoria D	Compensi annui
Responsabilità formalmente attribuita dal Responsabile P.O. con atto di organizzazione dirigenziale nei seguenti ambiti: 1) responsabilità di una struttura formalizzata (servizio /ufficio) 2) affidamento di un significativo numero di tipologie di procedimenti amministrativi 3) coordinamento di operatori di categoria pari o inferiore (almeno 2 unità) 4) incarico di sostituzione del Responsabile P.O. per assenza o impedimento di questi 5) svolgimento di funzioni per cui è prevista l'iscrizione ad un albo professionale	Euro 3.000,00 se riferita al possesso di almeno 2 requisiti Euro 2.000,00 se riferita al possesso di 1 requisito

TITOLO V - COMPENSI PREVISTI DA SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE

Art. 17

Modalità e criteri per la ripartizione della quota dell'80% del fondo di cui all' art. 113 del decreto legislativo n. 50/2016 e successive modifiche e integrazioni

1. Il presente articolo disciplina le modalità ed criteri per la ripartizione delle risorse finanziarie del fondo incentivante "funzioni tecniche" di cui all'articolo 113, del decreto legislativo n. 50/2016 "Codice", e successive modifiche ed integrazioni.
2. Concorrono alla ripartizione dell'80% del fondo i seguenti soggetti:

- Responsabile dell'attività di programmazione della spesa per investimenti (per i lavori);
 - Responsabile dell'attività di verifica preventiva della progettazione di cui all'art. 26 del Codice;
 - Soggetti che svolgono attività di predisposizione e controllo della procedura di gara e di esecuzione del contratto;
-
- Responsabile Unico del Procedimento (R.U.P.)
 - Direttore dei Lavori ovvero Direttore dell'Esecuzione
 - Collaudatore Tecnico-Amministrativo o Certificatore di Regolare Esecuzione, Verificatore di Conformità e Collaudatore Statico;
 - Collaboratori dei soggetti di cui ai punti precedenti.

3. Il Responsabile di P.O. competente all'inizio del procedimento costituisce il gruppo di lavoro, attribuisce gli incarichi, definisce le modalità e i tempi di espletamento e individua i collaboratori avendo riguardo al grado di professionalità, di esperienza e di specializzazione richiesto dal singolo intervento e, ove possibile, secondo un criterio di rotazione, valutati i carichi di lavoro e tenuto conto di quanto disposto al comma 8.

4. Le penali sono definite nel regolamento e sono applicate dal Segretario comunale (in caso di assenza di dirigente). Le penali non trovano applicazione in tutti i casi in cui il ritardo o l'aumento dei costi non sia imputabile al personale.

5. L'80% del fondo, destinato all'incentivo, viene ripartito, per ciascuna opera o lavoro, servizio, fornitura, con determinazione del Responsabile di P.O. competente secondo parametri individuati in relazione alle specifiche competenze del personale coinvolto.

6. Le quote parti dell'incentivo corrispondenti a prestazioni non svolte, in quanto affidate ai dirigenti o a personale esterno all'organico dell'amministrazione, incrementano la quota del fondo di cui al comma 4 dell'art. 113, del Codice.

7. La liquidazione degli incentivi avverrà, previo accertamento positivo delle varie attività e fasi svolte, mediante apposito atto assunto dal Responsabile di P.O. (in quest'ultimo caso la quota relativa al Responsabile di P.O. verrà liquidata dal Segretario comunale). L'accertamento è positivo, parzialmente positivo ovvero negativo in relazione al rispetto o meno delle tempistiche e/o agli aumenti di spesa imputabili ai dipendenti incaricati. Nei casi di accertamento negativo o parzialmente positivo si deve attivare un percorso formale in contraddittorio prima di adottare l'atto definitivo di accertamento. In caso di applicazione delle penali definite nel relativo regolamento, prima di adottare l'atto definitivo, può essere attivato un contraddittorio. Le somme non erogate incrementano la quota del fondo di cui al comma 4 dell'art. 113, del Codice.

8. Le parti condividono, anche in ragione della natura degli incentivi in parola, l'opportunità di favorire, nel rispetto delle professionalità, dell'esperienza e della specializzazione necessarie, una ampia compartecipazione del personale dipendente ai procedimenti oggetto di incentivo, anche prevedendo forme di collaborazione intersettoriale (tra più servizi) all'interno dell'Ente.

LAVORI ED OPERE					
1	2	3	4	5	6

ATTIVITA'GENERALE	QUOTA PERC. ASSOLUTA	ATTIVITA'SPECIFICA	QUOTA PERCENT. RELATIVA	FIGURE PROFESSIONALI	QUOTA PERC. FIGURE PROFESSIONALI
PROGRAMMAZIONE DELLA SPESA PER INVESTIMENTI	20%	Progetto di fattibilità	50%	RUP	70,00%
				Collaboratori	30,00%
		Redazione Programma Triennale OO.PP.	50%	RUP	70,00%
				Collaboratori	30,00%
VALUTAZIONE PREVENTIVA DEI PROGETTI	15%	Attività di verifica progetto	50%	RUP	30,00%
				Verificatore	40,00%
				Collaboratori	30,00%
		Validazione del progetto	50%	RUP	30,00%
				Collaboratori	70,00%
FASE DI GARA	30%	Predisposizione e controllo degli atti di gara e funzioni di segreteria della Commissione di Gara	100%	RUP	70,00%
				Collaboratori	30,00%
RUP	25%	Responsabile Unico del Procedimento	100%		
FASE ESECUTIVA	10%	Coordinatore sicurezza fase esecutiva	30%	RUP	30,00%
				Collaboratori	70,00%
		Direzione dei lavori	50%	RUP	30,00%
				Collaboratori	70,00%
		Collaudo tecnico amministrativo o certificato di regolare esecuzione	50%	RUP	30,00%
				Collaboratori	70,00%

SERVIZI E FORNITURE

1	2	3
ATTIVITA'GENERALE	QUOTA PERC. ASSOLUTA	ATTIVITA'SPECIFICA
PROGRAMMAZIONE DELLA SPESA PER INVESTIMENTI	5%	Analisi del fabbisogno

		Programma Biennale Servizi e Forniture
FASE DI GARA	30%	Predisposizione e controllo degli atti di gara e funzioni di segreteria o attività di acquisto MEPA (o equivalenti)
RUP	25%	Responsabile Unico del Procedimento
FASE ESECUTIVA	40%	Coordinatore sicurezza fase esecutiva
		Direzione Esecuzione del Contratto
		Verifica di conformità

TITOLO VI -Organizzazione e gestione del rapporto di lavoro

Art. 18

Flessibilità dell'orario di lavoro

E' consentita la flessibilità dell'orario di lavoro secondo quanto riportato nella Deliberazione del CDA n.2 28 luglio 2019- e disposto, a suo tempo, con Direttiva del Responsabile del personale dell'Ente n.3 del 15/2/2013, avente ad oggetto : gestione dell'orario di lavoro, dei permessi, del lavoro straordinario e delle assenze del personale dipendente -art 4 e 6 .

Art. 19

Banca ore e lavoro straordinario

E' possibile l'istituzione della Banca delle Ore, a cui i dipendenti possono aderire in modo volontario. Le rinunce producono effetti a partire dall'anno successivo. In essa confluiscono su richiesta del dipendente le ore di prestazioni di lavoro straordinario debitamente autorizzate, entro il tetto di 90 ore annue. Esse vanno utilizzate entro il 31 dicembre dell'anno successivo a quello di maturazione. A ciascun lavoratore viene intestato un conto personale.

Art 20

Salario accessorio del personale a tempo determinato

Il personale assunto con rapporto di lavoro a tempo determinato di durata pari o superiore ad un anno concorre agli incentivi ed ai compensi precedentemente indicati, alle condizioni tutte specificate nel presente Contratto Decentrato Integrativo.

Art.21

Salario accessorio del personale a part-time

Il personale assunto, con contratto a part-time orizzontale o verticale, in linea generale concorre agli incentivi ed ai compensi precedentemente indicati, in misura proporzionale al regime orario adottato, fatte salve le condizioni tutte specificate nel presente Contratto Decentrato Integrativo.

TITOLO VII – FORMAZIONE E SICUREZZA

Art. 22

Formazione e aggiornamento

1. L'Ente promuove e favorisce forme di intervento per la formazione, l'aggiornamento, la qualificazione e la specializzazione, e se necessario la riqualificazione professionale, del personale inquadrato in tutte le categorie e profili professionali, nel rispetto della vigente normativa che regola la materia e del presente CCDI.
2. Le attività formative sono programmate nei piani della formazione del personale. I suddetti piani individuano le risorse finanziarie da destinare alla formazione, ivi comprese quelle attivabili attraverso canali di finanziamento esterni, comunitari, nazionali o regionali.
3. Al finanziamento delle attività di formazione si provvede utilizzando una quota annua non inferiore all'1% del monte salari relativo al personale destinatario del presente CCNL, comunque nel rispetto dei vincoli previsti dalle vigenti disposizioni di legge in materia. Ulteriori risorse possono essere individuate considerando i risparmi derivanti dai piani di razionalizzazione e i canali di finanziamento esterni, comunitari, nazionali o regionali. Ogni anno verrà comunicato alle parti sindacali l'importo destinato alla formazione e aggiornamento del personale.
4. Le iniziative di formazione del presente articolo riguardano tutti i dipendenti, compreso il personale in distacco sindacale. Le amministrazioni individuano i dipendenti che partecipano alle attività di formazione sulla base dei fabbisogni formativi, garantendo comunque pari opportunità di partecipazione e prevedendo una rotazione del personale.
5. Il personale che partecipa alle attività di formazione organizzate dall'amministrazione è considerato in servizio a tutti gli effetti. I relativi oneri sono a carico della stessa amministrazione.
6. Le attività sono tenute, di norma, durante l'orario ordinario di lavoro. Qualora le attività si svolgano fuori dalla sede di servizio al personale spetta il rimborso delle spese di viaggio, ove ne sussistano i presupposti. Qualora l'attività formativa si protragga per un tempo superiore al normale orario di lavoro previsto per la giornata, si considera il tempo eccedente come lavoro straordinario.
7. Nell'ambito dei piani di formazione possono essere individuate attività di formazione che si concludono con l'accertamento dell'avvenuto accrescimento della professionalità del singolo dipendente, attestato attraverso certificazione finale delle competenze acquisite, da parte dei soggetti che l'hanno attuata.
8. I piani di formazione possono definire anche metodologie innovative quali formazione a distanza, formazione sul posto di lavoro, formazione mista (sia in aula che sul posto di lavoro), comunità di apprendimento, comunità di pratica.
9. Gli enti possono assumere iniziative di collaborazione con altri enti o amministrazioni finalizzate a realizzare percorsi di formazione comuni ed integrati.

Art. 23

Sicurezza nei luoghi di lavoro

1. In applicazione all'art. 7, comma 4, lettera m) del C.C.N.L. 21/05/2018, le parti si accordano per l'approvazione delle seguenti linee di indirizzo e criteri generali in materia di salute e sicurezza sul lavoro:

- L'Amministrazione si impegna a dare tempestiva e completa applicazione alla vigente normativa in materia di **igiene e sicurezza del lavoro e degli impianti**, nonché alla prevenzione delle malattie professionali.
- In accordo e con la collaborazione del Responsabile per la sicurezza e con il Medico Competente verranno individuate le metodologie da adottare per la soluzione di problemi specifici con particolare riferimento alla **salubrità degli ambienti di lavoro, la messa a norma delle apparecchiature degli impianti, le condizioni di lavoro degli addetti a mansioni operaie e ausiliarie e di coloro che percepiscono le indennità di disagio e rischio**, dare attuazione alle disposizioni in materia di prevenzione per coloro che utilizzano videoterminali.
- L'Amministrazione s'impegna ad adottare le misure necessarie perché la tutela della salute nei luoghi di lavoro comprenda **non solo il benessere fisico, ma anche quello mentale e sociale**, così come indicato dalla recente normativa in materia di sicurezza.
- Nei limiti delle disponibilità di bilancio l'Amministrazione assegna **risorse finanziarie congrue** per la realizzazione degli interventi derivanti dall'analisi di cui al precedente comma.
- L'Amministrazione deve **coinvolgere, consultare, informare e formare il Rappresentante dei lavoratori per la Sicurezza** in applicazione della normativa vigente, e si impegna altresì a realizzare un piano pluriennale di **informazione e formazione** su tutto il personale in materia di sicurezza di salute e dei rischi, attraverso moduli formativi periodicamente ripetuti in relazione all'evoluzione o all'insorgenza di nuovi rischi.
- La **valutazione dei rischi** di cui all'articolo 17, comma 1, lettera a) del D. lgs 81/2008, deve riguardare tutti i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori, ivi compresi quelli riguardanti gruppi di lavoratori esposti a rischi particolari, tra cui anche quelli collegati allo **stress da lavoro-correlato**, in applicazione dell'accordo europeo dell'8 ottobre 2004, e quelli riguardanti le **lavoratrici in stato di gravidanza**, secondo quanto previsto dal decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, nonché quelli connessi alle **differenze di genere, all'età, alla provenienza** da altri Paesi.

TITOLO VIII – DISPOSIZIONI FINALI

Art.24 Disposizione finale

1. Per quanto non previsto dal presente C.C.D.I., in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati si rinvia alle disposizioni dei Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro nel tempo vigenti.



