



CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO 2012-2013

Il giorno 4/07/2013 presso la sala delle riunioni del Rettorato dell'Università, alle ore 16,00, si sono incontrate la delegazione di parte pubblica e le delegazioni di parte sindacale per sottoscrivere definitivamente il presente CCIL collegato al CCNL 2006/2009.

Sono presenti per la delegazione di parte pubblica:

Direttore Generale: Luigi Tapanelli

Delegata del Rettore per la contrattazione decentrata: Sara Spuntarelli

Delegato del Rettore per la contrattazione decentrata: Paolo Bianchi

Per le organizzazioni sindacali:

Delegato FLC/CGIL Vittorio Massimi

Delegato CISL UNIVERSITA' Gian Vincenzo Lebboroni

Delegato CONFSAL Federazione SNALS Università - CISAPUNI Ermanno Pieroni

Delegato USB PI Pier Luigi Rossi

Componenti della RSU:

Roberto Rossini

Gian Marco Quacquarelli

Michele Cucculelli

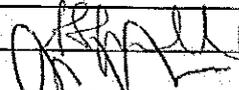
Fabiola Santini

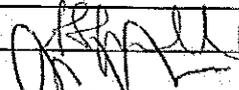
Monica Stralini

Piero Andresciani

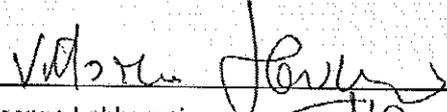
Preso atto che il testo della preintesa ha ottenuto l'avallo del Collegio dei Revisori dei Conti con atto del 12/04/2013, le parti sottoscrivono il presente CCIL.

Direttore Generale: Luigi Tapanelli 

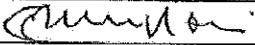
Delegata del Rettore per la contrattazione decentrata: Sara Spuntarelli 

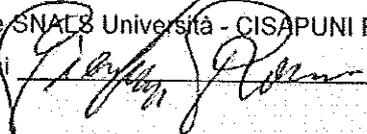
Delegato del Rettore per la contrattazione decentrata: Paolo Bianchi 

Per le organizzazioni sindacali:

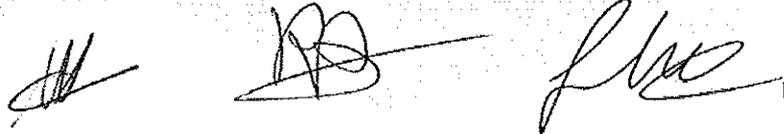
Delegato FLC/CGIL Vittorio Massimi 

Delegato CISL UNIVERSITA' Gian Vincenzo Lebboroni 

Delegato CONFSAL Federazione SNALS Università - CISAPUNI Ermanno Pieroni 

Delegato USB PI Pier Luigi Rossi 

Componenti della RSU:



2. Le linee d'indirizzo e la programmazione generale delle attività formative annuali e pluriennali saranno oggetto di contrattazione con le rappresentanze sindacali ai sensi dell'art. 4 comma 2 lettera e) del CCNL 16.10.2008.
3. I percorsi formativi che interessano le diverse categorie ed aree di personale vengono individuati all'interno di un piano biennale di formazione predisposto dall'Amministrazione, che tiene conto degli obiettivi strategici dell'Ateneo, delle esigenze manifestate dalle strutture e dei gap risultanti dalla mappatura delle competenze. A richiesta delle rappresentanze sindacali, sul piano biennale di formazione, viene attivato un tavolo di concertazione.
4. Nel piano biennale di formazione, come previsto dal CCNL, vengono proposte attività formative ritenute 'fondamentali' per la corretta gestione dell'attività svolta dal dipendente (e quindi di tipologia obbligatoria) ed attività 'opzionali' miranti ad un costante arricchimento del profilo professionale di tutto il personale (e quindi di tipologia 'volontaria'). L'Amministrazione proporrà pertanto un impegno formativo specifico (di tipo obbligatorio) ai dipendenti per i quali è stata rilevata una specifica esigenza di aggiornamento/formazione (derivante dalla mappatura delle competenze o da esigenze organizzative specifiche), ed inserirà nel piano biennale anche un 'panel' di attività formative 'opzionali' che garantiranno a tutti i dipendenti l'opportunità di partecipare a programmi di arricchimento del proprio profilo professionale. Per l'individuazione delle attività formative da inserire nel 'panel' di proposte opzionali sarà chiesto a tutti i dipendenti di avanzare proposte o suggerimenti.
5. La formazione proposta al personale potrà essere interna (svolta in sede con risorse proprie o con l'intervento di professionisti individuati dall'Ateneo (anche tra il personale tecnico - amministrativo qualificato) oppure esterna (svolta presso ditte o enti accreditati).
6. In linea con quanto previsto dalle norme generali e dai regolamenti, le attività di formazione sono utili e valutabili ai fini delle progressioni economiche e delle progressioni verticali.

ART. 3 - RAPPRESENTANTI DEI LAVORATORI PER LA SICUREZZA E TUTELA DELLA SALUTE NEI LUOGHI DI LAVORO

Si applica quanto previsto dall'art. 52 del CCNL 2006/2009 sottoscritto il 16.10.2008 e dagli art.47 e seguenti del Digs n.81 del 9.4.2008.

1. L'Amministrazione attua ogni iniziativa volta a garantire la sicurezza dei lavoratori nell'ambiente di lavoro e la loro tutela sanitaria nel rispetto della normativa vigente in materia, avvalendosi anche dei rappresentanti del personale per la sicurezza. Garantirà la massima informazione e formazione del personale in materia di sicurezza. Attiverà i sistemi di controllo necessari a monitorare strutture, impianti e attività sotto il profilo della sicurezza e della prevenzione dei rischi demandandone il compito al responsabile del Servizio Prevenzione Protezione e al Medico competente.

ART. 4 - PRINCIPIO DI UGUAGLIANZA E PARI OPPORTUNITA'

1. L'Università garantisce le pari opportunità tra i generi e favorisce le relative azioni positive per garantire l'effettiva uguaglianza, nei modi e secondo quanto previsto dall'art. 4 dello Statuto.

ART. 5 - ATTIVITÀ SOCIO-ASSISTENZIALE

1. Iniziative culturali e ricreative

L'Amministrazione promuoverà iniziative di carattere culturale e ricreativo e ne finanzia l'apposito conto del budget.

2. Buoni pasto

L'Amministrazione attribuirà buoni pasto nelle ipotesi di articolazioni dell'orario di lavoro previste dall'art. 60 del CCNL il cui importo nominale è di € 10,00 fino al 30/09/2012. A decorrere dall' 1/10/2012 il valore del buono pasto sarà di € 7,00.

Il buono pasto dovrà essere utilizzato per la consumazione del pasto o per l'acquisto di generi alimentari pronti per il consumo negli esercizi convenzionati per i soli giorni lavorativi che ne danno titolo.

I rientri pomeridiani dovranno avere una durata non inferiore a 2 ore e 12 min.

Nel caso di utilizzo eccessivo o improprio di buoni pasto verranno effettuati corrispondenti recuperi nella retribuzione; di ciò il personale interessato ne riceverà comunicazione tramite e-mail; sarà sua cura richiedere all'ufficio competente informazioni in merito.

A scelta del dipendente, il buono pasto potrà essere utilizzato sia presso la mensa ERSU sia presso gli esercizi convenzionati.

3. Asilo nido

[Area con diverse firme e iniziali in nero e blu, alcune con numeri accanto, come "3" e "IS".]

3. La selezione avrà decorrenza 1° gennaio di ciascun anno di riferimento e avverrà secondo le seguenti modalità:
- l'Amministrazione informa il personale sui criteri, le finalità, le modalità ed i tempi di valutazione;
 - l'esito della valutazione è portato a conoscenza di ciascun dipendente. A richiesta degli interessati è garantito l'accesso ai verbali della commissione;
 - i dipendenti verranno valutati dall'apposita commissione nominata dal Direttore Generale composta da tre membri. La commissione si avvarrà del supporto amministrativo di un segretario e all'occorrenza potrà convocare i Responsabili di Struttura;
 - nel caso insorgano controversie in ordine all'applicazione della procedura e in relazione alla valutazione di merito verrà istituito il comitato di garanzia nominato dal Consiglio di Amministrazione.
4. Criteri per l'applicazione
- L'Amministrazione, appena stabilito, in sede di contrattazione, il budget generale destinato al finanziamento degli scorrimenti orizzontali, provvede a definire per ciascuna categoria un budget calcolato in percentuale al personale in servizio nella categoria ed al costo potenziale (calcolato come valore massimo) dello scorrimento.
 - La valutazione produce una graduatoria per ciascuna categoria. La posizione economica superiore viene riconosciuta al personale fino all'esaurimento delle risorse stanziate.
 - In caso di parità nella graduatoria, qualora le risorse non siano sufficienti a consentire la progressione di tutti i candidati che hanno riportato lo stesso punteggio, viene data precedenza secondo l'ordine decrescente seguendo la media ottenuta sommando l'anzianità complessiva di servizio, la formazione e l'arricchimento professionale.
 - La ripartizione dei fattori di valutazione con i relativi punteggi, differenziati per categoria, sono riportati nella seguente tabella.
5. Le progressioni economiche all'interno della categoria basate sulla valutazione dei bienni 2010-2011 e 2011-2012 verranno effettuate nel rispetto dei seguenti fattori:

INDICATORI	CATEGORIE			
	B	C	D	EP
1-Formazione certificata e pertinente	25	20	20	20
2-Arricchimento professionale	20	20	20	15
3-Qualità delle prestazioni	15	15	20	25
4-Titoli culturali e professionali	15	20	20	30
5-Anzianità di Servizio	25	25	20	10
Totale	100	100	100	100

Gli indicatori sintetici sono analizzati nei seguenti sottofattori analitici:

1 - FORMAZIONE CERTIFICATA E PERTINENTE

Ai fini della progressione si considera la formazione svolta a partire dall'acquisizione dell'ultima posizione economica per un massimo di tre corsi.

PESO FATTORI	Cat. B	Cat. C	Cat. D	Cat. EP
Formazione assente	25	20	20	20
Formazione attinente n. punti per ogni corso				
Formazione non attinente n.punti per ogni corso				

Ai corsi verrà attribuito un punteggio tenendo conto della loro attinenza alla professionalità, attuale o pregressa, del candidato, del livello di specializzazione e della durata.

Nella "formazione non attinente" vanno ricomprese quelle attività formative che, seppur non specifiche rispetto alla professionalità attuale o pregressa del candidato, abbiano un valore significativo di carattere generale.

[Handwritten signatures and initials]

4 - TITOLI PROFESSIONALI E CULTURALI

FATTORI	CATEGORIE			
	B	C	D	EP
Affidamento formale di incarichi	8	14	14	23
Titoli di studio ulteriori rispetto a quello necessario per l'accesso alla categoria o superamento delle prove nelle procedure per gli scorrimenti verticali	7	3	3	3
Pubblicazioni attinenti all'attività svolta		1	1	1
Docenza o frequenza in convegni e seminari di studio, corsi di formazione		1	1	2
Abilitazione all'esercizio di attività professionali attinenti al lavoro svolto		1	1	1
Totale	15	20	20	30

5 - ANZIANITA' DI SERVIZIO

- Cat. B = 1 punto per ogni anno di servizio (fino ad un massimo di 25 anni)
- Cat. C = 1 punto per ogni anno di servizio (fino ad un massimo di 25 anni)
- Cat. D = 0,8 punti per ogni anno di servizio (fino ad un massimo di 25 anni)
- Cat. EP = 0,7 punti per ogni anno di servizio (fino ad un massimo di 14 anni)

L'anzianità di servizio, a partire dalla data di assunzione, è calcolata al 31 dicembre dell'anno precedente a quello a cui avviene la selezione. Per il personale di Cat. EP viene valutato il solo servizio maturato nella stessa categoria o nelle ex qualifiche ivi confluite.

6 - VALORIZZAZIONE DELLA POSIZIONE IN RAGIONE DEL MERITO E DELLA PERMANENZA NELLA POSIZIONE ECONOMICA

Nell'ambito dei criteri di valutazione per le progressioni economiche anno 2012 e 2013, a coloro che hanno maturato un'anzianità effettiva nella posizione economica che occupano, pari ad anni tre o superiori, viene applicato un ulteriore fattore denominato "valorizzazione della posizione in ragione del merito e della permanenza". Il merito viene indicato dal punteggio ottenuto nei fattori "arricchimento professionale" e "qualità delle prestazioni". La somma del punteggio ottenuto nei due suddetti fattori produce un ulteriore punteggio pari al 20% della somma stessa in ragione d'anno a cominciare dal terzo da aggiungere al totale del punteggio riportato su tutti gli altri fattori. La somma complessiva dei vari indicatori in ogni caso non dovrà superare 100.

6. Le progressioni economiche all'interno della categoria basate sulla valutazione del biennio 2012-2013 (le cui procedure si effettueranno nell'anno 2014) verranno effettuate sulla base dei seguenti fattori:

INDICATORI	CATEGORIE			
	B	C	D	EP
1/2 - Formazione e arricchimento professionale	45	45	40	35
3 - Qualità delle prestazioni	20	20	25	25
4 - Anzianità di Servizio	20	15	15	10
5 - Titoli culturali e professionali	15	20	20	30
Totale	100	100	100	100

Gli indicatori sintetici sono analizzati nei relativi sottofattori analitici.

1/2 - FORMAZIONE E ARRICCHIMENTO PROFESSIONALE

Viene valutata la capacità dell'individuo di arricchire e di formare la propria professionalità nel percorso lavorativo, finalizzando al miglioramento della propria prestazione le conoscenze/competenze acquisite. La valutazione dei titoli relativi alla presente sezione viene effettuata in modo pesato, secondo il seguente schema:

- ✓ si prende in considerazione per intero quanto relativo al periodo intercorrente tra l'ultima progressione conseguita ed il 31 dicembre dell'anno precedente a quello di svolgimento della procedura;
- ✓ si prende in considerazione, in misura pari a 1/3, il rimanente.

Nell'ambito dei suddetti periodi verranno valutati i seguenti elementi:

[Handwritten signatures and initials]

Gli elementi sopra descritti, verranno valutati, in modo pesato, secondo il seguente schema:

- ✓ per intero quanto relativo al periodo intercorrente tra l'ultima progressione conseguita ed il 31 dicembre dell'anno precedente a quello di svolgimento della procedura;
- ✓ in misura pari a 1/3, il rimanente.

Art. 11 - PRODUTTIVITÀ COLLETTIVA ED INDIVIDUALE

1. Il budget destinato alla produttività collettiva ed individuale (come indicato nella tabella relativa all'utilizzo del fondo allegato B) viene suddiviso entro il 31 gennaio dell'anno successivo tra le Strutture dell'Ateneo in base all'efficienza della struttura in relazione alle sue dimensioni e al grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati dal Direttore Generale.
2. Le risorse così individuate vengono ripartite tra il personale afferente alla struttura in proporzione ai risultati ottenuti in sede di valutazione della performance individuale.
3. Il processo di valutazione della performance organizzativa ed individuale segue fasi, tempi e modalità di svolgimento descritti nel "Sistema di valutazione e misurazione della performance".
4. I compensi diretti ad incentivare la produttività verranno corrisposti esclusivamente a coloro che non hanno percepito indennità di responsabilità.
5. Per la fruizione degli incentivi il dipendente deve aver svolto la propria prestazione lavorativa nell'anno di riferimento per almeno 121 giorni (122 negli anni bisestili), o per almeno 1/3 in relazione alla diversa tipologia del rapporto di lavoro. Ai fini dell'erogazione della produttività individuale sono considerate come giornate lavorative alcune tipologie di assenze e precisamente:
 - permessi e assemblee sindacali;
 - aspettativa obbligatoria per maternità;
 - infortunio sul lavoro e malattia professionale;
 - permessi ai sensi della Legge 104/92;
 - donazione sangue;
 - congedo ordinario e festività soppresse;

Art. 12 - INDENNITA' DI RESPONSABILITA'

1. Con l'entrata in vigore del presente CCIL, l'Amministrazione individua le posizioni organizzative, gli specifici e qualificati incarichi, le funzioni specialistiche e di responsabilità considerate oggettivamente e funzionalmente necessari e rilevanti per l'Ateneo.
2. L'Amministrazione, a seguito di pubblico avviso e con provvedimento formale motivato, attribuisce posizioni organizzative, specifici e qualificati incarichi, funzioni specialistiche e di responsabilità. Inoltre, l'Amministrazione ogni anno verifica e aggiorna la griglia degli incarichi a seguito di nuovi conferimenti o di revocche ed assegna le relative indennità.
3. Ai fini dei precedenti commi, l'Amministrazione dà massima evidenza alle attribuzioni mediante pubblicazione costantemente aggiornata in apposita sezione del proprio sito intranet dei seguenti elementi inerenti ogni singola attribuzione:
 - a. tipologia e descrizione
 - b. entità degli importi
 - c. nominativo dell'assegnatario
 - d. motivazione alla base dell'assegnazione
4. Per *Posizione organizzativa* si intende un ruolo previsto nell'organigramma che comporti l'assunzione di responsabilità organizzative o amministrative o di coordinamento di personale. Di norma il ruolo è finalizzato al corretto funzionamento una sezione, quale articolazione di una struttura tecnico-amministrativa, incaricata di trattare materie omogenee.
5. Per *Funzioni specialistiche e di responsabilità* s'intende una posizione lavorativa che richieda professionalità specialistiche di elevato livello, uniche (o non frequenti), nell'organizzazione, comportanti una responsabilità diretta nelle attività svolte. L'affidamento di tali funzioni di norma è collegato allo svolgimento di funzioni non occasionali, può però anche essere legato allo svolgimento di specifici progetti considerati strategici per l'Ateneo.
6. Per *Specifici e qualificati incarichi* si intendono attività legate a specifiche situazioni o necessità o progetti, che possono essere limitati nel tempo e che però comportano da parte del dipendente l'assunzione di una responsabilità specifica, relativa al raggiungimento dell'obiettivo o degli obiettivi prefissati.
7. L'entità dell'indennità viene definita dall'Ateneo tenendo conto della complessità dell'incarico e della quantità di lavoro aggiuntivo richiesto.
8. L'Amministrazione è tenuta a effettuare una specifica valutazione sulla qualità dello svolgimento dell'incarico nel periodo precedente, prima di procedere all'eventuale riconferma delle attribuzioni di cui al comma 2.

- b) entità dell'indennità
 - c) nominativo dell'assegnatario
 - d) motivazioni alla base dell'assegnazione dell'incarico
5. L'Amministrazione si impegna a dare massima evidenza della retribuzione di risultato conferita al personale della categoria EP e finalizzata a remunerare i risultati ottenuti dal dipendente titolare di una posizione di responsabilità di unità organizzativa in termini di efficienza/produttività, mediante pubblicazione in apposita sezione del proprio sito intranet, dei seguenti elementi inerenti ogni singola retribuzione:
- a) entità degli importi corrisposti
 - b) esiti della scheda di valutazione della performance individuale
 - c) nominativo dell'assegnatario
 - d) motivazioni alla base dell'assegnazione

Art. 14 - INDENNITÀ PER PARTICOLARI ONERI, DISAGI E RISCHI

1. Vengono previste le seguenti indennità finalizzate a remunerare attività che comportano oneri, rischi o disagi particolarmente rilevanti:
- a. Indennità di rischio da radiazione;
 - b. Indennità di mansione ai centralinisti non vedenti;
 - c. Indennità di reperibilità e lavoro disagiato

Le indennità per le quali sono previste cifre unitarie giornaliere vengono erogate computando esclusivamente le giornate di effettiva presenza o esposizione al rischio.

2. Indennità di rischio da Radiazione: l'indennità verrà corrisposta in base a quanto stabilito dall'art. 92 del CCNL del 16/10/2008 "L'indennità di rischio da radiazione resta disciplinata dall'art. 20 del D.P.R. n. 319/90".
3. Indennità di mansione ai centralinisti non vedenti: l'indennità di mansione verrà corrisposta ai centralinisti non vedenti con le modalità previste dalla legge (€ 4,52 al giorno per coloro che lavorano su 5 giorni, € 3,76 per coloro che lavorano su 6 giorni).
4. Indennità di reperibilità e lavoro disagiato:

a) Indennità di reperibilità e lavoro disagiato per gli autisti del Rettorato

Tale indennità viene corrisposta in misura piena pari ad € 150 m.l., qualora l'impegno del lavoratore sia totale per tale servizio. Per coloro che lo svolgono saltuariamente è di € 100 m.l. Qualora il personale svolga un periodo di guida superiore all'ordinario orario di servizio, ha diritto al pagamento dello straordinario per la parte eccedente in misura conforme a quanto riportato sull'apposito libretto di servizio o a riposi compensativi di corrispondente durata fino al massimo delle ore consentite dalla normativa vigente.

Ai medesimi autisti, viene inoltre riconosciuta un'indennità chilometrica per servizio fuori comune pari a € 0,05 al chilometro fino ad un importo massimo pro capite di € 5.000 annui. Il fondo complessivamente dispone di € 8.000.

b) Indennità di reperibilità e lavoro disagiato per personale adibito a Stabulari

Al personale adibito in via continuativa, con formale incarico, al lavoro di stalla o stabulario ed alla cura degli animali viene corrisposta una indennità di reperibilità e lavoro disagiato di € 100 lorde al mese.

c) Eventuali Delegati SISTRI: Viene messo a disposizione un fondo massimo di € 6.500,00, che verrà utilizzato per attribuire un'indennità ai soggetti individuati dai Direttori delle Scuole come delegati SISTRI. Per ciascun deposito viene assegnato un importo equivalente ad un'indennità che sarà ripartito, su proposta dei Direttori, in termini proporzionali al tempo di lavoro impiegato da ciascun delegato.

5. Le indennità sopra descritte non possono sommarsi tra loro.

Art. 15 - INDENNITÀ ACCESSORIA MENSILE - ART. 88, 2° COMMA, lettera f) del C.C.N.L. 2006/2009

1. L'indennità mensile prevista dall'art. 88, 2° comma, lettera f) del C.C.N.L. 2006/2009, integrata con le risorse derivanti dal C.C.N.L. 2006/2009, 1° biennio economico è corrisposta a tutto il personale di cat. B-C-D nella misura mensile di € 100.
2. L'indennità è proporzionata al regime di impiego (full-time/part-time).

[Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including "PA" and "R"]

6. Le strutture che non riescono a far fronte con proprio personale alle incombenze derivanti da progetti finanziati con fondi esterni, prima di stipulare contratti di prestazione d'opera con personale esterno, fanno presente la situazione all'Amministrazione, la quale emana a tutto il personale, attraverso i normali canali di comunicazione interna (anche telematica), un avviso contenente le professionalità e l'impegno richiesti, le modalità di svolgimento delle attività e criteri di selezione. Le attività verranno svolte in orari aggiuntivi rispetto alla ordinaria attività di servizio. Il personale coinvolto sarà compensato mediante straordinario con i fondi derivanti dai progetti stessi, nel limite massimo di 250 ore annue.
7. Tuttavia, in assenza di assegnazione dello straordinario ovvero insufficienza dello stesso, il responsabile di struttura può far fronte all'esigenza chiedendo al/della dipendente lo svolgimento di ore in eccedenza previo consenso del/della dipendente a fruire di riposi compensativi in alternativa alla liquidazione dello straordinario. I riposi compensativi possono essere fruiti anche a domanda del dipendente.

ART. 17 - LAVORO A TEMPO PARZIALE

1. Il rapporto di lavoro a tempo parziale può essere costituito relativamente a tutte le categorie comprese nel sistema di classificazione del personale mediante:
 - a) trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, su richiesta dei dipendenti interessati;
 - b) eventuale assunzione nell'ambito della programmazione triennale del fabbisogno di personale, nei limiti massimi del 25% della dotazione organica complessiva al 31 dicembre di ciascun anno, ai sensi delle vigenti disposizioni.
2. La richiesta di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale deve avvenire con apposita domanda del dipendente e deve contenere la durata e la tipologia (prestazione di lavoro part-time orizzontale cioè articolata su tutti i giorni lavorativi o verticale cioè articolata su alcuni giorni della settimana, del mese o di determinati periodi dell'anno o misto). Al dipendente con rapporto di lavoro a tempo parziale è consentito, previa comunicazione all'Amministrazione, l'esercizio di altre prestazioni di lavoro; tali prestazioni non devono comunque arrecare pregiudizio alle esigenze di servizio ed essere incompatibili, ai sensi della normativa vigente, con attività istituzionali, con particolare riferimento all'art. 53 del D.Lgs n. 165/2001.
3. Il trattamento economico del personale con rapporto di lavoro a tempo parziale è proporzionale alla prestazione lavorativa ad eccezione delle indennità di responsabilità e della indennità di posizione.
4. L'Amministrazione può chiedere al lavoratore, acquistando il consenso dello stesso, l'effettuazione di prestazioni "supplementari" nella misura massima del 10% della durata dell'orario di lavoro a tempo parziale riferita a periodi non superiori a un mese e da utilizzare nell'arco di più di una settimana.
5. Le ore di lavoro supplementare possono essere commutate in ore o giorni di riposo compensativo, ovvero retribuite come straordinario nei limiti stabiliti dall'art.16 del presente CCIL in proporzione alla tipologia del tempo parziale.
6. Per quanto non esplicitamente previsto, si fa riferimento all'art. 21 del CCNL ed alle norme generali.

ART. 18 - TELELAVORO

1. Per telelavoro le parti intendono di norma il lavoro svolto da casa.
2. L'Amministrazione può avvalersi di forme di lavoro a distanza allo scopo di realizzare economie di gestione attraverso l'impiego flessibile delle risorse umane, previa verifica con le OOSS/RSU.
3. Si possono realizzare progetti di telelavoro con l'obiettivo di armonizzare tempi di lavoro e tempi di famiglia come auspicato dalla legge 53/2000, utilizzando le reti di comunicazione e gli strumenti informatici.
4. L'Amministrazione attiverà l'installazione delle apparecchiature informatiche e i collegamenti telefonici e telematici. Le attrezzature informatiche, comunicative e strumentali, necessarie per lo svolgimento del telelavoro, vengono concesse dall'Amministrazione in comodato gratuito al lavoratore per la durata del progetto. Il lavoratore si farà carico della normale custodia delle apparecchiature che gestirà con la necessaria attenzione. La prestazione di telelavoro deve svolgersi in conformità con le normative vigenti in materia di ambiente, salute dei lavoratori che dovranno essere garantite dal lavoratore. L'Amministrazione attiverà coperture assicurative come previsto dall'accordo quadro.
5. L'Amministrazione è tenuta a fornire al lavoratore la formazione necessaria perché la prestazione di lavoro sia effettuata in condizioni di sicurezza per sé e per le persone che vivono negli ambienti prossimi al suo spazio lavorativo. Nel provvedimento dovrà essere indicata l'articolazione del tempo di lavoro e la determinazione delle fasce di reperibilità telematica.
6. L'Amministrazione dovrà determinare le modalità che consentono la verifica dell'adempimento della prestazione richiesta d'accordo con il lavoratore.
7. Vengono di seguito identificati i progetti per l'assegnazione dei lavoratori al telelavoro:

The bottom of the page contains several handwritten signatures and initials. From left to right, there are: a signature that appears to be 'H', a signature that looks like 'P', a signature that looks like 'P', a signature that looks like 'Plus', and a signature that looks like 'PA'. There are also some other scribbles and initials scattered around.

ALLEGATO A

Fondo progressioni economiche e produttività collettiva e individuale Art. 87 CCNL 2006-2009	Fondo lordo 2010	Fondo lordo 2011	Differenza fondi 2011-2012	Fondo lordo 2012	Fondo con contributi carico ente 2012
I. RISORSE FISSE AVENTI CARATTERE DI CERTEZZA E STABILITA'					
I.a Risorse storiche	459.617,95	459.617,95	-	459.617,95	609.913,02
I.b Incrementi contrattuali					
Incrementi C.C.N.L. 2004-2005 (art.5 c. 1 quota B-C-D)	26.893,00	26.893,00	-	26.893,00	35.687,01
Incrementi C.C.N.L. 2006-2009 (art.87 c. 1 lettera c)	28.732,47	28.732,47	-	28.732,47	38.127,99
I.b Totale incrementi contrattuali	55.625,47	55.625,47	-	55.625,47	73.815,00
I.c Altri incrementi con carattere di certezza e stabilità					
Risparmi ex art. 2 c. 3 D.Lgs. 165/2001					
R.I.A. personale cessato B C D EP misura intera (art.87 c. 1 lett. d C.C.N.L. 2006-2009)	128.090,70	151.138,27	19.458,27	170.596,54	226.381,61
Differenziale cessati o passati di categoria B C D EP (art.87 c.1 lett.e CCNL 2006/09)	307.178,89	359.068,23	40.502,62	399.570,85	530.230,52
Incrementi dotazione organica e relativa copertura posti (art.87 c.2 CCNL 2006/09)					
Incremento finanziamento PEO da risorse stabili destinate a produttività (art.88 c. 2 lett. a CCNL 2006/09)					
Riduzione stabile dello straordinario (art. 86 c. 4 CCNL 2006-09)					
Altre risorse fisse con carattere di certezza e stabilità					
I.c Totale altri incrementi	435.269,59	510.206,50	59.960,89	570.167,39	756.612,13
I. TOTALE RISORSE FISSE AVENTI CARATTERE DI CERTEZZA E STABILITA'	950.513,01	1.025.449,92	59.960,89	1.085.410,81	1.440.340,15
II. RISORSE VARIABILI					
II.a Incrementi variabili sottoposti ai limiti di cui art. 9 c. 2 bis L. 122/10					
Risparmi di gestione (art. 43 L. 449/97)					
Attivazione nuovi servizi o riorganizzazione (art. 87 c. 2 CCNL 06-09)	2.404,75	24.257,21	-13.757,21	10.500,00	13.933,50
Specifiche disposizioni di legge (art. 67 c. 1 lett. f CCNL 98-01)					
II.a Totale incrementi variabili sottoposti ai limiti di cui art. 9 c. 2 bis L. 122/10	2.404,75	24.257,21	-13.757,21	10.500,00	13.933,50

IV. TOTALE RISORSE FONDO SOTTOPOSTO A CERTIFICAZIONE	594.416,40	562.124,09	-38.086,17	524.037,92	695.398,33
V. POSTE TEMPORANEMENTE ALLOCATE ALL'ESTERNO DEL FONDO					
Progressioni orizzontali a carico Bilancio	627.268,42	664.609,59	37.867,50	702.477,09	932.187,10
TOTALE COMPLESSIVO	1.221.684,82	1.226.733,68	-218,67	1.226.515,01	1.627.585,43
Lavoro straordinario	68.886,00	68.886,00	-	68.886,00	91.411,72
TOTALE GENERALE	1.290.570,82	1.295.619,68	-218,67	1.295.401,01	1.718.997,15

ALLEGATO C

COSTITUZIONE FONDO	Fondo lordo 2010	Fondo lordo 2011	Differenza fondi 2011-2012	Fondo lordo 2012	Fondo con carico ente 2012
I. RISORSE FISSE AVENTI CARATTERE DI CERTEZZA E STABILITA'					
I.a Risorse storiche					
I.a Totale Risorse storiche	153.628,52	153.628,52	-	153.628,52	210.905,47
I.b Incrementi contrattuali					
Incrementi Ccnl 04-05 (art. 5 c. 1)	9.820,61	9.820,61	-	9.820,61	13.482,00
Incrementi Ccnl 06-09 (art. 90 c. 2)	10.023,84	10.023,84	-	10.023,84	13.761,00
I.b Totale incrementi contrattuali	19.844,45	19.844,45	-	19.844,45	27.243,00
I.c Altri incrementi con carattere di certezza e stabilità					
Incrementi dotazione organica e relativa copertura posti (art. 10 c. 1 L. f Ccnl 04-05)					
Altre risorse fisse con carattere di certezza e stabilità					
I.c Totale altri incrementi	-	-	-	-	-
I. TOTALE RISORSE FISSE AVENTI CARATTERE DI CERTEZZA E STABILITA'	173.472,97	173.472,97	-	173.472,97	238.148,47
II. RISORSE VARIABILI					
II.a Incrementi variabile sottoposti ai limiti di cui art. 9 c. 2 bis L. 122/10)					
Risparmi di gestione (art. 43 L. 449/1997)					
Attivazione nuovi servizi o riorganizzazione - variabile (art. 10 c. 1 lett. f Ccnl 04-05)	55.694,24	55.694,24	-55.694,24		
Finanziamento per incarichi aggiuntivi conto amministrazione (art. 75 cc. 7-8 Ccnl 06-09)					
II.a Totale incrementi variabile sottoposti ai limiti di cui art. 9 c. 2 bis L. 122/10	55.694,24	55.694,24	-55.694,24	-	-
II.b Incrementi variabili non sottoposti ai limiti di cui all'art 9 c. 2 bis L. 122/10					
Finanziamento per incarichi aggiuntivi conto terzi (art. 75 cc. 7-8 Ccnl 06-09)					
Liquidazione sentenze favorevoli all'ente (RD 1578/1933)					
Altre risorse variabili					
Somme non utilizzate Fondo anno precedente		18.990,02	8.984,93	27.974,95	38.404,78

B

ALLEGATO D

UTILIZZO FONDO CAT. EP ART. 90 CCNL	FONDO LORDO ANNO 2012	FONDO CON C.E. ANNO 2012
Indennità di posizione	150.500,00	208.261,90
Indennità di risultato	10.856,00	14.405,91
TOTALE	161.356,00	222.667,81



