CUR
CONSORZIO UNIVERSITÀ ROVIGO

Domicilio fiscale: V.le Marconi,2 – 45100 – ROVIGO Partita I.V.A. 01274780293 Codice Fiscale 00947640298

CONSORZIO UNIVERSITA' ROVIGO

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO
TRIENNIO 2015- 2017

CUR
CONSORZIO UNIVERSITÀ ROVIGO

Domicilio fiscale: V.le Marconi,2 – 45100 – ROVIGO Partita I.V.A. 01274780293 Codice Fiscale 00947640298

A seguito dello svolgimento della procedura prevista dall'art. 5 del CCNL 1/4/1999 relativamente alla nomina del presidente e dei componenti della delegazione di parte pubblica, alla elaborazione delle direttive, acquisizione piattaforma e rivendicazioni sindacali;

Il giorno 22/12/2015, alle ore 9,00 dell'anno 2015 ha avuto luogo, presso la sede del Consorzio Università Rovigo, l'incontro tra:

Il Presidente della delegazione di parte pubblica: dr. Roberto Mazzoni

I componenti della delegazione trattante: _____.

I Rappresentanti delle seguenti Organizzazioni sindacali:

CISL FP: _____

CGIL FP: _____

UIL FP: _____

Al termine della riunione le parti hanno sottoscritto l'allegata ipotesi di Contratto Collettivo Decentrato Integrativo relativo al personale dipendente del Consorzio Università Rovigo del Comparto delle Regioni ed Autonomie 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 riguardo ai criteri di misurazione, valutazione e 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, 2015 – 2017, ed i suoi effetti decorrono dal 1° gennaio 2015, 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. 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 al comma 3 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 la richiesta, 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.

TITOLO II – RISORSE E PREMIALITA'

CAPO I – RISORSE E PREMIALITA'

Art. 5 – Quantificazione delle risorse.

1. La determinazione annuale delle risorse da destinare all'incentivazione del merito, allo sviluppo delle risorse umane, al miglioramento dei servizi, alla qualità della prestazione ed alla produttività nonché ad altri istituti economici previsti nel presente contratto, è di esclusiva competenza dell'Amministrazione.
2. 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. 15, comma 2 del CCNL 01.04.1999, confermate dall'art. 31, comma 3 del CCNL 22.01.2004, sino ad un importo massimo corrispondente all'1,2% su base annua, del monte salari dell'anno '97, esclusa la quota relativa alla dirigenza.
3. Le risorse variabili aggiuntive di cui all'art. 15, comma 5, del CCNL 01.04.1999 (per l'attivazione di nuovi servizi o per l'implementazione di processi di riorganizzazione finalizzati all'accrescimento dei servizi esistenti ai quali sia correlato un aumento delle prestazioni del personale in servizio cui non possa farsi fronte attraverso la razionalizzazione delle strutture e/o delle risorse finanziarie disponibili), confermate dall'art. 31, comma 3 del CCNL 22.01.2004 possono essere stanziate esclusivamente qualora le effettive capacità di bilancio dell'Ente lo consentano e sempre nel rigoroso ed accertato rispetto dei presupposti contrattuali e normativi vigenti.

Art. 6 – Strumenti di premialità.

1. Conformemente alla normativa vigente ed ai regolamenti adottati, nel triennio di riferimento (fatte salve successive modifiche e/o integrazioni), sono individuati i seguenti strumenti di premialità:
   a) i compensi diretti ad incentivare il merito, la produttività ed il miglioramento dei servizi (c.d. "produttività"), istituto per il quale è richiesta l'applicazione del sistema di valutazione adottato dall'Ente;
   b) le progressioni economiche, sulla base di quanto stabilito dai contratti collettivi nazionali ed integrativi, nei limiti delle risorse disponibili e secondo i criteri stabiliti dal Sistema di valutazione adottato dall'Ente;
   c) le indennità previste dalla contrattazione collettiva nazionale ed integrativa decentrata.

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

Art. 7 – Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie.

1. Le risorse finanziarie annualmente disponibili sono ripartite, ai fini dell'applicazione degli istituti di cui al precedente articolo, secondo i seguenti criteri generali:
   a) corrispondenza al fabbisogno di salario accessorio rilevato nell'Ente sulla base dell'analisi dei servizi erogati, delle relative caratteristiche quantitative e qualitative nonché in relazione agli obiettivi di gestione predeterminati dagli organi di governo;
   b) riferimento al numero ed alle professionalità delle risorse umane disponibili;
   c) necessità di implementazione e valorizzazione delle competenze e professionalità dei dipendenti, anche al fine di ottimizzare e razionalizzare i processi decisionali;
   d) rispondenza a particolari condizioni di erogazione di determinati servizi;
   e) il sistema di valutazione del personale dovrà stabilire i seguenti principi: la selettività del sistema premiante, vale a dire la differenziazione degli esiti tra singoli dipendenti; la valorizzazione dei dipendenti che hanno performance elevate; il divieto esplicito di distribuire incentivi e premi in assenza delle verifiche e attestazioni sui sistemi di misurazione e valutazione, quindi attraverso le funzioni di programmazione e controllo realizzate in particolare dagli Organismi di Valutazione.
2. Secondo quanto previsto negli strumenti regolamentari adottati, per competenza, dagli organi di governo dell'Amministrazione, le parti convengono altresì sui seguenti principi fondamentali:
   a) i sistemi incentivanti la produttività e la qualità della prestazione lavorativa sono informati ai principi di selettività, concorsualità, effettiva differenziazione delle valutazioni e dei premi, non appiattimento retributivo;
   b) le risorse - attraverso il sistema di valutazione - sono distribuite secondo logiche meritocratiche e di valorizzazione dei dipendenti che conseguono le migliori prestazioni;
   c) la premialità è sempre da ricondursi ad effettive e misurate situazioni in cui – dalla prestazione lavorativa del dipendente – discende un concreto vantaggio per l'Amministrazione, in termini di valore aggiunto conseguito alle proprie funzioni istituzionali ed erogative nonché al miglioramento qualitativo e quantitativo dell'organizzazione, dei servizi e delle funzioni;
   d) la prestazione individuale è rilevata ed apprezzata in ragione delle seguenti componenti: raggiungimento degli obiettivi assegnati ed analisi dei risultati conseguiti, qualità della prestazione e comportamento professionale;
   e) il sistema di valutazione è unico e si applica a tutti gli istituti incentivanti che lo richiedono a proprio fondamento.

CAPO III – LA PRODUTTIVITA'

Art. 8 – Produttività.

1. Costituiscono elementi per l'attribuzione della quota di "produttività", 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.
2. Il compenso medesimo dovrà essere altresì proporzionalmente ridotto, anche qualora il lavoratore sia rimasto assente dal servizio per uno o più periodi anche non continuativi nel corso dell'anno. La presenza in servizio è determinata in ragione annua partendo da una base teorica di presenza pari a 365 giorni, dove il giorno di assenza abbatte di 1/365 il compenso.
3. Viene istituita una franchigia di 15 giorni lavorativi sotto i quali la quota potenziale non subisce decurtazioni. Non sono considerate assenze, oltre ai giorni non lavorativi inclusi in periodi lavorati o considerati presenze, le seguenti fattispecie: ferie; permessi retribuiti; congedo obbligatorio e astensione anticipata per maternità; malattia professionale; infortunio sul lavoro.
4. La valutazione individuale rettificata in funzione degli elementi accidentali di cui ai commi 2, 3 e 4, andrà sommata a tutte le altre valutazioni individuali che costituiranno il divisore della quota complessiva di "produttività". Definito così il quoziente, la quota individuale sarà esattamente definita moltiplicandolo per ciascuna valutazione individuale.

CAPO IV – PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE

Art. 9 – Criteri generali

1. L'istituto della progressione economica orizzontale 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, saranno definite le risorse da destinare all'istituto della progressione orizzontale e la relativa ripartizione tra le categorie.
3. Il valore economico della progressione orizzontale è riconosciuto dal 1 gennaio dell'anno successivo a quello di valutazione, salvo diversa indicazione nell'accordo di cui al comma precedente.
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. La progressione economica orizzontale si sviluppa partendo dal trattamento tabellare iniziale delle quattro categorie o delle posizioni di accesso infracategoriali B3 e D3, con l'acquisizione in sequenza degli incrementi corrispondenti alle posizioni successive previste nel contratto collettivo nazionale di lavoro.

6. In applicazione dell'art. 5 del CCNL del 31.3.1999, i criteri per l'effettuazione delle progressioni economiche orizzontali nelle diverse categorie sono i seguenti:
   a) la valutazione conseguita sulla base del "sistema unico di valutazione delle prestazioni", contenuto nel regolamento della performance adottato dall'Ente;
   b) ai fini della progressione economica alla posizione immediatamente successiva della categoria di appartenenza è richiesto come requisito per la partecipazione alla relativa selezione alla data dell'01/01 della data della selezione, almeno due anni di servizio nell'ente nella posizione economica. Il criterio dei due anni di servizio è da ritenersi valido anche nel caso in cui tale anzianità sia stata acquisita in altro ente del comparto;
   c) la progressione economica è attribuita ai dipendenti che hanno conseguito il punteggio più alto all'interno della propria categoria in ordine decrescente;
   d) l'effettiva attribuzione della progressione orizzontale è comunque subordinata al raggiungimento di una valutazione complessiva minima pari al 75% della valutazione massima;
   e) a parità di punteggio verrà data la precedenza al dipendente con più anzianità di servizio nella posizione economica, nel caso di ulteriore parità al più anziano di età.

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

Art. 10 – 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.
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, fatto salvo quanto di seguito disposto per le indennità per specifiche responsabilità art. 17, comma 2 lett. f) del CCNL 01.04.99;

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

Art. 11 – Indennità di disagio.

1. Per situazioni di lavoro comportanti disagio, diverse da prestazioni soggette a rischi particolarmente rilevanti, svolte da personale delle categorie A, B, C, si intendono quelle situazioni che possono comportare, per la loro particolare natura o forma organizzativa, problemi per la salute o per il normale svolgimento di relazioni sociali. Sono da intendersi come attività disagiate anche quelle comportanti particolari forme orarie che comunque garantiscano all'utenza la fruizione dei servizi anche in orari non usuali e che, comunque, consentono all'ente di garantire situazioni di front-office superiori a quelle possibili con un'articolazione oraria rigida.
2. si individuano le seguenti situazioni di disagio:

FATTISPECIE DISAGIO
Svolgimento e gestione attività con forte impatto con il richiedente/utente
Esposizione ad agenti atmosferici ed ambientali da parte del personale che svolge abitualmente la propria attività sul territorio comunale
Prestazioni che comportino uno stretto contatto con utenza caratterizzata da problematiche di tipo sociale, economico, etnico
Svolgimento di mansioni che comportino in maniera continuativa la necessità di cambiamenti imprevisti dell'orario di lavoro, non rientranti come tali nelle tipologie previste da altri istituti contrattuali (turno, reperibilità).
Particolare articolazione dell'orario di servizio nell'arco dell'anno che presenti aspetti di peculiarità rispetto al normale orario
Prestazioni che comportino anche una diversa articolazione dell'orario di lavoro, svolte per l'affidamento dell'incarico relativo alla sicurezza ex D.Lgs. 81/2008 o incarico di pronto soccorso
Personale addetto all'esecuzione di interventi sulle apparecchiature della sala macchine del centro elaborazione dati o delle strutture informatiche periferiche, e alla manutenzione e gestione della rete di cablaggio
Prestazioni di lavoro che comportino il continuo esercizio dell'attività di trasporto con autotreni, autoarticolati, scuolabus e altri automezzi di dimensione analoga
Esposizione a situazioni di disagio connesse ad attività lavorative prestate al di fuori del normale orario di lavoro in caso di chiamata straordinaria effettuata dal Responsabile per interventi, in presenza di situazioni causate da agenti atmosferici, tellurici e/o comunque imprevedibili, a cui si debba far fronte con estrema urgenza

3. Il riconoscimento dell'indennità avviene previa apposita dichiarazione motivata del Responsabile dell'Area che segnala i nominativi del personale che svolge le prestazioni di cui al comma 2 del presente articolo e che risulta, come tale, esposto in misura diretta a situazioni di disagio.
4. L'erogazione dell'indennità avviene di norma mensilmente sulla base dei dati desunti dal sistema di rilevazione presenze/assenze entro il mese successivo a quello di maturazione del diritto.

Art. 12 – Indennità per specifiche responsabilità art. 17, comma 2 lett. f).

1. In applicazione dell'art. 17, comma 2, lett. f) del CCNL 1.4.1999, e successive modificazioni, sono corrisposte le indennità di cui ai commi seguenti.

2. È attribuita un'indennità per specifiche responsabilità ai dipendenti cui è formalmente attribuita la responsabilità di procedimenti amministrativi complessi ai sensi della legge 241/90 e ss.mm.ii.
3. Si definiscono complessi i procedimenti che comportano almeno cumulativamente:
   a. specializzazione e concorso decisionale;
   b. elevato livello di incidenza nelle attività di supporto tecnico alle decisioni che assume l'Ente;
   c. discrezionalità amministrativa o tecnica;
   d. relazioni con Enti, Istituzioni e Organi esterni.
4. La complessità dei procedimenti assegnati viene individuata e graduata dal Direttore, attraverso la valutazione dei seguenti parametri di riferimento ritenuti idonei all'operazione di "pesatura" del/i procedimento/i (punti 1 = grado basso, punti 2 = grado medio, punti 3 = grado elevato).
5. Punteggio massimo attribuibile: punti 12.
   a. Grado di specializzazione delle conoscenze normative e/o tecniche richieste dal/i procedimento/i – Difficoltà legata alla necessità di continui aggiornamenti normativi e/o tecnici: punti 1, 2 o 3;
   b. Implicazioni del/i procedimento/i o assegnato/i con le funzioni di altri uffici/servizi e/o di organi di governo del Consorzio, con conseguente necessità di coordinamento con il resto della struttura - Livello di incidenza nel supporto tecnico alle decisioni dell'Ente: punti 1, 2 o 3;
   c. Livello di discrezionalità amministrativa o tecnica rimesso in capo all'incaricato (grado di dettaglio nell'ambito della normativa di riferimento): punti 1, 2 o 3;
   d. Livello di frequenza e di complessità delle relazioni con Enti, Istituzioni e Organi esterni: punti 1, 2 o 3.
6. Si ritiene complesso il procedimento che avrà raggiunto un punteggio pari almeno a 7 punti.
7. Gli importi dell'indennità per specifiche responsabilità sono determinati sulla base dell'entità del fondo annuo complessivamente disponibile e graduati in base ai punteggi assegnati secondo i criteri di seguito indicati:

   Punteggio

   - punteggio pari a 7 punti: fascia a) 1.000,00
   - punteggio pari a 8 punti: fascia b) 1.500,00
   - punteggio da 9 a 10 punti: fascia c) 2.000,00
   - punteggio da 11 a 12 punti: fascia d) 2.500,00
8. Ai fini dell'attribuzione dell'indennità di cui al precedente comma 4, nel provvedimento con cui è attribuita la responsabilità di procedimento, il Responsabile del Settore competente deve

dare atto che si tratta di procedimento complesso nonché esplicitare la "pesatura" dello stesso sulla base dei criteri riportati nel precedente comma.

9. Gli importi annui sono proporzionalmente ridotti per il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale in relazione all'orario di servizio settimanale, mensile o annuale indicato dal contratto di lavoro.
10. L'indennità sarà corrisposta in un'unica soluzione per l'anno 2015 e per quote mensili per dodici mensilità a partire dall'anno 2016.

CAPO VI – COMPENSI PREVISTI DA SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE

Art. 13 – Compensi previsti da particolari disposizioni di legge

1. In riferimento a quanto previsto dall'art. 15, comma 1, lett. d) e k) del CCNL 01.04.1999, ai dipendenti cui si applica il presente accordo decentrato possono essere erogati emolumenti ai sensi dei specifici regolamenti vigenti nell'ente previa informativa e, la dove prevista, contrattazione tra le parti.

Art. 14 – 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 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 – DISPOSIZIONI PARTICOLARI

Art. 15 – Norma finale

1. Per quanto non previsto dal presente CCDI in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati si rinvia alle disposizioni dei contratti collettivi nazionali di lavoro attualmente vigenti. Il presente contratto determina l'abrogazione implicita delle norme dei precedenti CCDI contenenti la medesima disciplina.
2. Si precisa che, ai sensi dell'art. 5 comma 3 del CCNL del 01/04/1999, la sottoscrizione del presente contratto decentrato integrativo, da parte del Presidente della delegazione trattante di parte pubblica, è condizionata all'autorizzazione da parte del C.d.A. del CUR da adottarsi previo controllo del Revisore sulla compatibilità dei costi del contratto con i vincoli di bilancio. La sua entrata in vigore avverrà, pertanto, con l'adozione da parte del C.d.A. della delibera