



Azienda per il Diritto agli Studi Universitari di CHIETI e PESCARA

DELIBERAZIONE DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE N. 53 DEL 15/12/2023

OGGETTO: Presa d'atto Ipotesi CCDI (Contratto Collettivo Decentrato Integrativo 2023/2025) – parte normativa ed autorizzazione al Direttore per la sottoscrizione -

L'anno duemilaventitre, addì quindici, del mese di Dicembre alle ore 09:00, presso la sede dell'Azienda D.S.U., convocato a termini di regolamento, si è riunito il Consiglio di Amministrazione dell'Azienda, presieduto dal Dott.ssa \fdPresidente:NOMECORTO\, che, constatata la presenza del numero legale, ha dichiarato validamente costituita la seduta

Interviene il Segretario Generale Avv. MAZZARULLI TERESA, con funzioni di Segretario.

Prima di dare inizio alla trattazione risultano:

COGNOME E NOME	PRESENTE
GUALTIERI ISABELLA	SI
ZINNI CARLA	--
RAPA MARTA FIORELLA	SI
CAVUTA GIACOMO	SI
BARJAMI CLAUDIO	SI

Presenti n° 4 Assenti n° 1

IL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

VISTE:

- la L.R. 91/94, istitutiva delle Aziende per il Diritto agli Studi Universitari e successive modifiche ed integrazioni;
- la l.r. n.77/99 e ss.mm.ii;

RICHIAMATA la delibera del Consiglio di Amministrazione di questa Azienda n. 35 del 27/07/2022 con la quale è stato approvato il Contratto del Direttore dell'Azienda l'Avv. Teresa Mazzarulli in servizio dal 1 Gennaio 2008 di cui alla delibera del Consiglio di Amministrazione n. 50 del 30 Novembre 2007;

VISTI:

- il Regolamento Organizzativo Aziendale di cui alla deliberazione n. 29/2008 del Consiglio di Amministrazione dell'ADSU, approvata con delibera della Giunta Regionale n 301/2009, così come rimodulato con deliberazione del Consiglio di Amministrazione n.41 del 29/10/2021;
- il Decreto n. 54 del 19 novembre 2019 del Presidente del Consiglio regionale che, ha nominato quale Presidente dell'Azienda DSU di Chieti la Dott.ssa Isabella Gualtieri e due componenti del Consiglio di Amministrazione, in qualità di rappresentanti della Regione, l'Avv. Carla Zinni e l'Avv. Marta Fiorella Rapa;

CONSIDERATO che:

- il Decreto del Presidente della Giunta Regionale d'Abruzzo n. 84 del 21 novembre 2019 ha stabilito la nuova composizione del Consiglio di Amministrazione dell'Azienda D.S.U. di Chieti-Pescara, notificato a questa Azienda in data 27 novembre 2019 con prot. n. 14705;
- il Decreto del Presidente della Giunta Regionale d'Abruzzo n. 31 del 2 maggio 2023 ha stabilito la nuova composizione del Consiglio di Amministrazione dell'Azienda D.S.U. di Chieti nella composizione della rappresentanza studenti, acquisito agli atti aziendali con prot. n. 1034 del 29 maggio 2023;

VISTI

- il D.Lgs 118/2011 coordinato con il D.Lgs 10/8/2014 n. 126 e la L. 23/12/2014 n 190 (legge di stabilità) e successive modifiche ed integrazioni;
- il D.Lgs n. 68/2012;

DATO ATTO che con deliberazione del Consiglio di Amministrazione n.50 del 09.11.2022 è stato approvato il Bilancio di previsione 2023-2025 inviato ai competenti uffici regionali;

RICHIAMATI :

- il 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;
- il 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;
- 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";

- il nuovo Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance, approvato ed aggiornato con deliberazione giunta Regione Abruzzo n.605 del 18.10.2022;
- il CCNL comparto Regioni-Autonomie Locali sottoscritti in data 06.07.1995, 13.05.1996, 31.03.1999, 1.04.1999, 14.09.2000, 22.01.2004, 9.05.2006, 11.04.2008, 31.07.2009, 21.05.2018;
- i contenuti del vigente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro relativo al personale non dirigente del Comparto Funzioni Locali triennio 2019/2021 siglato il 16 novembre 2022 ed effettivo dal 17 novembre 2022;

PREMESSO CHE:

- con deliberazione del Consiglio di Amministrazione n 41 del 27.07.2022 è stato adottato il PIAO la cui sezione 3.3 Piano triennale dei fabbisogni di personale annualità 2023/2025 è stata aggiornata con aggiornamento al PIAO giusta deliberazioni del Consiglio di Amministrazione Adsu Ch/Pe n.25 del 19.06.2023, in ottemperanza a quanto previsto dal D.L. 80/2021, che contiene e integra tutti gli atti di programmazione;
- con deliberazione del Consiglio di Amministrazione n.6 del 30.01.2023, sono state ridenominate due Aree, già presenti nel modello organizzativo, e precisamente, l'area da "Affari Generali, Contratti e Patrimonio" è diventata "Area Tecnica, Contratti e Patrimonio" e l'area "Gestione e Sviluppo Risorse Umane" è diventata "Affari Generali e Gestione e Sviluppo Risorse Umane";

TENUTO CONTO di quanto condiviso con le OO.SS. e la RSU aziendale nelle riunioni del 29 novembre e del 5 dicembre 2023, convocate l'una con nota prot. n. 5635 del 24 novembre 2023 di questa Azienda e l'altra con prot. n. 8675 del 30 novembre 2023, giusti verbali agli atti aziendali cui è allegata l'ipotesi di CCDI 2023/2025 parte normativa sottoscritto dalle OO.SS. RSU e la Direzione aziendale quale parte pubblica che costituisce parte integrante e sostanziale del presente provvedimento;

RILEVATO che ai sensi degli artt. 7 e 8 del CCNL delle funzioni locali la stipula dell'Ipotesi di CCDI parte normativa è avvenuta nel rispetto delle norme contenute nel d. lgs 150/2009 del d. lgs 165/2011 nonché nel rispetto del titolo VII del CCNL Funzioni Locali triennio 2019/2021;

RITENUTO di approvare il Contratto Collettivo Decentrato Integrativo CCDI 2023/2025-parte normativa-, come condiviso dalle OO.SS., dalla RSU e dalla Direzione aziendale quale delegazione trattante di parte pubblica;

ACQUISITI:

il parere favorevole del Responsabile dell'Area Gestione e Sviluppo Risorse Umane circa la regolarità tecnico/amministrativa del presente atto, come da firma apposta nel presente provvedimento;

il parere favorevole del Direttore dell'Azienda, Avv. Teresa Mazzarulli, in merito alla legittimità del presente atto, come da firma apposta nel presente provvedimento;

Con voti unanimi legalmente espressi;

RAVVISATA l'urgenza di provvedere;

Con distinta votazione espressa nei modi e termini di legge, viene dichiarata l'immediata eseguibilità

DELIBERA

per tutto quanto esposto in narrativa che qui si intende integralmente riportato quale parte integrante e sostanziale del presente provvedimento ed in applicazione della L.R. n. 91/94 e successive modifiche ed integrazioni:

- a) **di approvare** l'ipotesi di Contratto Collettivo Decentrato Integrativo (CCDI) 2023/2025 – parte normativa -, come condiviso dalle OO.SS., dalla RSU e dalla Direzione aziendale quale parte pubblica che costituisce parte integrante e sostanziale del presente provvedimento;
- b) **di autorizzare** la Direzione aziendale, quale delegazione trattante di parte pubblica, alla sottoscrizione conclusiva del CCDI, parte normativa 2023/2025, per l'annualità 2023, quando sarà conclusa la procedura prevista per la definizione del Contratto Decentrato Integrativo ivi inclusa la trasmissione al Revisore dei Conti per il rilascio del parere sulla compatibilità dei costi con i vincoli di bilancio e la relativa certificazione degli oneri secondo quanto previsto dall'art. 40-bis comma 1 del decreto legislativo 30 marzo 2001 n. 165;
- c) **di dichiarare** la presente deliberazione immediatamente eseguibile stante la necessità di concludere, al più presto, l'iter procedurale;
- d) **di pubblicare** il presente provvedimento all'Albo Pretorio on line del proprio sito istituzionale <https://www.adsuchietipescara.it/> ai sensi dell'art 32 della L. 69/2009 nonché nella sezione Amministrazione trasparente” ai sensi del D. Lgs n.33 del 14.03.2013“Riordino della disciplina riguardante gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazione da parte delle Pubbliche Amministrazioni”.
- URL: <https://raccoltadati.istat.it/sgi>
Username: NNCGMM58S70L186T
Password: Novembre2023!

PARERE DI REGOLARITÀ TECNICA

Il Responsabile del Servizio ai sensi del Dlgs 267/2000 e del Regolamento sui controlli interni in ordine alla proposta n.ro 445 del 07/12/2023 esprime parere **FAVOREVOLE**.

Parere firmato digitalmente dal Responsabile del Servizio IANNUCCI GEMMA in data 07/12/2023

LETTO APPROVATO E SOTTOSCRITTO

Il Presidente
Dott.ssa GUALTIERI ISABELLA

Il Segretario Generale
Avv. MAZZARULLI TERESA

NOTA DI PUBBLICAZIONE N. 442

Si certifica che copia della presente deliberazione viene pubblicata, ai sensi dell'art. 32 della Legge n. 69 del 18 giugno 2009, all'Albo Pretorio in data 19/12/2023 e che vi rimarrà per 10 giorni consecutivi, ai sensi dell'art. 13 del Regolamento organizzativo dell'Azienda D.S.U. e dell'art. 13 della L.R. 6 dicembre 1994 n. 91.

Chieti, li 19/12/2023

Il Firmatario della pubblicazione
Avv. MAZZARULLI TERESA

AZIENDA PER IL DIRITTO AGLI
STUDI UNIVERSITARI DI
CHIETI- PESCARA

IPOSTESI DI CONTRATTO
COLLETTIVO DECENTRATO
INTEGRATIVO

ANNI 2023/2025

Personale non dirigente

In data 5 dicembre 2023 presso la sede dell’Azienda per il Diritto agli Studi Universitari Chieti-Pescara le parti negoziali come di seguito composte:

L’Azienda per il Diritto agli studi universitari Chieti- Pescara rappresentata dal Direttore Avv. Teresa Mazzarulli

Le organizzazioni sindacali così composte:

- Dott. Simone Di Lanzo CISL FP- Rappresentante Territoriale
- Sig. Davide Farina Segretario provinciale UIL.....
- Sig. Carmine Gasbarro - Segretario provinciale CGIL.....
- Rag. Grazia Tarricone rappresentante RSU aziendale
- Avv. Teresa Mazzarulli – Direttore dell’Azienda
- Sig.ra Gemma Iannucci – Segretario verbalizzante

Hanno sottoscritto il Contratto Collettivo Decentrato Integrativo del personale non dirigente dell’Azienda per il Diritto agli Studi Universitari di Chieti Pescara parte normativa 2023-2025

Sommario

TITOLO I -DISPOSIZIONI GENERALI.....	5
CAPO I.....	5
Art. 1 Quadro normativo e contrattuale	5
Art. 2 Ambito di applicazione, durata, decorrenza, disciplina transitoria.....	5
TITOLO II -RELAZIONI SINDACALI.....	6
CAPO I-Sistema delle relazioni sindacali.....	6
Art. 3 Verifiche dell’attuazione del contratto.....	6
Art. 4 Interpretazione autentica dei contratti decentrati	6
TITOLO III -ORDINAMENTO PROFESSIONALE.....	7
CAPO I-Nuovo sistema di classificazione	7
Art. 5 — Progressioni economiche all’interno delle aree.....	7
Capo II-Incarichi di Elevata Qualificazione.....	10
Art. 6-Definizione -durata- revoca.....	10
Art. 7- Modalità di conferimento dell’incarico e criteri generali	10
Art. 8- Retribuzione di posizione e di risultato	13
TITOLO IV — RAPPORTO DI LAVORO	13
Cap I Istituti correlati all’orario di lavoro	13
Art.9- Banca delle ore	13
Art. 10 — Flessibilità dell’orario di lavoro	14
Art. 11 — Orario multi periodale	14
TITOLO V — TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE.....	14
CAPO I— Risorse e Premialità.....	14
Art.12 — Quantificazione delle risorse.....	14
Art. 13— Strumenti di premialità.....	15
Art. 14 — Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie.....	15
CAPO II-Performance organizzativa e individuale	15
Art. 15 - Disciplina della performance e del premio individuale.....	15
Art.16 - Differenziazione del premio individuale	16
CAPO III-Disciplina delle indennità.....	16
Art. 17 — Principi generali	16
Art.18— Indennità condizioni di lavoro.....	17
Art.19— Indennità per specifiche responsabilità	18
CAPO IV— Altri Compensi, incentivi e benefit	21
Art. 20— Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge	21
Art.21 - “welfare integrativo”	21
TITOLO VI — DISPOSIZIONI FINALI	22
Art.22— Salute e sicurezza sul lavoro.....	22
Art.23- Innovazioni tecnologiche.....	22

Art.24- Disposizioni finali23

TITOLO I -DISPOSIZIONI GENERALI

CAPO I

Art. 1 Quadro normativo e contrattuale

Il presente Contratto collettivo decentrato integrativo (di seguito CCDI) si inserisce nel contesto normativo e contrattuale di seguito sinteticamente indicato. Esso va interpretato in modo coordinato, prendendo a prioritario riferimento i principi fondamentali, nonché le disposizioni 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 seguenti fonti legislative o regolamentari:

- Il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro relativo al personale del comparto Funzioni locali triennio 2019/2021, sottoscritto in data 16/11/2022 (da ora solo CCNL);
- Il 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;
- Il 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;
- 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";
- il Regolamento Organizzativo Aziendale di cui alla deliberazione n. 29/2008 del Consiglio di Amministrazione dell'ADSU, approvata con delibera della Giunta Regionale n 301/2009, così come rimodulato con deliberazione del Consiglio di Amministrazione n.41 del 29/10/2021;
- Il nuovo Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance, approvato ed aggiornato con deliberazione giunta Regione Abruzzo n.605 del 18.10.2022 che aggiorna;
- Il CCNL comparto Regioni-Autonomie Locali sottoscritti in data 06.07.1995, 13.05.1996, 31.03.1999, 1.04.1999, 14.09.2000, 22.01.2004, 9.05.2006, 11.04.2008, 31.07.2009, 21.05.2018.
- Il presente CCDI costituisce l'accordo economico e giuridico stipulato tra l'Azienda per il Diritto agli Studi Universitari Chieti- Pescara, rappresentata dalla delegazione di parte pubblica costituita dal Direttore dell'ADSU, coadiuvato dal Responsabile dell'Area Gestione e Sviluppo Risorse Umane, cui spettano per disposizione di legge regionale tutti i poteri afferenti la gestione dell'Ente e le OO.SS. territoriali firmatarie del CCNL funzioni locali triennio 2019-2021, rappresentate dalla Delegazione trattante di parte sindacale, nei limiti e per gli effetti del CCNL funzioni locali.

Con il presente strumento si tende a definire tra l'Amministrazione, la RSU e le OO.SS. territoriali un rapporto tra le parti sempre più funzionale allo sviluppo e alla trasparenza reciproca in considerazione dei rispettivi diritti ed obblighi nonché alla prevenzione e risoluzione dei conflitti.

Art. 2 Ambito di applicazione, durata, decorrenza, disciplina transitoria

Il presente contratto decentrato integrativo si applica a tutti i lavoratori in servizio presso questa Azienda, di qualifica non dirigenziale, a tempo indeterminato ed a tempo determinato,

ivi compreso il personale comandato o distaccato o utilizzato a tempo parziale;

Esso avrà vigenza dalla data di stipula e sino al **31 dicembre 2025**

Limitatamente ai criteri di ripartizione delle risorse decentrate il contratto ha una durata annuale. I criteri di ripartizione delle risorse, tra le varie modalità di utilizzo, potranno essere negoziati con cadenza annuale su iniziativa di una delle parti, con apposito accordo. In tal senso, le parti concordano che l'eventuale convocazione delle delegazioni trattanti, da parte del Presidente della delegazione trattante di parte datoriale, debba avvenire, escluse le cause di forza maggiore, entro 90 giorni dall'approvazione del Bilancio di Previsione e comunque entro il primo quadrimestre dell'anno, compatibilmente con i tempi di adozione degli strumenti di programmazione e di rendicontazione.

Nelle more della rinegoziazione dei criteri di riparto delle risorse le parti concordano di ritenere valido quanto pattuito fino alla ridefinizione della nuova regolazione contrattuale.

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.

Il presente CCDI disapplica tutte le precedenti disposizioni contrattuali integrative in contrasto con le previsioni dello stesso e conserva la propria efficacia fino alla stipulazione del successivo CCDI.

TITOLO II -RELAZIONI SINDACALI

CAPO I-Sistema delle relazioni sindacali

Art. 3 Verifiche dell'attuazione del contratto

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.

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 30 giorni dalla ricezione della richiesta.

Art. 4 Interpretazione autentica dei contratti decentrati

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.

L'iniziativa può anche essere unilaterale; nel quel 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 trenta giorni dalla richiesta avanzata.

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, avente ad oggetto le materie regolate dall'accordo, solo con il consenso delle parti interessate.

TITOLO III -ORDINAMENTO PROFESSIONALE

CAPO I-Nuovo sistema di classificazione

Art. 5 — Progressioni economiche all'interno delle aree

Ai dipendenti, al fine di remunerare il maggior grado di competenza professionale acquisita nello svolgimento delle funzioni proprie dell'area, possono essere attribuiti, nel corso della vita lavorativa, uno o più “*differenziali stipendiali*”. L'istituto della progressione economica all'interno delle Aree prevista dall'art. 52, comma 1-bis del D. Lgs. n. 165/2001, si realizza mediante l'attribuzione di “**differenziali stipendiali**” di pari importo, da intendersi come incrementi stabili dello stipendio. La misura annua lorda di ciascun differenziale stipendiale, da corrispondere mensilmente per tredici mensilità, è individuata, distintamente per ciascuna area nella Tabella A del CCNL 16/11/2022; inoltre la stessa tabella evidenzia il numero massimo di “*differenziali stipendiali*” attribuibili a ciascun dipendente, per tutto il periodo in cui permanga l'inquadramento nella medesima area.

Il numero dei differenziali stipendiali e l'ammontare complessivo delle risorse a ciò destinate vengono individuati in sede di contrattazione decentrata annuale, parte economica, in base alle risorse stabili disponibili nel fondo. Le relative procedure vengono avviate ai sensi dell'art.79 commi 1 e 1 bis del CCNL funzioni locali vigente.

A) Requisiti di partecipazione

I requisiti necessari per poter accedere alle procedure di selezione finalizzate alla progressione economica all'interno dell'area sono i seguenti:

- a) i dipendenti con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, anche in posizione di comando o distacco presso altri Enti, che negli ultimi 2 anni non hanno beneficiato di alcuna progressione economica; per il calcolo del requisito si tiene conto delle date di decorrenza delle progressioni economiche effettuate.
- b) non essere stati sottoposti, nel biennio precedente all'anno in cui è stata avviata la selezione a procedimenti disciplinari che si sono conclusi con provvedimento definitivo di irrogazione della sanzione superiore alla multa; laddove, alla scadenza della presentazione delle domande, siano in corso procedimenti disciplinari, il dipendente viene ammesso alla procedura con riserva e, ove lo stesso rientri in posizione utile nella graduatoria, la liquidazione del differenziale viene sospesa sino alla conclusione del procedimento disciplinare; se dall'esito del procedimento al dipendente viene comminata una sanzione superiore alla multa, il dipendente viene definitivamente escluso dalla procedura;

B) Ponderazione dei criteri di valutazione

Il punteggio massimo complessivo conseguibile all'esito della selezione è pari a 100 e a ciascun criterio valutativo è riconosciuto un valore massimo parziale differenziato diverso per ciascuna Area, come di seguito indicato:

	<i>Tabella Criteri di valutazione per le progressioni economiche orizzontali</i>				
<i>Area</i>	A)Valutazione dellaperformance del triennio precedente (non inferiore a 40)	B)Esperienza professionale (non superiore a 40)	C)Anzianità di servizio Azienda DSU Chieti Pescara non inferiore a due anni	D)Competenze professionali acquisite a seguito di percorsi formativi	Totale massimo
Operatori	60	20	20		100
Operatori esperti	70	15	10	5	100

Istruttori	60	20	10	10	100
Funzionari E.Q.	60	20	10	10	100

I **criteri specifici di valutazione** utilizzati per predisporre le graduatorie finalizzate al riconoscimento della P.E.O. all'interno dell'Area di appartenenza sono i seguenti:

A. Valutazione della performance del triennio precedente

Si intende la media delle ultime tre valutazioni individuali annuali conseguite o comunque le ultime tre valutazioni disponibili in ordine cronologico, qualora non sia stato possibile effettuare la valutazione a causa di assenza dal servizio in relazione ad una delle annualità.

Il punteggio massimo previsto sarà assegnato alla valutazione media triennale più elevata fra i partecipanti di ciascuna area contrattuale. Agli altri partecipanti il punteggio sarà attribuito proporzionalmente a detto valore.

B. Esperienza professionale

Si intende l'anzianità maturata nel medesimo profilo od equivalente, con o senza soluzione di continuità, anche a tempo determinato o a tempo parziale, nella stessa o altra amministrazione del comparto nonché, nel medesimo o corrispondente profilo, presso altre amministrazioni di comparti diversi, al 31.12 dell'anno precedente l'attivazione dell'istituto, con esclusione dell'anzianità necessaria per accedere alla selezione secondo quanto stabilito al punto A), lettera a) requisiti di partecipazione.

Il punteggio previsto per ciascuna Area contrattuale sarà attribuito secondo la seguente formula:

$$\text{Punteggio} = (\text{punteggio max per Area contrattuale}) \times (\text{n. anni e frazioni di anno di anzianità del candidato}) / (\text{n. anni o frazioni di anno anzianità più elevata tra i candidati ammessi all'interno della stessa Area}).$$

C. Anzianità di servizio presso Azienda Chieti Pescara

Si intende l'anzianità maturata nell'azienda per il diritto agli Studi Chieti Pescara non inferiore a due anni.

D. Competenze professionali acquisite a seguito di percorsi formativi

Le competenze professionali acquisite sono:

- a. quelle certificate a seguito di percorsi formativi presso scuole, enti e istituti formativi riconosciuti nell'ordinamento giuridico italiano;
- b.i titoli e le abilitazioni professionali conseguite fino alla data di decorrenza dell'attribuzione economica e giuridica della P.E.O., purché attinenti alle attività e funzioni dell'Azienda;
- c. la frequenza certificata dal soggetto formatore a corsi di formazione o aggiornamento professionale nel triennio che precede l'anno di attivazione dell'istituto.

Ai titoli e alle abilitazioni professionali vengono attribuiti i punteggi come di seguito specificati distinti per Area contrattuale di appartenenza; per ciascuna tipologia di titolo, se ne può considerare solo uno e il possesso di ulteriori sarà valutato nell'ambito dell'ultima tipologia "Ulteriori titoli" se in essa ricompresi.

Non sono valutabili i corsi per la formazione obbligatoria (es. corsi per mantenimento iscrizione in albi/ordini, prevenzione della corruzione, sicurezza luoghi di lavoro).

Non sono valutabili i titoli necessari, a normativa vigente, per l'accesso mediante concorso.

AREA ISTRUTTORI	
<i>Titolo di accesso: diploma di scuola secondaria superiore</i>	
Titolo	Punti max 10
Laurea triennale	3
Laurea specialistica o Laurea Magistrale o Laurea vecchio ordinamento (assorbono la laurea triennale) Abilitazione professionale- Ulteriori titoli: Lauree ulteriori o Titoli post-universitari (es.master I e II livello /corso di specializzazione /dottorato di ricerca)	4
Diploma di scuola secondaria superiore quinquennale	1
Corsi di formazione e aggiornamento professionale	0, 2 per corsi di durata superiore almeno 6 ore, entro il limite di 2 punti

AREA FUNZIONARI E.Q.	
<i>Titolo di accesso: laurea triennale</i>	
Titolo	Punti max 10
Laurea specialistica - Laurea Magistrale o vecchio ordinamento.	3
Abilitazione professionale	1
Ulteriori titoli: Ulteriore titolo di laurea o Titoli post-universitari (es.master I e II livello /corso di specializzazione /dottorato di ricerca)	1 per ogni titolo entro il limite massimo di 3 punti
Diploma di scuola secondaria superiore quinquennale	1
Corsi di formazione e aggiornamento professionale	0,2 per corsi di durata superiore almeno 6 ore, entro il limite di 2 punti

C) Formazione della graduatoria e criteri di priorità

Il punteggio individuale è dato dalla somma dei punti attribuiti ai sensi delle precedenti lett. A, B e C per operatori e operatori esperti e A, B, C e D per Istruttori e Funzionari EQ. Ai dipendenti che non abbiano conseguito progressioni economiche da più di sei anni è attribuito un punteggio aggiuntivo a quello ottenuto (massimo 3%) come segue:

numero anni senza progressione	%
Da più di 6 anni a 7	1%
Da più di 7 anni a 8	2%
Oltre 8 anni	3%

La progressione economica è attribuita ai dipendenti idonei che hanno conseguito il punteggio più alto all'interno della propria Area in ordine decrescente, con decorrenza dal 1° gennaio dell'anno di sottoscrizione definitiva del contratto integrativo di riferimento.

La disciplina contrattuale e di legge dispone che le progressioni economiche sono attribuite in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti, in relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati individuali e collettivi rilevati dal sistema di valutazione vigente;

Saranno formulate graduatorie per ciascuna Area contrattuale. Nell'ambito di ciascuna graduatoria, in caso di pari punteggio tra due o più dipendenti si applicheranno, nell'ordine, i seguenti criteri di precedenza:

- maggiore punteggio medio riportato nella valutazione della performance degli ultimi tre anni;
- maggiore anzianità di servizio nella posizione economica;
- maggior anzianità di servizio nell'Ente;
- maggiore età anagrafica

Le graduatorie hanno vigenza esclusivamente per la sessione di progressioni orizzontali cui sono riferite, per cui non è possibile lo scorrimento delle stesse.

Qualora tra i dipendenti aventi diritto alla P.E.O. ve ne fosse qualcuno ammesso con riserva, la posizione ricoperta viene congelata e le relative somme accantonate fino all'esito del procedimento disciplinare.

Capo II-Incarichi di Elevata Qualificazione

Art. 6-Definizione -durata- revoca

Ai sensi dell'art. 16 del CCNL di comparto:

“gli enti istituiscono posizioni di lavoro di elevata responsabilità che richiedono elevata autonomia decisionale, individuate dall'amministrazione in base alle proprie esigenze organizzative. Esse richiedono responsabilità amministrative e di risultato per:

-lo svolgimento di funzioni di direzione di unità organizzative di particolare complessità, caratterizzate da elevato grado di autonomia gestionale e organizzativa;

-lo svolgimento di attività con contenuti di alta professionalità, comprese quelle comportanti anche l'iscrizione ad albi professionali, richiedenti elevata competenza specialistica acquisita attraverso titoli formali di livello universitario del sistema educativo e di istruzione oppure attraverso consolidate e rilevanti esperienze lavorative in posizioni ad elevata qualificazione professionale o di responsabilità, risultanti dal curriculum”.

Tali posizioni possono essere assegnate esclusivamente a dipendenti classificati nell'area dei funzionari e dell'elevata qualificazione.

Gli incarichi sono conferiti con atto scritto e motivato per un periodo di tre anni come previsto dall'art.18 CCNL di comparto e possono essere rinnovati con le medesime formalità.

Gli incarichi possono essere revocati prima della scadenza naturale, con atto scritto e motivato dal Direttore dell'Azienda DSU Chieti-Pescara nel cui ambito gli stessi sono stati conferiti, in conseguenza di intervenuti mutamenti organizzativi o di valutazioni negative accertate dal vigente sistema di valutazione delle prestazioni dei dipendenti.

In tali casi, si applicano il procedimento e le garanzie per il dipendente previste dal CCNL nel tempo vigente.

La revoca comporta la perdita, dalla data di definitiva adozione del relativo provvedimento direttoriale di revoca, della retribuzione di posizione e della retribuzione di risultato. In tal caso il dipendente resta inquadrato nella categoria di appartenenza e viene restituito alle funzioni del profilo di competenza.

L'incaricato di elevata qualificazione può rinunciare all'incarico, formalizzando la richiesta con un termine di preavviso di un mese.

Art. 7- Modalità di conferimento dell'incarico e criteri generali

Gli incarichi di Elevata qualificazione sono attribuiti, previo bando interno da pubblicarsi sul sito istituzionale dell'Azienda.

Il bando deve contenere i seguenti elementi:

- la denominazione della posizione;
- gli elementi organizzativi, gestionali ed economici relativi alla posizione da ricoprire correlati alla attività, ai processi ed ai procedimenti che connotano l'incarico;
- i procedimenti oggetto di delega al titolare della posizione, nel rispetto dell'art. 17 del d. lgs. 165/2001, o per i quali lo stesso potrà rappresentare l'ente, se ricorre la fattispecie;
- la durata dell'incarico ed eventuali limiti temporali massimi indicativi della copertura dell'incarico, anche correlati alle previsioni del Piano Anticorruzione adottato dall'Ente;
- la graduazione economica della posizione e relativa retribuzione;
- il termine per la presentazione delle candidature.

Al bando possono partecipare tutti i dipendenti dell'area Funzionari di ruolo dell'Azienda per il Diritto agli Studi Universitari di Chieti.

Ciascun dipendente può candidarsi per un numero massimo di 3 incarichi.

Al dipendente che risulti il miglior candidato su più selezioni, spetterà la facoltà di esercitare il diritto di opzione.

Superata la fase di prima applicazione, in regime ordinario, il bando per il conferimento degli incarichi di EQ da pubblicarsi sul sito istituzionale dell'Azienda sarà rivolto esclusivamente ai dipendenti dell'area Funzionari presso l'Azienda.

Per il conferimento degli incarichi di titolare di posizione organizzativa si applicano i seguenti criteri generali.

Criteri generali	Punteggio max	
anzianità di servizio nell'area funzionario	30	n. 1 punto per ogni anno di anzianità (max. 10 punti)
precedenti incarichi di E.Q		n.3 punti per ogni anno di svolgimento dell'incarico di E.Q.
titolo di studio/abilitazioni pertinenti alla funzione da svolgere	30	diploma di scuola secondaria superiore di durata quinquennale:8
		laurea triennale:10 punti;
		magistrale e specialistica, e vecchio ordinamento: 12 punti
idoneità professionale valutata attraverso il C.V.	40	2 ^ laurea e Abilitazioni: 5 punti master, dottorati, specializzazioni postuniversitarie, corsi di perfezionamento universitario post laurea: 5 punti se di durata uguale o superiore a due anni
		2,5 punti se di durata inferiore a due anni
		L'idoneità del candidato è valutata sulla scorta delle conoscenze e competenze ed esperienze, come risultanti dal curriculum e riportate in apposita griglia

Le EQ, sulla base del ruolo e delle responsabilità formalmente affidate e risultanti dagli atti di individuazione dell'incarico, sono oggetto di analisi e graduazione ai fini della

determinazione della retribuzione di posizione e di risultato spettanti.

La graduazione delle EQ si basa sui seguenti fattori di valutazione, ciascuno articolato secondo una scala di valori di 10 punti.

Fattori di valutazione	Punteggio	
	Art.16, comma 2, CCNL lett. a)	Art. 16, comma 2, CCNL lett. b)
Complessità organizzativa: Esprime il livello di difficoltà di gestione dei processi operativi della posizione, anche in relazione alla complessità degli strumenti di organizzazione e di composizione dei fattori produttivi; Max 10 punti		
Complessità gestionale: Esprime l'intensità dei profili di responsabilità cui risulta esposta la posizione nell'azione svolta verso l'esterno (penale, civile, amministrativa etc.) e verso l'interno (livello dei risultati richiesti e peso dei servizi strumentali alle altre strutture) Max 10 punti		
Eterogeneità delle competenze: Esprime lo spettro di conoscenze professionali che la posizione richiede per l'assolvimento delle funzioni (giuridica, tecnica, contabile, organizzativa, etc.) e, insieme, il necessario grado di specializzazione professionale; Max 10 punti		
Bacino di utenza (interno/esterno): Esprime il grado di incidenza dei compiti di relazione con l'utenza (interna e/o esterna), rispetto al carico complessivo di lavoro, con riguardo alle ricadute organizzativo-gestionali che detta relazione produce sulla restante attività assolta; Max 10 punti		
Specializzazione, innovazione e complessità dell'attività svolta: livello di specializzazioni e innovatività delle competenze richieste in coerenza con le funzioni da svolgere; Max 10 punti		
Trasversalità dei processi governati: esprime il grado di coinvolgimento dell'attività dell'ufficio/area nell'azione di supporto alle altre strutture dell'Ente. Max 10 punti		
Valenza strategica e rilevanza della funzione. tiene conto della rilevanza della posizione rispetto alle scelte strategiche aziendali. Max 10 punti		

Il Direttore procederà alla pesatura delle EQ, secondo i parametri sopra indicati, dandone doverosa comunicazione anche all'OIV.

Art. 8- Retribuzione di posizione e di risultato

La retribuzione di posizione e di risultato annua per le EQ, di cui all'art.6 del presente CCDI, e articolata in fasce retributive correlate al livello di graduazione individuato per ciascun incarico, come di seguito riportato:

punteggio	retribuzione di posizione annua	retribuzione di risultato annua
Fino a 60 punti	Euro 14.000,00	Non inferiore al 15% e fino al 25% della retribuzione di posizione in base alle disponibilità
da 61 a 65 punti	Euro 16.000,00	
da 66 a 70 punti	Euro 18.000,00	

Nell'ipotesi di conferimento ad un lavoratore, già titolare di incarico di EQ di un incarico ad interim relativo ad altro incarico di EQ (come individuato da ciascun Ente) per la durata dello stesso, al lavoratore, nell'ambito della retribuzione di risultato, è attribuito un ulteriore importo la cui misura è stabilita nel 25% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per l'incarico di EQ, oggetto del conferimento ad interim.

I risultati delle attività svolte dai dipendenti incaricati delle EQ sono valutati, al termine dell'anno solare, sulla base dei vigenti sistemi di valutazione delle prestazioni.

La Direzione dispone l'utilizzo dei budgets afferenti alle EQ, stabiliti sul Fondo per le politiche di sviluppo per le risorse umane per ogni annualità e, a carico del bilancio dell'Ente.

TITOLO IV — RAPPORTO DI LAVORO

Cap I Istituti correlati all'orario di lavoro

Art.9- Banca delle ore

Al fine di mettere i lavoratori in grado di fruire, in modo retribuito o come permessi compensativi, delle prestazioni di lavoro straordinario, e istituita la Banca delle ore, con un conto individuale per ciascun lavoratore, con esclusione dei Titolari di EQ.

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.

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.

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.

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.

Le maggiorazioni per le prestazioni di lavoro straordinario vengono pagate il mese successivo alla prestazione lavorativa. Le prestazioni di lavoro straordinario sono rivolte a

fronteggiare situazioni di lavoro eccezionali e pertanto non possono essere utilizzate come fattore ordinario di programmazione del tempo di lavoro e di copertura dell'orario di lavoro. I relativi oneri gravano sul fondo per lo straordinario.

Art. 10 — Flessibilità dell'orario di lavoro

Al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare, l'orario flessibile giornaliero consiste nell'individuazione di fasce temporali di flessibilità in entrata ed in uscita.

Le parti confermano le determinazioni in ordine all'orario di lavoro di seguito riportate:

1. l'orario di lavoro è dalle **7.30 alle 13.30** e nei giorni di rientro pomeridiano **14,00-17,00** con attribuzione di una fascia di flessibilità di 0,60 minuti in aggiunta agli orari in entrata ed in uscita; l'arco temporale entro il quale va assicurata la presenza in servizio di tutti è **9,00 – 13,00**;
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 in carenza dei presupposti di cui al punto 2;
4. In relazione a particolari situazioni personali, sociali o familiari, sono favoriti nell'utilizzo dell'orario flessibile, anche con forme di flessibilità ulteriori rispetto al regime orario adottato dall'ufficio di appartenenza, compatibilmente con le esigenze di servizio e su loro richiesta, i dipendenti che:
 - beneficino delle tutele connesse alla maternità o paternità di cui al D.lgs. n.151/2001;
 - assistano familiari portatori di handicap ai sensi della legge n. 104/1992;
 - siano inseriti in progetti terapeutici di recupero di cui all'art. 44 CCNL 21/05/18;
 - si trovino in situazione di necessità connesse alla frequenza dei propri figli di asili nido, scuole materne e scuole primarie;
 - siano impegnati in attività di volontariato in base alle disposizioni di legge vigenti;
 - siano dipendenti con nucleo familiare monoparentale e figli minori conviventi

Art. 11 — Orario multi periodale

È consentita a tutto il personale l'effettuazione di orario di lavoro multi periodale, da concordare con il Dirigente, è effettuata in relazione a prevedibili esigenze di servizio di determinati uffici, anche in corrispondenza di variazioni di intensità dell'attività lavorativa come previsto dal vigente CCNL.

TITOLO V — TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE

CAPO I— Risorse e Premialità

Art.12 — Quantificazione delle risorse

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 di normative 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.

Art. 13— Strumenti di premialità

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

- premi correlati alla performance organizzativa;
- premi correlati alla performance individuale;
- premio individuale di cui all'art.81 del CCNL;
- differenziali stipendiali, finanziate con risorse stabili;
- 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 di cui all'art.70 bis CCNL 21.05.2018 e art- 84 -bis CCNL 16.11.2022;
- compensi previsti da disposizioni di legge, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di cui all'art. 67, comma 3 lett. c) del CCNL del 21.05.2018 ivi compresi compensi di cui all'art. 70-ter del CCNL 21.05.2018 (ancora vigente per quanto previsto all'articolo 79 comma 2 lett. a);
- risorse destinate all'attuazione dei piani welfare ai sensi dell'art. 82, comma 2.

Art. 14 — Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie

Le risorse finanziarie, annualmente calcolate come da CCNL e norme vigenti, disponibili sono ripartite, ai fini dell'applicazione degli istituti di cui all'art.12, secondo quanto previsto dal vigente Sistema regionale di valutazione aggiornato con DGR n.605 del 18.10.2022 la quale precisa che *“le modifiche introdotte non attengono né ai criteri generali dei sistemi di valutazione della performance, né ai criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance”*, in relazione agli obiettivi di performance assegnati dal Direttore sulla base degli obiettivi strategici annualmente fissati dal Consiglio di Amministrazione.

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.

La performance individuale è rilevata ed apprezzata in ragione delle seguenti componenti: raggiungimento degli obiettivi assegnati, analisi dei risultati conseguiti, qualità della prestazione e comportamento professionale.

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 II-Performance organizzativa e individuale

Art. 15 - Disciplina della performance e del premio individuale

La quota di risorse destinata all'attribuzione dei premi correlati alla performance organizzativa in attuazione del Piano della performance quale sottosezione del PIAO

annuale , approvato con DCA, relativi all'ente nel suo complesso, e riferiti all'anno di riferimento viene erogata secondo i seguenti criteri:

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

Art.16 - Differenziazione del premio individuale

Ai sensi dell'art. 81, commi 2,3,4 del CCNL 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.

La misura della maggiorazione è determinata nella percentuale del 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente.

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).

Qualora la situazione di "pari merito" permanga, ai fini della maggiorazione saranno destinatari i dipendenti con maggiore anzianità di servizio.

CAPO III-Disciplinazione delle indennità

Art. 17 — Principi generali

Con il presente contratto, le parti definiscono le condizioni di attività lavorativa per l'erogazione dei compensi accessori di seguito definiti "indennità".

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. Non assumono rilievo, ai fini della concreta individuazione dei beneficiari, i profili e/o le Aree di inquadramento.

L'effettiva identificazione degli aventi diritto, sulla base di quanto stabilito nel presente capo, è di competenza del Direttore.

L'indennità è sempre collegata alle effettive e particolari modalità di esecuzione della prestazione che si caratterizza per aspetti peculiari negativi (quindi, non è riconosciuta per le ordinarie condizioni di "resa" della prestazione), in termini, non esaustivi, di rischio, pregiudizio, pericolo, disagio, grado di responsabilità.

La stessa condizione di attività lavorativa non può legittimare l'erogazione di due o più indennità; pertanto, ad ogni indennità corrisponde una fattispecie o una causale nettamente diversa.

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.

Le maggiori spese riscontrate a fine anno necessarie per il pagamento di talune indennità

rispetto a quelle destinate, sono compensate con gli eventuali risparmi di altre indennità, e in caso di insufficienza, con la riduzione degli incentivi sulla performance (individuale e organizzativa) fermo restando il vincolo di cui all'art. 80 comma 3 del CCNL 16.11.2022.

Art.18— Indennità condizioni di lavoro

Gli enti corrispondono una unica “*indennità condizioni di lavoro*” destinata a remunerare lo svolgimento di attività:

A. Disagiate

B. implicanti il maneggio di valori.

Presso l’Azienda per il diritto agli Studi universitari Chieti- Pescara non sussistono attività lavorative esposte a rischi, come previste dal vigente CCNL.

L’individuazione dei dipendenti aventi diritto all’indennità è competenza esclusiva del Direttore e viene erogata annualmente, nel rispetto dei limiti minimi e massimi previsti del vigente CCNL.

Vengono individuati, di seguito, i criteri cui ricorrere che determinano la corresponsione dell’indennità condizioni di lavoro:

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 individuali i seguenti fattori rilevanti di disagio:

“prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi, in condizioni sfavorevoli, di orari, di tempi e di modi, ai fini del recupero psico-fisico nell’arco della giornata; la condizione sfavorevole deve essere intensa, continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansioni”.

Nel caso specifico ADSU l’indennità di disagio viene riferita allo sportello e viene individuata nell’Area Servizi ed Attività DSU, attività che viene focalizzata in particolari periodi dell’anno più precisamente dalla mensilità di giugno a quella di ottobre, periodo in cui ricorrono le richieste per le borse di studio, etc.

Maneggio valori - Si individuano a titolo esemplificativo i **fattori implicanti maneggio valori** come segue:

- ai dipendenti adibiti in via continuativa a funzioni che comportino necessariamente il maneggio di valori di cassa (denaro contante) per l’espletamento delle mansioni di competenza e formalmente incaricati della funzione di “agenti contabili”.

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

- dai rendiconti annuali resi dagli Agenti Contabili;

L’indennità di cui al presente articolo è commisurata entro i seguenti valori annui:

	Condizione di lavoro	Importo annuo previsto
A	personale esposto a disagio (sportello)	Euro 550 € 2.75 giornalieri
B	Personale con funzioni di agente contabile per maneggio valori	Euro 600,00 € 3.00 giornalieri

Art.19— Indennità per specifiche responsabilità

L'indennità prevista dall'art. 84 del CCNL 16/11/2022 viene determinata su base annua, secondo i seguenti criteri generali:

Si configurano le posizioni di lavoro caratterizzate da specifiche responsabilità che saranno appositamente ed esclusivamente individuate con specifico provvedimento secondo le modalità previste da ciascun Ente, in stretta correlazione con la concreta organizzazione del lavoro, l'organizzazione degli uffici e dei servizi, la razionalizzazione ed ottimizzazione dell'impiego delle risorse umane, sulla base delle fattispecie e dei criteri di seguito riportati. Possono essere destinatari dell'incarico dipendenti inquadrati nelle aree operatori, operatori esperti, istruttori, funzionari ed EQ (non titolari di incarichi di EQ, ai sensi dell'art. 16 del CCNL e seguenti). A titolo esemplificativo e non esaustivo, possono rientrare in questa fattispecie:

- a) specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio di compiti legati ai processi digitalizzazione ed innovazione tecnologica della PA di cui al Codice dell'amministrazione in digitale (D. Lgs 7 marzo 2005, n. 82, e s.m.i - CAD); es: progettazione, realizzazione e lo sviluppo di servizi digitali e sistemi informatici; tenuta del protocollo informatico, gestione dei flussi documentali e degli archivi;
- b) specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio di compiti legati all'attuazione del Regolamento Generale sulla Protezione dei Dati - GDPR (Regolamento Europeo 2016/679);
- c) specifiche responsabilità derivanti da compiti di tutoraggio o coordinamento di altro personale;
- d) specifiche responsabilità derivanti dall'essere punto di riferimento, tecnico, amministrativo e/o contabile in procedimenti complessi;
- e) specifiche responsabilità derivanti dai compiti legati allo svolgimento di attività di comunicazione e informazione;
- f) specifiche responsabilità derivanti da incarichi che possono essere assegnati anche temporaneamente a dipendenti direttamente coinvolti in programmi o progetti finanziati da fondi europei o nazionali (PNRR, Fondi della Politica di Coesione ecc...): project manager e personale di supporto;
- g) specifiche responsabilità eventualmente affidate agli addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico ed ai formatori professionali;
- h) specifiche responsabilità per l'esercizio di funzioni di RUP come individuato dal Codice dei Contratti, D.lgs. n. 50 del 2016;

Il compenso è finalizzato a remunerare le posizioni lavorative che esercitano effettive funzioni che implicano specifiche responsabilità. Non possono essere retribuiti con il suddetto compenso compiti e funzioni che rientrano nel normale oggetto delle attività dei dipendenti, sulla base delle indicazioni della declaratoria professionale della contrattazione nazionale, come eventualmente integrata dagli enti;

L'importo complessivo a livello di ente destinato a finanziare le indennità per specifiche responsabilità viene stabilito annualmente con la costituzione del Fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane, sulla base delle unità di personale interessate, e l'importo delle singole indennità, che varia fino al massimo di € 3.000,00 per i dipendenti dell'area degli operatori esperti e degli istruttori, elevabile a € 4.000,00 per il personale inquadrato nell'area dei funzionari ed EQ (non titolari di incarichi di EQ, ai sensi dell'art. 16 del CCNL e seguenti) viene determinato per ciascuna delle posizioni di lavoro individuate secondo i seguenti criteri :

Per ciascuna delle Aree interessate i punteggi attribuibili variano da un minimo di 50 punti

ad un massimo di 100 punti come segue:

PER L'AREA OPERATORI ESPERTI e *ISTRUTTORI* :

COMPENSO ATTRIBUIBILE FINO AD UN MASSIMO DI €. 3.000,00

Punti	Da 50 a 69	Max	€. 2.000,00
Punti	Da 70 a 89	Max	€. 2.500,00
Punti	Da 90 a 100	Max	€. 3.000,00

PER L'AREA OPERATORI ESPERTI

Descrizione della specifica responsabilità /dei compiti di responsabilità	CONDIZIONI	PUNTEGGIO
1. Responsabilità qualificata implicante un costante rapporto professionale di supporto tecnico intellettuale e/o quantitativo significativo a dipendenti di Area superiore e dirigenti.	Media	fino a 20
	Elevata	da 21 a 40
2. Responsabilità di coordinamento: coordinamento di personale o gruppi di lavoro (escluso il coordinatore).	Almeno 3 persone	fino a 20
3. Responsabilità di attività implicanti l'esercizio di funzioni, anche attribuite dalla legge, di particolari abilità, competenza e professionalità elevata correlate al possesso di titoli e curriculum particolari.	Media	fino a 30
	Elevata	da 31 a 40

PER L'AREA ISTRUTTORI

Descrizione della specifica responsabilità/dei compiti di responsabilità	CONDIZIONI	PUNTEGGIO
1. Responsabilità di procedimenti amministrativi non rientranti nella specifica mansione tipica dell'Area, ai sensi delle disposizioni di cui alla Legge n. 241/1990 e successive modificazioni ed integrazioni e/o responsabilità di procedimenti tecnici complessi con responsabilità collegate ad attività volte a svolgere adempimenti previsti da leggi o regolamenti	Procedimenti ripetitivi e standardizzati con valenza interna	fino a 20
	Procedimenti non standardizzati con valenza esterna	da 21 a 30
2. Responsabilità di coordinamento non occasionale di gruppi o squadre di lavoro (interni o esterni) finalizzati al conseguimento di risultati unitari specifici, (non rientranti nella specifica mansione tipica dell'Area)	Almeno 3 persone	fino a 20

3. Responsabilità di procedimenti dispesa: Gestione capitoli per conto del Dirigente del Settore/Servizio	SI	fino a 10
4. Responsabilità di attività che richiedono particolari ed elevate abilità, competenze e professionalità correlate al possesso di autonomia ed eventualmente studi, approfondimenti ecc.e/o; Conoscenza e capacità di utilizzo apparecchiature o programmi informatici. Molto avanzati e/o particolarmente complessi (anche correlati a iscrizioni a Collegio o Ordine Professionale in ambito attinente alla funzione svolta).	MODESTO Il soggetto agisce in virtù di prassi consolidate, in tali casi l'autonomia comporta responsabilità nello svolgimento di programmi operativi definiti e secondo una prassi consolidata	fino a 10
	ELEVATO. Il soggetto svolge incarichi che comportano un elevato livello di autonomia operativa	da 11 a 30
5. Partecipazione a commissioni di gara, commissioni esami ecc.	Abituale	fino a 10

Totale punteggio massimo per Area Operatori esperti: 100

Totale punteggio massimo per Area Istruttori: 100

PER L'AREA FUNZIONARI EQ:

COMPENSO ATTRIBUIBILE FINO AD UN MASSIMO DI €. 4.000,00

Punti	Da 50 a 69	Max	€. 3.000,00
Punti	Da 70 a 89	Max	€. 3.500,00
Punti	Da 90 a 100	Max	€. 4.000,00

Descrizione della specifica responsabilità/dei compiti di responsabilità	CONDIZIONI	PUNTEGGIO
1. Responsabilità di procedimenti amministrativi/tecnici complessi con responsabilità collegate ad attività volte a svolgere adempimenti previsti da leggi o da regolamenti aventi anche rilevanza esterna, funzioni implicanti concorso decisionale	Procedimenti ripetitivi e standardizzati con valenza interna	fino a 25
	Procedimenti non ripetitivi non standardizzati anche con valenza esterna	da 26 a 40

2. Responsabilità di attività che richiedono particolari ed elevate abilità, competenze e professionalità correlate all' possesso di autonomia ed eventualmente studi, approfondimenti ecc. e/o conoscenza e capacità di utilizzo apparecchiature o programmi informatici molto avanzati e/o particolarmente complessi (anche correlati a iscrizioni a Collegio o Ordine Professionale in ambito attinente alla funzione svolta).	MODESTO Il soggetto agisce in virtù di prassi consolidate, in tali casi l' autonomia comporta responsabilità nello svolgimento di programmi operativi definiti e secondo una prassi consolidata	fino a 25
	ELEVATO Il soggetto svolge incarichi che comportano un elevato livello di autonomia operativa	da 26 a 40
3. Partecipazione a commissioni di gara, partecipazione a corsi in qualità di relatore, udienze, difesa e rappresentanza dell'Ente, commissioni esami, ecc.	Occasionale	fino a 10
	Abituale	da 11 a 20

Totale punteggio massimo per Area Funzionari EQ: 100

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.

Ad ogni dipendente non può essere attribuita più di **un'indennità per specifiche responsabilità**.

Le indennità di cui al presente articolo, legate all'effettivo esercizio dei compiti e prestazioni a cui sono correlate, possono essere soggette a revisioni, integrazioni e revoca. Sono proporzionate ai mesi di effettivo servizio prestato (è mese di servizio prestato/utile quello lavorato per almeno 15 giorni) e vengono erogate mensilmente.

CAPO IV— Altri Compensi, incentivi e benefit

Art. 20— Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge

I compensi di cui all'art.80, comma 2, lettera g), CCNL sono previsti da disposizioni di legge di seguito indicate e si riferiscono a:

- incentivi tecnici (art.45 d.lgs. 36/2023 che abroga l'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 convertito nella legge 326/2003).

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

Si potrà procedere all'erogazione degli incentivi per funzioni tecniche solo allorquando siano ricomprese nel fondo delle risorse decentrate.

Le somme vengono previste nel fondo delle Risorse decentrate, parte variabile, ex art. 79, comma 2, CCNL 16.11.2022.

Art.21 - "welfare integrativo"

Le risorse relative al "welfare integrativo" di cui all'art. 82, del CCNL del comparto

Funzioni Locali, nei limiti ivi previsti, sono utilizzate previo recepimento del Regolamento regionale per contributi relativi ad attività culturali, ricreative, socioassistenziali del personale.

TITOLO VI — DISPOSIZIONI FINALI

Art.22— Salute e sicurezza sul lavoro

In applicazione all'art. 7, comma 4, lettera m) del CCNL 16.11.2022, le parti si accordano per l'approvazione delle seguenti linee di indirizzo e criteri generali in materia di salute e sicurezza sul lavoro:

L'Amministrazione si impegna a dare tempestiva e completa applicazione alla vigente normativa in materia di **igiene e sicurezza del lavoro e degli impianti**, nonché alla prevenzione delle malattie professionali.

In accordo e con la collaborazione del Responsabile per la sicurezza e con il Medico Competente verranno individuate le metodologie da adottare per la soluzione di problemi specifici con particolare riferimento alla **salubrità degli ambienti di lavoro, la messa a norma delle apparecchiature degli impianti, le condizioni di lavoro degli addetti a mansioni operaie e ausiliarie e di coloro che percepiscono le indennità di disagio e rischio**, dare attuazione alle disposizioni in materia di prevenzione per coloro che utilizzano videoterminali.

L'Amministrazione s'impegna ad adottare le misure necessarie perché la tutela della salute nei luoghi di lavoro comprenda **non solo il benessere fisico, ma anche quello mentale e sociale**, così come indicato dalla recente normativa in materia di sicurezza.

Nei limiti delle disponibilità di bilancio l'Amministrazione assegna **risorse finanziarie congrue** per la realizzazione degli interventi derivanti dall'analisi di cui al precedente comma.

L'Amministrazione deve **coinvolgere, consultare, informare e formare il Rappresentante dei lavoratori per la Sicurezza** in applicazione della normativa vigente, e si impegna altresì a realizzare un piano pluriennale di **informazione e formazione** su tutto il personale in materia di sicurezza di salute e dei rischi, attraverso moduli formativi periodicamente ripetuti in relazione all'evoluzione o all'insorgenza di nuovi rischi.

La **valutazione dei rischi** di cui all'articolo 17, comma 1, lettera a) del D. lgs 81/2008, deve riguardare tutti i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori, ivi compresi quelli riguardanti gruppi di lavoratori esposti a rischi particolari, tra cui anche quelli collegati allo **stress da lavoro-correlato**, in applicazione dell'accordo europeo dell'8 ottobre 2004, e quelli riguardanti le **lavoratrici in stato di gravidanza**, secondo quanto previsto dal decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, nonché quelli connessi alle **differenze di genere, all'età, alla provenienza** da altri Paesi.

Art.23- Innovazioni tecnologiche

In applicazione all'art. 7, comma 4, lettera t) del CCNL, le parti si accordano per l'approvazione delle seguenti linee di indirizzo con riferimento ai riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche inerenti l'organizzazione di servizi:

Le parti prendono atto che l'innovazione tecnologica ha effetto sulla quantità e qualità dell'occupazione. Tale fattore assume rilievo organizzativo anche nella definizione degli obiettivi programmatici dell'Amministrazione in quanto in grado di migliorare e rendere più efficiente la qualità del sistema produttivo.

Gli interventi che promuovono un nuovo approccio al lavoro rivolto al miglioramento ed accrescimento delle competenze del personale saranno realizzati mediante opportuni percorsi di formazione e riqualificazione, anche mediante l'utilizzo di nuove tecnologie

Art.24- Disposizioni finali

Per quanto non previsto dalla presente disciplina, si applicano le disposizioni dei CCNL vigenti in materia. Le disposizioni contenute nel presente contratto collettivo integrativo conservano la loro efficacia fino alla stipulazione dei successivi contratti collettivi integrativi.