



AZIENDA PER IL
DIRITTO AGLI STUDI
UNIVERSITARI
DI TERAMO

A.D.S.U.
Azienda per il Diritto agli Studi Universitari
Teramo

Verbale definitivo delegazione trattante contrattazione decentrata personale con
qualifica non dirigenziale
Anno 2019

Preso atto del parere favorevole del Revisore dei conti sulla compatibilità dei costi con i vincoli di bilancio in data 5.8.2019 nonché dell'autorizzazione alla sottoscrizione definitiva della contrattazione integrativa decentrata con delibera del C.d.A. n. 26/2019 le parti sottoscrivono definitivamente l'accordo decentrato relativo al trattamento accessorio personale non dirigenziale dell'ADSU di Teramo del 25.6.2019.

Teramo, li 2 settembre 2019

Il Responsabile del Servizio finanziario: Dott. F. Cantarelli;

RSU aziendale: Dott.ssa Maria Cristina Della Ripa;

FP CGIL – Pancrazio Cordone;

FP UIL – Massimiliano Bravo.

A.D.S.U.
Azienda per il Diritto agli Studi Universitari
Teramo

Verbale delegazione trattante contrattazione decentrata personale con qualifica non
dirigenziale
Anno 2019

Il giorno 25 del mese di giugno 2019 alle ore 10,40, previa convocazione, si è riunita la delegazione trattante per la contrattazione integrativa decentrata aziendale del personale con qualifica non dirigenziale (CCID normativo 2019-2021 ed economico anno 2019).

Per la parte pubblica è presente il Responsabile del Servizio finanziario Dott. Fabrizio Cantarelli, per delega del Dirigente.

Per la parte sindacale sono presenti:

RSU aziendale: Dott.ssa Maria Cristina Della Ripa;

CGIL: Pancrazio Cordone;

UIL: Massimiliano Bravo.

Assume la funzione di verbalizzante la predetta rappresentante sindacale aziendale.

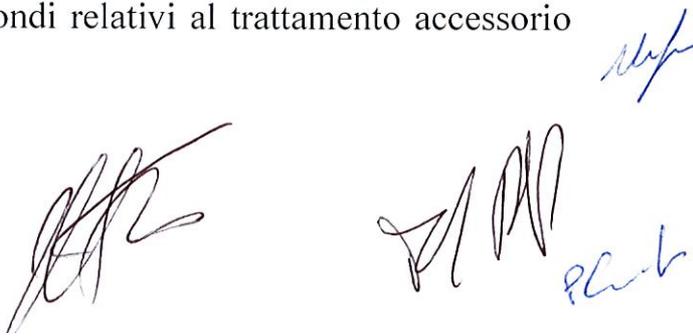
Preliminarmente le parti esaminano l'ipotesi di CCID normativo agli atti, e lo approvano, con la modifica riportata all'allegato A) relativo alle procedure per le progressioni orizzontali all'interno delle categorie.

Su proposta di Cantarelli e Della Ripa si ritiene infatti congruo richiedere per la progressione orizzontale una permanenza nella posizione economica in godimento non inferiore a 24 mesi anzichè 36, come previsto nella bozza di CCID inviata da CGIL-CISL-UIL, in considerazione del numero esiguo di dipendenti presenti in Azienda.

Il Dott. Cantarelli informa che con delibera CdA n. 21 del 29.4.2019 è stato approvato il regolamento regionale degli incentivi per funzioni tecniche ai sensi del D.Lgs. 50/2016, con valenza retroattiva, sulla base del quale è stato erogato al RUP Geom. Di Donato (cat. C) l'importo relativo alla competenza 2018, pari ad € 16.500,00.

La delegazione trattante ne prende atto.

Le parti esaminano poi i prospetti relativi ai fondi relativi al trattamento accessorio 2019.



Handwritten signatures in blue ink, including a large signature on the left and several smaller ones on the right, some with initials like 'M.M.' and 'P.C.B.'.

Le parti decidono di attivare nell'anno in corso la procedura per le progressioni orizzontali della categoria C, ai sensi del CCID, per i dipendenti in servizio da almeno 24 mesi nella posizione economica in godimento.

La tabella di riparto dei fondi stessi prevede un totale disponibile per la contrattazione di € 14.575,33, ripartito come segue:

- € 5.000,00 per due indennità per "specifiche responsabilità" ai sensi del vigente CCNL e CCID, per categorie C, ciascuna di € 2.500,00 annui lordi;
- € 1.000,00 da destinare ad un concorso per progressione orizzontale categoria C;
- l'importo residuo alla voce produttività (€ 8.575,33), dando atto che sarà incrementato nel corso dell'anno degli eventuali risparmi che si registreranno sulla spesa per il concorso per progressione orizzontale cat. C.

Dopo ampia e approfondita discussione, le parti approvano la documentazione allegata al presente provvedimento relativa al CCID normativo 2019-2021 ed al fondo per il trattamento accessorio del personale aziendale 2019.

La seduta è tolta alle ore 11,40 e del tutto viene redatto il presente verbale.

Il Responsabile del Servizio finanziario: Dott. F. Cantarelli;



RSU aziendale: Dott.ssa Maria Cristina Della Ripa;



CGIL – Pancrazio Cordone;



UIL – Massimiliano Bravo.



FONDI RISORSE DECENTRATE ANNO 2019

FONDO RISORSE DECENTRATE PERSONALE NON DIRIGENTE (Art. 67 C.C.N.L. 21-05-2018)	
RISORSE CON CARATTERE DI STABILITA'	
IMPORTO UNICO CONSOLIDATO (Art. 67, comma 1, C.C.N.L. 21-05-2018)	
Artt. 14 e 15 C.C.N.L. 01/04/1999 ex art. 31 C.C.N.L. 6/7/95	€ 35.199,64
Integrazione risorse: 1,1% monte salari anno 1999, art. 4 C.C.N.L. del 5/10/2001	€ 1.987,00
Integrazione risorse: 0,62% monte salari 2001 (art. 32, comma 1, C.C.N.L. 22/01/2004)	€ 1.076,58
Integrazione risorse: 0,50% monte salari anno 2001 se spesa del personale inferiore al 35% spese correnti (art. 32, comma 2, C.C.N.L. 22/01/2004)	€ 868,21
Integrazione risorse: 0,20% monte salari anno 2001 per alte professionalità se spesa personale inferiore al 35% della spesa corrente (art. 32, comma 7, C.C.N.L. 22/01/2004)	€ 347,29
Integrazione risorse: 0,6% monte salari anno 2005 (co. 7, art. 8, C.C.N.L. 11/04/2008)	€ 0,00
Incremento anno 2003 per nuovi servizi (art. 15, comma 5, C.C.N.L. 1/04/99)	€ 1.000,00
Incremento anno 2004 per nuovi servizi (art. 15, comma 5, C.C.N.L. 1/04/99)	€ 5.000,00
Incremento anno 2007 per nuovi servizi (art. 15, comma 5, C.C.N.L. 1/04/99)	€ 9.033,62
Incremento anno 2008 per nuovi servizi (art. 15, comma 5, C.C.N.L. 1/04/99)	€ 3.984,03
Attivazione nuovi servizi che comportano incrementi delle dotazioni organiche	

(art. 15, comma 5, C.C.N.L. 1/04/99 e art. 31, comma 2, C.C.N.L. 22/01/2004)	€ 0,00
Integrazione risorse per dichiarazione congiunta n. 14 C.C.N.L. 2002-2005 (differenza incremento di stipendio della posizione di sviluppo e incremento di stipendio della posizione iniziale o di accesso)	
B2-B1= 0,84x13= 10,92	
B2-B1= 0,84x13= 10,92	
B2-B1= 0,84x13= 10,92	
C3-C1=3,98x13= 51,74	
D3-D1=13,01x13= 169,13	
C4-C1=6,98x13= 90,74	
C2-C1=1,63x13=21,19	
D2-D1=4,66x13=60,58	€ 426,14
Incremento di € 83,20 per ogni unità di personale in servizio al 31/12/2015 (art. 67 co. 2 lett. A) CCNL 21/05/2018)	€ 416,00
a detrarre: importo destinato a retribuzioni di posizione e risultato	-€ 31.250,00
TOTALE IMPORTO UNICO CONSOLIDATO (Art. 67, comma 1, C.C.N.L. 21-05-2018)	€ 28.088,51
RIA PERSONALE CESSATO (Art. 67, comma 2, lett. c C.C.N.L. 21-05-2018)	
Integrazione fondo (retribuzione individuale anzianità annua del personale cessato dal servizio dal 1/1/2000) art. 4 comma 2 C.C.N.L. del 4/10/01 determinato al 31/12/2015	
TOTALE	€ 10.121,12
Integrazione fondo (retribuzione individuale anzianità annua del personale cessato dal servizio dal 1/1/2000) art. 4 comma 2 C.C.N.L. del 4/10/01 A seguito di cessazioni fino al 31/12/2017	€ 2.010,58
TOTALE RIA PERSONALE CESSATO (Art. 67, comma 2, lett. c C.C.N.L. 21-05-2018)	€ 12.131,70
RIDETERMINAZIONE INCREM. STIPEND. (Art. 67, comma 2, lett. B C.C.N.L. 21-05-2018)	

Differenza tra gli incrementi a regime delle posizioni economiche di ciascuna categoria e gli stessi incrementi riconosciuti alle posizioni iniziali	€ 415,31
TOTALE RIDETERMINAZIONE INCREM. STIPEND. (Art. 67, comma 2, lett. B C.C.N.L. 21-05-2018)	€ 415,31
ALTRE RISORSE FISSE CERTE E STABILI	
Risorse da riduzione trattamento accessorio dirigenza (art. 1 commi 2 e 3 l.r. 56/2013)	€ 4.087,10
TOTALE ALTRE RISORSE FISSE CERTE E STABILI	€ 4.087,10
RIEPILOGO RISORSE FISSE	
IMPORTO UNICO CONSOLIDATO	€ 28.088,51
RIA PERSONALE CESSATO	€ 12.131,70
TOTALE RIDETERMINAZIONE INCREM. STIPEND.	€ 415,31
ALTRE RISORSE FISSE CERTE E STABILI	€ 4.087,10
TOTALE RISORSE FISSE	€ 44.722,62
RISORSE VARIABILI	
RIA personale cessato anno precedente quota una tantum calcolata dalla cessazione al 31/12 (art. 67, comma 3, C.C.N.L. 2016/18)	€ 0,00
Quote incentivi funzioni tecniche (art. 113 D.Lgs 50/2016)	€ 17.000,00
Risparmi Fondo Produttività anno precedente (art. 68, comma 1, C.C.N.L. 2016/18)	€ 4,93
TOTALE RISORSE VARIABILI	€ 17.004,93
DECURTAZIONI	
DECURTAZIONI PER RISPETTO LIMITE 2016 (Art. 23, comma 2, D.Lgs. 75/2017)	
Annullamento incremento RIA cessati al 31/12/2017 per rispetto del limite del Fondo rispetto al Fondo 2016	-€ 2.010,58
Annullamento incremento per diff. stipendiali posiz. econom. per rispetto del limite del Fondo rispetto al Fondo 2016	-€ 415,31
Riduzione risorse da trattamento accessorio dirigenza	-€ 2.386,25

per rispetto del limite del Fondo rispetto al Fondo 2016	
TOTALE DECURTAZIONI RISPETTO LIMITE 2016	-€ 4.812,14
DECURTAZIONI PERMANENTI (Art. 1 comma 456 L. 147/2013)	
Riduzione prevista dall'art. 9 comma 2 bis del D.L. N. 78/2010 convertito nella legge n. 122 30/07/2010 decremento proporzionale alla riduzione di personale 4.694,17 anno 2013 4.689,78 anno 2014	-€ 9.383,95
TOTALE DECURTAZIONI PERMANENTI	-€ 9.383,95
TOTALE DECURTAZIONI	-€ 14.196,09
RIEPILOGO FONDO RISORSE DECENTRATE	
Risorse fisse	€ 44.722,62
Risorse variabili	€ 17.004,93
Decurtazioni	-€ 14.196,09
TOTALE FONDO RISORSE DECENTRATE	€ 47.531,46
POSIZIONI ORGANIZZATIVE (bilancio)	
Retribuzioni di posizione	€ 25.000,00
Retribuzioni max di risultato	€ 6.250,00
TOTALE POSIZIONI ORGANIZZATIVE (bilancio)	€ 31.250,00
FONDO RISORSE DECENTRATE	€ 47.531,46
TITOLARI P.O. (bilancio)	€ 31.250,00
TOTALE TRATTAMENTO ACCESSORIO NON DIRIG.	€ 78.781,46
FONDO RISORSE DECENTRATE DIRIGENZA	
Retribuzione di posizione	€ 41.262,13
Retribuzione di risultato massima	€ 26.820,38
TOTALE FONDO RISORSE DECENTRATE DIRIGENZA	€ 68.082,51
RISPETTO LIMITE ACCESSORIO 2016 (Art. 23 co. 2 D.Lgs. 75/2017)	
ANNO 2016	
TRATTAMENTO ACCESSORIO NON DIRIGENTI (escluse risorse variabili)	€ 59.659,68
TRATTAMENTO ACCESSORIO DIRIGENTI	€ 69.783,36
TOTALE TRATTAMENTO ACCESSORIO 2016	€ 129.443,04

ANNO 2019		
TRATTAMENTO ACCESSORIO NON DIRIGENTI (escluse risorse variabili e increm. € 416 art 67 co 2 lett a)		€ 61.360,53
TRATTAMENTO ACCESSORIO DIRIGENTI		€ 68.082,51
TOTALE TRATTAMENTO ACCESSORIO 2019		€ 129.443,04
ONERI RIFLESSI		
CPDEL 23,80% su 146.863,97		€ 34.953,62
IRAP 8,50% su 146.863,97		€ 12.483,43
I.F.S./ T.F.R. 3,6% solo su costo progressioni 12.483,47		€ 449,40
TOTALE ONERI RIFLESSI		€ 47.886,45
RISORSE DISPONIBILI PER CONTRATTAZIONE NON DIRIGENTI		
Totale risorse		€ 47.531,46
Risorse non disponibili:		
1- costo progressione orizzontale 2019		-€ 12.483,47
C2	€ 480,63	
D4	€ 4.717,31	
C2	€ 480,63	
B4 ACC B1 part time al 83,33%	€ 1.168,33	
C4	€ 1.866,31	
D3	€ 3.552,64	
2 - costo delle indennità di comparto 2019		-€ 3.472,66
C1 41,46 x 12	€ 497,52	
C2 41,46 x 12	€ 497,52	
D4 46,95 x 12	€ 563,40	
C4 41,46 x 12	€ 497,52	
C2 41,46 x 12	€ 497,52	
B4 ACC B1 part time al 83,33 % di 426,96	€ 355,78	
D3 46,95 x 12	€ 563,40	
3. Quote incentivi funzioni tecniche		-€ 17.000,00
RISORSE DISPONIBILI PER CONTRATTAZIONE		€ 14.575,33



AZIENDA PER IL
DIRITTO AGLI
UNIVERSITARI
DI TERAMO

**AZIENDA PER IL DIRITTO AGLI STUDI
UNIVERSITARI DI TERAMO**

**IPOTESI DI CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO (CCDI)
PER IL TRIENNIO 2019 - 2021**

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

FP CGIL
Senza Ar

UIL-FPL
[Handwritten signature]

TITOLO I – DISPOSIZIONI GENERALI

CAPO I – Disposizioni Generali

Art. 1 – Quadro normativo e contrattuale

1. Il presente CCDI si inserisce nel contesto normativo e contrattuale di seguito sinteticamente indicato.
2. Esso va interpretato in modo coordinato, prendendo a prioritario riferimento i principi fondamentali, nonché le disposizioni imperative recate dalle norme di legge, l'autonomia regolamentare riconosciuta all'Ente, le clausole contenute nei CCNL del comparto Funzioni locali vigenti nella misura in cui risultano compatibili e/o richiamate dalle fonti legislative o regolamentari.
 - a) Il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro relativo al personale del comparto Funzioni locali triennio 2016/2018, sottoscritto in data 21 maggio 2018 (da ora solo CCNL);
 - b) d.lgs. 165/2001 “Testo Unico sul Pubblico Impiego”, in particolare per quanto previsto agli artt. 2 comma 2, 5, 7 comma 5, 40 commi 1, 3-bis e 3-quinquies, 45 commi 3 e 4;
 - c) d.lgs. 150/2009 “Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni”, in particolare artt. 16, 23 e 31 e successive modificazioni ed integrazioni;
 - d) il d.lgs. 25 maggio 2017, n. 75, recante “Modifiche e integrazioni al *decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165*, ai sensi degli *articoli 16*, commi 1, lettera a), e 2, lettere b), c), d) ed e) e *17*, comma 1, lettere a), c), e), f), g), h), l) m), n), o), q), r), s) e z), della *legge 7 agosto 2015, n. 124*, in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche”;
 - e) Regolamento aziendale sull'ordinamento degli uffici e dei servizi, adottato – da ultimo - con delibera CdA n. 21 del 24.5.2016;
 - f) Il vigente Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance della Giunta regionale, adottato con delibera c.d.a. n. 10/2012 e successivamente integrato con delibere c.d.a. n. 24/2013 e n. 10/2014 in seguito a modifiche del Sistema regionale;
 - g) I CCNL comparto Regioni-Autonomie Locali sottoscritti in data 06.07.1995, 13.05.1996, 31.03.1999, 01.04.1999, 14.09.2000, 22.01.2004, 09.05.2006, 11.04.2008, 31.07.2009.

Art. 2 – Ambito di applicazione, durata, decorrenza.

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;
2. Esso avrà vigenza dalla data di stipula **e sino al 31 dicembre 2020**;
3. I criteri di ripartizione delle risorse, tra le varie modalità di utilizzo, saranno negoziati con cadenza annuale, con apposito accordo tra le parti.
4. Il presente contratto conserva la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo, salvo il caso in cui intervengano contrastanti norme di legge o di contratto nazionale.

Art. 3 – Verifiche dell'attuazione del contratto

1. Le parti convengono che, **in occasione della sessione annuale**, verrà verificato lo stato di attuazione del presente contratto, mediante incontro tra le parti firmatarie, appositamente convocate dal Presidente della delegazione trattante di parte pubblica.

2. La delegazione trattante di parte sindacale potrà richiedere altri incontri mediante richiesta unitaria, scritta e motivata da trasmettere all'Amministrazione. Il Presidente della delegazione trattante di parte pubblica convocherà la riunione entro 10 giorni dalla ricezione della richiesta.

Art. 4 – Interpretazione autentica dei contratti decentrati

1. Nel caso insorgano controversie sull'interpretazione del presente contratto, le delegazioni trattanti si incontrano per definire consensualmente il significato delle clausole controverse, 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. La riunione si terrà in tempi congrui, di norma entro dieci giorni dalla richiesta avanzata.

3. L'eventuale accordo di interpretazione è soggetto alla stessa procedura di stipulazione del presente contratto e sostituisce la clausola controversa con efficacia retroattiva alla data di vigenza dello stesso. L'accordo di interpretazione autentica ha effetto sulle eventuali controversie individuali in corso, aventi ad oggetto le materie regolate dall'accordo, solo con il consenso delle parti interessate.

TITOLO II – TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE

CAPO II– Risorse e Premialità

Art. 5 – Quantificazione delle risorse

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 e sarà effettuata in conformità e nel rispetto dei vincoli e limiti imposti dalle norme in vigore o altri che potrebbero aggiungersi nel corso di validità del presente accordo, tenuto conto delle interpretazioni giurisprudenziali consolidate nel tempo nonché di eventuali direttive ed indirizzi in merito, adottati dall'Amministrazione.

2. Le risorse variabili di cui all'art. 67, comma 4, CCNL, vengono previste nella misura del 1,2% (o percentuale minore) del monte salari dell'anno 1997, esclusa la quota relativa alla dirigenza, in quanto, come attestato nella determinazione di costituzione del fondo, nel bilancio dell'ente sussiste la relativa capacità di spesa. Le parti si impegnano reciprocamente a verificare, con cadenza annuale, l'eventualità dell'integrazione.

3. Le risorse variabili aggiuntive di cui all'art. 67, comma 5, lettera b) CCNL saranno stanziare per il conseguimento di obiettivi dell'ente, anche di mantenimento, definiti nel piano della performance o in altri strumenti analoghi di programmazione della gestione.

Art. 6 – Strumenti di premialità

1. Conformemente alla normativa vigente ed ai Regolamenti adottati, nel triennio di riferimento sono possibili i seguenti strumenti di premialità:

a) premi correlati alla performance organizzativa;

- b) premi correlati alla performance individuale;
- c) premio individuale di cui all'art. 69 del CCNL;
- d) le progressioni economiche, sulla base di quanto stabilito dall'art. 16 del CCNL, potranno essere previste nel limite delle risorse effettivamente disponibili, secondo i criteri e le modalità in atto;
- e) le indennità previste dalla contrattazione collettiva nazionale ed integrativa decentrata e le specifiche forme incentivanti e/o compensi previsti dalla normativa vigente e riconducibili alle previsioni dell'art. 67, comma 3, lettere a) e c) del CCNL.

CAPO III – Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse

Art. 7 – Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie

- a) Le risorse finanziarie annualmente calcolate come da CCNL e norme vigenti e disponibili sono ripartite, ai fini dell'applicazione degli istituti di cui al precedente art. 6, secondo quanto previsto dal vigente Sistema regionale di valutazione, in relazione agli obiettivi di performance predeterminati dagli organi di governo;
- b) il sistema premiale regionale che si applica all'Ente prevede il ciclo della performance, ovvero del percorso che segna le seguenti fasi essenziali: programmazione/pianificazione strategica da parte dell'Amministrazione; programmazione operativa e gestionale; definizione dei piani di lavoro individuali e/o progetti specifici in logica di partecipazione e condivisione; predeterminazione e conoscenza degli obiettivi/risultati attesi e del correlato sistema di valutazione; monitoraggio e confronto periodico; verifica degli obiettivi e risultati conseguiti; controlli e validazione sui risultati; conseguente misurazione e valutazione della performance individuale;
- c) la performance individuale è rilevata ed apprezzata in ragione delle seguenti componenti: raggiungimento degli obiettivi assegnati ed analisi dei risultati conseguiti, qualità della prestazione e comportamento professionale;
- d) il sistema di misurazione e valutazione della performance è unico e si applica a tutti gli istituti incentivanti che lo richiedono a proprio fondamento.

CAPO IV – Progressione economica orizzontale

Art. 8 – Criteri generali

1. L'istituto della progressione economica orizzontale si realizza mediante acquisizione, in sequenza, dopo il trattamento tabellare di successivi incrementi retributivi, corrispondenti ai valori delle diverse posizioni economiche, come riportate nella Tabella B del CCNL.
2. La progressione economica, viene riconosciuta, nel limite delle risorse stabili effettivamente disponibili, secondo le procedure stabilite nell'ipotesi di cui all'allegato "A" al presente CCDI che forma parte integrante e sostanziale del medesimo.

CAPO V – Fattispecie, criteri, valori e procedure per individuare e corrispondere i compensi relativi alle indennità

Art. 9 – Principi generali

1. Con il presente contratto, le parti definiscono le condizioni di attività lavorativa per l'erogazione dei compensi accessori 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 e sono riproporzionate in caso di prestazioni ad orario ridotto;
3. L'indennità è sempre collegata alle effettive e particolari modalità di esecuzione della prestazione che si caratterizza per aspetti peculiari quali, in termini, non esaustivi, di rischio, pregiudizio, pericolo, disagio, grado di responsabilità;
4. Il permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei vari tipi di indennità è riscontrato con cadenza periodica, almeno annuale, a cura del Direttore;
5. Tutti gli importi delle indennità di cui al presente Capo 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 mesi di servizio, con le eccezioni di seguito specificate.
6. Tutte le disposizioni riportate nel presente capo IV (artt. da 9 a 15) si applicano dal 1° gennaio 2019.

Art. 10 – Indennità condizioni di lavoro (art. 70-bis CCNL)

Ai dipendenti che svolgono prestazioni di lavoro che comportano attività disagiate e maneggio di valori, viene corrisposta un'unica indennità, commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle suddette attività, secondo le seguenti misure; si dà atto che presso l'Ente non sussistono attività lavorative esposte a rischi, come previste dal vigente CCNL.

Vengono individuati di seguito i criteri il cui ricorrere determinano la corresponsione dell'indennità condizioni di lavoro:

a) **Disagio.** Il disagio è una condizione del tutto peculiare della prestazione lavorativa del singolo dipendente (di natura spaziale, temporale, strumentale, ecc.) che non coincide con le ordinarie prestazioni di lavoro da rendere secondo ruolo/mansioni/profilo di inquadramento. Trattasi, pertanto, di una condizione che si ravvisa in un numero limitato di potenziali beneficiari.

Sono individuati i seguenti fattori rilevanti di disagio:

- Attività di sportello con servizio al pubblico e a favore di Enti diversi;
- Attività di protocollazione svolta in contemporanea all'attività di reception (per l'accesso e regolazione dell'utenza, anche telefonica);
- Attività che richiede l'interlocuzione con personale, referenti, interlocutori istituzionali di una pluralità di enti diversi;

b) **Maneggio valori** - Al fine della effettiva incidenza della presente causale, il dipendente deve essere stato nominato agente contabile e deve essere adibito in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori ivi compreso la distribuzione dei buoni pasto.



L'individuazione dei dipendenti aventi diritto all'indennità è competenza esclusiva del Direttore e viene erogata mensilmente (mese successivo) sulla base dei giorni di effettivo svolgimento delle attività, nel rispetto dei limiti minimi e massimi previsti del vigente CCLN.

L'importo dell'indennità giornaliera dovuta verrà determinato annualmente in sede di contrattazione decentrata.

L'indennità non è dovuta qualora una o più delle fattispecie di disagio sopra richiamate dovessero essere valutate all'interno di progetti previsti al precedente art. 3.2 del presente contratto, in quanto assorbita dai premi aggiuntivi correlati ai suddetti progetti.

L'indennità "condizioni di lavoro" è riconosciuta ai lavoratori che svolgono attività esposte ai fattori di cui alle sopraindicate lettere a), b) in via ordinaria e continuativa; spetta solo per le giornate di effettiva prestazione lavorativa, intendendosi per tali le giornate in cui risulterà una timbratura in entrata ed in uscita.

Le parti si riservano di valutare entro il semestre successivo alla sottoscrizione del contratto decentrato integrativo gli effetti dell'applicazione della disciplina introdotta con il presente articolo.

Art. 11 – Indennità per specifiche responsabilità' (Art. 70 quinquies CCNL 21/5/2018)

L'articolo del CCNL prevede un compenso in misura non superiore a € 3.000,00 annui lordi per l'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità da parte del personale delle categorie B e C e per le specifiche responsabilità affidate al personale della categoria D, non incaricato delle funzioni dell'area delle posizioni organizzative.

Non possono essere remunerati con il predetto compenso compiti e funzioni che rientrano nell'ordinaria attività dei dipendenti sulla base della declaratoria professionale del contratto nazionale.

L'indennità disciplinata dal presente articolo è finalizzata quindi a remunerare le posizioni di lavoro che, con carattere continuativo e non occasionale, implicano specifiche responsabilità.

Per l'attribuzione delle risorse economiche sono utilizzati i seguenti criteri:

TABELLA

Per la Attribuzione/Corresponsione di indennità per specifiche responsabilità

a)	AUTONOMIA E RESPONSABILITÀ	Max punti n. 15
1)	Autonomia operativa	5
2)	Grado di responsabilità	5
3)	Complessità istruttoria dell'attività	5

L'atto dirigenziale di attribuzione deve riportare nel dettaglio quali sono i compiti e le funzioni assegnate che qualificano la particolare responsabilità e la presenza dei requisiti che danno luogo al riconoscimento della relativa indennità.

Per un punteggio non inferiore a 12 si riconosce un'indennità dei Euro 3.000,00. Per punteggi inferiori l'indennità viene riconosciuta in misura proporzionale al punteggio ricevuto.

Spetta al Dirigente, sentite le Posizioni Organizzative, verificare sulla base degli atti di organizzazione adottati, l'attribuzione delle funzioni i/attività che qualificano la particolare

6
R-G

responsabilità del personale delle cat. B e C e definire la graduazione del livello di responsabilità di ogni singola posizione, ai fini della quantificazione della relativa indennità.

La liquidazione del compenso, in un unico importo a consuntivo, è effettuata previa attestazione del Dirigente nell'ambito della scheda di valutazione individuale, contenente i seguenti dati: estremi dell'incarico di assegnazione, data di decorrenza e/o revoca dell'incarico nel corso dell'anno di riferimento, dettaglio dei requisiti afferenti la posizione e delle prestazioni correlate all'incarico, effettivo svolgimento dei compiti. L'importo è rapportato al periodo di lavoro effettivamente prestato.

Compenso per particolari responsabilità affidate al personale delle cat. D, che non risulti incaricato di funzioni nell'area delle posizioni organizzative.

L'indennità per specifiche responsabilità spetta per lo svolgimento in modo continuativo delle funzioni sottoindicate:

- A) Responsabilità di unità organizzativa formalmente individuata come Ufficio, attribuita con atto formale del Dirigente;
- B) Responsabilità di processi/progetti complessi attribuita con atto formale del Dirigente.

CAPO VI – Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge

Art. 12 – Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge.

Art. 12.1 – Compensi di cui all'art. 68, comma 2, lettera g), CCNL

I compensi previsti da disposizioni di legge, si riferiscono a:

- incentivi tecnici (art. 113, d.lgs. 50/2016);
- compensi per avvocatura (art. 27 CCNL 14.09.2000 e R.D.L. 1578/1933);
- diritti e oneri destinati a finanziare l'attività istruttoria connessa al rilascio delle concessioni in sanatoria, per progetti finalizzati da svolgere oltre l'orario di lavoro ordinario (art. 32, comma 40 del d.l. 269/2003);

Le relative somme saranno erogate ai dipendenti secondo la disciplina prevista negli appositi Regolamenti aziendali.

Art. 12.1 – Risparmi di cui all'art. 16, comma 5, del d.l. 98/2011

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;

Le somme vengono previste nel fondo delle Risorse decentrate, parte variabile, ex art. 67, comma 3, lettera b) CCNL, l'anno successivo a quello in cui si sono realizzati i risparmi.

CAPO VII – Performance e Premio individuale

Art. 13 - Disciplina della performance e del premio individuale

. La quota di risorse destinata all'attribuzione dei premi correlati alla performance di cui al precedente articolo è erogata secondo i seguenti criteri:

- Acquisizione valutazioni del personale relative al raggiungimento degli obiettivi assegnati nel Piano della Performance;
- acquisizione attestazione dell'apporto assicurato dai dipendenti al conseguimento dei risultati dell'Ufficio di appartenenza;
- applicazione al singolo dipendente del relativo parametro di categoria di cui alle vigenti tabelle regionali in vigore.

Articolo 14 - Differenziazione del premio individuale

1. Ai sensi dell'art. 69, commi 2 e 3 del CCNL 21/05/2018 una quota pari al 30% dell'ammontare delle risorse destinate ad erogare i premi correlati alla performance individuale (almeno 30%) è utilizzata per la maggiorazione del premio individuale del personale che ha conseguito le valutazioni più elevate.
2. La misura della maggiorazione è determinata nella percentuale del 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente.
3. La quota massima di personale che accede alla maggiorazione è pari al quoziente, arrotondato per difetto, ottenuto dividendo la quota destinata alla maggiorazione per la misura della maggiorazione calcolata con le modalità di cui al precedente comma 2.
4. A parità di punteggio viene data la precedenza, ai fini della maggiorazione, ai dipendenti che abbiano conseguito una maggiore valutazione in corrispondenza dei seguenti fattori presenti nelle schede di valutazione:
 - disponibilità ad assumersi responsabilità dirette/incarichi con caratteristiche di onerosità e disagio in funzione delle esigenze, a partecipare attivamente ai problemi, agli obiettivi e ai processi lavorativi;
 - attenzione a qualità e modalità erogazione servizi / qualità e professionalità nei rapporti con utenti (orientamento al servizio);
 - capacità di comunicare/rapportarsi in modo costruttivo con i colleghi e/o gli utenti esterni (relazioni interne ed esterne).
6. Qualora la situazione di "pari merito" permanga, ai fini della maggiorazione saranno destinatari i dipendenti con maggiore anzianità di servizio.

Articolo 15 Banca delle ore

1. Al fine di mettere i lavoratori in grado di fruire, in modo retribuito o come permessi compensativi, delle prestazioni di lavoro straordinario, è istituita la Banca delle ore, con un conto individuale per ciascun lavoratore, con esclusione dei Responsabili di P.O..
2. Nel conto ore confluiscono, su richiesta del dipendente, le ore di prestazione di lavoro straordinario, da utilizzarsi entro l'anno successivo a quello di maturazione.

8 



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.
4. L'utilizzo come riposi compensativi, con riferimento ai tempi, alla durata ed al numero dei lavoratori, contemporaneamente ammessi alla fruizione, deve essere reso possibile tenendo conto delle esigenze tecniche, organizzative e di servizio.
5. Nel rispetto dello spirito della norma, possono essere eventualmente individuate finalità e modalità aggiuntive per l'utilizzo dei riposi accantonati. Le ore accantonate sono evidenziate mensilmente nel sistema di gestione presenze.
6. Le maggiorazioni per le prestazioni di lavoro straordinario vengono pagate con cadenza periodica. I relativi oneri gravano sul fondo per lo straordinario.

Art. 16 – Flessibilità dell'orario di lavoro

Nella definizione dell'orario flessibile occorre tener conto sia delle esigenze di servizio sia delle esigenze del personale. Nella definizione delle fasce temporali di flessibilità oraria va altresì individuato l'arco temporale entro il quale si deve assicurare la presenza di tutti gli addetti all'unità organizzativa, esclusi i turnisti, in relazione alle esigenze di servizio e di apertura al pubblico.

2. I dipendenti che si trovino in particolari situazioni personali, sociali e familiari, inserimento di figli in asili nido, figli in età scolare, impegno in attività di volontariato in base alla normativa vigente e che ne facciano richiesta, vanno favoriti nell'utilizzo di forme di flessibilità ulteriori, compatibilmente con le esigenze di servizio.

Art. 17 – Orario multiperiodale

E' consentita a tutto il personale l'effettuazione di orario di lavoro multi periodale, da concordare con il Dirigente in relazione alle esigenze organizzative della struttura, come previsto dal vigente CCNL, in presenza di documentate situazioni familiari o di salute, per periodi non superiori ad un anno.

CAPO VIII – Discipline Particolari

Art. 18 – Personale comandato o distaccato

Il personale dell'Ente comandato o distaccato presso enti, amministrazioni, aziende, concorre agli incentivi, alle indennità e progressioni economiche, alle condizioni tutte previste nel presente contratto decentrato integrativo e fatta salva la definizione di appositi accordi necessari ad acquisire, dall'Ente utilizzatore, gli elementi indispensabili per la valutazione della prestazione e per ogni altro presupposto legittimante e fondante le diverse forme di salario accessorio.

Art. 19 – Salario accessorio del personale a tempo parziale

Il personale assunto con contratto a tempo parziale concorre generalmente agli incentivi, alle indennità ed ai compensi in misura proporzionale al regime orario adottato, fatte salve le condizioni eventualmente descritte in norme specifiche nel presente contratto decentrato integrativo



Art. 20 – Salario accessorio del personale a tempo determinato

Il personale assunto con contratto a tempo determinato concorre agli incentivi e alle indennità previste nel presente contratto decentrato integrativo, con la sola esclusione dell'istituto delle progressioni economiche orizzontali.

Per poter essere valutati e concorrere all'erogazione delle somme previste per la *performance* individuale, è necessario che il lavoratore con contratto a tempo determinato abbia svolto almeno 90 giorni effettivi, nell'arco dell'anno solare.

Welfare integrativo

Articolo 21 - Le attività del “welfare integrativo”

1. Le risorse relative al “welfare integrativo” di cui all'art. 72, del CCNL del comparto Funzioni Locali, nei limiti ivi previsti, sono utilizzate previo recepimento del Regolamento regionale per contributi relativi ad attività culturali, ricreative, socio- assistenziali del personale.

CAPO IX – Disposizioni Finali

Art. 22 – Salute e sicurezza sul lavoro

1. L'Amministrazione si impegna a proseguire nella completa applicazione del D. Lgs. 81/2008 oltre che a tutte le norme vigenti in materia di igiene e di sicurezza del lavoro e degli impianti, nonché sulla prevenzione delle malattie professionali. Gli interventi di protezione e sicurezza sui luoghi di lavoro vanno considerati prioritari e sostanziali e non possono essere ritenuti meri adempimenti formali e burocratici. In accordo e con la collaborazione del Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione e con il Medico Competente vanno individuate le metodologie da adottare per la soluzione di problemi specifici con particolare riferimento alla salubrità degli ambienti di lavoro, alla messa a norma delle apparecchiature e degli impianti, alle condizioni di lavoro degli addetti a mansioni operaie e ausiliarie e di coloro che percepiscono l'indennità condizioni di lavoro.

2. L'Amministrazione deve assegnare risorse finanziarie congrue per la realizzazione degli interventi derivanti dalla analisi di cui al precedente comma. L'Amministrazione deve coinvolgere, consultare e formare i Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza come indicato dal D. Lgs. 81/2008 e si impegna altresì a proseguire nella realizzazione del piano pluriennale di informazione e formazione per tutto il personale in materia di sicurezza di salute e di prevenzione dei rischi, attraverso moduli formativi periodicamente ripetuti in relazione alla evoluzione o alla insorgenza di nuovi rischi. Il programma di intervento sanitario sarà realizzato in base alla pianificazione del Medico Competente nominato ai sensi della suddetta normativa.

3. Per quanto attiene gli aspetti applicativi del Decreto Legislativo 81/2008 riguardanti il “Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza” si rinvia al contratto collettivo nazionale quadro stipulato tra l'ARAN e le principali confederazioni sindacali in data 10 luglio 1996.

Articolo 23 - Qualità del lavoro ed innovazione degli assetti organizzativi



1. In relazione al conseguimento degli obiettivi relativi all'incremento e/o mantenimento dell'efficacia e dell'efficienza dei servizi erogati alla collettività ed alla necessità di contemperare il miglioramento delle condizioni di lavoro e della crescita professionale del personale, si conviene che nei casi in cui si debba procedere ad innovazioni organizzative e tecnologiche, la delegazione sindacale è convocata per trattare sulle implicazioni riferite alla qualità del lavoro ed alla professionalità dei dipendenti.
2. In ogni caso, almeno una volta all'anno, viene svolto un incontro per valutare l'insieme delle problematiche inerenti la materia e le previsioni di intervento.
3. È garantita l'attivazione di specifici interventi per la facilitazione delle attività dei dipendenti disabili.

Articolo 24 – Lavoro agile (Smart Working)

Le parti sostengono l'adozione di nuove misure organizzative volte alla sperimentazione, anche al fine di tutelare le cure parentali, di nuove modalità spazio-temporali di svolgimento della prestazione lavorativa, con particolare riguardo al lavoro agile (smart working) nel rispetto delle disposizioni di legge e delle indicazioni fornite dal Dipartimento della Funzione Pubblica.

Articolo 25 – Disposizioni finali

Le disposizioni contenute nel presente contratto integrativo sostituiscono ogni altra disposizione contenuta in precedenti contratti integrativi.

Articolo 26 Privacy

Le parti si impegnano al rispetto delle norme vigenti sul diritto alla privacy.

Articolo 27 Norma di rinvio

Per quanto non espressamente previsto dalla presente disciplina si applica il vigente CCNL del Personale del Comparto Funzioni locali.

Art. 28 - Clausola finale

Il presente accordo resta valido anche per l'erogazione dei benefici a valere sulle risorse _____ e _____, qualora non modificato o disdettato dalle parti, entro il 30 giugno dei rispettivi anni.



R. C.

AB

af

AK

**DEFINIZIONE DELLE PROCEDURE PER LE PROGRESSIONI ECONOMICHE
ALL'INTERNO DELLE CATEGORIE**

1. Sulla base delle risorse aggiuntive stanziare per le progressioni orizzontali, in sede di contrattazione annuale per l'utilizzo delle risorse, con prelevamento dalle risorse stabili di cui all'art. 67, commi 1 e 2, del CCNL, vengono avviate le procedure previste dall'art. 16 del medesimo CCNL.
2. Di norma, entro il mese di ottobre, dopo stipula definitiva del contratto decentrato in cui sono previste, viene pubblicato un avviso pubblico destinato a tutti i dipendenti del settore, compreso il personale distaccato o comandato, nel quale vengono indicate le progressioni orizzontali, distinte per categorie, assegnabili nell'anno di riferimento. L'avviso contiene anche i termini entro cui presentare la relativa istanza, il modello di richiesta e gli eventuali allegati da presentare.
3. Scaduto detto termine, il Responsabile del servizio Personale (per tutti i settori) provvede alla redazione delle relative graduatorie, sulla base dei seguenti criteri:
 - a. **Punti 5**: risultanze della valutazione della performance individuale nel triennio che precede l'anno in cui si avviano le procedure
 - b. In caso di mancata valutazione per assenza del dipendente o per altre ragioni, in uno o più anni del triennio precedente, si terrà conto di quelle effettuate.
 - c. **Punti 5**: esperienza maturata negli ambiti di riferimento. Viene previsto un punteggio di 1,5 all'anno, per massimo dieci anni, per ogni anno di permanenza del dipendente nella posizione economica in godimento;
 - d. **Punti 5**: competenze acquisite e certificate a seguito di processi formativi:
Vengono riconosciuti punti 1 per ogni partecipazione a corsi e percorsi di formazione, debitamente attestati, svolti nel triennio che precede l'anno in cui si avviano le procedure. Si valutano solamente i corsi di formazione della durata superiore a quattro ore, sino a un massimo di 10 corsi nel triennio. Non si conteggiano i corsi di formazione la cui frequenza è obbligatoria (sicurezza sui luoghi di lavoro, d.lgs. 81/2008; Anticorruzione e trasparenza; HACCP; eccetera).
4. Per poter partecipare alla selezione il dipendente deve essere in possesso del requisito di un periodo minimo di permanenza nella posizione economica in godimento, non inferiore a trentasei mesi. 26 MESI
5. La progressione economica avrà decorrenza 1.1.2019 (Non anteriore al 1.1. dell'anno nel quale viene stipulato il contratto decentrato che prevede l'attivazione dell'istituto);
6. A parità di punteggio data la precedenza al dipendente con la valutazione più elevata, nel caso di ulteriore parità a quello che ha avuto il punteggio più elevato nel fattore raggiungimento degli obiettivi e, in caso di ulteriore parità, al dipendente con maggiore anzianità di servizio nella posizione economica ed infine nel caso di ulteriore parità al più anziano di età.
7. Le graduatorie, distinte per settori, vengono portate a conoscenza dei singoli richiedenti (consegna a mano o per email istituzionale, se presente) da parte del Servizio Personale e diventano definitive dopo 10 giorni dalla loro comunicazione. Gli interessati possono presentare istanza di riesame del proprio punteggio o del punteggio di altri dipendenti, mediante istanza scritta da presentare al Servizio Personale e al Segretario comunale, entro detto termine (10 gg). Trascorso tale periodo, il Segretario comunale, esaminata l'istanza e verificati i relativi punteggi, provvede alla conferma o alla modifica della graduatoria, rendendola definitiva.
8. Le graduatorie hanno vigenza limitata al solo anno per il quale è stata prevista l'attribuzione della progressione economica.
9. Il personale comandato o distaccato presso enti, amministrazioni, aziende partecipa alle selezioni per le progressioni orizzontali previste per il restante personale dell'ente di effettiva appartenenza, secondo i criteri e le procedure indicate nel presente allegato. A tal fine il comune, tramite il servizio Personale, dovrà acquisire dall'ente utilizzatore, con cadenza

R-L

7/11

ref

WKS

annuale, tutte le informazioni relative alle valutazioni della performance individuale e alla eventuale partecipazione ai corsi di formazione. In presenza di un sistema di misurazione e valutazione diverso tra comune e ente utilizzatore, si provvederà alla riparametrazione del punteggio della performance individuale.

10. In caso di assunzione a tempo indeterminato di un dipendente, i periodi di lavoro con contratto a tempo determinato già prestati dal dipendente presso il medesimo ente o nell'Unione dei comuni a cui il comune aderisce, con mansioni del medesimo profilo e categoria di inquadramento, concorrono a determinare l'anzianità lavorativa richiesta al precedente comma 5, per l'applicazione dell'istituto delle progressioni economiche all'interno della categoria².

11. I dipendenti incaricati di P.O. partecipano alle progressioni orizzontali, secondo i criteri definiti ai precedenti punti 4 e 5. Per la valutazione si prendono a riferimento gli ultimi tre anni, sulla base delle schede di valutazione compilate dal Nucleo di Valutazione. Al fine di evitare possibili situazioni di conflitto di interesse, nell'ambito della procedura di cui al punto n. 2, in via preventiva, potranno essere destinate apposite risorse per le PEO del personale incaricato di Posizione organizzativa, che verrà selezionato sulla base di una graduatoria a cui partecipano tutti i dipendenti di categoria D dell'ente, titolari dell'incarico.

² Si veda, art. 51, comma 7, CCNL.

R-G

VP

alpha

JKS

A.D.S.U.
Azienda per il Diritto agli Studi Universitari
Teramo

**CRITERI GENERALI PER IL CONFERIMENTO E LA REVOCA DELLE POSIZIONI
ORGANIZZATIVE**
ART. 14 COMMA 1 CCNL FUNZIONI LOCALI 21 MAGGIO 2018

ART. 1 OGGETTO

Il presente articolato disciplina i criteri per il finanziamento, la definizione, la valutazione ed il conferimento e la revoca degli incarichi di posizione organizzativa istituite nella struttura organizzativa dell'Azienda per il Diritto agli Studi Universitari di Teramo, nel rispetto delle previsioni del vigente CCNL del personale del Comparto Funzioni locali.

ART. 2 DEFINIZIONE

Si dà atto che l'art. 13 del CCNL 21.5.2018 prevede le seguenti tre tipologie di incarichi di posizioni organizzative, ivi compresa l'alta professionalità:

- a) incarichi concernenti lo svolgimento di funzioni di direzione di unità organizzative di particolare complessità;
- b) incarichi concernenti lo svolgimento di attività con contenuti di alta professionalità e di specializzazione;
- c) incarichi concernenti lo svolgimento di attività di staff e/o studio, ricerca, ispettive, di vigilanza e controllo.

Gli incarichi di posizione organizzativa dell'ADSU di Teramo disciplinati dal presente regolamento riguardano le tipologie di cui ai punti a) e c), quest'ultimo limitatamente a svolgimento di attività di staff e/o studio, ricerca e controllo.

ART. 3 REQUISITI RICHIESTI

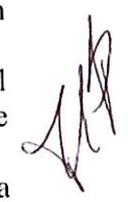
L'incarico di posizione organizzativa dell'ADSU può essere conferito al personale dipendente in servizio a tempo pieno, appartenente alla categoria D nel vigente CCNL del personale del Comparto Funzioni locali, in possesso di diploma di laurea pertinente all'ambito oggetto dell'incarico.

La posizione organizzativa dell'ADSU è pertanto un ruolo individuato all'interno degli Uffici in cui è articolato il disegno organizzativo dell'Ente, che prevede lo svolgimento di funzioni di direzione di unità organizzative complesse, caratterizzate da un elevato grado di autonomia e di qualificazione professionale, con rilievo giuridico ed economico, correlate a diplomi di laurea specialistici.

Il conferimento avviene attraverso lo svolgimento di selezione comparativa previa pubblicazione nel profilo Intranet dell'Ente di specifico avviso, basata sull'esame dei curricula formativi-professionali dei candidati, effettuando una valutazione posta sulla base degli elementi e con attribuzione di punteggio come appresso indicato.

Si procede all'assegnazione dell'incarico tenuto conto della dotazione organica dell'Ente, del programma politico ed amministrativo da realizzare, delle complessità delle competenze ascritte agli Uffici di riferimento, delle risorse stanziare in bilancio.

Il conferimento dell'incarico in questione avviene con atto dirigenziale scritto e motivato; la motivazione dovrà espressamente fare riferimento alla valutazione di merito del dipendente secondo quanto stabilito dall'art. 14 del CCNL, con particolare riferimento all'esperienza maturata, ai titoli culturali posseduti ed alla natura e caratteristiche dei programmi da realizzare nell'Ente.



L'individuazione degli Uffici nei quali istituire le Posizioni organizzative dipende quindi da una valutazione della struttura e degli obiettivi dell'Ente, tenendo conto dei seguenti elementi:

- a) Complessità dell'Ufficio sotto il profilo strutturale, gestionale e di applicazione di norme;
- b) maggiore o minore eterogeneità degli ambiti di competenza dell'Ufficio;
- c) obiettivi di particolare valore strategico per l'Ente assegnati agli Uffici di riferimento.

L'incarico è conferito a dipendenti di categoria D, in possesso dei seguenti requisiti:

- Rilevante esperienza lavorativa maturata nell'Ente, o presso altri enti pubblici, in posizioni di lavoro che richiedono particolari competenze; l'esperienza minima richiesta è di almeno tre anni in posizione apicale e deve essere stata maturata in un ambito lavorativo che richiede le competenze necessarie e ed i titoli professionali per svolgere l'incarico in questione;
- Preparazione culturale correlata al titolo accademico della laurea specialistica, integrata da eventuali masters, scuole di specializzazione e titoli equivalenti, anche con eventuali abilitazioni o iscrizioni ad albi professionali.

Gli incarichi sono conferiti per un periodo di tempo determinato non superiore a tre anni e non inferiore ad un anno e possono essere rinnovati.

ART. 4 FUNZIONI E COMPETENZE DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE

L'incarico di posizione organizzativa comporta, nell'ambito delle direttive impartite dal Direttore, che resta comunque responsabile dell'attività dell'Ente nella sua globalità e dei risultati raggiunti, le seguenti funzioni e competenze:

- a) La gestione delle attività volte al raggiungimento degli obiettivi annuali;
- b) La gestione delle risorse umane e/o strumentali assegnate;
- c) La responsabilità dei procedimenti amministrativi dell'ufficio di competenza;
- d) L'adozione in prima persona, con connessa responsabilità di firma, di ogni provvedimento espressamente delegato dal Dirigente, conformemente alle vigenti disposizioni di legge.

Nei casi di assenza o impedimento del Dirigente, l'incaricato di P.O. lo sostituisce nei limiti dell'incarico stesso, della declaratoria delle mansioni della categoria D e del profilo professionale in possesso.

ART. 5 RETRIBUZIONE DI POSIZIONE E RISULTATO

All'incaricato di P.O. sono riconosciute una retribuzione di posizione e una retribuzione di risultato, che assorbono tutte le competenze accessorie e le indennità ad esclusione di quelle specificamente previste dal CCNL o dalla vigente normativa.

ART. 6 - GRADUAZIONE DELLE POSIZIONI E RELATIVA RETRIBUZIONE

La pesatura delle posizioni organizzative rappresenta il valore delle posizioni stesse, con riferimento ai contenuti effettivamente esercitati, come desumibili dalle schede di valutazione.

La graduazione viene effettuata dal Dirigente sulla base della seguente tabella relativa ai fattori oggetto di valutazione.

L'atto di conferimento dell'incarico contiene quindi il valore annuale della retribuzione di posizione e la percentuale massima di retribuzione di risultato, nei limiti previsti nel vigente CCNL.

R.C.

TABELLA FATTORI DI VALUTAZIONE

Fattori di valutazione	Valutazione				Punti
	1	2	3	4	
1 - Autonomia: Capacità di esercitare il coordinamento delle attività dell'ufficio in relazione ai fini comuni, dimostrando orientamento al risultato finale della realizzazione dei programmi e conseguimento degli obiettivi dell'Ente	1	2	3	4	
2 - Coordinamento delle risorse umane: Capacità di valorizzare i dipendenti dell'ufficio e di prevenire ed eliminare la conflittualità interna.	1	2	3	4	
3 - Soluzione dei problemi: Capacità di affrontare e risolvere criticità autonomamente o attivando le risorse umane e strumentali dell'Ente.	1	2	3	4	
4 - Organizzazione della struttura: Capacità di migliorare l'organizzazione ed il funzionamento della struttura. Capacità innovativa e di adattamento a nuove attività, finalizzata al complessivo miglioramento della gestione dei servizi erogati.	1	2	3	4	
5- Rapporti interni: Capacità di gestione dei rapporti interni. Capacità di supporto all'azione amministrativa della direzione e degli organi di Governo, anche mediante espressione di pareri. Capacità di ottimizzare le relazioni con l'utenza esterna.	1	2	3	4	
6 - Sensibilità economica: Attenzione agli aspetti economici connessi all'attività dell'Ufficio, valutandone i riflessi in termini di costi/benefici; efficienza/qualità; risorse/risultati.	1	2	3	4	
7- Conoscenza dei processi interni dell'ufficio: conoscenze tecnico specialistiche e metodologiche (leggi, norme, regolamenti, procedure, metodologie e tecniche)	1	2	3	4	

Per la retribuzione di posizione si utilizzano i seguenti parametri:

1° FASCIA - punteggi da 7 a 20	importi da € 6.000,00 annui lordi a € 12.000,00 annui lordi;
2° FASCIA - punteggi da 21 a 28	importi da € 12.500,00 annui lordi a € 16.000,00 annui lordi.

ART.8 CRITERI GENERALI PER LA DETERMINAZIONE DELLA RETRIBUZIONE DI RISULTATO DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE

Alla retribuzione di risultato annua delle posizioni organizzative è destinata una quota pari al 25% della retribuzione di posizione. La quantificazione della retribuzione di risultato è annualmente proporzionata sulla base dei seguenti livelli di raggiungimento degli obiettivi (punteggio conseguito nella scheda di valutazione annuale).

GRADO DI RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI – punti a disposizione 60

Livello di realizzazione dei risultati rispetto ai programmi ed agli obiettivi assegnati:

- Obiettivi non realizzati da 0 a 30%

Punti _____






- Obiettivi realizzati in parte da 31 a 70% Puntì _____
- Obiettivi interamente realizzati da 71 a 100% Puntì _____

3. Ai sensi dell'art. 7, comma 2, lettera j) del CCNL 21/05/2018, per i titolari di posizione organizzativa che percepiscono i compensi elencati all'art. 18, comma 1 lettera h) del CCNL 21/05/2018 si procede ad una riduzione dei compensi aggiuntivi in base alle percentuali riportate nella seguente tabella:

Tabella 9 – Correlazione Indennità risultato compensi art. 18, lettera h)

Importo compensi aggiuntivi al netto contributi e IRAP	% Riduzione compensi aggiuntivi
Fino a euro 3.000,00	Nessuna riduzione
Da euro 3.000,01 a euro 4.500,00	5%
Da euro 4.500,01 a 7.500,00	12%
Oltre 7.500,00	25%

ART. 9 REVOCA ANTICIPATA DELL'INCARICO

Gli incarichi di P.O. possono essere revocati prima della scadenza con atto scritto e motivato, per:

- Intervenuti mutamenti della struttura organizzativa dell'Ente;
- Valutazione negativa della performance individuale e del risultato annuale;
- Trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale.

La revoca comporta la perdita della retribuzione di posizione e di risultato, fermo restando che il dipendente rimane inquadrato alla sua categoria professionale per l'espletamento dei compiti afferenti il profilo di appartenenza.

Il titolare di P.O. destinatario di provvedimento di aspettativa per svolgere altre attività o altre tipologie di aspettative, non determinate da situazioni di tutela della salute o non sottoposte ad altre tutele normative, decade dall'incarico senza diritto al successivo reintegro. La posizione in tali casi risulterà vacante.

ART. 10 MONITORAGGIO

L'ADSU informa ai sensi dell'art. 5 del vigente CCNL le OO.SS. sulla disciplina concernente la individuazione e la gradazione delle posizioni organizzative trasmettendone copia.

ART. 11 PRIVACY

Nello svolgimento delle attività di cui al presente articolato sono rispettate le norme vigenti sul diritto alla privacy (Regolamento UE 2016/679 e s.m.i.). Il titolare del trattamento è il Direttore p.t. dell'Azienda Arch. Antonio Sorgi. Il Responsabile della Protezione dei Dati - RPD/DPO - è Addari Igino, Via Nazionale, 39, 64026, Roseto degli Abruzzi (TE), Tel: +390852015591, Email: addari@actainfo.it.

ART. 12 NORMA DI RINVIO

Per quanto non espressamente previsto dalla presente disciplina si applica il vigente CCNL del Personale del Comparto Funzioni locali.

RL