

**VERBALE PER LA SOTTOSCRIZIONE DEFINITIVA DELL'ACCORDO SUL  
CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO  
PERSONALE DELLE CATEGORIE PROFESSIONALI  
ANNO 2017**

Il giorno **31 maggio 2017**, presso la sede dell'Agenzia in Via Benedetta 14, ha avuto luogo l'incontro tra:

- l'**Amministrazione della Agenzia per il diritto allo studio universitario** rappresentata dalla Delegazione trattante di parte pubblica nella persona del presidente delegato alla firma, Dott. Stefano Capezzali, dirigente del Servizio "Organizzazione e gestione risorse umane, finanziarie e risorse comuni" e dal dirigente del Servizio "interventi e servizi per il diritto allo studio", Dott.ssa Stefania Cardinali e
- le **Rappresentanze sindacali** come in calce riportate

**richiamati** i Contratti Collettivi Nazionali del Personale del Comparto delle Regioni e delle Autonomie Locali;

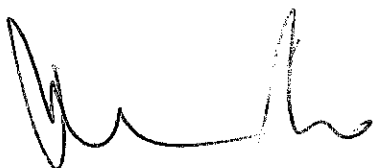
**richiamati** il D.lgs. n. 165/2001 e s.m.i., il D.lgs. n. 150/2009, il D.lgs. n. 114/2011 e s.m.i.;

**preso atto** che al personale dell'Agenzia per il diritto allo studio universitario dell'Umbria, come stabilito dall'Amministratore Unico con Decreto n. 54 del 3/9/2010, in seguito al processo di acquisizione della piena autonomia avuto luogo a partire dal 1 settembre 2010 e regolamentato con specifici atti di indirizzo della Giunta regionale, avendo come riferimento la disciplina di cui alla L.R. 6/2006, è stata applicata la vigente normativa della Giunta regionale, come descritta nel citato decreto, relativa al rapporto di lavoro e di servizio, nelle more di adozione di propri atti;


**richiamato** il Decreto del Commissario straordinario n. 45 del 14/6/2016 avente ad oggetto "Linee guida ed indirizzi per la contrattazione decentrata integrativa del personale della dirigenza e delle categorie professionali per l'anno 2015 e per l'anno 2016" con la quale sono state formulate le linee guida e indirizzi per la costituzione dei fondi per la contrattazione integrativa, nonché sono stati individuati gli indirizzi per la delegazione trattante di parte pubblica per la destinazione delle risorse integrative e per la negoziazione dei contratti collettivi integrativi decentrati;

**ricordati** i vincoli posti dall'ordinamento nazionale per il mantenimento dei parametri legati al rispetto degli obiettivi di saldo e del pareggio di bilancio, nonché quelli previsti dai documenti regionali di programmazione generale e dalle leggi finanziarie relativamente al contenimento della spesa di personale;

**attesa** la volontà di individuare azioni di valorizzazione mirate a riconoscere le competenze acquisite e l'impegno profuso dai dipendenti ADISU, cercando nel contempo di rafforzarne le politiche retributive e di sviluppo;



1



**vista** la determinazione dirigenziale n. 2 del 2 gennaio 2017 di quantificazione provvisoria del fondo delle risorse decentrate per il personale delle categorie professionali per l'anno 2017;

**premesse** che in data 12 aprile 2017 con la sottoscrizione della preintesa sul Contratto Collettivo Decentrato Integrativo del personale delle categorie professionali anno 2017 si è positivamente concluso il procedimento negoziale di primo livello;

**preso atto** della comunicazione da parte della RSU ADiSU dell'approvazione della preintesa da parte dell'assemblea dei dipendenti che si è tenuta il giorno 4 maggio 2017;

**viste** la relazione illustrativa e la relazione tecnico-finanziaria trasmesse al Collegio dei Revisori dei Conti con nota prot. n. 3512/2017, che corredano la preintesa;

**vista** la relativa certificazione resa dal Collegio dei Revisori dei Conti in data 25/05/2017 ai sensi dell'art. 40 bis comma 1 del D.lgs. n. 165/2001 e della L.R. n. 13/2000 come modificata con L.R. n. 24/2012;

**preso atto** che il Commissario Straordinario, viste le relazioni illustrativa e tecnico-finanziaria e la relativa certificazione ai sensi dell'art. 40 bis comma 1 del D.lgs. n. 165/2001, con Decreto n. 49 del 29/05/2017 ha autorizzato il presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione definitiva dell'accordo in oggetto,

#### **al termine dell'incontro**

#### **le parti**

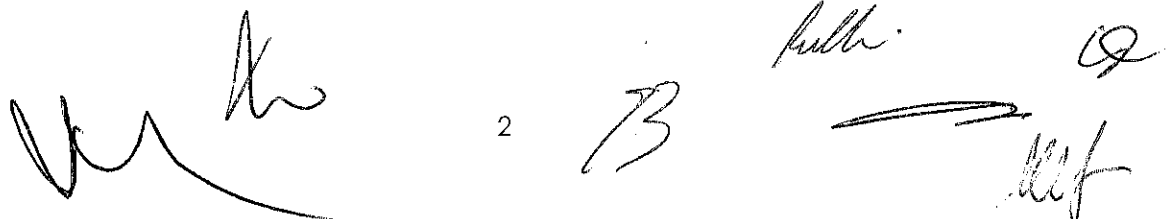
**sottoscrivono definitivamente** l'accordo sul Contratto Collettivo Decentrato Integrativo del personale delle categorie professionali anno 2017 in calce allegato, con decorrenza 1 giugno 2017, che ripropone integralmente il testo della preintesa sottoscritta in data 12 aprile 2017, rimuovendo l'errore materiale di cui all'articolo 8 comma 1, lettera F. punto 2.9 il cui testo viene sostituito come segue: "2.9 attività che comportano responsabilità di funzioni, procedimenti di cui all'articolo 16 comma 4 lettera b) da parte del personale di categoria D che non risulti incaricato dell'area delle posizioni organizzative, nell'importo pari ad € 2.500,00 annui";

**interpretano** altresì l'articolo 8 comma 1, lettera F. punto 2.5 dell'accordo sul Contratto Collettivo Decentrato Integrativo del personale delle categorie professionali anno 2017, in calce allegato, nel seguente modo:

nel testo in parola

*"2.5. attività che comportano specifiche responsabilità da parte del personale delle categorie B e C, come da seguente tabella:*

<i>attività che comportano specifiche responsabilità da parte del personale delle categorie B e C</i>	<i>compensi annui</i>
<i>Responsabilità riferite a personale di categoria B, individuate dal Dirigente di Servizio, per coordinamento, formalmente affidato, di squadre di operatori ovvero che in relazione alla struttura e alla dimensione organizzativa dell'Ente sia tenuto allo svolgimento di funzioni plurime</i>	<i>€ 1.800,00</i>

The bottom of the page contains several handwritten signatures and initials. On the left, there is a large, stylized signature. In the center, there is a smaller signature and the number '2'. To the right, there are several initials, including 'B', 'Pulhi', and '19', along with a horizontal line and another signature.

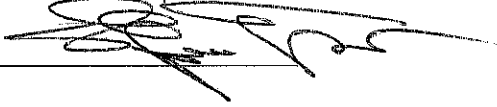
Responsabilità riferite a personale di categoria C, individuate dal Dirigente di Servizio per coordinamento, formalmente affidato, di almeno due operatori di pari o inferiore categoria ovvero che in relazione alla struttura e alla dimensione organizzativa dell'Ente sia tenuto allo svolgimento di funzioni plurime;"	€ 2.100,00
---	------------

il termine "ovvero" è inteso come forma rafforzata della congiunzione disgiuntiva "o" ed ha lo stesso valore del termine "oppure".

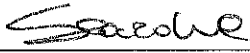
Perugia, 31 maggio 2017

Per l'Agenzia per il diritto allo studio universitario

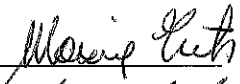
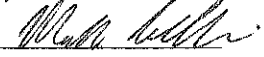
Per la R.S.U.

Stefano Capezzali  
  


---

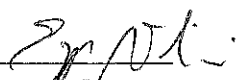

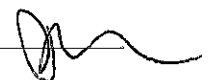
Stefania Cardinali  
  


---

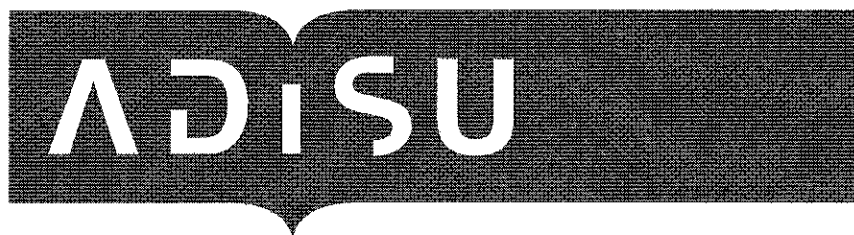
Sigla	Nome e Cognome	Firma
CGIL	MARZIA TESTI	
CGIL	MICHELE CASTELLANI	

---

Per le OO.SS.

Sigla	Nome e Cognome	Firma
FP CGIL	IGOR BARDELLI	
UILTR	ANDREA RUSSO	
CRCLFP	URBANO PASQUINI	

---



AGENZIA PER IL DIRITTO ALLO STUDIO UNIVERSITARIO DELL'UMBRIA

**CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO  
PERSONALE DELLE CATEGORIE PROFESSIONALI  
ANNO 2017**

*Handwritten signatures and initials:*  
M      K      B      [Signature]      [Signature]      B

## **SOMMARIO**

### **TITOLO I: DISPOSIZIONI GENERALI**

Articolo 1 - *Ambito di applicazione*

Articolo 2 - *Durata e validità*

### **TITOLO II: DISCIPLINA GENERALE DELLA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA E RELAZIONI SINDACALI**

Articolo 3 - *Sistema delle relazioni sindacali*

Articolo 4 - *Repertorio degli accordi sindacali*

### **TITOLO III: DISPOSIZIONI PARTICOLARI**

Articolo 5 - *Servizi essenziali in caso di sciopero*

### **TITOLO IV: SISTEMI DI INCENTIVAZIONE E DI SVILUPPO DEL PERSONALE**

Articolo 6 - *Finalità*

Articolo 7 - *Criteri generali di ripartizione delle risorse destinate agli incentivi della produttività e al miglioramento dei servizi*

Articolo 8 - *Compensi per particolari attività o responsabilità*

Articolo 9 - *Correlazione tra compensi/incentivi per l'attività professionale interna e la retribuzione di risultato/produttività*

Articolo 10 - *Criteri e requisiti per la progressione economica all'interno della categoria*

Articolo 11 - *Formazione e aggiornamento del personale*

### **TITOLO V: TRATTAMENTO ECONOMICO ACCESSORIO**


Articolo 12 - *Turno e verifica annuale dell'orario di lavoro settimanale*

Articolo 13 - *Compensi per lavoro straordinario*

Articolo 14 - *Trattamento accessorio compatibile con la specialità della prestazione in telelavoro lavoro a distanza)*



73

Aut.   
  8

Articolo 15 - *Compensi connessi al regime di omnicomprensività del trattamento economico e fondo per la contrattazione collettiva decentrata*

Articolo 16 - *Trattamento economico per l'esercizio temporaneo delle funzioni di titolare di Sezione*

#### **TITOLO VI: AMBIENTE E QUALITA' DEL LAVORO**

Articolo 17 - *Pari opportunità*

Articolo 18 - *Qualità delle relazioni, equità e benessere organizzativo, ascolto interno*

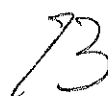
Articolo 19 - *Protezione, prevenzione e sicurezza sui luoghi di lavoro*

#### **TITOLO VII: NORME FINALI**

Articolo 20 - *Interpretazione autentica del CCDI*

Articolo 21 - *Norma di rinvio*

Articolo 22 - *Testo unificato dei CCDI vigenti e disapplicazioni*



## TITOLO I DISPOSIZIONI GENERALI

### Articolo 1

#### *Ambito di applicazione*

1. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo (di seguito CCDI) riguarda tutto il personale appartenente alle categorie professionali dipendente dall'ADISU cui si applica il contratto collettivo nazionale di lavoro del comparto Regioni-Autonomie Locali, fermo restando che quanto previsto al Titolo VI riguarda anche il personale dipendente il cui rapporto di lavoro è regolato da altri contratti collettivi nazionali di lavoro.
2. Il presente CCDI si applica altresì al personale delle categorie in servizio in posizione di comando presso le strutture dell'ADISU stessa per gli aspetti funzionali connessi alla prestazione lavorativa.

### Articolo 2

#### *Durata e validità*

1. Il presente CCDI ha durata triennale per la parte giuridica ed annuale per la parte economica ed ha efficacia a decorrere dal 1 giugno 2017, salvo diversa indicazione, in esso contenuta, in relazione a specifici istituti oggetto di disciplina.
2. Il presente CCDI conserva la sua efficacia fino al rinnovo dello stesso, fatte salve le parti in contrasto con successive norme di legge e/o di contratto collettivo nazionale.
3. Le parti si riservano di riaprire il confronto qualora intervengano nuove disposizioni di legge e/o contrattuali che riguardino tutti o specifici istituti disciplinati dal presente CCDI.

## TITOLO II

### DISCIPLINA GENERALE DELLA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA E RELAZIONI SINDACALI

### Articolo 3

#### *Sistema delle relazioni sindacali*

1. Le parti ribadiscono e condividono che il sistema delle relazioni sindacali, regolato dalle vigenti disposizioni normative e contrattuali, è improntato ai principi di responsabilità, correttezza, buona fede e trasparenza ed è orientato alla prevenzione dei conflitti.
2. Le parti condividono che nell'ambito delle corrette relazioni sindacali si perseguono i principi di semplificazione e trasparenza nell'azione amministrativa, avvalendosi di strumenti di dematerializzazione e digitalizzazione.
3. Le parti condividono l'obiettivo del consolidamento di un sistema di confronto sulle tematiche del rapporto di lavoro e di un sistema di relazioni sindacali che accompagni la gestione delle regole ribadendo il pieno e reciproco riconoscimento del proprio ruolo negoziale, nel rispetto delle prerogative datoriali e della RSU nelle materie previste dal CCNL e dalla legge.
4. Al fine di rendere praticabili i principi sopra enunciati, le parti concordano sulla fondamentale importanza che riveste nei rapporti con il personale e con le organizzazioni sindacali la condivisione degli obiettivi e l'acquisizione del consenso al fine di avviare un confronto sereno e costruttivo sui criteri mirati a riconoscere sia in termini economici che di progressione di carriera, il merito e l'impegno personale, nonché un miglioramento dell'organizzazione e delle prestazioni, con riflessi positivi sulla qualità del servizio rivolto agli utenti. A tal fine la partecipazione sindacale gioca un ruolo essenziale, ed in particolar modo della RSU, in quanto soggetto rappresentativo, eletto e riconosciuto, per il confronto e la condivisione sugli strumenti tecnici, anche legislativi e contrattuali, necessari all'attuazione dei predetti criteri ed all'eliminazione delle situazioni non in linea con il



Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the left, a signature with a subscript '4', a stylized 'B', and several other signatures and initials on the right.

presente CCDI.

#### **Articolo 4**

##### *Repertorio degli accordi sindacali*

1. È istituito all'interno della *intranet* aziendale il registro telematico degli accordi, dei protocolli e dei verbali sindacali sottoscritti al quale hanno accesso tutti i dipendenti dell'Agenzia.
2. La gestione del repertorio è a cura della struttura competente per le relazioni sindacali.

#### **TITOLO III**

#### **DISPOSIZIONI PARTICOLARI**

#### **Articolo 5**

##### *Servizi essenziali in caso di sciopero*

1. I servizi essenziali da assicurare in caso di sciopero, ai sensi della legge n. 146/1990 modificata ed integrata con legge 11 aprile 2000 n. 83, così come individuati nell'ambito dell'Accordo collettivo nazionale stipulato in data 19 settembre 2002, sono i seguenti:

- servizi di igiene, sanità ed attività assistenziali;
- servizi culturali: assicurando solo l'ordinaria tutela e vigilanza dei beni culturali di proprietà dell'amministrazione;
- servizi del personale: limitatamente alla erogazione degli emolumenti retributivi ed al versamento di contributi obbligatori per scadenze di legge; tale servizio dovrà essere garantito nel caso che lo sciopero sia proclamato nei giorni compresi tra il 5 e il 15 di ogni mese;
- servizio di pronto intervento da presidiare con personale in reperibilità;
- attività di tutela della libertà della persona: garantendo l'accesso alle sedi dell'Agenzia e alle residenze universitarie;
- attività di tutela della sicurezza pubblica: assicurando i servizi minimi necessari alla prevenzione e protezione dei rischi correlati alla sicurezza ed alla salute sia del personale che dell'utenza esterna, con riferimento alle disposizioni contenute nel DLgs. n.81/2008 e s.m.i.

2. In relazione alla specificità delle funzioni e delle competenze dell'Agenzia, le parti si impegnano a valutare, caso per caso, la necessità di ulteriori esenzioni dallo sciopero nel periodo che intercorre tra la sua comunicazione e la data di effettuazione, per garantire la continuità di prestazioni lavorative ritenute indispensabili in relazione ad adempimenti e scadenze di legge nell'interesse primario della collettività.

3. Le Rappresentanze Sindacali che indicano azioni di sciopero ne daranno comunicazione con preavviso di almeno 15 giorni all'Amministrazione, precisando la durata dell'astensione dal lavoro. In caso di revoca dello sciopero, le medesime Rappresentanze Sindacali che lo avevano indetto ne daranno tempestiva comunicazione all'Amministrazione.

4. L'Amministrazione provvedere a comunicare l'indizione degli scioperi e la loro eventuale revoca, attraverso il sito internet istituzionale dell'Ente, in modo da informare gli utenti.

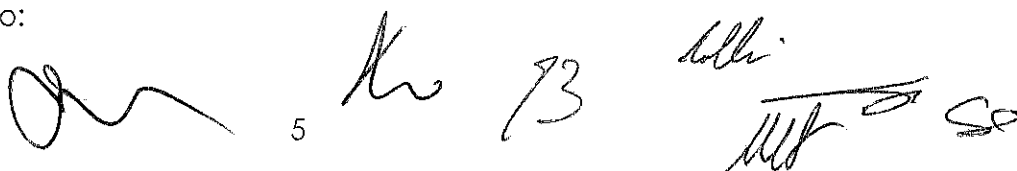
#### **TITOLO IV**

#### **SISTEMI DI INCENTIVAZIONE E DI SVILUPPO DEL PERSONALE**

#### **Articolo 6**

##### *Finalità*

1. Le parti condividono:

The image shows several handwritten signatures in black ink. From left to right, there is a large, stylized signature, a smaller signature, a signature that looks like '73', a signature that looks like 'della', and a signature that looks like 'MST' followed by 'SE'.



- la centralità del sistema unitario di valutazione delle prestazioni del personale quale strumento di valorizzazione della risorsa umana e di apprezzamento, in termini di risultati e comportamenti organizzativi misurabili, del concorso di tutto il personale al conseguimento degli obiettivi di miglioramento della performance individuale e organizzativa dell'Ente;
- l'introduzione di un requisito di accesso alla valutazione della prestazione lavorativa resa dal personale delle categorie professionali da definire in relazione al conseguimento di un numero minimo di crediti formativi derivanti dalla partecipazione a interventi di formazione/aggiornamento nonché unitamente al requisito minimo di 61 giorni di effettivo servizio reso durante l'anno solare di riferimento e di un periodo di osservazione minimo durante l'anno pari ad almeno 6 mesi al di sotto dei quali i compensi vengono erogati con modalità proporzionale, con salvaguardia dei periodi riguardanti la maternità obbligatoria;
- il perseguimento di obiettivi di semplificazione dei sistemi vigenti;
- la possibilità di definire annualmente in sede congiunta, per il personale impegnato in specifiche attività di rilevante interesse organizzativo, specifici progetti aggiuntivi rispetto agli obiettivi di performance, da cui potranno derivare, sulla base del diverso grado di coinvolgimento del personale interessato e della valutazione sul livello di raggiungimento degli stessi, specifici compensi accessori, finanziati con le risorse del fondo delle risorse decentrate ovvero, con ulteriori eventuali risorse esterne da destinare alla costituzione di appositi budget di spesa assegnati alle strutture dirigenziali per la specifica finalità. Per l'anno 2017 tali progetti sono individuati nei servizi di accoglienza dell'utenza e di mobilità;
- di rinviare l'attuazione delle susposte finalità alla disciplina organizzativa di adeguamento del Sistema di valutazione vigente, quale strumento operativo attuativo di quanto definito nel presente CCID.

#### **Articolo 7**

*Criteria generali di ripartizione delle risorse destinate agli incentivi della produttività e al miglioramento dei servizi*

1. Le risorse annualmente rese disponibili per la contrattazione decentrata integrativa sono destinate a remunerare le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività secondo quanto stabilito dall'articolo 17 del CCNL 01/04/1999 e sono finalizzate a promuovere effettivi e significativi miglioramenti nei livelli di efficienza, di efficacia e di qualità dei servizi.
2. Le parti danno atto che le risorse di cui al comma 1 comprendono anche il finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative istituite dall'ADiSU alla data del 01/01/2017.
3. Per la ripartizione e destinazione delle risorse decentrate integrative si rinvia alla specifica negoziazione integrativa annuale.

#### **Articolo 8**

*Compensi per particolari attività o responsabilità*

1. Tenuto conto dell'evoluzione normativa e del cambiamento dei processi lavorativi, con particolare riferimento ai processi di digitalizzazione e semplificazione amministrativa, nonché dei principi stabiliti nella vigente contrattazione collettiva nazionale di comparto, nell'ambito della contrattazione decentrata annuale sono individuati i seguenti compensi per particolari attività o responsabilità:

##### **A. INDENNITA' DI DISAGIO** (articolo 17, comma 2 lettera e) CCNL 01/04/1999)

L'indennità di disagio ristora le specifiche modalità e condizioni delle seguenti attività lavorative, espletate dal personale delle categorie B e C:

- attività costituita dal servizio portineria e giro-posta, per il disagio della prestazione lavorativa svolta su più sedi dell'Agenzia e/o residenze universitarie;

- attività costituita dal servizio di trasporto, per il disagio della prestazione lavorativa effettuata in orari di lavoro discontinui ed in posti di lavoro diversi rispetto alle normali prestazioni lavorative proprie dell'Agenzia.

L'indennità di disagio è corrisposta in considerazione dell'effettiva presenza in servizio e nell'importo di € 30 mensili.

**B. INDENNITA' DI RISCHIO** (articolo 37 CCNL 14/09/2000)

L'indennità di rischio ristora le specifiche modalità e condizioni delle seguenti attività lavorative rese dal personale delle categorie B, C e D con continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e l'integrità personale:

- attività costituita dal servizio di portineria e servizio ai piani, per il continuo e diretto contatto con l'utenza agli ingressi ed all'interno delle sedi dell'Agenzia e delle residenze universitarie;
- attività costituita dal servizio di trasporto, per la guida di autoveicoli in presenza di orari stringenti e prolungati, nonché di condizioni particolari.

L'indennità di rischio è corrisposta in considerazione dell'effettiva presenza in servizio e nell'importo di € 30 mensili.

**C. INDENNITA' DI MANEGGIO VALORI** (articolo 36 CCNL 14/09/2000)

L'indennità di maneggio valori ristora le specifiche prestazioni lavorative del personale delle categorie B, C e D adibito a servizi che, in via continuativa, comportano maneggio di denaro contante o altri titoli equivalenti.

L'indennità di maneggio valori è corrisposta per le sole giornate nelle quali il dipendente è adibito alle suddette prestazioni lavorative e nell'importo massimo di € 30 mensili.

**D. INDENNITA' DI TURNO** (articolo 22 CCNL 14/09/2000)

L'indennità di turno ristora, per le specifiche attività e piani operativi individuati dall'Agenzia della durata di almeno 10 ore consecutive, il disagio del personale delle categorie B, C e D derivante dalla particolare prestazione lavorativa effettuata in turni antimeridiani, pomeridiani e notturni.

**E. INDENNITA' DI REPERIBILITA'** (articolo 23 CCNL 14/09/2000)

L'indennità di reperibilità ristora, per le aree di pronto intervento e piani operativi individuati dall'Agenzia, la disponibilità del personale delle categorie B, C e D ad essere prontamente rintracciato fuori dal proprio orario di lavoro ed a raggiungere il posto di lavoro assegnato nell'arco di 30 minuti.

**F. COMPENSI PER SPECIFICHE RESPONSABILITA'** (articolo 17, comma 2 lettere i) e f) CCNL 01/04/1999)

I compensi sono corrisposti al personale delle categorie B, C e D per le responsabilità relative alle seguenti aree ed attività:

**1. articolo 17, comma 2 lettera i) CCNL 01/04/1999 (integrato dall'art. 36 del CCNL del 22/01/2004)**

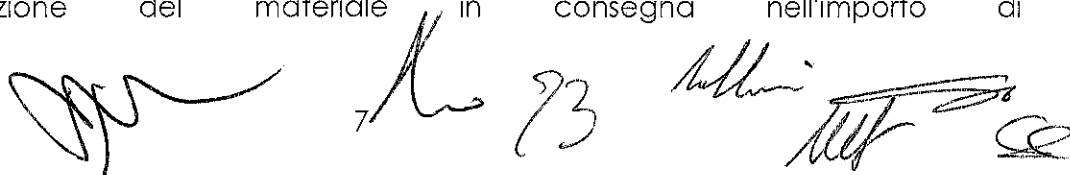
1.1. area di attività di archiviazione informatica, per la responsabilità diretta e personale di registrazione e protocollazione dei documenti in entrata ed in uscita nell'importo di € 300,00 annui;

1.2. area di attività per le relazioni con il pubblico, per la responsabilità personale inerente le relazioni con il pubblico nell'importo di € 300,00 annui.

**2. articolo 17, comma 2 lettera f) CCNL 01/04/1999**

2.1. attività di addetto alla sicurezza, per la responsabilità dei sistemi di prevenzione e primo soccorso ai sensi del D.Lgs. n. 81/2008 e s.m.i. nell'importo di € 300,00 annui;

2.2. attività di consegnatario beni mobili, per la responsabilità di economato e rendicontazione del materiale in consegna nell'importo di



€ 800,00 annui;

2.3. attività di amministratore di sistema, per la responsabilità di messa in sicurezza dei sistemi informatici ai sensi della L. n. 186/2003 nell'importo di € 800,00 annui;

2.4. attività comportanti responsabilità per controllo, verifica e sopralluogo nell'importo di € 700,00 annui per il personale di categoria C e nell'importo di € 800,00 annui per il personale di categoria D.

Oltre a quelle indicate ai punti precedenti, sono individuate ulteriori attività da remunerare in considerazione del livello di responsabilità e specializzazione richiesta dai compiti assegnati e sulla base dei seguenti criteri:

- responsabilità di funzioni, procedimenti e coordinamento operativo di personale;
- elevata assunzione di responsabilità per attività caratterizzata da particolare specializzazione.

Sulla base dei criteri sopra individuati, per l'anno 2017, sono remunerate le seguenti attività:

2.5. attività che comportano specifiche responsabilità da parte del personale delle categorie B e C, come da seguente tabella:

attività che comportano specifiche responsabilità da parte del personale delle categorie B e C	compensi annui
Responsabilità riferite a personale di categoria B, individuate dal Dirigente di Servizio, per coordinamento, formalmente affidato, di squadre di operatori ovvero che in relazione alla struttura e alla dimensione organizzativa dell'Ente sia tenuto allo svolgimento di funzioni plurime	€ 1.800,00
Responsabilità riferite a personale di categoria C, individuate dal Dirigente di Servizio per coordinamento, formalmente affidato, di almeno due operatori di pari o inferiore categoria ovvero che in relazione alla struttura e alla dimensione organizzativa dell'Ente sia tenuto allo svolgimento di funzioni plurime;	€ 2.100,00

2.6. attività che comportano specifiche responsabilità da parte del personale di categoria D che non risulti incaricato dell'area delle posizioni organizzative, come da seguente tabella:

attività che comportano specifiche responsabilità affidate al personale della categoria D	compensi annui
Responsabilità, formalmente attribuita dal responsabile di Servizio con atto di organizzazione dirigenziale, nei seguenti ambiti:  1) = svolgimento di attività complesse in relazione al livello di discrezionalità amministrativa o tecnica rimesso in capo a chi assume le particolari responsabilità;  2) = affidamento di un significativo numero di tipologie di procedimenti amministrativi;  3) = coordinamento di operatori di categoria pari o inferiore (almeno 2 unità);	€ 2.300,00 in caso di possesso di almeno 3 requisiti

 8 K 73

4) = attività che comportano un particolare rilievo esterno trattandosi di svolgere adempimenti previsti da leggi o regolamenti che implicano anche relazioni e rapporti interorganici e intersoggettivi;	
5) = svolgimento di funzioni per cui è prevista l'iscrizione ad un albo professionale;	

2.7. attività comportanti responsabilità per innovazione tecnologica e open data nell'importo di € 750,00 annui;

2.8. attività comportanti responsabilità per semplificazione amministrativa e per l'integrazione dei processi operativi nell'importo di € 750,00 annui;

2.9. attività che comportano responsabilità di funzioni, procedimenti di cui all'articolo 16 comma 4 lettera b) da parte del personale di categoria D che non risulti incaricato dell'area delle posizioni organizzative, nell'importo pari ad € 2.500,00 annui.

I compensi per specifiche responsabilità di cui ai punti 2.1, 2.2 e 2.3 sono corrisposti a seguito dell'individuazione del personale annualmente effettuata dal dirigente competente per area ed attività.

I compensi per specifiche responsabilità di cui ai punti 2.4, 2.5, 2.6, 2.7, 2.8 e 2.9 sono corrisposti a seguito dell'individuazione di un numero limitato di personale effettuata dal dirigente competente per area e attività:

- sulla base della formale e motivata individuazione dei contenuti e delle funzioni riferita a criteri di oggettiva responsabilità assunta in via diretta e personale;
- nell'ambito delle risorse destinate dalla contrattazione integrativa decentrata al finanziamento di tali compensi, ripartite dall'ente tra i vari Servizi.

I compensi per specifiche responsabilità sono corrisposti semestralmente in considerazione di quanto indicato dalla DGR n. 769/2009 per le assenze di malattia del dipendente.

I compensi per specifiche responsabilità non sono cumulabili.

### Articolo 9

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

1. In relazione all'ammontare da corrispondere per compensi e incentivi per l'attività professionale interna (avvocatura/area tecnica) sulla retribuzione di risultato/produttività spettante ai dipendenti dell'Agencia interessati sono operate le seguenti riduzioni:

Compenso professionale	Riduzione della retribuzione di risultato/produttività
Fino a 3.000,00	Nessuna riduzione
Da 3.001,00 a 15.000,00	In misura proporzionale al compenso*
Oltre 15.000,00 euro	100%

\* (Riduzione=compenso x produttività/15.001,00).

2. Le somme derivanti dall'applicazione di cui al comma 1 vanno ad incrementare il fondo per la contrattazione decentrata del personale dell'Agencia delle categorie professionali.

## **Articolo 10**

### *Criteri e requisiti per la progressione economica all'interno della categoria*

1. Il sistema di progressione economica all'interno della categoria è finalizzato al riconoscimento dell'incremento di professionalità maturato nel tempo dai dipendenti, nell'ambito dei criteri stabiliti dall'articolo 5 del CCNL 31/03/1999.
2. I percorsi di progressione economica orizzontale sono attribuiti, nella misura delle risorse finanziarie all'uopo rese disponibili e secondo criteri concordati con le Rappresentanze sindacali, con modalità selettive per un numero di percorsi e sulla base di specifici requisiti annualmente definiti, nel rispetto dei vincoli giuridici ed economici previsti dalla normativa di riferimento, sulla base dell'arricchimento professionale conseguito dal dipendente, osservato in sede di valutazione della prestazione annuale mediante una integrazione di giudizio alla scheda di valutazione ed in considerazione delle valutazioni espresse anche negli anni precedenti.
3. In relazione alle modificazioni del quadro legislativo di riferimento dell'Agenzia e al fine di proseguire il percorso di valorizzazione delle competenze del personale in servizio, si riconosce la necessità di indire le selezioni per l'attribuzione dei percorsi di progressione economica orizzontale per ognuno dei tre anni di validità del presente CCID.

## **Articolo 11**

### *Formazione e aggiornamento del personale*

1. Nell'ambito delle politiche di sviluppo del personale, alla formazione è riconosciuto un ruolo fondamentale per la valorizzazione e la crescita delle professionalità possedute dal personale, anche ai fini dell'attribuzione dei percorsi di progressione orizzontale. Il conseguimento di un numero minimo di crediti formativi derivanti dagli esiti della partecipazione a interventi di formazione/aggiornamento obbligatoria, apprezzati sulla base di sistemi di valutazione dell'apprendimento, costituisce requisito di accesso alla valutazione della prestazione.
2. La formazione è garantita a tutti i dipendenti dell'Agenzia.

## **TITOLO V**

### **TRATTAMENTO ECONOMICO ACCESSORIO**

## **Articolo 12**

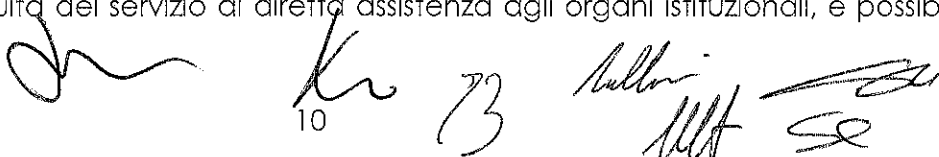
### *Turno e verifica annuale dell'orario di lavoro settimanale*

1. Al fine di applicare una riduzione dell'orario di lavoro pari a 35 ore medie settimanali per le attività che saranno svolte in turnazione, l'Amministrazione si impegna a verificare annualmente le effettive economie di gestione nonché lo stabile miglioramento dell'efficienza dei servizi garantita dai nuovi assetti organizzativi.

## **Articolo 13**

### *Compensi per lavoro straordinario*

1. I compensi per prestazioni di lavoro straordinario di cui all'art. 14 CCNL 01/04/1999 sono corrisposti entro i limiti stabiliti annualmente dall'Agenzia. Le parti si incontrano annualmente per valutare le condizioni che hanno reso necessario l'effettuazione di lavoro straordinario. Le economie annualmente accertate sul fondo per lo straordinario confluiscono nel fondo delle risorse decentrate ai sensi dell'articolo 15, comma 1 lettera m) CCNL 01/04/1999.
2. Con riferimento alle disposizioni contenute nell'articolo 38 del CCNL 14/09/2000, al fine di garantire la continuità del servizio di diretta assistenza agli organi istituzionali, è possibile

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the left, the number '10' in the center, and several other initials and signatures on the right.

elevare il limite previsto dall'art. 14 comma 4 CCNL 01/04/1999, ad un numero di dipendenti non superiore al 2% dell'organico.

3. Le parti danno atto che la disciplina concernente le modalità di accantonamento di prestazioni di lavoro straordinario, debitamente autorizzate (banca delle ore), è contenuta nella disciplina delle prestazioni lavorative e dell'orario di lavoro del personale ADiSU delle categorie professionali, approvata dall'Agenzia con proprio decreto a cui pertanto si fa espresso rinvio.

4. Le parti stabiliscono un limite complessivo annuo individuale di accantonamento in banca delle ore pari a 60 ore che il dipendente può, a richiesta, fruire entro l'anno solare successivo a quello di maturazione come permessi compensativi frazionati o della durata dell'intera giornata.

#### **Articolo 14**

*Trattamento accessorio compatibile con la specialità della prestazione in telelavoro  
(lavoro a distanza)*

1. L'ADiSU, in considerazione degli orientamenti espressi nel Decreto del Commissario straordinario n. 31/2015 e s.m.i. (*Disciplina dell'orario di lavoro del personale delle categorie professionali*), in particolare delle disposizioni di cui all'articolo 8 - *Telelavoro*) e nel Decreto del Commissario straordinario n. 17/2016 concernente il Piano delle azioni positive 2016-2018, provvede a definire apposita regolamentazione per i progetti sperimentali di telelavoro da introdurre. Tale regolamentazione tiene conto:

- a. degli obiettivi di miglioramento dell'organizzazione del lavoro;
- b. della qualità del servizio reso nell'ottica della semplificazione, razionalizzazione ed economicità sia dei procedimenti amministrativi che delle procedure informatiche;
- c. dell'adeguata tutela della salute e della sicurezza del lavoro dei telelavoratori.

2. Si ritiene compatibile con la specialità della prestazione in telelavoro, la partecipazione agli incentivi economici connessi al sistema di valutazione vigente, nell'ambito delle finalità contenute nell'articolo 17 del CCNL 01/04/1999.

3. Nell'ambito delle risorse stanziare per ogni specifico progetto sono individuate quelle per il rimborso delle spese sostenute dal dipendente per consumi energetici e telefonici che sono quantificate sulla base dei programmi di attività e per ogni giornata di effettivo lavoro prestato a distanza. La determinazione dell'entità dei rimborsi è oggetto di appositi accordi ai sensi dell'articolo 1 comma 7 del CCNL 14/09/2000.

#### **Articolo 15**

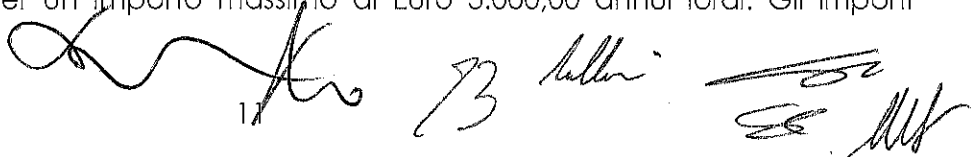
*Compensi connessi al regime di omnicomprensività del trattamento economico e fondo per la contrattazione decentrata*

1. I compensi derivanti dagli incarichi conferiti

- a. direttamente dall'ADiSU o da altri enti, resi nell'interesse diretto e/o in rappresentanza dell'Agenzia,
- b. da terzi, anche consequenziali a quelli conferiti presso di essi dall'ADiSU o su designazione della stessa, qualora vi sia un interesse riconducibile all'Agenzia,

sono a carico del soggetto/Ente presso il quale sono svolti. Detti compensi sono direttamente corrisposti dall'ADiSU e confluiscono per intero nel fondo destinato al trattamento economico accessorio secondo la vigente disciplina contrattuale ed integrano le risorse annualmente destinate al finanziamento della retribuzione accessoria (produttività/retribuzione di risultato).

2. Allo scopo di remunerare il maggior impegno e responsabilità dei dipendenti che svolgono gli incarichi/attività di cui al comma 1, sarà loro corrisposta, in aggiunta al trattamento individuale dovuto a titolo di retribuzione di risultato/ produttività, una parte del compenso previsto per un importo massimo di Euro 3.000,00 annui lordi. Gli importi



17

eccedenti sono destinati all'alimentazione del fondo per il trattamento economico accessorio.

## Articolo 16

### *Trattamento economico per l'esercizio temporaneo delle funzioni di titolare di Sezione*

1. In caso di assenza o impedimento del titolare di Sezione, l'esercizio delle funzioni vicarie di cui all'articolo 19-bis comma 1 del regolamento di organizzazione adottato con Decreto dell'Amministratore Unico n. 68/2013, è di norma attribuito, con atto dell'Amministratore unico, su proposta del Dirigente di riferimento, ad altro responsabile di posizione organizzativa. In via eccezionale e sulla base di specifica motivazione, l'esercizio delle funzioni vicarie di cui al presente comma può essere attribuito ad un unico dipendente di categoria D non titolare di posizione organizzativa.
2. Il titolare di Sezione, temporaneamente assente, conserva il diritto alla retribuzione di posizione connessa alla titolarità dell'incarico.
3. In relazione all'impedimento del titolare di Sezione, ad esclusione del periodo di fruizione delle ferie, lo svolgimento delle funzioni vicarie dà diritto al proporzionale trattamento retributivo di cui ai successivi commi 4 e 5, ferma restando l'attribuzione di una retribuzione di posizione per ciascuna posizione organizzativa.
4. In caso di astensione obbligatoria dal lavoro per maternità ovvero assenza per malattia del titolare di Sezione per un periodo continuativo superiore a 30 giorni:
  - a) al responsabile di posizione organizzativa incaricato delle funzioni vicarie spetta, in aggiunta alla retribuzione di risultato connessa alla posizione di cui è titolare, la retribuzione di risultato connessa alla Sezione oggetto di funzioni vicarie, sulla base della valutazione espressa dal dirigente competente e rapportato alla durata dello svolgimento delle funzioni vicarie, fino al limite previsto dall'articolo 10 del CCNL 31/03/1999, rapportato al valore della posizione connessa all'incarico di titolare;
  - b) qualora l'incarico per lo svolgimento delle funzioni vicarie sia affidato a dipendente di categoria D non responsabile di posizione organizzativa, le responsabilità tecnico-amministrative e le responsabilità procedurali assegnate alla Sezione vengono esercitate dal dirigente; al dipendente di categoria D vicario spetta il trattamento economico connesso alla "specifica responsabilità", di cui all'articolo 8, comma 1, lettera F. punto 2.9.
5. In caso di aspettativa, che non preveda la corresponsione della retribuzione di posizione, concessa al titolare di Sezione per periodi continuativi superiori a 30 giorni:
  - a) al responsabile di posizione organizzativa incaricato delle funzioni vicarie spetta, per la durata dello svolgimento delle funzioni vicarie, la retribuzione connessa alla posizione di gradualità maggiore nonché, in aggiunta alla propria, la retribuzione di risultato connessa alla Sezione oggetto di funzioni vicarie, sulla base della valutazione espressa dal dirigente competente e rapportato alla durata dello svolgimento delle funzioni vicarie, fino al limite previsto dall'articolo 10 del CCNL 31/03/1999, rapportato al valore della posizione connessa all'incarico di titolare;
  - b) qualora l'incarico per lo svolgimento delle funzioni vicarie sia affidato a personale di categoria D non responsabile di posizione organizzativa, allo stesso spetta, per la durata dello svolgimento delle funzioni vicarie, la retribuzione di posizione attribuita alla Sezione nonché, in aggiunta alla produttività, la retribuzione di risultato relativa alla Sezione, sulla base della valutazione espressa dal dirigente competente e rapportata alla durata dello svolgimento delle funzioni vicarie.
6. Per le Sezioni vacanti, in presenza di esigenze straordinarie, può essere conferito incarico ad interim per il tempo strettamente necessario al definitivo conferimento e comunque per un massimo di sei mesi. L'incarico ad interim è conferito nel rispetto delle disposizioni contenute nell'articolo 19-bis del Regolamento di Organizzazione, adottato con Decreto dell'Amministratore Unico n. 68/2013, e dà diritto al trattamento retributivo previsto

 12

al comma 5, lettera a).

## **TITOLO VI AMBIENTE E QUALITA' DEL LAVORO**

### **Articolo 17** *Pari opportunità*

1. Le parti condividono l'attuazione degli interventi e delle iniziative ritenute più idonee a promuovere la realizzazione della parità e delle pari opportunità, nel pieno rispetto degli adempimenti previsti dal Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246.

2. In relazione al Piano triennale di azioni positive per le dipendenti e i dipendenti dell'ADiSU 2016-2018, le parti concordano sulla necessità di rispettare i tempi di attuazione indicati nei singoli obiettivi specifici ivi contenuti per garantire il raggiungimento delle finalità generali di seguito riportate:

- evidenziare la presenza di eventuali criticità dell'organizzazione del lavoro, le esigenze e le aspettative dei dipendenti attraverso l'analisi costante dei dati sul personale dalla quale sia rilevabile un'autodiagnosi sulle pari opportunità all'interno dell'ente;
- implementare modalità e condizioni di lavoro tali da consentire un riequilibrio nelle responsabilità familiari e professionali tra uomini e donne prevedendo, ulteriori misure di conciliazione e condivisione tra tempi di vita e lavoro;
- supportare la revisione dei processi dal punto di vista organizzativo ed informativo promuovendone la conoscenza, la trasparenza, l'informazione e lo sviluppo anche attraverso gli strumenti informatici;
- identificare e valorizzare le competenze del personale allo scopo di implementare la capacità dell'ente di trattenere all'interno le migliori professionalità, in tal modo migliorando la produttività e il clima lavorativo;
- promuovere azioni volte a ridare valore al ruolo del lavoro pubblico.

3. Le parti, al fine di promuovere l'equilibrio tra tempi di vita e di lavoro, concordano di introdurre nuove misure nell'ambito della disciplina dell'orario di lavoro del personale ADiSU, per garantire maggiore elasticità nei tempi di recupero del minor orario prestato al personale che si trovi in situazioni particolarmente disagiate.

### **Articolo 18**

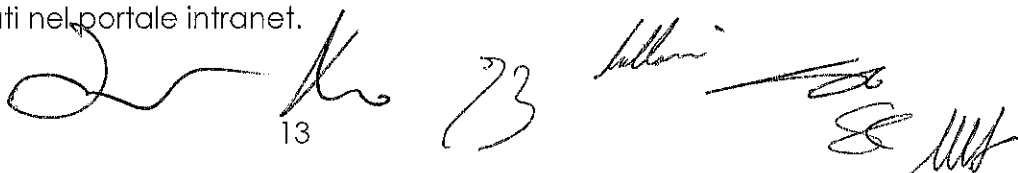
#### *Qualità delle relazioni, equità e benessere organizzativo, ascolto interno*

1. Le parti concordano sull'opportunità di perseguire obiettivi di accrescimento e valorizzazione nel rispetto dei criteri di equità, di parità di genere e di ascolto interno, analizzando in particolare le modalità di collocamento/inserimento lavorativo dei dipendenti disabili/invalidi allo scopo di individuare misure concrete di intervento, nell'ottica della valorizzazione delle competenze e della prevenzione e tutela del disagio personale.

2. L'ADiSU si impegna a favorire il benessere organizzativo offrendo a tutto il personale la possibilità di esprimere al meglio le potenzialità individuali attraverso la salvaguardia dell'ambiente di lavoro e delle relazioni che contribuiscono al miglioramento della qualità della vita e delle prestazioni di lavoro.

3. Si impegna, inoltre, a divulgare con ogni strumento disponibile tutte le informazioni utili per sollecitare la partecipazione ed il coinvolgimento dei dipendenti e delle rappresentanze sindacali sia nell'intero processo di analisi dello scenario di riferimento, sia nella conseguente definizione di eventuali interventi.

4. L'ADiSU intende, altresì, adottare le misure ritenute più adeguate per sostenere tale interazione istituendo punti di ascolto permanenti nonché appositi spazi di comunicazione appositamente dedicati nel portale intranet.

  
13



## **Articolo 19**

### *Protezione, prevenzione e sicurezza sui luoghi di lavoro*

1. Al fine di 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 successive integrazioni e modifiche, le parti convengono sulla necessità di proseguire ed intensificare l'attività già avviata in materia di:

- interventi informativi;
- corsi di formazione ed aggiornamento;
- implementazione delle tecnologie innovative per la tutela e la salvaguardia della salute e della sicurezza sul lavoro;
- censimento ed identificazione, a livello di ciascuna struttura delle possibili fonti di rischio e pericolo, per intervenire tempestivamente a rimuoverle;
- intensificazione dell'azione di vigilanza e controllo tecnico-ispettivo;
- sviluppo dell'analisi degli indicatori di rischio per lo stress lavoro correlato.

2. L'attività di formazione, in orario di lavoro e con oneri a carico dell'Amministrazione, verrà periodicamente ripetuta in relazione all'evolversi dei rischi e della normativa, nonché all'individuazione di possibili nuovi fattori di rischio.

## **TITOLO VII NORME FINALI**

### **Articolo 20**

#### *Interpretazione autentica del CCDI*

1. Le parti firmatarie del presente contratto sono le uniche abilitate all'interpretazione delle norme e regole contenute in esso contenute.

2. Per la risoluzione di controversie applicative le parti si incontrano, entro 7 giorni dalla richiesta formale di una di esse, per definire consensualmente il significato della clausola controversa.

3. L'eventuale accordo sostituisce la clausola controversa sin dall'inizio della vigenza del contratto collettivo decentrato integrativo.

### **Articolo 21**

#### *Norma di rinvio*

1. Per quanto non regolato dal presente CCDI si rinvia alle disposizioni contenute nei Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro e nell'ordinamento vigente.

### **Articolo 22**

#### *Testo unificato dei CCDI vigenti e disapplicazioni.*

1. Al fine di garantire il coordinamento delle disposizioni relative agli istituti rimessi al livello della contrattazione collettiva decentrata integrativa, si intendono disapplicati tutti i CCDI precedentemente sottoscritti dalla Regione Umbria – Giunta regionale e recepiti dall'ADISU con Decreto dell'Amministratore unico n. 54/2010, a far data dall'entrata in vigore del presente CCDI, il quale rappresenta un testo unificato delle disposizioni contrattuali decentrate vigenti.

2. Per quanto non ricompreso nel presente testo in quanto materia non oggetto di contrattazione, si fa rinvio alla relativa disciplina dell'ente.



14



**DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 1**

Le parti si impegnano a verificare entro il primo semestre del 2017 l'impatto del presente contratto decentrato anche alla luce dei percorsi di riforma e di riorganizzazione in atto, del sistema di incentivazione e sviluppo del personale e dell'attuazione dei progetti accoglienza e mobilità.

**DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 2**

Le parti condividono che si provvederà in una fase successiva a stabilire il budget da assegnare a ciascun Dirigente per l'attribuzione dei compensi per specifiche responsabilità di cui ai punti 2.4, 2.5, 2.6, 2.7, 2.8 e 2.9.

**DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 3**

Le parti concordano che i criteri generali delle metodologie di valutazione costituiscono parte integrante e qualificante del presente contratto e a tal fine si impegnano a definirli in analogia a quanto sarà effettuato dalla Regione Umbria – Giunta regionale.

**DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 4**

In considerazione della natura disapplicativa dell'art. 22 del presente CCID per il personale delle categorie professionali dell'ADISU, le parti si impegnano a riunirsi ai sensi dell'art. 20 del medesimo CCID laddove siano utili e necessari chiarimenti relativamente ai precedenti contratti integrativi decentrati.



Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including the number 15.