CUR
CONSORZIO UNIVERSITÀ ROVIGO

Consorzio Universita Rovigo
Ente: UFRPXL AOO: A00001
(I) 2023/0001186 del 01/12/23
Classe: 26

CONSORZIO UNIVERSITA' ROVIGO

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO

TRIENNIO 2023 – 2025

CUR
CONSORZIO UNIVERSITÀ ROVIGO

Il giorno 30/11/2023, alle ore 10,00 ha avuto luogo, presso la sede del Consorzio Università Rovigo, l'incontro tra la Delegazione trattante di parte pubblica del Consorzio Università Rovigo, la Delegazione trattante di parte sindacale e la RSU, le quali richiamano i seguenti atti:

- Ipotesi di Contratto Collettivo Decentrato Integrativo 2023 – 2025 sottoscritto in data 08/11/2023;
- Deliberazione del Consiglio di Amministrazione n. 19 del 20/11/2023 con la quale si autorizza il Presidente della Delegazione trattante di parte pubblica a sottoscrivere il CCDI 2023 – 2025;

TUTTO CIO' PREMESSO

Le parti confermano e sottoscrivono l'allegato Contratto Collettivo Decentrato Integrativo 2023 – 2025 già provvisoriamente sottoscritto in data 08/11/2023.

L'ufficio personale provvederà agli adempimenti di cui all'art. 8, comma 9, del CCNL Funzioni Locali 2019 – 2021 sottoscritto in data 16/11/2022.

Il Presidente della delegazione di parte pubblica: _____

La componente della delegazione trattante RSU: _____

I Rappresentanti delle seguenti Organizzazioni sindacali:

CISL FP: _____

CGIL FP: _____

UIL FP: _____

Sommario

TITOLO I - DISPOSIZIONI GENERALI 4
Art. 1 - Quadro normativo e contrattuale 4
Art. 2 - Ambito di applicazione, durata e decorrenza. 4
Art. 3 - Verifiche dell'attuazione del contratto 4
Art. 4 - Interpretazione autentica dei contratti decentrati 4
Art. 5 - Personale in distacco sindacale 5
Art. 6 - Relazioni Sindacali 5
TITOLO II - POLITICHE PER LO SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE. 6
Art. 7 - Formazione e aggiornamento (artt. da 54 a 56) 6
Art. 8 - Sicurezza nei luoghi di lavoro (art. 7 comma 4 lettera m) 6
Art. 9 - Fondo risorse decentrate: costituzione. (art. 79) 6
Art. 10 – Fondo risorse decentrate: utilizzo. (art. 80) 7
Art. 11 - Disciplina della performance e del premio individuale (artt. 80, 81 e art. 7 comma 4 lettere b, ae) 7
Art. 12 - Progressioni economiche all'interno delle aree. (art. 14 e art. 7 comma 4 lettera c) 8
TITOLO III - COMPENSI PER PARTICOLARI ATTIVITA' O RESPONSABILITA' 10
Art. 13 – Principi generali 10
Art. 14 - Indennità per specifiche responsabilità. (art. 84 e art. 7 comma 4 lettera f) 10
Art. 15 - Piani di Razionalizzazione 12
TITOLO IV – SEZIONI PER LE POSIZIONI ORGANIZZATIVE 13
Art. 16 - Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari incarichi di EQ. (art. 7 comma 4 lettera v - artt. 17 e 19) 13
Art. 17 – Risorse per retribuzione di posizione e retribuzione di risultato. (art. 7 comma 4 lettera u - art. 17 comma 6 e art. 79 comma 6) 13
TITOLO V - DISPOSIZIONI FINALI 14
Art. 18 - Welfare integrativo. (art. 7 comma 4 lettera h – art. 82) 14
Art. 19 - Innovazioni tecnologiche - riflessi sulla qualità del lavoro e professionalità. (art. 7 comma 4 lettera t) 14
Art. 20 - Disposizione finale 14
All. A – Pesatura Indennità Specifiche Responsabilità 15

TITOLO 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 e decorrenza.

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, 2023 – 2025, ed i suoi effetti decorrono dalla data di sottoscrizione 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, in ogni caso, a convocare il tavolo negoziale 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 intervengano contrastanti norme di legge o di contratto nazionale.

Art. 3 - Verifiche dell'attuazione del contratto.

1. Le parti convengono che, con cadenza almeno annuale, di norma in occasione della stipula dell'accordo di cui ai commi 3 e 4 dell'articolo precedente, 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

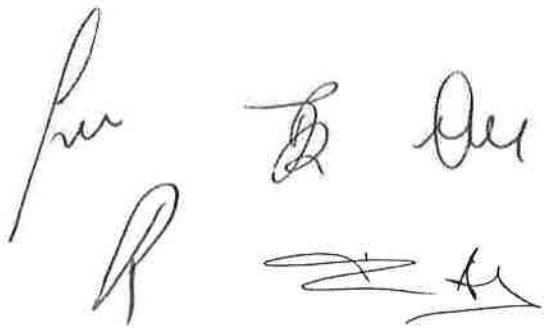
1. Nel caso insorgano controversie sull'interpretazione del contratto, le delegazioni trattanti si incontrano per definire consensualmente il significato delle clausole controverse, come organo di interpretazione autentica.
2. L'iniziativa può anche essere unilaterale; in questo caso la richiesta di 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.

Art. 5 - Personale in distacco sindacale

1. Ai fini della disciplina contenuta nell'art. 39 del CCNL 22/01/2004, il personale in distacco sindacale ai sensi dell'art. 5 del CCNQ 7.08.1998 e successive integrazioni, oltre a percepire la retribuzione eventualmente in godimento al momento del distacco, comprese le indennità e retribuzione di posizione, è considerato ai fini della progressione economica orizzontale.
2. I costi relativi alla retribuzione accessoria del personale in distacco sindacale, non gravano sul fondo risorse decentrate, ma vengono computate ai fini del loro rimborso secondo la disciplina contenuta negli art. 14 e 15 del CCNQ 7.08.1998 e nella vigente legislazione (art.1 bis del D.L.559/96, convertito in legge 5/97).

Art. 6 - Relazioni Sindacali

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 16.11.2022.



TITOLO II - POLITICHE PER LO SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE.

Art. 7 - Formazione e aggiornamento (artt. da 54 a 56)

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 aree 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. Al finanziamento delle attività di formazione, compatibilmente con le disponibilità finanziarie, si provvede utilizzando una quota annua non inferiore all'1% del monte salari relativo al personale destinatario del presente CCNL, comunque nel rispetto dei vincoli previsti dalle vigenti disposizioni di legge in materia. Ulteriori risorse possono essere individuate considerando i risparmi derivanti dai piani di razionalizzazione e i canali di finanziamento esterni, comunitari, nazionali o regionali. Ogni anno verrà comunicato alle parti sindacali l'importo destinato alla formazione e aggiornamento del personale.
5. Le iniziative di formazione del presente articolo riguardano tutti i dipendenti, compreso il personale in distacco sindacale. Le amministrazioni individuano i dipendenti che partecipano alle attività di formazione sulla base dei fabbisogni formativi, garantendo comunque pari opportunità di partecipazione e prevedendo una rotazione del personale.
6. Il personale che partecipa alle attività di formazione organizzate dall'amministrazione è considerato in servizio a tutti gli effetti. I relativi oneri sono a carico della stessa amministrazione.
7. 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.
8. 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.
9. I piani di formazione possono definire anche metodologie innovative quali formazione a distanza, formazione sul posto di lavoro, formazione mista (sia in aula che sul posto di lavoro), comunità di apprendimento, comunità di pratica.
10. Gli enti possono assumere iniziative di collaborazione con altri enti o amministrazioni finalizzate a realizzare percorsi di formazione comuni ed integrati.

Art. 8 - Sicurezza nei luoghi di lavoro (art. 7 comma 4 lettera m)

1. L'Amministrazione si impegna a dare tempestiva e completa applicazione al D.Lgs. 81/2008 e successive modificazioni ed integrazioni, in particolare per quanto prevede l'art.15 e 18 oltre che a tutte le norme vigenti in materia di igiene e sicurezza del lavoro e degli impianti, nonché sulla prevenzione delle malattie professionali.

Art. 9 - Fondo risorse decentrate: costituzione. (art. 79)

1. La determinazione annuale delle risorse da destinare all'incentivazione del merito, allo sviluppo delle risorse umane, al miglioramento dei servizi, alla qualità della prestazione ed alla produttività, nonché ad

altri istituti economici previsti nel presente contratto, è di esclusiva competenza dell'Amministrazione. Per la costituzione del fondo si rimanda a quanto previsto dall'art.79 del CCNL 16.11.2022.

2. L'amministrazione invia ai soggetti sindacali, di cui all'art.7 comma 2 lett. a) e b) CCNL 16.11.2022, il prospetto di quantificazione del fondo e gli stessi possono formulare rilievi ed osservazioni.
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. 79, commi 2 e 3 del CCNL 16.11.2022.
4. Secondo quanto previsto dall'art. 79 CCNL 16.11.2022, 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 è necessario l'accordo con le parti sindacali.

Art. 10 – Fondo risorse decentrate: utilizzo. (art. 80)

1. Le risorse finanziarie annualmente rese disponibili dall'amministrazione ai sensi dell'art. 79 CCNL 16.11.2022, sono ripartite secondo quanto stabilito dall'art. 80 stesso CCNL.
2. La contrattazione integrativa destina la parte prevalente delle risorse variabili, di cui all'art. 79 comma 2 CCNL 16.11.2022 con esclusione delle risorse previste nelle lettere c) risorse per specifiche disposizioni di legge; f) messi notificatori; g) personale case da gioco, del comma 3 dell'art. 67 del CCNL 21.05.2018, ai trattamenti economici di seguito elencati:
    a. premi correlati alla performance organizzativa;
    b. premi correlati alla performance individuale;
    c. indennità condizioni di lavoro, di cui all'art. 70-bis;
    d. compensi per specifiche responsabilità, secondo le discipline di cui all'art. 84 CCNL 16.11.2022;
    e. indennità di funzione di cui all'art. 97 ed indennità di servizio esterno di cui all'art.100;
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.

Art. 11 - Disciplina della performance e del premio individuale (artt. 80, 81 e art. 7 comma 4 lettere b, ae)

1. I criteri e le modalità di erogazione della performance individuale sulla base delle valutazioni ottenute dai dipendenti con gli strumenti previsti nel sistema di valutazione sono i seguenti:
    - valutazioni e attribuzione dei compensi orientati alla meritocrazia, trasparenza, parità di trattamento, non discriminazione di genere.
2. In sede di prima applicazione, le risorse destinate alla performance sono ripartite come segue
    a) 55 % performance individuale:
    b) 45 % performance organizzativa:
    - 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 e l'eventuale rapporto a tempo parziale.
3. In attuazione dell'art. 81, commi 2 e 3, del CCNL 16.11.2022 vengono definite le seguenti disposizioni:

a) ad 1 dipendente che consegua la valutazione più elevata, secondo quanto previsto dal sistema di valutazione dell'ente, spetta una maggiorazione del premio individuale di cui all'art. 80, comma 2, lettera B) del predetto CCNL pari al 30% del valore medio pro capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente, la differenziazione del premio individuale sarà attribuita ai dipendenti con valutazione pari a 100/100.

b) a parità di punteggio è preferito il dipendente che risulti avere il punteggio più alto nell'anno di valutazione precedente. In caso di ulteriore parità è preferito il dipendente con maggiore anzianità di servizio nell'area giuridica di appartenenza.

4. Eventuali risparmi a seguito di erogazione delle varie indennità vengono, in accordo tra le parti, destinate alla performance individuale, già nell'anno di competenza.

Art. 12 - Progressioni economiche all'interno delle aree. (art. 14 e art. 7 comma 4 lettera c)

1. L'istituto della progressione economica si applica al personale a tempo indeterminato in servizio presso l'Ente.
2. In sede di accordo annuale di cui al precedente art. 2, comma 3, sarà definito il numero di "differenziali stipendiali" da attribuire a ciascuna area.
3. L'attribuzione della progressione economica avrà decorrenza dal 1° gennaio dell'anno nel quale viene sottoscritto il contratto integrativo e sarà attribuita ad almeno una unità di personale per ogni area di inquadramento giuridico. L'esito della procedura selettiva ha una vigenza limitata al solo anno per il quale è stata prevista l'attribuzione della progressione economica.
4. 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.
5. possono partecipare alla procedura selettiva i lavoratori che:
    a. negli ultimi 2 anni non abbiano beneficiato di alcuna progressione economica. Ai fini della verifica del predetto requisito si tiene conto delle date di decorrenza delle progressioni economiche effettuate;
    b. negli ultimi 2 anni, non abbiano ricevuto provvedimenti disciplinari superiori alla multa; 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. i "differenziali stipendiali" sono attribuiti, fino a concorrenza del numero fissato per ciascuna area, previa graduatoria dei partecipanti alla procedura selettiva, definita in base ai seguenti criteri:
    a. incidenza della **valutazione** 60%
        - media delle ultime tre valutazioni individuali annuali conseguite o comunque le ultime tre valutazioni disponibili in ordine cronologico, qualora non sia stato possibile effettuare la valutazione a causa di assenza dal servizio in relazione ad una delle annualità;
        - qualora il sistema di misurazione e valutazione fosse stato modificato o per la valutazione del personale proveniente da altri enti con diversi sistemi di valutazione, si procede ad una armonizzazione dei punteggi con sistema proporzionale in riferimento al sistema di valutazione in essere.

b. incidenza **esperienza professionale** 40% :

- Per "esperienza professionale" si intende quella maturata nel medesimo profilo od equivalente, con o senza soluzione di continuità, anche a tempo determinato o a tempo parziale, nella stessa o altra amministrazione del comparto di cui all'art. 1 (Campo di applicazione) nonché, nel medesimo o corrispondente profilo, presso altre amministrazioni di comparti diversi: 1 punto ogni anno di permanenza nella posizione economica. Il calcolo viene effettuato su max 20 punti.

7. per il personale che non abbia conseguito progressioni economiche da più di 6 anni è attribuito un punteggio aggiuntivo complessivamente pari al 3% del punteggio ottenuto con l'applicazione dei criteri di cui al comma 6.
8. A parità di punteggio verrà data la precedenza al dipendente più anziano di età;.

TITOLO III - COMPENSI PER PARTICOLARI ATTIVITA' O RESPONSABILITA'

Art. 13 – 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. 84 CCNL 16/11/2022.
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.
8. L'indennità condizioni di lavoro è commisurata entro i seguenti valori minimi e massimi giornalieri: Euro 1,00 – Euro 15,00.
9. Le parti concordano l'applicazione dell'indennità condizioni di lavoro prevista dall'art. 84-bis del CCNL 16/11/2022 e dall'art. 70-bis del CCNL Funzioni Locali 21/05/2018 da attribuire:
    a) favore dei dipendenti per le attività che comportano un disagio non comune alla generalità dei dipendenti, quale la prestazione di attività lavorativa di almeno due ore nella fascia oraria 19.00 – 24.00.
    b) a favore dei lavoratori autorizzati a prestare servizio in orari festivi e/o notturni a seguito di emergenze manutentive e/o interventi collegati ai servizi di vigilanza degli immobili gestiti dal Consorzio.
    c) l'indennità è commisurata ai giorni di effettivo svolgimento del servizio e quantificata in euro 10 per attività svolte nel limite delle 36 ore settimanali e di euro 8 per attività svolte in lavoro straordinario.

Art. 14 - Indennità per specifiche responsabilità. (art. 84 e art. 7 comma 4 lettera f)

1. Viene prevista una specifica indennità finalizzata a compensare l'esercizio di un ruolo che, in base all'organizzazione dell'Ente, comporta l'espletamento di compiti di specifiche responsabilità, attribuite con atto formale, in capo al personale delle aree Operatori, Operatori Esperti, Istruttori e Funzionari ed EQ, che non risulti titolare di incarico di EQ, di importo non superiore a € 3.000 annui lordi, erogabili anche mensilmente, elevabili fino ad un massimo di € 4.000 per il personale inquadrato nell'Area dei Funzionari ed EQ. A titolo esemplificativo e non esaustivo:
    a) specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio di compiti legati ai processi digitalizzazione ed innovazione tecnologica della PA di cui al Codice dell'amministrazione in digitale (D.Lgs 7 marzo 2005, n. 82, e s.m.i - CAD); es: progettazione, realizzazione e lo sviluppo di servizi digitali e sistemi informatici; tenuta del protocollo informatico, gestione dei flussi documentali e degli archivi;

b) specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio di compiti legati all'attuazione del Regolamento Generale sulla Protezione dei Dati - GDPR (Regolamento Europeo 2016/679);

c) specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio di compiti legati alle qualifiche di Ufficiale di stato civile ed anagrafe ed Ufficiale elettorale; nonché di responsabile dei Tributi;

d) specifiche responsabilità derivanti da compiti di tutoraggio o coordinamento di altro personale;

e) specifiche responsabilità derivanti dall'essere punto di riferimento, tecnico, amministrativo e/o contabile in procedimenti complessi;

f) specifiche responsabilità derivanti dai compiti legati allo svolgimento di attività di comunicazione e informazione;

g) specifiche responsabilità derivanti da incarichi che possono essere assegnati anche temporaneamente a dipendenti direttamente coinvolti in programmi o progetti finanziati da fondi europei o nazionali (PNRR, Fondi della Politica di Coesione ecc...): project manager e personale di supporto;

h) specifiche responsabilità eventualmente affidate agli addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico ed ai formatori professionali;

i) specifiche responsabilità affidate al personale addetto ai servizi di protezione civile;

j) specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio delle funzioni di ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori;

k) specifiche responsabilità per l'esercizio delle funzioni di cancelliere presso gli uffici del Giudice di Pace;

l) specifiche responsabilità per l'esercizio di funzioni di RUP come individuato dal Codice dei Contratti, D.Lgs n. 50 del 2016;

m) specifiche responsabilità derivanti dall'incarico di Vice Segretario in attuazione alla disciplina derogatoria dell'istituto ordinario del Vice Segretario di cui all'art. 16 ter, commi 9 e 10 del DL n. 162/2019, convertito in L. n. 8/2020.

2. In sede di accordo annuale saranno definite le risorse da destinare all'istituto in parola:

   a) Il budget destinato annualmente a tale istituto economico sarà oggetto di parametrizzazione in proporzione al punteggio assegnato a ciascun dipendente sulla base del totale dei punteggi attribuiti (ovvero "senza resti"), come nell'esempio riportato nella scheda di pesatura delle responsabilità (all. A). La parametrizzazione e l'erogazione è a cura del Servizio del Personale, al quale saranno consegnate dai responsabili di area le copie delle schede di pesatura.

3. La specifica responsabilità:

   a) viene attribuita con apposito provvedimento del Responsabile del Personale.

   b) viene determinato il peso della responsabilità attribuita dal Responsabile del Personale, secondo la scheda pesatura delle responsabilità in allegato al presente accordo (all. A);

   c) nell'ottica di una uniformità di pesatura, i responsabili dovranno preliminarmente confrontarsi tra loro;

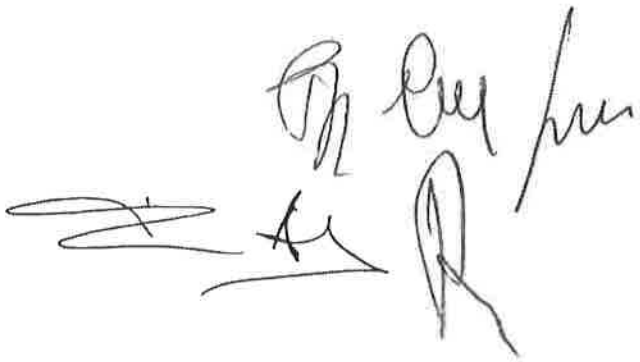
   d) copia dei provvedimenti di attribuzione e di pesatura saranno consegnati ai lavoratori coinvolti;

   e) è revocabile o modificabile al sopraggiungere di eventuali modifiche organizzative.

4. L'indennità per specifiche responsabilità di norma è erogata mensilmente e riproporzionata in caso di rapporto di lavoro part-time.

Art. 15 - Piani di Razionalizzazione

1. Le Parti condividono l'opportunità di applicare la disposizione dell'art. 16 del DL 98/2011 che prevede che le Amministrazioni possano adottare ogni anno, entro il 31 marzo, piani triennali di razionalizzazione e riqualificazione della spesa, e che le eventuali economie aggiuntive siano utilizzate nell'importo massimo del 50 per centro per la contrattazione integrativa in aumento del fondo del salario accessorio.



TITOLO IV – SEZIONI PER LE POSIZIONI ORGANIZZATIVE

Art. 16 - Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari incarichi di EQ. (art. 7 comma 4 lettera v - artt. 17 e 19)

1. La determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di Elevata Qualificazione (EQ) è correlata alle risultanze del sistema di misurazione e valutazione della performance, con particolare riferimento al grado di raggiungimento degli obiettivi programmati ed assegnati alle stesse EQ (performance individuale).
2. La distribuzione della retribuzione di risultato dei dipendenti titolari di Elevata Qualificazione, è subordinata alla valutazione positiva della prestazione del lavoratore. I criteri e la quantificazione sono definiti anche nelle schede di valutazione di ogni singolo titolare di EQ;
3. 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;

Art. 17 – Risorse per retribuzione di posizione e retribuzione di risultato. (art. 7 comma 4 lettera u - art. 17 comma 6 e art. 79 comma 6)

1. Secondo quanto previsto dall'art. 17 comma 6 CCNL 16.11.2022, le risorse destinate al finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato, delle EQ sono poste a carico del bilancio degli enti.
2. Nel caso che, a monte del processo organizzativo, l'ente preveda minori stanziamenti per un nuovo assetto delle EQ, il fondo delle risorse decentrate viene automaticamente integrato con il risparmio effettuato.
3. Nel caso l'ente intendesse aumentare il fondo della retribuzione di posizione e di risultato delle EQ, è necessario l'accordo con le parti sindacali.

TITOLO V - DISPOSIZIONI FINALI

Art. 18 - Welfare integrativo. (art. 7 comma 4 lettera h – art. 82)

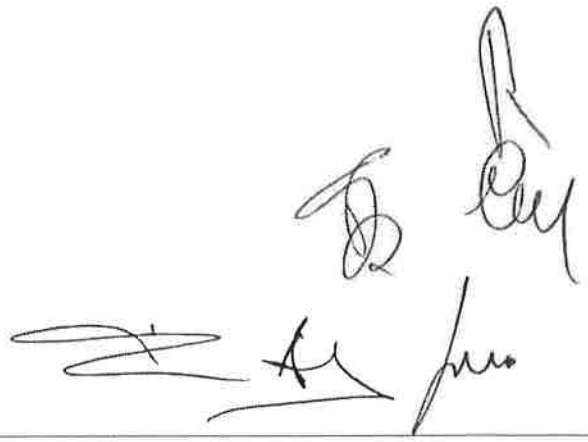
1. Le parti si impegnano a promuovere l'attivazione di Piani di welfare integrativo a favore del personale per la concessione di benefici di natura assistenziale e sociale tra i quali:
   a) iniziative di sostegno al reddito della famiglia;
   b) supporto all'istruzione e promozione del merito dei figli;
   c) contributi a favore di attività culturali, ricreative e con finalità sociale;
   d) anticipazioni, sovvenzioni e prestiti a favore di dipendenti in difficoltà ad accedere ai canali ordinari del credito bancario o che si trovino nella necessità di affrontare spese non differibili;
   e) polizze sanitarie integrative delle prestazioni erogate dal servizio sanitario nazionale;
2. Si rinvia a specifica sessione negoziale la valutazione delle misure e delle azioni per l'attuazione di quanto previsto dal comma 1.
3. Gli oneri per la concessione dei benefici di cui al presente articolo sono sostenuti mediante l'utilizzo di quota parte del Fondo di cui all'art. 79, nel limite definito in sede di contrattazione integrativa.

Art. 19 - Innovazioni tecnologiche - riflessi sulla qualità del lavoro e professionalità. (art. 7 comma 4 lettera t)

1. In applicazione all'art. 7, comma 4, lettera t) del CCNL 16.11.2022, in sede di prima applicazione e fino a successiva modifica/integrazione, le parti concordano l'approvazione delle seguenti linee di indirizzo con riferimento ai riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche inerenti l'organizzazione di servizi:
   - formazione permanente: attraverso lo strumento del confronto realizzare piani formativi con l'obiettivo di coinvolgere tutta la comunità dei lavoratori dell'ente con lo scopo di trasmettere nuove competenze e conoscenze;
   - destinare adeguate risorse, compatibilmente con le disponibilità finanziarie dell'Ente, a progetti di innovazione e di crescita: sviluppare la parte del contratto decentrato integrativo sulla parte variabile del fondo per investire in progetti e obiettivi innovativi di cambiamento e di crescita.

Art. 20 - Disposizione finale

1. Per quanto non previsto dal presente C.C.D.I., in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati si rinvia alle disposizioni dei Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro e ad eventuali accordi integrativi nel tempo vigenti.
2. Il presente accordo resta valido anche per l'erogazione dei benefici a valere sulle risorse stabili e variabili, qualora non modificato o disdettato dalle parti, entro il 30 giugno dei rispettivi anni.
3. Gli allegati fanno parte integrante del presente accordo.



CUR
CONSORZIO UNIVERSITÀ ROVIGO

All. A – Pesatura Indennità Specifiche Responsabilità

Anno ____

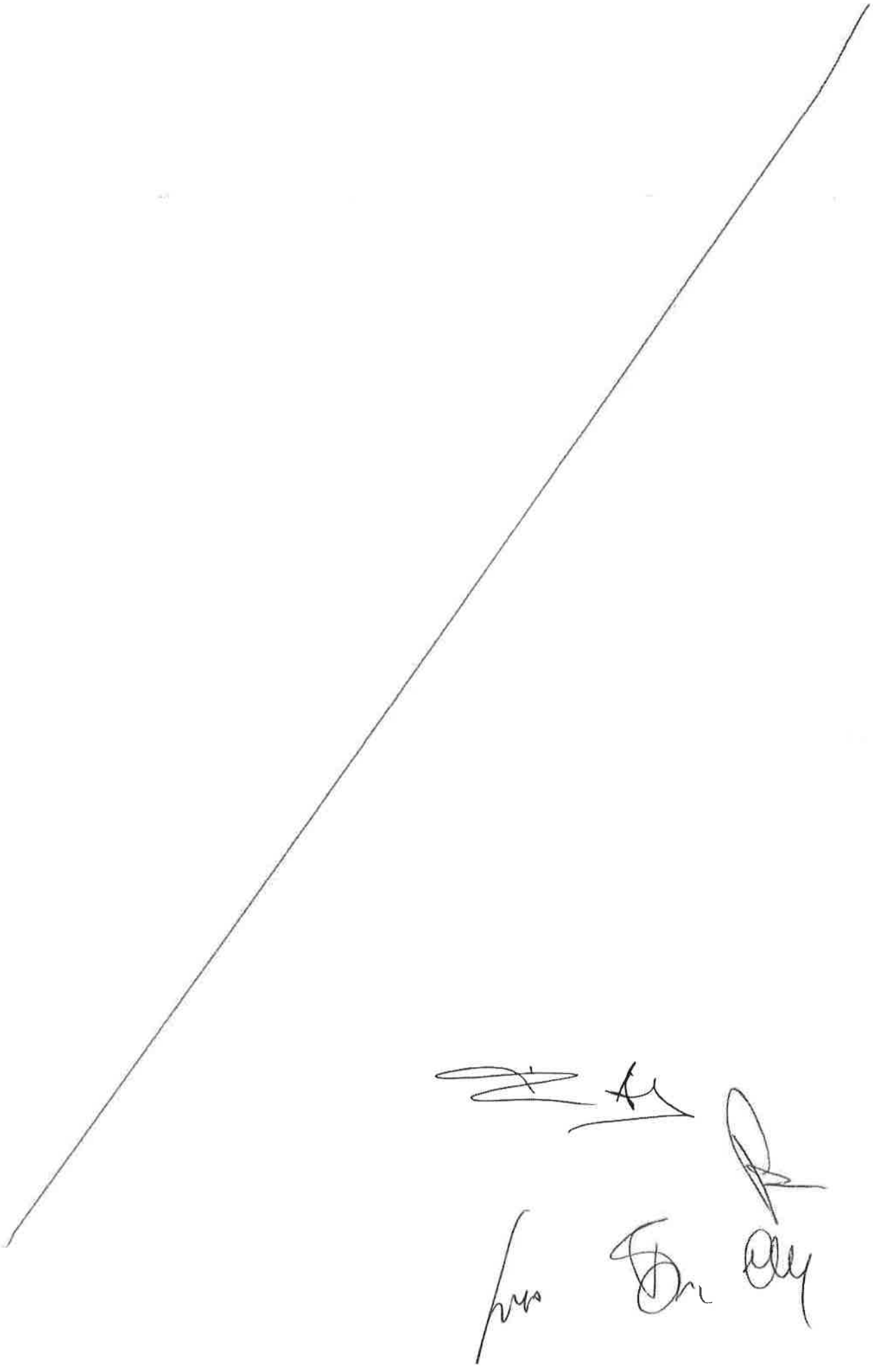
Settore/Area Ufficio

Cognome Nome

Profilo Professionale Area

Parametro accesso	PUNTI		Punti min/max	Peso
1. Grado di competenza specialistico/ professionale rispetto alle funzioni da svolgere	10	elevato	3/10	
	6	medio		
	3	basso		
2. Responsabilità nella gestione delle relazioni interne				
a. Con i superiori/amministratori	6	elevato	0/12	
	4	Medio		
	2	Basso		
	0	nullo		
b. Con i colleghi/collaboratori	6	elevato		
	4	medio		
	2	basso		
	0	nullo		
3. Responsabilità nella gestione delle relazioni esterne				
a. Con la cittadinanza	6	elevato	0/12	
	4	medio		
	2	basso		
	0	nullo		
b. Con organi Istituzionali esterni/Enti Pubblici, ecc	6	elevato		
	4	medio		
	2	basso		
	0	nullo		
4. Coordinamento di risorse umane	4	elevato	1/4	
	2	medio		
	1	basso		
5. Collaborazione nella gestione risorse finanziarie e/o strumentali	4	elevato	1/4	
	2	medio		
	1	basso		
6. Svolgimento in autonomia dei processi lavorativi	4	elevato	1/4	
	2	medio		
	1	basso		
7. Svolgimento di procedimenti plurimi e diversificati	4	elevato	1/4	
	2	medio		
	1	basso		
8. Adattamento alle dinamiche interne ed esterne	4	elevato	1/4	
	2	medio		
	1	basso		
TOTALE			**8/54**	

____/__/____ Il Responsabile del Servizio

A cura del Servizio del Personale

Indennità attribuita