

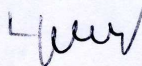
CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO 2011

Il giorno 1 febbraio 2012 presso la sala delle riunioni del Rettorato dell'Università, alle ore 11, si sono incontrate la delegazione di parte pubblica e le delegazioni di parte sindacale per sottoscrivere definitivamente il presente Contratto collettivo integrativo relativo all'anno 2011.

Sono presenti per la delegazione di parte pubblica:

Rettore: Prof. Flavio Corradini

Direttore Amministrativo: Dott. Luigi Tapanelli



Per le organizzazioni sindacali:

Delegato FLC/CGIL: Vittorio Massimi

Segretario provinciale CISL UNIVERSITA': Gian Vincenzo Lebboroni

Delegati FED. NAZ. CONFSAL SNALS UNIV/CISAPUNI Luciano Pasqualini e Francesco Ranciaro

Delegato UIL RUA: Paolo Ortolani

Delegati USB PI: Pierluigi Rossi e Giancarlo Carbonetti

Componenti della RSU:

Roberto Rossini

Michele Cucculelli

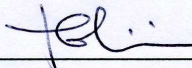
Monica Straini

Gian Marco Quacquarelli

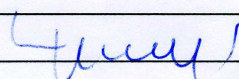
Piero Andresciani

Preso atto che il testo della preintesa ha ottenuto l'avallo del Collegio dei Revisori dei conti, con atto del 16/01/2012, le parti sottoscrivono il presente CCIL.

Rettore: Flavio Corradini

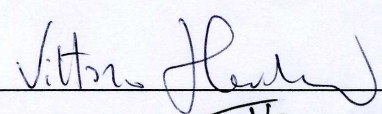


Direttore Amministrativo: Luigi Tapanelli

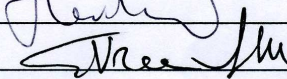


Per le organizzazioni sindacali:

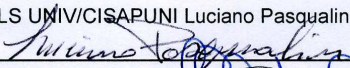
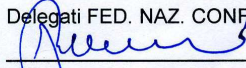
Delegato FLC/CGIL per l' Ateneo Vittorio Massimi



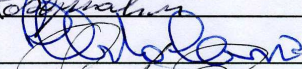
Segretario provinciale CISL UNIVERSITA' Gian Vincenzo Lebboroni



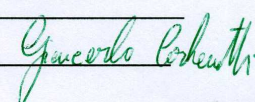
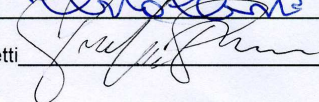
Delegati FED. NAZ. CONFSAL SNALS UNIV/CISAPUNI Luciano Pasqualini e Francesco Ranciaro



Delegato dal Sindacato UIL RUA Paolo Ortolani



Delegati USB PI : Pierluigi Rossi e Giancarlo Carbonetti



Componenti della RSU:

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

La seduta viene chiusa alle ore 13,30.

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:

ART. 1 - CAMPO DI APPLICAZIONE, DURATA E OBIETTIVI

Il presente contratto collettivo integrativo disciplina le materie previste dall'art. 4 del CCNL del comparto Università del 16.10.2008 ed ha valenza fino alla stipula del successivo CCIL.
Il presente contratto si applica a tutto il personale tecnico-amministrativo con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e a tempo determinato, esclusi i Dirigenti di ruolo, dipendente dall'Università degli Studi di Camerino.

ART. 2 - FORMAZIONE

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.

I percorsi formativi che interessano le diverse categorie ed aree di personale saranno individuati all'interno di un piano annuale/biennale di formazione generale predisposto dall'Area Personale ed Organizzazione sulla base delle indicazioni fornite dal Rettorato, dalla Direzione Amministrativa e dai Direttori/Responsabili di Struttura che terranno conto delle necessità formative legate agli obiettivi organizzativi e strategici individuati dagli organi e dei risultati scaturenti dalla valutazione della mappatura delle competenze.

Nel piano di formazione saranno previste offerte formative di tipo obbligatorio e di tipo volontario come previsto dal CCNL.

Tali programmi saranno oggetto d'informazione alle OO.SS. e R.S.U che potranno esprimere un parere in merito.

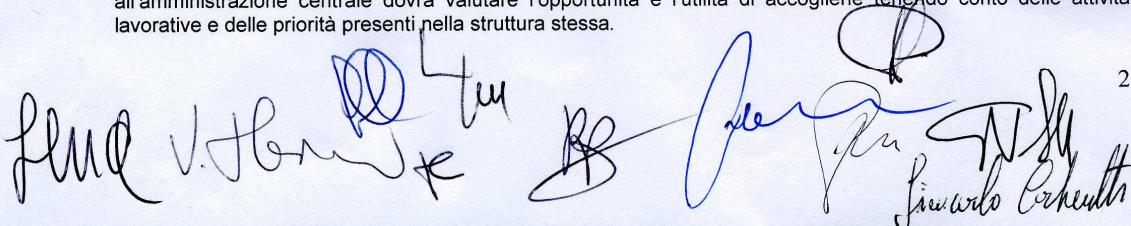
Le linee di indirizzo e la programmazione generale per le attività formative annuali e pluriennali saranno oggetto di contrattazione con le rappresentanze sindacali ai sensi dell'art. 4 comma 2 lettera e) del CCNL 16.10.2008. Le parti conseguentemente concordano che l'attività formativa dovrà coinvolgere potenzialmente tutto il personale. L'Amministrazione fornirà a tutti i dipendenti, a rotazione, l'opportunità di partecipare ai programmi di formazione e aggiornamento.

La formazione dovrà avere le seguenti caratteristiche:

- formazione di carattere generale;
- formazione certificata che può essere svolta in sede oppure presso ditte accreditate.

La frequenza a corsi di formazione (obbligatori o facoltativi), organizzati direttamente dall'amministrazione sono utili e valutabili ai fini dei passaggi all'interno delle categorie da una posizione economica all'altra e della progressione verticale.

A fronte di eventuali richieste avanzate dai singoli dipendenti, il direttore della struttura prima di inoltrarle all'amministrazione centrale dovrà valutare l'opportunità e l'utilità di accoglierle tenendo conto delle attività lavorative e delle priorità presenti nella struttura stessa.



2

ART. 3 - RAPPRESENTANTI DEI LAVORATORI PER LA SICUREZZA

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.

ART. 4 - PARI OPPORTUNITA'

L'università garantisce le pari opportunità e favorisce le relative iniziative positive nei modi e secondo quanto previsto dal regolamento adottato con D.R. 190 del 12/01/2006 e modificato con D.R. 59 del 30.1.2008.

ART. 5 - ATTIVITÀ SOCIO-ASSISTENZIALE

Iniziative culturali e ricreative

L'Amministrazione si impegna a promuovere iniziative di carattere culturale e ricreativo e a finanziare l'apposito conto del budget.

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.

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.

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

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.

ART. 6 - TUTELA DEI DIPENDENTI DISABILI

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 - SICUREZZA E TUTELA DELLA SALUTE NEI LUOGHI DI LAVORO

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 ed al Medico competente.

ART. 8 - FONDO PER LE PROGRESSIONI ECONOMICHE E PER LA PRODUTTIVITÀ COLLETTIVA E INDIVIDUALE (art. 87 CCNL)

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

- la valutazione delle prestazioni e dei risultati raggiunti da ciascun dipendente;
- riconoscimento dello sviluppo professionale del dipendente.

The bottom of the document features several handwritten signatures and initials in blue ink. From left to right, they include: a signature that appears to be 'V. Horvath', a large stylized signature, a signature that looks like 'Sue', a signature that looks like 'John', a signature that looks like 'R', a signature that looks like 'M', and a signature that looks like 'F. Carlo Corbelli' with a small '3' above it.

Il Fondo per le progressioni economiche e per la produttività collettiva e individuale è costituito nel rispetto dell'art. 87 del CCNL

CCNL		FONDO ANNO 2011	FONDO ANNO 2011 (comprensivo di oneri datore di lavoro)
Art. 67 c.1 lett.a) CCNL 9/8/2000	Risorse di cui all'art. 3 del CCNL 5.9.96, con riferimento all'anno 1998	378.991,51	502.921,73
	1% monte salari 1995- ex art. 67, punto 1/b	60.707,77	80.559,21
	0,6 monte salari 1995 - ex art. 67, punto 1/b	36.424,66	48.335,52
	Totale risorse anno 1999	476.123,94	631.816,46
	(Monte salari anno 1997 - € 6.787.005,88)		-
Art. 67 c.1 lett.a) CCNL 9/8/2000	2,92% monte salari 1997 (€ 6.787.005,88) -art.65 CCNL 9.8.2000	- 198.180,57	- 262.985,62
Art. 67 c.1 lett.a) CCNL 9/8/2000	compensi accessori anno 1999 -ex qualifiche IX 1^2^ RS che confluiscono nel fondo art.70 CCNL	- 91.136,36	- 120.937,95
Art. 67 c.1 lett.a) CCNL 9/8/2000	Risorse per la corresponsione dei compensi per lavoro straordinario art.66 comma 1 CCNL 9.8.2000	- 96.596,83	- 128.183,99
Art. 67 c.1 lett.a) CCNL 9/8/2000	compensi accessori anno 1999 -ex qualifiche IX 1^2^ RS che confluiscono nel fondo art.70 CCNL	- 21.800,28	- 28.928,97
	Totale punto 1, lettera a), art. 67	68.409,90	90.779,93
Art. 67 c.1 lett.b) CCNL 9/8/2000	Risorse aggiuntive trattamento accessorio anno 1999 art. 42 CCNL 21.5.96 e art. 4 CCNL 5.9.96	-	-
Art. 67 c.1 lett.c) CCNL 9/8/2000	Somme derivanti dalla attuazione dell'art.43 della legge 449/1997	-	-
Art. 67 c.1 lett.d) CCNL 9/8/2000	Economie da part-time		
Art. 67 c.1 lett.e) CCNL 9/8/2000	Risparmi applicazione art.2, c. 3 D.lgs 165/2001	54.746,81	72.649,02
Art. 67 punto 3 CCNL 9/8/2000	Integrazione 1,55% monte salari anno 1997 in presenza di controllo di gestione e valutazione produttività e risultati	105.198,59	139.598,53
Art. 67 punto 4 CCNL 9/8/2000 e art. 87 CCNL 16.10.2008	Integrazione per attivazione nuovi servizi	367.521,65	487.701,23
Art. 4 comma 1 CCNL 13.5.2003	Integrazione 0,10% monte salari 1999 (€ 6.833.881,77)	6.833,88	9.068,56
Art. 4 comma 2 CCNL 13.5.2003	Integrazione 0,33% monte salari 99 (€ 6.833.881,77) 22551,81 x 83,10%	18.740,55	24.868,71
Art.41 CCNL 27.1.2005	Integrazione 0,21% Monte salari 2001(€ 6.981.564,06) € 14.661,28x 83,10%	12.183,53	16.167,54
Art.41 CCNL 27.1.2005	Integrazione 0,30% Monte salari 2001(€ 6.981.564,06) € 20.944,7 x 83,10%	17.405,04	23.096,49
Art. 68 c. 2 lettera a) CCNL 9/8/2000	Differenziale tra le posizioni economiche rivestite e il valore iniziale della categoria di coloro che sono cessati definitivamente dal servizio	301.416,15	399.979,23
ART. 41 c. 2 CCNL 27.1.2005 e art. 87 CCNL 16/10/2008	RIA in godimento personale cessato	174.368,79	231.387,38
CCNL 28.3.2006 Art.5	0,50% monte salari 2003	26.893,00	35.687,01
CCNL 16.10.2008 Art.87	0,50% monte salari 2005	28.732,47	38.127,99
CCNL 16.10.2008 Art.87	Differenziale tra le posizioni economiche rivestite e il valore iniziale della categoria nel caso di passaggi di categoria	65.140,67	86.441,67
art. 68 c. 3	progressioni orizzontali decorrenza 9.8.2000	- 11.205,49	- 14.869,69

V. Jovine per FLUI
 K
 Pres. Andrea
 Finicchio
 Roberti

art. 68 c. 3	progressioni orizzontali decorrenza 1.1.2001	-	84.911,24	-	112.677,22
art. 68 c. 3	progressioni orizzontali decorrenza 1.1.2002-conciliazione	-	1.065,25	-	1.413,59
art. 68 c. 3	progressioni orizzontali decorrenza 1.1.2003/9.8.2003	-	139.850,39	-	185.581,47
art. 68 c. 3	progressioni orizzontali decorrenza 16.6.2004	-	88.556,83	-	117.514,91
art. 68 c. 3	progressioni orizzontali 6.8.2005	-	1.203,30	-	1.596,78
art. 68 c. 3	progressioni orizzontali decorrenza 1.1.2006 e 1.9.2006	-	156.691,31	-	207.929,37
art. 88 c. 4	progressioni orizzontali decorrenza 1.1.2008	-	71.876,45	-	95.380,05
art. 88 c. 4	progressioni orizzontali decorrenza 1.1.2009	-	107.529,35	-	148.552,01
art. 88 c. 4	progressioni orizzontali decorrenza 1.1.2010	-	83.258,49	-	115.124,09
D.L. 112/2008 Art.67 comma 5	riduzione 10%	-	58.415,00	-	77.224,16
	Fondo tendenziale anno 2011		443.027,93		577.689,95
Art. 9 comma 2 bis DL N.78/2010	decurtazione personale cessato	-	11.531,87	-	15.302,79
Art. 67 c.1 lett.f	Risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano alla incentivazione di prestazioni o di risultati del personale STORICO		62.270,61		82.633,10
Art. 67 c.1 lett.f	Risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano alla incentivazione di prestazioni o di risultati del personale SU PREVISIONE ENTRATE 2011		73.278,63		97.240,74
	TOTALE FONDO 2011		567.045,30		742.261,00

Art. 9 - UTILIZZO DEL FONDO PER LE PROGRESSIONI ECONOMICHE E PER LA PRODUTTIVITA' (ART. 88 CCNL)

Le risorse, finalizzate a promuovere effettivi e significativi miglioramenti nei livelli di efficienza e di efficacia e di qualità dei servizi istituzionali sono utilizzate per:

	COSTO Compresi contributi carico Ente
Fondo anno 2011 (compresi € 179.873,84 Fondo comune)	742.261,00
Indennità accessoria mensile	412.474,00
Progressioni Economiche all'interno delle categorie	100.000,00
Compensi che comportano oneri rischi e disagi	28.894,90
Compensi diretti ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi	69.392,10
Indennità di responsabilità	131.500,00

ART. 10 PROGRESSIONI ECONOMICHE ALL'INTERNO DELLA CATEGORIA

Con cadenza annuale saranno svolte selezioni finalizzate alle progressioni economiche all'interno della categoria. Ad esse potranno partecipare i dipendenti che hanno maturato nel gradone economico immediatamente inferiore, almeno due anni di servizio effettivo come previsto dall'art.79 del CCNL.

La selezione viene effettuata per l'anno 2011 per il numero di posti potenziali calcolati sulla base delle compatibilità finanziarie.

Il finanziamento della progressione economica avverrà utilizzando le risorse di cui all'art.88 del CCNL e in stretta correlazione con il raggiungimento di obiettivi qualitativi di miglioramento del servizio, di innovazione e di maggiore efficienza.

Stante il blocco degli effetti economici, disposto dal comma 21 dell'art. 9 del Decreto legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito, con modificazioni, nella L. 30/07/2010, n.122, le progressioni economiche all'interno della

[Area con diverse firme manoscritte in blu e nero, tra cui "Piero..." e "Saverio..."]

categoria produrranno esclusivamente effetti giuridici fino a tutto il 2013. A decorrere dal 1° gennaio 2014 le PEO potranno produrre anche effetti economici, senza il beneficio della retroattività.
Le risorse individuate verranno accantonate annualmente ed utilizzate nel 2014.
Quanto sopra descritto verrà applicato salva l'emanazione di norme modificative rispetto a quelle attualmente vigenti (v. art. 16 comma 1 legge 111 del 15.7.2011).

La selezione avverrà tendo presente i seguenti fattori di valutazione previsti dal CCNL:

- la formazione certificata e pertinente;
- l'arricchimento professionale derivante dall'esperienza lavorativa, desumibile dal curriculum presentato dall'interessato;
- la qualità delle prestazioni individuali;
- l'anzianità di servizio prestata senza essere incorsi negli ultimi due anni in sanzioni disciplinari più gravi del rimprovero scritto e senza essere incorsi 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;
- Titoli culturali e professionali

La selezione avverrà secondo gli indicatori previsti dal CCIL e con le modalità seguenti:

- 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 che ha facoltà di chiedere spiegazioni in merito;
- i fattori di valutazione tendono ad apprezzare il miglioramento della professionalità accertata nell'espletamento delle funzioni valutando anche le conoscenze e le esperienze acquisite sia all'interno della categoria che fra diverse categorie;
- le valutazioni delle prestazioni faranno riferimento alle funzioni svolte, costanti nel tempo e correlate alle finalità dell'organizzazione (non verranno valutati fatti occasionali ed estemporanei);
- i dipendenti verranno valutati dall'apposita commissione nominata dal Direttore Amministrativo 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 di valutazione verrà istituito il comitato di garanzia nominato dal Consiglio di Amministrazione.

La decorrenza sarà 1° gennaio di ciascun anno di riferimento.

Il personale che può partecipare è costituito da tutti coloro, compreso il personale con contratto a tempo determinato, che alla data del 31 dicembre 2010 abbiano maturato 2 anni di servizio effettivo nella posizione economica immediatamente precedente, senza demerito.

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. Le risorse verranno ripartite proporzionalmente per le varie categorie di personale, destinando a ciascuna categoria una identica percentuale di progressioni in rapporto al personale in possesso dei requisiti di anzianità richiesti dal CCNL. Qualora ci siano delle economie di budget in una categoria, dopo aver espletato le selezioni, le stesse verranno distribuite nella stessa percentuale della prima attribuzione alle altre categorie.

La valutazione produce una graduatoria per ciascuna, categoria. La posizione economica superiore viene riconosciuta al personale fino all'esaurimento del fondo. Il trattamento economico decorre dall'inizio dell'anno.

In caso di parità nella graduatoria, qualora il fondo non sia sufficiente, viene data precedenza ai dipendenti con maggiore anzianità di servizio nella categoria e coloro che hanno presentato domanda di pensione o che cesseranno per limiti di età nel corso dell'anno o nell'anno successivo.

La ripartizione dei fattori di valutazione con i relativi punteggi differenziati per categoria sono riportati nella seguente tabella.

Handwritten signatures and initials in blue ink at the bottom of the page. The signatures are: a large stylized 'G', a signature that looks like 'fluo', 'fiorenzo Cordeuti', 'Piero...', and several other illegible signatures. There is a small number '6' written near the bottom right.

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.

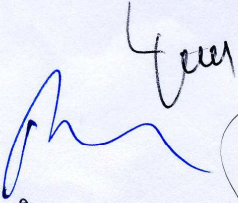
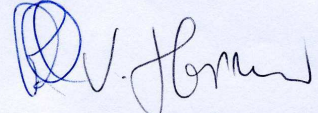
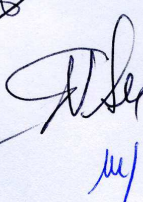
Nella "formazione non attinente" vanno ricomprese quelle attività formative che, seppur non specifiche rispetto alla professionalità attuale o pregressa del candidato, abbiano un valore significativo di carattere generale.

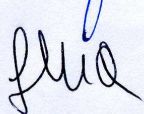
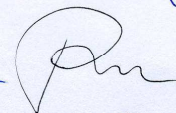
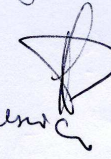

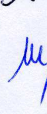
2 - ARRICCHIMENTO PROFESSIONALE

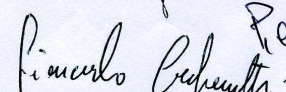
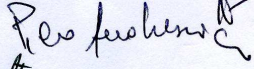

Viene valutata la capacità dell'individuo di arricchire la propria professionalità nel percorso lavorativo e di finalizzare al miglioramento della propria prestazione le conoscenze/competenze acquisite anche attraverso interventi formativi.

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				

[Handwritten signatures and notes]

	B/C/D	EP
Migliorabile	0 - 5	0 - 3
Adeguat	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 valutata 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
Adeguat	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
Abitilitazione 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)

[Handwritten signatures and initials]

8

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 2011, 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.

Art. 11 – PRODUTTIVITÀ COLLETTIVA ED INDIVIDUALE

Le risorse destinate alla produttività anno 2011, pari ad € 69.392,10, sono a disposizione del Direttore Generale che le utilizzerà per premiare quelle figure che si sono distinte per particolari attività sotto il profilo dell'impegno, della qualificazione e della responsabilità, tenendo conto anche dei nuovi assetti organizzativi, della mole di lavoro per cause contingenti e/o a seguito di cessazioni/pensionamenti intervenuti nelle varie strutture nel 2011. I compensi diretti ad incentivare la produttività verranno corrisposti esclusivamente a coloro che non hanno percepito proventi diretti dal conto terzi, Merloni, master, IFTS, corsi ecc. o che non percepiranno indennità di responsabilità.

Art. 12 – INDENNITÀ DI RESPONSABILITÀ

Per l'attribuzione dell'indennità è necessario individuare posizioni organizzative, funzioni specialistiche e di responsabilità considerate oggettivamente e funzionalmente rilevanti per l'Ateneo. Le posizioni da individuare sono quelle di particolare rilievo e che comportano lo svolgimento di attività altamente complesse (direzione di posizioni organizzative previste in organigramma), specialistiche (attività con contenuti di alta professionalità e specializzazione) e finalizzate alla soluzione di problemi e al mantenimento di elevati standard di efficienza, economicità e produttività.

L'Amministrazione all'inizio di ogni anno, dopo aver valutato l'assetto organizzativo e in base alle risorse finalizzate al pagamento delle indennità, conferma le posizioni rilevanti, individua eventuali nuove posizioni organizzative e funzioni specialistiche e di responsabilità presenti nell'Ateneo, il grado di complessità ed il correlato trattamento economico che può variare in base al grado di complessità della posizione e in funzione del livello di responsabilità.

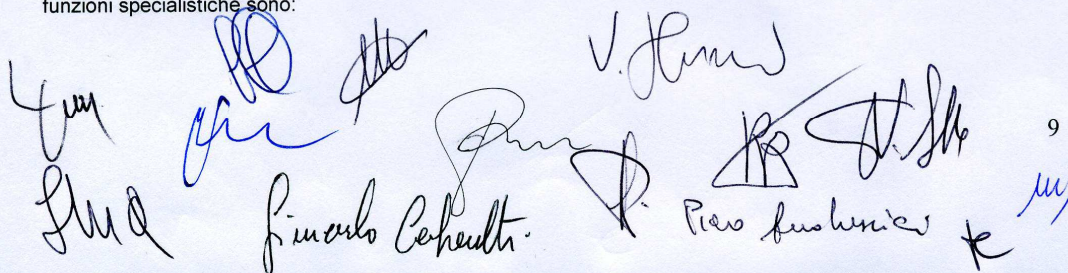
Nel corso dell'anno, al verificarsi delle necessità, l'Amministrazione può costituire posizioni nuove. Le relative determinazioni saranno oggetto di informazione preventiva alle OO.SS./RSU.

Specifici e qualificati incarichi

Al personale appartenente alla categoria D, possono essere conferiti ulteriori, specifici e qualificati incarichi di responsabilità – amministrative e tecniche. Tali incarichi saranno retribuiti con una indennità accessoria, annua lorda revocabile di importo variabile, tenendo conto del livello di responsabilità, della complessità delle competenze attribuite, della specializzazione richiesta dai compiti affidati e delle caratteristiche innovative della professionalità richiesta.

L'importo dell'indennità è compreso tra un minimo di € 1.032,91 ed un massimo di € 5.165,00 di cui un terzo da corrispondere a seguito della verifica positiva dei risultati conseguiti dal dipendente.

I criteri generali che l'Amministrazione dovrà applicare per correlare l'indennità alle posizioni organizzative e alle funzioni specialistiche sono:



Posizioni organizzative

- Complessità Organizzativa: necessità di pianificare e organizzare il lavoro di altre risorse (collaboratori diretti e/o altri);
- Complessità Tecnica: necessità di specifiche competenze tecniche, di frequente aggiornamento e del rispetto di norme esterne all'Università;
- Varianza: incidenza di problemi non routinari da risolvere e varianza nei processi di lavoro, riconducibile anche alla varietà dei clienti interni ed esterni;
- Integrazione: necessità di operare in modo integrato con altre strutture dell'Università;
- Impatto sull'utenza: impatto delle attività svolte/servizi erogati sugli utenti dell'Università (studenti, personale di ricerca, imprese);
- Responsabilità esterna: assunzione di responsabilità formale-legale nei confronti di terzi.

Funzioni specialistiche e di responsabilità

- responsabilità di procedimenti amministrativi o tecnici;
- responsabilità di coordinamento di gruppi di lavoro;
- conoscenza e capacità di utilizzo di apparecchiature e/o programmi informatici molto avanzate e/o particolarmente complesse;
- riconosciuta competenza professionale tecnica a livello nazionale nelle materie inerenti l'attività svolta.

IMPORTI MINIMI DELLE INDENNITA' DI POSIZIONE E FUNZIONI SPECIALISTICHE PER TIPOLOGIA

Indennità di Posizione	Cat. B € 905,00	Cat. C € 1.300,00,	Cat. D € 1.810,00
Funzioni Specialistiche	Cat. B € 905,00	Cat. C € 1.300,00	Cat. D € 1.810,00

Le indennità da corrispondere ai manager e figure assimilate assommano ad € 3000 a.l. per le Categorie D e ad € 6000 a.l. per le Categorie C.

Specifici e qualificati incarichi

I criteri generali che l'Amministrazione dovrà applicare per conferire specifici e qualificati incarichi sono:

- Competenza professionale (conoscenze tecniche attinenti alla posizione);
- Formazione professionale specifica;
- Capacità di analisi e soluzione problemi;
- Esperienza di lavoro maturata in posizione analoga.

Ciascuna posizione organizzativa, funzione specialistica e gli specifici e qualificati incarichi, vengono conferiti con specifico incarico del Direttore Amministrativo e devono contenere:

- descrizione dei compiti affidati e degli obiettivi specifici da conseguire;
- la durata dell'incarico.

Annualmente, in base al fondo di cui all'art.87 il cui utilizzo è oggetto di contrattazione, sarà comunicata l'indennità correlata alla posizione organizzativa, alle funzioni specialistiche e agli specifici e qualificati incarichi.

Valutazione annuale dei dipendenti categoria D cui sono attribuiti specifici e qualificati incarichi

La valutazione è effettuata da un organo di valutazione nominato dal Direttore Amministrativo.

Il raggiungimento degli obiettivi è valutato in base ai seguenti criteri:

- 1) efficacia dell'azione (capacità di raggiungere gli obiettivi)
- 2) efficienza dell'azione (economia e capacità nell'utilizzo delle risorse umane, finanziarie e tecnologiche)
- 3) rapporti positivi con l'utenza esterna e/o interna
- 4) relazioni istituzionali positive e assiduità nel servizio

Per ognuno dei criteri il valutatore assegna un valore da 1 a 4;

La valutazione è considerata positiva se il dipendente ha ottenuto un coefficiente complessivo almeno pari 10 con un minimo di 2 per ogni criterio.

[Handwritten signatures and initials]

10

Art. 13 – INDENNITÀ PER PARTICOLARI ONERI, DISAGI E RISCHI

Vengono previste le seguenti indennità finalizzate a remunerare attività che comportano oneri, rischi o disagi particolarmente rilevanti:

- Indennità di rischio da radiazione;
- Indennità di mansione ai centralinisti non vedenti;
- Indennità di reperibilità e lavoro disagiato (stabulari, autisti....)

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

Indennità di rischio da Radiazione

Si rinvia 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".

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).

Indennità di reperibilità e lavoro disagiato

-Indennità di reperibilità e lavoro disagiato per gli autisti del Rettorato

Viene prevista l'indennità di reperibilità per il lavoro disagiato agli autisti (tre) di € 62 mensile lorda.

Qualora il personale venga applicato alla guida per un periodo 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.

- Indennità Km

Viene riconosciuta una indennità chilometrica per il rischio pari a € 0,05 al chilometro fino ad un importo massimo pro capite di € 5.000 annui. Il fondo complessivamente dispone di € 8.000.

- 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.

Le indennità di cui al presente punto non possono sommarsi.

Art. 14 – INDENNITÀ ACCESSORIA MENSILE - ART. 88, 2° COMMA, lettera f) del C.C.N.L. 2006/2009

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 nella misura mensile di € 100 a.l.

Art. 15 – ATTIVITÀ CONTO TERZI E CONVENZIONI

Il fondo comune di ateneo è costituito dalle seguenti voci:

- prelievo del 7% sulle prestazioni di conto terzi e convenzioni;
- prelievo del 10% sui proventi della legge Merloni, IFTS, Master, corsi di formazione ove non esistano vincoli esterni;
- prelievo del 2% sulla attività di ricerca istituzionale

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:

intervallo	importo da tassare	% tassazione	Importo tassazione su scaglione	Tassazione effettiva	%Tassazione effettiva
DA -	A 500,00	8,00%	€ 40,00	€ 40,0	8,0%
€ 501,00	€ 1.500,00	8,50%	€ 85,00	€ 125,0	8,3%
€ 1.501,00	€ 3.000,00	9,50%	€ 142,50	€ 267,5	8,9%
€ 3.001,00	€ 5.000,00	11,00%	€ 220,00	€ 487,5	9,8%
€ 5.001,00	€ 7.500,00	13,00%	€ 325,00	€ 812,5	10,8%
€ 7.501,00	€ 10.500,00	15,50%	€ 465,00	€ 1.277,5	12,2%
€ 10.501,00	€ 14.000,00	18,00%	€ 630,00	€ 1.907,5	13,6%
€ 14.001,00	€ 18.000,00	18,00%	€ 720,00	€ 2.627,5	14,6%
€ 18.001,00	€ 22.500,00	18,00%	€ 810,00	€ 3.437,5	15,3%

€ 22.501,00	€ 27.500,00	€ 5.000,00	18,00%	€ 900,00	€ 4.337,5	15,8%
€ 27.501,00	€ 33.000,00	€ 5.500,00	18,00%	€ 990,00	€ 5.327,5	16,1%
€ 33.001,00	€ 100.000,00	€ 67.000,00	18,00%	€ 12.060,00	€ 17.387,5	17,4%

Il meccanismo consente l'immediato pagamento dei compensi conto terzi, essendo la trattenuta immediatamente applicabile.

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

Le somme recuperate ai sensi dei precedenti punti verranno destinate al personale che non partecipa direttamente alle prestazioni di conto terzi/convenzioni, Merloni, IFTS, Master, corsi di formazione, in base ai criteri individuati dalle OO.SS./RSU.

Art. 16 –CONFERIMENTO INCARICHI AL PERSONALE DELLA CATEGORIA EP- RETRIBUZIONE DI POSIZIONE E DI RISULTATO - REVOCA INCARICHI

L'amministrazione conferisce al personale della categoria EP incarichi comportanti particolari responsabilità gestionali ovvero funzioni professionali richiedenti l'iscrizione ad ordini professionali o comunque alta qualificazione e specializzazione. Nell'eventualità di più candidati per il medesimo posto 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: I criteri di valutazione delle posizioni, per la graduazione dell'indennità in base al livello di responsabilità devono tener conto dei seguenti elementi:

- complessità gestionale;
- impatto con l'utenza;
- responsabilità esterna gestionale e tecnica;
- Indice di correlazione con obiettivi strategici di Ateneo.

Indennità di risultato EP

La retribuzione di risultato è finalizzata a remunerare i risultati ottenuti espressi dal dipendente titolare di una posizione organizzativa in termini di efficienza/produttività.

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

Per identificare l'ammontare dell'indennità viene utilizzata una scheda di valutazione (già definita nel C.d.A. n. 440 del 31.1.2002).

La valutazione dei risultati verrà effettuata da un organo di valutazione nominato dal Rettore. Il punteggio di 4 corrisponde all'erogazione del 30%, il punteggio di 3 corrisponde all'erogazione del 20%, il punteggio di 2 corrisponde all'erogazione del 10%, il punteggio di 1 non dà luogo ad erogazione.

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.

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

	FONDO ANNO 2011 (comprensivo di oneri datore di lavoro)
Compensi accessori (1^ e 2^ RS e IX) Art. 70 CCNL 9.8.2000	155.042,54
0,45% monte salari anno 1997 Art.70 CCNL 9.8.2000	42.263,37
Art. 4 c. 2 CCNL 13.5.2003 (0,33% monte salari anno 1999)	5.274,02

art.41 CCNL 27.1.2005	8.325,54
CCNL 28.3.2006 ART.5	13.482,00
Art.90 CCNL 16.10.2008	13.761,00
Art.10 lettera f) ccnl 28.3.2006 -Attivazione nuovi servizi	76458,59
Fondo tendenziale 2011	314.607,06
RIDUZIONE 10% DL 112/2008 ART. 67 Comma 5	23.668,90
DL 78/2010 ART. 9 COMMA 2 bis decurtazione personale cessato 6,52%	18.969,17
Totale Fondo 2011	271.968,99

UTILIZZO FONDO ART.90

	LORDO (Compresi contributi carico Ente)
Indennità di posizione	225.083,00
Indennità di Risultato	46.885,99
TOTALE	271.968,99

Art. 17 - LAVORO STRAORDINARIO

Il lavoro straordinario deve rispondere a specifiche non programmabili e inderogabili esigenze di funzionamento delle strutture. Il ricorso al lavoro straordinario non può costituire fattore ordinario di programmazione del lavoro. Il monte ore di lavoro straordinario sarà gestito interamente dal Direttore Amministrativo.

L'importo previsto nel budget 2011 è pari ad € 91.412.

Il responsabile di struttura che si trovi a fronteggiare necessità di lavoro straordinario per specifiche non programmabili e inderogabili esigenze di funzionamento delle strutture o realizzazioni di attività, dovrà richiedere preventivamente al Direttore Amministrativo l'assegnazione delle ore che si ritengono necessarie. Nella richiesta deve essere dettagliatamente indicata l'esigenza che si intende coprire e il periodo presunto. Solo dopo aver ricevuta comunicazione dell'assegnazione dello straordinario, i responsabili di struttura potranno chiedere ai lavoratori lo svolgimento dello stesso.

Tuttavia, in assenza di assegnazione dello straordinario ovvero insufficienza dello stesso, il responsabile di struttura può far fronte all'esigenza chiedendo al/alla dipendente lo svolgimento di ore in eccedenza previo consenso del/della dipendente a fruire di riposi compensativi in alternativa alla liquidazione dello straordinario

L'eccedenza oraria maturata nel corso dell'anno a seguito di richiesta di lavoro straordinario da parte del Responsabile di struttura dovrà essere recuperata entro il primo trimestre dell'anno successivo.

Il responsabile della struttura, in presenza di esigenze di servizio, autorizzerà preventivamente il personale a svolgere le necessarie ore di lavoro straordinario, nei limiti delle risorse specificatamente assegnate nel rispetto del D.Lgs n. 66 dell'8-04-2003.

I vincoli previsti dal Decreto legislativo n.66/2003 sono i seguenti:

1) la durata media dell'orario di lavoro (periodo non superiore a quattro mesi) non può in ogni caso superare, per ogni periodo di sette giorni, le quarantotto ore, comprese le ore di lavoro straordinario. In caso di superamento delle 48 ore di lavoro settimanale, attraverso prestazioni di lavoro straordinario, il datore di lavoro è tenuto a informare, alla scadenza del periodo di riferimento, la Direzione provinciale del lavoro – Settore ispezione del lavoro competente per territorio.

2) il ricorso al lavoro straordinario è ammesso soltanto previo accordo tra datore di lavoro e lavoratore per un periodo che non superi le 150 ore annuali.

La struttura può autorizzare anche altre ore di lavoro straordinario oltre quelle autorizzate dal Direttore Amministrativo (nel limite massimo delle 250 annue ed in applicazione del decreto legislativo 8 aprile 2003 n. 66) solo se potrà retribuirle con risorse finanziarie provenienti da terzi.

A domanda del dipendente le ore di lavoro straordinario possono essere commutate in tutto o in parte, in riposo compensativo nel corso dell'anno, da usufruire in gruppi di ore, e in periodi concordati con il responsabile della struttura. I riposi non fruiti entro il 31 dicembre di ciascun anno vengono conteggiati e devono essere fruiti entro il trimestre successivo.

Art. 18 – TRASFERIMENTI

I Trasferimenti del personale possono essere:

- esterni presso altre Università o altre Amministrazioni;
- interni presso altra Struttura UNICAM

La mobilità esterna può avvenire per:

Trasferimento ad altra amministrazione dello stesso comparto o di differente comparto

Tutto il personale può presentare istanza di trasferimento per altra Amministrazione dello stesso o di diverso Comparto.

La mobilità ad altra Amministrazione dello stesso Comparto è disciplinato dal vigente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro.

La mobilità ad altra Amministrazione di differente Comparto è disposta dall'Amministrazione di destinazione previo consenso di questa Amministrazione ai sensi dell'art. 30 del D.Lgs. 165/2001.

L'istanza può essere revocata salvo che l'Amministrazione non abbia già provveduto alla copertura del posto ovvero abbia già avviato procedure irrevocabili per la copertura dello stesso.

Mobilità da altra Amministrazione dello stesso comparto o di differente comparto

La mobilità da altra Amministrazione dello stesso comparto è disciplinato dal vigente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro.

La mobilità da altra Amministrazione di differente comparto è disciplinata dall'art. 30 del D.Lgs 165/2001.

Le istanze di mobilità devono essere corredate di curriculum professionale, che viene valutato in relazione al posto da ricoprire.

In presenza di più istanze di mobilità da parte del personale della medesima area e categoria sono valutati prioritariamente:

- formazione certificata congruente con il posto da ricoprire;
- figli in minore età;
- ricongiungimento al nucleo familiare;
- serie situazione di salute del dipendente o di appartenenti al nucleo familiare (l.104/92);
- trasferimento per compensazione.

La presa di servizio deve avvenire entro 2 mesi dalla data di notifica di accoglimento dell'istanza di mobilità.

Il dipendente può presentare le proprie osservazioni scritte e rilievi in merito ai provvedimenti di mobilità al Direttore Amministrativo che si pronuncerà al riguardo con atto motivato. In tale procedura il dipendente potrà avvalersi dell'assistenza di un rappresentante dell'associazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato.

La mobilità interna può avvenire per:

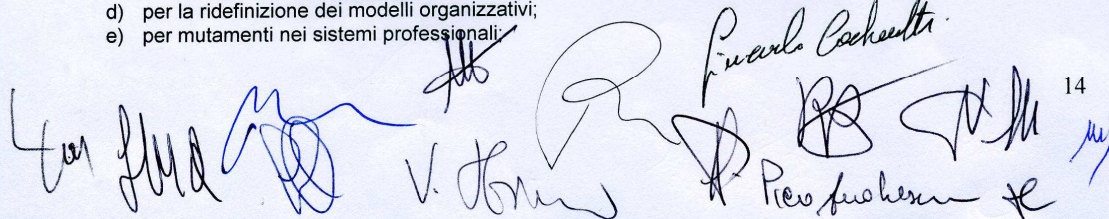
- a) Mobilità d'ufficio
- b) Mobilità a richiesta del dipendente

L'Amministrazione darà adeguata pubblicità, anche con mezzi telematici, dei posti che si rendono disponibili per cessazione, per trasferimento del personale o per organizzazione di nuovi uffici. Al riguardo sarà predisposto un regolamento per le procedure e per la valutazione dei titoli.

Mobilità d'ufficio

Il Direttore Amministrativo, sentito l'interessato e i responsabili delle strutture coinvolte, può procedere, con adeguata motivazione, all'adozione di atti di organizzazione per la mobilità d'ufficio:

- a) per promuovere la valorizzazione delle professionalità attraverso l'attribuzione di incarichi e ruoli in relazione alle esigenze di sviluppo organizzativo, fatta salva la selezione in presenza di più candidati;
- b) per motivazioni particolari collegate al verificarsi di eventi e situazioni che pregiudichino il buon andamento e la funzionalità dei servizi;
- c) per esigenze di riequilibrio, sulla base di criteri generali stabiliti dagli Organi di Governo, nell'assegnazione delle risorse umane a disposizione delle diverse strutture di Ateneo;
- d) per la ridefinizione dei modelli organizzativi;
- e) per mutamenti nei sistemi professionali;

The bottom of the page features several handwritten signatures and initials in blue ink. From left to right, there is a large signature, a smaller one, a signature that appears to be 'V. Dorn', a signature that appears to be 'Piero Caschetta', and another signature that appears to be 'Piero Caschetta'. To the right of these signatures, the number '14' is written.

- f) per progetti di innovazione organizzativa e tecnologica;
- g) per il miglioramento della qualità dei servizi;
- h) per inidoneità sopravvenuta allo svolgimento dei compiti affidati certificata dal medico competente per situazioni di documentato disagio grave che impediscono l'integrazione del personale.

Mobilità a richiesta

La mobilità a richiesta è tesa a coniugare le esigenze del personale con quelle dell'Amministrazione. Il personale, in qualsiasi periodo dell'anno, può presentare domanda di mobilità adeguatamente motivata al Direttore Amministrativo, trasmettendone copia per conoscenza al responsabile della struttura di appartenenza.

Il Direttore Amministrativo, sentito il richiedente ed i responsabili delle strutture interessate (di provenienza e di destinazione), tenuto conto di criteri di equa distribuzione del personale tecnico-amministrativo tra le varie strutture, valuterà la domanda sulla base sia delle motivazioni dei responsabili delle strutture interessate sia di quelle del richiedente.

In caso di più domande si procederà a formulare una graduatoria utilizzando i criteri previsti dal CCNL del 16.10.2008 art.57.

L'istanza presentata ha validità di un anno; nel caso in cui, nel corso di tale periodo, non vi sia stato accoglimento, la domanda potrà essere confermata nell'anno successivo.

ART. 18 - LAVORO A TEMPO PARZIALE

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.

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.

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.

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.

Le ore di lavoro supplementare sono retribuite in misura pari a quella stabilita per le ore di lavoro straordinario.

Per quanto non esplicitamente previsto, si fa riferimento all'art. 21 del CCNL ed alle norme generali.

ART. 19 – TELELAVORO

Per telelavoro le parti intendono di norma il lavoro svolto da casa.

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.

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.

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.

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

V. Lorenzini

 P. Scuderi

 Rinaldo Cecchetti

 15

lavorativo. Nel provvedimento dovrà essere indicata l'articolazione del tempo di lavoro e la determinazione delle fasce di reperibilità telematica.

L'Amministrazione dovrà determinare le modalità che consentono la verifica dell'adempimento della prestazione richiesta d'accordo con il lavoratore.

Vengono di seguito identificati i progetti per l'assegnazione dei lavoratori al telelavoro:

- a) situazione di disabilità psico-fisica tali da rendere disagiata il raggiungimento del luogo di lavoro;
- b) esigenze di cura nei confronti di familiari o conviventi debitamente certificate.

La durata del telelavoro deve essere comunicata al momento della richiesta e verrà concordato con l'Amministrazione il periodo di permanenza fuori della struttura, eventualmente rinnovabile.

4/11

V. Boni

[Signature]

[Signature]

[Signature]

Luca Cozzetti

[Signature]

[Signature]

[Signature]

Piero
Fuschini

[Signature]



UNIVERSITÀ
DI CAMERINO

AL PRESIDENTE DEL COLLEGIO DEI
REVISORI DEI CONTI

Relazione tecnico-finanziaria e illustrativa su PREINTESA CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO ANNO 2011

In data 15 dicembre 2011, la delegazione pubblica e le OO.SS/RSU hanno sottoscritto, sulla base delle intese raggiunte, l'ipotesi di Contratto Collettivo Integrativo per il trattamento accessorio del personale tecnico amministrativo da erogare per l'esercizio 2011.

L'art. 40 del D. L.vo 165/2001, al comma 3 - sexies, prevede che a corredo di ogni contratto integrativo le pubbliche amministrazioni, redigano una relazione tecnico-finanziaria ed una relazione illustrativa, utilizzando gli schemi appositamente predisposti e resi disponibili tramite i rispettivi siti istituzionali dal Ministero dell'economia e delle finanze d'intesa con il Dipartimento della funzione pubblica. Tali relazioni vengono certificate dagli organi di controllo.

La presente relazione tecnico finanziaria e illustrativa è redatta in assenza degli appositi schemi predisposti dal Ministero dell'economia e delle finanze di intesa con il Dipartimento della funzione pubblica in quanto ad oggi non ancora resi disponibili tramite i relativi siti istituzionali.

Negli ultimi anni i fondi per la contrattazione integrativa per il trattamento economico accessorio del personale Tecnico Amministrativo sono stati interessati da una serie di interventi normativi e contrattuali volti a disciplinare rigidamente il loro ammontare entro determinati limiti di spesa.

L'art. 9, co. 2bis del D.L. 78/2010, convertito in L. 122/2010, ha successivamente disposto che a decorrere dal 01 gennaio 2011 e sino al 31 dicembre 2013 l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale delle amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, non possa superare il corrispondente importo dell'anno 2010 e sia comunque automaticamente ridotto in misura proporzionale alla riduzione del personale in servizio.

Coerentemente con tali disposizioni, per l'anno 2011 l'Amministrazione ha provveduto alla definizione del limite massimo di spesa per il Fondo accessorio per le progressioni economiche e per la produttività collettiva e individuale del personale tecnico amministrativo di Categoria B-C-D ed EP.

Il fondo delle categorie B-C-D(art. 87 CCNL) pari ad € 742.261(compresi contributi carico ente) decurtato del 10% (D.L. 112/08 convertito in legge 133/08) è stato determinato prendendo a riferimento il fondo relativo al 2010, certificato dai revisori dei conti, decurtato dei costi rapportati su base annua delle progressioni economiche all'interno della categoria realizzate nell'anno 2010 pari ad € 115.124,09 ed incrementato degli importi previsti dal CCNL art.87, comma 1, lettera c) e lettera e). Il Fondo è stato adeguato, così come previsto dall'art.87, comma 2 del CCNL del 16 ottobre 2008, degli importi necessari per sostenere i maggiori oneri del trattamento economico accessorio del personale da impiegare nei processi di cambiamento organizzativo, con particolare riferimento alle ricadute dovute all'applicazione della legge 240/2010. Si può ricordare anche il cambiamento della procedura informatica a decorrere dal 1.1.2011, per la gestione del sistema di contabilità economico patrimoniale ed analitica. Le maggiori attività, sostenute per le attività sopra indicate e per la costituzione di nuovi servizi ovvero per processi di riorganizzazione e/o di riallocazione di personale e /o di attribuzione di nuovi e maggiori compiti, hanno visto il coinvolgimento di un numero consistente di personale tecnico amministrativo.

Amministrazione
Area Personale e Organizzazione
Il Direttore

C.F. 81001910439
P.I. 00291660439

Piazza Cavour, n. 19/F
62032 Camerino (MC)
tel +39 (0737) 402069
fax +39 (0737) 402023
<http://www.unicam.it>
personale@pec.unicam.it
Annamaria Antonini

In merito alla disposizione dell'articolo 87 comma 3 si fa presente che il fondo è stato incrementato di una somma pari all'1,55% del monte salari 97 per poter finanziare la corresponsione di trattamenti accessori al personale che è stato coinvolto nella realizzazione di programmi correlati agli obiettivi di efficienza di efficacia ed economicità e controllo di gestione.

Per la realizzazione del sistema di controllo di gestione è stato necessario effettuare analisi e simulazioni di costi del personale.

E' stato elaborato un modello per la determinazione dei costi del personale di ruolo (docente e tecnico amministrativo) per struttura con possibilità di analisi sia annuale che pluriennale.

E' stato inserito nella voce " Risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano alla incentivazione di prestazioni o di risultati del personale" le entrate per Fondo comune di Ateneo.

Sull'ammontare complessivo del fondo così determinato è stato applicato l'abbattimento del 10% ex art. 67, c. 5 del D.L. 112/08 convertito con modificazioni con Legge n. 133/08.

Il fondo art. 87 CCNL è stato ridotto della percentuale pari al 2,02 % relativa al personale cessato come previsto dall'art. art. 9 comma 2 bis DL 78/2010 convertito in legge 122/2010.

Di seguito viene riportata la tabella dimostrativa relativa al calcolo della percentuale di riduzione:

dipendenti presenti al 1.1.2010	dipendenti presenti al 31.12.2010		dipendenti presenti al 1.1.2011	dipendenti presenti al 31.12.2011(previsione)
273	270		266	266
MEDIA	271,5			266
$271,5:100=266:X$	97,974			
2,02	% RIDUZIONE FONDO			

Anche il fondo relativo alla Categoria EP "Elevate professionalità" è stato costituito nel rispetto della normativa sopradescritta e decurtato della percentuale relativa al personale cessato ed ammonta ad € 271.968,99.

Di seguito viene riportata la tabella dimostrativa del calcolo della percentuale di riduzione relativa al personale cessato.

dipendenti presenti al 1.1.2010	dipendenti presenti al 31.12.2010		dipendenti presenti al 1.1.2011	dipendenti presenti al 31.12.2011(previsione)
24	22		22	21
MEDIA	23			21,5
$23:100=21,5:X$	93,48			
6,52	% RIDUZIONE FONDO			

Si allegano le tabelle relative ai fondi per il trattamento accessorio anno 2011.

Amministrazione
Area Personale e Organizzazione
Il Direttore

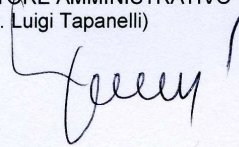
C.F. 81001910439
P.I. 00291660439

Piazza Cavour, n. 19/F
62032 Camerino (MC)
tel +39 (0737) 402069
fax +39 (0737) 402023
<http://www.unicam.it>
personale@pec.unicam.it
Annamaria Antonini

In sede di utilizzo delle risorse del fondo art. 87 CCNL è stato previsto un importo di € 100.000 che sarà reso indisponibile sino a tutto il 2013 per le progressioni economiche. Esse avranno valore solo "giuridico" e potranno beneficiare solo una parte del personale, in possesso dei requisiti, che parteciperà alla selezione. L'importo del fondo 2011 sia della categoria EP che delle categorie B-C-D corrisponde al limite massimo di spesa consentito per l'anno 2011 ai sensi dell'art. 1, co. 189 della legge 266 del 2005 (finanziaria 2006) e dell'art. 9, co. 2bis del D.L. 78/2010, convertito in L. 122/2010.
Il finanziamento necessario per l'applicazione della presente ipotesi di contratto collettivo integrativo trova copertura nel budget relativo all'anno 2011.

Camerino, li 13.1.2012

IL DIRETTORE AMMINISTRATIVO
(Dott. Luigi Tapanelli)



Amministrazione
Area Personale e Organizzazione
Il Direttore

C.F. 81001910439
P.I. 00291660439

Piazza Cavour, n. 19/F
62032 Camerino (MC)
tel +39 (0737) 402069
fax +39 (0737) 402023
<http://www.unicam.it>
personale@pec.unicam.it
Annamaria Antonini

**DETERMINAZIONE FONDO PER LE PROGRESSIONI ECONOMICHE E PER LA
PRODUTTIVITA' COLLETTIVA ED INDIVIDUALE ART. 87 ANNO 2011**

CCNL		FONDO ANNO 2011	FONDO ANNO 2011 (comprensivo di oneri datore di lavoro)
Art. 67 c.1 lett.a) CCNL 9/8/2000	Risorse di cui all'art. 3 del CCNL 5.9.96, con riferimento all'anno 1998	378.991,51	502.921,73
	1% monte salari 1995- ex art. 67, punto 1/b	60.707,77	80.559,21
	0,6 monte salari 1995 - ex art. 67, punto 1/b	36.424,66	48.335,52
	Totale risorse anno 1999	476.123,94	631.816,46
	(Monte salari anno 1997 - € 6.787.005,88)		-
Art. 67 c.1 lett.a) CCNL 9/8/2000	2,92% monte salari 1997 (€ 6.787.005,88) -art.65 CCNL 9.8.2000	- 198.180,57	- 262.985,62
Art. 67 c.1 lett.a) CCNL 9/8/2000	compensi accessori anno 1999 -ex qualifiche IX 1^ -2^ RS che confluiscono nel fondo art.70 CCNL	- 91.136,36	- 120.937,95
Art. 67 c.1 lett.a) CCNL 9/8/2000	Risorse per la corresponsione dei compensi per lavoro straordinario art.66 comma 1 CCNL 9.8.2000	- 96.596,83	- 128.183,99
Art. 67 c.1 lett.a) CCNL 9/8/2000	compensi accessori anno 1999 -ex qualifiche IX 1^ -2^ RS che confluiscono nel fondo art.70 CCNL	- 21.800,28	- 28.928,97
	Totale punto 1, lettera a), art. 67	68.409,90	90.779,93
Art. 67 c.1 lett.b) CCNL 9/8/2000	Risorse aggiuntive trattamento accessorio anno 1999 art. 42 CCNL 21.5.96 e art. 4 CCNL 5.9.96	-	-
Art. 67 c.1 lett.c) CCNL 9/8/2000	Somme derivanti dalla attuazione dell'art.43 della legge 449/1997	-	-
Art. 67 c.1 lett.d) CCNL 9/8/2000	Economie da part-time		
Art. 67 c.1 lett.e) CCNL 9/8/2000	Risparmi applicazione art.2, c. 3 D.lgs 165/2001	54.746,81	72.649,02
Art. 67 punto 3 CCNL 9/8/2000	Integrazione 1,55% monte salari anno 1997 in presenza di controllo di gestione e valutazione produttività e risultati	105.198,59	139.598,53
Art. 67 punto 4 CCNL 9/8/2000 e art. 87 CCNL 16.10.2008	Integrazione per attivazione nuovi servizi	367.521,65	487.701,23
Art. 4 comma 1 CCNL 13.5.2003	Integrazione 0,10% monte salari 1999 (€ 6.833.881,77)	6.833,88	9.068,56
Art. 4 comma 2 CCNL 13.5.2003	Integrazione 0,33% monte salari 99 (€ 6.833.881,77) 22551,81 x 83,10%	18.740,55	24.868,71
Art.41 CCNL 27.1.2005	Integrazione 0,21% Monte salari 2001(€ 6.981.564,06) € 14.661,28x 83,10%	12.183,53	16.167,54
Art.41 CCNL 27.1.2005	Integrazione 0,30% Monte salari 2001(€ 6.981.564,06) € 20.944,7 x 83,10%	17.405,04	23.096,49
Art. 68 c. 2 lettera a) CCNL 9/8/2000	Differenziale tra le posizioni economiche rivestite e il valore iniziale della categoria di coloro che sono cessati definitivamente dal servizio	301.416,15	399.979,23
ART. 41 c. 2 CCNL 27.1.2005 e art. 87 CCNL 16/10/2008	RIA in godimento personale cessato	174.368,79	231.387,38
CCNL 28.3.2006 Art.5	0,50% monte salari 2003	26.893,00	35.687,01
CCNL 16.10.2008 Art.87	0,50% monte salari 2005	28.732,47	38.127,99
CCNL 16.10.2008 Art.87	Differenziale tra le posizioni economiche rivestite e il valore iniziale della categoria nel caso di passaggi di categoria	65.140,67	86.441,67
art. 68 c. 3	progressioni orizzontali decorrenza 9.8.2000	- 11.205,49	- 14.869,69
art. 68 c. 3	progressioni orizzontali decorrenza 1.1.2001	- 84.911,24	- 112.677,22
art. 68 c. 3	progressioni orizzontali decorrenza 1.1.2002-conciliazione	- 1.065,25	- 1.413,59
art. 68 c. 3	progressioni orizzontali decorrenza 1.1.2003/9.8.2003	- 139.850,39	- 185.581,47
art. 68 c. 3	progressioni orizzontali decorrenza 16.6.2004	- 88.556,83	- 117.514,91
art. 68 c. 3	progressioni orizzontali 6.8.2005	- 1.203,30	- 1.596,78
art. 68 c. 3	progressioni orizzontali decorrenza 1.1.2006 e 1.9.2006	- 156.691,31	- 207.929,37
art. 88 c. 4	progressioni orizzontali decorrenza 1.1.2008	- 71.876,45	- 95.380,05
art. 88 c. 4	progressioni orizzontali decorrenza 1.1.2009	- 107.529,35	- 148.552,01
art. 88 c. 4	progressioni orizzontali decorrenza 1.1.2010	- 83.258,49	- 115.124,09
D.L. 112/2008 Art.67 comma 5	riduzione 10%	- 58.415,00	- 77.224,16
	Fondo tendenziale anno 2011	443.027,93	577.689,95
Art. 9 comma 2 bis DL N.78/2010	decurtazione personale cessato	- 11.531,87	- 15.302,79
Art. 67 c.1 lett.f	Risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano alla incentivazione di prestazioni o di risultati del personale STORICO	62.270,61	82.633,10
Art. 67 c.1 lett.f	Risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano alla incentivazione di prestazioni o di risultati del personale SU PREVISIONE ENTRATE 2011	73.278,63	97.240,74
	TOTALE FONDO 2011	567.045,30	742.261,00

Full

	COSTO Compresi contributi carico Ente
Fondo anno 2011 (compresi € 179.873,84 Fondo comune)	642.261,00
Indennità accessoria mensile	412.474,00
Compensi che comportano oneri rischi e disegni	28.894,90
Compensi diretti ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi	69.392,10
Indennità di responsabilità	131.500,00
Progressioni Economiche all'interno delle categorie	100.000,00

742.261,00

TOTALE GENERALE FONDO

For

FONDO PER LA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE E DI RISULTATO DEL PERSONALE DELLA CATEGORIA ELEVATE PROFESSIONALITA'ART.90	
	FONDO ANNO 2011 (comprensivo di oneri datore di lavoro)
Compensi accessori (1 ^a e 2 ^a RS e IX) Art. 70 CCNL 9.8.2000	155.042,54
0,45% monte salari anno 1997 Art.70 CCNL 9.8.2000	42.263,37
Art. 4 c. 2 CCNL 13.5.2003 (0,33% monte salari anno 1999)	5.274,02
art.41 CCNL 27.1.2005	8.325,54
CCNL 28.3.2006 ART.5	13.482,00
Art.90 CCNL 16.10.2008	13.761,00
Art.10 lettera f) ccnl 28.3.2006 -Attivazione nuovi servizi	76458,59
Fondo tendenziale 2011	314.607,06
RIDUZIONE 10% DL 112/2008 ART. 67 Comma 5	23.668,90
DL 78/2010 ART. 9 COMMA 2 bis decurtazione personale cessato 6,52%	18.969,17
Totale Fondo 2011	271.968,99

UTILIZZO FONDO ART.90	
	LORDO (compresi contributi carico Ente)
Indennità di posizione	225.083,00
Indennità di risultato	46.885,99
TOTALE	271.968,99

Guar

Estratto

Verbale n. 1/2012

Il giorno 16 gennaio 2012 si è riunito in Camerino, alle ore 9,30, nella sede della Direzione Amministrativa dell'Università degli Studi di Camerino, il Collegio dei revisori dei conti dell'Ateneo, nelle persone del Dott. Fabrizio Ariotti, presidente e della Dottoressa Giuseppina Mosca, componente. Risulta assente per giustificati motivi l'altra componente del Collegio, Dott.ssa Rosanna Mirabasso.

Il Collegio procede ad esaminare i punti all'ordine del giorno.

1 Preintesa contratto collettivo integrativo anno 2011

Il Collegio ha esaminato l'ipotesi di contratto collettivo integrativo definito dalla delegazione trattante e le tabelle relative alla costituzione dei fondi di cui agli articoli 87 e 90 del contratto collettivo nazionale di lavoro sottoscritto nel 2008.

Il Collegio in primo luogo ha accertato che la composizione dei fondi di cui ai sopracitati articoli del CCNL è rispondente ai criteri indicati negli articoli stessi e ha verificato che i prospetti e la relazione tecnica del Direttore Amministrativo concordano con i dati del bilancio.

Nel merito il Collegio ha preso atto che i fondi previsti dai ripetuti articoli 87 e 90 del CCNL/2008 sono stati decurtati, rispettivamente, del 2,02% e del 6,52%, ai sensi dell'art. 9, comma 2 bis del DL 78/2010, convertito nella Legge 122/2010.

Tali decrementi hanno comportato una minore consistenza, in sede di utilizzo del fondo, anche della parte volta ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi.

In proposito, il Collegio auspica - *de futuro* - una maggiore attenzione, in sede di riparto del fondo in questione, a tali aspetti gestionali.

2 Omissis

3 Omissis

4 Omissis

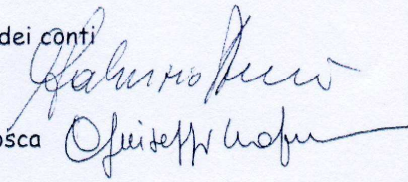
Esauriti gli argomenti di cui all'ordine del giorno, il Presidente dichiara chiusi, alle ore 13.00, i lavori del Collegio per la seduta odierna.

Letto, approvato e sottoscritto.

Il Collegio dei revisori dei conti

Dott. Fabrizio Ariotti

Dott.ssa Giuseppina Mosca

The image shows two handwritten signatures in black ink. The first signature, corresponding to Dott. Fabrizio Ariotti, is written in a cursive style. The second signature, corresponding to Dott.ssa Giuseppina Mosca, is also written in a cursive style and is positioned below the first signature.