



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 Straini

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:

Roberto Rossini Roberto Rossini
Gian Marco Quacquarelli Gian Marco Quacquarelli
Michele Cucculelli Michele Cucculelli
Fabiola Santini Fabiola Santini
Monica Straini Monica Straini
Piero Andresciani Piero Andresciani

La seduta viene chiusa alle ore 16,15.

Ai sensi dell'art. 4 del CCNL 16/10/2008, nel rispetto dei vincoli contrattuali e con l'obiettivo di contemperare l'interesse dei dipendenti allo sviluppo professionale e al miglioramento delle condizioni di lavoro, con l'esigenza di migliorare e mantenere elevate la qualità, l'efficienza e l'efficacia dell'attività e dei servizi istituzionali, si propone la seguente ipotesi di accordo:

PREMESSA

Il mutato quadro di riferimento, in cui l'Università è chiamata ad operare per realizzare la propria mission, impone un arricchimento e qualificazione dell'offerta formativa, una maggiore presenza sul territorio ed una disponibilità di risorse umane qualificata ed adeguata agli scopi, il tutto contenuto entro risorse finanziarie che risultano sempre più contingentate.

Per raggiungere tali obiettivi è necessario mettere in atto processi innovativi in materia di organizzazione, gestione finanziaria, tecnica e amministrativa che garantiscano la qualificazione e la qualità della didattica, della ricerca e dei servizi.

In questo contesto le risorse umane sono un elemento strategico di grande rilievo per gli obiettivi che l'Ateneo ha di fronte e il presente contratto, in relazione alle materie demandate dal CCNL alla contrattazione integrativa, assume come obiettivo prioritario la valorizzazione delle persone, fondata sul miglioramento delle competenze professionali possedute e sul contributo assicurato da ciascuno, al fine di supportare i processi di innovazione, efficienza, efficacia e di miglioramento dei servizi.

In tale ottica si intende favorire l'implementazione di un modello integrato di gestione e sviluppo del personale tecnico/amministrativo che garantisca trasparenza e coerenza nelle logiche di attuazione e che favorisca, nell'utilizzo delle risorse economiche, anche il riconoscimento del merito professionale, inteso come apporto in termini di produttività su specifici progetti o per il raggiungimento di obiettivi predefiniti di gruppo, di ufficio, di area o di struttura, avendo la consapevolezza che la qualità dei servizi erogati non può prescindere dalla fattiva e propositiva collaborazione della generalità del personale addetto.

A questo proposito si concorda che per ottenere i suindicati obiettivi e quindi un innalzamento complessivo del livello qualitativo, organizzativo e funzionale dei servizi è opportuno tendere ad una puntuale definizione dell'organizzazione, che permetta di descrivere il processo produttivo in termini di ruoli, responsabilità, tempistica, con le relative attribuzioni funzionali e degli addetti tramite informazione preventiva, ed eventualmente concertazione, come previsto dal CCNL vigente.

ART. 1 - CAMPO DI APPLICAZIONE, DURATA E OBIETTIVI

1. Il presente contratto collettivo integrativo disciplina le materie previste dall'art. 4 del CCNL del comparto Università del 16.10.2008, ha valenza per il periodo 2012-2013 e fino alla stipula del successivo CCIL, tranne per quelle parti per le quali saranno concordate specifiche decorrenze. Il presente documento potrà essere integrato con gli accordi eventualmente intervenuti in sequenza temporale.
2. Il contratto si applica a tutto il personale tecnico-amministrativo con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e determinato dipendente dell'Università degli Studi di Camerino, esclusi i Dirigenti di ruolo.

ART. 2 - FORMAZIONE

1. La formazione continua del personale e l'aggiornamento professionale è assunta dall'Amministrazione come metodo permanente di costante adeguamento delle competenze all'evoluzione del contesto organizzativo, normativo, tecnologico e operativo di riferimento. La formazione è una risorsa e uno strumento indispensabile e quindi leva strategica del cambiamento e della gestione e sviluppo del personale.

[Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large 'B' and 'TS' in the right margin.]

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 CCNL16.10.2008.
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 Dlgs 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

L'Amministrazione, sentite le rappresentanze sindacali, deciderà annualmente se stipulare una convenzione con il Comune di Camerino, valutando le condizioni economiche e di privilegio offerte, dopo aver fatto una ricognizione delle esigenze del personale e con una ricognizione annuale dei costi adeguati alle reali esigenze.

ART. 6 - TUTELA DEI DIPENDENTI DIVERSAMENTE ABILI

1. L'Amministrazione, nel rispetto della legge 68/99, favorirà un utilizzo mirato e congruo dei dipendenti disabili facilitando con ogni mezzo utile e necessario lo svolgimento delle loro attività lavorative ed inserendo nelle programmazioni triennali e piani annuali del personale specifiche previsioni relativamente ai dipendenti disabili.

ART. 7 - SISTEMA DI VALUTAZIONE

1. L'Amministrazione, in coerenza con quanto previsto all'art. 4, comma 2, lett. b), del CCNL, procederà alla valutazione delle prestazioni e dei risultati dei dipendenti ai fini:
 - ✓ della corresponsione dei compensi incentivanti di cui all'art. 88, comma 2, lett. d);
 - ✓ della progressione economica, per quanto attiene gli indicatori di cui all'art. 82, comma 2, lettere b) e c);

I criteri di valutazione sono comunicati ai dipendenti prima dell'inizio dei relativi periodi di riferimento. Il processo di valutazione segue fasi, tempi e modalità di svolgimento descritti nel "Sistema di valutazione e misurazione della performance".

La valutazione annuale terrà conto di una prima verifica semestrale.

ART. 8 - TRASPARENZA

1. L'Amministrazione, entro 120 giorni dalla stipula del CCIL, pubblica nel sito intranet il dettaglio degli incarichi conferiti e degli accessori (sia interni che esterni) assegnati a vario titolo a tutto il personale tecnico/amministrativo. L'elenco sarà nominativo.

ART. 9 - FONDO PER LE PROGRESSIONI ECONOMICHE E PER LA PRODUTTIVITÀ COLLETTIVA E INDIVIDUALE (art. 87 – 88 CCNL)

1. Il fondo per le progressioni economiche e la produttività collettiva ed individuale è costituito annualmente nel rispetto della normativa vigente e dell'art. 87 del CCNL e verrà utilizzato per le seguenti finalità:

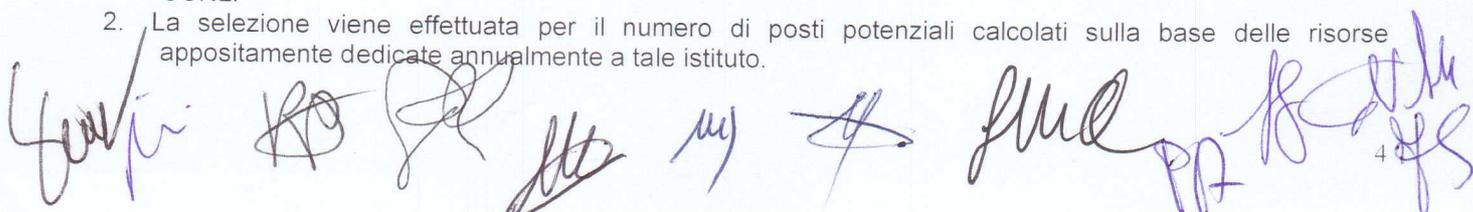
- a) corrispondere gli incrementi retributivi collegati alla progressione economica all'interno delle categorie secondo la disciplina degli articoli 79 e 82 del presente CCNL.
- b) corrispondere l'indennità di responsabilità per il personale delle categorie B, C e D secondo la disciplina dell'art. 91 del CCNL.
- c) corrispondere compensi per la remunerazione di compiti che comportano oneri, rischi, o disagi particolarmente rilevanti nonché la reperibilità collegata alla particolare natura dei servizi che richiedono interventi di urgenza;
- d) erogare compensi diretti ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi.
- e) incentivare le specifiche attività e prestazioni correlate alla utilizzazione che specifiche disposizioni di legge finalizzano alla incentivazione di prestazioni o di risultati del personale;
- f) indennità mensile accessoria.

2. Il dettaglio della costituzione del fondo e del suo utilizzo sono riportati annualmente nelle tabelle A e B, parti integranti del presente contratto.

Art. 10 - PROGRESSIONI ECONOMICHE ALL'INTERNO DELLA CATEGORIA

1. Con cadenza annuale, entro 90 giorni dalla stipula del CCIL, saranno indette selezioni finalizzate alle progressioni economiche all'interno della categoria. Ad esse potranno partecipare i dipendenti, compreso il personale con contratto a tempo determinato, che alla data del 31 dicembre, dell'anno precedente a quello in cui si svolge la selezione, abbiano maturato almeno 2 anni di servizio effettivo nella posizione economica immediatamente precedente, senza demerito, come previsto dall'art.79 del CCNL.

2. La selezione viene effettuata per il numero di posti potenziali calcolati sulla base delle risorse appositamente dedicate annualmente a tale istituto.



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 stanziare.
- 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.

	Cat. B	Cat. C	Cat. D	Cat. EP
PESO FATTORI	25	20	20	20
Formazione assente				
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 in blue ink, including "PA" and "5"]

2 - ARRICCHIMENTO PROFESSIONALE

Viene valutata la capacità dell'individuo di arricchire la propria professionalità nel percorso lavorativo e di finalizzare al miglioramento della propria prestazione le conoscenze/competenze acquisite anche attraverso interventi formativi.

PESO FATTORI		Cat. B	Cat. C	Cat. D	Cat. EP
FATTORI	DESCRIZIONE	20	20	20	15
Aggiornamento professionale desumibile dal curriculum	Competenze richieste dal ruolo; - principio del miglioramento continuo, della crescita professionale, dell'aggiornamento; - partecipazione attiva alle occasioni di apprendimento.				
Conoscenze acquisite attraverso l'esperienza lavorativa desumibile dal curriculum	Vengono valutate le esperienze professionali effettuate nell'attività lavorativa e la loro finalizzazione al miglioramento della propria prestazione				

	B/C/D	EP
Migliorabile	0 - 5	0 - 3
Adeguito	6 - 10	4 - 7
Buono	11 - 15	8 - 12
Eccellente	16 - 20	13 - 15

3 - QUALITA' DELLE PRESTAZIONI (a cura del Responsabile di Struttura)

PESO FATTORI		Cat. B	Cat. C	Cat. D	Cat. EP
FATTORI	DESCRIZIONE	15	15	20	25
Attenzione alle esigenze dell'utenza	Viene valuta la capacità del lavoratore a rapportarsi con gli utenti interni ed esterni.				
- Grado di coinvolgimento nei processi lavorativi - Flessibilità operativa - Impegno, puntualità e precisione nella prestazione svolta	Viene valutata la capacità di adattamento ai programmi ed ai carichi di lavoro e la capacità di fare e dare il massimo; valorizza la puntualità, la continuità e l'assiduità con cui la prestazione è svolta anche mediante un utilizzo ottimale di tutti i mezzi disponibili. Rileva la precisione, l'affidabilità del lavoratore in termini di qualità e di risultato.				
Capacità di proporre soluzioni innovative e di problem solving	Viene valutata la capacità di prendere iniziative, nell'ambito delle disposizioni generali ricevute, per affrontare e risolvere problemi, criticità ed imprevisti e raggiungere i risultati attesi. Valuta la capacità di introdurre modalità lavorative innovative per migliorare sempre più l'attività. Viene valutata la capacità di farsi interprete e risolvere i problemi posti dagli utenti interni ed esterni.				

	B/C	D	EP
Migliorabile	0 - 3	0 - 5	0 - 5
Adeguito	4 - 7	6 - 10	6 - 12
Buono	8 - 12	11 - 15	13 - 19
Eccellente	13 - 15	16 - 20	20 - 25

La scheda di valutazione sarà portata a conoscenza del dipendente, che la firmerà per presa visione e potrà formulare le eventuali osservazioni.

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:

(Area con diverse firme e iniziali in blu e nero)

1. accrescimento delle conoscenze/competenze del candidato nel proprio ambito lavorativo tramite: partecipazione ad incontri finalizzati allo scambio e condivisione di esperienze e di informazioni tra colleghi derivanti da aggiornamento professionale (corsi, seminari, ecc..) esterno e/o interno o tramite periodi di affiancamento per l'inserimento in un nuovo ruolo o per l'acquisizione di nuovi strumenti e metodi lavorativi;
2. altre esperienze professionali effettuate nell'attività lavorativa finalizzate al miglioramento della propria prestazione;

I due elementi sono valutati tenendo conto del livello di specializzazione e del grado di responsabilità richiesti rispetto alla categoria di appartenenza del lavoratore.

La valutazione viene espressa sulla base della seguente graduazione di punteggio:

Giudizio	Categoria B	Categoria C	Categoria D	Categoria EP
Migliorabile	0 - 10	0 - 10	0 - 10	0 - 8
Adeguate	11 - 22	11 - 22	11 - 20	9 - 17
Buono	23 - 34	23 - 33	21 - 30	18 - 26
Eccellente	35 - 45	34 - 45	31 - 40	27 - 35

3 - QUALITA' DELLE PRESTAZIONI

La valutazione della qualità della prestazione, verrà effettuata utilizzando le schede di valutazione della performance individuale relative al periodo preso in considerazione.

Il valore numerico finale sarà costituito dalla media dei punteggi riportati nel periodo di riferimento.

4 - ANZIANITA' DI SERVIZIO

1. Cat. B, Cat. C, Cat. D e Cat. EP = 1 punto per ogni anno di servizio fino al massimo dei punti previsti dai rispettivi indicatori.
2. L'anzianità di servizio, a partire dalla data di assunzione, è calcolata al 31 dicembre dell'anno precedente a quello in cui avviene la selezione. Per il personale di Cat. EP viene valutato il solo servizio maturato nella stessa categoria EP o nelle ex qualifiche ivi confluite.
3. Il punteggio dato all'anzianità di servizio deve prendere in considerazione, con fattore 0,5 per ogni anno (12 mesi) di riferimento, anche i contratti atipici stipulati dall'Università di Camerino nei confronti del dipendente successivamente in organico a tempo indeterminato. I contratti da prendere in considerazione sono: co.co.co, co.co.pro, LSU, contratti Tramite con destinazione UNICAM e contratti a tempo determinato. Il punteggio è calcolato sulla sommatoria delle mensilità, non sovrapposte; frazioni di annualità maggiori o uguali a sei mesi danno diritto al punteggio pieno annuale (0,5).

5 - TITOLI PROFESSIONALI E CULTURALI

FATTORI	CATEGORIE			
	B	C	D	EP
a) Svolgimento di incarichi significativi e rilevanti a livello organizzativo e produttivo	11	10	10	10
b) Titoli di studio ulteriori rispetto a quello necessario per l'accesso alla categoria o acquisizione di idoneità in procedure concorsuali a categoria superiore	4	4	4	6
c) Pubblicazioni attinenti all'attività svolta	0	2	2	6
d) Docenza in convegni e seminari di studio, corsi di formazione	0	2	2	6
e) Abilitazione all'esercizio di attività professionali attinenti al lavoro svolto	0	2	2	2
Totale	15	20	20	30

Handwritten signature

Handwritten mark

Handwritten signature

Handwritten signature

8 PA

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 revoche 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.

9. L'entità dell'indennità relativa agli incarichi è illustrata di seguito:

CATEGORIA	importi minimi	Importi massimi
B	814,5	2000
C	1170	3000
D	1629	4000

Specifici e qualificati incarichi personale di Cat. D min. € 928,80 max. € 5165,00

Manager/Coordinatore € 2700 per cat. D - € 5400 per cat. C relativamente all'anno 2012.

10. Le indennità di responsabilità non sono cumulabili con i compensi diretti ad incentivare la produttività.

Art. 13 - CONFERIMENTO INCARICHI AL PERSONALE DELLA CATEGORIA EP - RETRIBUZIONE DI POSIZIONE E DI RISULTATO - REVOCA INCARICHI

1. Retribuzione di posizione: L'amministrazione conferisce al personale della categoria EP, entro il 31 dicembre dell'anno precedente, incarichi comportanti particolari responsabilità gestionali ovvero funzioni professionali richiedenti l'iscrizioni ad ordini professionali o comunque alta qualificazione e specializzazione. Nell'eventualità di più candidati per il medesimo incarico viene attivata una procedura di selezione per titoli.

Al personale di categoria EP che abbia attribuite, con incarico formale, particolari responsabilità di direzione di Aree, strutture complesse o funzioni professionali di alta qualificazione o specializzazione, verrà corrisposta una indennità il cui valore economico sarà stabilito dall'Amministrazione, tenendo conto dell'importanza, della complessità e della responsabilità dell'incarico affidato o della struttura diretta, sulla base dei seguenti criteri:

- complessità gestionale;
- impatto con l'utenza;
- responsabilità tecnico-scientifica ed elaborazione dati
- responsabilità esterna gestionale e tecnica;

2. Retribuzione di risultato EP: La retribuzione di risultato è finalizzata a remunerare i risultati ottenuti dal dipendente titolare di una posizione di responsabilità di unità organizzativa in termini di efficienza/produttività. La valutazione della performance individuale dei responsabili di unità organizzativa si basa sia sul grado di raggiungimento degli obiettivi della propria struttura organizzativa sia sulla valutazione dei comportamenti organizzativi, mediante specifica scheda. Per la valutazione si terrà conto anche del parere espresso dal personale in servizio presso la struttura attraverso una scheda da compilare, limitatamente agli aspetti organizzativi.

L'indennità viene fissata, in linea con quanto previsto dal CCNL, tra il 10% e il 30% della retribuzione di posizione.

Per identificare l'ammontare dell'indennità viene utilizzata la scheda di valutazione della performance individuale.

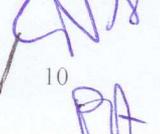
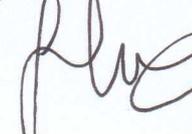
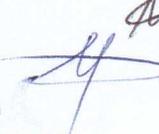
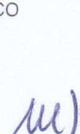
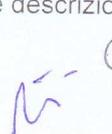
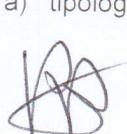
In caso di nuove assunzioni o di cessazioni in corso d'anno, la quota da corrispondere a ciascun interessato è proporzionale ai mesi di effettivo servizio svolti nel corso dell'anno di riferimento.

3. Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato della Cat. EP: Il fondo per la retribuzione di posizione e di risultato della Cat. EP è determinato in base a quanto previsto dall' art.90 del CCNL 16.10.2008. 

Il dettaglio della formazione del fondo e del suo utilizzo sono riportate di anno in anno nelle tabelle C e D del presente contratto.

4. L'Amministrazione si impegna a dare massima evidenza della retribuzione di posizione conferita al personale della categoria EP, mediante pubblicazione in apposita sezione del proprio sito intranet, dei seguenti elementi inerenti ogni singolo incarico formale, da cui derivino particolari responsabilità di direzione di Aree, strutture complesse o funzioni professionali di alta qualificazione o specializzazione:

- tipologia e descrizione dell'incarico



- 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 in blue ink at the bottom of the page, including a large signature on the right and several smaller ones on the left and center.]

Art. 16 - ATTIVITA' CONTO TERZI E CONVENZIONI

1. Il Fondo Comune di Ateneo è costituito dalle seguenti voci:
 - a) prelievo a partire dal 7% sulle prestazioni di conto terzi e convenzioni;
 - b) prelievo del 10% sui proventi della legge Merloni, IFTS, Master, corsi di formazione ove non esistano vincoli esterni;
 - c) prelievo del 2% sulla attività di ricerca istituzionale
2. Al fine di prevedere una trattenuta percentuale sui compensi "quota diretta" percepiti come conto terzi, sia del personale tecnico-amministrativo sia del personale docente, vengono utilizzati i seguenti scaglioni di tassazione:

TASSAZIONE PROGRESSIVA PER SCAGLIONI				
intervallo/scaglione		Importo da tassare	% tassazione su scaglione-docenti	% tassazione su scaglione-Personale TA
DA	A			
€ -	€ 500,00	€ 500,00	8,00%	8,00%
€ 501,00	€ 1.500,00	€ 1.000,00	8,50%	9,00%
€ 1.501,00	€ 3.000,00	€ 1.500,00	9,50%	10,50%
€ 3.001,00	€ 5.000,00	€ 2.000,00	11,00%	12,00%
€ 5.001,00	€ 7.500,00	€ 2.500,00	13,00%	14,00%
€ 7.501,00	€ 10.500,00	€ 3.000,00	15,50%	17,00%
€ 10.501,00	€ 14.000,00	€ 3.500,00	18,00%	20,00%
€ 14.001,00	€ 18.000,00	€ 4.000,00	18,00%	20,00%
€ 18.001,00	€ 22.500,00	€ 4.500,00	18,00%	20,00%
€ 22.501,00	€ 27.500,00	€ 5.000,00	18,00%	20,00%
€ 27.501,00	€ 33.000,00	€ 5.500,00	18,00%	20,00%
€ 33.001,00	€ 100.000,00	€ 67.000,00	18,00%	20,00%

Il meccanismo consente il pagamento, a titolo definitivo, dei compensi conto terzi entro 60 giorni dalla comunicazione all'ufficio competente, essendo la trattenuta immediatamente applicabile e permette la possibilità di percepire tutti gli istituti del salario accessorio come disciplinato dal presente contratto.

Lo stesso meccanismo perequativo sarà applicato a tutti i compensi provenienti da fondi esterni, quali master, legge Merloni, IFTS, corsi, corsi estivi, ecc.

Le somme recuperate ai sensi dei precedenti punti, convogliate nel Fondo Comune di Ateneo, verranno destinate al personale che non partecipa direttamente alle prestazioni di conto terzi/convenzioni, Merloni, IFTS, Master, corsi di formazione, salvo diverso utilizzo da concordare con le OO.SS/RSU. Tali risorse non verranno corrisposte a coloro che percepiranno compensi diretti ad incentivare la produttività e indennità di responsabilità, salvo conguaglio alla media del fondo comune di Ateneo.

3. L'Amministrazione si impegna a dare massima evidenza in merito all'assegnazione di tutti i compensi provenienti da fondi esterni (quali a mero titolo esemplificativo e non esaustivo: master, legge Merloni, IFTS, corsi, corsi estivi, ecc.) mediante pubblicazione in apposita sezione del proprio sito intranet, dei seguenti elementi inerenti ogni singola retribuzione:
 - a. entità degli importi corrisposti
 - b. descrizione dell'attività conto terzi
 - c. nominativo dell'assegnatario

Art. 16 - LAVORO STRAORDINARIO

1. Il ricorso al lavoro straordinario non può costituire fattore ordinario di programmazione del lavoro e i Responsabili di struttura potranno chiederlo o autorizzarlo solo per fronteggiare particolari situazioni di lavoro.
2. Il monte ore di lavoro straordinario sarà gestito interamente dal Direttore Generale.
3. Il responsabile di struttura dovrà richiedere preventivamente al Direttore Generale l'assegnazione delle ore che si ritengono necessarie. Nella richiesta deve essere dettagliatamente indicata la particolare situazione di lavoro che s'intende fronteggiare e il periodo presunto. Solo dopo aver ricevuta l'assegnazione dello straordinario i responsabili di struttura potranno autorizzare o chiedere ai lavoratori lo svolgimento dello stesso secondo le modalità che seguono.
4. Il responsabile della struttura autorizzerà o richiederà lo svolgimento di lavoro straordinario con un adeguato preavviso e tenuto conto delle esigenze manifestate dal lavoratore, entro il limite di 150 ore annuali.
5. Il Responsabile della struttura può autorizzare, o richiedere, anche altre ore di lavoro straordinario oltre il limite delle 150 ore procapite e comunque nel rispetto del limite massimo di 250 annue solo se potrà retribuirle con risorse finanziarie provenienti da fondi esterni.

[Handwritten signatures and initials in blue ink, including a large signature on the right and several smaller ones at the bottom.]

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 all/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.L.gs 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 in blue ink. From left to right, there are approximately seven distinct marks, including what appears to be a signature 'H', a signature 'P', a signature 'A', a signature 'P', a signature 'P', a signature 'P', and a signature 'P'. There are also some initials and a date '13 PA' on the right side.

- a) situazione di disabilità psico-fisiche o di affezione da gravi patologie debitamente certificate tali da rendere disagiata il raggiungimento del luogo di lavoro;
 - b) esigenze di cura dei figli o nei confronti di familiari o conviventi debitamente certificate;
 - c) stato di gravidanza della lavoratrice;
 - d) maggior tempo di percorrenza dall'abitazione del dipendente alla sede di lavoro (tragitto superiore a 20 Km)
8. La durata del telelavoro deve essere comunicata al momento della richiesta e verrà concordata con l'Amministrazione il periodo di permanenza fuori della struttura, eventualmente rinnovabile.

Handwritten notes and signatures in purple ink at the bottom of the page. The notes include:
- A large scribble on the left.
- The word "PA" written above "Plus".
- The word "Plus" written in a cursive script.
- The word "Stoichi." written below "Plus".
- The initials "HS" written below "Stoichi."
- A signature that appears to be "Luis" written above another signature.
- A circled signature on the far right.

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

II.b Incrementi variabili non sottoposti ai limiti di cui all'art 9 c. 2 bis L. 122/10					
Quote per la progettazione (art. 92 cc. 5-6 DLgs. 163/06)					
Liquidazione sentenze favorevoli all'Ente (RD 1578/1933)					
Quota riservata al fondo per attività conto terzi o programmi comunitari (art. 4 c. 2 lett. q CCNL 06-09)	135.549,24	135.549,24	10.563,21	146.112,45	193.891,22
Risparmi da straordinario (art. 86 c.4 CCNL 06-09)					
R.I.A. cessati anno precedente accantonato B C D EP mensilità residue (art.87 c. 1 lett. d) CCNL 2006-2009	10.868,51	7.112,51	-2.210,51	4.902,00	6.504,95
Altre risorse variabili -Differenziale cessati o passati di categoria B C D EP mensilità residue (art. 87 c.1 lett e CCNL 2006/09)	17.079,00	14.355,86	-3.154,80	11.201,06	14.863,81
Somme non utilizzate fondo anno precedente (art. 88 c. 5 CCNL 2006-09)		23.569,40	-19.025,31	4.544,09	6.030,01
II.b Totale Incrementi variabili non sottoposti ai limiti di cui all'art 9 c. 2 bis L. 122/10	163.496,75	180.587,01	-13.827,41	166.759,60	221.289,99
II. TOTALE RISORSE VARIABILI	165.901,50	204.844,22	-27.584,62	177.259,60	235.223,49
III. DECURTAZIONI DEL FONDO					
Decurtazioni Fondo per progressioni orizzontali B-C-D-EP (art. 88 c. 4 CCNL 2006-09)	430.273,64	517.028,79	75.357,95	592.386,74	786.097,20
Decurtazione Fondo per rispetto limite 2010 (art. 9 c. 2 bis L. 122/2010)		40.133,42	-39.785,04	348,38	462,30
Decurtazione per rispetto limite art.1 comma 189 legge 266 /05 -risorse fisse (2004 -10%)	58.194,54	58.194,54	-	58.194,54	77.224,15
Decurtazione risorse stabili destinate a produttività per finanziamento PEO (art.88 c.2 L. a P. 2 CCNL 2006-09)					
Decurtazione Fondo per riduzione proporzionale personale (art. 9 c. 2 bis L. 122/2010)		19.283,37	34.889,53	54.172,90	71.887,44
Altre decurtazioni del Fondo	33.529,93	33.529,93	-	33.529,93	44.494,22
III. TOTALE DECURTAZIONE DEL FONDO	521.998,11	668.170,05	70.462,44	738.632,49	980.165,31
IV. RISORSE FONDO SOTTOPOSTO A CERTIFICAZIONE					
1. 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
2. TOTALE RISORSE VARIABILI	165.901,50	204.844,22	-27.584,62	177.259,60	235.223,49
3. TOTALE DECURTAZIONE DEL FONDO	521.998,11	668.170,05	70.462,44	738.632,49	980.165,31

RA 16

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 B

UTILIZZO FONDO CAT. B-C-D ART. 87 CCNL	FONDO LORDO ANNO 2012	FONDO CON C.E. ANNO 2012
Indennità accessoria mensile	305.162,02	404.950,00
Progressioni Economiche all'interno delle categorie	54.595,58	72.448,33
Compensi che comportano oneri rischi e disagi	30.143,18	40.000,00
Compensi diretti ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi	45.214,76	60.000,00
Indennità di responsabilità	88.922,38	118.000,00
TOTALE	524.037,92	695.398,33

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

II.b Totale Incrementi variabili non sottoposti ai limiti di cui all'art 9 c. 2 bis L. 122/10	-	18.990,02	8.984,93	27.974,95	38.404,78
II. TOTALE RISORSE VARIABILI	55.694,24	74.684,26	-46.709,31	27.974,95	38.404,78
III. DECURTAZIONI DEL FONDO					
Decurtazione Fondo per rispetto limite 2010 (art. 9 c. 2bis L. 122/2010)		7.241,97	- 7.195,97	46,00	63,15
Decurtazione per limite art.1 comma 189 legge 266 /05 -risorse fisse (2004 -10%)	17.240,98	17.240,98	-	17.240,98	23.668,90
Decurtazione Fondo per riduzione proporzionale personale (art. 9 c. 2bis L. 122/2010)		3.479,64	3.673,68	7.153,32	9.820,28
Altre decurtazioni del Fondo					
III. TOTALE DECURTAZIONE DEL FONDO	17.240,98	27.962,59	- 3.522,29	24.440,30	33.552,33
IV. RISORSE FONDO SOTTOPOSTO A CERTIFICAZIONE					
1. TOTALE RISORSE FISSE AVENTI CARATTERE DI CERTEZZA E STABILITA'	173.472,97	173.472,97	-	173.472,97	238.148,47
2. TOTALE RISORSE VARIABILI	55.694,24	74.684,26	-46.709,31	27.974,95	38.404,78
3. TOTALE DECURTAZIONE DEL FONDO	17.240,98	27.962,59	- 3.522,29	24.440,30	33.552,33
IV. TOTALE RISORSE FONDO SOTTOPOSTO A CERTIFICAZIONE	211.926,23	220.194,64	-43.187,02	177.007,62	243.000,92

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