

# AZIENDA DSU CHIETI-PESCARA

**CONTRATTAZIONE COLLETTIVA DECENTRATA INTEGRATIVA PER L'ADEGUAMENTO DEI VIGENTI CCDI RELATIVI AL QUADRIENNIO NORMATIVO 2006/2009 A PRINCIPII POSTI DALLE LEGGI DI RIFORMA DEL LAVORO PUBBLICO (ATTUAZIONE ART. 65 DEL D.LGS. 150/2009).**

## **Art. 1 – Oggetto del contratto**

1. Il presente contratto ha ad oggetto l'adeguamento dei vigenti contratti collettivi decentrati integrativi relativi al quadriennio normativo 2006/2009 (CCNL 11.4.2008), in attuazione quanto stabilito dall'art.65, comma 4, del D.Lgs. 150/2009, ai principi posti dalle leggi di riforma del lavoro pubblico.

## **Art. 2 – Ambito di applicazione ed efficacia**

1. Il contratto si applica a tutto il personale non dirigente e sostituisce ogni precedente disciplina aziendale.
2. Il contratto, pur formalmente riferibile al quadriennio normativo 1.1.2006 – 31.12.2009, ai sensi dell'art. 4, comma 4, del CCNL 22.1.2004 conserva comunque la sua efficacia sino alla stipulazione del contratto successivo.
3. Gli effetti del contratto decorrono dall'1.1.2016.
4. La delegazione di parte pubblica è costituita dal Direttore dell'ADSU, assistito dal Responsabile dell'Ufficio Personale, cui spettano per disposizione di legge regionale tutti i poteri afferenti la gestione dell'Ente.

## **Art. 3 – Disciplina generale connessa all'attività di contrattazione decentrata**

1. Al fine di assicurare una mirata programmazione degli interventi ed un razionale utilizzo dei fondi disponibili, specie nell'ottica di favorire l'affermazione di un modello organizzativo teso a conseguire una gestione delle risorse umane economica, efficiente, efficace e trasparente, si conviene che:
  - con riguardo all'attività negoziale, il Direttore promuove tempestivamente il procedimento di contrattazione decentrata sia in occasione della stipulazione dei nuovi CCNL di comparto, sia qualora risulti necessario modificare od integrare il presente CCDI;
  - con riguardo all'attività negoziale economica annuale, il Direttore nel mese di novembre di ogni anno deve provvedere sia alla determinazione definitiva delle risorse decentrate relative all'esercizio corrente, sia alla determinazione provvisoria delle risorse decentrate relative all'esercizio successivo, trasmettendo copia dei provvedimenti adottati alle rappresentanze sindacali;
  - entro il 15 dicembre di ogni anno il Direttore convoca le rappresentanze sindacali per definire l'utilizzo delle risorse decentrate per il nuovo anno.
2. l'attività negoziale deve svilupparsi attraverso le seguenti fasi:
  - convocazione, da parte del Direttore, delle rappresentanze sindacali per lo svolgimento dell'attività di contrattazione decentrata;
  - sigla dell'ipotesi di contratto decentrato da parte del Direttore e delle rappresentanze sindacali;
  - redazione, da parte del Direttore, della relazione illustrativa e della relazione tecnico-finanziaria ex art.40, comma 3-sexies, del D.Lgs. 165/2001. Ai sensi dell'art.40-bis, comma 4, del D.Lgs. 165/2001 la relazione illustrativa evidenzia, tra l'altro, gli effetti attesi dalla sottoscrizione del contratto integrativo, in materia di produttività ed efficienza dei servizi erogati, anche in relazione alle richieste dei cittadini;
  - certificazione delle succitate due relazioni, ex art.40, comma 3-sexies, del D.Lgs. 165/2001, da parte del revisore dei conti;

ALLEGATO ALLA DELIBERA  
N. 29 del 12 NOV. 2015

*Handwritten signatures and initials:*  
A large stylized signature, possibly "G".  
Initials "M" and "est".  
A small number "1" at the bottom right.

- convocazione, da parte del Direttore , delle rappresentanze sindacali per la stipulazione del contratto decentrato;
  - pubblicazione permanente sul sito istituzionale dell'ente, da parte del Direttore, degli atti previsti dall'art.40, comma 4, del D.Lgs. 165/2001;
  - invio all'ARAN ed al CNEL da parte del Direttore, entro 5 giorni dalla stipulazione del contratto decentrato, degli atti previsti dall'art.40-bis, comma 5, del D.Lgs. 165/2001
3. Ai sensi dell'art.40, comma 3-quinquies, del D.Lgs. 165/2001, l'ente non può sottoscrivere contratti decentrati in contrasto con i vincoli ed i limiti risultanti dai CCNL, o che disciplinano materie non espressamente demandate al livello negoziale decentrato, o che comportano oneri non previsti negli strumenti di programmazione annuale e pluriennale. Nei casi di violazione dei vincoli e limiti imposti dal CCNL o dalla legge le relative clausole sono nulle, non possono essere applicate e sono sostituite di diritto ai sensi degli artt.1335 e 1419, comma 2, del Codice Civile.
  4. è fatto divieto, inoltre, di stipulare CCDI economici annuali in contrasto con i contenuti del CCDI normativo nel tempo vigente. Ove ciò dovesse avvenire le clausole contrastanti, fermo restando quanto stabilito dal successivo art.34, comma 1, sono parimenti nulle e non possono essere applicate.
  5. La concreta attivazione degli istituti contrattuali la cui disciplina è demandata dal CCNL alla contrattazione decentrata, avviene sulla base dei criteri generali definiti nei successivi articoli del presente contratto.

#### **Art. 4 – Premi legati al merito e all'incremento della professionalità**

1. L'istituto, previsto dall'art.31, comma 3, del D.Lgs. 150/2009, trova applicazione per tutto il personale a tempo indeterminato nonché per il personale a tempo determinato che abbia prestato servizio almeno per l'intero anno solare di riferimento.
2. L'erogazione dei relativi compensi al personale, fatto salvo quanto previsto al successivo art. 6 comma 7, va effettuata annualmente, di norma nel primo trimestre, sulla base dell'esito della valutazione riferita all'anno precedente.

#### **Art. 5 – Progressione economica orizzontale**

1. In sede di CCDI economico annuale si procede, in relazione alle risorse stabili disponibili e tenuto conto dei vincoli posti in materia dal CCNL e dalla legge, a definire il numero delle nuove PEO attribuibili ex art.23 del D.Lgs. 150/2009 con l'obiettivo di migliorare la qualità dei servizi e promuovere lo sviluppo delle risorse umane.
2. L'attribuzione delle PEO **avviene ai sensi** dell'art. 23 comma 2 del D. Lgs. 150/2009 in relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati rilevati dal sistema di valutazione;
3. **I requisiti necessari per poter accedere alle procedure di selezione finalizzate alla progressione economica di categoria, sono i seguenti:**
  - " **essere in possesso di due anni di anzianità nella posizione economica rivestita all'interno della categoria economica, maturati al giorno precedente la data di decorrenza della progressione economica. E' da considerare anche la carriera prestata in altre P.A.**
  - " **non aver ricevuto, nel biennio precedente la decorrenza della progressione, sanzioni disciplinari**
  - " **non aver superato i 180 giorni di assenza dal servizio nei 24 mesi antecedenti la data di decorrenza della progressione economica. Ai fini del conteggio non sono considerate assenze dal servizio:**
    - ferie
    - congedo per maternità e paternità, congedi parentali e malattia del figlio come disciplinato dalla legge 151/2001
    - permessi di cui alla legge 104/92
    - infortunio sul lavoro e relativo periodo di riabilitazione ai servizio
    - assenze per malattia conseguente a gravi patologie
    - permessi e distacchi sindacali

ALLEGATO ALLA DELIBERA

N. 29 del 12 NOV 2015

" aver conseguito il punteggio non inferiore a 80 nella valutazione dell'anno precedente la valutazione della progressione orizzontale e quindi valevole anche per il 2015.

" aver conseguito, per i dipendenti incaricati di posizione organizzativa, una valutazione riferita all'anno precedente non inferiore a 32/40 della scheda di valutazione B riguardante le competenze organizzative e professionali.

In considerazione delle piccole dimensioni dell'ente, la graduatoria di merito dei dipendenti appartenenti alle diverse categorie economiche deve essere determinata in base alla votazione raggiunta da ogni dipendente nella valutazione.

La progressione economica è assegnata al personale che, nell'ambito delle risorse disponibili, avrà ottenuto il maggior punteggio.

A parità di punteggio la graduatoria è formata utilizzando, in via graduata, i seguenti criteri:

- anzianità di servizio nella categoria economica
- anzianità di servizio nella categoria economica immediatamente inferiore
- maggiore età anagrafica

4. In sede di CCDI economico annuale si procede, in relazione alle risorse stabilite e tenuto conto dei vincoli posti in materia dal CCNL e dalla legge, a definire il numero delle nuove PEO attribuibili ex art. 23 del D.Lgs n. 150/2009, con l'obiettivo di migliorare la qualità dei servizi e promuovere lo sviluppo delle risorse umane.

Le progressioni economiche sono attribuite in modo selettivo annualmente ai dipendenti in possesso dei requisiti di ammissione in relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati rilevati dal sistema di valutazione.

5. Costituiscono strumento del sistema di valutazione le stesse schede utilizzate per la valutazione della performance individuale

6. Il formale conferimento delle PEO, che ad ogni effetto decorre dal primo gennaio successivo all'anno in cui viene stipulato il relativo CCDI economico va operato, sulla base dell'esito della valutazione riferita all'anno precedente;

#### **Art. 6 – Attribuzione di incarichi e responsabilità**

1. Ai sensi dell'art.25 del D.Lgs. 150/2009, la professionalità sviluppata ed attestata dal Sistema di misurazione e valutazione della performance costituisce criterio per l'assegnazione di incarichi e responsabilità secondo criteri oggettivi e pubblici.
2. L'istituto dei compensi per specifiche responsabilità, previsto dall'art.17, comma 2, lettera f), del CCNL 1.4.1999, come sostituito dall'art.7 del CCNL 9.5.2006, nonché dall'art.17, comma 2, lettera i), del CCNL 1.4.1999, come aggiunto dall'art.36, comma 2, del CCNL 22.1.2004, può trovare applicazione nei riguardi del personale ascritto alle categorie B-C-D, con esclusione dei titolari di posizione organizzativa, a cui il Direttore abbia, con atto scritto e nell'ambito dell'Area/Ufficio di appartenenza nonché nel rispetto delle competenze e professionalità maturate, attribuito la responsabilità per specifici incarichi.
3. Al personale di cat. B verrà corrisposto un importo annuo lordo di €. 2.000,00 mentre per il personale di Cat. C e D l'importo è fissato in €. 2.500,00.
4. A decorrere dall'1.1.2013 il Direttore, in considerazione di quanto previsto dall'art.20, comma 1, lettera e), del D.Lgs. 150/2009, non può attribuire incarichi e responsabilità al personale che abbia riportato, nell'anno precedente, una valutazione inferiore a **80/100** e quindi valevole anche per il 2015.
5. Qualora la suddetta valutazione minima non venga raggiunta da un dipendente già assegnatario di incarichi e responsabilità, il Direttore deve procedere tempestivamente alla relativa revoca.

ALLEGATO ALLA DELIBERA

N. 29 del 12 Nov 2015

*[Handwritten signatures and initials]*

6. Nel determinare la misura annua del compenso, che può essere riconosciuto solo quando le specifiche funzioni attribuite siano caratterizzate da significativi profili di responsabilità, il Direttore terrà conto:
  - del livello oggettivo di complessità funzionale dell'incarico attribuito;
  - dell'implicazione o meno dell'attività di coordinamento di personale;
  - del grado di capacità relazionale con soggetti interni ed esterni all'ente richiesto;
  - dell'autonomia operativa correlata all'espletamento dell'incarico;
  - dell'assegnazione o meno della competenza ad adottare il provvedimento finale;
  - della rilevanza delle funzioni assegnate rispetto alla performance organizzativa dell'ente.
7. Il relativo compenso, che spetta limitatamente al periodo di attribuzione dell'incarico e viene erogato, in dodici mensilità, contestualmente alla corresponsione del trattamento economico fondamentale.
8. Le attività oggetto di incarichi e responsabilità sono distinte e differenti da quelle affidate ad altro titolo.

#### **Art. 7 - Posizioni Organizzative**

1. Nel rispetto della disciplina di cui agli artt. 8, 9 e 10 del CCNL 31/03/99 e s. m. e i, le posizioni organizzative, sono istituite autonomamente dall'Ente valorizzando i servizi dei Settori di maggiore rilevanza ed assegnate esclusivamente a personale appartenente alla categoria D, nominati Responsabili di Servizio.
  - 2 L'incarico è conferito dal Direttore dell'ADSU con atto scritto e motivato secondo criteri definiti nel rispetto della normativa vigente.
- La disponibilità economica per le Posizioni Organizzative, comprensiva delle quote destinate alla remunerazione dell'indennità di risultato, è quella prevista nel prospetto delle risorse stabili del fondo, allegato A, parte integrante del presente CCDI.
- La retribuzione di risultato viene corrisposta ai dipendente titolari di posizione organizzativa secondo le schede di valutazione allegate. Nel caso in cui la valutazione sia insufficiente la Direzione procederà alla revoca dell'incarico nelle forme e nei modi previsti dal comma 4, con gli effetti di cui al comma 5, dell'art. 9, CCNL 31/03/99.
- La valutazione individuale, ai fini della retribuzione di risultato, si effettua, di norma, entro il primo trimestre dell'anno di riferimento.

#### **Art. 8 – Bonus annuale delle eccellenze**

1. L'istituto, introdotto dall'art.21 del D.Lgs. 150/2009, verrà attivato solamente dopo l'intervenuta disciplina da parte del CCNL.

#### **Art. 9 – Premio annuale per l'innovazione**

1. L'istituto, introdotto dall'art.22 del D.Lgs. 150/2009, verrà attivato solamente dopo l'intervenuta disciplina da parte del CCNL.

#### **Art. 10 – Premio di efficienza**

1. L'istituto, introdotto dall'art.27 del D.Lgs. 150/2009, verrà attivato solamente dopo l'intervenuta disciplina da parte del CCNL.

#### **Art. 11 – Performance**

1. Le parti prendono atto del piano performance adottato dall'Azienda con delibera n. 2 del 30.01.2012 ed in particolare degli obiettivi operativi e conseguenti attività in esso previste nonché delle schede di valutazione, allegate al presente CCDI. L'istituto, previsto dall'art.17, comma 2, lettera g), del CCNL 1.4.1999, riguarda la disciplina per l'utilizzo delle risorse finanziarie che, espresse disposizioni legislative, destinano all'incentivazione del personale che abbia reso specifiche prestazioni ovvero conseguito specifici risultati.

ALLEGATO ALLA DELIBERA

N. 29 del 12 NOV 2015

*[Handwritten signatures and initials]*  
4

2. La disponibilità economica per le Performance è quella prevista nel prospetto delle risorse variabili del fondo, allegato A, parte integrante del presente CCDI.
3. La peculiare e primaria attività di rapporto con l'utenza studentesca costituisce, superamento di ogni pregresso istituto, elemento di maggiore valorizzazione nell'ambito del Sistema di misurazione e valutazione della performance.

#### **Art.12 - Fondo per lo sviluppo delle risorse umane**

1. La costituzione del fondo finalizzato all'incentivazione delle politiche del personale, ai sensi dell'art.17 CCNL 01/04/1999, es. m. e i. è determinata annualmente dall'Amministrazione trasmessa formalmente alle OO. SS. ed alla RSU;
2. Il Fondo si compone di una parte definita "Risorse stabili " che sono risorse storicizzate e una parte definita "Risorse variabili" la cui entità può variare annualmente in relazione alle eventuali risorse aggiuntive previste da specifiche norme di legge o contrattuali e/o rese disponibili a seguito delle dinamiche del personale.
3. L'ammontare complessivo del Fondo per lo sviluppo delle risorse umane tiene conto delle disposizioni contemplate nell'art. 9, comma 2 bis del Decreto legge 78 del 31/05/2010 convertito in Legge n. 122 del 30 luglio 2010.

#### **Art. 13 - Lavoro straordinario**

1. Le prestazioni di lavoro straordinario sono rivolte a fronteggiare esigenze di servizi eccezionali e, pertanto, non possono essere utilizzate come fattore ordinario di programmazione e copertura del tempo di lavoro.
2. Tutte le prestazioni di lavoro straordinario sono espressamente autorizzate dai competenti Responsabili di Area/Ufficio e/o dal Direttore.
3. Gli importi fruibili annualmente per il lavoro straordinario sono quelli risultanti dallo specifico fondo allegato B al presente CCDI.
4. I compensi per lavoro straordinario vanno liquidati mensilmente, con riferimento all'attività svolta nel mese precedente, sulla base delle risultanze dei cartellini individuali di rilevazione delle presenze in servizio e della autorizzazione rilasciata dal competente Responsabile di Area/Ufficio e/o dal Direttore.
5. I compensi per lavoro straordinario sono liquidati, a conclusione di tutti gli adempimenti previsti nel provvedimento di autorizzazione, sulla base del provvedimento medesimo e delle risultanze del sistema di rilevazione delle presenze.

#### **Art. 14 - Banca delle ore**

1. Al fine di consentire al personale di fruire, a richiesta, di permessi compensativi in alternativa al pagamento delle prestazioni di lavoro straordinario rese a seguito di espressa autorizzazione del competente Responsabile di Area/Ufficio, è istituita la banca delle ore.
2. Il limite complessivo annuo fruibile da ciascun lavoratore a titolo di permesso compensativo è fissato in 36 ore.
3. La fruizione va assicurata dal lavoratore entro l'anno successivo a quello di maturazione, previa autorizzazione del proprio Responsabile di Area/Ufficio.

#### **Art.15 - Sviluppo delle attività formative**

L'Azienda per il Diritto Universitario di Chieti Pescara promuove e favorisce la formazione, l'aggiornamento, la qualificazione, la riqualificazione e la specializzazione del personale, nel rispetto di quanto previsto in materia dall'art. 23 del CCNL 1998-2001 e dall'art. 45, comma 2, CCNL 22/01/2004

L'Azienda riconosce alla formazione il ruolo di strumento fondamentale per la crescita professionale, l'ottimizzazione dell'organizzazione del lavoro, il pieno raggiungimento degli

ALLEGATO ALLA DELIBERA

N. 29 del 12 NOV 2015

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*  
5

obiettivi aziendali in termini di efficacia ed efficienza e per il supporto dello sviluppo della professionalità presenti nell'Ente.

In particolare, il ruolo strategico della formazione si realizza attraverso una serie di interventi mirati che tengono conto delle esigenze formative definite dalla Direzione anche su proposta dei Responsabili delle singole Aree ed Uffici in cui si articola l'organizzazione dell'Ente.

In tal senso, l'attività formativa potrà avere anche un carattere "trasversale" nel senso che i destinatari di ciascun obiettivo indicati nel piano potranno, a richiesta, essere integrati con dipendenti appartenenti ad altra Area e/o Ufficio.

Ai fini della copertura dei costi derivanti dal presente piano di formazione l'Ente si impegna a tenere in debito conto le previsioni di cui all'art. 6 c. 13 del D.L. 78/10 convertito in L. 122/10 il quale stabilisce che a decorrere dall'anno 2011 la spesa annua sostenuta per attività esclusivamente di formazione deve essere non superiore al 50% della spesa sostenuta nell'anno 2009.

#### **Art. 16 – Ambiente di lavoro**

1. L'ente, d'intesa con il responsabile incaricato del servizio di prevenzione e protezione ed il rappresentante per la sicurezza dei lavoratori, provvede all'adozione di idonee iniziative volte ad assicurare la costante e scrupolosa applicazione della disciplina comunitaria e di tutte le norme vigenti in materia di igiene e sicurezza del lavoro e degli impianti tenendo conto, in particolare, delle misure finalizzate a garantire:
  - il miglioramento delle condizioni di lavoro, da perseguire mediante la predisposizione di ambienti lavorativi salubri, dignitosi e funzionali;
  - la fornitura, al personale interessato, dei dispositivi di protezione individuale e di specifici indumenti da lavoro;
  - la prevenzione delle malattie professionali.
2. Per mezzo del medico competente di cui al D.Lgs. 81/2008 l'ente assicura a tutto il personale, con oneri a proprio carico, periodiche visite mediche per finalità di medicina sociale e preventiva.
3. L'ente assume inoltre ogni utile iniziativa tesa a facilitare le attività di eventuali dipendenti disabili, anche mediante la rigorosa osservanza delle disposizioni sull'abbattimento delle barriere architettoniche.
4. Per il conseguimento delle finalità di cui al presente articolo l'ente stanZIA, annualmente, apposite risorse di bilancio.

#### **Art. 17 – Innovazione degli assetti organizzativi**

1. L'evoluzione normativa, lo sviluppo tecnologico e l'applicazione del principio di sussidiarietà nell'erogazione dei servizi, possono richiedere anche l'adeguamento dell'assetto organizzativo dell'ente e la reingegnerizzazione dei procedimenti utilizzati.
2. Ritenendo che l'attuazione degli interventi di razionalizzazione delle procedure, revisione organizzativa ed innovazione tecnologica si ripercuota sensibilmente sulla qualità del lavoro e le singole professionalità, ingenerando disorientamento nel personale chiamato ad espletare nuovi compiti per i quali non possiede una specifica preparazione, si conviene di governare detti processi attraverso:
  - la valorizzazione delle potenzialità attitudinali del personale dell'ente;
  - la razionale individuazione delle figure professionali da assegnare alle strutture organizzative nelle varie posizioni di lavoro;
  - la definizione delle procedure volte a garantire, anche mediante iniziative di riqualificazione ed aggiornamento professionale, il completo recupero produttivo del personale interessato da modifiche del profilo originario.
3. Le rappresentanze sindacali vanno preventivamente informate in ordine agli interventi da attuare.

ALLEGATO ALLA DELIBERA  
N. 29 del 12 NOV 2015

**Art. 18 – Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (CUG)**

1. Al fine di attivare misure e meccanismi tesi a perseguire una reale parità tra uomini e donne in ogni ente è istituito, ai sensi dell'art.57 del D.Lgs. 165/2001 come modificato dall'art.21 della legge 183/2010, il Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni che sostituisce e unificando le competenze in un solo organismo, i comitati per le pari opportunità e i comitati paritetici sul fenomeno del mobbing.
2. La disciplina per la costituzione, la durata ed il funzionamento del CUG, così come le sue competenze ed i rapporti con il consigliere di parità, sono regolate dalla legge e dalle linee guida contenute nella direttiva emanata il 4.3.2011 dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri.
3. Stante le ridotte dimensioni dell'amministrazione e la sua natura strumentale rispetto all'Ente Regionale, è stata acquisita con nota prot. n. RA/144840 del 21.6.2012 la disponibilità dalla Regione Abruzzo a che il Comitato operante a livello regionale rappresenti anche l'Azienda DSU di Chieti.

**Art. 19 – Politiche dell'orario di lavoro**

1. L'orario di lavoro è il periodo di tempo giornaliero durante il quale, in conformità all'orario d'obbligo contrattuale, ciascun dipendente assicura la prestazione lavorativa nell'ambito dell'orario di servizio, che a sua volta va inteso come il periodo di tempo giornaliero necessario per assicurare la funzionalità delle strutture degli uffici pubblici e l'erogazione dei servizi all'utenza. L'orario di apertura al pubblico, infine, rappresenta il periodo di tempo giornaliero che, nell'ambito dell'orario di servizio, costituisce la fascia oraria di accesso ai servizi da parte dell'utenza.
2. L'articolazione degli orari di cui al precedente comma 1, definita dal Direttore dell'ente nel rispetto delle specifiche disposizioni contrattuali, specie in materia di relazioni sindacali, e della legge, con particolare riferimento ai contenuti del D.Lgs. 66/2003 e successive modificazioni, va informata ai seguenti criteri generali:
  - ottimizzazione delle risorse umane;
  - miglioramento della qualità delle prestazioni;
  - coerenza con i carichi individuali di lavoro;
  - ampliamento della fruibilità dei servizi a favore degli utenti;
  - miglioramento dei rapporti funzionali con gli altri uffici pubblici;
  - riduzione progressiva del ricorso al lavoro straordinario;
  - prestazione individuale distribuita, di norma, in un arco massimo giornaliero di 9 ore;
  - sospensione della prestazione lavorativa nei giorni di rientro pomeridiano, al fine di costituire il necessario recupero psicofisico del personale, non inferiore a 30 minuti;
  - utilizzo, anche combinato, delle diverse modalità organizzative ed istituti contrattuali in materia di gestione delle politiche degli orari (flessibilità, turnazione, programmazione plurisettimanale, ecc.);
  - attenta valutazione di specifiche richieste espresse da singoli dipendenti per apprezzabili motivazioni opportunamente documentate tese ad ottenere forme flessibili e differenziate, anche temporanee, dell'orario di lavoro. In tale valutazione va data, in ogni caso, priorità ai lavoratori in situazioni di svantaggio personale, sociale e familiare, alle lavoratrici madri con figli in tenera età nonché ai dipendenti impegnati in attività formative e di studio finalizzate, in particolare, alle iniziative di alta formazione di cui all'art. 19, comma 14, della legge 448/2001. A tali richieste, che vanno formulate dal personale in modo da renderle conciliabili con le esigenze organizzative e di servizio, il Direttore deve dare riscontro nel termine di 15 giorni dall'acquisizione della relativa istanza al protocollo. L'eventuale diniego, ovvero la parziale accettazione, vanno adeguatamente motivati.
3. Il rispetto dell'orario di lavoro costituisce un obbligo per tutto il personale dell'ente, e va accertato mediante forme di controllo obiettivo, di tipo automatizzato.
4. Le parti concordano di adottare le determinazioni in ordine all'orario di lavoro di seguito indicate:

ALLEGATO ALLA DELIBERA

N. 29 del 12 NOV 2015

*[Handwritten signatures and initials]*

1) l'orario di lavoro è dalle **7,45** alle **13,45** e nei giorni di rientro pomeridiano 14,30-17, con attribuzione di una fascia di flessibilità di **0,45** minuti **in aggiunta agli orari in entrata ed in uscita, come rideterminati;**

2) l'orario aggiuntivo potrà essere effettuato, solo per motivate esigenze di servizio e previa autorizzazione del Direttore su proposta dei Responsabili di Area/Ufficio, di norma, solo nel pomeriggio della giornata di mercoledì e qualora venga effettuato per almeno due ore e nel rispetto dei 30 minuti di pausa, al dipendente verrà riconosciuto anche il diritto a percepire il buono pasto;

3) non sarà considerato utile l'orario aggiuntivo all'orario istituzionale maturato reso a causa della carenza dei presupposti di cui al punto 2);

4) i dipendenti che abbiano maturato nell'anno ore di lavoro aggiuntive devono provvedere alla fruizione delle stesse entro l'anno di riferimento. Limitatamente all'anno 2012 si autorizza anche la fruizione entro il 31.12.2012 delle ore aggiuntive maturate e riferite ad annualità precedenti.

Le disposizioni sopra indicate trovano applicazione anche per i dipendenti in regime di orario a tempo ridotto mentre il personale che presenti un debito orario è tenuto a provvedere al relativo recupero nel corso della giornata o entro il mese o, al massimo, entro il mese successivo.

Le previsioni di cui al punto 2) - in considerazione del ruolo e delle funzioni svolte - non trovano applicazione nei confronti dei Responsabili di Area/Ufficio

#### **Art. 20 - Gestione delle eccedenze di personale**

1. La gestione di eventuali eccedenze di personale in servizio a tempo indeterminato presso l'ente è operata con l'osservanza delle procedure, e nel rispetto dei tempi, previsti dall'art. 33 del D.Lgs. 165/2001. Nel caso di collocamento in disponibilità, trova applicazione la disciplina recata dall'art. 34 del decreto stesso.

2. Al fine di prevenire e scongiurare le situazioni di eccedenza si conviene di porre particolare cura nella programmazione del fabbisogno di personale valutando attentamente, specie nei casi di attivazione di nuovi servizi ed applicazione del turnover, la possibilità di ricorrere a soluzioni interne sia mediante la valorizzazione di potenziali professionalità già presenti, sia attraverso mirate iniziative di qualificazione e riqualificazione professionale.

#### **Art. 21 - Lavoro temporaneo**

1. In relazione a quanto disposto dall'art.2, comma 6, del CCNL 14.9.2000, nonché dagli artt.20-21-22-23-24-25-26-27-28 e 86, comma 9, del D.Lgs. 276/2003 in materia di somministrazione di lavoro a tempo determinato, si conviene che, in caso di attivazione dell'istituto i lavoratori interessati, data la peculiare tipologia prestazionale, non debbano essere coinvolti in programmi o progetti di produttività e quindi restare esclusi dai connessi compensi incentivanti.

#### **Art. 22 - Contratto di formazione e lavoro**

1. In relazione a quanto disposto dall'art.3, comma 11, del CCNL 14.9.2000 si conviene che, nel caso di attivazione dell'istituto, i lavoratori interessati hanno diritto al trattamento accessorio previsto nell'apposito progetto formativo che deve contenere anche le risorse per il relativo finanziamento.

#### **Art. 23 - Rapporto di lavoro a tempo parziale**

1. In relazione a quanto disposto dall'art.6, comma 10, del CCNL 14.9.2000 si conviene che il trattamento accessorio, ivi compresa l'attribuzione di incarichi di speciale responsabilità, spettante al personale con rapporto di lavoro a tempo parziale debba essere sempre attribuito in misura proporzionale al regime orario ridotto.

ALLEGATO ALLA DELIBERA

N. 29 del 12 NOV 2015



Al personale con rapporto di lavoro a tempo parziale non potranno comunque essere conferiti incarichi relativi all'area delle posizioni organizzative.

#### **Art. 24 – Inquadramento retributivo del personale trasferito**

1. In relazione a quanto disposto dall'art.28, comma 7, del CCNL 5.10.2001 si conviene, a luce anche delle previsioni contenute nell'art.30, comma 2-bis e comma 2-quinquies del D.Lgs. 165/2001, di non avvalersi della facoltà di collocare il personale trasferito presso l'ente in una posizione di sviluppo economico superiore, nell'ambito della medesima categoria di inquadramento, rispetto a quella derivante dall'applicazione dell'art.27 del medesimo CCNL.

#### **Art. 25 – Altre materie demandate alla contrattazione decentrata**

1. Le altre materie demandate alla contrattazione decentrata, ed in particolare il telelavoro (art.1, comma 10, del CCNL 14.9.2000) ed il trattamento di trasferimento (art.42, comma 2, del CCNL 14.9.2000), attengono ad istituti di cui non è prevista l'attivazione, quantomeno a medio termine, nell'ambito dell'organizzazione del lavoro degli enti destinatari del presente contratto.
2. Pertanto si conviene, anche in considerazione della notevole variabilità del quadro normativo di riferimento, di rinviare la definizione dei relativi aspetti disciplinatori all'eventuale momento in cui essi dovranno essere concretamente attivati.

#### **Art. 26 – Assemblee**

1. Nel rispetto del limite massimo delle 12 ore annue pro-capite, la R.S.U. e le OO.SS. firmatarie del CCNL e del presente Contratto Collettivo Decentrato Integrativo, comunicano, di norma, almeno 3 giorni prima e, comunque, in casi particolari, entro 24 ore dalla data fissata per l'assemblea del personale dipendente, il luogo e l'ora dell'assemblea stessa.
2. L'assemblea può interessare la generalità dei dipendenti; singoli servizi o dipendenti appartenenti a singole qualifiche e profili professionali; dipendenti appartenenti ad una singola sigla sindacale.
3. L'Amministrazione fornisce idonei locali per lo svolgimento delle riunioni.
4. Il personale che opera fuori dalla sede presso cui si svolge l'assemblea è autorizzato ad assentarsi dal lavoro per il tempo strettamente necessario al trasferimento sia per l'andata sia per il ritorno.

#### **Art. 27 – Regolamentazione del diritto di sciopero**

A seguito della definizione dei contingenti minimi di personale per garantire i servizi essenziali, le procedure di attivazione sono regolamentate come segue:

- a) i responsabili di Area/Ufficio in occasione di ogni sciopero individuano i nominativi del personale incluso nei contingenti minimi, adottando criteri di rotazione ove possibile;
  - b) i nominativi vengono comunicati agli interessati e alle OO.SS. entro il quinto giorno precedente lo sciopero; il personale individuato ha diritto di esprimere, entro il giorno successivo, la propria intenzione di aderire allo sciopero chiedendo la sostituzione ove possibile;
  - c) durante lo sciopero i funzionari dovranno astenersi dall'assegnare lavoro straordinario al personale esentato o a quello che non avesse aderito alla manifestazione;
- Il contingente minimo è individuato nelle seguenti figure professionali:

- 1) un dipendente addetto all'Ufficio Personale di cat. D

#### **Art. 28 – Sistema relazioni sindacali**

1. Il sistema delle relazioni sindacali, nel rispetto dei distinti ruoli e responsabilità degli enti e dei sindacati, è definito, secondo quanto previsto dall'art.5, comma 2 e dall'art.40 del D. Lgs. n.165/2001, in modo coerente con l'obiettivo di contemperare l'esigenza di assicurare adeguati livelli di efficienza e produttività dei servizi pubblici, incentivando l'impegno e la qualità della performance.

2. Le parti stipulano il contratto collettivo decentrato integrativo utilizzando le risorse di cui

ALLEGATO ALLA DELIBERA

N. 29 del 12 NOV 2015

*[Handwritten signatures and initials]*

all'art. 31 del CCNL 22.1.2004 e nel rispetto delle disposizioni legislative in materia di contenimento delle risorse destinate alla contrattazione integrativa.

3. In sede di contrattazione collettiva decentrata integrativa sono regolate le seguenti materie:

- a) i criteri, nel rispetto di quanto previsto dall'art.40, comma 3-bis del D. Lgs. n.165/2001, per la destinazione delle risorse finanziarie, indicate nell'art. 31 del CCNL 22.1.2004;
  - b) le fattispecie e i valori per la individuazione e la corresponsione dei compensi previsti dall'art.45, comma 3 del D. Lgs. n.165/2001 e le finalità previste nell'art. 17 del CCNL 1.4.1999 e successive modifiche e integrazioni;
4. L'ente informa periodicamente e tempestivamente, oltre quanto già previsto dal CCNL vigente, i soggetti sindacali per le seguenti materie:
- a) atti di valenza generale, anche di carattere finanziario, concernenti il rapporto di lavoro, l'organizzazione degli uffici e la gestione complessiva delle risorse umane, nonché i profili professionali;
  - b) i criteri generali relativi alle metodologie e i sistemi di incentivazione della performance individuale;
  - c) i criteri e le procedure per la individuazione e la corresponsione dei compensi di natura accessoria previsti dall'art.45, comma 3 del D. Lgs. n.165/2001 e le finalità previste nell'art. 17 del CCNL 1.4.1999;
  - d) correlazione tra compensi professionali e retribuzione di risultato per i titolari di posizione organizzativa;
  - e) i programmi annuali e pluriennali delle attività di formazione professionale, di riqualificazione e aggiornamento del personale per adeguarlo ai processi di innovazione;
  - f) le linee di indirizzo e criteri per la garanzia e il miglioramento dell'ambiente di lavoro, per gli interventi rivolti alla prevenzione e alla sicurezza sui luoghi di lavoro, per l'attuazione degli adempimenti rivolti a facilitare l'attività dei dipendenti disabili;
  - g) le implicazioni in ordine alla qualità del lavoro e alla professionalità dei dipendenti in conseguenza delle innovazioni degli assetti organizzativi, tecnologiche e della domanda di servizi;
  - h) le pari opportunità, per le finalità previste dalla normativa vigente;
  - i) i criteri delle forme di incentivazione delle specifiche attività e prestazioni correlate alla utilizzazione delle risorse indicate nell'art. 15, comma 1, lettera d) e k) del CCNL 1.4.1999;
  - j) i criteri sulle politiche dell'orario di servizio e di lavoro;
  - k) i calendari delle attività delle istituzioni scolastiche e degli asili nido;
  - l) i criteri per il passaggio dei dipendenti per effetto di trasferimento di attività o di disposizioni legislative comportanti trasferimenti di funzioni e personale;
  - m) l'andamento dei processi occupazionali;
  - n) i criteri generali per la mobilità interna, anche in relazioni a quanto previsto dai piani delle performance;
  - o) eventuali processi di dismissione, di esternalizzazione e di trasformazione.

5. Nei casi di cui all'art. 6, comma 1 del D. Lgs. n. 165/2001 è prevista la consultazione.

6. Le parti concordano nell'affermare che tutti gli adempimenti attuativi della disciplina prevista dal presente contratto collettivo decentrato integrativo sono riconducibili alla più ampia nozione di "attività di gestione delle risorse umane" affidate alla competenza dei dirigenti/responsabili dei servizi che vi provvedono con la capacità e i poteri del privato datore di lavoro, secondo la disciplina dell'art. 5, comma 2, del D. Lgs. n. 165/2001 e nel rispetto dei vincoli previsti dal CCNL in quanto compatibile e dal presente contratto collettivo decentrato integrativo.

#### Art. 29 – Clausole finali

1. In relazione a quanto stabilito dall'art.4, comma 4, del CCNL 22.1.2004 si conviene che, con cadenza annuale, le parti si riuniscano, su convocazione disposta dal Direttore, per

ALLEGATO ALLA DELIBERA

N. 29 del 12 NOV 2015

verificare lo stato di attuazione del presente contratto. Nell'occasione potranno essere formulate e raccolte eventuali proposte volte a contemperare l'esigenza di incrementare il livello quali-quantitativo dei servizi erogati ai cittadini, con l'interesse al miglioramento delle condizioni lavorative ed alla crescita professionale del personale.

2. Le parti, di comune accordo, possono riaprire il confronto qualora dovessero emergere nuove esigenze, ovvero dovessero intervenire mutamenti nel quadro contrattuale legislativo di riferimento, rispetto alle materie e clausole definite nel presente contratto.

### Art. 30 – Interpretazione autentica dei contratti collettivi

1. Quando insorgano controversie sulla interpretazione del contratto collettivo decentrato integrativo, le parti che li hanno sottoscritti si incontrano, entro 30 giorni dalla richiesta di cui al comma 2, per definire consensualmente il significato della clausola controversa.

2. Al fine di cui al comma 1, la parte interessata invia alle altre, richiesta scritta con lettera raccomandata. La richiesta deve contenere una sintetica descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa.

3. L'eventuale accordo sostituisce la/le clausola/le controversa/e sin dall'inizio della vigenza del contratto decentrato decentrati integrativi

### Art. 31 – Clausola di rinvio

Per quanto non espressamente previsto nel presente CCDI si rimanda al D. Lgs. n.165/2001, alle disposizioni del capo I, titolo II, del libro V del codice civile e alle leggi sui rapporti di lavoro subordinato nell'impresa nonché al CCNL in quanto compatibile.

Intesa siglata il 05/11/2015

*Firma* *Franco* *Arso* *Memorilli* **Il Direttore**

**I componenti della delegazione di parte sindacale**

*RSU*  
*[Signature]*

Visto il parere favorevole espresso dal Collegio dei Revisori con nota prot. n. \_\_\_\_\_

del \_\_\_\_\_;

Vista la Deliberazione del CdA n. \_\_\_\_\_ del \_\_\_\_\_;

in data \_\_\_\_\_ le parti procedono alla sottoscrizione del presente contratto

**Il Direttore**

**I componenti della delegazione di parte sindacale**

ALLEGATO ALLA DELIBERA  
N. 29 del 12 NOV 2015

## DICHIARAZIONE CONGIUNTA

Le parti danno atto che, nell'ambito dei distinti ruoli e responsabilità, assicureranno nei luoghi di lavoro la piena fruibilità dei diritti, libertà e prerogative sindacali in conformità a disposizioni legislative e contrattuali nel tempo vigenti, ed in particolare nel rispetto di quanto previsto sia dalla legge 300/1970, sia dal CCNQ 7 agosto 1998 e sia dall'art.42 del D.Lg. 165/2001.

In coerenza a quanto stabilito dagli artt. 7 e 11 del CCNL 1.4.1999 le parti rilevano, altresì, che un proficuo sistema di relazioni sindacali, improntato ai principi di correttezza, buona fede e trasparenza dei comportamenti ed orientato alla prevenzione dei conflitti, deve necessariamente fondarsi su una costante e tempestiva attività informativa, nei confronti del sindacato, degli atti di valenza generale, anche di carattere finanziario, concernenti il rapporto di lavoro, l'organizzazione degli uffici e la gestione complessiva delle risorse umane specie con riferimento ai processi di dismissione, esternalizzazione e trasformazione dei servizi comunali ed all'obbligo, recentemente introdotto dal legislatore, di svolgere in forma associata le funzioni fondamentali ex art.21, comma 3, della legge n.42/2009. Ai fini di una più compiuta informazione le parti, su richiesta di ciascuna di esse, programmano appositi incontri con cadenza almeno annuale.

.....

CISC FA

Giuseppe Morfelli

RSU FA  
Maurice

ALLEGATO ALLA DELIBERA

N. 29 del 12 NOV 2015

**Posta certificata**

**Da:** <posta-certificata@postecert.it>  
**A:** <adsuch.protocollo@postecert.it>  
**Data invio:** venerdì 6 novembre 2015 13.36  
**Allega:** daticert.xml  
**Oggetto:** ACCETTAZIONE: Relazione illustrativa ai sensi art. 55 del dlgs 150/2009

## Ricevuta di accettazione

Il giorno 06/11/2015 alle ore 13:36:20 (+0100) il messaggio  
"Relazione illustrativa ai sensi art. 55 del dlgs 150/2009" proveniente da  
"adsuch.protocollo@postecert.it"  
ed indirizzato a:

angeloromano@hotmail.com ("posta ordinaria")

giulia.buccella@libero.it ("posta ordinaria")

è stato accettato dal sistema ed inoltrato.

Identificativo messaggio: B5F0543A.000A6800.DCCC317D.F7D2DC6F.posta-certificata@postecert.it

ALLEGATO ALLA DELIBERA  
N. 29 del 12 NOV. 2015