Prot. n. 0005356 del 01/12/2020 - [UOR: SI000001 - Classif. VII/6]

GRAN SASSO SCIENCE INSTITUTE
SCHOOL OF ADVANCED STUDIES
Scuola Universitaria Superiore

CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO GSSI

TITOLO I - DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1 - Ambito di applicazione, durata, decorrenza, disciplina transitoria
Art. 2 - Interpretazione autentica
Art. 3 - Contrattazione integrativa

TITOLO II – RICOGNIZIONE DEI FONDI PER IL TRATTAMENTO ACCESSORIO DEL PERSONALE B, C, D ed EP

Art. 4 - Ricognizione fondi per il trattamento accessorio del personale anno 2020
Art. 5 - Ripartizione fondi per l'anno 2020

TITOLO III – RISORSE DECENTRATE E TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE

Art. 6 - Fondo risorse decentrate - elementi di utilizzo (categorie B, C, D)
Art. 7 - Differenziazione premi individuali (art. 20, CCNL 2018)
Art. 8 - Criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche
Art. 9 - Indennità per posizioni organizzative e funzioni specialistiche e di responsabilità (art.91 commi 1 e 2 CCNL 16/10/2008 personale di categoria B, C e D)
Art. 10 - Conferimento e revoca degli incarichi per le posizioni organizzative (Cat. EP)
Art. 11 - Retribuzione di posizione e retribuzione di risultato (Cat. EP)

TITOLO IV – CONDIZIONI DI LAVORO

Art. 12 - Orario di lavoro
Art. 13 - Flessibilità dell'orario di lavoro
Art. 15 - Lavoro straordinario

TITOLO V – POLITICHE PER IL MIGLIORAMENTO DELLA QUALITA' E DELLA PROFESSIONALITA' DEL LAVORO

Art. 15 - Formazione del personale
Art. 16 - Smart Working

TITOLO VI - TIPOLOGIE FLESSIBILI DEL RAPPORTO DI LAVORO

Art. 17 - Trattamento economico accessorio del personale con contratto a tempo determinato e in somministrazione.

TITOLO I - DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1 - Ambito di applicazione, durata, decorrenza, disciplina transitoria

1. Il presente contratto integrativo (di seguito CCI) si applica a tutto il personale tecnico-amministrativo (inquadrato nelle categorie B, C, D ed EP) in servizio presso il Gran Sasso Science Institute (GSSI), di qualifica non dirigenziale, a tempo indeterminato ed a tempo determinato - ivi compreso il personale comandato o distaccato o utilizzato a tempo parziale o con contratto di formazione e lavoro o di somministrazione.
2. Il contratto concerne il periodo dal 01/12/2020 al 30/11/2024, ad eccezione di quanto previsto all'art. 5 in materia di ripartizione dei Fondi per il trattamento accessorio del personale tecnico-amministrativo, e ha ad oggetto le materie di cui all'art. 42, comma 3, del CCNL 19/04/2018, salvo aggiornamenti del CCNL. Le parti si impegnano a incontrarsi nel momento in cui dovesse essere aggiornato il CCNL.
3. Il presente CCI decorre dalla data di sottoscrizione e conserva la sua efficacia giuridica ed economica fino alla stipulazione di un successivo contratto decentrato integrativo o fino all'entrata in vigore di una nuova disposizione legislativa o di un nuovo CCNL che detti norme incompatibili con il presente CCI.
4. Per quanto non previsto dal presente Contratto Collettivo Integrativo di Lavoro in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati, si rinvia alle norme di legge e alle disposizioni dei contratti nazionali di lavoro nel tempo vigenti.
5. Per tutte le materie di cui all'art. 42, comma 3, del CCNL 19/04/2018 non ricomprese nel presente accordo si rinvia a successivi e specifici accordi.
6. Il presente CCI potrà essere modificato o integrato con gli accordi eventualmente intervenuti in sequenza temporale.

Art. 2 - Interpretazione autentica

1. Nel caso insorgano controversie sull'interpretazione delle clausole del CCDI, la cui applicazione risulti oggettivamente non chiara, le parti si incontrano entro 20 giorni dalla richiesta formulata da uno dei sottoscrittori per definire consensualmente il significato della controversia, come organo di interpretazione autentica.
2. L'iniziativa può anche essere unilaterale; nel qual caso la richiesta di convocazione delle delegazioni dovrà contenere una breve descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa la contestazione, facendo riferimento a problemi interpretativi ed applicativi di rilevanza generale. La riunione si terrà in tempi congrui, di norma entro 10 giorni dalla richiesta avanzata.
3. Gli eventuali accordi di interpretazione autentica sottoscritti dalle parti sono soggetti alla stessa procedura di stipulazione del presente contratto e sostituiscono le clausole controverse con efficacia retroattiva sin dall'inizio della vigenza del presente CCI. L'accordo di interpretazione autentica ha effetto sulle eventuali controversie individuali in corso, aventi ad oggetto le materie regolate dall'accordo, solo con il consenso delle parti interessate.

Art. 3 - Contrattazione integrativa

1. La delegazione di parte pubblica è composta dal Rettore o suo delegato e dal Direttore Generale.
2. La delegazione di parte sindacale è designata dalla Rappresentanza Sindacale Unitaria dei dipendenti (RSU), a cui si aggiunge un rappresentante di ciascuna organizzazione sindacale territoriale di comparto firmataria del CCNL Università. Sulle modalità di costituzione, composizione, funzionamento e rappresentanza negoziale della RSU si rinvia al CCNQ 07/08/1998 e successive modifiche e integrazioni nonché alla normativa regolamentare dell'organismo vigente nel tempo.
3. Ognuna delle parti, in ciascuna seduta di contrattazione, può avvalersi di esperti specifici in relazione all'argomento della riunione.
4. Le delegazioni di contrattazione contribuiscono a stabilire un eventuale calendario dei lavori e le sue priorità.
5. Per ogni seduta si redige un ordine del giorno a firma del Rettore, a cura di un segretario designato dall'Amministrazione. Delle eventuali decisioni assunte viene redatto un resoconto sommario (minuta) che viene approvato all'inizio della seduta successiva e, a tal fine, deve essere reso disponibile ai singoli componenti delle delegazioni almeno il giorno prima della riunione.

TITOLO II – RICOGNIZIONE DEI FONDI PER IL TRATTAMENTO ACCESSORIO DEL PERSONALE B, C, D ed EP

Art. 4 - Ricognizione fondi per il trattamento accessorio del personale anno 2020

1. I Fondi per il trattamento accessorio del personale tecnico-amministrativo del GSSI per le categorie B, C e D e per la categoria EP sono stati costituiti con delibera del Consiglio di Amministrazione del 30/11/2020.
2. Il Fondo risorse decentrate per le categorie B, C e D ammonta a € 37.401,10 al netto degli oneri a carico Ente:

Fondo progressioni economiche e produttività collettiva B-C-D	
Descrizione (Cat. B-C-D)	**Importi (in euro)**
Risorse fisse	
Fondo certificato 2019	26.990,45
Incremento dotazione organica e relativa copertura	6.263,00
Altre risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità	1.288,83
Totale risorse fisse	**34.542,28**
Risorse variabili	
Somme non utilizzate Fondo anno precedente	164,12
Altre risorse variabili	2.694,70
Totale risorse variabili	**2.858,82**
Decurtazioni	
Decurtazioni Fondo per rispetto limiti normativi	0,00
Totale decurtazioni	**0,00**
Totale risorse fisse+risorse variabili-decurtazioni (a1)	**37.401,10**

3. Il Fondo risorse per il lavoro straordinario per le categorie B-C-D ammonta a € 9.722,53, al netto degli oneri a carico ente:

Risorse per il lavoro straordinario per le categorie B-C-D	
Descrizione (Categorie B-C-D)	**Importi (in euro)**
Risorse per il lavoro straordinario (b1)	9.722,53

4. L'ammontare globale delle risorse decentrate per le categorie B-C-D ammonta ad € 62.674,43, inclusi gli oneri a carico ente:

Ammontare globale risorse decentrate categorie B-C-D	
Descrizione (Cat. B-C-D)	**Importi (in euro)**
Fondo per le categorie B-C-D: Totale risorse fisse + risorse variabili – decurtazioni (a1)	37.401,10
Fondo per il lavoro straordinario (b1)	9.722,53
Risorse temporaneamente allocate all'esterno del Fondo (c1)	0,00
Totale risorse decentrate categorie B-C-D netto oneri: (a1) + (b1) + (c1)	**47.123,63**
Oneri a carico ente (aliquota: 33%)	15.550,80
Totale risorse decentrate categorie B-C-D lordo oneri: (a1) + (b1) + (c1) + Oneri	**62.674,43**

5. Il Fondo risorse decentrate per la categoria EP ammonta a € 62.715,53, al netto degli oneri a carico ente:

Fondo progressioni economiche e per la retribuzione di posizione e di risultato EP	
Descrizione (Cat. EP)	**Importi (in euro)**
Risorse fisse	
Fondo certificato 2019	37.440,00
Incremento dotazione organica e relativa copertura	0,00
Altre risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità	1.845,34
Totale risorse fisse	**39.285,34**
Risorse variabili	
Somme non utilizzate Fondo anno precedente	23.430,19
Altre risorse variabili	0,00
Totale risorse variabili	**23.430,19**
Decurtazioni	
Decurtazioni Fondo per rispetto limiti normativi	0,00
Totale decurtazioni	**0,00**
Totale risorse fisse+risorse variabili-decurtazioni (a2)	**62.715,53**

6. L'ammontare globale delle risorse decentrate per la categoria EP ammonta ad € 84.038,81, inclusi gli oneri a carico ente:

Ammontare globale risorse decentrate categoria EP	
Descrizione (Cat. EP)	**Importi (in euro)**
Fondo per la categoria EP: Totale risorse fisse + risorse variabili – decurtazioni (a2)	62.715,53
Risorse temporaneamente allocate all'esterno del Fondo (c2)	0,00
Totale risorse decentrate categoria EP netto oneri: (a2) + (c2)	**62.715,53**
Oneri a carico ente (aliquota: 34%)	21.323,28
Totale risorse decentrate categoria EP lordo oneri: (a2) + (c2) + Oneri	**84.038,81**

Art. 5 – Ripartizione fondi per l'anno 2020

1. In relazione alla ripartizione del Fondo B, C, D per l'anno 2020, le Parti, preso atto di quanto previsto dall'art. 64 del CCNL del 2018, concordano:

- di destinare alle progressioni economiche orizzontali per l'anno 2020 complessivi € **1.288,83** (=429,61*3), al netto degli oneri a carico ente;
- di destinare alla produttività per l'anno 2020 complessivi € **36.112,27**, al netto degli oneri a carico ente;
- di destinare al lavoro straordinario per l'anno 2020 complessivi € **9.722,53**, al netto degli oneri a carico ente;
- non essendo state assegnate per l'anno 2020 posizioni di responsabilità al personale di categoria C e D, di non destinare risorse alla voce relativa alle indennità di responsabilità;

secondo la seguente tabella riepilogativa (al netto degli oneri a carico ente):

Fondo B, C, D	
PEO	1.288,83
Produttività	36.112,27
Straordinario	9.722,53
Totale fondo	**47.123,63**

2. In relazione alla ripartizione del Fondo EP per l'anno 2020, le Parti, preso atto di quanto previsto dall'art. 64 del CCNL del 2018, concordano:

- di destinare alla voce per le progressioni economiche orizzontali per l'anno 2020 per la categoria EP complessive risorse per € **1.845,34**, al netto degli oneri a carico ente;
- di destinare alla copertura della voce di cui all'art. 76 del CCNL per l'anno 2020 € **60.870,19**, al netto degli oneri a carico ente;

secondo la seguente tabella riepilogativa (al netto degli oneri a carico ente):

Fondo EP	
PEO	1.845,34
Art. 76 CCNL	60.870,19
Totale Fondo	**62.715,53**

3. In relazione alle risorse non utilizzate del fondo dell'anno precedente, le parti decidono:
   - di portare in aumento delle risorse dell'anno successivo le risorse fisse non utilizzate;
   - di distribuire le risorse variabili a titolo di produttività ai dipendenti in misura proporzionale alla valutazione della performance ricevuta.

4. L'efficacia del presente accordo è subordinata all'approvazione del Consiglio di Amministrazione del GSSI, ai sensi di quanto previsto dall'art. 5 CCNL.

TITOLO III – RISORSE DECENTRATE E TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE

Art. 6 – Fondo risorse decentrate - elementi di utilizzo (categorie B, C, D)

1. L'Ente rende annualmente disponibili tutte le risorse confluite nel Fondo risorse decentrate, così come stabilito dall'art. 64 del CCNL 2018.
2. Le risorse rese annualmente disponibili ai sensi del comma 1, sono destinate prioritariamente ai premi correlati alla performance organizzativa e alla performance individuale (cui viene destinato annualmente almeno il 50% di tali risorse – di cui ai premi correlati alla performance organizzativa almeno il 30%).
3. I sistemi di incentivazione del personale sono finalizzati a promuovere effettivi e significativi miglioramenti nei livelli di efficienza e efficacia dell'Ente e di qualità dei suoi servizi istituzionali, mediante la realizzazione di piani di attività e di progetti di risultato basati su sistemi di programmazione e controllo quali-quantitativi dei risultati.
4. Gli importi come quantificati al precedente comma 2 sono distribuiti in modo selettivo e nel rispetto del principio meritocratico in modo proporzionale agli esiti individuali del processo di misurazione e di valutazione delle performance adottato dall'Ente, distinguendo per ciascun dipendente i risultati conseguiti come performance organizzativa e come performance individuale. Non è pertanto consentita l'attribuzione generalizzata dei compensi per produttività sulla base di automatismi comunque denominati.
5. Il processo di valutazione delle performance organizzativa ed individuale segue fasi, tempi e modalità di svolgimento descritti nel "Sistema di misurazione e valutazione della performance" approvato dal Consiglio di Amministrazione.
6. L'assenza del dipendente non produce di per sé una diretta, immediata e corrispondente decurtazione dei compensi per produttività, ma sarà valutata la reale incidenza della stessa e le conseguenze che ne sono derivate sotto il profilo della effettiva partecipazione, quantitativa e qualitativa, del dipendente ai progetti e programmi di produttività, e quindi al raggiungimento degli obiettivi e dei risultati prefissati che giustificano l'erogazione del compenso.
7. Il premio erogato viene comunque proporzionato alla data di inquadramento in servizio/cessazione dal servizio, anche temporanea nei casi infrannuali.

Art. 7 - Differenziazione premi individuali (art. 20, CCNL 2018)

1. Le Parti concordano di destinare per l'anno 2020, quale ammontare per la differenziazione dei premi ex art. 20 CCNL Comparto Istruzione e Ricerca del 19/04/2018, la somma di euro 3.000,00 e convengono altresì di definire con successivo accordo sia la limitata quota massima di personale valutato a cui potrà essere attribuita la maggiorazione minima del 30%.

Art. 8 - Criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche

1. All'interno di ciascuna categoria contrattuale è prevista una progressione economica che si realizza mediante l'attribuzione, dopo il trattamento tabellare iniziale, di successive posizioni economiche da destinare al personale che ha maturato due anni di servizio effettivo nella posizione economica immediatamente inferiore alla data del 31/12/2019.
2. L'anzianità di servizio utile ai fini della presente procedura è unicamente quella maturata presso il GSSI.
3. Gli effetti economici e giuridici della progressione orizzontale avranno decorrenza a far data dal 1 gennaio 2020, se la procedura si conclude entro il 31/12/2020.
4. In accordo a quanto previsto dall'art. 54 comma 7 del CCNL del 19/04/2018, i periodi di lavoro con contratto a tempo determinato già prestato dal dipendente presso il GSSI, con mansioni del medesimo profilo e area o categoria di inquadramento, concorrono a determinare l'anzianità lavorativa richiesta dal presente contratto.
5. La progressione economica all'interno della categoria non è applicata al personale che, nel corso del biennio di riferimento o alla data di indizione della selezione sia incorso in una sanzione disciplinare più grave del rimprovero scritto o che sia incorso in misure cautelari di sospensione dal servizio, a meno che il procedimento penale pendente non si sia concluso con l'assoluzione almeno in primo grado.
6. La progressione economica orizzontale si realizza sulla base di una procedura selettiva, svolta nel rispetto dei principi di imparzialità, trasparenza, economicità e celerità di espletamento, anche mediante l'ausilio delle tecnologie informatiche.
7. Il procedimento di selezione è indetto con provvedimento del Direttore Generale, reso pubblico mediante pubblicazione sull'Albo Ufficiale online del GSSI.
8. La procedura selettiva è disciplinata dal "Regolamento per le progressioni economiche orizzontali (PEO) del personale tecnico-amministrativo del Gran Sasso Science Institute".
9. Per i primi quattro anni di attivazione delle PEO, il GSSI si impegna a riservare le progressioni al personale che abbia maturato l'anzianità dei due anni di servizio rispettivamente al 31/12/2019, al 31/12/2020, al 31/12/2021 e al 31/12/2022.
10. Nei primi quattro anni di attivazione delle PEO, purché ci sia capienza all'interno della relativa voce del Fondo per il trattamento accessorio, in caso di parità tra due o più candidati tutti i candidati a pari merito saranno ammessi alla PEO.
11. Di seguito la tabella riepilogativa dei posti disponibili per le PEO da bandire nell'anno 2020:

Categorie	**Numero di posti complessivi per la procedura selettiva sulla base delle risorse economiche del Fondo**
C	3 C
D	0
EP	1 EP
Tot.	4

Art. 9 - Indennità per posizioni organizzative e funzioni specialistiche e di responsabilità per il personale di categoria B, C e D

1. Il GSSI, in base alle proprie finalità istituzionali, può individuare posizioni organizzative e funzioni specialistiche e di responsabilità da attribuire a personale professionalmente qualificato appartenente alle categorie B, C e D. Le relative determinazioni sono oggetto di informazione preventiva ai soggetti sindacali.
2. Ai sensi dell'art. 91 commi 1 e 2 CCNL 16/10/2008 tali indennità vengono definite ed erogate in maniera fissa ai dipendenti cui siano attribuite mansioni inquadrabili in una posizione organizzativa o funzione specialistica in dipendenza del modello organizzativo in vigore.
3. Gli importi delle indennità saranno determinati tra un importo minimo lordo di € 1.033,00 e un massimo di € 5.165,00.
4. Le parti convengono di definire con successivo accordo i criteri di pesatura delle posizioni organizzative e le tipologie degli incarichi.
5. Le parti convengono, altresì, che il successivo accordo dovrà prevedere che delle indennità di cui al presente articolo i 2/3 vengano erogati come indennità e 1/3 sia subordinato al raggiungimento degli obiettivi di settore/ufficio.

Art. 10 - Conferimento e revoca degli incarichi per le posizioni organizzative

1. Il Direttore Generale conferisce al personale di Categoria EP incarichi correlati a particolari responsabilità gestionali ovvero funzioni professionali richiedenti l'iscrizione a ordini professionali o comunque alta qualificazione e specializzazione, tenuto conto di elementi oggettivi: funzioni e attività di svolgere, natura e caratteristiche dei programmi da realizzare, requisiti soggettivi del personale, competenze professionali possedute, esperienza acquisita, capacità di gestione del personale.
2. I criteri generali per l'attribuzione degli incarichi sono definiti tramite Regolamento per l'applicazione degli art. 75 e 76 del CCNL Università.

Art. 11 - Retribuzione di posizione e retribuzione di risultato (personale cat. EP – Art 76 CCNL 2008)

1. L'importo della retribuzione di posizione del personale di categoria EP varia da un minimo di € 3.099,00 ad un massimo di € 14.000,00 lordi annui per tredici mensilità.
2. L'importo minimo è attribuito a tutto il personale appartenente alla categoria EP. Gli importi superiori al minimo sono attribuiti in corrispondenza dell'affidamento di incarichi correlati a particolari responsabilità o funzioni richiedenti iscrizione albi o comunque alta qualificazione o specializzazione.
3. La retribuzione di posizione del personale di categoria EP del GSSI è articolata su tre fasce:
   - Prima fascia: € 3.099,00
   - Seconda fascia: € 8.549,50
   - Terza fascia: € 14.000,00
4. La graduazione della retribuzione di posizione è stabilita in rapporto a ciascuna tipologia di incarico previamente individuato dall'Ente nel "*Regolamento per l'applicazione degli art. 75 e 76 del CCNL Università*".
5. L'importo della retribuzione di risultato per l'anno 2020 è stabilito nella misura del 30% della retribuzione di posizione attribuita.

6. Le risorse della retribuzione di risultato sono distribuite tra tutti i dipendenti con incarico di Posizione Organizzativa in modo ponderato rispetto al peso della relativa indennità di posizione e proporzionale agli esiti individuali del processo di misurazione e valutazione delle performance adottato dall'Ente, con particolare riferimento al grado di raggiungimento degli obiettivi programmati ed assegnati alle stesse P.O.
7. Di seguito vengono individuati i criteri generali di pesatura delle posizioni:

- Istruzione
- Esperienze di lavoro
- Autonomia decisionale
- Complessità di processo
- Contesto di relazione
- Attività svolte
- Risorse gestite

TITOLO IV – CONDIZIONI DI LAVORO

Art. 12 - Orario di lavoro

1. L'orario ordinario di lavoro è di 36 ore settimanali, articolato su cinque giorni lavorativi ed è funzionale all'orario di servizio e di apertura al pubblico.
2. La durata dell'orario di lavoro non può superare la media delle 48 ore settimanali, comprensive del lavoro straordinario.
3. Le articolazioni dell'orario di lavoro sono determinate dal datore di lavoro e sulle stesse le OO.SS. potranno attivare l'istituto del confronto.
4. Ogni eventuale variazione potrà essere oggetto di confronto.

Art. 13 - Flessibilità dell'orario di lavoro

1. Nel quadro delle modalità dirette a conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare, tenuto conto delle esigenze organizzative dei servizi, il personale beneficia di un orario flessibile giornaliero, sia in entrata che in uscita, e dello strumento del lavoro agile.
2. In via sperimentale, l'orario di lavoro è articolato su 7 ore e 30 minuti dal lunedì al giovedì e su 6 ore il venerdì, più mezz'ora di pausa pranzo tra le 12:30 e le 14:30. Il personale beneficia di una fascia di flessibilità dalle 08:00 alle ore 09:45, dalle 12:30 alle 14:30 e dalle 15:45 (dalle 14:30 il venerdì).
3. L'articolazione dell'orario di lavoro prevede il ricorso a due giorni di smart working a settimana per ciascun lavoratore, previo accordo con il Responsabile di Area, dove presente, e con il Direttore Generale e compatibilmente con le attività di servizio e nel rispetto del "Regolamento per l'applicazione dello smart working al personale tecnico amministrativo del Gran Sasso Science Institute", che il GSSI si impegna ad emanare il prima possibile.
4. L'eventuale debito orario derivante dall'applicazione del comma 1 deve essere recuperato nell'ambito del mese successivo alla maturazione dello stesso. Nei casi di oggettiva difficoltà, lo stesso sarà recuperato entro la metà del secondo mese successivo alla maturazione dello stesso.
5. In relazioni a particolari situazioni personali, sociali o familiari, il Direttore generale può autorizzare, compatibilmente alle esigenze di servizio e su richiesta del dipendente, anche forme di flessibilità ulteriori rispetto al regime orario adottato dall'Ufficio di appartenenza.

Art. 14 - Lavoro straordinario

1. Annualmente, l'Amministrazione comunica alla parte sindacale l'importo del fondo destinato al lavoro straordinario.
2. Il ricorso al lavoro straordinario non deve costituire strumento ordinario di programmazione del lavoro, essendo consentito solo per fronteggiare situazioni eccezionali, imprevedibili e non programmabili; ad ogni modo, le prestazioni lavorative eccedenti l'orario di lavoro ordinario devono essere svolte solo dopo aver completato l'orario di lavoro giornaliero.
3. Il ricorso al lavoro straordinario è escluso per il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale orizzontale e per il personale di categoria EP.
4. La durata media dell'orario di lavoro, svolta nell'arco di quattro mesi, non può in ogni caso superare, per ogni periodo di sette giorni, le 48 ore comprese le ore di lavoro straordinario (D. Lgs. 66/2003). Tale permanenza deve essere rispettosa del limite massimo giornaliero di servizio fissato in 9 ore.
5. L'Amministrazione si impegna a fornire entro ogni anno, la situazione relativa all'utilizzo del lavoro straordinario. Inoltre, le parti si incontrano per verificare le cause che hanno reso necessario l'effettuazione del lavoro straordinario e per individuare le soluzioni che possono consentirne una progressiva e stabile riduzione.
6. Ad eccezione di situazioni di emergenza che non consentono un'autorizzazione preventiva, si conviene che l'effettuazione di lavoro straordinario può avvenire solo previa autorizzazione del Direttore Generale e del Responsabile di Area e deve essere debitamente motivata.
7. Per l'anno 2020 il GSSI ha a disposizione € 9.722,53 (lordo percipiente) per lo straordinario del personale di categoria B, C e D, per fronteggiare esigenze eccezionali di lavoro.
8. Le parti concordano che il monte ore sarà ripartito dal Direttore Generale tenendo conto delle istanze pervenute dalle diverse Aree/Uffici e delle loro reali esigenze, considerando il personale in servizio.
9. Il Direttore generale nella ripartizione delle risorse del Fondo di cui all'art. 86 del CCNL 16/10/2008 dovrà tener conto delle seguenti esigenze eccezionali: servizi ed adempimenti collegati a scadenze perentorie e/o impreviste, assenze improvvise del personale in prossimità di scadenze, assenza di personale non sostituibile per periodi significativi, esigenze del Rettore richieste dal ruolo istituzionale (personale staff), improvvise assenze del personale assegnato alle diverse Aree/Uffici.
10. Nel limite delle ore retribuite ed autorizzate di lavoro straordinario, l'erogazione del compenso di cui si sia richiesta la liquidazione avverrà entro il secondo mese successivo a quello di effettuazione.
11. Ai sensi dell'art. 86 del CCNL 16/10/2008, eventuali risparmi accertati a consuntivo nell'utilizzo delle risorse destinate ai compensi per lavoro straordinario nell'anno precedente andranno ad incrementare le risorse da destinare al fondo di cui all'art.64 del CCNL 19/04/2018 (Fondo risorse decentrate per le categorie B, C, D).

TITOLO V – POLITICHE PER IL MIGLIORAMENTO DELLA QUALITA' E DELLA PROFESSIONALITA' DEL LAVORO

Art. 15 - Formazione del personale

1. L'ente promuove e favorisce la formazione, l'aggiornamento, la riqualificazione e la specializzazione professionale del personale inquadrato in tutte le categorie profili professionali, nel rispetto della vigente normativa disciplinante la materia.
2. Per le finalità di cui al comma 1 l'Ente predispone un piano degli interventi formativi del personale, specificando le azioni formative ritenute necessarie e le relative modalità di attuazione.
3. Nella programmazione delle attività formative andrà adottato il criterio della massima accessibilità alle attività suddette. Saranno garantiti a tutti i dipendenti pari opportunità di accesso e coerenza tra gli obiettivi, contenuti formativi e mansioni svolte.

Art. 16 - Smart Working

1. Come previsto dall'art. 13, il GSSI si impegna a riservare grande attenzione ai temi della conciliazione famiglia-lavoro e del benessere del personale, allo scopo di creare condizioni di impiego più favorevoli per il personale tecnico amministrativo. Lo smart working introduce una nuova modalità di svolgimento della prestazione lavorativa, focalizzata sugli obiettivi e basata su autonomia, responsabilità, fiducia, flessibilità, che il GSSI abbraccia. Lo smart working consente una gestione flessibile del lavoro, nell'ambito della quale è possibile svolgere la prestazione anche al di fuori della sede lavorativa, e pone al centro dell'organizzazione le esigenze delle persone, con effetti positivi che investono la produttività e la qualità del lavoro, la riduzione dei costi di gestione, la riduzione dei costi e dei tempi di spostamento, il miglioramento della sostenibilità ambientale e una più agevole conciliazione tra vita professionale e privata.

TITOLO VI - TIPOLOGIE FLESSIBILI DEL RAPPORTO DI LAVORO

Art. 17 - Trattamento economico accessorio del personale con contratto a tempo determinato e in somministrazione.

1. Al personale assunto a tempo determinato e in somministrazione si applica il trattamento economico accessorio previsto dalla contrattazione collettiva vigente per il personale assunto a tempo indeterminato.

OO.SS.	Delegazione di parte pubblica
C.G.I.L. F.to	Prof. Eugenio Coccia F.to
C.I.S.L. F.to	Dott. Paolo Esposito F.to
U.I.L. Scuola	
R.S.U.	

L'Aquila, 1 dicembre 2020