



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI
DI MODENA E REGGIO EMILIA

**CONTRATTO INTEGRATIVO
PER IL PERSONALE DIPENDENTE CONTRATTUALIZZATO DELL'ATENEO DI
MODENA E REGGIO EMILIA
Sottoscritto in data 14.7.2011**

Il giorno 14 del mese di Luglio dell'anno 2011, presso una sala del Rettorato dell'Università degli Studi di Modena e Reggio Emilia, le parti negoziali composte da:

Delegazione di parte pubblica:

Prof. Sergio PABA (*Presidente*)

Dott. Stefano RONCHETTI (*Direttore Amministrativo*)

R.S.U., nelle persone di:

Giancarlo Bergamini

Marco Fortunato....

Gianluca Tosetto.....

Ortenzia Pellegrino.

Barbara Viaro.....

.....

.....

.....

.....

Organizzazioni sindacali territoriali, nelle persone di:

Dott. Pietro Abbracciavento FLC-CGIL

Sig. Marco Pettenuzzo CISL-Università

Sig. Luigi Cafarelli UIL-P.A.

Sig. Martino Antonio S.N.A.L.S.-Conf.S.A.L.

sottoscrivono l'allegato contratto integrativo per il personale dipendente contrattualizzato dell'ateneo di Modena e Reggio Emilia:

CAPO 1
CRITERI DI RIPARTIZIONE DEL FONDO PER IL TRATTAMENTO
ACCESSORIO DI CUI AGLI ARTT.87 E 90 DEL CCNL 16.10.2008
PER L'ANNO 2011

PREMESSA

VISTO il Capo I - art.2 - del contratto integrativo del 6.11.2009, che disciplina la ripartizione, per l'anno 2011, delle risorse da destinare al finanziamento degli istituti del trattamento accessorio e del lavoro straordinario, di cui agli artt. 86, 87, 88 e 90 del CCNL 2006/9 e successive modificazioni ed integrazioni;

VISTA la necessità di adottare i principi introdotti dalla normativa vigente finalizzati al miglioramento complessivo dell'efficienza e dell'efficacia dei servizi resi all'utenza mediante la distribuzione delle risorse del trattamento accessorio diretta a valorizzare le capacità professionali, anche attraverso l'equa differenziazione dei riconoscimenti e l'incentivazione delle prestazioni effettivamente rese;

VISTO l'art.9 – commi 1, 2 bis e 21 della Legge n.122/2010;

VISTI i criteri previsti nella circolare n.1 del 17/02/2011 del Dipartimento della Funzione Pubblica per la regolazione del regime transitorio conseguente al blocco del rinnovo dei contratti collettivi nazionali di lavoro nel pubblico impiego;

CONSIDERATO che le risorse complessive per il trattamento accessorio ed il lavoro straordinario **dell'anno 2011, tenuto conto delle limitazioni introdotte dall'art.9 – comma 2 bis della Legge n.122/2009, fatte salve successive integrazioni o modifiche**, è pari alla somma di euro **1.424.092,84, (al netto delle risorse impiegate nell'accordo del 6.11.2009 per attivare le progressioni economiche orizzontali alla data del 1.1.2010, pari ad euro 247.197,89)**;

CONSIDERATO CHE a tali risorse debbono essere aggiunte euro 50.000 derivanti dalle economie del fondo per la retribuzione di posizione e di risultato del personale di categoria EP;

CONSIDERATO CHE le risorse derivanti dall'applicazione dell'art.67 – comma 5 della Legge 133/2008 sono pari ad euro 166.932,72 e che la predetta somma dovrà essere versata annualmente all'entrata del bilancio dello Stato con imputazione al capo X, capitolo 2368;

VISTA l'ipotesi di contratto integrativo per il personale dipendente contrattualizzato dell'ateneo di Modena e Reggio Emilia sottoscritta in data 30.05.2011;

VISTA la delibera del Consiglio di Amministrazione del 31.05.2011, con la quale detto Organo ha approvato la citata ipotesi di accordo ed ha autorizzato la parte pubblica a sottoscrivere il relativo contratto integrativo, fatti salvi gli adempimenti previsti

dall'art.5 – comma 3 – del CCNL 16.10.2008, nonché dal comma 196 dell'art.1 della Legge 23 dicembre 2005, n.266;

VISTA la nota del 23.6.2011, prot. n. 12309, con la quale, in ottemperanza all'art.5- comma 3 del CCNL 16.10.2008, al comma 196 dell'art.1 della Legge 23 dicembre 2005, n.266 ed all'art.55 del Dec. Leg.vo n.15/2009, la suddetta ipotesi di contratto integrativo, unitamente alla relazione illustrativa e tecnico-finanziaria è stata inviata al Presidente del Collegio dei revisori dei conti;

CONSIDERATO CHE il Collegio dei revisori dei conti nella seduta del 14.7.2011 ha certificato detto accordo.

Art.1

1. Nell'anno 2011 le risorse da destinare al finanziamento degli istituti del trattamento accessorio e del lavoro straordinario, di cui agli artt. 86, 87, 88 e 90 del CCNL 2006/9 e successive modificazioni ed integrazioni, calcolate tenendo conto dei criteri fissati dall'art.9 – comma 2 bis – della Legge n.122/2010 , (pari a complessive euro **1.424.092,84**, al netto delle risorse da erogare per le progressioni economiche all'interno della categoria già attivate alle date del 9.8.2000, 9.8.2002, del 9.8.2004, del 9.8.2006, del 9.8.2008 e del 9.8.2010) così come previsto dalla normativa citata in premessa, vengono utilizzate nel modo seguente:
(importi al netto degli oneri a carico del datore di lavoro)

- **Lavoro Straordinario**
(art.86 CCNL 16.10.2008)

Per remunerare i compensi per il lavoro straordinario, nel rispetto di quanto disposto all'art.86 CCNL 16.10.2008, vengono utilizzate risorse fino alla percentuale massima del **6,32%** di detto importo complessivo disponibile per il salario accessorio dell'anno 2011 (corrispondente ad un importo massimo di euro 90.000).

I criteri di assegnazione di dette risorse tra le strutture di Ateneo sono disciplinati al Capo 2 del contratto integrativo del 6.11.2009 e la ripartizione delle ore tra i vari fondi per l'anno 2011 è riportata al Capo 3 del presente accordo.

Gli eventuali importi residuati a fine anno andranno a confluire nel fondo di cui all'art.88 – comma 2- lett. d) del CCNL 16.10.2008 (produttività collettiva e miglioramento dei servizi).

- **Disagio e rischio**
(art.88 - comma 2 - lett. c) del CCNL 2006/9)

Per corrispondere i compensi del disagio e rischio, nel rispetto di quanto previsto al **Capo 2** del presente contratto integrativo, vengono utilizzate risorse fino alla percentuale massima del **7,72%** di detto importo complessivo disponibile per il trattamento accessorio nell'anno 2011 (corrispondente ad un importo massimo di euro 110.000);

- **Trattamento integrativo di Ateneo per gli Esperti e Collaboratori Linguistici**

Per corrispondere, ai sensi del contratto integrativo del 24.6.2009, i compensi riguardanti il trattamento accessorio degli esperti e collaboratori linguistici di Ateneo, vengono utilizzate risorse fino alla percentuale massima del **1,03%** di detto importo complessivo disponibile per il trattamento accessorio dell'anno 2011 (corrispondente ad un importo massimo di euro 14.719);

- **Trattamento accessorio mensile ex art.88 - comma 3- CCNL 16.10.2008**

Al fine di corrispondere l'indennità accessoria mensile, il cui importo è stato fissato, a decorrere dall'1.1.2010, ad **euro 35**, vengono utilizzate risorse fino alla percentuale massima del **12,27%** di detto importo complessivo disponibile per il trattamento accessorio dell'anno 2011 (per un importo massimo di euro 174.720). Tale indennità è finalizzata all'incentivazione del personale tenuto conto del processo di miglioramento e della riorganizzazione delle attività connesse all'attuazione delle modifiche statutarie che verranno approvate in seguito all'applicazione della Legge 240/2010 che comporteranno un maggior onere lavorativo per il personale tecnico-amministrativo di ateneo. Le parti con detta indennità, che verrà ripartita con i criteri previsti dai contratti integrativi del 21.6.2005 e del 6.11.2009, intendono riconoscere e premiare il perseguimento di obiettivi generali e strategici per l'ateneo, da raggiungere mediante processi di reingegnerizzazione e di riorganizzazione strutturale di tutto l'apparato amministrativo di ateneo, comportando il coinvolgimento e l'impegno del personale tecnico-amministrativo.

Le parti prendono atto del fatto che tale indennità va ad integrare la valutazione positiva, da parte dell'Amministrazione, della performance individuale connessa all'attività svolta dal dipendente nell'anno di riferimento.

Resta inteso che, a decorrere dalla data dell'1.1.2010, tenuto conto dell'esiguità delle risorse a disposizione per il trattamento accessorio, che non consente di avvalersi di tutti gli istituti premianti, detta indennità non sarà cumulabile con il riconoscimento economico di una progressione economica orizzontale.

Pertanto, l'indennità accessoria mensile è incompatibile con un eventuale riconoscimento retroattivo degli incrementi stipendiali conseguiti tramite la progressione economica orizzontale (qualora per successive disposizioni normative le progressioni economiche orizzontali dell'anno 2011 abbiano effetti anche economici e non solo giuridici); ciò darà luogo al riassorbimento , a partire dalla data dell'acquisizione degli effetti economici, dell'aumento stipendiale dovuto al passaggio nella nuova posizione economica.

- **Indennità di responsabilità - categorie contrattuali B-C-D (art.91 del CCNL 2006/9)**

Per corrispondere le indennità di responsabilità, così come previsto dal contratto integrativo del 14.11.2001 e dal Capo 4 del contratto integrativo del 27.7.2009, vengono utilizzate risorse fino alla percentuale massima del **32,58%** di detto

importo complessivo disponibile per il trattamento accessorio dell'anno 2011 (per un importo massimo di euro 463.900).

- **Retribuzione di posizione e retribuzione di risultato - personale di categoria EP**
(art.76 del CCNL 16.10.2008)

Per corrispondere la retribuzione di posizione e di risultato al personale di categoria EP, così come previsto dall'art.76 del CCNL 16.10.2008, vengono utilizzate risorse pari alla percentuale del **25,20%** di detto importo complessivo disponibile per il trattamento accessorio dell'anno 2011 (per un importo di euro 358.881,24).

A dette risorse verranno aggiunte euro 50.000 derivanti dalle economie rilevate nell'anno 2010.

- **Progressione economica del personale all'interno della categoria:**
(art.79 del CCNL 16.10.2008)

- a. Le parti concordano di bandire nell'anno 2011 progressioni economiche orizzontali nei limiti di risorse stabilite, tenuto conto che, in relazione a quanto disposto dall'art.9 - comma 21 - della Legge 122/2010, la progressione economica orizzontale nel triennio 2011-12-13 avrà valore esclusivamente giuridico.

Pertanto al fine di inquadrare, solo ai fini giuridici, i dipendenti nella nuova posizione economica con procedure e criteri concordati nel contratto integrativo dell'11.11.2009, nell'anno 2011 viene fissato l'importo pari ad **euro 270.820,00** (al netto degli oneri a carico del datore di lavoro). Tali risorse potranno assicurare, nel rispetto del criterio di selettività, la progressione economica ad una percentuale di dipendenti pari a circa il **75%** degli aventi i requisiti.

- b. Detto importo complessivo viene ripartito tra singoli fondi destinati a ciascuna categoria contrattuale e, all'interno della stessa, ulteriormente ripartito in due parti: la prima da assegnare al personale di Area amministrativo-contabile/gestionale e di Area dei servizi generali e tecnici e la seconda da assegnare al personale delle restanti Aree professionali, nel modo seguente:

IMPORTO TOTALE DA RIPARTIRE € 270.820,52
IMPORTO PER PASSAGGI DA B1 A B2 € 2.317,53
IMPORTO RIMANENTE DA RIPARTIRE € 268.502,99

FONDO PROGRESSIONE CATEGORIA B: AREA AMMINISTRATIVA E SERVIZI GENERALI E TECNICI

€ 2.540,60

FONDO PROGRESSIONE CATEGORIA C:

AREA AMMINISTRATIVA	AREA TECNICA, TECNICO-SCIENTIFICA ED ELABORAZIONE DATI, BIBLIOTECHE, SOCIO SANITARIA	
		€ 28.072,78
		€ 50.286,46

FONDO PROGRESSIONE CATEGORIA D:

AREA AMMINISTRATIVA-GESTIONALE	AREA TECNICA, TECNICO-SCIENTIFICA ED ELABORAZIONE DATI, BIBLIOTECHE, SOCIO SANITARIA	
		€ 117.999,49
		€ 46.860,38

FONDO PROGRESSIONE CATEGORIA EP:

AREA AMMINISTRATIVA-GESTIONALE	AREA TECNICA, TECNICO-SCIENTIFICA ED ELABORAZIONE DATI, BIBLIOTECHE, MEDICO-ODONTOIATRICA E SOCIO SANITARIA	
		€ 9.874,21
		€ 12.869,07

Le progressioni economiche orizzontali in argomento (per un costo totale pari ad euro 270.820) sono finanziate con i seguenti fondi (anche qualora intervengano norme volte a riconoscere con effetto retroattivo gli incrementi stipendiali delle stesse):

- a) Trattamento accessorio mensile ex art.88 – comma 3 euro 105.000;**
- b) Premio incentivante per competenze prof.li e ris. Ind. Euro 25.000;**
- c) Produttività collettiva e miglioramento dei servizi euro 151.872,59**

La somma eccedente la copertura del costo sopraindicato (pari ad euro 11.052,07) risulta di esigua entità per finanziare l'incentivo della performance individuale; pertanto, in tale caso, le parti si riservano di verificare l'applicabilità dei criteri riguardanti la ripartizione dell'incentivo della performance individuale del presente regolamento.

- **Fondo di riserva**

Per poter far fronte alla eventuale necessità di integrare i finanziamenti dei diversi istituti del trattamento accessorio, nel corso dell'anno o per far fronte ad eventuali sforamenti a consuntivo delle quote previste per i singoli istituti del presente contratto integrativo vengono destinate euro 10.000 al fondo di riserva, pari ad

una percentuale massima del **0,70%** dell'importo complessivo disponibile per il trattamento accessorio dell'anno 2011.

In detto fondo confluiscono, altresì, le eventuali risorse non utilizzate degli istituti del disagio e rischio, della responsabilità, del trattamento accessorio mensile ex art.88 – comma 34 –del CCNL 16.10.2008 e del premio incentivante per competenze professionali e risultato individuale.

- **Premi del Direttore Amministrativo.**

A detto istituto viene assegnata una percentuale di risorse pari a **1,76 %** di detto importo complessivo disponibile per il trattamento accessorio dell'anno 2011 (pari ad euro 25.000) . Tale fondo verrà utilizzato dal Direttore Amministrativo per erogare, **dopo avere provveduto ad informare i Direttori di Dipartimento, di Centro e i Presidi di Facoltà**, premi incentivanti alle unità di personale che, nel corso dell'anno 2011, hanno svolto, con professionalità, funzioni specifiche, qualificate e complesse, sulla base di obiettivi assegnati direttamente dai Responsabili di Struttura, o con carichi di lavoro particolarmente elevati. Di tali premi il Direttore Amministrativo darà informazione alle OO.SS. ed RSU.

- **Premi incentivanti per valorizzare le competenze professionali ed i risultati individuali rilevati dal sistema di valutazione vigente.**

A detto istituto viene assegnata una percentuale di risorse pari a **1,76%** di detto importo complessivo disponibile per il trattamento accessorio dell'anno 2011 (pari ad euro 25.000) .

Tale fondo viene utilizzato per corrispondere premi incentivanti ad una quota limitata di dipendenti, per valorizzare, in particolare, le competenze professionali ed i risultati individuali rilevati dal sistema di valutazione vigente. Tale premio incentivante, di importo pro-capite pari ad euro 100, verrà erogato alle unità di personale che, dalla data dell'1.1.2011 alla data del 31.12.2011, hanno raggiunto gli obiettivi strategici e le prestazioni attese, conseguendo, altresì una progressione economica orizzontale (con effetti esclusivamente giuridici) nell'ambito delle procedure selettive attivate in tale anno dall'ateneo.

- **Produttività collettiva e miglioramento dei servizi:
(art.88 – comma 2 – lett. d) del CCNL 16.10.2008)**

A detto istituto viene assegnata una percentuale di risorse pari a **10,66%** di detto importo complessivo disponibile per il trattamento accessorio dell'anno 2011 (pari ad euro 151.872,59, comprensivo di euro 2.000 da accantonare per l'eventuale utilizzo delle stesse da parte di apposito Organo designato dall'Amministrazione, di cui all'art.81 del CCNL 16.10.2008, nell'ambito dei ricorsi avverso la ripartizione del fondo per la produttività collettiva e miglioramento dei servizi).

Il fondo in argomento verrà utilizzato al fine di incentivare la **Performance individuale** dei dipendenti (personale con contratto di lavoro a tempo determinato, indeterminato e somministrato), ai sensi della normativa vigente, in seguito alle risultanze della valutazione da attuarsi in conformità all'art.81 del CCNL 16.10.2008.

La parte sindacale prende atto che l'amministrazione, in attesa che l'iter di definizione del ciclo delle performance di cui al Decreto Legislativo n.150/2009 sia completato, procederà alla valutazione del personale secondo i seguenti principi:

- il personale verrà valutato dai propri **Dirigenti/Direttori/Presidi e Responsabili di struttura** (sentiti i Segretari di Dipartimento e di Facoltà per il personale amministrativo da essi coordinato – Si vedano al riguardo i criteri generali contenuti della nota direttoriale del 30/4/2004, prot. n.9374, relativa alla nuova organizzazione dipartimentale.) sulla base di due elementi:

- 1) **il comportamento organizzativo**: in tale ambito verranno valutate le competenze dimostrate nell'esercizio della propria attività;
- 2) **il raggiungimento degli obiettivi operativi**: in tale ambito verrà valutato il grado di raggiungimento degli obiettivi fissati ad inizio anno rispetto al risultato atteso.

Al fine di procedere alla valutazione predetta ciascun responsabile dovrà compilare le seguenti schede di valutazione relative ai predetti due elementi:

**SCHEDA "A" DI VALUTAZIONE GLOBALE DELL'ATTIVITA' PERSONALE DI CATEGORIA B C D
ANNO 20..**

NOME E COGNOME:

struttura:

OGGETTO DI VALUTAZIONE	Punteggi da attribuire	Punteggi attribuiti	PUNTEGGIO FINALE (A)+(B)
(A) RISULTATI RAGGIUNTI	obiettivo : Percent. di conseguimento > 20% e < = 40% Giudizio Parzialmente adeguato Punteggio da 21 a 49*** Percent. di conseguimento > 40% e < = 60% Giudizio Adeguato Punteggio da 50 a 60 Percentuale di conseguimento > 60% e < = al 80% Giudizio Più che adeguato -Punteggio da 61 a 80 Percentuale di conseguimento = >80% Giudizio Eccellente Punteggio da 81 a 100		
(B) COMPETENZE: - qualità delle prestazioni individuali con particolare riguardo alla capacità di proporre soluzioni innovative; - grado di coinvolgimento nei processi lavorativi, anche in relazione alla presenza in servizio; - attenzione alle esigenze dell'utenza e alla soluzione dei problemi; come previsto dall'art. 82, comma 2, lettera c) ed in relazione al diverso livello di professionalità.	Parzialmente adeguato Punteggio da 21 a 49 *** Adeguato Punteggio da 50 a 60 Più che adeguato Punteggio da 61 a 80 Eccellente Punteggio da 81 a 100		
TOTALE		TOTALE	

NOTA A CURA DEL VALUTATORE:

DATA

IL VALUTATO.....

IL VALUTATORE.....

*** Questo punteggio dovrà essere attribuito esclusivamente al personale che ha prestato effettivo servizio per un periodo inferiore a 2 mesi nell'anno di riferimento

Il personale valutato ai sensi del predetto regolamento, a seconda del punteggio totale conseguito, verrà collocato in tre gruppi in corrispondenza delle quali avrà diritto a percepire 1,7, 2,5 o 3 quote del fondo complessivo a disposizione, come indicato nella seguente scheda:

SCHEDA "B" DI CORRELAZIONE TRA I PUNTEGGI ATTRIBUITI E LE QUOTE DI INCENTIVAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE ANNO 20..

NOME E COGNOME:

struttura:

PUNTEGGIO FINALE ATTRIBUITO NELLA SCHEDA "A"	GIUDIZIO CORRISPONDENTE AL PUNTEGGIO FINALE ATTRIBUITO	QUOTE DI INCENTIVAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE ASSEGNATA
0		

LEGENDA

SCALA DI VALUTAZIONE		QUOTE DI INCENTIVAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE DA ASSEGNARE
DA 42 A 98	Giudizio Parzialmente adeguato	1,7
DA 99 A 160	Giudizio Adeguato/Più che adeguato	2,5
DA 161 A 200	Giudizio Eccellente	3

DATA

IL VALUTATO.....

IL VALUTATORE.....

Alla luce di quanto disposto nella circolare n.1 del 17/02/2011 del Dipartimento della Funzione Pubblica per la regolazione del regime transitorio conseguente al blocco del rinnovo dei contratti collettivi nazionali di lavoro nel pubblico impiego, le parti ritengono opportuno non applicare le percentuali di differenziazione di cui all'art.19 del Dec. Leg.vo n.150/2009.

Tuttavia, il CCNL e la normativa in vigore, per ottenere il complessivo miglioramento della qualità dei servizi erogati all'utenza, promuovono la valorizzazione delle capacità professionali attraverso la prioritaria valutazione delle prestazioni rese dal personale, nonché un'equa selezione e relativa differenziazione dei riconoscimenti attribuiti. Di conseguenza le parti convengono di fissare una percentuale massima per struttura del 40% quale limite in cui collocare il personale con valutazione "Eccellente".

L'importo del Premio di performance individuale verrà individuato in modo automatico in base ad un calcolo matematico una volta acquisite tutte le valutazioni o una volta assegnate tutte le quote al personale valutato.

Le sopra riportate schede "A" e "B" dovranno essere comunicate per iscritto al dipendente, unitamente al piano complessivo di valutazione della struttura nel

quale viene riportato il giudizio di ciascun dipendente e le quote assegnate. Il dipendente è tenuto a sottoscrivere le predette tre schede per mera presa visione. Tale sottoscrizione non equivale ad accettazione delle valutazioni formulate.

In caso di assenza del dipendente è necessaria la notifica individuale con raccomandata A.R.

Nel caso in cui il compenso debba essere attribuito ad una unità di personale trasferita per mobilità interna, la Struttura di destinazione dovrà procedere alla formulazione di una valutazione complessiva relativa all'intero anno, dopo avere acquisito la valutazione dal Responsabile della Struttura di provenienza.

Il dipendente valutato può formulare proprie osservazioni, entro 15 giorni dal ricevimento dell'informazione o della raccomandata.

Su tali osservazioni dovrà essere acquisito il parere di un apposito Organo designato dall'Amministrazione.

Tale Organo presieduto dal Presidente della Commissione Consiliare del Personale è composto dal Direttore Amministrativo (o da un suo delegato) un membro nominato dal Consiglio di Amministrazione e da un numero pari di membri nominati dalle rappresentanze sindacali in contrattazione integrativa. In caso di parità di voto dovrà prevalere quello del Presidente. Detto Comitato dovrà deliberare entro 20 giorni dal ricevimento delle osservazioni del dipendente.

- Le somme che residueranno dal fondo di riserva ,una volta rilevato il consuntivo complessivo, saranno ripartite tra **tutto il personale tecnico-amministrativo avente diritto, in modo proporzionale rispetto a quanto già percepito dallo stesso, nell'anno 2011, a titolo di incentivo per la performance individuale, con riferimento all'istituto della produttività collettiva e miglioramento dei servizi.**

CAPO 2

Parte normativa riguardante il disagio e rischio di cui all'art.88 – comma 2 lett. c) CCNL 16.10.2008

PREMESSE

VISTO il Dec. Leg.vo 81/2008;

VISTO il DPR n.146 del 5 maggio 1975, del quale vengono recepiti i principi generali che non risultano in contrasto con la predetta normativa;

VISTO l'art.88 – comma 2 – lett. c) del CCNL 16.10.2008;

Art.1

Compensi per la remunerazione di compiti che comportano oneri, rischi o disagi particolarmente rilevanti

- 1) per il personale tecnico-amministrativo componente dei seggi elettorali e della Commissione Elettorale Centrale, in occasione delle elezioni degli Organi di**

Ateneo di cui all'art.5 dello Statuto (Consiglio di Amministrazione, Senato Accademico, Consiglio del Personale Tecnico-amministrativo, Consiglio degli Studenti di Ateneo), del Consiglio Nazionale degli Studenti Universitari e del Consiglio Universitario Nazionale:

Vengono riconosciute al personale tecnico-amministrativo componente i seggi elettorali suddetti e alla Commissione Elettorale Centrale, le seguenti indennità di disagio:

Euro 413,16 complessivi, per elezione, (al netto degli oneri a carico del datore di lavoro e al lordo degli oneri a carico del dipendente) per ciascuna unità di personale tecnico-amministrativo componente della **Commissione Elettorale Centrale;**

Euro 40 complessivi, per giornata effettiva di elezione, (al netto degli oneri a carico del datore di lavoro ed al lordo degli oneri a carico del dipendente) per ciascuna unità di personale tecnico-amministrativo componente dei seggi elettorali in qualità di **segretario e di scrutatore. Per giornate effettive si intendono quelle di apertura dei seggi elettorali;**

Euro 50 complessivi, per giornata effettiva di elezione, (al netto degli oneri a carico del datore di lavoro ed al lordo degli oneri a carico del dipendente) per ciascuna unità di personale tecnico-amministrativo componente dei seggi elettorali in qualità di **Presidente. Per giornate effettive si intendono quelle di apertura dei seggi elettorali.**

2) Indennità di cura e governo degli animali:

Viene riconosciuta a favore del personale che si occupa in modo continuativo della cura e governo degli animali.

Gli aventi diritto sono coloro che operano attivamente all'interno degli Stabulari di Ateneo e l'individuazione è effettuata del Responsabile della Struttura.

L'importo erogato è fissato pari a **300 Euro lordi per il periodo di un anno.**

L'indennità può essere revocata con provvedimento del Direttore Amministrativo, con effetto a decorrere dal mese successivo al provvedimento, nei confronti del personale che abbia dato luogo a disservizi. Il provvedimento è adottato su proposta del Responsabile della Struttura, con l'osservanza del contraddittorio nei confronti dell'interessato, previa informazione alla RSU ed alle Organizzazioni Sindacali.

3) Indennità di front office

Viene riconosciuta l'indennità in argomento al personale che, risultando impegnato nell'attività di ricevimento, informazione, orientamento ed assistenza agli studenti, svolge non meno di 9 ore settimanali di front office, con le seguenti modalità:

- al personale che svolge la propria attività nell'Ufficio Esami di Stato Dottorati e Master, Ufficio Orientamento, diritto allo studio, Placement, benefici e 150 ore, Ufficio Mobilità Studentesca, Ufficio Relazioni con il Pubblico, verrà corrisposta, per i giorni di effettiva presenza, una indennità giornaliera pari ad **euro 2,5;**
- al personale che svolge la propria attività nelle Segreterie Studenti, tenuto conto del maggior disagio connesso all'entità dell'affluenza studentesca più elevata, verrà corrisposta, per i giorni di effettiva presenza, una indennità giornaliera pari ad **euro 4.**

Nel computo della durata del front office si tiene conto dell'orario di apertura al pubblico dello sportello e dell'orario di ricevimento telefonico.

L'indennità è erogata annualmente ed è cumulabile con altre voci del trattamento accessorio.

L'individuazione degli aventi diritto avviene su indicazione del Responsabile del Servizio che può modificare gli aventi diritto in relazione alle mansioni effettivamente svolte dal personale .

4) Indennità di servizio e turno:

In merito alle indennità in argomento si premette che:

- per orario di servizio si intende la ripartizione costante nella settimana dell'orario di lavoro comunicato ufficialmente ai competenti uffici dell'Amministrazione Centrale;
- per turno si intende la rotazione ciclica dei dipendenti in prestabilite articolazioni di orario di lavoro;
- per servizio notturno si deve intendere, pertanto, lo svolgimento, nell'ambito dell'orario di servizio, dell'attività lavorativa nella fascia fra le ore 22 e le ore 6.

4a) Indennità di servizio notturno e di turno notturno nella misura di **Euro 31** per ogni servizio o turno svolto e per un massimo di 15 turni al mese.

4b) Indennità di servizio festivo e di turno festivo nella misura di **Euro 31** a giornata.

- il **servizio festivo** dà diritto alla relativa indennità solo se è di almeno **due ore**.

- il **turno festivo** dà diritto alla relativa indennità solo se è di almeno **quattro ore**.

Il servizio o il turno festivo si possono avere in Strutture che erogano Servizi pubblici essenziali (individuati nella regolamentazione decentrata relativa al diritto di sciopero) o per eventi legati alla promozione e tutela del patrimonio artistico e culturale (es. apertura musei in giornate festive; attività officina emilia) o legata ad attività non per conto terzi, essenziali ed assolutamente indifferibili, altamente specialistiche di supporto tecnico alla ricerca (es. verifiche su colture cellulari presso il centro di medicina rigenerativa).

4c) Indennità di servizio di turno pomeridiano nella misura di **Euro 6,20** per ogni turno e per un massimo di 15 turni al mese; detta indennità viene corrisposta anche nel caso in cui il turno cada di sabato mattina;

5) Indennità per chiamate di emergenza, ossia di chiamate di pronto intervento volte alla salvaguardia di attrezzature o impianti, nella misura di **Euro 31** a chiamata, oltre al pagamento del lavoro straordinario per le ore effettivamente svolte;

6) Indennità ai componenti delle Commissioni di seggio per il reclutamento dei professori e ricercatori.

Vengono riconosciuti compensi pari ad **Euro 41,31** lordi al giorno per il **Presidente** ed ad **Euro 33,57** lordi al giorno per i **componenti** delle Commissioni di seggio per il reclutamento dei professori e ricercatori universitari.

7) Indennità per il personale tecnico-amministrativo che svolge attività di sorveglianza in occasione dello svolgimento delle prove di ammissione ai corsi di laurea dell'area medica.

Vengono riconosciuti compensi pari ad **Euro 50** lordi al giorno per ciascuna unità di personale tecnico-amministrativo (con contratto di lavoro a tempo indeterminato, determinato e personale somministrato) che svolge attività di sorveglianza in

occasione dello svolgimento delle prove di ammissione ai corsi di laurea dell'area medica.

8) Indennità da corrispondere agli addetti locali per la prevenzione e ai Referenti locali per le attività di pertinenza del Servizio Tecnico.

Viene riconosciuta a ciascun addetto/referente una indennità annua pari al prodotto tra **Euro 309,87** unitari e il "fattore di complessità" previsto per la corrispondente Struttura, così come indicato nel regolamento per l'individuazione e la designazione degli addetti locali per la prevenzione e referenti locali per le attività di pertinenza del Servizio Tecnico.

9) Indennità di disagio lavorativo, in ottemperanza al DPR n.146/1975, per utilizzo nei laboratori di agenti fisici, chimici e biologici intrinsecamente pericolosi

9.1 Viene riconosciuta una indennità di disagio lavorativo al personale tecnico-amministrativo, con contratto di lavoro a tempo indeterminato o determinato, che, utilizzando agenti fisici, chimici e biologici, in base alle risultanze del Documento di valutazione dei rischi, di cui al Dec. Leg.vo 81/2008, è soggetto a sorveglianza sanitaria, fatto salvo quanto previsto dall'art.20 – comma 4- del DPR 3 agosto 1990, n.319 (non cumulabilità tra l'indennità di rischio da radiazioni di cui all'art.20 DPR n.319/1990 e la presente indennità).

9.2 In conformità del D.P.R. 05/05/1975, n.146, il personale indicato nel punto 1.1 sarà inquadrato nei seguenti gruppi:

GRUPPO	DESCRIZIONE
II	Prestazioni di lavoro che comportano manipolazione od esposizione diretta e continua a sostanze chimiche ad alta tossicità
III	Prestazioni di lavoro che comportano manipolazione o esposizione diretta e continua ai prodotti tossici di cui al gruppo I della tabella B (4).
IV	Prestazioni di lavoro che comportano esposizione diretta e continua a rumori o ultrasuoni superiori a 95 decibel in luogo aperto o a 85 decibel in luogo chiuso. Prestazioni di lavoro in laboratori scientifici comportanti esposizione diretta e continua, anche se non contemporanea, a prodotti e sostanze chimiche pericolose.
V	Prestazioni di lavoro che comportano esposizione diretta e continua a rumori non inferiori a 80 decibel in luogo chiuso. Prestazioni di lavoro che comportano esposizione diretta e continua a vibrazioni o scuotimenti per l'impiego di utensili. Prestazioni di lavoro che comportano in modo diretto e continuo impiego, esposizione, contatto con materiali contaminati da virus, nonché da germi patogeni o da prodotti tossici del metabolismo batterico. Prestazioni di lavoro che comportano esposizione diretta e continua a rischi derivanti dalla adibizione alla infermeria per animali e alla raccolta e smaltimento di materiale stallatico.

9.3 I compensi per detto disagio lavorativo vengono articolati, in relazione ai gruppi di appartenenza (di cui al D.P.R. del 5.5.1975, n.146), nel seguente modo:

GRUPPO DI APPARTENENZA	IMPORTO
II	1,84 Euro
III	1,29 Euro
IV	0,83 Euro
V	0,72 Euro

9.4 L'indennità di disagio lavorativo di cui al comma precedente compete, per ogni giornata di servizio effettivamente reso. Pertanto, non viene corrisposta durante le giornate di assenza per qualsiasi causa, ad esclusione dei periodi di assenza per infermità, infortunio sul lavoro o malattia professionale dipendente da causa di servizio inerente al rischio cui l'indennità di riferisce.

Capo 3

RIPARTIZIONE DELLE ORE DI LAVORO STRAORDINARIO DELL'ANNO 2011

Nell'anno 2011 il costo medio ponderato del lavoro straordinario per categoria (calcolato considerando esclusivamente le categorie C e D), ai sensi dell'art.1.2 - Capo 2 del contratto integrativo del 6.11.2009, è pari ad **euro 15,00** di conseguenza il numero massimo di ore di lavoro straordinario ripartibili, tenuto conto dell'entità massima delle risorse disponibili (**Euro 90.000,00**), è pari a **6.000**.

Dette complessive **6.000** ore vengono ripartite tra i seguenti fondi:

TOTALE ORE DISPONIBILI anno 2011		6.000
Fondi per esigenze particolari di interesse generale per l'Ateneo		1830
Totale dipendenti in D.O.	N. dipendenti in base alla dotazione organica del 16.2.2011	Totale ore liquidabili escluse quelle imputate ai fondi particolari
734		4170
Amministrazione Centrale	252	1435
Strutture Decentrate	482	2735

Capo 4

REGOLAMENTAZIONE DEL SUSSIDIO ECONOMICO, ai sensi dell'art.60 "Mense e servizi sociali"- comma 5 - del CCNL 16.10.2008, A SOSTEGNO DEL PERSONALE TECNICO-AMMINISTRATIVO CHE USUFRUISCE DEI SERVIZI RELATIVI A NIDI O SCUOLE D'INFANZIA

1. PREMESSA

VISTO l'art.60 – comma 5 "*Mense e servizi sociali*" del CCNL 16.10.2008;

RITENUTO OPPORTUNO, in un'ottica di pari opportunità, promuovere azioni finalizzate all'introduzione di strumenti a favore del personale tecnico-amministrativo riguardanti la conciliazione tra i tempi di vita ed i tempi di lavoro, in conformità ai principi contenuti nel contratto integrativo del 1.2.2011 (Piano Azioni Positive del triennio 20010/12);

RITENUTO OPPORTUNO, pertanto, fornire un supporto economico ai lavoratori ed alle lavoratrici con maggiore carico familiare e con figli in tenera età;

RITENUTO OPPORTUNO, infine, prevedere criteri di assegnazione che tengano conto anche delle diverse condizioni economiche;

CONSIDERATO CHE la consistenza delle rette per la frequenza dei bambini alle scuole d'infanzia, nella generalità dei casi, è diversificata a seconda delle condizioni economiche del nucleo familiare, andando progressivamente a diminuire man mano vengano rilevate situazioni più disagiate;

Art.1

Criteri di assegnazione di un sussidio economico a sostegno del personale tecnico-amministrativo che usufruisce dei servizi erogati da nidi o scuole d'infanzia, ai sensi dell'art.60 – comma 5 del CCNL 16.10.2008.

1. A decorrere dall'anno scolastico 20010/11 viene istituito un sussidio economico, ai sensi dell'art.60 – comma 5 del CCNL 16.10.2008, finalizzato al sostegno della conciliazione tra tempi di vita e tempi di lavoro dei dipendenti con maggiore carico familiare e con figli in tenera età e che usufruiscono dei servizi erogati da nidi o scuole d'infanzia.
2. Detto sussidio viene assegnato annualmente, qualora i competenti Organi accademici decidano di stanziare risorse necessarie per le finalità in argomento, con le seguenti modalità:
 - a) Il personale tecnico-amministrativo interessato, con contratto di lavoro sia a tempo indeterminato che a tempo determinato (con contratto di lavoro di durata non inferiore ad un anno; e ad esclusione del personale con contratto di somministrazione), in servizio alla data del 01.06 dell'anno

scolastico di riferimento (compreso il personale in aspettativa, o comandato da altra pubblica amministrazione) è tenuto a presentare domanda ai competenti uffici;

- b) Potranno richiedere tali sussidio i dipendenti che abbiano effettivamente sostenuto oneri documentati per il pagamento di rette relative alla frequenza, per un periodo minimo di sei mesi, di asili nido o scuole d'infanzia, da parte dei propri figli (anche relativamente a figli adottati o in affidamento per una durata non inferiore a sei mesi).
Gli oneri dovranno essere documentati mediante titoli intestati al dipendente beneficiario (non verranno accettati oneri sostenuti e documentati da titoli intestati a conviventi o parenti).
3. Il sussidio economico viene erogato con cadenza annuale, al termine dell'anno scolastico di riferimento;
4. Nel caso di genitori entrambi dipendenti dell'Ateneo il sussidio viene erogato esclusivamente a favore di uno solo, che presenterà apposita richiesta.
5. Il sussidio economico spetta, altresì, al genitore a cui è stato assegnato l'affidamento del figlio, in seguito a provvedimenti del tribunale dei minori (ad es. dipendenti legalmente ed effettivamente separati o divorziati o ex conviventi).
6. Nel caso di genitori entrambi dipendenti presso l'ateneo che hanno ottenuto l'affidamento congiunto od alternato il sussidio verrà diviso in parti eguali, salvo venga diversamente richiesto da entrambi i genitori.
7. Con apposito avviso emanato annualmente dall'Ateneo viene data indicazione a tutto il personale in merito ai termini di presentazione delle domande, ai requisiti richiesti ed alla documentazione occorrente per poter usufruire di detto beneficio.
8. Per poter beneficiare di detto sussidio il genitore dovrà presentare apposita domanda all'Ufficio Relazioni Sindacali, allegando alla stessa una autocertificazione attestante il periodo di frequenza e una dichiarazione della scuola/asilo d'infanzia nella quale vengano attestati gli importi effettivamente pagati nell'anno scolastico (al riguardo si può presentare anche copia dei bollettini MAV, o dei bollettini postali, o delle ricevute della scuola/asilo d'infanzia).
9. L'ammontare del sussidio economico spettante varia in funzione dell'importo complessivo effettivamente sostenuto dal dipendente nell'anno scolastico, per il pagamento di rette di frequenza, ad esclusione delle spese sostenute per iscrizione, per servizi di refezione (solo qualora non siano già compresi nella retta), di trasporto scolastico, di prolungamenti di orario, di pre-scuola.
10. Il sussidio non potrà essere di entità superiore rispetto alla spesa sostenuta dal dipendente nell'anno scolastico di riferimento
11. Detto sussidio viene, altresì, diversificato a seconda che il figlio sia iscritto a scuole di infanzia od ad asili nido, con le modalità sottoriportate:

1) Dipendenti che hanno sostenuto rette di frequenza dei figli a scuole di infanzia

Retta annua effettivamente sostenuta dal dipendente per la frequenza anno scolastico 2010/11 e seguenti aa.ss.	<u>Importo del sussidio economico annuo</u>
Fino ad euro 1.000	350 euro
Da euro 1.001 ad euro 1.500	300 euro
Da euro 1.501 ad euro 2.000	250 euro
Da euro 2.001 ad euro 2.500	125 euro
Da euro 2.501 in poi	105 euro

2) Dipendenti che hanno sostenuto rette di frequenza dei figli ad asili nido

Retta annua effettivamente sostenuta dal dipendente per la frequenza anno scolastico 2010/11 e seguenti aa.ss.	<u>Importo del sussidio economico annuo</u>
Fino ad euro 1.000	500 euro
Da euro 1.001 ad euro 1.500	425 euro
Da euro 1.501 ad euro 2.000	350 euro
Da euro 2.001 ad euro 2.500	175 euro
Da euro 2.501 ad euro 3.000	145 euro
Da euro 3.001 in poi	105 euro

DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA

Prof. Sergio PABA__f.to Sergio Paba__

Dott. Stefano RONCHETTI_f.to Stefano Ronchetti

DELEGAZIONE DI PARTE SINDACALE

R.S.U.__f.to Giancarlo Bergamini

_____f.to Marco Fortunato_

_____f.to Gianluca Tosetto_

_____f.to Ortensia Pellegrino

_____f.to Barbara Viaro__

F.L.C.-C.G.I.L. __f.to Pietro Abbracciavento__

C.I.S.L. – Università _f.to Marco Pettenuzzo__

U.I.L. – P.A. __f.to Luigi Cafarelli_____

S.N.A.L.S. - Conf.S.A.L. __f.to Antonio Martino_

C.S.A. di Cisal – Università _____