



**CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO
PERSONALE DELLE AREE PROFESSIONALI
2024-2026**

SOMMARIO

TITOLO I - DISPOSIZIONI GENERALI

Articolo 1 – Oggetto e obiettivi

Articolo 2 - Ambito di applicazione

Articolo 3 - Durata e validità

TITOLO II – CRITERI DI RIPARTIZIONE DELLE RISORSE DISPONIBILI PER LA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA INTEGRATIVA TRA LE DIVERSE MODALITA' DI UTILIZZO

Articolo 4 - Criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse decentrate

Articolo 5 - Tempi, modalità e procedure di verifica sull'attuazione del CCI

TITOLO III - CRITERI PER L'ATTRIBUZIONE DEI PREMI CORRELATI ALLA PERFORMANCE

Articolo 6 - Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance

Articolo 7 - Differenziazione del premio individuale

TITOLO IV – DEFINIZIONE DELLE PROCEDURE PER LE PROGRESSIONI ECONOMICHE/DIFFERENZIALI STIPENDIALI

Articolo 8 - Criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche/differenziali stipendiali all'interno delle Aree professionali

TITOLO V – INDIVIDUAZIONE DEI CRITERI GENERALI DI ATTRIBUZIONE DELLE INDENNITA' CONTRATTUALI E MISURE DELLE STESSE

Articolo 9 – Indennità condizioni di lavoro

Articolo 10 – Indennità per specifiche responsabilità

TITOLO VI – CRITERI GENERALI PER L'ATTRIBUZIONE DI TRATTAMENTI ACCESSORI PREVISTI DA SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE

Articolo 11 - Criteri generali per l'attribuzione di trattamenti accessori previsti da specifiche disposizioni di legge

Articolo 12 - Compensi per attività di docenza

Articolo 13 - Correlazione tra compensi e incentivi per l'attività professionale interna e la retribuzione di risultato/performance individuale

TITOLO VII – CRITERI GENERALI PER L'ATTIVAZIONE DI PIANI DI WELFARE INTEGRATIVO

Articolo 14 - Welfare integrativo

TITOLO VIII – DISPOSIZIONI CORRELATE ALL'ORARIO DI LAVORO

Articolo 15 – Reperibilità

Articolo 16 – Turnazione

- Articolo 17** – Lavoro straordinario – limite massimo individuale annuo
- Articolo 18** – Rapporto di lavoro a tempo parziale
- Articolo 19** – Banca delle ore
- Articolo 20** – Flessibilità dell'orario di lavoro
- Articolo 21** – Orario multiperiodale
- Articolo 22** – Orario di lavoro – limite media settimanale
- Articolo 23** – Servizio mensa e buono pasto
- Articolo 24** – Disposizioni in merito alla durata della pausa obbligatoria

TITOLO IX – DISPOSIZIONI IN MATERIA DI INCARICHI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE

- Articolo 25** - Incremento di risorse per retribuzione di posizione e risultato
- Articolo 26** - Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di EQ

TITOLO X – DISPOSIZIONI PARTICOLARI

- Articolo 27** - Misure in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro
- Articolo 28** - Innovazioni tecnologiche e qualità del lavoro

TITOLO XI – NORME FINALI

- Articolo 29** – Interpretazione autentica del CCI
- Articolo 30** – Norma di rinvio

TITOLO I - DISPOSIZIONI GENERALI

Articolo 1 Oggetto e obiettivi

1. Il presente Contratto Collettivo Integrativo (di seguito CCI) disciplina gli istituti e le materie che le norme di legge e i Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro (di seguito CCNL) demandano a tale livello di contrattazione, nel rispetto dei principi stabiliti dalla legge e dagli stessi CCNL.

Articolo 2 Ambito di applicazione

1. Il presente CCI si applica a tutto il personale appartenente alle Aree professionali cui si applica il CCNL del comparto Funzioni Locali, in servizio presso l'Agenzia per il Diritto allo Studio Universitario (ADiSU) con contratto di lavoro a tempo indeterminato e determinato.
2. Il presente CCI si applica, altresì, al personale delle Aree professionali in servizio in posizione di comando o distaccato presso le strutture dell'ADiSU, ancorché proveniente da altri comparti di contrattazione, per gli aspetti funzionali connessi alla prestazione lavorativa.

Articolo 3 Durata e validità

1. Il presente CCI ha durata triennale, dal 01/01/2024 al 31/12/2026. Esso stabilisce e disapplica ogni precedente accordo integrativo sottoscritto anteriormente alla data di entrata in vigore del medesimo, fatte salve le diverse previsioni di cui al presente CCI. Alla scadenza si rinnova tacitamente di anno in anno, qualora non ne sia data disdetta da una delle parti almeno sei mesi prima della scadenza.
2. Gli effetti del presente CCI decorrono dal giorno successivo alla data di definitiva sottoscrizione, salvo diversa indicazione in esso contenuta in relazione ad istituti oggetto di specifica disciplina. Le parti si impegnano a riaprire le trattative sui contenuti del presente CCI durante il periodo di efficacia del medesimo qualora dovesse essere stipulato un nuovo CCNL recante una diversa disciplina su uno o più istituti demandati alla contrattazione collettiva integrativa.
3. Le disposizioni mantengono la propria efficacia fino a quando non saranno sostituite da un successivo Contratto Collettivo Integrativo o fino all'entrata in vigore di una nuova disposizione legislativa o di un nuovo CCNL che detti norme incompatibili con il presente CCI.
4. Per quanto specificatamente attiene ai criteri di ripartizione e destinazione delle risorse decentrate, la specifica negoziazione integrativa ha durata annuale.

TITOLO II - CRITERI DI RIPARTIZIONE DELLE RISORSE DISPONIBILI PER LA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA INTEGRATIVA TRA LE DIVERSE MODALITA' DI UTILIZZO

Articolo 4 Criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse decentrate

1. Le parti condividono che le risorse decentrate disponibili per la contrattazione collettiva integrativa, definite annualmente ai sensi dell'art.79 CCNL 16/11/2022, vengono ripartite tra le diverse modalità di utilizzo previste dall'art.80, comma 2 CCNL 16/11/2022, nel rispetto dei vincoli di destinazione della parte variabile del fondo di cui all'art.80, comma 3 CCNL

16/11/2022, secondo i criteri generali riportati ai commi seguenti.

2. Le risorse disponibili per la contrattazione collettiva integrativa sono ripartite annualmente, previo accordo tra le parti negoziali, secondo i seguenti criteri generali:
 - a) corrispondenza al fabbisogno di salario accessorio rilevato sulla base delle caratteristiche quantitative e qualitative, nonché in relazione agli obiettivi di gestione assegnati;
 - b) riferimento al numero e alla professionalità delle risorse umane disponibili;
 - c) necessità di valorizzazione delle competenze e professionalità dei dipendenti, anche al fine di ottimizzare e razionalizzare i processi decisionali;
 - d) rispondenza a particolari condizioni di lavoro ovvero all'erogazione di determinati servizi.
3. Le risorse finanziarie del fondo sono rese annualmente disponibili per la contrattazione collettiva integrativa, salvo quelle destinate a finanziarie in via prioritaria gli istituti economici individuati dall'art.80, comma 1 CCNL 16/11/2022. Le parti danno atto che le risorse finanziarie del fondo non comprendono quelle destinate al finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato dei titolari di incarico di Elevata Qualificazione (EQ).
4. Le parti definiscono la ripartizione delle risorse finanziarie del fondo tra le diverse modalità di utilizzo con la specifica negoziazione integrativa annuale. Per l'anno 2024 il relativo accordo è allegato al presente CCI (Allegato n. 1).

Articolo 5

Tempi, modalità e procedure di verifica sull'attuazione del CCI

1. La delegazione trattante si riunisce periodicamente di norma con cadenza semestrale, e comunque entro 15 giorni dalla richiesta di una delle parti stipulanti il presente contratto, al fine di verificare l'attuazione degli istituti normativi ed economici disciplinati dal presente CCI.

TITOLO III - CRITERI PER L'ATTRIBUZIONE DEI PREMI CORRELATI ALLA PERFORMANCE

Articolo 6

Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance

1. Le parti danno atto che, in conformità a quanto previsto dal Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance (di seguito SMIVAP) ed in coerenza con i risultati da esso accertati, con il presente articolo sono definiti i criteri per l'erogazione dei premi correlati alla performance organizzativa e dalla performance individuale.
2. Nell'ambito delle disponibilità del fondo delle risorse decentrate, la quota destinata al finanziamento dei premi correlati alla performance "Imponibile", è definita e differenziata in base ai coefficienti distinti per l'area dei funzionari ed EQ, degli istruttori e degli operatori esperti, come di seguito rappresentata:

Area	Coefficiente
Funzionari ed EQ	175
Istruttori	170
Operatori esperti	150

3. Le parti danno atto altresì che:
 - a) all'esito del processo di valutazione, la misura del compenso è determinata con

riferimento al valore del punteggio ottenuto secondo i criteri e le regole definite nel SMIVAP;

- b) una volta definito l'imponibile ai sensi del comma 2, ai fini del calcolo della retribuzione da erogare, relativa ad entrambe le performance (organizzativa e individuale), il punteggio conseguito in sede di valutazione viene associato alle fasce di premialità previste nella Tabella di conversione del SMIVAP;
- c) ad ogni fascia di punteggio corrisponde la percentuale da utilizzare per il calcolo della quota finale di performance da erogare, come di seguito dettagliato:

Fascia di punteggio	Premialità
90-100	100%
80<90	90%
70<80	80%
60<70	70%
50<60	60%
40<50	25%
<40	0%

- 4. Le parti stabiliscono che, con riferimento ai criteri di accesso alla valutazione, fermo restando quanto previsto dal SMIVAP, il calcolo del requisito di "61 giorni minimi di effettivo servizio reso durante l'anno solare di riferimento" necessari per accedere alla valutazione, viene effettuato considerando ogni giornata lavorativa in presenza di orario di lavoro effettivamente prestato pari o superiore al 50% più un minuto, calcolato rispetto al debito orario giornaliero; a tal fine tutti i permessi orari retribuiti concorrono alla copertura del debito orario giornaliero;
- 5. Le parti stabiliscono inoltre che la quantificazione della quota di performance organizzativa ed individuale, determinata ai sensi del precedente comma 3, è calcolata in proporzione del ricorrere di una o più delle seguenti fattispecie:
 - a) durata del rapporto di lavoro: si applica una riduzione del compenso in misura proporzionale al periodo non lavorato nel periodo di riferimento;
 - b) per il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale, si opera una riduzione del compenso in misura proporzionale alla percentuale di lavoro non prestato;
 - c) fermo restando quanto stabilito ai punti precedenti, si opera altresì una riduzione del trattamento accessorio in proporzione alle assenze superiori al 20% rispetto al debito orario dovuto nell'anno di riferimento. Per determinare le suddette assenze non sono computati i periodi di ferie, di congedo di maternità e per paternità di cui agli artt. 16, 17, 27-bis, 28 e 32 (limitatamente ai primi 30 giorni) del D.Lgs n. 151/2001, i permessi di cui all'art. 33 della L. 104/92, di cui all'art. 7 del D.Lgs n. 119/2011 e di cui all'art. 50 CCNL 16-11-2022.

Articolo 7

Differenziazione del premio individuale

- 1. Le parti stabiliscono che ai dipendenti, non titolari di incarico di EQ, che nella performance individuale abbiano ottenuto la valutazione più elevata tra coloro che hanno conseguito un punteggio di premialità compreso tra 90 e 100, prima dell'applicazione della conversione di premialità secondo la Tabella di cui all'articolo 6, comma 3, lettera c), è attribuita una maggiorazione del 30%, destinata all'8% del personale delle Aree professionali non titolare di incarico di EQ.

2. In caso di parità di punteggio, calcolato fino alla terza cifra decimale, la quota dell'8% viene estesa fino alla misura massima del 9%.
3. A seguito della revisione annuale del SMIVAP, le parti si riservano di valutare gli effetti derivanti dall'applicazione delle presenti disposizioni ed eventualmente rivalutare la percentuale del personale che accede alla maggiorazione del premio.

TITOLO IV – DEFINIZIONE DELLE PROCEDURE PER LE PROGRESSIONI ECONOMICHE/DIFFERENZIALI STIPENDIALI

Articolo 8

Criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche/differenziali stipendiali all'interno delle Aree professionali

1. Le parti definiscono i criteri per l'attribuzione al personale dipendente delle progressioni economiche/differenziali stipendiali di cui alla Tabella A del CCNL 16/11/2022 provvedendo ogni anno, in sede di contrattazione collettiva integrativa, a quantificare distintamente e separatamente, per ciascuna delle Aree di inquadramento del personale del comparto, l'ammontare delle risorse decentrate stabili destinate all'attribuzione dei differenziali stipendiali ai dipendenti a tempo indeterminato.
2. Le progressioni economiche all'interno delle Aree sono attribuite ad una quota limitata di dipendenti, intendendosi per quota limitata una percentuale non superiore al 50% degli aventi titolo a partecipare.
3. La progressione economica è attribuita a decorrere dal 1° gennaio dell'anno nel quale viene sottoscritto lo specifico accordo per la ripartizione e la destinazione delle correlate risorse decentrate integrative.
4. Il personale comandato o distaccato presso altri enti, amministrazioni, aziende ha diritto di partecipare alle selezioni per le progressioni economiche previste. A tal fine sono acquisite dall'ente utilizzatore le informazioni e gli elementi istruttori necessari per la procedura selettiva.
5. In attuazione di quanto previsto dall'art. 14 del CCNL 16/11/2022, sono stabiliti i seguenti requisiti di accesso alla procedura selettiva per la progressione nell'Area professionale:
 - a) essere dipendente di ruolo in servizio a tempo indeterminato presso l'Agenzia per il diritto allo studio universitario dell'Umbria, alla data del 1° gennaio dell'anno di riferimento;
 - b) non aver beneficiato di alcuna progressione economica negli ultimi 24 mesi alla data di decorrenza della progressione economica/differenziale stipendiale da attribuire, nello stesso o in altro Ente da cui il dipendente proviene in mobilità;
 - c) assenza di provvedimenti disciplinari superiori alla multa negli ultimi 2 anni, dal termine di scadenza per la presentazione della domanda di partecipazione; 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.
6. Concorrono a determinare i 24 mesi di cui al precedente comma 5, lett. b) anche periodi di lavoro con contratto a tempo determinato, che hanno preceduto l'assunzione a tempo

indeterminato, a condizione che siano stati prestati dal dipendente nella medesima categoria/Area professionale cui si riferisce la progressione economica.

7. Il numero delle progressioni economiche/differenziali stipendiali per ogni Area è fissato dal CCI, che ne assicura il finanziamento nell'ambito della parte stabile del fondo.
8. Non è possibile attribuire più di un differenziale stipendiale per dipendente per ciascuna procedura selettiva; i differenziali stipendiali sono attribuiti fino a concorrenza del numero fissato per ciascuna Area, previa graduatoria dei partecipanti alla procedura selettiva.
9. La graduatoria per l'individuazione dei beneficiari di ogni singola Area è definita sulla base dei seguenti criteri, che vengono applicati al 31/12 antecedente l'anno di decorrenza della progressione economica/differenziale stipendiale:

- a) **fino a 60 punti** sulla base della media delle valutazioni positive degli ultimi 3 anni (intendendosi per valutazione la collocazione nella fascia di punteggio calcolato prima dell'applicazione della conversione di premialità) o, in caso di mancata valutazione per assenza in uno di tali anni, delle ultime tre valutazioni disponibili.

Il punteggio viene calcolato in misura proporzionale a tale media, in base a quanto indicato nella seguente tabella:

<i>Punteggio</i>	<i>Valore per ciascun anno</i>
100 – 90	5
89,999 – 80	3
79,999 – 75	1

Il punteggio attribuito viene, pertanto, calcolato in base alla seguente formula:

$$\text{media dei valori ottenuti per ciascuno dei 3 anni} \times \frac{60}{5}$$

- b) **fino a 36 punti** sulla base della esperienza professionale maturata nella PA nella posizione economica di appartenenza o dalla data di attribuzione dell'ultimo differenziale stipendiale; il punteggio viene calcolato in ragione di 6 punti per anno, ridotti proporzionalmente in caso di periodo inferiore;

- c) **fino a 4 punti** per le capacità culturali e professionali acquisite attraverso:
 - la partecipazione a corsi di formazione attinenti alle attività svolte, che si sono conclusi con un accertamento di apprendimento con profitto, attestato attraverso la certificazione finale delle competenze acquisite da parte dei soggetti che l'hanno attuata, svolti dalla data di attribuzione dell'ultima posizione economica/differenziale stipendiale, in ragione di 0,5 punti per ogni corso di formazione. Per quanto riguarda le attività formative svolte sulla piattaforma Syllabus verranno attribuiti 0,5 punti per ogni badge di livello più elevato conseguito, disponibile per ciascun corso sulla piattaforma. Si specifica che i corsi autorizzati dal dirigente competente sono considerati sempre come attinenti alle attività svolte.
 - incarichi di docenza in materie attinenti alle attività effettuate, svolti dalla data di attribuzione dell'ultima posizione economica/ differenziale stipendiale, in ragione di 1 punto per ogni incarico di docenza della durata di almeno 6 ore.

Non saranno oggetto di valutazione i corsi di formazione e gli incarichi di docenza, così come definiti, già valutati in occasione di precedenti progressioni economiche/differenziali stipendiali attribuite.

10. Le parti stabiliscono, limitatamente alla procedura di progressione economica/differenziale stipendiale per l'anno 2024, che per la formazione Syllabus, così come definita al punto c), del precedente comma 9, verranno valutate le attività formative svolte alla data di

pubblicazione del bando di selezione per l'attribuzione della progressione economica/differenziale stipendiale, tenuto conto del recente avvio delle suddette attività formative.

11. Le parti concordano, altresì, che per le procedure di attribuzione di progressione economica/differenziale stipendiale che si svolgeranno a partire dal 2025, si procederà, alla valutazione della formazione Syllabus svolta al 31/12 antecedente l'anno di decorrenza della progressione economica/differenziale stipendiale.
12. Il punteggio ottenuto, ai sensi delle lettere a), b) e c) del comma 9) del presente articolo, è aumentato del 3% per i dipendenti che non hanno conseguito progressioni economiche/differenziali stipendiali negli ultimi 8 o più anni, del 2,5% per i dipendenti che non hanno conseguito progressioni economiche/differenziali stipendiali negli ultimi 7 anni e del 2% per i dipendenti che non hanno conseguito progressioni economiche/differenziali stipendiali negli ultimi 6 anni, con riferimento al 31/12 antecedente l'anno di decorrenza della progressione economica/differenziale stipendiale.
13. A parità di punteggio saranno valutate le seguenti condizioni, elencate in ordine di priorità:
 - a) maggior tempo trascorso dall'ultima progressione economica/differenziale stipendiale ottenuto all'interno della categoria/Area di appartenenza;
 - b) maggiore anzianità nella categoria /Area di appartenenza, maturata nella PA al 31/12 antecedente l'anno di decorrenza della progressione economica/differenziale stipendiale;
 - c) minore numero di progressioni economiche/differenziali stipendiali conseguiti all'interno della categoria/Area di inquadramento;
 - d) maggiore età anagrafica.
14. Per il personale dell'Agenzia inquadrato nell'Area Istruttori e nell'Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione, per il quale per l'esercizio delle proprie mansioni, è necessaria l'iscrizione ad un ordine professionale o l'abilitazione professionale o l'iscrizione ad albi o albi speciali, di cui all'art. 101 del CCNL del 16/11/2022, la misura del differenziale stipendiale è incrementata di Euro 150 per il personale inquadrato nell'Area degli Istruttori e di Euro 200 per il personale inquadrato nell'Area dei Funzionari ed EQ, al fine di compensare la specifica professionalità richiesta per lo svolgimento della prestazione lavorativa, così come previsto all'art. 102 del CCNL 16/11/2022.
15. Con riferimento alle procedure per l'attribuzione dei percorsi di progressione economica/differenziali stipendiali si stabilisce quanto segue:
 - a) il dirigente preposto alla gestione delle risorse umane, sulla base delle previsioni dettate dal presente CCI, adotta uno specifico bando per la partecipazione dei dipendenti. Il bando viene pubblicato sul sito internet dell'ente nella sezione Amministrazione Trasparente, sottosezione Altri Contenuti – Dati Ulteriori, e nella rete Intranet dell'Ente. Le domande possono essere presentate entro i 30 giorni successivi alla pubblicazione del bando, cui è allegato il modello di domanda;
 - b) il modello di domanda individua le informazioni che devono essere contenute nella stessa e quelle che, eventualmente, verranno acquisite d'ufficio;
 - c) Il dirigente preposto alla gestione delle risorse umane esamina le domande, può chiedere integrazioni in caso di carenze e/o incompletezze, anche sulla base delle informazioni contenute nei fascicoli personali, provvede alle ammissioni (anche con riserva nei casi previsti dal CCNL), forma e approva la graduatoria provvisoria per ciascuna singola Area, sulla base delle regole dettate dal presente CCI e la rende nota con la pubblicazione sul sito internet dell'Ente nella sezione Amministrazione Trasparente, sottosezione Altri contenuti – Dati Ulteriori e nelle rete Intranet dell'Ente;
 - d) entro i 15 giorni successivi i dipendenti interessati possono segnalare eventuali errori, incompletezze, anomalie della suddetta graduatoria rispetto a quanto dichiarato nella

domanda e chiedere la revisione della graduatoria stessa mediante istanza scritta da presentare al dirigente preposto alla gestione delle risorse umane. Decorso tale termine il dirigente, esaminate le eventuali osservazioni pervenute, adotta la graduatoria definitiva per ciascuna singola Area professionale e la rende nota con la pubblicazione sul sito internet dell'Ente nella sezione Amministrazione Trasparente, sottosezione Altri Contenuti – Dati Ulteriori e nella rete Intranet dell'Ente;

- e) l'esito della procedura selettiva ha una vigenza limitata al solo anno per il quale sia stata prevista l'attribuzione della progressione economica all'interno dell'Area;
- f) il dirigente preposto alla gestione delle risorse umane dà di seguito corso all'adozione degli atti conseguenti ed al riconoscimento della progressione economica/differenziale stipendiale.

TITOLO V – INDIVIDUAZIONE DEI CRITERI GENERALI DI ATTRIBUZIONE DELLE INDENNITA' CONTRATTUALI E MISURE DELLE STESSE

Articolo 9 Indennità condizioni di lavoro

1. Le parti riconoscono che l'indennità condizioni di lavoro è destinata a remunerare lo svolgimento di attività disagiate, di attività esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute, e di attività implicanti il maneggio valori.
2. L'indennità di cui al presente articolo, non cumulabile, è commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle attività di cui al comma 1, così come attestate dal dirigente responsabile ed il relativo ammontare è determinato sulla base dell'effettiva incidenza di ciascuna delle causali legittimanti nelle attività svolte dal dipendente, tenuto conto altresì degli specifici settori di attività e delle specifiche caratteristiche dell'Amministrazione.
3. L'indennità condizioni di lavoro è corrisposta nei seguenti valori giornalieri:
 - a) € 8,00 per prestazioni fortemente cadenzate dalle attività relazionali esterne svolte, anche in sedi di lavoro diverse da quella di assegnazione, a diretto e continuativo contatto con l'utenza e riferite a funzioni di accoglienza/verifica/assistenza in modalità front e back office;
 - b) € 5,00 per attività implicanti il maneggio di denaro contante o altri titoli equivalenti;
 - c) € 8,00 per attività svolte costantemente in cicli lavorativi, stabiliti da specifiche normative afferenti la tipologia di attività ciclica, e che, pertanto, richiedono un impegno continuativo per il rispetto di termini e/o scadenze;
 - d) € 8,00 per le attività svolte in via prevalente e continuativa per la gestione contabile delle entrate conseguente all'attività di accertamento e per la gestione contabile delle uscite conseguente all'attività di ordinazione di pagamento;
 - e) € 7,00 per attività svolte con modalità che espongono la salute e l'integrità del dipendente ai fattori di rischio definiti dai vigenti DVR aziendali.
4. Gli oneri per la corresponsione dell'indennità condizioni di lavoro sono a carico del fondo risorse decentrate. L'indennità condizioni di lavoro è corrisposta di norma mensilmente, nel limite delle risorse definite annualmente dalla contrattazione collettiva integrativa.
5. La struttura competente in materia di personale, previa verifica della conformità e della congruenza della proposta effettuata da parte del dirigente responsabile per attività e tenuto conto di un'equa utilizzazione delle risorse disponibili del fondo risorse decentrate tra i diversi Servizi/strutture dell'Agenzia, nel rispetto delle fattispecie di cui al comma 3, inserisce i nominativi dei dipendenti individuati in appositi elenchi predisposti annualmente.

6. L'indennità condizioni di lavoro, così come definita al comma 3, trova applicazione a far data dal 01/01/2025. Per l'anno 2024 si applica l'art. 10 del CCI 2020-2022.

Articolo 10 **Indennità per specifiche responsabilità**

1. Le parti riconoscono che l'indennità per specifiche responsabilità spetta ai dipendenti inquadrati nelle Aree professionali che non risultino titolari di incarichi EQ, al fine di remunerare l'esercizio di compiti e attività che implicano l'assunzione di responsabilità di procedimenti o attività complesse e/o di coordinamento di attività o personale.
2. I dirigenti, nell'ambito dei settori di rispettiva competenza, individuano le posizioni di lavoro caratterizzate da specifiche responsabilità, secondo le tipologie riferite all'elenco di cui al successivo comma 4, in stretta correlazione con la concreta organizzazione del lavoro, degli uffici e dei servizi, in un'ottica di razionalizzazione ed ottimizzazione dell'impiego delle risorse umane.
3. Le indennità per specifiche responsabilità sono individuate come segue:
 - a) i compiti di responsabilità affidati ai consegnatari dei beni mobili nell'importo di € 800,00 annui;
 - b) i compiti di responsabilità affidati ai dipendenti incaricati dell'attuazione delle misure di prevenzione incendi e lotta antincendio, di evacuazione dei luoghi di lavoro, di salvataggio, di primo soccorso e, comunque, di gestione dell'emergenza, nell'importo di € 500,00 annui;
 - c) i compiti di responsabilità affidati agli amministratori di sistema nell'importo di € 800,00 annui;
 - d) le specifiche responsabilità, assegnate alle Aree degli istruttori e dei funzionari, riguardanti lo svolgimento di attività di sopralluogo comportanti diretta e personale responsabilità, anche assunta attraverso la sottoscrizione di rapporti di verifica e/o controllo, nell'importo di € 800,00 annui;
 - e) le specifiche responsabilità previste dall'art. 84, comma 1 CCNL 16/11/2022, per le figure specificatamente incaricate con apposito atto di particolari compiti/attività quali, a titolo esemplificativo, per la protezione dati di cui al GDPR, per i processi di digitalizzazione di cui al CAD, per le attività di comunicazione e informazione, per la gestione dei flussi documentali e degli archivi, per progetti finanziati da fondi europei, nell'importo di € 800,00 annui;
 - f) le specifiche responsabilità, assegnate al personale inquadrato nelle aree degli operatori esperti, degli istruttori e dei funzionari, per lo svolgimento di attività di significativa complessità e rilevanza all'interno dei processi operativi assegnati, con riferimento a responsabilità di istruttoria di procedimenti amministrativi, di redazione di istruttorie che implicano relazioni con interlocutori interni e/o esterni, ai fini dell'adozione di provvedimenti di rilevanza, di elaborazione di piani di attività specifici, di rendicontazione di risorse, nell'importo di € 1.800,00 annui.
4. Le specifiche responsabilità sono assegnate annualmente dal dirigente competente con atto formale e motivato nei contenuti, con riferimento alla responsabilità diretta del dipendente interessato.
5. Le specifiche responsabilità scadono al termine dell'anno solare ma possono essere e revocate anche prima della scadenza, con atto scritto e motivato:
 - a) in relazione a intervenuti mutamenti organizzativi e/o attività di lavoro; in conseguenza all'accertamento di gravi inadempienze da parte dell'incaricato o a seguito di lunga

assenza dal servizio che non consente di portare a termine l'incarico assegnato;

b) in caso di sospensione dal servizio a seguito di procedimento disciplinare o penale.

6. Gli oneri per la corresponsione dell'indennità per specifiche responsabilità sono a carico del fondo risorse decentrate e sono riconosciuti nel limite delle risorse annualmente definite dalla contrattazione collettiva integrativa. L'erogazione del compenso è effettuata di norma con cadenza semestrale, in considerazione di quanto indicato dalla DGR n. 768/2009 per le assenze di malattia dei dipendenti, previa verifica da parte del dirigente responsabile in merito all'attività svolta, con riferimento agli elementi concreti comprovanti lo svolgimento dell'incarico di specifica responsabilità attribuito.
7. Le indennità per specifiche responsabilità, così come definite al comma 4, trovano applicazione a far data dal 01/01/2025. Per l'anno 2024 si applica l'art. 11 del CCI 2020-2022.
8. Le indennità per specifiche responsabilità non sono cumulabili, ad eccezione di quella prevista per l'attività dei dipendenti incaricati dell'attuazione delle misure di prevenzione incendi e lotta antincendio, di evacuazione dei luoghi di lavoro in caso di pericolo grave e immediato, di salvataggio, di primo soccorso e, comunque, di gestione dell'emergenza, ferma restando la possibilità di individuare in capo al medesimo dipendente, ove necessario, diversi compiti e/o attività comportanti assunzione di correlate responsabilità. In tal caso verrà corrisposto il compenso relativo alla specifica responsabilità maggiormente remunerata.

TITOLO VI – CRITERI GENERALI PER L'ATTRIBUZIONE DI TRATTAMENTI ACCESSORI PREVISTI DA SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE

Articolo 11

Criteri generali per l'attribuzione di trattamenti accessori previsti da specifiche disposizioni di legge

1. Le parti confermano la validità degli accordi sottoscritti in data 29 luglio 2015 e 31 dicembre 2019 concernenti rispettivamente criteri, misura e modalità di ripartizione dei compensi professionali dell'Ufficio Avvocatura e supporto tecnico legale e degli incentivi per le funzioni tecniche indicate dall'articolo 113 del D.lgs. n. 50/2016 e s.m.i..
2. Le parti rinviando ad apposite sessioni di contrattazione integrativa decentrata per la definizione di criteri generali per l'attribuzione di trattamenti accessori per i quali specifiche disposizioni di legge operino il rinvio al sistema delle relazioni sindacali, da attivarsi di norma entro sei mesi dall'approvazione delle stesse.

Articolo 12

Compensi per attività di docenza

1. Le parti condividono, nell'ambito degli obiettivi di performance, di destinare risorse per riconoscere un compenso al personale qualificato che, ai sensi dell'art. 55, comma 8 CCNL 16/11/2022, è individuato come docente interno in percorsi formativi di aggiornamento rivolti a tutto il personale ADiSU. Le attività di docenza riguardano attività di formazione definite all'interno del piano formativo e/o degli atti di programmazione dell'Amministrazione e possono essere conferite al personale inquadrato nell'area dei funzionari e della EQ.
2. Le risorse finanziarie da destinare all'attività di cui al comma 1 sono definite annualmente dalla contrattazione collettiva integrativa a carico delle risorse del fondo risorse decentrate ed i relativi compensi sono assoggettati al limite massimo individuale di € 5.000,00 annui lordi.

Articolo 13

Correlazione tra compensi e incentivi per l'attività professionale interna e la retribuzione di risultato/performance individuale

1. Le parti confermano che in relazione all'ammontare da corrispondere per compensi professionali per l'Ufficio Avvocatura e supporto tecnico legale e per incentivi per le funzioni tecniche, sulla retribuzione di risultato e performance individuale spettante ai dipendenti interessati sono operate le seguenti riduzioni:

Incentivo professionale	Riduzione della retribuzione di risultato/performance individuale
Fino a € 5.000,00	Nessuna riduzione
da € 5.001,00 a € 15.000,00	In misura proporzionale all'incentivo applicando la formula di riduzione*
Oltre € 15.000,00	In misura proporzionale all'incentivo applicando la formula di riduzione* fino alla misura del 90% della retribuzione di risultato/performance individuale

*Riduzione = [(compenso - € 5.000,00) x performance] / 15.001,00.

2. Le somme derivanti dall'applicazione del comma 1 sono destinate all'alimentazione delle risorse annualmente destinate al finanziamento della retribuzione di risultato e performance individuale dei dipendenti che non hanno percepito incentivi per l'attività professionale interna nell'anno di riferimento, nonché dei dipendenti che hanno percepito i medesimi incentivi per un importo non superiore a € 3.000,00.
3. La correlazione tra compensi e incentivi per l'attività professionale interna e la retribuzione di risultato/performance individuale, così come definita al comma 1, trova applicazione per l'attribuzione dei compensi professionali per l'Ufficio Avvocatura e supporto tecnico legale rendicontati con riferimento e decorrenza 01/01/2025 e per l'attribuzione degli incentivi funzioni tecniche previsti dall'art. 45 del D.lgs. n. 36/2023 a seguito dell'adozione della relativa disciplina. Per la correlazione tra gli incentivi funzioni tecniche previsti dall'art. 113 del D.lgs. n. 50/2016 e s.m.i. e la retribuzione di risultato/performance si applica l'art. 17 del CCI 2020-2022, in conformità alla disciplina adottata con Decreto del Direttore generale n. 8 del 27/01/2020 e modificata con Decreto del Direttore generale n. 2 del 12/01/2021.

TITOLO VII – CRITERI GENERALI PER L'ATTIVAZIONE DI PIANI DI WELFARE INTEGRATIVO

Articolo 14 Welfare integrativo

1. Le parti condividono di dare attuazione a piani di welfare integrativo di cui all'art. 82 CCNL 16/11/2022 nei limiti delle disponibilità che verranno stanziare con riferimento al triennio di vigenza del presente CCI.
2. Le parti, per migliorare il benessere organizzativo del personale e promuovere forme di sostegno al reddito familiare dei dipendenti, concordano sull'attivazione di piani di welfare integrativo in un sistema di flexible benefit.
3. Gli oneri per la concessione dei benefici di cui al presente articolo sono sostenuti in conformità alle disposizioni normative vigenti, nonché nel rispetto dell'utilizzo di quota parte del fondo risorse decentrate, nel limite definito in sede di contrattazione collettiva

integrativa.

TITOLO VIII – DISPOSIZIONI CORRELATE ALL'ORARIO DI LAVORO

Articolo 15 Reperibilità

1. Le parti danno atto che è istituito il servizio di pronta reperibilità, per le aree di pronto intervento individuate con Decreto dell'organo di vertice dell'Agenzia. Ad oggi tali aree sono le seguenti:
 - a) gestione problematiche inerenti particolari misure disposte dalle competenti autorità sanitarie nei confronti di studenti universitari alloggiati nelle residenze gestite dall'Agenzia;
 - b) gestione servizio di mobilità dell'Agenzia;
 - c) gestione problematiche inerenti la sede di Terni;
 - d) gestione problematiche tecniche e legate alla sicurezza nelle sedi dell'Agenzia e presso i collegi universitari;
 - e) gestione problematiche inerenti il sistema informativo delle sedi dell'Agenzia, delle mense e dei collegi universitari.
2. Le parti confermano che l'indennità di reperibilità è pari ad € 11,00 per 12 ore al giorno e non compete durante l'orario di servizio a qualsiasi titolo prestato. Detta indennità è frazionabile in misura non inferiore a quattro ore ed è corrisposta, in tal caso, maggiorata del 10%. Ai relativi oneri si fa fronte con le risorse previste dall'art. 79 CCNL 16/11/2022. L'importo di cui sopra è raddoppiato nel caso di reperibilità festiva anche infrasettimanale.
3. Ciascun dipendente non può essere messo in reperibilità per più di 6 volte in un mese, fermo restando che deve essere assicurata la rotazione tra più soggetti anche volontari. Detto limite può essere superato in presenza di situazioni di emergenza fino ad un massimo di 10 volte, ma per un periodo non superiore a sei mesi continuativi.
4. In caso di chiamata, le ore di lavoro prestate vengono retribuite come lavoro straordinario o compensate, a richiesta, con equivalente recupero orario; per le stesse ore è esclusa la percezione del compenso di cui al comma 2.

Articolo 16 Turnazioni

1. In relazione alle esigenze organizzative e funzionali dell'Amministrazione sono istituiti turni giornalieri di lavoro.
2. Le prestazioni lavorative svolte in turnazione, ai fini della corresponsione della relativa indennità, devono essere distribuite nell'arco di un mese, sulla base della programmazione adottata, in modo da attuare una distribuzione equilibrata e avvicinata dei turni effettuati in orario antimeridiano, pomeridiano e, se necessario, notturno.
3. Le parti ritengono che non si riscontrino ragioni per intervenire su quanto previsto delle vigenti disposizioni in materia di turnazione e concordano di procedere con specifico accordo laddove intervengano motivate ragioni organizzative e di servizio che richiedano il superamento dell'arco temporale mensile per programmare una equilibrata distribuzione delle turnazioni.

Articolo 17
Lavoro straordinario – limite massimo individuale annuo

1. 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. Ai relativi oneri si fa fronte in ogni caso con le risorse previste dall'art. 14 CCNL 01/04/1999.
2. Il contratto collettivo nazionale vigente dispone un limite massimo individuale annuo per prestazioni di lavoro straordinario pari a 180 ore. Le parti ritengono che non si riscontrino ragioni per intervenire su quanto previsto delle vigenti disposizioni in materia di lavoro straordinario e concordano di procedere con specifico accordo laddove intervengano esigenze eccezionali, debitamente motivate, che richiedano il superamento del suddetto limite massimo individuale annuo.

Articolo 18
Rapporto di lavoro a tempo parziale

1. L'ADiSU costituisce rapporti di lavoro a tempo parziale tramite trasformazione di rapporti di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, su richiesta dei dipendenti interessati.
2. Le parti ritengono che non si riscontrino ragioni per intervenire su quanto previsto dalle disposizioni contenute nella vigente disciplina in materia di rapporto di lavoro a tempo parziale.

Articolo 19
Banca delle ore

1. Le parti condividono che la Banca delle ore rappresenta uno strumento di gestione flessibile dell'orario di lavoro del dipendente e consiste nell'accantonamento, su richiesta del singolo dipendente, su un conto individuale, di prestazioni di lavoro straordinario, debitamente autorizzate secondo le vigenti disposizioni che disciplinano le prestazioni lavorative e l'orario di lavoro del personale dell'Agenzia.
2. Il limite complessivo annuo individuale di accantonamento alla banca delle ore è pari a 60 ore per ciascun dipendente il quale può, entro il 31 dicembre dell'anno successivo a quello di maturazione, fruire delle ore accantonate o in retribuzione o come permessi compensativi frazionati o della durata dell'intera giornata lavorativa. Restano fermi i limiti e le condizioni di legittimità del lavoro straordinario previsti dalle vigenti disposizioni.
3. La struttura competente in materia di personale è tenuta a contabilizzare individualmente, per ciascun dipendente, le prestazioni di lavoro straordinario effettuate da computarsi nell'ambito della Banca delle ore. Le maggiorazioni previste per le ore di prestazioni di lavoro straordinario vengono corrisposte con le modalità previste dalla relativa disciplina vigente in materia, previo relativo inserimento nella Banca delle ore.
4. Le parti si impegnano al monitoraggio dell'andamento della banca delle ore, nel rispetto delle relazioni sindacali previste, anche al fine di conciliare le esigenze di flessibilità della gestione dell'orario di lavoro con le esigenze tecniche, organizzative, di servizio e di regolare gestione del rapporto di lavoro.

Articolo 20
Flessibilità dell'orario di lavoro

1. Le parti condividono che l'orario di lavoro flessibile consiste nella possibilità di posticipare

l'orario di inizio o di anticipare l'orario di uscita o di avvalersi di entrambe le facoltà, compatibilmente con le esigenze di servizio, favorendo così una maggiore conciliazione tra le esigenze di vita e di lavoro del dipendente.

2. Tutto il personale assicura la presenza in servizio dalle ore 9.00 alle ore 13.00 (compresenza obbligatoria), garantendo la funzionalità e l'efficienza dei servizi anche nei confronti dell'utenza, lo svolgimento delle attività istituzionali, i rapporti funzionali con altri uffici ed Amministrazioni.
3. La flessibilità è solo antimeridiana ed è consentita, nell'ambito dell'orario di servizio, come segue:
 - a) flessibilità in entrata: - dalle ore 7.30 alle ore 9.00;
 - b) flessibilità in uscita: - dalle ore 13.00 alle ore 15.00.
4. La fascia temporale di flessibilità oraria in entrata è prolungata di ulteriori 30 minuti, a richiesta degli interessati e compatibilmente con le esigenze di servizio, in relazione alle particolari situazioni personali, sociali o familiari rappresentate dai dipendenti e derivanti dal riconoscimento dei seguenti requisiti:
 - a) beneficiario delle tutele connesse alla maternità o paternità di cui al D.Lgs. n. 151/2001;
 - b) assistano familiari portatori di handicap ai sensi della Legge n. 104/1992;
 - c) siano inseriti in progetti terapeutici di cui all'art. 44 CCNL 21.05.2018;
 - d) si trovino in situazioni di necessità connesse alla frequenza dei propri figli di asili nido, scuole materne e scuole primarie;
 - e) siano impegnati in attività di volontariato in base alle disposizioni di legge vigenti.

Pertanto le situazioni di particolare disagio personale/familiare o svantaggio sociale per le quali è consentito il prolungamento della flessibilità in entrata di cui all'articolo 6, comma 1 del "Disciplinare dell'orario di lavoro del personale delle categorie professionali", adottato con Decreto del Direttore generale n. 52 del 06/08/2021, sono sostituite da quelle indicate al comma 4 del presente articolo.

5. Per il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale l'orario di lavoro flessibile in entrata ed in uscita si applica, compatibilmente con i profili orari prescelti, con gli stessi criteri adottati per il personale a tempo pieno, tenuto conto della ridotta durata della prestazione lavorativa e della peculiarità della modalità di svolgimento;

Articolo 21 **Orario multiperiodale**

1. L'orario multiperiodale rappresenta uno strumento di gestione flessibile dell'orario di lavoro ordinario che, in relazione a prevedibili esigenze di servizio, consente di programmare l'attività lavorativa attraverso la predisposizione di calendari di lavoro plurisettemanali con orari superiori o inferiori alle trentasei ore settimanali.
2. I periodi che prevedono una maggiore o minore concentrazione dell'orario di lavoro non possono superare, di norma rispettivamente, le 13 settimane e devono essere individuati all'inizio di ogni anno.
3. Le parti concordano di elevare il limite di cui al precedente comma 2, fino a 20 settimane in presenza di particolari attività che richiedano una distribuzione più articolata dell'orario di lavoro ed a garanzia della reale efficienza dell'istituto applicato. La specificità delle attività e delle funzioni svolte deve essere debitamente motivata e formalmente rappresentata dal

dirigente competente.

Articolo 22

Orario di lavoro – limite media settimanale

1. L'articolo 29, comma 2 CCNL 16/11/2022, nel recepire le norme di legge vigenti, ha ribadito che la durata dell'orario di lavoro non può superare la media delle 48 ore settimanali, calcolata con riferimento all'arco temporale di sei mesi.
2. Le parti ritengono che non si riscontrano ragioni per elevare l'arco temporale di riferimento.
3. Laddove si riscontrino motivate ragioni per intervenire su quanto previsto dalle disposizioni contenute nella vigente disciplina della durata media settimanale dell'orario di lavoro, le parti concordano di procedere con specifico accordo.

Articolo 23

Servizio mensa e buono pasto

1. Le parti confermano quanto previsto dalle vigenti disposizioni del Contratto collettivo nazionale e dalla disciplina dell'Agenzia sulla regolamentazione dell'orario di lavoro e del diritto al buono pasto sostitutivo del servizio mensa.

Articolo 24

Disposizioni in merito alla durata della pausa obbligatoria

1. Le parti confermano quanto previsto dall'art. 34 del CCNL 16/11/2022 sulla durata della pausa minima obbligatoria pari a 10 minuti.
2. Pertanto la pausa minima di 30 minuti per il recupero delle energie psicofisiche di cui all'articolo 14, comma 1 del "Disciplinare dell'orario di lavoro del personale delle categorie professionali", adottato con Decreto del Direttore generale n. 52 del 06/08/2021, è sostituita dalla pausa minima obbligatoria di 10 minuti.

TITOLO IX – DISPOSIZIONI IN MATERIA DI INCARICHI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE

Articolo 25

Incremento di risorse per retribuzione di posizione e risultato

1. Le parti concordano di attivare apposita sessione negoziale qualora insorga l'esigenza di incrementare le risorse destinate alla corresponsione della retribuzione di posizione e di risultato ai titolari degli incarichi di EQ con contestuale riduzione, di pari importo, del fondo risorse decentrate, anche al fine di adeguare la retribuzione di posizione nel rispetto delle facoltà, dei criteri entro i limiti previsti dall'art. 17 CCNL 16/11/2022.
2. Le parti danno altresì atto che, ai sensi dell'art. 17, comma 6 CCNL 16/11/2022, in caso di sopravvenute motivate esigenze di riduzione delle risorse destinate alla retribuzione di posizione e di risultato, è data la facoltà all'Amministrazione di un ampliamento delle risorse del fondo risorse decentrate, con gli strumenti di cui all'art. 79 CCNL 16/11/2022 e previa attivazione delle previste relazioni sindacali.

Articolo 26

Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di EQ

1. Ai titolari di incarichi di Elevata Qualificazione (EQ) è corrisposta la retribuzione di risultato in applicazione del vigente Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance (SMIVAP).
2. Nell'ambito delle risorse complessive finalizzate all'erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutti i titolari di incarico di EQ, è destinata una quota non inferiore al 15% per l'erogazione annuale della retribuzione di risultato dei titolari di EQ.
3. Le parti danno atto che la valutazione finale ai fini della retribuzione di risultato, è data dalla somma dei risultati di performance organizzativa e individuale convertita in un punteggio finale secondo quanto previsto nella rispettiva Tabella di conversione della premialità per il comparto del SMIVAP e di cui all'art. 6 comma 3 del presente CCI;
4. Ai titolari di incarichi di EQ che, all'esito del processo di valutazione definito dallo SMIVAP, risultino collocati nella prima fascia di premialità, è attribuita la retribuzione di risultato nella misura del 30% della retribuzione di posizione. La predetta percentuale è riproporzionata sulla base della valutazione con i coefficienti indicati nella Tabella di conversione della premialità di cui all'art. 6 comma 3. Le parti si riservano di valutare gli effetti derivanti dall'applicazione delle disposizioni del presente CCI ed eventualmente di rivalutare la percentuale del 30% della retribuzione di posizione per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarichi di EQ.
5. Per gli incarichi ad interim, previsti dall'art. 17, comma 5 CCNL 16/11/2022, al dipendente già titolare di incarico di EQ, nell'ambito della retribuzione di risultato, spetta un'ulteriore quota nella misura del 20% della retribuzione di posizione prevista per l'incarico di EQ oggetto del conferimento ad interim, in base al grado di conseguimento degli obiettivi secondo il SMIVAP.
6. In caso di esercizio delle funzioni vicarie protratto per una durata superiore a trenta giorni consecutivi, al responsabile di incarico di EQ incaricato delle funzioni vicarie spetta, in aggiunta alla retribuzione di risultato connessa alla posizione di cui è titolare, la retribuzione di risultato correlata alla posizione oggetto di funzioni vicarie, sulla base della valutazione espressa dal dirigente competente e rapportata alla durata dello svolgimento delle funzioni vicarie.

TITOLO X – DISPOSIZIONI PARTICOLARI

Articolo 27

Misure in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro

1. Le parti confermano, per assicurare una compiuta attuazione delle norme di tutela della salute nell'ambiente di lavoro e di prevenzione e sicurezza sui luoghi di lavoro ai sensi del D.Lgs. n.81/2008 e s.m.i., il contenuto degli accordi fino ad oggi sottoscritti, proseguendo ed intensificando le linee di intervento già avviate in materia di:
 - a) interventi informativi;
 - b) corsi di formazione ed aggiornamento per i lavoratori e i loro rappresentanti, da ripetere periodicamente in relazione all'evolversi dei rischi e della normativa, nonché all'individuazione di possibili nuovi fattori di rischio;
 - c) aggiornamento, a livello di ciascuna struttura, delle possibili fonti di rischio e pericolo per la relativa mitigazione;
 - d) intensificazione dell'azione di vigilanza e controllo tecnico-ispettivo;
 - e) sviluppo dell'analisi degli indicatori di valutazione del rischio per lo stress lavoro-correlato.
2. Le parti convengono altresì di prendere in considerazione ulteriori criteri e misure concernenti la salute e la sicurezza del lavoro qualora dovessero emergere criticità in sede di

aggiornamento del documento di valutazione dei rischi e dello stress lavoro-correlato.

Articolo 28 **Innovazioni tecnologiche e qualità del lavoro**

1. Le parti danno atto che l'innovazione tecnologica ha effetto sulla quantità e qualità dell'occupazione ed 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.
2. Ai fini di cui al precedente comma sono individuati interventi che promuovono un nuovo approccio al lavoro rivolto al miglioramento ed accrescimento delle competenze del personale mediante:
 - a) opportuni percorsi di formazione e riqualificazione;
 - b) l'utilizzo puntuale e responsabile degli strumenti tecnologici quali software di gestione del flusso documentale, posta elettronica, software verticali/trasversali all'Ente e di tutti i software realizzati allo scopo di digitalizzare specifici procedimenti;
 - c) il superamento delle attuali modalità gestionali e organizzative per adeguarli alle disposizioni normative in materia (Codice dell'Amministrazione Digitale);
 - d) il rispetto delle disposizioni e dei regolamenti in materia di sicurezza e gestione dei dati.

TITOLO XI – NORME FINALI

Articolo 29 **Interpretazione autentica del CCI**

1. Le parti firmatarie del presente CCI sono le uniche abilitate all'interpretazione delle norme e regole in esso contenute.
2. Per la risoluzione di controversie applicative le parti si incontrano, entro 15 giorni dalla richiesta formale di una di esse, per definire consensualmente il significato della clausola controversa. L'eventuale accordo sostituisce la clausola controversa sin dall'inizio della vigenza del contratto collettivo integrativo.

Articolo 30 **Norma di rinvio**

1. Per quanto non regolato dal presente CCI si rinvia alle disposizioni contenute nei Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro vigenti.