



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI
DI MODENA E REGGIO EMILIA

**Relazione illustrativa dell' ipotesi di contratto integrativo
per il personale dipendente contrattualizzato dell'Ateneo di Modena e Reggio
Emilia (ad integrazione del contratto int. del 25.7.2012)
Sottoscritto in data 26.11.2012**

Modulo 1

Le delegazioni di parte pubblica e sindacale, in data 26.11.2012, hanno sottoscritto l'ipotesi di contratto integrativo per il personale dipendente contrattualizzato dell'ateneo di Modena e Reggio Emilia (ad integrazione del contratto int. del 25.7.2012), vigente, per la parte economica, dall'1.1.2012 fino alla data 31.12.2012 e, per la parte normativa fino alla data di sottoscrizione del nuovo CCNL, fatte salve successive modifiche che le parti negoziali apporteranno in sede negoziale.

Le delegazioni sono così composte:

Delegazione di parte pubblica: Prof. Sergio PABA (*Presidente*); Dott. Stefano RONCHETTI (*Direttore Generale*) (Firmato)

R.S.U., nelle persone di: Fulvio Alessandro Buonanno, Gianluca Tosetto, Stefania Ianni, Francesca De Rienzo, Paola Manni, Carmen Martino, Daniela Nasi, Maria Cristina Notarsanto, Marco Pettenuzzo (Firmato)

Organizzazioni sindacali territoriali,:

FLC-CGIL nelle persone di Dott. Pietro Abbracciavento, Giancarlo Bergamini, Roberto Romano, Leonarda Troiano. (Firmato)

CISL-Federazione Università nelle persone di Michele Ciocca, Barbara Viaro, Matteo Venuta (Firmato)

UIL-R.U.A. nelle persone di Sig. Luigi Cafarelli, Mariangela Ferrari, Marco Fortunato, Elisa Pignatti, Santo Sergi. (Firmato)

S.N.A.L.S.-Fed. Conf.S.A.L. Università CISAPUNI nelle persone di Sig. Martino Antonio, Gianpaolo Covili, Paolo Leonelli, Elisabetta Guidoni Vidoni. (Firmato)

C.S.A. di Cital nella persona di Pietro Castagnetti. (Non Firmato)

Soggetti destinatari: personale tecnico-amministrativo con contratto di lavoro a tempo indeterminato e determinato, personale con contratto di somministrazione, collaboratori ed esperti linguistici.

Il contratto integrativo in oggetto al Capo 1 disciplina la ripartizione delle risorse del trattamento accessorio tra i vari istituti incentivanti previsti dal CCNL 16.10.2008.

Al Capo 2 sono disciplinati i criteri generali per le modalità di determinazione dei valori retributivi collegati ai risultati ed al raggiungimento degli obiettivi assegnati al personale di categoria ep (ai sensi dell'art. 76 - comma 5 - ccnl 16.10.2008).

Al Capo 3 è disciplinata la parte normativa riguardante il disagio e rischio di cui all'art.88 - comma 2 lett. c) CCNL 16.10.2008.

Detto contratto integrativo, unitamente alla presente relazione illustrativa, con nota direttoriale del, prot.n. , è stato trasmesso ai componenti del

Collegio dei Revisori dei Conti che in data 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, ha provveduto a certificarlo.

Gli istituti disciplinati nell'accordo in argomento verranno erogati al termine dell'anno 2012, termine entro il quale verranno completati gli adempimenti previsti dall'art. 11, comma 2 del d.lgs. 150/2009 (Programma triennale per la trasparenza e l'integrità), dai

commi 6 e 8 del medesimo art.11 (obbligo di pubblicazione sul sito "Trasparenza, valutazione e merito"). Entro fine anno il Nucleo di Valutazione provvederà ad emanare l'apposita Relazione sul funzionamento del sistema di misurazione e valutazione della performance adottato da questo Ateneo al fine di rendicontare, come richiesto dalla normativa vigente, il funzionamento complessivo del processo di gestione del ciclo della performance.

Il Piano della performance previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009 è stato adottato con delibera del SA del 13.3.2012 e del Consiglio di Amministrazione del 20.3.2012.

Avendo infine adottato il Sistema di misurazione e valutazione della performance con delibera del Consiglio di Amministrazione del 30.11.2011, la redazione e successiva validazione della Relazione della Performance, ai sensi dell'art. 14, comma 6. del d.lgs. n. 150/2009, a cura del Nucleo di Valutazione, verrà effettuata al termine dell'anno 2013.

Questo ateneo inoltre nell'anno 2010 (come notificato al CdA del 23/11/2010) ha aderito al laboratorio CAF - Università, promosso dalla Fondazione CRUI in collaborazione con il MIUR, con il Dipartimento della Funzione Pubblica e con il supporto del Centro Risorse Nazionale CAF, partecipando attivamente agli incontri nel corso di tutto il 2011. Il progetto, a cui hanno aderito in totale 38 atenei è stato finalizzato alla sperimentazione e validazione del modello CAF nell'ambito universitario, come strumento per impostare un percorso di misurazione e valutazione della performance delle strutture universitarie.

I risultati sono stati presentati al personale dell'ateneo sottoforma di report di sintesi e pubblicati sul sito web dell'ateneo del mese di marzo 2012.

La trattativa si è svolta tenendo conto delle seguenti norme e disposizioni contrattuali che costituiscono il presupposto per le disposizioni contenute nel suddetto accordo:

- art.4 – comma 2 – del CCNL stipulato il 16.10.2008 che stabilisce: "*La contrattazione collettiva integrativa si svolge sulle seguenti materie: a) i criteri per la ripartizione delle risorse indicate nell'art.87 tra le finalità e secondo la disciplina di cui all'articolo 88 (...)*";

- artt. 86, 87, 88 e 90 del CCNL 2006/9 e successive modificazioni ed integrazioni;

- art.1 – commi 189, 190, 191, 192, 193, 194, 195, 196 – della Legge 23.12.2005, n.266, (Legge finanziaria 2006) che ha stabilito che, a decorrere dall'anno 2006, l'ammontare complessivo dei fondi per il finanziamento della contrattazione integrativa non possa essere superiore a quello previsto per l'anno 2004, negli importi certificati dai competenti Organi di Controllo e che detti importi possono essere incrementati degli importi fissi dei previsti dai CC.CC.NN.L. che non risultino confluiti nei fondi dell'anno 2004;

- l'art.67 – comma 5 –della Legge n.133/2008 che prevede: "*(...) A decorrere dall'anno 2009, l'ammontare complessivo dei fondi per il finanziamento della contrattazione integrativa delle (...) università, determinato ai sensi delle rispettive normative contrattuali, non può eccedere quello previsto per l'anno 2004 come certificato dagli organi di controllo di cui all'art.48 , comma 6 del Dec. Leg.vo 30 marzo 2001 n.165 e, ove previsto, all'art.39 , comma 3- ter della Legge 27 dicembre 1997, n.449 e successive modificazioni ridotto del 10 per cento*";

- art.9 – commi 1, 2 bis e 21 della Legge n.122/2010 che, in particolare, al comma 2 bis stabilisce: "*A decorrere dal 1° gennaio 2011 e sino al 31 dicembre 2013 l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, anche di livello dirigenziale, di ciascuna delle amministrazioni di cui all'art.1, comma 2, del dec. Leg.vo n.165/2001, non può superare il corrispondente importo dell'anno 2010 ed è, comunque, automaticamente ridotto in misura proporzionale alla riduzione del personale in servizio*";

- 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;
- circolari n.7 del 13.5.2010 e n.7/2011 del Ministro per la Pubblica amministrazione e l'innovazione;
- l'art.60 – comma 5 “*Mense e servizi sociali*” del CCNL 16.10.2008;
- la nota circ. del Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato prot. n.74855 del 23.6.2011;
- la nota circ. del Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato n.16 del 2 maggio 2012: “*Il Conto annuale 2011. Rilevazione prevista dal Titolo V del Dec. Lg.vo 165/2001.*” (in particolare quanto evidenziato nell'ambito del monitoraggio riguardante la contrattazione integrativa) e dall'art.9 – comma 2-bis – della Legge n.122/2010.

Il fondo del trattamento accessorio dell'anno 2012 è stato costituito secondo quanto previsto dall'art.87 del CCNL 16.10.2008, dall'art.1 – commi 189, 190, 191, 192, 193, 194, 195, 196 – della Legge 23.12.2005, n.266, (Legge finanziaria 2006), dall'art. 67 – comma 5 – della Legge 133/2008, e dall'art.9 comma 2 bis della Legge 122/2010.

Tale disposizione, come già citato in premessa, prevede infatti che “*A decorrere dal 1° gennaio 2011 e sino al 31 dicembre 2013 l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, anche di livello dirigenziale, di ciascuna delle amministrazioni di cui all'art.1, comma 2, del dec. Lg.vo n.165/2001, non può superare il corrispondente importo dell'anno 2010 ed è, comunque, automaticamente ridotto in misura proporzionale alla riduzione del personale in servizio*”.

Si sono poi rispettati gli orientamenti espressi con nota circ. del Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato n.16 del 2 maggio 2012: “*Il Conto annuale 2011. Rilevazione prevista dal Titolo V del Dec. Lg.vo 165/2001.*” (in particolare quanto evidenziato nell'ambito del monitoraggio riguardante la contrattazione integrativa) e dall'art.9 – comma 2-bis – della Legge n.122/2010.

I criteri di costruzione del fondo sono stati illustrati al Collegio dei Revisori dei Conti di Ateneo con nota direttoriale del 25/7/2012, prot. n. 12775, al fine di poter acquisire la certificazione da parte di tale Organo. Il Collegio dei revisori dei conti, con verbale n.54 del 26 e 27 settembre 2012 ha certificato positivamente il fondo.

Si illustra brevemente il contenuto di detto accordo:

Al Capo 1, come già sopra evidenziato, sono disciplinati i criteri di ripartizione, per l'anno 2012, del fondo del trattamento accessorio che è stato suddiviso nel seguente modo:

QUADRO DI SINTESI DEL TRATTAMENTO ACCESSORIO ANNO 2012

ISTITUTI DEL TRATTAMENTO ACCESSORIO	TRATTAMENTO ACCESSORIO ANNO 2012 (Risorse fisse al netto oneri)	%
Disagio/Rischio: (art 88 – comma 2 – lett. c) CCNL 16.10.2008)	€ 110.000,00	7,86%
TRATTAMENTO ACCESSORIO CEL	€ 14.719,00	1,05%
Ind. Posizione e di risultato – categoria EP	€ 358.881,24	25,66%
Trattamento accessorio mensile ex art. 88 comma 3 CCNL 16.10.2008	€ 80.912,49	5,79%
Straordinario	€ 60.000,00	4,29%
Indennità di responsabilità – categorie B – C – D (Art.88 – comma 2 – lett. b) CCNL 16.10.2008) Accordo integrativo dell'11.7.2003	€ 463.900,00	33,17%
Proiezione Costo teorico progressioni orizzontali (ANNUO PER 2011)	€ 263.533,07	18,84%
Progressioni giuridiche orizzontali anno 2012 (da definire con successivo accordo)	€ 36.834,00	2,63%
Fondo di riserva	€ 10.000,00	0,71%
	IMPORTO TRATTAMENTO ACCESSORIO DELL'ANNO 2012	
	€ 1.398.779,80	100%

Al Capo 2 sono disciplinati i criteri generali per le modalità di determinazione dei valori retributivi collegati ai risultati ed al raggiungimento degli obiettivi assegnati al personale di categoria ep. Mediante detto accordo si è dato applicazione a quanto disposto dall'art.76 - comma 5 - del CCNL che prevede che alla contrattazione integrativa è demandata la definizione dei criteri generali per le modalità di determinazione dei valori retributivi collegati ai risultati ed al raggiungimento degli obiettivi assegnati ed alla realizzazione di specifici progetti. I criteri per la valutazione del personale di categoria EP sono disciplinati dal Capo II del *Regolamento per la valutazione e la misurazione della performance individuale* (approvato con delibera del Consiglio di Amministrazione del 20.12.2012), definiti conformemente a quanto stabilito dal Decreto Legislativo n.150/2009 e dalle Linee guida fornite dalla CIVIT.

In particolare si prevede un sistema di correlazione tra la somma dei punteggi ottenuti nell'ambito della valutazione formulata annualmente dai Dirigenti e responsabili di struttura più un eventuale ulteriore riconoscimento dei competenti Organi accademici assegnato in base al carattere di innovatività/strategicità degli obiettivi raggiunti nonché al raggiungimento di attività migliorative della struttura (purchè misurabili o quantificabili), dà diritto alla corresponsione (diversificata per quattro livelli di punteggi ottenuti) alle seguenti retribuzioni di risultato espresse in percentuali rapportate all'indennità di posizione:

SCALA DI VALUTAZIONE		% DI RETRIBUZIONE DI RISULTATO (RISPETTO ALLA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE) DA ASSEGNARE
2,3 - 3,8	Parzialmente adeguato	10%
3,9 - 7,4	Adeguato	20%
7,5 - 10,0	Più che adeguato/Eccellente	26,9%
9,1 - 10,0	Eccellente (con Attività innovative/strategiche/di ampio miglioramento)	30%

Il punteggio inferiore a 2,3 punti da luogo ad una valutazione potenzialmente non positiva al fine della corresponsione dell'indennità di risultato.

In corrispondenza di valutazioni inferiori ai 2,3 punti l'Amministrazione, come disposto dall'art.75 - comma 5 - del CCNL 16.10.2008, prima di procedere alla definitiva formalizzazione di una valutazione non positiva, che non dà diritto alla corresponsione della retribuzione di risultato, acquisisce in contraddittorio le valutazioni del dipendente interessato anche assistito dalla organizzazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato o da persone di sua fiducia.

Annualmente, qualora, applicando le predette percentuali, non venisse rispettata la capienza del fondo a disposizione per l'indennità di risultato (così come previsto dall'art.90 del CCNL e dal contratto integrativo), le stesse (corrispondenti alle fasce di punteggio 3,9-7,4, 7,5-10,0 e 9,1-10,0) dovranno essere proporzionalmente ed automaticamente ridotte.

Tutto ciò anche nel rispetto di quanto previsto dall'art.5 - comma 11- della Legge 7.8.2012, n.135 in materia di valutazione. Al riguardo si è inteso rispettare anche il criterio della differenziazione dei giudizi prevedendo che il grado di differenziazione (percentuale di unità di personale da collocare nel livello "Eccellente") verrà definito con delibera del Consiglio di Amministrazione.

Mediante tale incentivazione le parti negoziali, conformemente rispetto a quanto previsto dalla normativa vigente, hanno inteso premiare, non solo la capacità professionali degli operatori, ma valorizzare soprattutto la rilevanza delle attività strategiche/innovative/ di miglioramento svolte, tenuto conto della coerenza delle stesse con le linee strategiche e di programmazione economico-finanziaria adottate dall'Ateneo, in un'ottica di consolidamento e miglioramento complessivo dell'efficienza e dell'efficacia dei servizi resi all'utenza, indicati come obiettivi prioritari nel Piano strategico di Ateneo.

Il Capo 3 del contratto in argomento disciplina la parte normativa riguardante il disagio e rischio di cui all'art.88 - comma 2 lett. c) CCNL 16.10.2008, in particolare prevede le seguenti indennità:

1) *Compensi per il personale tecnico-amministrativo componente dei seggi elettorali e della Commissione Elettorale Centrale, in occasione delle elezioni degli Organi di Ateneo di cui al Titolo II dello Statuto (Consiglio di Amministrazione, Senato Accademico, Consulta del Personale Tecnico-amministrativo, Conferenza degli Studenti di Ateneo), del Consiglio Nazionale degli Studenti Universitari e del Consiglio Universitario Nazionale:* sono riconosciuti **Euro 40** complessivi, per giornata effettiva di elezione, per ciascuna unità di personale tecnico-amministrativo componente dei seggi elettorali in qualità di **segretario e di scrutatore, Euro 50 in qualità di Presidente** (al netto degli oneri a carico del datore di lavoro ed al lordo degli oneri a carico del dipendente). **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.**

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.

Anche mediante il riconoscimento di detta indennità le parti negoziali in un'ottica di consolidamento e miglioramento complessivo dell'efficienza e dell'efficacia dei servizi resi all'utenza hanno inteso valorizzare il personale che risulta impegnato per gran parte del proprio tempo nell'attività di ricevimento, informazione, orientamento ed assistenza agli studenti, offrendo un servizio che mira al raggiungimento di un significativo livello di soddisfazione delle esigenze degli studenti.

4) **Indennità di turno pomeridiano d turno e servizio festivo/notturno:**

Viene riconosciuta una 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**.

Indennità 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

L'intento delle parti negoziali è quello di premiare le strutture e i dipendenti che offrono servizi di apertura degli sportelli agli studenti e di ampliamento dell'accessibilità degli stessi ai vari servizi (apertura al sabato o per orari prolungati del pomeriggio delle biblioteche, segreterie studenti, attività informativa presso le portinerie). Infatti viene riconosciuta una indennità al personale che svolge il proprio lavoro articolato in turni ed impegnato in dette attività.

Dette indennità mirano anche all'incentivazione del personale coinvolto in eventi legati alla promozione e tutela del patrimonio artistico e culturale (es. apertura musei in giornate festive; attività officina Emilia) o legati 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).

5) **Indennità per chiamate di emergenza, ossia di chiamate di pronto intervento** volte alla salvaguardia di attrezzature o impianti anche informatici, 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

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).

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.

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

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.

In merito alle indennità previste ai sopraindicati punti 5), 8) e 9) si fa presente che l'Ateneo è impegnato in tematiche ambientali, perseguendo la raccolta differenziata dei rifiuti, utilizzo di toner riciclati, limitazioni alle stampe cartacee e utilizzando un piano di smaltimento per tutti i rifiuti prodotti dalle strutture dell'Università. Le iniziative hanno dimostrato la loro validità: è risultata diffusa in tutto il personale indagato con questionario del CAF (Common Assessment Framework) la consapevolezza dell'ottimizzazione dell'uso delle risorse come elemento imprescindibile. La tutela della salute e la sicurezza sul lavoro sono aspetti su cui l'Ateneo ha investito notevoli risorse, in primis per l'organizzazione del programma di formazione erogato come percorso obbligatorio, per studenti, personale tecnico amministrativo e docente e, pertanto, anche il sistema di incentivazione riserva una particolare attenzione per il personale impegnato in incarichi di particolare responsabilità connessi alla prevenzione dei rischi lavorativi oppure 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.

Si fa infine presente che, ad integrazione del precedente contratto integrativo sottoscritto in data 25.7.2012 sono state confermate le risorse stanziare per il lavoro straordinario: le parti hanno inteso momentaneamente riservare risorse per tale istituto al fine di poter far fronte al carico di lavoro ed alle urgenze derivanti dall'attivazione delle nuove strutture dipartimentali. Si intende perciò in primis riconoscere il lavoro che verrà svolto dal personale impegnato attivamente nella nuova riorganizzazione, intendendo, altresì, 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. Non si può prescindere dal fatto che il nuovo assetto organizzativo comporta il coinvolgimento e l'impegno, anche al di fuori dell'ordinario orario di lavoro, di gran parte del personale tecnico-amministrativo, il quale contribuisce in modo sistematico e puntuale al funzionamento dei servizi rivolti al contesto economico e sociale esterno all'Ateneo.

IL DIRETTORE GENERALE
Dott. Stefano RONCHETTI

