



**AZIENDA REGIONALE PER IL DIRITTO ALLO STUDIO UNIVERSITARIO
IPOTESI DI CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO
(CCDI) PER IL TRIENNIO 2019 - 2021**

In data 02.12.2020 alle ore 14.30 presso la sede legale dell'Azienda Regionale per il Diritto allo Studio Universitario – Viale A. Gramsci, 36 Firenze – mediante connessione telematica in videoconferenza dei partecipanti -, ha avuto luogo l'incontro tra:

la delegazione di parte pubblica così composta:

Presidente: Francesco Piarulli, in qualità di Direttore dell'Azienda

Membro: Enrico Carpitelli, in qualità di Dirigente dell'Azienda

Membro: Andrea Franci, in qualità di Dirigente dell'Azienda

la delegazione di parte sindacale così composta:

OO.SS. Territoriale CGIL FP: **Giovanna Lo Zopone –
Immacolata De Simone**

OO.SS. Territoriale CISL FP: **Nicola Burzio**

OO.SS. Territoriale UIL FPL: **Marco Mengoni**

RSU nelle persone di:

1. Antonella Floris
2. Barbara Innocenti
3. Daniele Pancrazzi
4. Giuseppina De Santis
5. Irene Vannucchi
6. Mario Bufano
7. Mario Nasole
8. Nadia Chiappi
9. Rosanna Lagioia
10. Silvia Bracci

SOTTOSCRIZIONE DELL'IPOTESI DI CCDI:

Per la delegazione di parte pubblica	Per la delegazione di parte sindacale:
Francesco PIARULLI	OO.SS. Territoriale CGIL FP: Giovanna Lo Zopone – firmato –
Enrico CARPITELLI	OO.SS. Territoriale CISL FP: Nicola Burzio: non firmato
Andrea FRANCI	OO.SS. Territoriale UILFPL: non firmato R.S.U. : Antonella FLORIS firmato Barbara INNOCENTI non firmato Daniele PANCRAZZI firmato Giuseppina DE SANTIS firmato Irene VANNUCCHI firmato Mario BUFANO firmato Mario NASOLE firmato Nadia CHIAPPI firmato Rosanna LAGIOIA non firmato Silvia BRACCI firmato

A causa dell'emergenza epidemiologica in atto, la firma e' stata apposta mediante dichiarazione registrata su supporto informatico, a seguito di appello nominale dei partecipanti.

Le sottoscrizioni autografe visibili nel presente documento sono state apposte in precedenza dai componenti della RSU che già nel corso della seduta del 20 luglio 2020 avevano espresso la loro volontà di sottoscrivere. La sottoscrizione autografa è stata confermata sul medesimo testo a mezzo appello verbale, come sopra annotato.

INDICE

Titolo I: DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1	- Ambito di applicazione, durata, decorrenza, disciplina transitoria	pag. 5
Art. 2	- Interpretazione autentica	pag. 5
Art. 2 bis	- Criteri generali in tema di organizzazione del lavoro	pag. 5
Art. 2 ter	- Tutela della salute e della sicurezza	pag. 6
Art. 2 quater	- Benessere organizzativo	pag. 6
Art. 2 quinquies	- Prevenzione delle discriminazioni	pag. 6
Art. 2 sexies	- Lavoratori svantaggiati	pag. 6

Titolo II: RELAZIONI SINDACALI

Art. 3	- Obiettivi e strumenti	pag. 8
Art. 4	- Informazione	pag. 8
Art. 5	- Confronto	pag. 8
Art. 6	- Assemblee sindacali	pag. 9
Art. 7	- Diritti e agibilità sindacali	pag. 9
Art. 8	- Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie	pag. 10

Titolo III: POLITICHE PER LO SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE

Art. 9	- Area delle Posizioni Organizzative	pag. 12
Art. 10	- Risorse per la retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa	pag. 13
Art. 11	- Determinazione dell'importo di retribuzione di risultato per le PO	pag. 13
Art. 12	- Fondo per lo sviluppo delle risorse umane e per la produttività. Costituzione	pag. 13
Art. 13	- Strumenti, premialità, indennità. Utilizzo	pag. 15
Art. 14	- Produttività, miglioramento ed incremento dei servizi	pag. 16
Art. 15	- Determinazione delle risorse art. 68 comma 2 lettera a) e b) e dei premi spettanti al personale del comparto non titolari di posizione organizzativa	pag. 17
art. 16	- Criteri della Valutazione Performance Organizzativa per il personale del comparto (comprese PO)	pag. 17
Art. 17	- Criteri della Valutazione Performance Individuale per il personale Del comparto (comprese PO)	pag. 18
Art. 18	- Sintesi valutativa Performance individuale	pag. 19
Art. 19	- Disposizioni transitorie per l'anno 2019 del Sistema premiante	pag. 20
Art. 20	- Differenziazione del premio individuale ex art. 69 CCNL 21 maggio 2018	pag. 21
Art. 21	- Correlazione fra premi performance e altre forme di incentivazioni	pag. 21

Art. 22	- Criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche	pag.	21
---------	---	------	----

Titolo IV: COMPENSI PER PARTICOLARI ATTIVITA' O RESPONSABILITA'

Art. 23	- Principi comuni	pag.	24
Art. 24	- Indennità correlata alle condizioni di lavoro	pag.	24
Art. 25	- Indennità per specifiche responsabilità (art. 70-quinquies, comma 1, CCNL 2018)	pag.	26

Titolo V: COMPENSI PREVISTI DA SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE

Art. 26	- Compensi di cui all'art. 68, comma 2, lettera g) CCNL 21 maggio 2018	pag.	28
Art. 27	- Altri compensi derivanti da specifiche disposizioni di legge	pag.	28

Titolo VI: DISPOSIZIONI PER PARTICOLARI TIPI DI LAVORO

Art. 28	- Indennità di reperibilità	pag.	29
Art. 29	- Criteri generali in tema di Turnazioni (art. 23 CCNL 2018)	pag.	30
Art. 30	- Banca delle ore (art. 38-bis CCNL 14.9.2000)	pag.	30
Art. 31	- Elevazione ulteriori limiti e periodi dell'orario di lavoro (artt. 22 e 25 CCNL)	pag.	30
Art. 32	- Contingente dei lavoratori a tempo parziale (art. 53 CNL 2018)	pag.	30
Art. 33	- Salario accessorio del personale a tempo determinato	pag.	30
Art. 34	- Salario accessorio del personale a part-time	pag.	31
Art. 35	- Welfare integrativo (art. 72 CCNL 2018)	pag.	31
Art. 36	- Flessibilità dell'orario di lavoro	pag.	31
Art. 37	- Orario multi periodale (art. 7, c. 4, lett. m. CCNL 2018)	pag.	32

Titolo VII: FORMAZIONE E SICUREZZA

Art. 38	- Formazione e aggiornamento	pag.	33
Art. 39	- Disposizione finale	pag.	34

DICHIARAZIONI A VERBALE e DICHIARAZIONI CONGIUNTE

RELATA DI SOTTOSCRIZIONE

Piattaforma negoziale:	data deposito_____
Costituzione Delegazione trattante di parte pubblica:	prov. n. ____ del _____
Costituzione Delegazione trattante di parte sindacale:	prov. n. ____ del _____
Direttive di contrattazione:	Delib. CdA, n. 22/19 del 02.05.19
Ipotesi contrattuale sottoscritta in via definitiva dalla parte sindacale il:	_____
Visto del collegio dei Revisori dei Conti:	verbale n. ____ del _____
Autorizzazione alla stipula:	Delib. Cda n. ____ del _____
Sottoscrizione Presidente Delegazione Trattante di parte Pubblica il:	_____
Entrata in vigore il:	_____

Il testo sottoscritto in forma autografa dal Presidente della Delegazione Trattante di parte Pubblica in forza del mandato del CdA, consta di ____ pagine, compilate solo al fronte, con numerazione progressive delle pagine da 1 a _____, ed è depositato in originale agli atti del Servizio Gestione Amministrazione e Sviluppo Risorse Umane.

Data _____ Il Presidente di parte pubblica Dott. Francesco Piarulli _____



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

Il presente CCDI si inserisce nel contesto normativo e contrattuale di seguito sinteticamente indicato. Esso va interpretato in modo coordinato, prendendo a riferimento prioritario i principi fondamentali nonché le disposizioni recate dalle norme di legge e le clausole contenute nel CCNL sottoscritto definitivamente in data 21 maggio 2018 e nei CCNL di comparto vigenti, nella misura in cui risultino compatibili e comunque non disapplicati. Le principali fonti sono dunque:

- D.Lgs 30 marzo 2001 n. 165 "Testo Unico sul Pubblico Impiego", come da ultimo modificato dal D.Lgs n. 75/2017 ed in particolare l'art. 40;
- CCNL del comparto delle "Funzioni Locali" sottoscritto in data 21 maggio 2018, e per quanto non disapplicato, le disposizioni dei precedenti CCNL del comparto delle Regioni e delle Autonomie Locali;
- Regolamento Organizzativo aziendale, approvato con deliberazione del CdA n. 10/19 del 29.03.2019.



TITOLO I DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1

Ambito di applicazione, durata, decorrenza, disciplina transitoria

1. 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 comandato o distaccato o utilizzato a tempo parziale o con contratto di formazione e lavoro o di somministrazione. Il contratto ha durata triennale a decorrere dalla data di definitiva sottoscrizione e si riferisce a tutte le materie di cui all'art. 7, comma 4 del CCNL 21/05/2018.
2. Le norme del presente contratto entreranno in vigore con decorrenza dal 01.01.2020 salvo diversa prescrizione indicata nei singoli articoli e conserveranno la propria efficacia fino alla stipulazione di un successivo contratto decentrato integrativo o fino all'entrata in vigore di una nuova disposizione legislativa o di un nuovo CCNL che detti norme incompatibili con il presente CCDI.
3. Le parti convengono che i criteri di ripartizione delle risorse tra le diverse modalità di utilizzo possono essere negoziati con cadenza annuale mediante incontro tra le parti firmatarie, appositamente convocate dal Presidente della delegazione trattante di parte pubblica, secondo le indicazioni di ARAN (nota prot. 3518 del 14 maggio 2019). Di norma, entro il 31 marzo di ogni anno l'Azienda si impegna a convocare il tavolo negoziale per la stipula dell'accordo annuale sull'utilizzazione delle risorse, e comunque entro e non oltre il 30 giugno.
4. 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 col medesimo disciplinati.
5. 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. Nel caso insorgano controversie sull'interpretazione delle clausole del CCDI, la cui applicazione risulta oggettivamente non chiara, le parti si incontrano entro 20 giorni dalla richiesta formulata da uno dei sottoscrittori per definire consensualmente il significato della controversia, come organo di interpretazione autentica.
2. L'iniziativa può anche essere unilaterale; nel qual 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, facendo riferimento a problemi interpretativi ed applicativi di rilevanza generale. La riunione si terrà in tempi congrui, di norma entro 30 giorni dalla richiesta avanzata.
3. Gli eventuali accordi di interpretazione autentica sottoscritti dalle parti sono soggetti alla stessa procedura di stipulazione del presente contratto e sostituiscono le clausole controverse con efficacia retroattiva sin dall'inizio della vigenza del presente CCDI. L'accordo di interpretazione autentica ha effetto sulle eventuali controversie individuali in corso, aventi ad oggetto le materie regolate dall'accordo.

Art. 2 bis

Criteri generali in tema di organizzazione del lavoro

1. L'organizzazione del lavoro è finalizzata alla tutela della dignità umana, alla valorizzazione delle competenze professionali, alla realizzazione degli obiettivi aziendali, all'ampliamento delle capacità produttive dirette alla promozione sociale degli studenti, destinatari di interventi di diritto allo studio.

Art. 2 ter

Tutela della salute e della sicurezza

1. L'Azienda si impegna a dare completa attuazione alla normativa vigente in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro ai sensi del d.lgs. 9 aprile 2008, n. 81.
2. Le priorità d'azione volte a garantire e migliorare nel tempo i livelli di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro sono definite a seguito di confronto tra tutti i soggetti coinvolti a vario titolo, con il contributo e la collaborazione del Responsabile del Servizio Prevenzione e Protezione e dei Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza.
3. L'Azienda s'impegna ad informare e formare il Personale in tutti i casi previsti dalla legge (nuove assunzioni, variazione di mansioni, aggiornamenti RLS, etc.).
4. La sorveglianza sanitaria viene effettuata periodicamente dal Medico Competente sulla base del Protocollo Sanitario che deve essere oggetto di tempestivi adeguamenti in relazione ai mutamenti organizzativi o ad una diversa valutazione dei rischi cui può essere esposto il personale.

Art. 2 quater

Benessere organizzativo

1. L'Azienda promuove periodiche indagini sul benessere organizzativo, con una metodologia condivisa con la RSU, gli RLS, il RSPP e i Medici Competenti, allo scopo di monitorare il clima ambientale conseguente a cambiamenti organizzativi.
2. La definizione di specifici interventi in tema di benessere lavorativo sarà oggetto di confronto all'interno del Comitato di Direzione integrato con il RSPP, una rappresentanza della RSU e gli RLS.
3. L'Azienda si impegna ad adottare le misure necessarie affinché la tutela della salute nei luoghi di lavoro comprenda non solo il benessere fisico ma anche quello mentale e sociale, prestando particolare attenzione, nell'ambito della valutazione dei rischi, allo stress lavoro-correlato.

Art. 2 quinquies

Prevenzione delle discriminazioni

1. L'Azienda ha istituito, con la delibera del Consiglio d'Amministrazione n. 15 del 19 marzo 2013, come successivamente integrato, da ultimo con provvedimento del Direttore n. 184/18 del 9 maggio 2018, il Comitato Unico di Garanzia per l'attuazione delle pari opportunità contro ogni forma di discriminazione per genere, età, orientamento sessuale, origine etnica, disabilità, religione, lingua o cultura.
2. Il Comitato Unico di Garanzia esprime contributi propositivi, consultivi e di verifica volti ad assicurare le pari opportunità, migliorare il benessere dei lavoratori e delle lavoratrici, facilitare la conciliazione lavoro/vita privata e contrastare ogni forma di discriminazione e di violenza morale o psichica sul luogo di lavoro. Il Comitato Unico di Garanzia assume ogni altra competenza allo stesso demandata dalla legge.

Art. 2 sexies

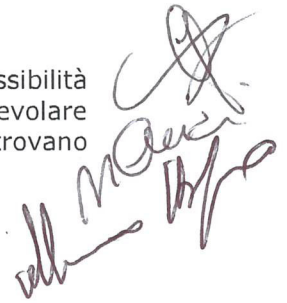
Lavoratori svantaggiati

1. L'Azienda s'impegna a valutare e, se del caso, ad adottare misure idonee a favorire la tutela dei lavoratori e delle lavoratrici che si trovano in particolari condizioni di svantaggio, con particolare riguardo alle esigenze legate allo stato di salute e ai carichi familiari; le misure adottate dovranno sempre essere accompagnate dalla durata di applicazione e non potranno in nessun caso essere generalizzate.
2. Fatta salva la qualificazione giuridica di "modalità ordinaria di lavoro" rappresentata dal lavoro agile per effetto ed entro i limiti della vigente normativa sovraordinata derivante dalla proclamazione dello stato di emergenza sanitaria da COVID 19, Le Parti convengono che l'istituto del *lavoro agile* rappresenta uno strumento utile a far fronte alle necessità

esprese da specifiche categorie di dipendenti (con problemi di salute, figli minori e/o situazioni di disagio sociale) nei casi in cui possa essere garantito l'esercizio dell'attività lavorativa a distanza; al termine dello stato di emergenza sanitaria e comunque entro 90 giorni dalla cessazione dello stato di emergenza sanitaria saranno elaborati criteri e condizioni per la disciplina dell'accesso al lavoro agile, fatte salve le disposizioni di legge tempo per tempo vigenti.

3. Allo scopo di agevolare le esigenze familiari dei lavoratori che svolgono attività per le quali non è richiesta una particolare presenza oraria, le parti concordano sulla possibilità che il datore di lavoro valuti ed eventualmente conceda deroghe temporanee ai limiti previsti dal Disciplinare dell'orario di lavoro, in termini di entrata massima e possibilità di utilizzo dei permessi personali, pur nel rispetto di tutti i vincoli contrattualmente stabiliti in termini di prestazione minima.

4. Le Parti incoraggiano l'utilizzo della Banca delle ore come strumento di flessibilità nell'organizzazione dell'orario di lavoro, in particolare nei casi in cui ciò vada ad agevolare l'organizzazione familiare e le specifiche e particolari esigenze dei dipendenti che si trovano ad affrontare situazioni di svantaggio.



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 attie 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.

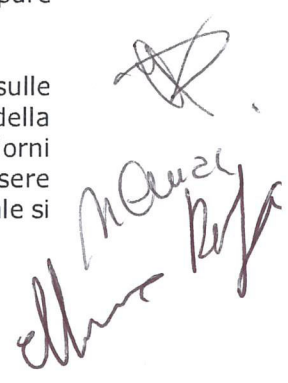
3. L'informazione deve essere data nei tempi, nei modi e nei contenuti atti a consentire ai soggetti sindacali di cui all'art. 7 comma 2 citato, di procedere a una valutazione approfondita del potenziale impatto delle misure da adottare ed esprimere osservazioni e proposte.

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 al Dirigente dell'Area Gestione Risorse, di norma, almeno con tre giorni consecutivi di preavviso rispetto alla data individuata.

3. I Responsabili dei Servizi trasmettono al Servizio Gestione Amministrazione e Sviluppo Risorse Umane l'elenco dei dipendenti partecipanti entro i tre giorni lavorativi successivi all'assemblea. La partecipazione all'assemblea è comprensiva dei tempi di spostamento.

4. Nei casi in cui l'attività lavorativa sia articolata in turni, l'assemblea riservata al personale turnista è svolta di norma all'inizio o alla fine di ciascun turno di lavoro. L'amministrazione fornisce i locali per lo svolgimento dell'assemblea compatibilmente con le attività di servizio e si impegna, in ogni caso, ad individuare a proprie spese altri locali qualora non fossero disponibili quelli dell'ente. 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, che si ritiene in mezz'ora prima e mezz'ora dopo l'orario fissato per l'assemblea stessa.

5. Le RSU e OO.SS. si impegnano, per quanto possibile, a convocare e svolgere le assemblee sindacali in orario tale da creare il minor disagio possibile all'erogazione dei servizi all'utenza studentesca.

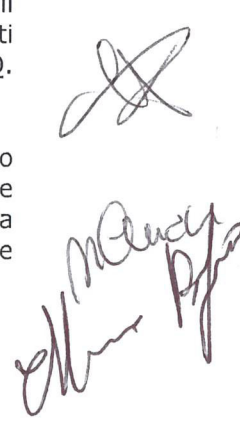
Art. 7

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 in autonomia e secondo regole condivise al suo interno 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 tre giorni) al Servizio Gestione Amministrazione e Sviluppo Risorse Umane, 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 l'ufficio 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..

6. E' istituito l'Organismo paritetico per l'innovazione, allo scopo di realizzare una modalità relazionale finalizzata al coinvolgimento partecipativo delle organizzazioni sindacali di cui all'art. 7 comma 2 lettera b) del CCNL 2016/2018 su tutto ciò che abbia una dimensione progettuale, complessa e sperimentale, di carattere organizzativo dell'Azienda, secondo quanto previsto dall'art. 6 CCNL 2016-2018, commi 1 e 2.

7. Per ciò che concerne la composizione, le modalità di funzionamento e le attività di competenza dell'Organismo paritetico per l'innovazione si applica quanto previsto all'art. 6, comma 3, del CCNL 2016-2018 nonché quanto previsto in tema di conduzione delle relazioni sindacali.

8. Le Parti concordano di insediare il comitato entro novanta giorni dalla data di definitiva sottoscrizione del presente CCDI. Un rappresentante della RSU - individuato dalla medesima rappresentanza, anche a rotazione - può prendere parte agli incontri dell'Organismo.

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 4.

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 pubblica, tra cui è individuato il presidente, sono designati dal Consiglio di Amministrazione dell'Azienda.

5. Sono oggetto di contrattazione integrativa, se applicabili all'Azienda Regionale per il Diritto allo Studio Universitario:

- 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 della 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 della 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. 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 resoconto, che riassume i contenuti della discussione.

TITOLO III
POLITICHE PER LO SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE

Art.9

Area delle posizioni organizzative

1. Per il conferimento degli incarichi si terrà conto – rispetto alle funzioni ed attività da svolgere – della natura e caratteristiche dei programmi da realizzare, dei requisiti culturali posseduti, delle attitudini e della capacità professionale ed esperienza acquisiti dal personale della categoria D.

2. A norma dell'art. 16 comma 1 lettera c) del vigente Regolamento Organizzativo, i responsabili apicali dei Servizi, sono titolari delle posizioni organizzative.

3. Gli incarichi relativi all'area delle posizioni organizzative sono conferiti dal Dirigente Responsabile dei Servizi posti sotto la sua direzione per un periodo massimo non superiore a 3 anni, previa determinazione di criteri generali da parte degli enti, secondo il modello di relazioni sindacali previsto all'art. 5 comma 3 lett d) del C.C.N.L. 21/05/2018, con atto scritto e motivato, e possono essere rinnovati con le medesime formalità.

4. Gli incarichi possono essere revocati prima della scadenza con atto scritto e motivato, in relazione a intervenuti mutamenti organizzativi o in conseguenza di valutazione negativa della performance individuale. Si considera negativa la valutazione che riporta un valore inferiore alla sufficienza secondo il sistema di valutazione in uso.

5. I risultati delle attività svolte dai dipendenti cui siano stati attribuiti gli incarichi di cui al presente articolo sono soggetti a valutazione annuale in base al sistema a tal fine adottato dall'ente. La valutazione positiva dà anche titolo alla corresponsione della retribuzione di risultato. L'ente prima di procedere alla definitiva formalizzazione di una valutazione non positiva, acquisisce in contraddittorio le osservazioni del dipendente interessato anche assistito dalla organizzazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato o da persona di sua fiducia; la stessa procedura di contraddittorio vale anche per la revoca anticipata dell'incarico di cui al predetto comma 4. In tal caso sarà redatto un verbale che verrà messo a disposizione dell'interessato.

6. La revoca dell'incarico comporta la perdita della retribuzione di posizione del dipendente titolare. In tal caso, il dipendente resta inquadrato nel profilo e nella categoria di appartenenza. In caso di revoca per mutamenti organizzativi, la retribuzione di risultato verrà corrisposta in proporzione al periodo dell'incarico effettivamente svolto.

7. Per effetto di quanto previsto dall'art. 67, comma 7 del C.C.N.L. 21/05/2018 in caso di riduzione delle risorse destinate alla retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative, si può determinare un corrispondente ampliamento del Fondo risorse decentrate, nel rispetto dei vincoli normativi e di bilancio.

8. Il trattamento economico accessorio del personale della categoria D titolare delle posizioni di cui al presente articolo è composto dalla retribuzione di posizione e dalla retribuzione di risultato. Tale trattamento assorbe tutte le competenze accessorie e le indennità previste dal contratto collettivo nazionale, compreso il compenso per il lavoro straordinario.

9. L'importo della retribuzione di posizione varia da un minimo di € 5.000 ad un massimo di € 16.000 annui lordi per tredici mensilità, sulla base della graduazione di ciascuna posizione organizzativa. L'ente stabilisce la suddetta graduazione, sulla base di criteri predeterminati, secondo il modello di relazioni sindacali previsto all'art. 5 comma 3 lett d) e) del C.C.N.L. 21/05/2018, che tengono conto della complessità, nonché della rilevanza delle responsabilità amministrative e gestionali di ciascuna posizione organizzativa. Attualmente è in uso il Disciplinare circa la regolamentazione istituito delle posizioni organizzative CCNL funzioni locali 2016/2018, approvato con provvedimento del direttore n. 210/19 del 21/05/2019.

10. Ai titolari di posizione organizzativa, in aggiunta alla retribuzione di posizione e di risultato, possono essere erogati gli incentivi per funzioni tecniche, secondo le previsioni dell'art.113 del D.Lgs.n.50 del 2016. Alla retribuzione di risultato si andrà ad applicare quanto previsto all'art.21.

Art. 10

Risorse per la retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa

1. Le risorse economiche destinate a finanziare la retribuzione di risultato del personale incaricato di posizione organizzativa, di cui al comma 4 art. 15 CCNL 21 maggio 2018, vengono individuate, dalla differenza fra le risorse complessivamente finalizzate alla retribuzione di posizione e risultato e le risorse finalizzate alla retribuzione di posizione.
2. Il budget destinato alla retribuzione di risultato, secondo quanto disposto dall'art. 15, comma 4 del CCNL 21 maggio 2018, non potrà essere inferiore al 15% delle risorse complessivamente finalizzate alla retribuzione di posizione e di risultato di tutte le posizioni organizzative previste dal proprio ordinamento,
3. Le risorse complessivamente finalizzate alla retribuzione di posizione e risultato sono state determinate in occasione della definizione dell'Importo Unico Consolidato ai sensi dell'art. 67 del CCNL 21 maggio 2018 a seguito di processo di contrattazione formalizzata con il Verbale di contrattazione decentrata integrativa siglato il 03 agosto 2018 avente ad oggetto "Accordo criteri per la ripartizione delle risorse del Fondo Salario Accessorio anno 2018".
4. L'eventuale incremento delle risorse destinate alla retribuzione di posizione e di risultato sarà oggetto di contrattazione integrativa secondo quanto previsto dall'art. 7, comma 4, lettera u) del medesimo CCNL.

Art. 11

Determinazione dell'importo di retribuzione di risultato per le PO

1. Il valore della retribuzione di risultato massimo per ogni singola posizione viene determinato come segue:

$$\frac{\text{budget retribuzione di risultato}}{\text{valore complessivo posizioni organizzative istituite}} \longrightarrow \boxed{\% \text{ da applicare sul valore della posizione}}$$

2. Il valore della retribuzione di risultato sarà suddiviso secondo i seguenti oggetti di valutazione:

OGGETTI	PERSONALE INCARICATO PO
PERFORMANCE ORGANIZZATIVA	55%
PERFORMANCE INDIVIDUALE	45%

3. Il Dirigente, ognuno per la propria area, all'interno del budget della retribuzione di risultato delle Posizioni della propria area, può differenziare la percentuale da applicare al valore della posizione in relazione alla rilevanza degli obiettivi del Servizio rispetto all'Area di appartenenza.

Art.12

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'Azienda 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 stanziate;
- 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, lettera 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.

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.

Art.13

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;
- 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.

2. 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;

- d) indennità di turno, indennità di reperibilità, nonché compensi di cui all'art. 24, comma 1 del C.C.N.L. del 14.9.2000;
- e) compensi per specifiche responsabilità;
- f) *eventuali* compensi previsti da disposizioni di legge, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di cui al precedente art. 11, comma 5, lett. c);
- g) progressioni economiche, con decorrenza nell'anno di riferimento, finanziate con risorse stabili;
- h) *eventuali* 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).

3. La contrattazione integrativa destina ai trattamenti economici di cui al precedente comma 2, lettere a), b), c), d), e) la parte prevalente delle risorse di cui all'art. 67 comma 3 del C.C.N.L. 21/05/2018.

Art.14

Produttività, miglioramento ed incremento dei servizi

1. L'incentivazione alla produttività individua le esigenze di innovazione e di riforma dell'Ente e si traduce in incrementi retributivi in cambio di una più elevata produzione di servizi. Gli istituti premiali vanno definiti in modo tale da consentire una remunerazione differenziata e proporzionata all'impegno ed ai risultati di ciascuno, ferma restando la centralità della performance organizzativa dell'Ente nelle sue articolazioni organizzative.

2. L'erogazione delle risorse finanziarie destinate ai progetti di miglioramento ed innovativi e di incremento dei servizi viene collegata alla individuazione e condivisione di indicatori di apprezzamento dei risultati complessivi dell'Ente con l'esplicito obiettivo di aumentare il livello di partecipazione individuale e di gruppo dei lavoratori e di coinvolgerli nel raggiungimento degli obiettivi ritenuti prioritari all'interno del PQPO, dei Piani di Area e dei Piani di Servizio. L'erogazione dei compensi è strettamente connessa al sistema della performance, ai sistemi di programmazione, controllo e rendicontazione economico-finanziario, oltre a specifici elementi previsti dal sistema di valutazione delle prestazioni individuali in uso nell'Ente.

3. I progetti di miglioramento ed innovativi o di mantenimento, piani di lavoro ed altre iniziative anche pluriennali, di cui all'art.67 comma 5 lett. b) del C.C.N.L. 21/05/2018, sono contenuti nel piano della performance e/o nei Piani di Area e nei Piani di Servizio e sono finalizzati al miglioramento organizzativo e gestionale, o di mantenimento degli standard quali-quantitativi, tenendo presente i risultati conseguiti nell'anno precedente.

4. Gli obiettivi di risultato ed i programmi di incremento della produttività sono orientati:
- a) al miglioramento delle prestazioni collettive riferite a gruppi e/o Servizi aziendali, orientati ad incrementare anche in termini qualitativi i benefici per la collettività e per l'utenza;
 - b) all'ottimizzazione delle condizioni di fruibilità delle informazioni, delle prestazioni e dell'utilizzo dei servizi anche attraverso la rimodulazione degli orari di apertura al pubblico, la riduzione dei tempi di attesa, lo sviluppo di sistemi di comunicazione digitali a garanzia della trasparenza, nonché, in generale, dei tempi di svolgimento delle attività;
 - c) all'accelerazione e semplificazione delle procedure relative alle attività interne, amministrative e di supporto, e contemporaneamente alla definizione di attività che consentano il continuo presidio del patrimonio immobiliare e mobiliare;
 - d) alla maggiore attenzione all'utenza da conseguire mediante il miglioramento qualitativo delle modalità relazionali con il pubblico;
 - e) al recupero di efficienza ed economicità attraverso lo sviluppo organizzativo e gestionale, e il risparmio dei costi.

Art. 15

Determinazione delle risorse art. 68 comma 2 lett. a) e b) e dei premi spettanti al personale del comparto non titolari di posizione organizzativa

1. Nel rispetto del sistema delle relazioni sindacali previsto dalle norme di legge e dalle disposizioni contenute nel CCNL, la contrattazione integrativa destina la quota di risorse per i premi correlati alla performance (organizzativa ed individuale) nell'ambito delle risorse rese annualmente disponibili ai sensi del comma 1 art. 68 CCNL Funzioni Locali 2016/2018.
2. Dal totale delle risorse disponibili per i premi correlati alla performance sono detratte le risorse necessarie per i fini di cui all'art. 69 del CCNL 21 maggio 2018 "Differenziazione del Premio individuale" di cui all'articolo 20.
3. Una quota parte delle risorse disponibili per i premi correlati alla performance individuale ed organizzativa, non superiore al 5% del loro totale, può essere destinata, a seguito di specifica contrattazione, per la premialità dei dipendenti interessati a dei progetti obiettivo di particolare interesse aziendale e identificati dalla Direzione e/o dai Dirigenti Aziendali.
4. Il valore del premio correlato alla performance sarà suddiviso secondo i seguenti oggetti di valutazione:

OGGETTI	PERSONALE INCARICATO NON PO
PERFORMANCE ORGANIZZATIVA	60%
PERFORMANCE INDIVIDUALE	40%

5. L'importo delle risorse dei premi correlati alla performance organizzativa e individuale è ripartito tra i singoli dipendenti in maniera proporzionale alla somma dei coefficienti individuali annuali riferiti a ciascun dipendente, che tengono conto del "periodo di spettanza" (cessazioni/assunzioni in corso anno).

Le risorse correlate alla performance organizzativa sono suddivise fra tutti i dipendenti attraverso l'utilizzo di coefficienti che permettano la valorizzazione crescente del premio al crescere della percentuale lavorativa (part time full time) ed al crescere della categoria giuridica di inquadramento;

6. Le risorse correlate alla performance individuale sono suddivise fra tutti i dipendenti attraverso l'utilizzo di coefficienti che permettono la valorizzazione crescente del premio al crescere della percentuale lavorativa (part time full time)

Art. 16

Criteri della Valutazione Performance Organizzativa per il personale del comparto (comprese PO)

1. La erogazione delle risorse finanziarie destinate alla performance organizzativa, viene collegata alla misurazione degli indicatori di apprezzamento dei risultati complessivi dell'ente, individuati all'interno del PQPO, con l'esplicito obiettivo di aumentare il livello di impegno "trasversale", di rafforzare il senso di appartenenza e di consapevolezza del collegamento fra proprie attività/comportamenti per il raggiungimento degli obiettivi strategici dell'Azienda e della soddisfazione degli Stakeholder. L'erogazione dei compensi è strettamente connessa al sistema della performance, ai sistemi di programmazione, controllo e rendicontazione economico-finanziario, oltre a specifici elementi previsti dal sistema di valutazione delle prestazioni individuali in uso nell'Ente.

2. La valutazione della Performance organizzativa è effettuata con riferimento al grado complessivo di attuazione degli obiettivi approvati nell'ambito del Piano della Qualità della Prestazione Organizzativa e opera per tutti i dipendenti solo in presenza di un grado di realizzazione complessivo degli obiettivi del Piano Performance pari ad almeno il 60%.

3. Ai fini dell'erogazione dei compensi correlati alla performance organizzativa la percentuale di realizzazione del Piano della Qualità della Prestazione organizzativa è quella



risultante dal parere di "coerenza" rilasciato a norma dell'art. 28 duodecies comma 7 ter del Regolamento 33/R sul monitoraggio finale approvato con deliberazione del Consiglio di Amministrazione.

4. Il premio incentivante riguardante la performance organizzativa viene ripartito fra i dipendenti in funzione del livello del contributo apportato tenendo conto della categoria di appartenenza, secondo i seguenti coefficienti di parametrizzazione:

CAT. GIURIDICA	COEFFICIENTE
B1	1,1
B3	1,15
C	1,20
D1	1,25
D3	1,30

5. Il premio incentivante riguardante la performance organizzativa viene ripartito tenendo conto dei risultati della performance individuale, come riportata nella sintesi valutativa della scheda di valutazione, secondo la seguente tabella di correlazione:

SINTESI VALUTATIVA (SV)	PREMIO (P)
$6 \leq SV \leq 7$	$P = \% \text{ REALIZZAZIONE PQPO}$
$5 \leq SV < 6$	$P = 90\% \times (\% \text{ REALIZZAZIONE PQPO})$
$4 \leq SV < 5$	$P = 80\% \times (\% \text{ REALIZZAZIONE PQPO})$
$3 < SV < 4$	$P = 60\% \times (\% \text{ REALIZZAZIONE PQPO})$
0-3	$P = 0\%$

Art. 17

Criteri della Valutazione Performance Individuale per il personale del comparto (comprese PO)

1. Per quanto attiene la misurazione e valutazione della performance individuale si prevede che partendo dagli obiettivi di performance dell'Ente, attraverso un meccanismo di individuazione a cascata si proceda ad assegnare obiettivi/attività ad essi correlate e comportamenti organizzativi attesi. A tal fine, la valutazione si distingue tra i dipendenti che hanno una indennità di posizione, quindi un trattamento accessorio direttamente collegato al raggiungimento di obiettivi definiti, e i restanti dipendenti che non hanno specifici obiettivi formalmente assegnati, con responsabilità prevalentemente operative.

Pertanto, nel caso dei Responsabili di Posizione Organizzativa, la misurazione del livello di raggiungimento degli obiettivi individuali assegnati avrà come riferimento quanto programmato nel PIANO di SERVIZIO coordinato e assunto ai fini della valutazione medesima. Per i restanti dipendenti sarà valutato il livello di apporto individuale al raggiungimento degli obiettivi dell'ambito organizzativo di riferimento, comprendendo anche una componente direttamente correlata al livello di raggiungimento degli obiettivi del proprio ambito, quindi a quanto attribuito al proprio Coordinatore di Servizio (PIANO DI LAVORO).

I piani di Servizio e i Piani di lavoro ed il loro monitoraggio intermedio e finale sono approvati con determinazione dirigenziale.

2. Il grado di raggiungimento degli obiettivi è misurato attraverso una valutazione su una scala da zero a sette in relazione al valore dell'indicatore individuato e/o in rispondenza degli output prodotti alle attese dell'organizzazione secondo la seguente tabella di correlazione:

LIVELLO RAGGIUNGIMENTO PIANO DI SERVIZIO PIANO DI LAVORO(%)	PUNTEGGIO (scala da 0 a 7)	PUNTEGGIO PERFORMANCE INDIVIDUALE - OBIETTIVI INDIVIDUALI E DI GRUPPO
95 -100	7	TOTALMENTE RAGGIUNTO
85 - < 95	6	
75 - < 85	5	DISCRETAMENTE RAGGIUNTO
65 - < 75	4	
55 - < 65	3	MODERATAMENTE RAGGIUNTO
50 - < 55	2	
40 - < 50	1	SCARSAMENTE RAGGIUNTO
0 - < 40	0	

3. La valutazione della performance individuale è operata anche attraverso l'osservazione della qualità del contributo assicurato alla performance dell'unità organizzativa di appartenenza, alle competenze dimostrate e di comportamenti professionali e organizzativi, misurata su cinque fattori di valutazione attraverso l'espressione, di un giudizio da parte del valutatore, su una scala da 0 a 7. I cinque fattori di valutazione possono essere pesati in modo differenziato a seconda della categoria contrattuale e del ruolo svolto dal valutato all'interno dell'organizzazione.

5 I due elementi della performance individuale incidono diversamente sulla determinazione del premio a seconda se siano titolari o meno di posizione organizzativa:

PERSONALE INCARICATO	PESO ELEMENTI PER PERSONALE P.O.	PESO ELEMENTI PER PERSONALE NON P.O.
A. RAGGIUNGIMENTO SPECIFICI OBIETTIVI INDIVIDUALI / DI GRUPPO (DEFINITI IN PROGRAMMAZIONE E/O INCARICO)	70%	60%
B. QUALITÀ DEL CONTRIBUTO COMPETENZE DIMOSTRATE ED AI COMPORTAMENTI PROFESSIONALI E ORGANIZZATIVI	30%	40%

Art. 18

Sintesi Valutativa Performance individuale (comprese PO)

2. L'importo effettivo spettante a ciascun dipendente sarà determinato dal punteggio ottenuto nella sintesi valutativa della performance individuale che rappresenta il totale del punteggio ottenuto nei singoli elementi moltiplicati per la loro incidenza:

PERSONALE POSIZIONE ORGANIZZATIVA	PESO	RISULTATO	PESO * RISULTATO
--	-------------	------------------	-----------------------------

A) OBIETTIVI INDIVIDUALI / DI GRUPPO	70%	0-7	0-4,90
B) QUALITÀ DEL CONTRIBUTO COMPETENZE DIMOSTRATE ED AI COMPORTAMENTI PROFESSIONALI E ORGANIZZATIVI	30%	0-7	0-2,10
SINTESI VALUTATIVA PERFORMANCE INDIVIDUALE			0-7

PERSONALE	PESO	RISULTATO	PESO * RISULTATO
A) OBIETTIVI INDIVIDUALI / DI GRUPPO	60%	0-7	0-4,20
B) QUALITÀ DEL CONTRIBUTO COMPETENZE DIMOSTRATE ED AI COMPORTAMENTI PROFESSIONALI E ORGANIZZATIVI	40%	0-7	0-2,80
SINTESI VALUTATIVA PERFORMANCE INDIVIDUALE			0-7

3. Il punteggio ottenuto sarà ricondotto in centesimi % attraverso la proporzione diretta dove il livello 7 = 100%.

4. Non verranno erogati compensi correlati alla performance in presenza di un punteggio della sintesi valutativa della performance individuale inferiore a 3.

5. Il sistema di valutazione e misurazione della performance si articola a cascata verticalmente come segue:

- a) I Dirigenti provvedono alla valutazione dei Coordinatori dei Servizi per l'attribuzione dei premi; sulla base dei risultati del monitoraggio dei Piani di Servizio;
- b) i dipendenti incaricati di Posizioni Organizzative, sulla base delle risultanze del monitoraggio dei Piani di Lavoro, cooperano con il Dirigente per la valutazione dei dipendenti loro assegnati, fermo restando che la valutazione di tutto il personale ascrivito all'area è valutato dal Dirigente che l'area stessa dirige.

6. I premi saranno erogati secondo la metodologia per l'attribuzione ai dipendenti delle premialità collegate alla performance.

Art. 19

Disposizioni transitorie per l'anno 2019 del Sistema premiante

1. Per l'anno 2019 la retribuzione di risultato prevista per il personale del comparto titolare e non di Posizioni Organizzative è erogata a seguito del processo di valutazione previsto dal Sistema approvato con provvedimento del Direttore n. 138/2016 ed integrato con provvedimento n. 169/2016, salvo prendere in considerazione le risultanze della Performance di Ente quale parametro di riferimento per la performance organizzativa. In tal senso, si intende sostituire la cd. "performance di AREA" prevista dal provvedimento del Direttore n. 138/2016 con la performance di ENTE, quale percentuale complessiva di raggiungimento degli obiettivi del PQPO, pari al 40%.
2. Per le Posizioni organizzative la determinazione dell'importo di retribuzione di risultato avviene per gli incarichi fino al 31/05/2019 secondo i criteri stabiliti dal provvedimento n. 169/2016, mentre per gli incarichi dal 01/06/2019 secondo quanto stabilito dall'art. 11 del presente contratto.

Art. 20

Differenziazione del premio individuale ex art. 69 CCNL 21 maggio 2018

1. La misura della maggiorazione è stabilita nel 30% della premialità media collegata alla prestazione individuale. Ai fini del calcolo della premialità media è preso a riferimento il calcolo della semisomma dei dipendenti del comparto presenti all'inizio ed alla fine dell'anno, con riferimento ai dati esposti nel conto annuale.
2. La quota massima di personale a cui tale maggiorazione può essere attribuibile è pari all'1% dei dipendenti del comparto al 31.12.
3. I Dirigenti di ogni Area individueranno, sulla base delle proprie motivate valutazioni, il dipendente/i dipendenti ai quali attribuire la maggiorazione fra coloro che avranno ottenuto nella sintesi della valutazione individuale un punteggio superiore a 6,5.

Art. 21

Correlazioni fra premi performance e altre forme di incentivazioni

1. I dipendenti che hanno accesso ad altre forme di incentivazioni subiranno le seguenti decurtazioni dei premi correlati alla performance:

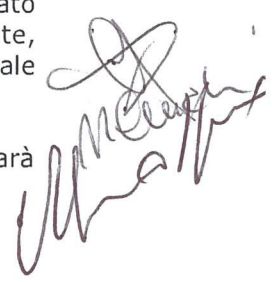
importo incentivi ex art. 113 al netto degli oneri riflessi a carico azienda	decurtazione premio performance organizzativa e individuale
0 - € 999,00	0%
>= € 1.000 e < €15.000,00	DECURTAZIONE PROPORZIONALE DIRETTA SECONDO IL RAPPORTO € 15.000=100%
= > € 15.000,00	100%

1. Si applica, ai fini della decurtazione il principio di cassa. Ai fini della determinazione della decurtazione della performance organizzativa e individuale, gli importi a cui si fa riferimento nella tabella sono al netto degli oneri riflessi a carico dell'Azienda.
2. La decurtazione del premio performance organizzativa e individuale, in caso di corresponsione degli incentivi, si applica anche alla retribuzione di risultato corrisposta al personale incaricato di posizione organizzativa
3. Le Parti concordano di procedere all'eventuale revisione dell'impianto di decurtazione definito nel presente articolo al momento dell'adozione da parte dell'Azienda Regionale per il Diritto allo Studio Universitario del Regolamento sulla corresponsione degli incentivi ex art. 113 del D.Lgs 50/2016, e quindi nel momento dell'effettiva conoscenza delle percentuali di riferimento per l'incentivazione di forniture beni e servizi o lavori.

Art. 22

Criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche

1. L'istituto della progressione economica orizzontale si applica a domanda al personale dipendente in servizio presso l'Ente al 1° gennaio dell'anno di decorrenza della progressione.
2. Per concorrere alla progressione economica orizzontale è necessario avere maturato almeno 24 mesi di servizio nella posizione economica alla data di cui al comma precedente, nonché aver ottenuto in ciascun anno una valutazione della performance individuale "positiva" (almeno sufficiente ai sensi dei sistemi di valutazione in uso in Azienda).
3. Per il personale in distacco sindacale, in assenza di valutazione individuale, sarà impiegato il valore medio della categoria di appartenenza relativo allo stesso periodo.



4. Le disposizioni di cui al precedente comma 3 trovano applicazione anche nei casi di collocamento in aspettativa con riconoscimento dell'anzianità di servizio, previsto per legge.

5. Per i dipendenti assunti tramite mobilità, si considera anche il servizio prestato negli enti di provenienza.

6. Le risorse da destinare all'istituto della progressione orizzontale saranno definite in sede di accordo annuale sull'utilizzo delle risorse decentrate, in osservanza del principio della selettività dell'attribuzione ad una quota limitata di dipendenti.

7. La progressione economica è attribuita in base ai seguenti criteri:

- a) alla media della valutazione della performance individuale del triennio precedente la decorrenza della progressione stessa;
- b) all'esperienza maturata negli ambiti professionali di riferimento.

Il criterio di cui al punto a) dovrà essere prevalente.

8. Per l'applicazione del criterio selettivo di cui al punto a) si prende a riferimento, per ogni singolo candidato ammesso, la media dei valori numerici annui riportati ai fini della valutazione della performance individuale, e comunque dal punteggio relativo alla valutazione della performance individuale utilizzato per la liquidazione del compenso di produttività. Nel caso di valutazioni annuali della performance individuale basata su scale di valorizzazioni diverse, le valutazioni verranno tutte parametrize su scala comune;

9. Per l'applicazione del criterio selettivo di cui al punto b) del precedente comma 7 si prende a riferimento l'anzianità maturata nella posizione economica di ascrizione, sia per effetto di progressione economica orizzontale all'interno della categoria, sia per effetto di progressione verticale nel sistema di classificazione, secondo un proporzionale criterio crescente tale che a maggiore anzianità corrisponda, in via proporzionale, un maggiore punteggio. I periodi di servizio non utili a valorizzare il criterio dell'esperienza acquisita sono indicati qui di seguito:

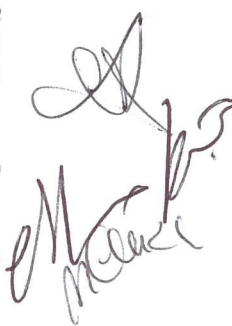
- tutte le aspettative non retribuite (elenco esemplificativo ma non tassativo: per motivi personali; per dottorato di ricerca o borsa di studio; per cariche pubbliche elettive, per attività di volontariato; per ricongiungimento del coniuge all'estero) - art. 11 CCNL 14.09.2000;
- i periodi di malattia di cui al comma 2 dell'art. 21 CCNL 6 luglio 1995 (periodi di malattia contrattualmente privi di retribuzione);
- Le sospensioni di carattere disciplinare o cautelare (a prescindere dalla corresponsione dell'assegno alimentare). In caso di sospensione disciplinare - quale che sia la durata - si applica comunque l'ultimo periodo dell'art. 3 comma 6 del Codice Disciplinare (CCNL 11.04.2008). In caso di sospensione cautelare per procedimento penale trova applicazione l'art. 5 del CCNL 11 aprile 2008 per quanto concretamente applicabile.

10. Per il personale trasferitosi mediante mobilità volontaria presso l'Ente nel corso del triennio di valutazione, saranno considerate le valutazioni della performance individuale ottenute presso le precedenti amministrazioni, parametrize per contenuto e valore a quelle in uso nell'Ente.

11. Per ogni criterio, il punteggio massimo è attribuito al candidato/ai candidati che riporta/riportano il valore più alto. Sulla base del valore più alto, si procede al riproporzionamento del punteggio attribuibile per ogni dipendente non escluso dalla selezione.

12. A parità di punteggio, è data precedenza al dipendente con più anzianità di servizio nella posizione economica, nel caso di ulteriore parità al più anziano di età.

13. Gli eventuali residui fra le somme attribuite alle progressioni saranno considerate



economie da riportare l'anno successivo nel fondo.

14. Le progressioni hanno decorrenza dal 01 gennaio dell'anno di sottoscrizione dell'accordo annuale sull'utilizzo delle risorse decentrate.

Handwritten signature and date. The date "12/01/2014" is written vertically. The signature is written horizontally across the date.

TITOLO IV COMPENSI PER PARTICOLARI ATTIVITA' O RESPONSABILITA'

Art. 23 Principi comuni

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».
2. Le indennità sono riconosciute solo in presenza delle prestazioni effettivamente rese ed aventi le caratteristiche legittimanti il ristoro; non competono in caso di assenza dal servizio a qualsiasi titolo e sono riproporzionate in caso di prestazioni ad orario ridotto (part-time) ove previsto.
3. Non assumono rilievo, ai fini della concreta individuazione degli aventi diritto, i profili professionali di appartenenza.
4. L'effettiva identificazione degli aventi diritto, sulla base di quanto stabilito nel presente Capo, è di esclusiva competenza dei Dirigenti.
5. L'indennità è sempre collegata alle effettive e particolari modalità di esecuzione della prestazione che si caratterizza per aspetti peculiari negativi (quindi, non è riconosciuta per le ordinarie condizioni di «resa» della prestazione), in termini di rischio, pregiudizio, pericolo, disagio, grado di responsabilità.
6. La stessa condizione di lavoro non può legittimare l'erogazione di due o più indennità.
7. Ad ogni indennità corrisponde una fattispecie o una causale nettamente diversa.
8. Il permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei vari tipi di indennità è riscontrato con cadenza periodica, a cura del competente Dirigente, secondo le tempistiche previste dal presente CCDI e, laddove non sia prevista la periodicità, il monitoraggio sulle condizioni abilitanti è almeno annuale.
9. Tutti gli importi delle indennità di cui al presente Titolo sono indicati per un rapporto di lavoro a tempo pieno per un intero anno di servizio, di conseguenza sono opportunamente rapportati alle percentuali di part-time e agli eventuali giorni/mesi di servizio, con le specifiche di seguito indicate.

Art. 24

Indennità correlata alle condizioni di lavoro (art. 70-bis, CCNL 2018)

1. L'indennità è riferita alle condizioni di lavoro che comportano rischio, disagio e maneggio di valori ed è riconosciuta solo in presenza delle prestazioni effettivamente rese ed aventi le caratteristiche legittimanti il ristoro, non assumendo rilievo, ai fini della concreta individuazione dei beneficiari, i soli profili e/o categorie professionali.
2. L'effettiva identificazione degli aventi diritto è di esclusiva competenza del Dirigente.
3. L'indennità è sempre collegata alle effettive e particolari modalità di esecuzione della prestazione che si caratterizza per aspetti peculiari, in termini di rischio, pregiudizio, pericolo, disagio, esposizione esterna, grado di responsabilità.
4. Il permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei vari tipi di indennità è riscontrato con cadenza periodica, almeno semestrale, a cura del competente Dirigente.
5. Tutti gli importi delle indennità di cui al presente Capo sono indicati per un rapporto di lavoro a tempo pieno, di conseguenza sono opportunamente riproporzionati nei rapporti di lavoro part-time.
6. 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 € 1,70/giorno;

- b) personale esposto a disagio € 8,30/giorno;
- c) personale con funzioni di agente contabile:
 - c.1) media mensile di valori di cassa maneggiati inferiore ad € 2.600: nessuna indennità
 - c.2) media mensile di valori di cassa maneggiati superiore a € 2.600 ed inferiore a € 10.000,00: € 1,00/giorno
 - c.3) media mensile di valori di cassa maneggiati oltre € 10.000,00: € 1,50/giorno
 - c.4) qualora al personale competano anche le indennità di cui alle lettere a) e b): € 10,00/giorno.

L'indennità regolata da questo articolo è sempre erogata proporzionalmente ai giorni di effettivo servizio prestato nell'arco del mese.

7. Si individuano i seguenti fattori rilevanti di disagio:

- a) 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. Rientra in tale tipologia di disagio l'articolazione dell'orario di lavoro "spezzato" nell'arco della giornata lavorativa, con intervallo lungo superiore a n. 2 ore.
- b) 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 i servizi di ospitalità e di refezione studentesca.

8. Si individuano i fattori rilevanti di rischio di seguito elencati:

- a) 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;
- b) 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.

9. Si individuano i fattori impicanti il maneggio valori:

- a) ricoprire il ruolo di agente contabile¹, formalmente individuato, con maneggio di valori di cassa non inferiore a € 2.500,00= medi mensili.

10. L'indennità non compete in caso di assenza dal servizio e comunque la concreta valutazione del ricorrere dei presupposti e, conseguentemente, l'effettiva individuazione degli aventi diritto è di esclusiva competenza del Dirigente. Ai fini della liquidazione dell'indennità regolata da questo articolo, non sono computate le giornate di presenza in servizio nelle quali il dipendente sia impegnato in via preponderante in attività estranee alla propria attività ordinaria che implica l'erogazione dell'indennità stessa (a titolo di esemplificazione, si esclude dal conteggio la trasferta, le giornate di formazione professionale in aula, la partecipazione a collegi/riunioni/commissioni, etc).

11. L'erogazione dell'indennità avviene mensilmente sulla base dei prospetti di liquidazione debitamente visti ed autorizzati dal competente Dirigente.

¹Per qualificare un soggetto quale agente contabile occorre fare riferimento al contenuto computistico del rapporto di servizio, attivato per la riscossione ed il riversamento di denaro, e, quindi, impicante la "disponibilità materiale" di denaro pubblico, in maniera non marginale

12. La disciplina del nuovo istituto, di cui al presente articolo, decorre dal 01/01/2020 e dalla medesima data cessa la corresponsione delle indennità di disagio, di rischio e maneggio valori di cui agli artt. 13, 14 e 15 del CCDI sottoscritto il 13 giugno 2016, approvato con provvedimento del Direttore n. 363/16 del 15.11.2016 e di cui è stata autorizzata la stipula definitiva con deliberazione del CdA n. 58/16 del 25.11.2016.

Art. 25

Indennità per specifiche responsabilità (art. 70-quinquies, comma 1, CCNL 2018)

1. Ai sensi dell'art. 70-quinquies comma 1 del CCNL Funzioni Locali 2016/2018, è prevista un'indennità di importo massimo non superiore a € 3.000,00= 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 eventuali posizioni di lavoro caratterizzate da particolari responsabilità si configurano quali aggiuntive rispetto alle ordinarie prestazioni di lavoro da rendere secondo il ruolo/le mansioni/ il profilo di inquadramento, che saranno appositamente e formalmente individuate dai Dirigenti 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'indennità per particolari responsabilità viene corrisposta a quei dipendenti che con atto formale risultano assegnatari di responsabilità aggiuntive e più complesse rispetto a quelle proprio del profilo di appartenenza.

4. Il riconoscimento dell'indennità, che avrà di regola validità coincidente con quella dell'esercizio annuale, sarà collegato alla effettiva e specifica responsabilità che esula dalla normale responsabilità di procedimento amministrativo prevista per Legge e che sia contenuta nella declaratoria professionale, connessa ad attività, obiettivi, compiti di carattere particolare e/o rilevante complessità non reperibile nell'ordinaria attività generale.

5. Vengono individuate tre tipologie di responsabilità e correlati elementi di pesatura (pesatura su base 100):

RESPONSABILITÀ DI COORDINAMENTO (cat. C e D)

complessità della struttura coordinata:

n.ro unità coordinate

livello trasversalità

relazioni livello di

autonomia

RESPONSABILITÀ PROFESSIONALE (cat. B, C e D)

tipologia della responsabilità

professionale livello di autonomia

RESPONSABILITÀ DI FUNZIONI E PROCEDIMENTI (cat. B, C e D)

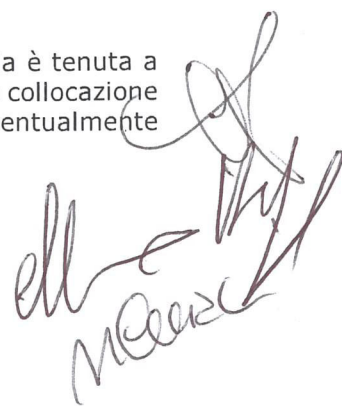
tipologia della responsabilità di struttura e/o

funzione livello di autonomia

6. I suddetti criteri generali, gli elementi economici associati alle diverse tipologie di responsabilità, definite su base Fascia pesatura/Categoria del lavoratore, sono puntualmente specificati e contenuti nell'apposito provvedimento del Direttore n. 324/18 del 17 luglio 2018 "Sistema di individuazione e definizione delle indennità per l'esercizio di particolari responsabilità: approvazione".

7. La Direzione valuta la coerenza dell'istituzione delle indennità regolate dal presente

articolo con i criteri vigenti e con le risorse a disposizione nell'anno. L'Azienda è tenuta a dare informazione alle rappresentanze sindacali circa il numero, la tipologia e la collocazione nell'organizzazione delle responsabilità specifiche attribuite, e di quelle eventualmente revocate.

Handwritten signature and initials in dark ink, located in the upper right corner of the page. The signature appears to be 'M. G. G.' and the initials below it are 'M. G. G.'.

TITOLO V
COMPENSI PREVISTI DA SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE

Art. 26

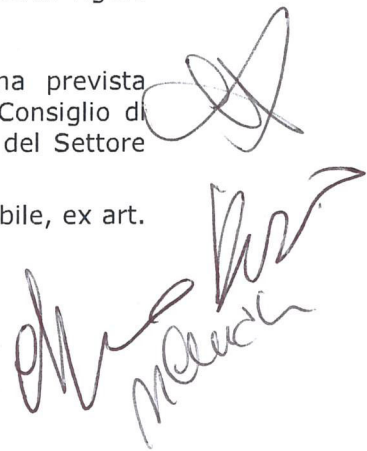
Compensi di cui all'art. 68, comma 2, lettera g) CCNL 21 maggio 2018

1. I compensi previsti da disposizioni di legge, si riferiscono a incentivi funzioni tecniche (art. 113, d.lgs. 50/2016).
2. Le relative somme saranno erogate ai dipendenti secondo la disciplina prevista nell'apposito Regolamento, e sono poste in liquidazione con determinazione del Dirigente dell'Area Servizi alle Residenze e al Patrimonio.
3. Le parti condividono l'opportunità di rimandare ad apposito e separato accordo la contrattazione relativa a tale istituto.

Art. 27

Altri compensi derivanti da specifiche disposizioni di legge

1. Le risorse derivanti dall'applicazione dell'art. 43 della legge n. 449/1997, anche tenuto conto di quanto esplicitato dall'art. 15, comma 1, lett. d) del C.C.N.L. 1/4/1999, come modificata dall'art. 4, comma 4 del C.C.N.L. 5/10/2001, si riferiscono a:
 - a) proventi da sponsorizzazioni;
 - b) proventi derivanti da convenzioni con soggetti pubblici e privati diretti a fornire ai medesimi soggetti, a titolo oneroso, consulenze e servizi aggiuntivi rispetto a quelli ordinari;
 - c) contributi dell'utenza per servizi pubblici non essenziali o, comunque, per prestazioni, verso terzi paganti, non connesse a garanzia di diritti fondamentali.
2. Le relative somme saranno erogate ai dipendenti secondo la disciplina prevista negli appositi Regolamenti, con atto del Dirigente responsabile dell'Area di riferimento. In assenza di detti Regolamenti, non si procede ad alcun accantonamento di risorse né ad eventuali liquidazioni.
3. Le somme derivanti da eventuali economie aggiuntive, destinate all'erogazione dei premi, dall'art. 16, commi 4 e 5, del D.L. 98/2011 (convertito in legge n. 111/2011), possono essere utilizzate annualmente, nell'importo massimo del 50 per cento, per la contrattazione integrativa, di cui il 50 per cento destinato alla erogazione dei premi previsti dall'articolo 19 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, come modificato dall'art. 6, comma 1, del d.lgs. n. 141/2011 e art. 5, comma 11 e seguenti del D.L. n. 95/2012. Il restante 50% viene erogato sulla base del sistema di misurazione e valutazione in vigore nell'ente.
4. Le relative somme saranno erogate ai dipendenti secondo la disciplina prevista nell'apposito Piano triennale di Razionalizzazione, così come approvato dal Consiglio di Amministrazione, con determinazione dirigenziale del Dirigente responsabile del Settore competente.
5. Le somme vengono previste nel fondo delle Risorse decentrate, parte variabile, ex art. 67, comma 3, lettera b) C.C.N.L. 21.05.2018.



Handwritten signature and initials in the bottom right corner of the page.

TITOLO VI

DISPOSIZIONI PER PARTICOLARI TIPI DI LAVORO

Art.28 Indennità di reperibilità

1. Per le aree di pronto intervento individuate dall'Azienda, può essere istituito il servizio di pronta reperibilità. Esso è remunerato con la somma di € 10,33 per 12 ore al giorno. Ai relativi oneri si fa fronte in ogni caso con le risorse previste dall'art. 67 del CCNL 21 maggio 2018. Tale importo è raddoppiato € 20.65 in caso di reperibilità cadente in giornata festiva, anche infrasettimanale o di riposo settimanale secondo il turno assegnato.
2. Il dipendente chiamato a rientrare per le suddette ragioni deve raggiungere il luogo dell'intervento assegnato in tempi compatibili con l'emergenza, comunque non superiori a 30 minuti. Dal momento della chiamata il dipendente è considerato in servizio a tutti gli effetti e la relativa autorizzazione, con attestazione della durata e delle motivazioni dell'intervento, deve essere regolarizzata entro tre giorni lavorativi successivi alla chiamata. Alla liquidazione del compenso si procede a consuntivo, dopo la valutazione delle prestazioni lavorative del personale interessato e il compenso spetta solamente al personale che risulti in servizio effettivo.
3. Ciascun dipendente non può essere messo in reperibilità per più di 6 volte in un mese intendendo per turno una prestazione continuativa ed ininterrotta di servizio in reperibilità; deve essere assicurata la rotazione tra più soggetti anche volontari.
4. Il dipendente può essere chiamato durante il servizio di reperibilità per i casi previsti dal servizio, per i quali è richiesto un intervento urgente ed imprevisto che richieda la messa in sicurezza dei luoghi o l'eliminazione di un pericolo per l'utente. Il dipendente in reperibilità non può essere chiamato per attività ordinarie, o di supplenza del personale in caso di assenza.
5. L'indennità di reperibilità non compete durante l'orario di servizio a qualsiasi titolo prestato. Detta indennità è frazionabile in misura non inferiore a quattro ore ed è corrisposta in proporzione alla sua durata oraria maggiorata, in tal caso, del 10%. Qualora la pronta reperibilità cada di domenica o comunque di riposo settimanale secondo il turno assegnato, il dipendente ha diritto ad un giorno di riposo compensativo anche se non è chiamato a rendere alcuna prestazione lavorativa. Nella settimana in cui fruisce del riposo compensativo, il lavoratore è tenuto a rendere completamente l'orario ordinario di lavoro previsto. La fruizione del riposo compensativo non comporta, comunque, alcuna riduzione dell'orario di lavoro settimanale.
6. In caso di chiamata, le ore di lavoro prestate vengono retribuite come lavoro straordinario o compensate, a richiesta, ai sensi dell'art.38, comma 7, e dell'art.38-bis, del C.C.N.L. del 14.9.2000 o con equivalente recupero orario; per le stesse ore è esclusa la percezione del compenso.
7. La disciplina del comma 5 non trova applicazione nell'ipotesi di chiamata del lavoratore in reperibilità cadente nella giornata del riposo settimanale, secondo il turno assegnato; per tale ipotesi trova applicazione, invece, la disciplina di cui all'art.24, comma 1, del C.C.N.L. del 14.9.2000.
8. Il servizio è gestito dal responsabile della Posizione Organizzativa, organizzando il personale individuato anche tenendo conto degli indirizzi fissati dall'Azienda.
9. Nel caso si richieda l'estensione del servizio per più di sei volte/turni al mese, e compatibilmente con le risorse all'uopo destinate nell'ambito del Fondo, si applica il comma 4 dell'art.24 del CCNL 21 maggio 2018 e il compenso è elevato ad € 13.00 per dodici ore al giorno.
10. Per quanto non previsto dal presente punto si rimanda alla disciplina contrattuale

vigente. In caso di indisposizione o altri motivi che non permettano la disponibilità al pronto intervento l'indennità di reperibilità non è corrisposta.

Art. 29

Criteri generali in tema di Turnazioni (art. 23, CCNL 2018)

1. Il personale in turnazione deve essere informato entro il giorno 15 del mese precedente a quello a cui la turnazione programmata si riferisce, della esatta pianificazione dei turni programmata per il mese successivo. Nella programmazione della turnazione è garantita una effettiva rotazione del personale nelle articolazioni giornaliere.

Art. 30

Banca delle ore (art. 38-bis, CCNL 14.9.2000)

1. È istituita la banca delle ore di cui all'art. 38 bis del CCNL 14/09/2000 con un conto individuale per ciascun lavoratore dell'Azienda.

2. Nella banca delle ore, su richiesta del dipendente confluiscono le ore di lavoro straordinario, debitamente autorizzate, nel numero massimo annuo di 80 ore che verranno evidenziate mensilmente nel cartellino presenze e che potranno essere utilizzate entro l'anno successivo a quello di maturazione.

3. Le ore accantonate possono essere richieste da ciascun lavoratore o in retribuzione o come permessi compensativi per le proprie attività formative o anche per necessità personali e familiari, tenendo conto delle esigenze tecniche, organizzative e di servizio. Le ore accantonate possono, altresì, essere utilizzate per compensare il debito orario di cui al comma 2 dell'articolo 36 (flessibilità dell'orario di lavoro) del presente CCDI.

4. Le maggiorazioni per le prestazioni di lavoro straordinario confluite nel conto individuale vengono pagate il mese successivo a quello di inserimento in banca ore.

5. Le ore accantonate e non recuperate possono essere richieste in pagamento entro il mese di febbraio dell'anno successivo a quello di maturazione.

6. La prestazione individuale di lavoro a qualunque titolo resa non può, in ogni caso, superare, di norma, un arco massimo giornaliero di 10 ore.

Art. 31

Elevazione ulteriori limiti e periodi dell'orario di lavoro (artt. 22 e 25, CCNL)

1. Le parti ritengono che non si riscontrino le ragioni per intervenire su quanto previsto dalle materie del CCNL 21.5.2018 di cui all'art. 7, comma 4, lettere q), r).

2. Laddove intervengano motivate ragioni per intervenire su quanto previsto dall'art. 7 comma 4, lettere q) ed r) del CCNL 21.5.2018, le parti concordano di procedere con specifico accordo.

Art. 32

Contingente dei lavoratori a tempo parziale (art. 53, CCNL 2018)

1. Qualora venga raggiunto il contingente di cui all'art. 53, comma 2 del CCNL 21.5.2018 e in attuazione dell'art. 7 comma 4 lettera n) del medesimo CCNL, questo può essere aumentato, fatte salve le esigenze di servizio e previo specifico accordo, a fronte di richieste del personale che si trovi in particolari situazioni personali, sociali o familiari, ai sensi del comma 4 dell'art. 27 CCNL 21.5.2018. In questi specifici casi il contratto di lavoro a tempo parziale è di 1 anno, rinnovabile a fronte del permanere della particolare condizione personale, sociale o familiare.

Art. 33

Salario accessorio del personale a tempo determinato

1. Il personale assunto con rapporto di lavoro a tempo determinato concorre agli incentivi

ed ai compensi precedentemente indicati, alle condizioni tutte specificate nel presente Contratto Decentrato Integrativo.

Art. 34

Salario accessorio del personale a part-time

1. 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.

Art. 35

Welfare integrativo (art. 72, CCNL 2018)

1. Le parti prendono atto che l'Azienda non ha stanziamenti pregressi destinati al finanziamento del Welfare integrativo, di talché non può trovare immediata applicazione l'art. 72 del CCNL 21/05/2018².

2. Gli interventi in favore dei propri dipendenti attivabili nel caso fosse consentito dalla normativa e verificata la possibilità di stanziare apposite risorse sono:
- a. iniziative di sostegno al reddito della famiglia;
 - b. supporto all'istruzione e merito dei figli;
 - c. contributi a favore di attività culturali, ricreative e con finalità sociale;
 - d. anticipazioni, sovvenzioni e prestiti a favore di dipendenti in difficoltà a accedere ai canali ordinari del credito bancario o che si trovino nella necessità di affrontare spese non differibili;
 - e. polizze sanitarie integrative delle prestazioni erogate dal servizio sanitario nazionale.

Art. 36

Flessibilità dell'orario di lavoro

1. Nel quadro dell'art. 27 del CCNL 21.5.2018 al personale impiegato nei settori amministrativi, salvo le individuate eccezioni, si applica l'orario flessibile di lavoro giornaliero.

2. L'orario flessibile consiste nell'anticipare o posticipare l'orario di inizio del lavoro, limitando alla parte centrale dell'orario di servizio la contemporanea presenza in servizio di tutto il personale. Il dipendente può avvalersi di entrambe le facoltà nell'ambito della medesima giornata e l'eventuale debito orario deve essere recuperato nell'ambito del mese di maturazione dello stesso, secondo le modalità e i tempi concordati con il dirigente. Nei casi di oggettiva difficoltà di recupero del debito orario, lo stesso andrà a decurtare la banca delle ore di cui all'articolo 30. Eventuali deroghe al limite temporale di recupero previsto dalla norma contrattuale, sono consentite secondo le indicazioni applicative diramate da ARAN con il parere CFL35 del 30.10.2018¹.

3. Nell'ipotesi ordinaria di adozione dell'orario flessibile, le fasce di rigidità sono le seguenti: 9.30/13.00 – 15.00/17.00. In relazione alle particolari tipologie di attività presidiate dall'Azienda (con particolare riferimento ai servizi di refezione universitaria e di ospitalità

¹Crf Parere ARAN 30.10.2018 CFL29 “<...>come evidenziato dalla stessa formulazione dell'art.72 del CCNL delle Funzioni Locali del 21.5.2018, gli oneri per la concessione al personale di benefici di natura assistenziale e sociale possono trovare copertura nelle disponibilità già stanziare dagli enti sulla base delle vigenti e specifiche disposizioni normative in materia. Pertanto, se l'ente non ha già in passato stanziato risorse a tale finalità, sulla base di specifiche norme vigenti nel tempo, non potrà applicare la citata disciplina dell'art.72 del CCNL del 21.5.2018. Il CCNL non prevede altre e diverse forme di finanziamento, neppure attraverso l'utilizzo delle generali risorse decentrate. Infatti, tale finalità non è presente tra diverse modalità di utilizzo delle risorse decentrate fissate nell'art.68 del medesimo CCNL del 21.5.2018

residenziale) possono essere previste fasce di rigidità e di flessibilità in deroga, i cui criteri di definizione sono stabiliti con appositi disciplinari.

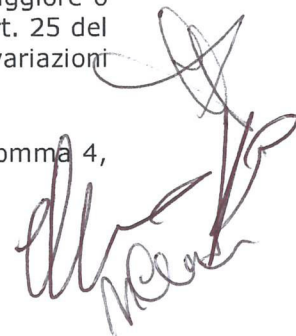
4. In relazione a particolari situazioni personali, sociali o familiari, sono favoriti nell'utilizzo dell'orario flessibile, anche con forme di flessibilità ulteriori rispetto al regime orario adottato dall'ufficio di appartenenza, oppure con orari concordati con il dirigente, compatibilmente con le esigenze di servizio e su loro richiesta, i dipendenti che si trovano nelle condizioni di cui al comma 4 dell'art. 27 CCNL 21.5.2018.

Art. 37

Orario multi periodale (art. 7, c. 4, lett. m, CCNL 2018)

1. L'Azienda si riserva di valutare l'estensione del periodo di 13 settimane di maggiore o minore concentrazione dell'orario multiperiodale, secondo la disciplina di cui all'art. 25 del CCNL 21/05/2018, tenendo conto delle esigenze di servizio e in corrispondenza di variazioni di intensità dell'attività lavorativa.

2. L'attivazione di tale articolazione oraria sarà comunicata ai sensi dell'art. 4, comma 4, CCNL 21.5.2018.



TITOLO VII FORMAZIONE E SICUREZZA

Art.38 Formazione e aggiornamento

1. L'Azienda 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. Con riferimento al tema della formazione per i dipendenti fruibile on line, è volontà delle parti "sfruttare" al meglio una serie di opportunità/piattaforme offerte dal mercato (spesso gratuite), quali ad es. TRIO (www.progettotrio.it), il sistema di web learning della Regione Toscana che mette a disposizione di tutti, in forma totalmente gratuita, prodotti e servizi formativi su argomenti trasversali o specialistici. Sarà cura della Azienda verificare la possibilità di attrezzare in alcune sedi, una postazione dedicata ed attrezzata in prossimità del luogo di lavoro dei dipendenti riducendo al minimo le problematiche di spostamento.
9. L'Azienda valorizza iniziative di collaborazione con altri enti o amministrazioni finalizzate a realizzare percorsi di formazione comuni ed integrati, ovvero a totale o parziale ristoro delle spese di organizzazione.

10. In tema di formazione concernente la salute e sicurezza del lavoro sono privilegiate le seguenti direttrici:

- l'Azienda si impegna a garantire ai rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza l'esercizio di tutte le funzioni e facoltà attribuite dall'art. 50 del D. Lgs. 81/2008;
- coinvolgimento del responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione e del Medico competente per individuare le metodologie da adottare per la soluzione di problemi specifici con particolare riferimento alla salubrità degli ambienti di lavoro, messa a norma di apparecchiature e impianti, condizioni di lavoro degli addetti a mansioni esecutive e di coloro che sono destinatari della indennità correlata alle condizioni di lavoro per attività soggette a disagio e/o rischio come meglio indicato al precedente art. 24 ;
- coinvolgimento e formazione dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza, e impostazione di un piano pluriennale di informazione e formazione di tutto il personale in materia di sicurezza, di salute e dei rischi;
- il DVR deve riguardare tutti i rischi compresi quelli correlati allo stress - lavoro e gli altri previsti dall'art. 28 del D.Lgs. n. 81/2008.

Art. 39 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.

