

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO PER IL TRIENNIO 2013 - 2015

---

Oggi, 22/07/2015 alle ore 12,00 presso la Sede del Consorzio Universitario Piceno, si sono incontrati i signori:

Per la Delegazione di parte pubblica:

N.D.	Nominativi	Funzione
1	Pierluigi Raimondi	Direttore generale

Per la Delegazione di parte sindacale:

N.D.	Nominativi	Organizzazione rappresentata
1	Maria Calvaresi	FP-CGIL
2	Giorgio Cipollini	CISL-FP
3	Rosamaria Onori	RSU

Al termine della riunione le parti hanno sottoscritto l'allegato Contratto decentrato integrativo del Consorzio Universitario Piceno relativo al triennio 2013/2015.

Per la parte pubblica:

IL DIRETTORE

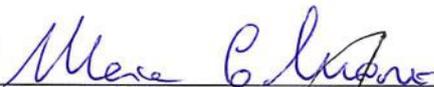
Dott. Pierluigi Raimondi



Per la parte sindacale:

SEGRETERIA FP - CGIL

Maria Calvaresi



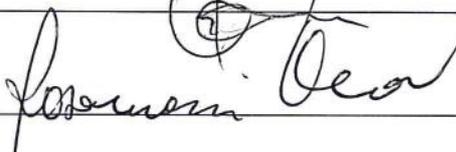
SEGRETERIA CISL-FP

Giorgio Cipollini

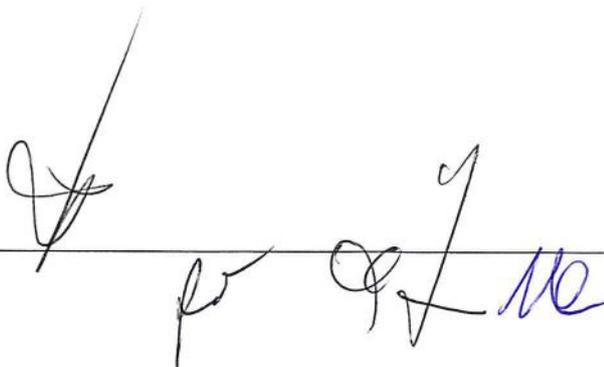


R.S.U.

Rosamaria Onori



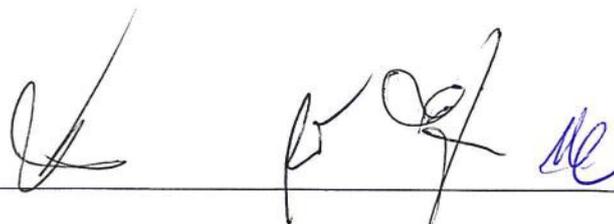
CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO  
del CONSORZIO UNIVERSITARIO PICENO  
triennio 2013 – 2015



Handwritten signatures in black and blue ink, appearing to be initials or names, located at the bottom of the page.

## INDICE

<b>TITOLO I</b>	<b>Disposizioni generali</b>	
Art.1	Quadro normativo e contrattuale	pag. 3
Art.2	Ambito di applicazione, durata, decorrenza, disciplina transitoria	pag. 3
Art.3	Verifiche dell'attuazione del contratto	pag. 4
Art.4	Interpretazione autentica dei contratti decentrati	pag. 4
<b>TITOLO II</b>	<b>Sistema delle relazioni sindacali</b>	
Art.5	Sistema delle relazioni sindacali	pag. 4
Art.6	Contrattazione integrativa-concertazione-consultazione	pag. 4
Art.7	Informazione	pag. 5
Art.8	Assemblee	pag. 5
<b>TITOLO III</b>	<b>Trattamento economico del personale</b>	
<b>CAPO I</b>	<b>Risorse e premialità</b>	
Art.9	Quantificazione delle risorse	pag. 6
Art.10	Strumenti di premialità	pag. 7
Art.11	Strumenti di incentivazione monetaria	pag. 7
Art.12	Strumenti di incentivazione organizzativa	pag. 7
<b>CAPO II</b>	<b>Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse</b>	
Art.13	Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie	pag. 8
<b>CAPO III</b>	<b>Progressione economica orizzontale</b>	
Art.14	Criteri generali	pag. 9
<b>CAPO IV</b>	<b>Fattispecie, criteri, valori e procedure per individuare e corrispondere i compensi relativi a prestazioni disagiate e specifiche</b>	
Art.15	Principi generali	pag. 9
Art.16	Indennità di rischio	pag. 9
Art.17	Indennità di disagio	pag. 10
Art.18	Indennità per specifiche responsabilità	pag. 11
Art.19	Indennità per particolari responsabilità	pag. 11
<b>TITOLO IV</b>	<b>Disposizioni applicabili a particolari tipi di lavoro</b>	
<b>CAPO I</b>	<b>Disposizioni generali</b>	
Art.20	Personale comandato o distaccato	pag. 13
Art.21	Personale parzialmente utilizzato dal CUP e per servizi in convenzione	pag. 13
Art.22	Buoni pasto	pag. 13
Art.23	Reperibilità	pag. 13
Art.24	Turnazione	pag. 14
Art.25	Trattamento per attività prestata in giorno festivo riposo compensativo	pag. 14
Art.26	Norme di chiusura	pag. 14



## TITOLO I - DISPOSIZIONI GENERALI

### Art. 1 – Quadro normativo e contrattuale

1. Il presente 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 di comparto vigenti nella misura in cui risultano compatibili e/o richiamate dalle fonti legislative o regolamentari.
  - 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;
  - 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;
  - D.Lgs. 141/2011 “Modifiche ed integrazioni al decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni, a norma dell'articolo 2, comma 3, della legge 4 marzo 2009, n. 15” che interviene – anche con norme di interpretazione autentica – sugli artt. 19, 31 e 65 del D.Lgs. 150/2009 oltre a disposizioni transitorie introdotte con l'articolo 6;
  - D.L. 78/2010 convertito in legge 122/2010 “Misure urgenti in materia di stabilizzazione finanziaria e di competitività economica”, in particolare articolo 9 commi 1, 2-bis, 17 e 21;
  - Regolamento di organizzazione dei servizi del Consorzio Universitario Piceno;
  - Regolamento per la misurazione, valutazione e trasparenza della performance, merito e premio del Consorzio Universitario Piceno;
  - CCNL comparto Regioni-Autonomie Locali sottoscritti in data 31.03.1999, 01.04.1999, 14.09.2000, 22.01.2004, 09.05.2006, 11.04.2008, 31.07.2009.
2. Le parti si danno reciproco atto della operatività delle norme introdotte dal D.Lgs. 150/2009 e dal successivo “correttivo” D.Lgs. 141/2011, in particolare relativamente ai criteri di misurazione, valutazione ed incentivazione della performance individuale e/o di gruppo nonché relativamente alle nuove disposizioni sugli ambiti e sui limiti della contrattazione integrativa come previsti dagli artt. 5 e 40 del D.Lgs. 165/2001 testo vigente (ed interpretazione autentica ad opera del D.Lgs. 141/2011).
3. Ai fini della erogazione dei premi annuali di produttività e di risultato e delle progressioni economiche orizzontali, le parti si danno reciproco atto della operatività delle disposizioni contenute nel Regolamento per la misurazione, valutazione e trasparenza della performance, merito e premio del Consorzio Universitario Piceno.
4. Le relazioni sindacali trovano applicazione secondo quanto previsto dai CCNL vigenti tempo per tempo nelle modalità in cui risultano compatibili e/o richiamate dalle fonti legislative o regolamentari.

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

1. Il presente contratto decentrato si applica a tutti i lavoratori in servizio presso l'Ente, di qualifica non dirigenziale, a tempo indeterminato ed a tempo determinato - ivi compreso il personale comandato o distaccato o utilizzato a tempo parziale - con contratto di formazione e lavoro o di somministrazione a tempo determinato (si veda successivo Titolo III).

2. Esso ha validità triennale ed i suoi effetti decorrono dalla data di sottoscrizione.
3. È fatta salva la determinazione, con cadenza annuale, dei criteri e principi generali che sovrintendono alle modalità di utilizzo delle risorse economiche destinate ad incentivare il merito, lo sviluppo delle risorse umane, il miglioramento dei servizi, la qualità della prestazione e la produttività.
4. Il presente contratto conserva la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo, salvo il caso in cui intervengano contrastanti norme di legge o di contratto nazionale.

### **Art. 3 – Verifiche dell’attuazione del contratto**

1. Le parti convengono che, con cadenza almeno annuale, verrà verificato lo stato di attuazione del presente contratto, mediante incontro tra le parti firmatarie, appositamente convocate dal Presidente della delegazione trattante di parte pubblica.
2. La delegazione trattante di parte sindacale potrà richiedere altri incontri mediante richiesta scritta e motivata da trasmettere all’Amministrazione. Il Presidente della delegazione trattante di parte pubblica convocherà la riunione entro 10 giorni dalla ricezione della richiesta.

### **Art. 4 – Interpretazione autentica dei contratti decentrati**

1. Nel caso insorgano controversie sull’interpretazione del contratto, le delegazioni trattanti si incontrano per definire consensualmente il significato delle clausole controverse, come organo di interpretazione autentica.
2. L’iniziativa può anche essere unilaterale; nel qual caso la richiesta di convocazione delle delegazioni deve contenere una breve descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa la contestazione. La riunione si terrà in tempi congrui, di norma entro 10 giorni dalla richiesta avanzata.
3. L’eventuale accordo di interpretazione è soggetto alla stessa procedura di stipulazione del presente contratto e sostituisce la clausola controversa con efficacia retroattiva alla data di vigenza dello stesso. L’accordo di interpretazione autentica ha effetto sulle eventuali controversie individuali in corso, aventi ad oggetto le materie regolate dall’accordo, solo con il consenso delle parti interessate.

## **TITOLO II – SISTEMA DELLE RELAZIONI SINDACALI**

### **Art. 5 – Sistema delle relazioni sindacali**

1. Il sistema delle relazioni sindacali si articola nei seguenti istituti:
  - a. Contrattazione;
  - b. Concertazione;
  - c. Consultazione;
  - d. Informazione;
  - e. Procedure di conciliazione;
  - f. Forme di partecipazione.

### **Art. 6 – Contrattazione integrativa - Concertazione - Consultazione**



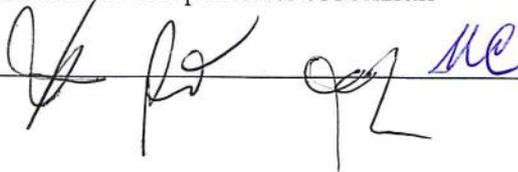
1. In sede di Contrattazione Decentrata Integrativa annuale (C.D.I.), le parti dispongono l'utilizzazione delle risorse finanziarie per le "politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività" (risorse decentrate), indicate nell'art. 31 del CCNL 22.1.2004 (risorse aventi carattere di certezza, stabilità e continuità, integrate annualmente con importi aventi caratteristiche di eventualità e di variabilità), nel rispetto della disciplina di cui all'art. 17 del CCNL 1.4.99, così come modificato ed integrato, in particolare, dagli artt. 36, 37 del CCNL 22.1.2004 e s.m.i.
2. In sede di Contratto Collettivo Decentrato Integrativo (C.C.D.I.), le parti individuano i criteri e le modalità di riparto delle risorse decentrate legate ad attività proprie del Consorzio Universitario quali ad esempio: progettazione e ricerca fondi, borse di studio, rilevazioni statistiche, carte dei servizi, ecc.
3. Nell'ambito della concertazione, nelle materie previste dall'art. 6 del CCNL 22.01.2004 e s.m.i., la determinazione dei criteri generali per le politiche dell'orario di servizio deve garantire un adeguato funzionamento delle attività e, quindi, la piena efficienza ed efficacia del lavoro degli uffici/servizi, evitando la dispersione di risorse e la frammentazione di competenze ed interventi.
4. Le parti convengono che nel determinare l'articolazione dell'orario di lavoro settimanale, siano opportunamente valutate, da parte del Direttore, particolari esigenze espresse dal personale che, per motivi adeguatamente documentati, può chiedere di utilizzare forme flessibili dell'orario di lavoro, compresa l'astensione dal servizio pomeridiano.
5. Dovrà, comunque, essere data priorità ai dipendenti in situazione di svantaggio personale, sociale e familiare, considerando le esigenze delle dipendenti con figli di età scolare.
6. La consultazione si attiva per l'organizzazione e per la disciplina degli uffici, nonché per la consistenza e la variazione della dotazione organica (art. 6 del D. Lgs. 165/2001 e s.m.i.).

#### **Art. 7 - Informazione**

1. L'ente informa periodicamente e tempestivamente la RSU e le organizzazioni sindacali territoriali di comparto sugli atti di valenza generale, anche di carattere finanziario, concernenti il rapporto di lavoro, l'organizzazione degli uffici e la gestione complessiva delle risorse umane.
2. L'informazione è preventiva nel caso in cui si tratti di materie soggette a concertazione o a contrattazione collettiva decentrata integrativa.
3. Per una compiuta informazione le parti, su richiesta di ciascuna di esse, si incontrano con cadenza almeno annuale ed in ogni caso in presenza di:
  - iniziative concernenti le linee di organizzazione degli uffici e dei servizi;
  - iniziative per l'innovazione tecnologica degli stessi;
  - eventuali processi di dismissione, di esternalizzazione e di trasformazione dei servizi.

#### **Art. 8 - Assemblee**

1. Le assemblee della generalità dei dipendenti o gruppi di essi sono convocate, nei tempi e modi indicati nei contratti nazionali, da:
  - la RSU
  - la RSU congiuntamente alle OO.SS. territoriali
  - le organizzazioni sindacali territoriali singolarmente o unitariamente
2. Durante lo svolgimento delle assemblee la continuità delle prestazioni indispensabili di cui all'accordo collettivo nazionale del 16 settembre 2002 sono garantite nelle modalità stabilite nell'accordo aziendale per il funzionamento dei servizi pubblici essenziali



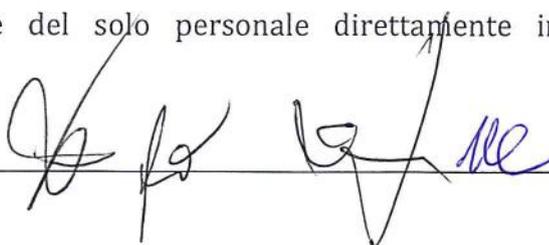
3. E' cura dell'amministrazione informare i cittadini di eventuale riduzione o sospensione dei servizi necessaria allo svolgimento delle assemblee.

## TITOLO III – TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE

### CAPO I – RISORSE E PREMIALITÀ

#### Art. 9 – Quantificazione delle risorse

1. La determinazione annuale delle risorse da destinare all'incentivazione del merito, allo sviluppo delle risorse umane, al miglioramento dei servizi, alla qualità della prestazione ed alla produttività nonché ad altri istituti economici previsti nel presente contratto, è di esclusiva competenza dell'Amministrazione.
2. Nel triennio di riferimento (2013/2015) la suddetta determinazione sarà effettuata in conformità e nel rispetto dei vincoli e limiti imposti dall'art. 9 comma 2-bis del D.L. 78/2010 convertito in legge 122/2010, tenuto conto delle interpretazioni giurisprudenziali consolidate nel tempo.
3. Le risorse variabili di cui all'art. 15 comma 2 CCNL 01.04.1999 (confermate nell'ambito dell'art. 31 comma 3 CCNL 22.01.2004) possono essere rese disponibili – nel rigoroso ed accertato rispetto dei presupposti contrattuali e normativi vigenti – solo per effettive disponibilità di bilancio create a seguito di processi di razionalizzazione e riorganizzazione delle attività ovvero espressamente destinate al raggiungimento di specifici obiettivi di produttività e di qualità. L'incremento in oggetto non può consolidarsi nel tempo, ma necessita di ripetuti apprezzamenti e valutazioni con cadenza almeno annuale. Le relative disponibilità devono essere specificatamente destinate a finanziare i particolari obiettivi gestionali individuati. In caso di mancato raggiungimento (totale o parziale) degli obiettivi predetti l'importo previsto per il loro finanziamento e/o le conseguenti economie da utilizzo non possono essere destinati al finanziamento di altri istituti del trattamento economico accessorio non collegati ai particolari sopradetti obiettivi di razionalizzazione e/o riorganizzazione delle attività programmate.
4. Le risorse variabili aggiuntive di cui all'art. 15 comma 5 CCNL 01.04.1999 (per l'attivazione di nuovi servizi o per l'implementazione di processi di riorganizzazione finalizzati all'accrescimento dei servizi esistenti ai quali sia correlato un aumento delle prestazioni del personale in servizio cui non possa farsi fronte attraverso la razionalizzazione delle strutture e/o delle risorse finanziarie disponibili) possono essere stanziare esclusivamente qualora le effettive capacità di bilancio dell'Ente lo consentano e sempre nel rigoroso ed accertato rispetto dei presupposti contrattuali e normativi vigenti. Sono condizioni essenziali e legittimanti, le seguenti:
  - a) elaborazione di un apposito progetto che dimostri sempre l'esistenza di obiettivi di miglioramento o l'implementazione di nuove attività (non possono essere riproposti o reiterati obiettivi già conseguiti in anni precedenti), in termini non generici, ma di concreti risultati, con i correlati standard e/o indicatori di conseguimento determinanti una oggettiva condizione di misurabilità e verificabilità; risultati che siano sfidanti in quanto possano essere conseguiti solo tramite un ruolo attivo e determinante del personale coinvolto;
  - b) incentivazione della performance del solo personale direttamente interessato e coinvolto;



- c) stanziamento in bilancio garantito ed in misura che risulti ragionevole in quanto rapportato alla entità (valorizzabile) dei previsti incrementi quantitativi e/o qualitativi di servizi;
  - d) accertamento e verifica del grado di raggiungimento dei risultati programmati da parte dell'Organismo Indipendente di Valutazione (o Nucleo di Valutazione) sulla base del rispetto degli standard e/o indicatori predeterminati;
  - e) garanzia che le risorse siano rese disponibili solo a consuntivo, a risultati raggiunti, al fine di corrispondere effettivamente all'incremento di performance realizzato;
  - f) In caso di mancato raggiungimento (totale o parziale) degli obiettivi e risultati predetti l'importo previsto per il loro finanziamento e/o le conseguenti economie da utilizzo non possono essere utilizzati per il finanziamento di altri istituti del trattamento economico accessorio e, pertanto, costituiranno economia di bilancio per l'Ente.
5. Rimane ferma la disciplina di cui all'articolo 9, comma 2-bis, del Decreto Legge 78/2010.

#### **Art. 10 – Strumenti di premialità**

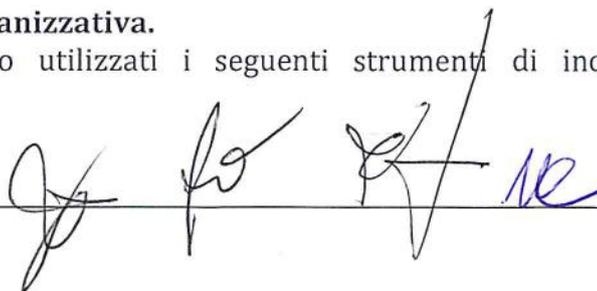
1. Al fine di migliorare la performance e valorizzare il merito, il Consorzio Universitario Piceno introduce sistemi premianti selettivi secondo logiche meritocratiche e valorizza i dipendenti che conseguono le migliori performance, attraverso l'attribuzione selettiva di riconoscimenti sia monetari che non monetari.
2. Conformemente alla normativa vigente ed ai Regolamenti adottati, nel triennio di riferimento, fatte salve successive modifiche e/o integrazioni, l'Amministrazione ha individuato i seguenti strumenti di premialità:
  - a. i compensi diretti ad incentivare il merito, la produttività ed il miglioramento dei servizi (c.d. "produttività"); istituto per il quale si applica il Sistema di misurazione e valutazione della performance adottato dall'Ente;
  - b. le progressioni economiche, sulla base di quanto stabilito dai contratti collettivi nazionali ed integrativi, nei limiti delle risorse disponibili e secondo i criteri stabiliti dall'art. 23 del D.Lgs. 150/2009 nonché degli effetti meramente giuridici imposti dall'art. 9 comma 21 del D.L. 78/2010; istituto per il quale si applica il Regolamento per la misurazione, valutazione e trasparenza della performance, merito e premio adottato dall'Ente;
  - c. le indennità previste dalla contrattazione collettiva nazionale ed integrativa decentrata (si veda successivo Capo IV) e le specifiche forme incentivanti e/o compensi previsti dalla normativa vigente e riconducibili alle previsioni dell'art. 15 comma 1 lettere d) e k) del CCNL 01.04.1999 (si veda successivo Capo V);

#### **Art. 11 - Strumenti di incentivazione monetaria.**

1. Per premiare il merito, sono utilizzati i seguenti strumenti di incentivazione monetaria:
  - a. premi annuali individuali e/o collettivi da distribuire sulla base dei risultati della valutazione delle performance;
  - b. progressioni economiche (c.d. progressioni orizzontali).
2. Gli incentivi del presente articolo sono assegnati utilizzando le risorse disponibili a tal fine destinate nell'ambito della contrattazione collettiva integrativa.

#### **Art. 12 – Strumenti di incentivazione organizzativa.**

1. Per valorizzare il personale, sono utilizzati i seguenti strumenti di incentivazione organizzativa:

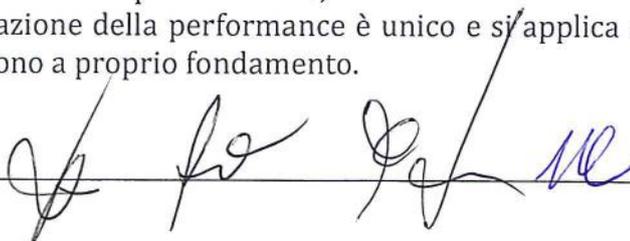


- a. progressioni verticali nel sistema di classificazione (progressioni fra le aree);
  - b. attribuzione di specifici incarichi e responsabilità previsti dall'art. 17 lett. i) e f) del CCNL 01/04/1999;
  - c. accesso a percorsi di alta formazione e di crescita professionale.
2. Gli incarichi e le responsabilità possono essere assegnati attraverso l'utilizzo delle risorse decentrate destinate a tal fine nell'ambito della contrattazione decentrata integrativa.

## CAPO II – CRITERI GENERALI PER LA RIPARTIZIONE E DESTINAZIONE DELLE RISORSE

### Art. 13 – Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie

1. Le risorse finanziarie annualmente calcolate (come da CCNL e norme vigenti) e disponibili (a costituire il "fondo risorse decentrate") sono ripartite, ai fini dell'applicazione degli istituti di cui al precedente art. 6, secondo i seguenti criteri generali:
  - a) Corrispondenza al fabbisogno di salario accessorio rilevato nell'Ente sulla base dell'analisi dei servizi erogati, delle relative caratteristiche quantitative e qualitative nonché in relazione agli obiettivi di gestione predeterminati dagli organi di governo;
  - b) riferimento al numero e alle professionalità delle risorse umane disponibili;
  - c) necessità di implementazione e valorizzazione delle competenze e professionalità dei dipendenti, anche al fine di ottimizzare e razionalizzare i processi decisionali;
2. Secondo quanto previsto negli strumenti regolamentari adottati, per competenza, dagli organi di governo dell'Amministrazione, le parti convengono altresì sui seguenti principi fondamentali:
  - a) i sistemi incentivanti la produttività e la qualità della prestazione lavorativa sono informati ai principi di selettività, concorsualità, effettiva differenziazione delle valutazioni e dei premi, non appiattimento retributivo;
  - b) le risorse - attraverso il Sistema di misurazione e valutazione delle performance - sono distribuite secondo logiche meritocratiche e di valorizzazione dei dipendenti che conseguono le migliori performance;
  - c) la premialità è sempre da ricondursi ad effettive e misurate situazioni in cui - dalla prestazione lavorativa del dipendente - discende un concreto vantaggio per l'Amministrazione, in termini di valore aggiunto conseguito alle proprie funzioni istituzionali ed erogative nonché al miglioramento quali-quantitativo dell'organizzazione, dei servizi e delle funzioni;
  - d) il sistema premiale non può prescindere dalla corretta impostazione e gestione del 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; esame dei giudizi in contraddittorio;
  - e) la performance individuale è rilevata ed apprezzata in ragione delle seguenti componenti: raggiungimento degli obiettivi assegnati ed analisi dei risultati conseguiti, qualità della prestazione e comportamento professionale;
  - f) 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 III – PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE

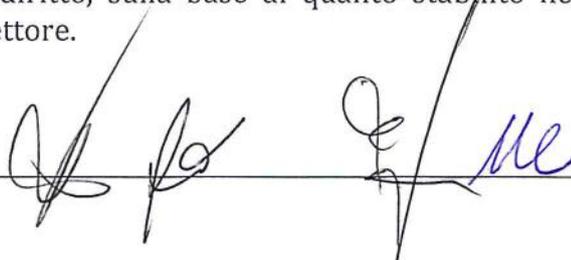
#### Art. 14 – Criteri generali

1. Le Delegazioni Trattanti, in relazione alla reale disponibilità del Fondo parte stabile, destinano quota parte di tali risorse per finanziare le progressioni orizzontali;
2. possono accedere a tale istituto contrattuale unicamente i dipendenti in servizio a tempo indeterminato e che siano stati incardinati nella dotazione organica del Consorzio Universitario Piceno, qualora provenienti da altri Enti, da almeno 1 anno;
3. tra l'attribuzione di una progressione economica e quella successiva deve trascorrere un periodo minimo di due anni;
4. gli effetti giuridici ed economici delle Progressioni Orizzontali decorreranno dal 1° gennaio dell'anno di riferimento;
5. l'istituto contrattuale delle Progressioni Orizzontali potrà essere attuato solo per una limitata percentuale di dipendenti. Per quanto concerne la valutazione si fa riferimento al giudizio relativo all'attività lavorativa dell'anno precedente.
6. Il punteggio complessivo attribuibile sarà così suddiviso per ciascuna categoria:
  - **Categoria D:**
    - o valutazione 50% punteggio complessivo
    - o Titoli di studio e/o professionali ed esperienza 50% punteggio complessivo
  - **Categoria C:**
    - o valutazione 50% punteggio complessivo
    - o Titoli di studio e/o professionali ed esperienza 50% punteggio complessivo
  - **Categoria B:**
    - o Titoli di studio e/o professionali
    - o Esperienza
  - **Categoria A:**
    - o Titoli di studio e/o professionali
    - o Esperienza
7. Il dettaglio sull'assegnazione dei punteggi sopra indicati sarà definito nei singoli bandi disciplinanti la materia.

### CAPO IV – FATTISPECIE, CRITERI, VALORI E PROCEDURE PER INDIVIDUARE E CORRISPONDERE I COMPENSI RELATIVI A PRESTAZIONI DISAGIATE ED A SPECIFICHE/PARTICOLARI RESPONSABILITA'

#### Art. 15 – Principi generali

1. Con il presente contratto, le parti definiscono le condizioni di lavoro per l'erogazione dei compensi accessori di seguito definiti "indennità".
2. Le indennità sono riconosciute solo in presenza delle prestazioni effettivamente rese ed aventi le caratteristiche legittimanti il ristoro; non competono in caso di assenza dal servizio e sono riproporzionate in caso di prestazioni ad orario ridotto.
3. Non assumono rilievo, ai fini della concreta individuazione dei beneficiari, i profili e/o le categorie professionali.
4. L'effettiva identificazione degli aventi diritto, sulla base di quanto stabilito nel presente Capo, è di esclusiva competenza del Direttore.



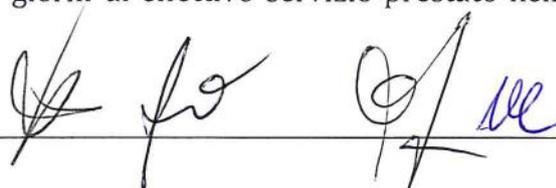
5. L'indennità è sempre collegata alle effettive e particolari modalità di esecuzione della prestazione che si caratterizza per aspetti peculiari negativi (quindi, non è riconosciuta per le ordinarie condizioni di "resa" della prestazione), in termini di rischio, pregiudizio, pericolo, disagio, grado di responsabilità.
6. La stessa condizione di lavoro non può legittimare l'erogazione di due o più indennità.
7. Ad ogni indennità corrisponde una fattispecie o una causale nettamente diversa.
8. Il permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei vari tipi di indennità è riscontrato con cadenza periodica, almeno annuale, a cura del Direttore.
9. Tutti gli importi delle indennità di cui al presente Capo sono indicati per un rapporto di lavoro a tempo pieno per un intero anno di servizio, di conseguenza sono opportunamente rapportati alle percentuali di part-time e agli eventuali mesi di servizio, con le eccezioni di seguito specificate.

#### **Art. 16 – Indennità di rischio**

1. Ai dipendenti che svolgono prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e per l'integrità personale compete, per il periodo di effettiva esposizione al rischio, l'indennità mensile determinata dal vigente CCNL (attualmente, art. 37 CCNL 14.09.2000 e art. 41 CCNL 22.01.2004 - € 30,00). A specificazione di quanto previsto al precedente art. 9 comma 9, si stabilisce che la presente indennità è erogata proporzionalmente ai giorni di effettivo servizio prestato nell'arco del mese.
2. Si individuano i fattori rilevanti di rischio di seguito elencati:
  - a. utilizzo di materiali (quali: agenti chimici, biologici, fisici, radianti, gassosi), mezzi (meccanici, elettrici, a motore, ecc... complessi ed a conduzione altamente rischiosa), attrezzature e strumenti atti a determinare lesioni; pertanto in condizioni potenzialmente insalubri, di natura tossica o nociva o, comunque, di possibile pregiudizio per la salute;
  - b. attività che, per gravosità ed intensità delle energie richieste nell'espletamento delle mansioni, palesano un carattere significativamente usurante della salute e benessere psico-fisici.
3. È fatta salva la concreta valutazione del ricorrere dei presupposti (tenuto conto dei principi generali di cui al precedente art. 9) e, conseguentemente, l'effettiva individuazione degli aventi diritto che sono di esclusiva competenza del Direttore.
4. Tuttavia, l'individuazione delle categorie cui attribuire tali indennità potrà essere soggetta ad eventuali variazioni, in sede di contrattazione decentrata annuale, in relazione alle reali disponibilità del fondo di produttività, tenuto conto delle maggiori esposizioni al rischio.
5. L'individuazione dell'esposizione al rischio va correlata al documento valutazione rischi
6. L'erogazione dell'indennità avviene su base mensile a fine anno sulla base dei dati desunti dal sistema di rilevazione presenze/assenze.

#### **Art. 17 – Indennità di disagio**

1. Ai dipendenti che svolgono attività connotate da particolare "disagio", come in prosieguo inquadrate, compete – per il periodo di effettiva esposizione al disagio, una indennità mensile determinata fino a € 29,00.
2. A specificazione di quanto previsto al precedente art. 9 comma 9, si stabilisce che la presente indennità è erogata proporzionalmente ai giorni di effettivo servizio prestato nell'arco del mese.



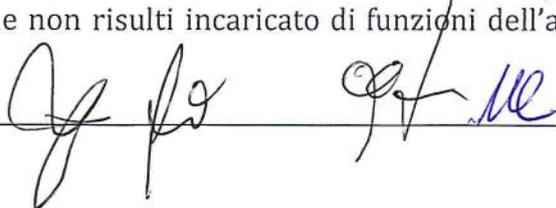
3. Si conviene che il disagio è una condizione del tutto peculiare della prestazione lavorativa del singolo dipendente (di natura spaziale, temporale, strumentale, ecc...), non può coincidere con le ordinarie prestazioni di lavoro da rendere secondo ruolo/mansioni/profilo di inquadramento, è condizione che si ravvisa in un numero decisamente limitato di potenziali beneficiari. È fatta salva la concreta valutazione del ricorrere dei presupposti (tenuto conto dei principi generali di cui al precedente art. 9 e di quanto previsto al presente articolo).
4. Si individuano i seguenti fattori rilevanti di disagio:
  - prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi comunali, in condizioni sfavorevoli, di tempi e di modi, ai fini del recupero psico-fisico nell'arco della giornata; la condizione deve essere intensa, continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansioni;
  - prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi comunali, in condizioni sfavorevoli, di tempi e di modi, tali da condizionare in senso sfavorevole l'autonomia temporale e relazionale del singolo; la condizione deve essere intensa, continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansioni.
5. L'erogazione dell'indennità avviene mensilmente sulla base dei dati desunti dal sistema di rilevazione presenze/assenze.
6. Tuttavia, l'individuazione delle categorie cui attribuire tali indennità potrà essere soggetta ad eventuali variazioni, in sede di contrattazione decentrata annuale, in relazione alle reali disponibilità del fondo di produttività, tenuto conto dei maggiori fattori di disagio.

**Art. 18 - Indennità per specifiche responsabilità - (Art. 17 comma 2 lett. i) CCNL 01/04/1999)**

1. Per compensare l'esercizio di specifiche responsabilità del personale delle categorie B C e D attribuite con atto formale e determinate anno per anno dal Direttore Generale in relazione alle specifiche responsabilità ed esigenze dell'Ente.
2. Per tutte le fattispecie è indispensabile il formale conferimento dell'incarico con apposito atto scritto del direttore Generale; non compete ai Responsabili di posizione organizzativa che ricoprano i ruoli e/o le funzioni suddette.
3. Le indennità di cui al presente articolo non sono cumulabili con qualsiasi altra tipologia di indennità per responsabilità (art. 17 comma 2 lettera f) CCNL 01.04.1999); nel caso ricorrano entrambe le fattispecie legittimanti, al dipendente competerà quella di importo maggiore.
4. Le indennità di cui al presente articolo non sono frazionabili e vengono erogate annualmente, in un'unica soluzione, entro la mensilità di giugno dell'anno successivo alla maturazione previa determinazione del Direttore che attesti l'effettivo svolgimento della funzione. Sono proporzionate ai mesi di effettivo servizio prestato (è mese di servizio prestato/utile quello lavorato per almeno 15 giorni) in caso di assunzione e/o cessazione. Sono riproporzionate in caso di lavoro a tempo parziale.

**Art. 19 - Indennità per particolari responsabilità - (Art. 17 comma 2 lett. f) CCNL 01/04/1999)**

1. Viene prevista una specifica indennità finalizzata a compensare l'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità da parte del personale delle categorie B e C quando non trovi applicazione la speciale disciplina di cui all'art. 11 comma 3 del CCNL 01/03/1999 e da parte del personale di categoria D che non risulti incaricato di funzioni dell'area delle



posizioni organizzative. Ai fini del riconoscimento di dette indennità le posizioni di lavoro devono essere caratterizzate da particolari e specifiche responsabilità che saranno appositamente individuate dal Direttore 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. E' indispensabile il formale conferimento dell'incarico con apposito atto scritto.

2. Le fattispecie alle quali il Direttore dovrà fare riferimento sono le seguenti:

1.fattispecie individuate di fascia "A"

- responsabilità di conduzione e/o coordinamento di gruppi di lavoro
- responsabilità di istruttoria di procedimenti particolarmente complessi
- responsabilità di gestione/rendicontazione di risorse
- responsabilità di gestione di rapporti e relazioni complesse e continuative con interlocutori esterni, di natura comunicativa, informativa, di confronto, ancorché senza poteri decisionali
- capacità di risolvere in autonomia le problematiche connesse alle funzioni inerenti all'ufficio
- responsabilità di elaborazioni decisionali di particolare rilevanza (senza effetti esterni)

2.fattispecie individuate di fascia "B":

- responsabilità di procedimenti semplici
- capacità di concorrere alla formazione delle decisioni del responsabile di PO di riferimento o del Direttore;

3. L'ammontare del fondo destinato a corrispondere detti compensi è determinato annualmente in sede di accordo per l'utilizzo delle risorse decentrate ed è ripartito tra i vari settori/servizi sulla base delle esigenze rilevate dall'ente, tenendo conto che detta indennità è fissata, nell'ambito del valore minimo di €. 500,00 annui lordi e del valore massimo di €. 2.500,00 lordi, sulla base dei criteri di seguito indicati:

<b>Criterio di determinazione</b>	<b>Categoria</b>	<b>Importo annuo lordo</b>
Presenza, nella posizione funzionale, di almeno n. 2 fattispecie di responsabilità in fascia "A"	<b>D</b>	L'importo sarà superiore di almeno il 20% rispetto alle ipotesi in cui ricorrano almeno n. 2 fattispecie di responsabilità individuate in fascia "B"
Presenza, nella posizione funzionale, di almeno n. 2 fattispecie di responsabilità in fascia "A"	<b>C</b>	L'importo sarà superiore di almeno il 15% rispetto alle ipotesi in cui ricorrano almeno n. 2 fattispecie di responsabilità individuate in fascia "B"
Presenza, nella posizione funzionale, di almeno n. 2 fattispecie di responsabilità in fascia "A"	<b>B</b>	L'importo sarà superiore di almeno il 10% rispetto alle ipotesi in cui ricorrano almeno n. 2 fattispecie di responsabilità individuate in fascia "B"

4. Le indennità di cui al presente articolo non sono frazionabili e vengono erogate annualmente, in un'unica soluzione, entro la mensilità di giugno dell'anno successivo alla maturazione. Sono proporzionate ai mesi di effettivo servizio prestato (è mese di servizio prestato/utile quello lavorato per almeno 15 giorni) in caso di assunzione e/o cessazione. Sono riproporzionate in caso di lavoro a tempo parziale.

## TITOLO IV – DISPOSIZIONI APPLICABILI A PARTICOLARI TIPI DI LAVORO

### CAPO I – DISPOSIZIONI APPLICABILI A PARTICOLARI TIPI DI LAVORO

#### Art. 20 – Personale comandato o distaccato

1. Tenuto conto di quanto previsto dall'art. 19 e dichiarazione congiunta n. 13 del CCNL 22.01.2004, il personale dell'Ente comandato o distaccato presso enti, amministrazioni, aziende, concorre agli incentivi ed ai compensi di cui al precedente art. 10, alle condizioni tutte previste nel presente contratto decentrato integrativo e fatta salva la definizione di appositi accordi necessari ad acquisire, dall'Ente utilizzatore, gli elementi indispensabili per la valutazione della prestazione e per ogni altro presupposto legittimante e fondante le diverse forme di salario accessorio.

#### Art. 21 – Personale parzialmente utilizzato dal Consorzio Universitario Piceno e per i Servizi in Convenzione

1. E' qui richiamata la disciplina degli artt. 13 e 14 del CCNL 22.01.2004.
2. Ai sensi del comma 5 del precitato art. 13, la contrattazione decentrata del Consorzio Universitario Piceno può disciplinare l'attribuzione di un particolare compenso incentivante e/o la corresponsione della indennità per particolari responsabilità.
3. Ai sensi del comma 3 del precitato art. 14, la contrattazione decentrata dell'Ente utilizzatore può prevedere forme di incentivazione economica a favore del personale assegnato a tempo parziale.

#### Art. 22 – Buoni pasto

1. Il buono pasto, fermo restando i limiti di cui all'articolo 46 del CCNL 14 settembre 2000, spetta al dipendente che presti attività lavorativa al mattino con prosecuzione nelle ore pomeridiane.
2. Il diritto al buono pasto presuppone una pausa della prestazione non superiore a due ore e non inferiore a trenta minuti. Il pasto va consumato al di fuori dell'orario di lavoro: il dipendente ha, pertanto, l'obbligo di timbrare la pausa pranzo per un minimo di trenta minuti.
3. La medesima disciplina si applica anche nei casi di attività per prestazioni di lavoro straordinario o per recupero.

#### Art. 23 – Reperibilità

1. Per l'applicazione dell'istituto della reperibilità si rinvia a quanto previsto dall'articolo 27 del CCNL 14 settembre 2000 e successive modificazioni e integrazioni.

#### Art. 24 – Turnazione

1. Per l'applicazione dell'istituto della turnazione si rinvia a quanto previsto dall'articolo 22 del CCNL 14 settembre 2000 e successive modificazioni e integrazioni.



**Art. 25 – Trattamento per attività prestata in giorno festivo - riposo compensativo**

1. Per l'applicazione dell'istituto previsto per l'attività prestata in giorno festivo si rinvia a quanto previsto dall'articolo 24 del CCNL 14 settembre 2000 e successive modificazioni e integrazioni.

**Art. 26- Norme di chiusura**

1. Per tutto quanto non espressamente disciplinato dal presente contratto decentrato integrativo si rinvia a quanto previsto dalla contrattazione collettiva nazionale.

A handwritten signature in blue ink, consisting of several stylized, cursive letters, positioned above a horizontal line.

# ERRATA CORRIGE

## INDICE

<b>TITOLO I</b>	<b>Disposizioni generali</b>	
Art.1	Quadro normativo e contrattuale	pag. 4
Art.2	Ambito di applicazione, durata, decorrenza, disciplina transitoria	pag. 4
Art.3	Verifiche dell'attuazione del contratto	pag. 5
Art.4	Interpretazione autentica dei contratti decentrati	pag. 5
<b>TITOLO II</b>	<b>Sistema delle relazioni sindacali</b>	
Art.5	Sistema delle relazioni sindacali	pag. 5
Art.6	Contrattazione integrativa-concertazione-consultazione	pag. 5
Art.7	Informazione	pag. 6
Art.8	Assemblee	pag. 6
<b>TITOLO III</b>	<b>Trattamento economico del personale</b>	
<b>CAPO I</b>	<b>Risorse e premialità</b>	
Art.9	Quantificazione delle risorse	pag. 7
Art.10	Strumenti di premialità	pag. 8
Art.11	Strumenti di incentivazione monetaria	pag. 8
Art.12	Strumenti di incentivazione organizzativa	pag. 8
<b>CAPO II</b>	<b>Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse</b>	
Art.13	Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie	pag. 9
<b>CAPO III</b>	<b>Progressione economica orizzontale</b>	
Art.14	Criteri generali	pag. 10
<b>CAPO IV</b>	<b>Fattispecie, criteri, valori e procedure per individuare e corrispondere i compensi relativi a prestazioni disagiate e specifiche</b>	
Art.15	Principi generali	pag. 10
Art.16	Indennità di rischio	pag. 11
Art.17	Indennità di disagio	pag. 11
Art.18	Indennità per specifiche responsabilità	pag. 12
Art.19	Indennità per particolari responsabilità	pag. 12
<b>TITOLO IV</b>	<b>Disposizioni applicabili a particolari tipi di lavoro</b>	
<b>CAPO I</b>	<b>Disposizioni generali</b>	
Art.20	Personale comandato o distaccato	pag. 14
Art.21	Personale parzialmente utilizzato dal CUP e per servizi in convenzione	pag. 14
Art.22	Buoni pasto	pag. 14
Art.23	Reperibilità	pag. 14
Art.24	Turnazione	pag. 14
Art.25	Trattamento per attività prestata in giorno festivo riposo compensativo	pag. 15
Art.26	Norme di chiusura	pag. 15