



UNIVERSITÀ  
DI CAMERINO

COMPARTO PERSONALE TECNICO-AMMINISTRATIVO  
CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO DI LAVORO

Il giorno 27 febbraio 2007 alle ore 9,00 presso il Rettorato dell'Università si sono incontrate le delegazioni di parte pubblica e di parte sindacale per sottoscrivere definitivamente il presente C.C.I.L. collegato al CCNL 2002/2005.

Sono presenti per la Parte Pubblica :

Il Rettore Prof. Fulvio Esposito,

Il Direttore Amministrativo Dott. Luigi Tapanelli.

Per la delegazione di parte sindacale sono presenti:

Per il Sindacato C.G.I.L. Vittorio Massimi

Per il Sindacato C.I.S.L. Pierluigi Rossi

Per il Sindacato U.I.L. Cesare Lebboroni

Per il Sindacato SNALS /ConfSal Ermanno Pieroni

Per la R.S.U.: Fabrizio Menichelli, Fabrizio Papa, Luciano Pasqualini, Mario Tesauri, Piero Andresciani, Roberto Rossini.

Alle ore 9,00, preso atto che il testo della preintesa ha ottenuto l'avallo del Collegio dei Revisori dei Conti con atto del 25-26/01/2007 e l'approvazione del C.d.A. nella seduta del 19/12/2006 le parti sottoscrivono il presente CCIL.

**Per l'Amministrazione**

IL RETTORE PROF. FULVIO ESPOSITO \_\_\_\_\_

IL DIRETTORE AMMINISTRATIVO

DOTT. LUIGI TAPANELLI \_\_\_\_\_

**Per la Delegazione di parte sindacale**

SINDACATO C.G.I.L. VITTORIO MASSIMI \_\_\_\_\_

SINDACATO C.I.S.L. MASSIMO ZERANI \_\_\_\_\_

SINDACATO U.I.L. CESARE LEBBORONI \_\_\_\_\_

SINDACATO SNALS/ConfSal ERMANNO PIERONI \_\_\_\_\_

Per la R.S.U.

FABRIZIO MENICHELLI \_\_\_\_\_

FABRIZIO PAPA \_\_\_\_\_

LUCIANO PASQUALINI \_\_\_\_\_

MARIO TESAURI \_\_\_\_\_

PIERO ANDRESCIANI \_\_\_\_\_

ROBERTO ROSSINI \_\_\_\_\_

La seduta viene chiusa alle ore 10,00.

### ANNO 2005

Gli effetti del CCIL sottoscritto il 1.3.2004 sono stati prorogati fino al 31.12.2005. Per quanto riguarda il Fondo per le progressioni economiche e per la produttività collettiva ed individuale (personale cat. B-C-D) che ammonta ad €699.929,79 (costituito da €517065 anno 2005 e € 182864,79 –economie anno 2003 e anno 2004) le parti si accordano sul seguente utilizzo:

	FONDO ANNO 2005	FONDO ANNO 2005 (comprensivo di oneri datore di lavoro)
A - Progressioni economiche	457	606
B - Ind. Responsabilità	157.865	209.487
C - Compensi che comportano oneri, rischi, disagi, reperibilità	126.742	168.187
D - Compensi diretti ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi	60.754	80.621
E-Indennità Accessoria Mensile	181.634	241.028
<b>Totale</b>	<b>527.452</b>	<b>699.929</b>

Per quanto riguarda i compensi diretti ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi le parti concordano il seguente utilizzo:

a) al personale inquadrato al livello apicale della propria categoria di appartenenza alla data del 27.1.2005 viene assegnata una indennità “una tantum” a valere per l’anno 2005, per 12 mensilità, d’importo equivalente alla differenza con il “gradone” economico immediatamente superiore;

b) le eventuali quote residue vengono assegnate come indennità di partecipazione, di identico importo, al personale delle categorie B, C, D che nel corso dell’anno 2005 ha complessivamente percepito un monte indennità (compreso il conto terzi, lo straordinario, ecc..) al di sotto di €1.500, purché l’importo complessivo non superi €1.500.

#### FONDO CATEGORIA EP

Gli effetti del CCIL sottoscritto il 1.3.2004 sono stati prorogati fino al 31.12.2005. Per quanto riguarda il Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato del personale della Categoria Elevate Professionalità che ammonta ad €200.439 le parti si accordano sul seguente utilizzo:

	FONDO ANNO 2005	FONDO ANNO 2005 (comprensivo di oneri datore di lavoro)
A – Indennità di posizione	136.327	180.905
B - Ind. di risultato	14.720	19.533
<b>TOTALE</b>	<b>151.047</b>	<b>200.438</b>

#### ANNO 2006

#### 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 9/08/2000 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.

Per le materie di cui all'art. 4 comma 2 lettere a), b) e d) del CCNL 1998/2001 e s.m.i., il prete CCIL ha valore soltanto per l'anno 2006.

## **ART. 2 - FORMAZIONE**

La formazione e l'aggiornamento professionale del personale tecnico amministrativo è assunta dall'Amministrazione come metodo permanente di costante adeguamento delle competenze all'evoluzione del contesto organizzativo, normativo, tecnologico e operativo di riferimento.

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

Nel piano di formazione saranno previste offerte formative di tipo volontario che, insieme alla formazione obbligatoria, diano punteggio per le progressioni orizzontali di carriera con apposita griglia di valutazione.

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 sarà oggetto di contrattazione con le rappresentanze sindacali ai sensi dell'art. 4 comma 2 lettera e) del CCNL 9.8.2000. Le parti conseguentemente concordano che l'attività formativa dovrà coinvolgere potenzialmente tutto il personale.

La formazione dovrà avere le seguenti caratteristiche:

- formazione di carattere generale;
- formazione certificata che può essere svolta in sede oppure presso ditte accreditate; per queste ultime l'Area Personale e Organizzazione creerà un albo delle ditte che rilasciano certificazione.

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.

### **ART. 3 - Rappresentanti dei lavoratori per la Sicurezza**

Si applica quanto previsto dall'art. 21 del CCNL 2002/2005 sottoscritto il 27/01/2005.

Le parti ribadiscono tuttavia che nel monte ore di permesso indicato alla lettera g) del comma 2 del suddetto articolo non rientrano le ore di viaggio per le attività svolte fuori la sede di servizio del rappresentante.

L'utilizzo di questi permessi sarà comunicato all'Amministrazione con le stesse procedure e modalità in atto per l'utilizzo dei permessi sindacali.

### **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.

### **ART. 5 - ATTIVITÀ SOCIO-ASSISTENZIALE**

#### ***Iniziative culturali e ricreative***

L'Amministrazione si impegna a promuovere iniziative di carattere culturale e ricreativo e a finanziare appositamente in sede di formulazione del budget.

#### ***Buoni pasto***

L'Amministrazione attribuirà buoni pasto nelle ipotesi di articolazioni dell'orario di lavoro previste dall'art. 49 del CCNL il cui importo nominale è 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 (e quelli antimeridiani per chi svolge orario pomeridiano) dovranno avere una durata non inferiore a 2 ore e 12 min.

Ai lavoratori di categoria EP verranno attribuiti buoni pasto in ragione delle giornate in cui siano state svolte tipologie orarie analoghe a quelle previste dall'art. 49 del CCNL ed in giornate in cui la somma oraria delle due frazioni lavorative sia superiore a 6 ore e nessuna delle due frazioni, antimeridiana e pomeridiana sia di durata inferiore a ore 2 e 12 minuti.

Nel caso di utilizzo eccessivo o improprio di buoni pasto verranno effettuati corrispondenti recuperi nella retribuzione.

Il buono pasto potrà essere utilizzato nei due punti mensa ERSU e presso gli esercizi convenzionati.

### ***Asilo nido***

L'amministrazione deciderà annualmente se stipulare una convenzione con il Comune di Camerino valutando le condizioni economiche e di privilegio offerte.

L'Amministrazione destinerà non più di €15.500,00 per ogni anno.

### ***Sussidi***

L'Ateneo si impegna a concedere sussidi per interventi assistenziali a favore del personale in servizio che si trovi, per lunghi periodi, senza retribuzione o con retribuzione ridotta al 30% a causa di prolungata malattia.

L'Amministrazione valuterà caso per caso e concederà, un'indennità una tantum per tutto il periodo di assenza, per un importo massimo pari a €7.500,00 lordi.

## **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 del D.Lvo 626/94 e delle altre norme vigenti 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 ED INDIVIDUALE (art. 67 CCNL 1998/2001 sottoscritto il 9/8/2000 e s.m.i.)**

Il fondo per le progressioni economiche e la produttività collettiva ed individuale è costituito annualmente nel rispetto dell'art. 67 del CCNL e s.m.i.

**DETERMINAZIONE FONDO PER LE PROGRESSIONI ECONOMICHE E PER LA PRODUTTIVITA' COLLETTIVA ED INDIVIDUALE ART. 67 ANNO 2006**

	CCNL	FONDO ANNO 2006	FONDO ANNO 2006 (comprensivo di oneri datore di lavoro)
Art. 67 c.1 lett.a)	<i>Risorse di cui all'art. 3 del CCNL 5.9.96, con riferimento all'anno 1998</i>	378.991,51	502.921,73
	<i>1% monte salari 1995- ex art. 67, punto 1/b</i>	60.707,77	80.559,21
	<i>0,6 monte salari 1995 - ex art. 67, punto 1/b</i>	36.424,66	48.335,52
	<b>Totale risorse anno 1995</b>	<b>476.123,94</b>	<b>631.816,46</b>
	<i>(Monte salari anno 1997 - € 6.787.005,88)</i>		
Art. 67 c.1 lett.a) p.1	<i>2,92% monte salari 1997 (€ 6.787.005,88) -art.65 CCNL 9.8.2000</i>	198.180,57	262.985,62
Art. 67 c.1 lett.a) p.2	<i>compensi accessori anno 1999 -ex qualifiche IX 1^ -2^ RS che confluiscono nel fondo art.70 CCNL</i>	79.406,07	105.371,85
Art. 67 c.1 lett.a) p.3	<i>Risorse per la corresponsione dei compensi per lavoro straordinario art.66 comma 1 CCNL 9.8.2000</i>	96.596,83	128.183,99
	<b>Totale punto 1, lettera a), art. 67</b>	<b>101.940,47</b>	<b>135.275,00</b>
Art. 67 c.1 lett.b	<i>Risorse aggiuntive trattamento accessorio anno 1999 art. 42 CCNL 21.5.96 e art. 4 CCNL 5.9.96</i>	-	-
Art. 67 c.1 lett.c	<i>Somme derivanti dalla attuazione dell'art.43 della legge 449/1997</i>	-	-
Art. 67 c.1 lett.d	<i>Economie da part-time</i>	11.963,19	15.875,15
Art. 67 c.1 lett.e	<i>Risparmi applicazione art.2, c. 3 D.lgs 165/2001</i>	54.746,81	72.649,02
Art. 67 c.1 lett.f	<i>Risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano alla incentivazione di prestazioni o di risultati del personale</i>	62.270,61	82.633,10

Art. 67 c.1 lett.g	Risparmi derivanti dalla applicazione della disciplina dello straordinario di cui all'art. 66 del CCNL		-
Art. 67 punto 3	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	Integrazione per attivazione nuovi servizi	355.371,00	471.577,32
Art. 4 comma 1 contratto 13.5.2003	Integrazione 0,10% monte salari 1999 ( € 6.833.881,77)	6.833,88	9.068,56
Art. 4 comma 2 contratto 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)	Differenziale tra le posizioni economiche rivestite e il valore iniziale della categoria di coloro che sono cessati definitivamente dal servizio	36409,69	48.315,66
ART. 41 c. 2	RIA in godimento personale cessato	24.228,78	32.151,59
art. 68 c. 3	<i>progressioni orizzontali decorrenza 9.8.2000</i>	11.205,49	14.869,69
art. 68 c. 3	<i>progressioni orizzontali decorrenza 1.1.2001</i>	84.911,24	112.677,21
art. 68 c. 3	<i>progressioni orizzontali decorrenza 1.1.2002- conciliazione</i>	1.065,25	1.413,59
art. 68 c. 3	<i>progressioni orizzontali decorrenza 1.1.2003/9.8.2003</i>	139.850,39	185.581,47
art. 68 c. 3	<i>progressioni orizzontali decorrenza 16.6.2004</i>	88.556,83	117.514,92
art. 68 c. 3	<i>progressioni orizzontali 6.8.2005</i>	1.203,30	1.596,79
<b>Totale fondo anno 2006 al momento della predisposizione del BUDGET</b>		<b>480.499,64</b>	<b>637.623,00</b>

CCNL 28.3.2006 Art.5	0,50% monte salari 2003	26.893,00	35.687,01
Art. 68 c. 2 lettera a)	Differenziale tra le posizioni economiche rivestite e il valore iniziale della categoria di coloro che sono cessati definitivamente dal servizio anno 2006 + diff. Applicazione CCNL 28.3.2006 cessati periodo 2004-2005	8.749,58	11.610,69
ART. 41 c. 2 ccnl 27.1.2005	RIA in godimento personale cessato anno 2006	5.619,50	7.457,08
<b>TOTALE FONDO AL 1° LUGLIO 2006</b>		<b>521.761,72</b>	<b>692.377,78</b>

Relativamente alla quota parte delle risorse provenienti dal fondo comune di ateneo, considerando che la stessa concorre al pagamento della indennità accessoria fissa mensile - ovvero al pagamento delle altre voci del salario accessorio-, fatta salva la possibilità di incorporarla a partire dall'anno 2007, e di assegnarla, al personale che non effettua direttamente le prestazioni di conto terzi, convenzioni, Merloni, IFTS, Master, corsi di formazione , come già

nell'anno 2005, a conguaglio sugli importi da prestazioni dirette, viene effettuato un recupero equivalente alla media procapite. La quota diretta relativa ai predetti compensi viene erogata in due tranches: a giugno per il 50%, per la parte rimanente dopo aver acquisito tutti gli atti contabili dell'anno di riferimento, compatibilmente con la presenza di vincoli esterni quali rendicontazioni per IFTS, Master e Corsi.

A fini perequativi a favore del personale che non partecipa direttamente alle prestazioni di conto terzi/convenzioni, Merloni, IFTS, Master, corsi di formazione, a fine anno, su questi ultimi importi, viene effettuato un conguaglio a recupero come di seguito schematizzato:

**Meccanismo sperimentale per il 2006 (per i proventi di conto terzi, bollette emesse dopo il 1 giugno 2006; per gli altri proventi se effettuati dopo il 1 giugno 2006)**

il dipendente percepisce

Indenn.Pos./Funz.spec. e ind. SQI + Prestaz. conto terzi, conv., Merloni, FTS, master: fino a 4.000 = 100%

Indenn.Pos./Funz.spec. e ind. SQI + Prestaz. conto terzi, conv., Merloni, FTS, master: fino a 5.000 = 80% di 1.000

Indenn.Pos./Funz.spec. e ind.SQI + Prestaz. conto terzi, conv., Merloni, FTS, master: fino a 6.000 = 80% di 1.000 + 65% di 1000

Indenn.Pos./Funz.spec. e ind.SQI + Prestaz. conto terzi, conv., Merloni, FTS, master: superiore a 6.000 = 50%

b) il fondo comune di ateneo è pertanto 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.

**ART. 9 - UTILIZZO DEL FONDO PER LE PROGRESSIONI ECONOMICHE E PER LA PRODUTTIVITÀ COLLETTIVA ED INDIVIDUALE (art. 68 CCNL)**

Ai sensi dell'art. 68 del CCNL, sono destinate alla attuazione delle progressioni economiche orizzontali nel nuovo sistema di classificazione del personale, a sostenere le iniziative rivolte ad



- Indennità di rischio da radiazione;
- Indennità di mansione;
- Indennità di reperibilità e lavoro disagiato (stabulari, segreteria, front office, autisti, chilometrica, sportello)

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. 50 del CCNL del 9/8/2000: "L'indennità di rischio da radiazione resta disciplinata dall'art. 20 del D.P.R. n. 319/90".

### ***Indennità di mansione***

L'indennità di mansione verrà corrisposta ai centralinisti non vedenti con le modalità previste dalla legge.

### ***Indennità di reperibilità e lavoro disagiato***

*-Indennità di reperibilità e lavoro disagiato per i lavoratori della Segreteria del Rettorato e della Direzione amministrativa*

L'orario di servizio relativo al funzionamento del Rettorato e della Direzione Amministrativa dovrà coprire una fascia oraria che va dalle ore 8,00 alle ore 19,30, pertanto si prevede, nei confronti delle persone che ricoprono il servizio ( n. 5 persone), tenuto conto della necessaria flessibilità, e dell'esigenza di garanzia della reperibilità, da regolamentare in relazione al potenziamento del servizio, una indennità pari ad €120 mensili lorde.

All'occorrenza, identica indennità sarà prevista per situazioni lavorative di altre strutture che presentano analoghe esigenze di servizio, definite al Consiglio di Amministrazione.

*-Indennità di reperibilità e lavoro disagiato per i due autisti del Rettorato*

Viene prevista l'indennità di reperibilità per il lavoro disagiato agli autisti di €62,00 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 di €2.500 annui. Tale importo potrà essere superato per esigenze di servizio e su espressa indicazione del Rettore o del Direttore Amministrativo.

*- Indennità di reperibilità e lavoro disagiato per personale adibito a Stabulari e per stallieri*

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.

*-Indennità di reperibilità e lavoro disagiato per portinerie di strutture complesse dotate di portineria con servizio front-office*

Per il personale delle portinerie di strutture complesse dotate di portineria con servizio front-office è prevista una indennità pari a €3 lorde giornaliere.

*-Indennità di reperibilità, di lavoro disagiato di sportello per il personale dell'Area Gestione Processi Formativi (settore segreteria studenti)*

Il personale della segreteria studenti che svolge una complessa attività di sportello o di portineria, con flusso continuo di utenti viene loro riconosciuta una indennità pari ad €100 lorde mensili.

**ART. 11 - INDENNITA' DI RESPONSABILITA' (art. 63 CCNL sottoscritto il 9/8/2000) - Anno 2006**

*Posizioni organizzative e Funzioni specialistiche*

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), 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 di cui all'art. 63 del CCNL 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 alle posizioni organizzative e alle funzioni specialistiche l'indennità di cui all'art. 63 del CCNL sottoscritto il 9/8/2000, 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.

TABELLA DEGLI IMPORTI MINIMI DELLE INDENNITÀ DI POSIZIONE E FUNZIONI SPECIALISTICHE PER TIPOLOGIA ANNO 2006

Indennità di Posizione	Cat. B € 903,79	Cat. C € 1.291,14	Cat. D € 1.807,60
Funzioni Specialistiche	Cat. B € 903,79	Cat. C € 1.291,14	Cat. D € 1.807,60

### **Specifici e qualificati incarichi**

I criteri generali che l'Amministrazione dovrà applicare per conferire specifici e qualificati incarichi di cui all'art. 63, comma 3 del CCNL sottoscritto il 9/8/2000, 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.67 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 (art. 63) cui sono attribuiti specifici e qualificati incarichi, art. 63 comma 3***

La valutazione è effettuata da un organo di valutazione composto da: Rettore (o suo delegato), Pro-Rettore, Direttore Amministrativo, un rappresentante del Consiglio dei Direttori di Dipartimento, un rappresentante dei Presidi. I lavori della commissione saranno preceduti da una fase istruttoria (telematica) nel corso della quale tutti i responsabili delle strutture didattiche e scientifiche saranno invitati ad esprimere il loro parere.

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

- efficacia dell'azione (capacità di raggiungere gli obiettivi)
- efficienza dell'azione (economia e capacità nell'utilizzo delle risorse umane, finanziarie e tecnologiche)
- rapporti positivi con l'utenza esterna e/o interna
- 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.

## **ART. 12 - PROGRESSIONI ECONOMICHE ALL'INTERNO DELLA CATEGORIA**

### ***Obiettivi***

Le selezioni per le progressioni orizzontali verranno attivate per titoli con cadenza biennale come previsto dal CCNL. Nell'anno 2006 saranno pubblicati due bandi: al primo bando che avrà decorrenza giuridica ed economica retroattiva dal 1° gennaio 2006 potranno partecipare coloro che hanno maturato il 31.12.2005 tre anni di permanenza effettiva nel gradone economico precedente, al secondo bando che avrà decorrenza giuridica ed economica dal 1° settembre 2006 potranno partecipare coloro che hanno maturato al momento dell'emissione del tre anni di permanenza effettiva nel gradone economico precedente.

L'onere finanziario graverà sul fondo relativo all'anno in cui viene bandita la selezione.

Di seguito vengono riportati i titoli valutabili :

- a) arricchimento professionale derivante dall'esperienza lavorativa desumibile dalla documentazione in possesso dell'APO relativa ai tre anni precedenti alla maturazione del triennio nel gradone economico.

Cat. B 20%      Cat. C 30%      Cat.D 40%      Cat. EP 50%

b) anzianità di servizio prestato dalla data di assunzione senza essere incorsi negli ultimi due anni in sanzioni disciplinari più gravi del rimprovero scritto.

Cat. B 80%      Cat. C 70%      Cat.D 60%      Cat. EP 50%.

Al termine della procedura l'amministrazione predispone l'elenco dei beneficiari nei limiti delle risorse fissate anno per anno per le progressioni economiche.

Nel caso insorgano controversie in ordine all'applicazione della procedura di valutazione verrà istituito il comitato di garanzia presieduto dal Direttore Amministrativo/Rettore secondo quanto previsto dal CCNL.

Il passaggio orizzontale opera sulla posizione economica ricoperta dall'interessato alla data di emissione del bando di selezione.

### ***Criteria per l'applicazione***

La posizione economica superiore viene riconosciuta al personale fino all'esaurimento del fondo destinato a tale finalità.

## **ART. 13 - LAVORO STRAORDINARIO**

2006

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.

I criteri generali per la ripartizione delle risorse per lavoro straordinario tra le strutture sono i seguenti:

l'80% delle risorse sarà ripartito tra le strutture a fronte di richieste motivate mentre il restante 20% rimarrà al Direttore Amm.vo come riserva da utilizzare per le situazioni eccezionali e non prevedibili.

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 250 ore annuali.

Il budget assegnato alla struttura potrà essere utilizzato per lavoro straordinario per esigenze di servizio fino ad un massimo per dipendente di 100 ore elevabili a 150 con quelle ore a disposizione del Direttore Amministrativo;

La struttura può autorizzare anche altre ore di lavoro straordinario (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.

Nel caso in cui si verificasse nel corso dell'anno in qualche struttura un risparmio, sarà valutata l'opportunità di procedere ad un recupero di risorse e ad una eventuale assegnazione ad altre strutture che ne abbiano fatto richiesta.

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. 14 - 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.

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:

- a. complessità gestionale;
- b. impatto con l'utenza;
- c. responsabilità esterna gestionale e tecnica;
- d. 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 composto da: Rettore (o suo delegato), Pro-Rettore, Direttore Amministrativo, un rappresentante del Consiglio dei Direttori di Dipartimento, un rappresentante dei Presidi. I lavori della commissione saranno preceduti da una fase istruttoria (telematica) nel corso della quale tutti i responsabili delle strutture didattiche e scientifiche saranno invitati ad esprimere il loro parere.

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.70 del CCNL 9.8.2000, dall'art. 4 c. 2 del CCNL 13.5.2003 e dall' art. 41 del CCNL 27.1.2005,- ivi compreso l'incremento, realizzato con fondi di bilancio, previsto dall'art. 38 c. 5-. Va riconosciuto che l'adozione di un nuovo assetto organizzativo che ha accorpato alcune delle aree precedenti, istituendone delle nuove e razionalizzando l' utilizzo del personale in modo da far fronte a nuove esigenze senza incrementare l'organico, comporta anche la necessità di rideterminare ed adeguare le indennità di posizione da attribuire ai responsabili di area e di strutture complesse e ad altro personale di cat. EP che pur svolgendo funzioni di alta qualificazione e specializzazione, come richiede la categoria di appartenenza, si trova in situazione di preminenza a causa di particolari compiti affidati o di funzioni strategicamente rilevanti.

<b>FONDO PER LA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE E DI RISULTATO DEL PERSONALE DELLA CATEGORIA ELEVATE PROFESSIONALITA'ART.70</b>	
<b>FONDO ANNO 2006 (comprensivo di oneri datore di lavoro)</b>	
Compensi accessori (1^ e 2^ RS e IX) 64839+16598	112.693,02
0,45% monte salari anno 1997	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
	72.353,96
<b>ULTERIORI RISORSE ATENEO</b>	
<b>Totale Fondo 2006 al momento della predisposizione del BUDGET</b>	<b>240.909,91</b>

CCNL 28.3.2006 ART.5	13.482,00
<b>TOTALE FONDO</b>	<b>254.391,91</b>

### **ART. 15 - ORARIO DI LAVORO**

L'orario di lavoro contrattuale sarà svolto dai dipendenti, di norma su 5 giorni settimanali, con rientri pomeridiani e con articolazioni tali che favoriscano l'ottimizzazione delle risorse umane, la qualità delle prestazioni e la più ampia fruibilità possibile delle strutture e dei servizi da parte dell'utenza.

Allo scopo di raggiungere gli obiettivi sopra indicati l'orario di lavoro avrà carattere di flessibilità in entrata ed in uscita. Verrà utilizzato il sistema delle turnazioni per ampliare l'erogazione dei servizi e della programmazione plurisettimanale per poter far fronte a particolari esigenze concentrate in alcuni periodi dell'anno.

Le strutture programmeranno gli orari di lavoro tenendo conto delle esigenze di servizio e delle ferie che ogni lavoratore dovrà godere entro il 31.12. di ogni anno salvo comprovati casi di impossibilità personali o per esigenze di servizio.

Le presenze e le assenze dovranno essere registrate esclusivamente con il sistema automatico installato presso tutte le strutture universitarie. Ogni dipendente garantirà il regolare svolgimento del proprio orario mensile e provvederà al tempestivo recupero di eventuali carenze. Per le eccedenze di ore di lavoro ordinario, che dovessero verificarsi per effettive e comprovate esigenze di servizio, dovrà essere programmato dal direttore della struttura, sentiti i dipendenti interessati, un piano di recupero. In ogni caso, il livello di eccedenza non dovrà mai superare le 200 ore complessive. Le ore eccedenti non potranno essere né conteggiate né retribuite.

Con specifico regolamento verranno individuati i criteri applicativi.

### **ART. 16 - LAVORO INTERINALE**

Come previsto dall'art. 21 del CCNL, l'Amministrazione può ricorrere a contratti di fornitura di lavoro temporaneo per soddisfare esigenze a carattere non continuativo e/o a cadenza periodica, o collegate a situazioni di urgenza non fronteggiabili con il personale in servizio. Il

lavoro interinale viene stipulato con un contratto di lavoro che coinvolge tre parti: la società fornitrice di lavoro interinale (iscritta ad apposito albo), l'Ateneo ed il lavoratore. Il lavoratore viene assunto dalla società fornitrice e inviato a lavorare presso il richiedente, il quale paga la società di lavoro interinale per il servizio ricevuto. A sua volta la società di lavoro interinale retribuisce il lavoratore e risponde degli obblighi, contributivi e non, che derivano dal rapporto di lavoro. I lavoratori interinali, qualora partecipino a programmi o progetti remunerati con compensi per la produttività collettiva, hanno diritto a partecipare all'erogazione di tali compensi secondo criteri e modalità oggetto di contrattazione. Gli eventuali compensi verranno prelevati da un fondo appositamente costituito per tale tipologia di lavoro. I lavoratori interinali hanno diritto a partecipare, stante i termini di legge, alle assemblee indette dai soggetti sindacali che riguardano la generalità dei dipendenti utilizzando le ore previste dallo specifico contratto collettivo delle imprese di fornitura lavoro interinale. I lavoratori che prestano l'attività con forma flessibili di lavoro hanno diritto al buono pasto. L'Amministrazione provvede a tutti gli adempimenti previsti dall'art.21 del CCNL.

#### **ART. 17 - 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). Al dipendente con rapporto di lavoro a tempo parziale è consentito, previa comunicazione all'Amministrazione, l'esercizio di altre prestazioni di lavoro; tali prestazioni non devono comunque arrecare pregiudizio alle esigenze di servizio ed essere incompatibili, ai sensi della

normativa vigente, con attività istituzionali, con particolare riferimento all'art. 53 del D.Lgs n. 165/2001.

Il trattamento economico del personale con rapporto di lavoro a tempo parziale è proporzionale alla prestazione lavorativa.

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. 18 del CCNL ed alle norme generali.

#### **ART. 18 - 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 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 l'attenzione del buon padre di famiglia. 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 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:

- c) situazione di disabilità psico-fisica tali da rendere disagiata il raggiungimento del luogo di lavoro;
- d) 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.

## INDICE GENERALE

### ANNO 2005

UTILIZZO FONDO PER LE PROGRESSIONI ECONOMICHE E PER LA  
PRODUTTIVITA' ANNO 2005..... pg

3

### ANNO 2006

ART. 1 - CAMPO DI APPLICAZIONE E OBIETTIVI ..... pg 4

ART. 2 - FORMAZIONE ..... pg 5

ART.3 – RAPPRESENTANTI DEI LAVORATORI PER LA SICUREZZA..... pg 6

ART. 4 - PARI OPPORTUNITÀ ..... pg 6

ART. 5 - ATTIVITÀ SOCIO-ASSISTENZIALE ..... pg 6

ART. 6 - TUTELA DEI DIPENDENTI DISABILI ..... pg 7

ART. 7 - SICUREZZA E TUTELA DELLA SALUTE NEI LUOGHI DI LAVORO...pg 7

ART. 8 - FONDO PER LE PROGRESSIONI ECONOMICHE E PER LA  
PRODUTTIVITÀ COLLETTIVA ED INDIVIDUALE (art. 67) ..... pg 8

ART. 9 - UTILIZZO DEL FONDO PER LE PROGRESSIONI ECONOMICHE E PER LA  
PRODUTTIVITÀ COLLETTIVA ED INDIVIDUALE (art. 68 CCNL) ..... pg 10

ART. 10 - INDENNITÀ PER PARTICOLARI CONDIZIONI DI DISAGIO E  
RISCHIO..... pg11

*Indennità di rischio da Radiazione ..... pg 12*

*Indennità di mansione ..... pg 12*

*Indennità di reperibilità e lavoro disagiato ..... pg 12*

ART. 11- INDENNITA' DI RESPONSABILITA'

*Criteri ..... pg 13*

*Valutazione annuale dei dipendenti categoria D (art. 63) cui sono attribuiti  
specifici e qualificati incarichi, art. 63 comma3..... pg 16*

ART. 12 - PROGRESSIONI ECONOMICHE ALL'INTERNO DELLA CATEGORIA  
..... pg 17

ART. 13 - LAVORO STRAORDINARIO ..... pg 18

ART. 14 - CONFERIMENTO INCARICHI AL PERSONALE DELLA CATEGORIA EP  
..... pg 19

ART. 15 - ORARIO DI LAVORO..... pg 21

ART. 16 - LAVORO INTERINALE..... pg 22

ART. 17 - LAVORO A TEMPO PARZIALE ..... pg 22

ART. 18 - TELELAVORO ..... pg 23

