

## IL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

VISTA la L.R. n. 91/94 "Norme sul diritto agli studi universitari in attuazione della Legge 390/1991" e ss.mm. e ii.;

VISTA la L. R. 14.09.1999, n. 77 "Norme in materia di organizzazione e rapporti di lavoro della Regione Abruzzo e ss.mm. e ii., e in particolare l'art. 31 comma 2, che attribuisce agli organi di direzione politica il compito di provvedere annualmente, con atti di organizzazione e previa consultazione delle OO.SS., all'approvazione del programma triennale dei fabbisogni del personale e di apportare le conseguenti variazioni alla dotazione organica;

VISTO il D.Lgs n. 165 del 30 marzo 2001 "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche" e ss. mn. e ii.;

VISTO il D.Lgs. n. 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" e ss.mm. e ii.;

VISTO il D.lgs. n. 74, del 25 maggio 2017 "Modifiche al decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, in attuazione dell'articolo 17, comma 1, lettera r), della legge 7 agosto 2015, n. 124";

VISTA la L. n. 190/2012 "Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione" e ss.mm. e ii.;

VISTO il D.Lgs. n. 33//2013 "Riordino della disciplina riguardante gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle Pubbliche amministrazioni" come modificato dal D.lgs. n. 97/2016;

VISTO il D.lgs. n. 39/2013 "Disposizioni in materia di inconfiribilità e incompatibilità di incarichi presso le pubbliche amministrazioni e presso gli enti in controllo pubblico, a norma dell'art. 1, commi 49 e 50 della legge 6 novembre 2012, n. 190", e ss.mm. e ii.

VISTA la Delibera della Giunta Regionale n. 38, del 20.01.2015, avente a oggetto: "Procedura di interscambio per compensazione. Autorizzazione comando della dott.ssa Giulia Marchetti della Giunta Regionale d'Abruzzo all'Azienda per il diritto allo studio (ADSU) di L'Aquila e contestuale assegnazione in posizione di comando del Dr. Luca Valente dall'Azienda per il diritto allo studio (ADSU) di L'Aquila alla Giunta Regionale - Dipartimento "Sviluppo Economico e Politiche Agricole";

CONSIDERATO che in data 11.11.2015 è stato sottoscritto il contratto individuale per il conferimento dell'incarico di funzione dirigenziale/direttore per l'Azienda per il Diritto agli studi universitari di L'Aquila, dal Prof. Ing. Pierluigi Beomonte Zobel, in qualità di Presidente del C.d.A., e la Dr.ssa Giulia Marchetti, Dirigente;

VISTA la nota del 26 gennaio, acquisita agli atti al prot.n. 292 del 26/01/2018 con cui la Regione Abruzzo ha comunicato che con delibera n.31 del 24/01/2018 è stato prorogato il comando per interscambio della Dr.ssa Marchetti presso l'ADSU;

VISTA la pubblicazione della Deliberazione della Giunta Regionale n. 31, del 24.01.2018, sul Sito della Regione Abruzzo, "Procedura di interscambio per compensazione. Proroga comando della Dott.ssa Giulia Marchetti della Giunta Regionale d'Abruzzo all'Azienda per il Diritto allo Studio (ADSU) di L'Aquila e contestuale proroga in posizione di comando del Dr. Luca Valente dall'Azienda per il Diritto allo Studio (ADSU) di L'Aquila alla Giunta Regionale", Deliberazione pubblicata sul BURAT Ordinario n. 8 del 21.02.2018;

CONSIDERATO che nella predetta Deliberazione n. 31/2018 è stato disposto "Di autorizzare la proroga dell'incarico dirigenziale, in posizione di comando, della dott.ssa Giulia Marchetti, dirigente regionale, presso l'Azienda per il Diritto allo Studio (ADSU) di L'Aquila, con decorrenza 26 gennaio 2018 sino alla data di effettivo collocamento a riposo (gennaio 2019)";

VISTA la Deliberazione del Consiglio d'Amministrazione n. 7, del 15.02.2018, "Presenza d'atto Deliberazione Giunta Regione Abruzzo n. 31/2018";

VISTO il contratto sottoscritto in data 16.02.2018 dalla Dr.ssa Giulia Marchetti e dal Presidente Prof. Ing. Pierluigi Beomonte Zobel, in atti d'ufficio;

VISTA la delibera n.29 bis del 31/10/2017 avente per oggetto "Approvazione Bilancio Pluriennale 2018-2020 dell'ADSU di L'Aquila" in corso di approvazione da parte della Regione Abruzzo;

VISTA la vigente disciplina contrattuale del personale del Comparto Regioni - Autonomie Locali; VISTA l'Ordinanza n. 1145 del 21/12/2018 con cui è stato quantificato il fondo destinato alla contrattazione decentrata 2018

VISTA la proposta di contratto decentrato integrativo dell'anno 2018, del personale non dirigente, con cui le parti, hanno preso atto degli interventi attuati in favore dei dipendenti per l'anno 2018 e hanno concordato la ripartizione dei fondi per la produttività collettiva e delle indennità spettanti;

RITENUTO di dover inviare il contratto decentrato integrativo dell'anno 2018 al Collegio dei Revisori dei conti del 4 Luglio 2018, per il parere sulla compatibilità degli oneri della Contrattazione Collettiva decentrata integrativa con i vincoli di bilancio dell'Azienda DSU e la coerenza con i vincoli posti dal CCNL e dalla normativa vigente;

RITENUTO di delegare ed autorizzare il Presidente della delegazione trattante alla sottoscrizione del contratto integrativo decentrato 2018 definitivo dopo l'acquisizione del parere favorevole del Collegio dei Revisori dei Conti

SENTITO il parere favorevole del Dirigente/Direttore in merito alla regolarità amministrativa del presente atto e la conformità dello stesso alla vigente legislazione;

Per quanto esposto in narrativa, all'unanimità

### DELIBERA

- 1) Di prendere atto del contratto integrativo decentrato per il personale non dirigenziale, anno 2018, allegato al presente atto quale parte integrale e sostanziale.
- 2) di inviare il contratto decentrato integrativo dell'anno 2018 al Collegio dei Revisori dei conti del 4 Luglio 2018, per il parere sulla compatibilità degli oneri della Contrattazione Collettiva decentrata integrativa con i vincoli di bilancio dell'Azienda DSU e la coerenza con i vincoli posti dal CCNL e dalla normativa vigente;
- 3) di delegare ed autorizzare il Presidente della delegazione trattante alla sottoscrizione del contratto integrativo decentrato 2018 definitivo dopo l'acquisizione del parere favorevole del Collegio dei Revisori dei Conti

La presente deliberazione, previa lettura, è stata approvata e firmata a termine di legge.

IL SEGRETARIO

(Dr.ssa Giulia Marchetti)



IL PRESIDENTE

(Prof. Pierluigi Beomonte Zobel)



L'Aquila, n. di prot. 2117 Acc.to ..... dichiarazione di urgenza.  
Inviata alla Giunta Reg.le il .....  
Esecutiva per decorrenza termini il .....  
Esecutiva con provvedimento G.R. n. ....  
Osservata con .....  
Respinta con .....

IL SEGRETARIO

Per copia conforme ad uso amministrativo.

L'Aquila .....



**AZIENDA PER IL DIRITTO  
AGLI STUDI UNIVERSITARI**

L'AQUILA

**CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE**

Si certifica che copia della presente deliberazione è stata pubblicata all'Albo Pretorio dell'Azienda per il Diritto allo Studio Universitario con sede in L'Aquila dal 1 GEN. 2019 e che vi rimarrà fino al 2 GEN. 2019 (per dieci giorni consecutivi) ai sensi dell'art.13 della Legge Reg.le n.91 del 6/12/94.

L'Aquila, - 2 GEN. 2019



IL SEGRETARIO

**OGGETTO: Contrattazione decentrata integrativa - delega alla sottoscrizione.**

L'anno 2018 (*duemiladiciotto*) il giorno 21 del mese di dicembre alle ore 9 e minuti 30 nella sede dell'Azienda per il Diritto allo Studio Universitario dell'Aquila si è riunito il Consiglio di Amministrazione, presieduto dal Prof. Pierluigi Beomonte Zobel con l'intervento dei componenti:

Maurizio Passacantando PRESENTE Margutti Giuseppe PRESENTE  
Paoletti Matteo PRESENTE D'Alfonso Geraldine PRESENTE

Collegio Revisori dei Conti:

Rossi Riccardo (Presidente) ASSENTE  
De Donato Silvana (Componente) ASSENTE  
Renzetti Loredana (Componente) ASSENTE

Interviene il Dirigente/Direttore dell'Azienda Dr.ssa Giulia Marchetti in qualità Segretario.



## **AZIENDA PER IL DIRITTO AGLI STUDI UNIVERSITARI**

Via XX Settembre nn. 46/52 - 67100 L'Aquila

C.F.: 80004530665 - P.I.: 01024330662

[www.adsuaq.org](http://www.adsuaq.org) e-mail: [info@adsuaq.org](mailto:info@adsuaq.org) - [adsuaq@pec.regione.abruzzo.it](mailto:adsuaq@pec.regione.abruzzo.it)



**Sede Operativa: Ex Caserma Campomizzi Palazzina "D"**  
**Località Casermette**  
**67100 L'AQUILA**  
**Tel. 0862-32701 Fax 0862-312163**

### **VERBALE SOTTOSCRIZIONE CONTRATTO DECENTRATO INTEGRATIVO 2018**

L'anno duemiladiciotto il giorno ventotto del mese di dicembre alle ore 10.00 presso la sede dell'Azienda D.S.U. di L'Aquila, Pal. D Caserma Campomizzi, a seguito della convocazione dei Rappresentanti delle OO.SS. e dei Rappresentanti RSU dell'Azienda di cui alla nota n. 7556 del 20/12/2018 sono presenti:

- il Direttore dell'Azienda Dott.ssa Giulia Marchetti
- la delegazione di parte sindacale: RSU Dott. Donato Di Bartolomeo

Sono assenti i rappresentanti sindacali ma il rappresentante sindacale della CGIL - Francesco Marrelli - ha comunicato telefonicamente che sarebbe stato disponibile dalle ore 15.00 della stessa giornata

Per tali motivazioni l'incontro viene aggiornato alle ore 15.00

L'anno duemiladiciotto il giorno ventotto del mese di dicembre alle ore 15.10 presso la sede dell'Azienda D.S.U. di L'Aquila, Pal. D Caserma Campomizzi, sono presenti:

- il Direttore dell'Azienda Dott.ssa Giulia Marchetti
  - la delegazione di parte sindacale: RSU Dott. Donato Di Bartolomeo
- il rappresentante sindacale: CGIL - Francesco Marrelli

Le parti, dopo breve discussione sui singoli punti del CDI, procedono all'approvazione della contrattazione per il 2018.

L'incontro termina alle ore 15.45, del tutto viene redatto il presente verbale.

Letto approvato e sottoscritto.

La delegazione di parte pubblica: Dott.ssa Giulia Marchetti

La delegazione di parte sindacale: RSU Dott. Donato Di Bartolomeo

il rappresentante sindacale: CGIL - Francesco Marrelli

**AZIENDA PER IL DIRITTO AGLI STUDI UNIVERSITARI  
DI L'AQUILA**

**CONTRATTO  
COLLETTIVO INTEGRATIVO DECENTRATO  
ANNO 2018**

*Personale non dirigente*

Three handwritten signatures in black ink, stacked vertically on the right side of the page.

# CAPITOLO I DISPOSIZIONI GENERALI

## Articolo 1 Quadro normativo e finalità

1. Nel rispetto dei principi contenuti nelle norme di cui:

- D.lgs. n.165/2001 “Testo unico sul Pubblico Impiego” e ss.mm. e ii.;
- D.lgs. n. 75 del 25 maggio 2017 “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”;
- D.lgs n. 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” e ss.mm. e ii.;
- D.lgs n. 141/2011 recante modifiche e integrazioni al D.lgs. 27 ottobre 2009 n. 150;
- Circolare n. 7/2010 della Funzione Pubblica “Contrattazione integrativa. Indirizzi applicativi del Decreto Legislativo 27 ottobre 2009, n. 150”;
- D.L. n. 78/2010 convertito in Legge n. 122/2010 “Misure urgenti in materia di stabilizzazione finanziaria e di competitività economica”, ed in particolare l’art. 9 “Contenimento delle spese in materia di pubblico impiego”;
- Circolare n. 12, del 15.04.2011, del Ministero dell’Economia e delle Finanze “Applicazione dell’art. 9 D.L. 31 maggio 2010, n. 78, convertito, con modificazioni, nella L. 30 luglio 2010, n. 122, recante “Misure urgenti in materia di stabilizzazione finanziaria e di competitività economica”;
- Circolare n. 20/2015 del Ministero dell’Economia e delle Finanze “Istruzioni applicative circa la decurtazione permanente da applicare, a partire dal 2015, ai fondi della contrattazione integrativa, in misura corrispondente ai risparmi realizzati ai sensi dell’articolo 9, comma 2-bis, del decreto legge 31 maggio 2010, n. 78 convertito, con modificazioni, in legge 30 luglio 2010, n. 122 come modificato dall’art. 1, comma 456 della legge n. 147/2013”;
- Il Piano delle Performance 2015 – 2017 approvato con Deliberazione del Consiglio d’Amministrazione n. 19 del 23.12.2015;
- Il Piano delle Performance 2016 – 2018 approvato con Deliberazione del Consiglio d’Amministrazione n. 33 del 21.10.2016;
- Il Piano Programma 2017 – 2019 dell’Azienda DSU di L’Aquila approvato con Deliberazione del Consiglio d’Amministrazione n. 35 del 21.10.2016;
- Gli obiettivi strategici 2017 approvati con Deliberazione del Consiglio d’Amministrazione n. 3 del 30.01.2017;
- Gli obiettivi operativi anno 2017 approvati con Deliberazione del Consiglio d’Amministrazione n. 9 del 29.03.2017;
- CC.CC.NN.LL. del personale dipendente delle Amministrazioni del Comparto Regioni – Autonomie Locali/ Comparto 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 dell’efficienza e della produttività della gestione.

Il presente contratto decentrato integrativo va interpretato in modo coordinato, avendo come punti di riferimento i principi fondamentali e le disposizioni imperative di cui alla sopra richiamata normativa.

2. Il sistema di relazioni di cui alla presente contrattazione costituisce il presupposto sia per rendere più efficace il sistema contrattuale sia per favorire il raggiungimento di un buon livello di prestazioni.

3. Le parti concordano e si impegnano sui seguenti obiettivi:
  - migliorare i livelli qualitativi e quantitativi dei servizi;
  - incrementare l'efficienza e l'efficacia di detti servizi in rapporto ai costi di gestione;
  - proseguire nel processo di miglioramento organizzativo, gestionale e produttivo, anche attraverso l'ottimale utilizzazione, valorizzazione e riqualificazione del personale;
  - introdurre elementi di flessibilità ed una politica attiva del lavoro nella gestione delle risorse umane, ponendo attenzione alle modalità di attuazione di strumenti quali:
    - il tempo parziale ( giornaliero, settimanale, mensile o annuale);
    - le pari opportunità;
    - la mobilità interna;
    - la produttività e le forme di incentivazione;
    - la retribuzione di posizione e di risultato;
  - incrementare le attività formative, culturali, assistenziali e ricreative per tutto il personale;
  - sperimentare forme di partecipazione dei lavoratori all'innovazione del processo organizzativo, al controllo della qualità dei servizi in rapporto ai costi di gestione;
  - rideterminare il sistema di relazioni sindacali in modo da contemperare le esigenze degli utenti e degli addetti.
4. Il sistema di relazioni sindacali è volto a meglio disciplinare anche nel dettaglio i rapporti tra RSU, OO.SS. e Amministrazione con la finalità di eliminare o comunque ridurre le difficoltà di interpretazione, conflitti e contenziosi sulla applicazione dei CC.CC.NN.LL., fermo restando il riconoscimento delle rispettive competenze ed autonomia delle parti.
5. Il sistema delle relazioni sindacali decentrate, nel rispetto dei distinti ruoli e responsabilità dell'Ente, della RSU e delle OO.SS., è definito in modo coerente con l'obiettivo di contemperare l'esigenza di incrementare e mantenere elevata l'efficacia e l'efficienza dei servizi erogati dalla collettività, con l'interesse al miglioramento delle condizioni di lavoro e alla crescita professionale del personale.
6. Il predetto obiettivo comporta la necessità di un corretto e stabile sistema di relazioni sindacali.
7. Il presente accordo decentrato si applica a tutto il personale dipendente dell'Azienda , escluso quello con qualifica dirigenziale.

## **Articolo 2**

### **Costituzione della delegazione trattante**

Con nota del 20/12/2018, registrata al protocollo al n.7556, inviata ai Rappresentanti delle OO.SS. e al Rappresentante RSU dell'Azienda, è stata convocata la delegazione trattante, costituita ai sensi dell'art.10 del C.C.N.L. 01.04.99, ed è così composta:

per la parte pubblica: Dr.ssa Giulia Marchetti

per la parte sindacale:

- il componente della RSU: Dr. Donato Di Bartolomeo;
- il rappresentante sindacale: CISL –  
CGIL – Francesco Marrelli  
UIL –

Per la composizione della delegazione trattante di parte pubblica le parti fanno riferimento a quanto deliberato dal Consiglio d'Amministrazione in data 10.11.2015, n. 7.

### **Articolo 3**

#### **Procedure per l'approvazione**

Il presente contratto collettivo decentrato integrativo si intende approvato dalle parti quando:

- sia firmato dalla delegazione di parte pubblica;
- sia firmato per la parte sindacale dal Rappresentante della RSU e dai Rappresentanti delle OO.SS. territoriali di categoria.

### **Articolo 4**

#### **Procedure per l'autorizzazione alla sottoscrizione**

L'ipotesi del contratto collettivo decentrato integrativo, di cui all'art. 3, corredata dalla relazione tecnico – finanziaria e della relazione illustrativa (predisposte ai sensi dell'art. 40, comma 3 – sexies, del D.Lgs. n. 165/2001 e ss.mm. e ii.), è inviata al Collegio dei Revisori dei Conti, conformemente a quanto disciplinato dall'art. 4, 3° comma CCNL 22.01.2004 per la verifica della compatibilità dei costi con i vincoli di bilancio.

### **Articolo 5**

#### **Vigenza del contratto**

1. Il presente contratto è valido per tutta la vigenza dei CC.CC.NN.LL. e fino alla stipulazione di un nuovo contratto collettivo decentrato.
2. Vengono definite con apposito accordo annuale le modalità di erogazione del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività (artt. 15 e 17 del CCNL 1.4.1999).
3. Le parti si riservano di riaprire il confronto qualora intervenissero nuove indicazioni contrattuali o di legge che riguardino tutti o specifici punti del presente accordo.
4. Per quanto non previsto nel presente contratto decentrato integrativo si fa riferimento ai contratti collettivi attuali vigenti e alla normativa di riferimento.
5. Le parti condividono l'esigenza di un allineamento tra i periodi contrattuali previsti in sede di contrattazione nazionale e i periodi contrattuali della presente contrattazione integrativa. A tal fine, tenuto conto che l'ultimo contratto triennale sottoscritto ha riguardato il periodo 2016-2018, hanno convenuto sulla durata annuale del presente CCI, dandosi atto che, in tal modo, il prossimo CCI, relativo al periodo 2019-2021, potrà realizzare il pieno allineamento con la contrattazione nazionale.

In questa prima fase, relativa all'anno 2018, si è proceduto a costituire il fondo delle risorse destinate ad incentivare il personale secondo le nuove disposizioni contrattuali, mentre la destinazione delle risorse verrà definita in attuazione della clausola di ultra attività del contratto integrativo 2017.

In applicazione di quanto previsto dall'art. 8 del CCNL 21/05/2018, le parti convengono altresì di avviare nei primi mesi del 2019, le trattative per la definizione del contratto integrativo triennale 2019-2021.

Le parti convengono altresì che, nel caso di modifiche alle disposizioni di legge o di contratto collettivo nazionale, che intervengano nel corso dell'anno e che abbiano implicazioni sui contenuti del presente accordo, procederanno ad eventuali sue integrazioni o modifiche.

### **Articolo 6**

#### **Materie oggetto delle contrattazioni**

1. Ai sensi della normativa in materia sono oggetto di contrattazione decentrata integrativa le seguenti materie:

- ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie indicate dall'art. 15 del C.C.N.L. del 01.04.1999, nel rispetto della disciplina e per le finalità previste dall'art. 17 del medesimo contratto;
- valori e procedure per l'individuazione e la corresponsione dei compensi relativi alle finalità previste dall'art. 17, comma 2, lett. e), f), g) del C.C.N.L. 01.04.1999;
- Criteri generali relativi ai sistemi di incentivazione in conformità di quanto disciplinato dal D.lgs. n. 150/2009 e ss.mm. e ii. che impone alle amministrazioni di promuovere il merito e il miglioramento della performance organizzativa ed individuale, anche attraverso l'utilizzo di sistemi premianti selettivi, secondo logiche meritocratiche;
- Procedure di valutazione delle progressioni orizzontali;

**CAPITOLO II**  
**RISORSE PER LE POLITICHE DI SVILUPPO**  
**DELLE RISORSE UMANE E PER LA PRODUTTIVITA'**

**Articolo 7**  
**Quantificazione delle risorse e loro utilizzo**

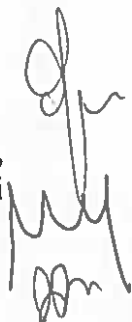
1. Le risorse destinate all'incentivazione delle politiche delle risorse umane e della produttività, denominate "Risorse decentrate" sono qualificate annualmente dall'Amministrazione nel rispetto dei limiti e dei vincoli previsti dalla normativa vigente in materia.
2. Annualmente sono attinte dalle "Risorse decentrate stabili" le risorse necessarie al finanziamento degli oneri relativi al pagamento dei seguenti istituti contrattuali:
  - a) Indennità di comparto secondo le disposizioni dell'art. 33 del CCNL 22 gennaio 2004;
  - b) Progressioni economiche orizzontali;
  - c) Posizioni organizzative e alte professionalità.
3. Le risorse finanziarie stabili residue unitamente alle risorse variabili costituiscono le risorse decentrate disponibili per le seguenti finalità.
  - a) Compensi diretti a incentivare il merito, la produttività ed il miglioramento dei servizi (c.d. produttività), istituto per il quale è richiesta l'applicazione del sistema di misurazione e valutazione delle performance adottata dall'Amministrazione;
  - b) La retribuzione di risultato per i titolari di posizione organizzativa;
  - c) Pagamento delle indennità di cui all'art. 17, comma 2, lett. d) del C.C.N.L. 01.04.1999;
  - d) Compensare l'esercizio di attività svolte in condizioni particolarmente disagiate da parte del personale di categoria B e C;
  - e) Incentivare le specifiche attività e prestazioni correlate alla utilizzazione delle risorse indicate nell'art. 15, comma 1, lett k).

**Articolo 8**  
**Utilizzo dei residui relativi agli anni precedenti**

Ai sensi del comma 5 dell'art.17 del CCNL 1998/2001, le somme destinate alla produttività collettiva, non spese nell'esercizio 2017, vengono conservate e riutilizzate nell'esercizio 2018. Tali somme sono inserite tra le risorse variabili del Fondo per la produttività collettiva 2018 e sono pari a € 25.316,10.

**Articolo 9**  
**Costituzione del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività**

Le risorse finanziarie destinate all'incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane, per l'anno 2018, sono state determinate ai sensi dell'art. 67 del CCNL 2016-2018 con i limiti di cui





all'art. 23, comma 2 del D.lgs n. 75/2017 e sono pari ad € 108.572,00 cui vanno sommate le economie del fondo anno precedente pari ad € 25.316,10.

### Articolo 10

#### Utilizzo del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività Anno 2018

Le parti prendono atto che

- il fondo 2018, depurato delle somme non soggette a vincolo, è pari ad € 128.177,00 e che per l'adeguamento al fondo 2016 è pari ad € 108.572,00 .

- le risorse stabili ammontano ad € 106.247,00

- le risorse variabili ammontano ad € 28.062,00 di cui € 25.316,00 di economie 2017

Le parti convengono di ripartire il totale delle risorse disponibili nel seguente modo:

	2018
<b>RISORSE STABILI</b>	<b>106.246,00</b>
Indennità di comparto	6.500,00
Risorse per progressioni economiche	20.500,00
Nuove progressioni orizzontali	2.000,00
Indennità di disagio	1.000,00
Indennità per specifiche attività e responsabilità	12.000,00
Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato alle posizioni organizzative e alte professionalità	62.200,64
Fondo per progetti finalizzati	
Fondo per la produttività collettiva	2.045,36
	<b>106.246,00</b>

<b>RISORSE VARIABILI</b>	<b>2.326,00</b>
economie anno 2017	25.316,00
	<b>tot risorse variabili 27.642,00</b>
Fondo per lo straordinario	1.500,00
Fondo per la produttività collettiva	826,00
economie anno 2017	25.316,00
	<b>27.642,00</b>

Le parti concordano che il pagamento delle somme relative all'indennità di disagio, all'indennità per specifiche attività e responsabilità ed alla produttività collettiva, avverrà in proporzione ai giorni di effettiva prestazione lavorativa prendendo a base 365 giorni annui.

Hanno diritto a percepire la produttività collettiva i dipendenti in servizio presso l'ADSU per almeno 60 giorni.

Le parti concordano che tutte le somme verranno pagate entro 30 giorni dalla sottoscrizione del contratto decentrato.

#### **Art. 11**

##### **Indennità di comparto**

1. Per l'anno 2018 la quota destinata al pagamento delle stesse è pari ad € 6.500,00 e corrisponde alle somme necessarie al pagamento dell'indennità di comparto.
2. Le economie o le somme non utilizzate saranno destinate alla produttività collettiva.

#### **Art. 12**

##### **Progressioni economiche storiche**

1. Il sistema di progressione economica all'interno delle categorie, disciplinato dall'art. 5 del CCNL 31.03.1999 e dall'art. 34 del CCNL del 22.01.2004 e ss. mm. e ii., è finalizzato al riconoscimento delle professionalità e delle prestazioni individuali del personale a tempo indeterminato.
2. Le progressioni economiche, ai sensi dell'art. 23 del D.lgs. n. 150/2009, sono attribuite in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti, in relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati individuali e collettivi.
3. Nel limite delle risorse economiche annualmente destinate ed inserite tra le risorse decentrate stabili, la progressione si realizza mediante l'acquisizione individuale di posizioni economiche più elevate, nell'ambito della categoria di appartenenza, fermo restando il profilo professionale posseduto.
4. Il processo di acquisizione della posizione economica è progressivo e consiste in selezioni annuali.
5. Le selezioni sono impostate su valutazioni di merito, di esperienza e professionalità acquisite e sono effettuate per categoria e per posizione economica.
6. I criteri generali, gli elementi di valutazioni e i relativi pesi percentuali, verranno disciplinati con apposita regolamentazione, nel rispetto della contrattazione collettiva nazionale, a cessare degli effetti del D.L. n. 78/2010 convertito con L. n. 122/2010.
7. Per l'anno 2018 la quota destinata al pagamento delle stesse è pari ad € 20.500,00 e corrisponde alle somme necessarie al pagamento delle progressioni orizzontali effettuate negli anni precedenti.
8. Le economie o le somme non utilizzate saranno destinate alla produttività collettiva.

#### **Articolo 13**

##### **Progressione economica orizzontale**

1. Il sistema di progressione economica all'interno delle categorie, disciplinato dall'art. 5 del CCNL 31.03.1999 e dall'art. 34 del CCNL del 22.01.2004 e ss. mm. e ii., è finalizzato al riconoscimento delle professionalità e delle prestazioni individuali del personale a tempo indeterminato.
2. Le progressioni economiche, ai sensi dell'art. 23 del D.lgs. n. 150/2009, sono attribuite in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti, in relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati individuali e collettivi.
3. Nel limite delle risorse economiche annualmente destinate ed inserite tra le risorse decentrate stabili, la progressione si realizza mediante l'acquisizione individuale di posizioni

economiche più elevate, nell'ambito della categoria di appartenenza, fermo restando il profilo professionale posseduto.

4. Il processo di acquisizione della posizione economica è progressivo e consiste in selezioni annuali.
5. Le selezioni sono impostate su valutazioni di merito, di esperienza e professionalità acquisite e sono effettuate per categoria e per posizione economica.
6. I criteri generali, gli elementi di valutazioni e i relativi pesi percentuali, verranno disciplinati con apposita regolamentazione, nel rispetto della contrattazione collettiva nazionale, a cessare degli effetti del D.L. n. 78/2010 convertito con L. n. 122/2010.
7. Per l'anno 2018 viene stanziata la somma di € 2.000,00 destinata a nuove progressioni orizzontali da destinare al personale in servizio da almeno tre anni tenendo presente un principio di rotazione rispetto alle precedenti progressioni economiche orizzontali

#### **Articolo 14 Indennità di disagio**

1. Al personale di Cat. B e C che svolgono attività caratterizzate da particolare disagio può essere attribuita, per il periodo di effettiva esposizione, una indennità che verrà erogata proporzionalmente ai giorni di effettivo servizio prestato nell'arco dell'anno.
2. Si conviene che il disagio, come previsto dal CCNL 01.04.1999:
  - È una condizione del tutto particolare della prestazione lavorativa, diversa da quella della generalità degli altri dipendenti;
  - Remunera specifiche modalità e condizioni, non solo spaziali ma anche temporali, della prestazione lavorativa, oggettivamente riscontrabili;
  - Non può coincidere con le ordinarie prestazioni di lavoro da rendere secondo il profilo professionale di inquadramento;
  - Non può coincidere con il carattere occasionale della prestazione.
3. L'individuazione del personale che svolge attività caratterizzata da particolare disagio è rimessa alla valutazione del Direttore.
4. L'indennità di disagio non è cumulabile con le altre indennità previste dall'art. 17, comma 2, del C.C.N.L. 01.04.1999.
5. Alla corresponsione dell'indennità di disagio le parti concordano di destinare l'importo di € 1.000,00. Tale indennità, di importo fino ad € 30,00 mensili per 12 mensilità, verrà assegnata dal Dirigente al personale inquadrato nella Categoria B o C.
6. Rientra in tale fattispecie la corresponsione di emolumenti accessori al personale che svolge attività lavorative di vario genere: a livello esemplificativo ma non esaustivo le parti concordano di individuare le seguenti attività:
  - pronto intervento
  - attività degli addetti agli sportelli informativi
  - attività di servizio posta e/o commissioni esterne
  - attività di maneggio valori (buoni pasto/economato).

#### **Articolo 15 Indennità per specifiche attività e responsabilità**

1. Alla corresponsione dell'indennità per particolari posizioni di lavoro e responsabilità le parti concordano di destinare l'importo di € 12.000,00.
2. L'indennità per specifiche attività e responsabilità può essere attribuita a fronte del conferimento di compiti non rientranti negli ordinari e consolidati compiti individuali e che comportino le seguenti specifiche responsabilità:

- Derivanti dal coordinamento di gruppi di lavoro e/o attività e/o interventi e/o procedure di natura complessa (per numero di fasi/per multidisciplinarietà di fasi) finalizzati al conseguimento di obiettivi dell'area di appartenenza;
  - Derivante dalla partecipazione a gruppi di lavoro e/o attività e/o interventi e/o procedure di natura complessa (per numero di fasi/per multidisciplinarietà di fasi) finalizzati al conseguimento di obiettivi dell'area di appartenenza;
  - Derivanti dall'attribuzione della responsabilità del procedimento complesso ex L. n. 241/1990 che prevede dirette assunzioni di responsabilità e iniziativa e risultato;
  - Derivanti dal rivestire un ruolo/figura di riferimento prevista da specifiche normative, la cui remunerazione non è contemplata da altre disposizioni di legge, regolamenti o atti dell'amministrazione;
  - derivanti da funzioni di particolare impegno professionale che comportano attività di studio, analisi, verifica e la redazione di atti non standardizzati di natura complessa.
3. Al personale inquadrato nelle categorie C e B (lett. f, comma 2, art. 17 CCNL del 01.04.1999) può essere attribuita:
    - una indennità fino a 1.850,00 € al personale inquadrato nelle categorie B;
    - una indennità fino a 2.150,00 € al personale inquadrato nelle categorie C.
  4. Il conferimento dell'incarico di cui sopra ai singoli dipendenti viene effettuato con apposito atto formale del Direttore.

#### **Art. 16**

##### **Lavoro straordinario**

1. Le prestazioni di lavoro straordinario sono rivolte a fronteggiare esigenze di servizio eccezionali.
2. Tutte le prestazioni di lavoro straordinario devono essere preventivamente autorizzate dai competenti Responsabili di Area e/o dal Direttore.
3. Gli importi fruibili per il lavoro straordinario per l'anno 2018 sono pari a € 1.500,00
4. I compensi per il lavoro straordinario vanno liquidati mensilmente, con riferimento all'attività svolta nel mese precedente, sulla base delle risultanze dei cartellini individuali di rilevazione di presenza in servizio e della preventiva autorizzazione rilasciata dal competente Responsabile di Area e/o Direttore.
5. Le economie o le somme non utilizzate potranno essere destinate alla produttività collettiva.

#### **Art.17**

##### **Indennità di posizione e di risultato dei responsabili delle aree di posizione e alte professionalità**

1. Le parti prendono atto che sono stati attivati gli incarichi relativi alla valorizzazione delle alte professionalità di cui all'art. 10 del CCNL 22/01/04
2. Al fondo per la retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative ed alle alte professionalità le parti concordano di destinare la somma di € 62.200,64 al netto della somma di € 1.549,36 relativa alle indennità degli ex 8 livello.
3. Le parti concordano che il personale appartenente alla categoria D incaricato delle funzioni dell'area delle posizioni organizzative, di cui al punto precedente, o titolare di incarico di alta professionalità, non parteciperà al sistema premiante valido per tutti gli altri dipendenti.
4. Le economie o le somme non utilizzate potranno essere destinate alla produttività collettiva.

#### **Articolo 18**

##### **Produttività collettiva**

1. I sistemi di incentivazione del personale sono finalizzati a :
  - Incentivare il merito e l'impegno individuale e di gruppo;
  - Accrescere l'efficacia amministrativa, la flessibilità, l'innovazione, la corrispondenza tra prestazioni rese e retribuzioni corrisposte.
2. Al fondo per la produttività collettiva le parti concordano di destinare la somma di € 28.187,36:
  - la somma di € 25.316,00 relativa ad economie 2017;
  - la somma di € 2.045,36 relativo alle risorse stabili della contrattazione decentrata 2018;

- la somma di € 826,00 relativo alle risorse variabili della contrattazione 2018;
- le economie espressamente previste negli articoli del presente contratto decentrato.

Le parti concordano che per l'anno 2018 sarà distribuita la somma complessiva di € 18.000,00. La differenza residua pari ad € 10.1877,36, insieme alle economie espressamente previste negli articoli del presente contratto decentrato, sarà regolamentata da nuove contrattazioni decentrate, anche in considerazione delle nuove assunzioni.

3. Le quote spettanti al personale aziendale in relazione alla prestazione individuale sono parametrare secondo la tabella di cui alla voce "prestazioni individuali" della scheda della valutazione dei dipendenti – all. C del "piano delle performance" che per comodità si allega All."A";
4. Le eventuali opposizioni dei dipendenti avverso la scheda di valutazione, da produrre entro 15 giorni dalla notifica, vengono esaminate per il parere, da una Commissione paritetica di verifica della struttura interessata costituita dal Direttore e da un rappresentante della RSU. Il dipendente potrà farsi assistere da un rappresentante sindacale.  
Le disposizioni di cui sopra si applicano anche nel caso di contestazione sul punteggio totale attribuito.
5. Le eventuali economie di spesa realizzate nell'utilizzo dei fondi confluiscono nel fondo dell'esercizio successivo.

#### **Art. 19**

#### **Attività culturali, assistenziali e ricreative al personale (L.R. 25.08.83, n. 56 e della L.R. n.97/87 art. 31)**

Le parti concordano che, per l'utilizzazione dei contributi per attività culturali, assistenziali e ricreative al personale dell'Azienda D.S.U. L'Aquila, ai sensi della L.R. 25.08.83, n. 56 e della L.R. n.97/87 art. 31, verrà definito apposito regolamento sottoscritto tra Direzione ed RSU, analogamente a quanto avvenuto per le annualità precedenti.

#### **Art. 20**

#### **Banca ore**

1. Al fine di consentire al personale di fruire, a richiesta, di permessi compensativi in alternativa al pagamento delle prestazioni di lavoro straordinarie rese a seguito di preventiva espressa autorizzazione del competente Responsabile di Area e/o del Direttore, potrà essere istituita la Banca delle ore. Il limite complessivo annuo fruibile da ciascun lavoratore a titolo di permesso compensativo è fissato in 36 ore.
2. La fruizione va assicurata al dipendente entro l'anno successivo a quello di maturazione, previa autorizzazione del competente Responsabile di Area e/o Direttore.

#### **Art.21**

#### **Copertura finanziaria**

Le parti prendono atto che gli oneri derivanti dall'approvazione del presente contratto decentrato trovano copertura nel bilancio 2017:

- Cap. 44 "Fondo spese per il miglioramento ..... e incentivazione della produttività"
- Cap. 4 "Cont. dell'Azienda per attività socio-ricreative-assistenziali del personale dipendente"

**Art. 22**

**Formazione e aggiornamento del personale**

1. L'Azienda D.S.U., ai sensi della normativa vigente, cura, promuove e favorisce la formazione e l'aggiornamento del personale inquadrato in tutte le categorie e profili professionali.
2. Il personale che partecipa a corsi di formazione e aggiornamento autorizzati dall'Amministrazione è considerato a tutti gli effetti in servizio ed i relativi oneri sono a carico dell'Amministrazione stessa.
3. Qualora i corsi si svolgano fuori sede è riconosciuto al dipendente il rimborso delle spese sostenute per la partecipazione ai corsi medesimi.
4. Qualora l'orario dell'attività formativa ecceda quello di lavoro, le ore in più sono considerate straordinario autorizzato.

Dr.ssa Giulia Marchetti ..... 

Dr. Donato Di Bartolomeo ..... 

CGIL – Francesco Marrelli ..... 

## SCHEDA DI VALUTAZIONE DEI DIPENDENTI

Area: \_\_\_\_\_

SCHEDA DI VALUTAZIONE DELLA PRESTAZIONE INDIVIDUALE ANNO \_\_\_\_\_

PERIODO DAL \_\_\_\_\_ AL \_\_\_\_\_

PRESTAZIONE LAVORATIVA PARI A N° ORE \_\_\_\_\_ SETTIMANALI

DIPENDENTE \_\_\_\_\_ CAT \_\_\_\_\_ MATR. \_\_\_\_\_

### ELEMENTI DI VALUTAZIONE

#### A – Prestazioni individuali – punti a disposizione 40

- |                                                                   |                        |
|-------------------------------------------------------------------|------------------------|
| a) Apporto professionale e livello di autonomia anche propositiva | Punti _____ (da 2 a 8) |
| b) Grado di responsabilità                                        | Punti _____ (da 2 a 8) |
| c) Capacità di relazione                                          | Punti _____ (da 2 a 8) |
| d) Qualità, precisione e quantità del lavoro                      | Punti _____ (da 2 a 8) |
| e) Capacità di rispondere al cambiamento                          | Punti _____ (da 2 a 8) |

\*Totale punti \_\_\_\_\_

#### B – RISULTATI DI ATTIVITA' – punti a disposizione 60

Livello di realizzazione dei risultati rispetto ai programmi ed alle attività assegnate tenendo anche conto della assiduità in servizio:

- |                                   |                                           |
|-----------------------------------|-------------------------------------------|
| - attività interamente realizzate | Punti _____ “                             |
| - attività realizzata in parte    | Punti _____ (-5 punti per ogni attività)  |
| - attività non realizzata         | Punti _____ (-10 punti per ogni attività) |

\*Totale punti \_\_\_\_\_

\*Totale punti (A+B) \_\_\_\_\_ G.d.R. \_\_\_\_\_

\*MOTIVAZIONI (Obbligatorie) \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

OSSERVAZIONI DEL VALUTATO \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

IL RESPONSABILE DELL'UFFICIO

IL DIRIGENTE

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

Data notifica \_\_\_\_\_

Firma del dipendente \_\_\_\_\_

