Consorzio Universita Rovigo
Ente: UFRPXL AOO: A00001
(I) 2019/0001277 del 17/12/19
Class: 27

CUR
CONSORZIO UNIVERSITÀ ROVIGO

CONSORZIO UNIVERSITA' ROVIGO

CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO TRIENNIO 2019 – 2021

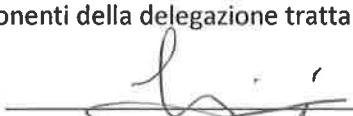
A seguito dello svolgimento della procedura prevista dagli artt. 7 e 8 del CCNL 21/05/2018 relativamente alla nomina del presidente e dei componenti della delegazione di parte pubblica, alla elaborazione delle direttive, acquisizione piattaforma e rivendicazioni sindacali;

Il 13/12/2019 ha avuto luogo, presso la sede del Consorzio Università Rovigo, l'incontro tra:

Il Presidente della delegazione di parte pubblica:

I componenti della delegazione trattante di parte pubblica:

I componenti della delegazione trattante parte sindacale:

Fp Cgil: 

Cisl Fp:

Uil Fpl: _____

RSU:

Al termine della riunione le parti hanno sottoscritto l'allegato Contratto Collettivo Decentrato Integrativo relativo al personale dipendente del Consorzio Università Rovigo del Comparto delle Funzioni Locali.

TITOLO I – DISPOSIZIONI GENERALI

CAPO I – DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1 - Quadro normativo e contrattuale

1. Il presente CCDI si inserisce nel contesto normativo e contrattuale. Esso va interpretato in modo coordinato, prendendo a prioritario riferimento i principi fondamentali nonché le disposizioni imperative recate dalle norme di legge, l'autonomia regolamentare riconosciuta all'Ente, le clausole contenute nei CCNL di comparto vigenti nella misura in cui risultano compatibili e/o richiamate dalle fonti legislative o regolamentari.

2. Le parti si danno reciproco atto della piena operatività delle norme di legge e contratto, in particolare relativamente ai criteri di misurazione, valutazione ed incentivazione della performance individuale e/o organizzativa.

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

1. Il presente contratto decentrato si applica a tutti i lavoratori in servizio presso l'Ente, di qualifica non dirigenziale, a tempo indeterminato ed a tempo determinato, a tempo parziale o a tempo pieno - ivi compreso il personale comandato o distaccato.

2. Esso ha validità triennale, 2019 – 2021, ed i suoi effetti decorrono dal giorno successivo alla stipula, salvo specifica e diversa prescrizione e decorrenza espressamente prevista dal contratto stesso.

3. E' fatta salva la determinazione, con cadenza annuale, dei criteri e principi generali che sovrintendono alle modalità di utilizzo delle risorse economiche destinate ad incentivare il merito, lo sviluppo delle risorse umane, il miglioramento dei servizi, la qualità della prestazione e la produttività.

4. Le parti si incontrano per l'avvio della discussione sull'Accordo Annuale di norma entro il 31 marzo di ogni anno dopo l'approvazione del Piano della performance. L'amministrazione si impegna a convocare il tavolo negoziale indicativamente entro trenta giorni dall'approvazione del piano.

5. Il presente contratto conserva la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo, salvo il caso in cui non ne sia data disdetta da una delle parti con lettera raccomandata/PEC, almeno sei mesi prima della scadenza. In ogni caso, le disposizioni contrattuali rimangono integralmente in vigore fino a quando non siano sostituite dal successivo contratto collettivo.

Art. 3 - Verifiche dell'attuazione del contratto

1. Le parti convengono che, con cadenza almeno annuale, di norma in occasione della stipula dell'accordo di cui all'art. 2 commi 3 e 4, verrà verificato lo stato di attuazione del presente contratto, mediante incontro tra le parti firmatarie, appositamente convocate dal Presidente della delegazione trattante di parte pubblica.

2. La delegazione trattante di parte sindacale potrà richiedere altri incontri mediante richiesta scritta e motivata da trasmettere all'Amministrazione. Il Presidente della delegazione trattante di parte pubblica, verificata l'istanza, convocherà la riunione entro 15 giorni dalla ricezione della richiesta.

Art. 4 - Interpretazione autentica dei contratti decentrati

1. Nel caso insorgano controversie sull'interpretazione del contratto, le delegazioni trattanti si incontrano per

definire consensualmente il significato delle clausole controverse, come organo di interpretazione autentica.

2. L'iniziativa può anche essere unilaterale; in questo caso la richiesta di convocazione delle delegazioni deve contenere una breve descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa la contestazione. La riunione si terrà in tempi congrui, di norma entro 15 giorni dalla richiesta.

3. L'eventuale accordo di interpretazione è soggetto alla stessa procedura di stipulazione del presente contratto e sostituisce la clausola controversa con efficacia retroattiva alla data di vigenza dello stesso. L'accordo di interpretazione autentica ha effetto sulle eventuali controversie individuali in corso, aventi ad oggetto le materie regolate dall'accordo.

CAPO II – RELAZIONI SINDACALI

Art. 5 – Principi generali

1. Il sistema delle relazioni sindacali, nel rispetto dei distinti ruoli e responsabilità dell'Ente e delle Organizzazioni Sindacali, è definito in modo coerente con l'obiettivo di contemperare l'esigenza di incrementare e mantenere elevate l'efficacia e l'efficienza dei servizi erogati alla collettività, con l'interesse al miglioramento delle condizioni di lavoro e alla crescita professionale del personale.

2. L'obiettivo di cui al comma 1, comporta la necessità di un sistema di relazioni sindacali stabile, improntate alla partecipazione consapevole, al dialogo costruttivo e trasparente, alla reciproca considerazione dei rispettivi diritti ed obblighi, nonché alla prevenzione e risoluzione dei conflitti. Esso si articola come previsto dagli articoli dal 3 al 10 del CCNL Funzioni Locali del 21/05/2018.

TITOLO II – TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE

CAPO I – RISORSE E PREMIALITA'

Art. 6 - Fondo per lo sviluppo delle risorse umane e per la produttività. Costituzione.

1. La determinazione annuale delle risorse da destinare all'incentivazione del merito, allo sviluppo delle risorse umane, al miglioramento dei servizi, alla qualità della prestazione ed alla produttività, nonché ad altri istituti economici previsti nel presente contratto, è di esclusiva competenza del Consorzio. Per la costituzione del fondo si rimanda a quanto previsto dall'art. 67 del CCNL 21/05/2018.

2. L'amministrazione invia ai soggetti sindacali, di cui all'art. 7 comma 2 lett. a) e b) CCNL 21/05/2018, il prospetto di quantificazione del fondo e gli stessi possono formulare rilievi, osservazioni, o chiedere un incontro in merito.

3. In sede di contrattazione decentrata integrativa, ove nel bilancio dell'Ente sussista la relativa capacità di spesa, le parti verificano l'eventualità dell'integrazione delle risorse variabili aggiuntive di cui all'art. 67, comma 4 del CCNL 21/05/2018, sino ad un importo massimo corrispondente all'1,2% su base annua, del monte salari dell'anno 1997, esclusa la quota relativa alla dirigenza.

4. Secondo quanto previsto dall'art. 67 CCNL 21/05/2018, le risorse destinate al finanziamento della retribuzione

di posizione e di risultato, delle posizioni organizzative, sono poste a carico del bilancio degli Enti. Se a monte del processo organizzativo, l'Ente prevede minori stanziamenti per un nuovo assetto delle posizioni organizzative, il fondo delle risorse decentrate viene automaticamente integrato con il risparmio effettuato. Nel caso l'Ente intendesse aumentare il valore delle posizioni organizzative (nuovo assetto, nuova pesatura) è necessario l'accordo con le parti sindacali.

Art. 7 – Strumenti, premialità, indennità. Utilizzo.

1. Le risorse finanziarie annualmente rese disponibili dal Consorzio ai sensi dell'art. 67 CCNL 21/05/2018, sono ripartite secondo quanto stabilito dall'art. 68 stesso CCNL.

2. La contrattazione integrativa destina le risorse disponibili all'art. 67 comma 3 CCNL 21/05/2018, ai trattamenti economici di seguito elencati:

a) premi correlati alla performance organizzativa;
b) premi correlati alla performance individuale;
c) compensi per specifiche responsabilità, secondo le discipline di cui all'art. 70 quinquies CCNL 21/05/2018;

3. La contrattazione integrativa destina almeno il 30% delle risorse di cui al comma 2 alla performance individuale. Qualora non sussistano risorse di parte variabile, la contrattazione integrativa è libera di destinare le risorse di parte stabile, senza alcun vincolo previsto dal comma 2.

CAPO II

CRITERI PER LA RIPARTIZIONE E DESTINAZIONE DELLE RISORSE

Art. 8 – Produttività miglioramento ed incremento dei servizi.

1. In sede di contrattazione integrativa annuale, le parti definiranno il budget economico da attribuire alla "performance organizzativa" di cui all'art. 68 comma 2 lettera a) CCNL 21/05/2018, alla "performance individuale" di cui all'art. 68 comma 2 lettera b) CCNL 21/05/2018, e alla "differenziazione del premio individuale" di cui all'art. 69 CCNL 21/05/2018, con le seguenti precisazioni:

a. alla performance individuale viene attribuita la percentuale del 55% delle risorse, alla performance organizzativa il 45% delle risorse disponibili;

b. ai dipendenti che conseguano le valutazioni più elevate, secondo quanto previsto dal Sistema di valutazione dell'Ente, è attribuita una maggiorazione del premio individuale sulla base della "performance individuale" secondo i seguenti criteri:

- la maggiorazione viene assegnata al 10% del personale, in caso di parità si prenderà a riferimento la maggiore età anagrafica;

- la misura della maggiorazione della differenziazione del premio individuale, pari al 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente, per valutazione positiva si intende una valutazione superiore al 60/100 del punteggio attribuibile sulla base del sistema di valutazione dell'ente. La differenziazione del premio individuale sarà attribuita ai dipendenti con valutazione pari a 100/100.

2. Costituiscono elementi per l'attribuzione della quota di performance organizzativa, oltre che le risultanze del sistema di valutazione, l'assunzione o la cessazione dal servizio in corso d'anno.

CAPO III

TITOLARI DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA

Art. 9 – Criteri per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa.

La distribuzione della retribuzione di risultato dei dipendenti dell'area delle posizioni organizzative, avviene secondo i criteri di seguito riportati:

- l'erogazione della retribuzione di risultato è subordinata alla valutazione positiva della prestazione del lavoratore. In particolare, tale retribuzione è percepita dal titolare che, a seguito di valutazione, ha conseguito un punteggio almeno pari a 61/100;
- la quota di retribuzione di risultato viene calcolata sulla base del peso della posizione organizzativa;
- l'importo destinato alla retribuzione di risultato dovrà essere non inferiore al 15% delle risorse complessivamente finalizzate all'erogazione della retribuzione di posizione e risultato dell'area delle posizioni organizzative;

CAPO IV

PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE

Art. 10 – Progressione Economica Orizzontale

1. La progressione economica orizzontale si applica al personale a tempo indeterminato in servizio presso l'Ente ed è attribuita in modo selettivo ad una quota limitata di dipendenti, comunque in misura non superiore, in ciascun anno di riferimento, al 50% dei dipendenti aventi diritto dell'Ente.

2. In sede di accordo annuale saranno definite le risorse da destinare all'istituto della progressione orizzontale.

3. L'attribuzione della progressione economica orizzontale non può avere decorrenza anteriore al 1° gennaio dell'anno nel quale viene sottoscritto il contratto integrativo che prevede l'attivazione dell'istituto, con la previsione delle necessarie risorse finanziarie.

4. Per concorrere alla progressione economica orizzontale è necessario avere maturato almeno 24 mesi di servizio nell'ultima posizione economica acquisita.

5. La progressione economica viene attribuita sulla base di graduatorie redatte per categoria.
6. L'ordine della selezione è stabilito secondo:
- Valutazione performance individuale: il punteggio è dato dalla media delle schede di valutazione conseguite nel triennio precedente all'anno della selezione;
- Esperienza: punteggio pari a 2 punti per ogni anno maturato nella posizione economica in godimento.

7. A parità di punteggio verrà data la precedenza al dipendente più anziano di età.

8. Individuato il budget per ciascuna categoria ai sensi del comma 2, acquisiscono la progressione economica

i dipendenti utilmente collocati in graduatoria secondo il punteggio ottenuto ai sensi dei commi precedenti, sino all'esaurimento del budget assegnato alla categoria. Eventuali quote residue saranno destinate alla produttività collettiva.

9. Il personale dell'Ente comandato o distaccato presso altre pubbliche amministrazioni concorre alle selezioni per le progressioni economiche alle condizioni riferite alla generalità del personale dipendente, fatta salva la definizione di appositi accordi necessari ad acquisire, dall'Ente utilizzatore, gli elementi indispensabili per la valutazione della prestazione e per ogni altro presupposto legittimante.

CAPO V

FATTISPECIE, CRITERI, VALORI E PROCEDURE PER INDIVIDUARE E CORRISPONDERE LE INDENNITA' E I COMPENSI RELATIVI A PARTICOLARI PRESTAZIONI DI LAVORO

Art. 11 – Principi generali

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

2. Le indennità sono riconosciute solo in presenza delle prestazioni effettivamente rese ed aventi le caratteristiche legittimanti il ristoro; non competono in caso di assenza dal servizio e sono riproporzionate in caso di prestazioni ad orario ridotto, salvo diverse disposizioni previste agli articoli successivi.

3. L'effettiva identificazione degli aventi diritto, sulla base di quanto stabilito nel presente Capo, è di esclusiva competenza del Direttore/Responsabile competente.

4. L'indennità è sempre collegata alle effettive e particolari modalità di esecuzione della prestazione che si caratterizza per aspetti peculiari negativi, in termini di rischio, pregiudizio, pericolo, disagio, grado di responsabilità.

5. Ad ogni indennità corrisponde una fattispecie o una causale nettamente diversa.

6. Il permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei vari tipi di indennità è riscontrato con cadenza periodica, almeno annuale, a cura del Direttore/Responsabile competente, fatto salvo quanto di seguito disposto per le indennità per specifiche responsabilità art. 70- quinquies.

7. Le condizioni, i beneficiari e le somme disponibili per l'erogazione delle singole fattispecie di indennità di cui al presente titolo saranno annualmente definite nell'ambito dell'accordo di cui all'art. 2, comma 3.

Art. 12 – Indennità per specifiche responsabilità prevista dall'art. 70 quinquies comma 1 del CCNL 2018

1. Viene prevista una specifica indennità finalizzata a compensare l'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità da parte del personale delle categorie B, C e del personale di categoria D che non risulti incaricato di funzioni dell'area delle posizioni organizzative, di importo non superiore a € 3.000 annui lordi.
2. Ai fini del riconoscimento dell'indennità per specifiche responsabilità, le posizioni di lavoro devono presentare delle fattispecie di responsabilità, mediante l'assunzione delle responsabilità stesse in modo prevalente, sotto il profilo temporale, rispetto all'assolvimento delle prestazioni complessivamente rese.

3. La specifica responsabilità:
   a. viene attribuita con apposito provvedimento del Direttore/Responsabile competente ai propri collaboratori.
   b. viene determinato il peso della responsabilità attribuita dal Direttore/Responsabile competente, secondo la scheda pesatura delle responsabilità in allegato al presente accordo (all. A);
   c. copia dei provvedimenti di attribuzione e di pesatura saranno consegnati ai lavoratori coinvolti;
   d. è revocabile o modificabile con provvedimento motivato al sopraggiungere di eventuali modifiche organizzative.
4. In sede di accordo annuale, saranno
   a. definite le risorse da destinare all'istituto in parola;
   b. definito l'eventuale numero massimo di lavoratori coinvolti;
   c. il budget destinato annualmente a tale istituto economico, in caso di rimanenze, sarà utilizzato ad incremento della produttività.
5. L'indennità per specifiche responsabilità di norma è erogata mensilmente ed è riproporzionata in caso di rapporto di lavoro part-time.
6. Punteggi:

7	€ 500,00	10	€ 2.000,00
8	€ 1.000,00	Da 11 a 12	€ 2.500,00
9	€ 1.500,00	Da 13 a 15	€ 3.000,00

7. Le quote di indennità verranno riproporzionate sulla base del budget approvato in sede di contrattazione.

TITOLO III

DISPOSIZIONI INERENTI LA QUALITA' E LA SICUREZZA DEL LAVORO E LA TUTELA DELLA SALUTE

Art. 13 – Misure in materia di salute e sicurezza sul lavoro

La parte pubblica si impegna a proseguire nel proprio impegno, anche finanziario, diretto ad attuare le vigenti normative in materia di tutela della salute dei lavoratori e di prevenzione dei rischi.

TITOLO IV

CONCILIAZIONE VITA-LAVORO

Art. 14 – Orario di lavoro flessibile

1. Fermo rimanendo, che la distribuzione dell'orario di lavoro è funzionale all'orario di servizio e di apertura al pubblico, anche al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare, è riconosciuta una flessibilità in entrata ed in uscita come da disposizioni regolamentari interne relative all'orario di servizio e all'utilizzo del badge.

2. Qualora dall'applicazione del comma precedente derivi un debito orario in quanto la flessibilità non è stata recuperata in giornata, detto debito deve essere recuperato nell'ambito del mese successivo in cui è maturato.

3. Compatibilmente con le esigenze di servizio il Direttore/Responsabile competente può consentire un'ulteriore flessibilità in posticipo rispetto all'orario di ingresso o in anticipo rispetto all'orario in uscita, fermo rimanendo il rispetto del debito orario giornaliero, esclusivamente per la tutela delle seguenti situazioni:

a) dipendenti che beneficino delle tutele connesse alla maternità o paternità di cui al D.Lgs. 151/2001;
b) dipendenti che assistano familiari portatori di handicap ai sensi della legge 104/1992;
c) dipendenti che siano inseriti in progetti terapeutici di recupero di cui all'art. 44 CCNL;
d) dipendenti che si trovino in condizioni di necessità connesse alla frequenza dei propri figli di asili nido, scuole dell'infanzia e scuole primaria;
e) dipendenti che siano impegnati in attività di volontariato ai sensi delle norme vigenti;

TITOLO V

DISPOSIZIONI DIVERSE

Art. 15 – Pausa e servizio sostitutivo mensa

1. L'Ente garantisce il servizio sostitutivo della mensa mediante la distribuzione di buoni pasto.

2. Il personale ha diritto al buono pasto nei giorni di rientro pomeridiano, con una pausa non superiore a 2 ore e non inferiore a 30 minuti, ai sensi dell'art. 45 del CCNL 14.09.2000. Per avere diritto al buono pasto il rientro pomeridiano deve protrarsi per almeno un'ora.

3. La fascia oraria della pausa mensa è compresa tra le 12,00 e le 15,30. In ogni caso deve essere garantito l'orario di apertura al pubblico.

4. Il servizio spetta anche per prestazioni di lavoro straordinario serali. Per servizio serale si intende di norma quello svolto dopo le ore 18,00.

TITOLO VII

POLITICHE PER LO SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE

Art. 16 - Formazione e aggiornamento

1. L'Ente promuove e favorisce forme di intervento per la formazione, l'aggiornamento, la qualificazione e la specializzazione, e se necessario la riqualificazione professionale, del personale inquadrato in tutte le categorie e profili professionali, nel rispetto della vigente normativa che regolamenta la materia e del presente CCDI.

2. Le attività formative sono programmate nei piani della formazione del personale. I suddetti piani individuano l'Ente Socio o l'Ateneo promotore di specifica formazione e le eventuali risorse finanziarie da destinare alla formazione, ivi comprese quelle attivabili attraverso canali di finanziamento esterni, comunitari, nazionali o regionali.

3. I piani di formazione dovranno essere presentati alle Rappresentanze Sindacali in fase di adozione.

4. Il personale che partecipa alle attività di formazione è considerato in servizio a tutti gli effetti. I relativi oneri sono a carico della stessa amministrazione.

5. Le attività sono tenute, di norma, durante l'orario ordinario di lavoro. Qualora le attività si svolgano fuori dalla sede di servizio al personale spetta il rimborso delle spese di viaggio e la fruizione del buono pasto. Qualora l'attività formativa si protragga per un tempo superiore al normale orario di lavoro previsto per la giornata, si considera il tempo eccedente come lavoro straordinario.

6. Nell'ambito dei piani di formazione possono essere individuate attività di formazione che si concludono con l'accertamento dell'avvenuto accrescimento della professionalità del singolo dipendente, attestato attraverso certificazione finale delle competenze acquisite, da parte dei soggetti che l'hanno attuata.

7. Gli Enti possono assumere iniziative di collaborazione con altri enti o amministrazioni finalizzate a realizzare percorsi di formazione comuni ed integrati.

All. A – Pesatura Indennità Specifiche Responsabilità

SPECIFICHE RESPONSABILITÀ ANNO ____

Settore/Area | Ufficio

DIPENDENTE

Cognome | Nome

Profilo Professionale | Categoria

Elenco della specificità dei procedimenti o dei compiti	Assegnazione
1. Responsabilità di partecipazione, quale componente, a commissioni di concorso.	
2. Responsabilità di partecipazione, quale componente, a commissioni di gara.	
3. Responsabilità di conduzione e coordinamento di gruppi di lavoro.	
4. Responsabilità di conseguimento di obiettivi/risultati specifici affidati dal Direttore/Funzionario competente.	
5. Responsabilità di realizzazione di programmi/piani di attività nell'ambito di direttive.	
6. Responsabilità di istruttoria di procedimenti amministrativi/erogativi di particolare complessità e/o di rilevante responsabilità (procedimenti ad evoluzione fasica, ecc.).	
7. Responsabilità di conduzione di sistemi relazionali complessi.	
8. Responsabilità di preposizione a strutture complesse/strategiche.	
9. Responsabilità di rendicontazione di significative risorse economiche.	
10. Responsabilità di attività sostitutiva, nell'ambito delle competenze esercitabili e dell'esigibilità delle prestazioni riferita alla categoria di iscrizione.	
11. Responsabilità di attività implicanti l'esercizio di funzioni di elevata specializzazione.	
12. Responsabilità di elaborazioni decisionali di particolare rilevanza (senza effetti esterni).	
13. Responsabilità di concorso alla formazione delle decisioni/determinazioni del responsabile.	
14. Responsabilità di elaborazioni di pareri e di supporti consulenziali in generale.	
15. Responsabilità di funzioni specialistiche ad elevato rischio professionale (responsabile della sicurezza, responsabile della privacy e così via).	
TOTALE *(Min 1Max 15)*	

Rovigo __/__/____

Il Direttore/Responsabile competente

A cura del Servizio del Personale

Indennità attribuita	