



Università
Ca' Foscari
Venezia



**CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO
PERSONALE TECNICO-AMMINISTRATIVO
ANNO 2011**



**CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO
PERSONALE TECNICO-AMMINISTRATIVO
ANNO 2011**

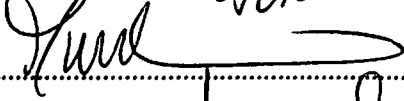
Il giorno 9 maggio 2011, alle ore 15.00, presso la sede di Ca' Foscari, ha avuto luogo l'incontro tra la Delegazione Pubblica, di seguito indicata:

Rettore, prof. Carlo CARRARO.....

Direttore Amministrativo, Ing. Alberto SCUTTARI.....

e la Delegazione Sindacale per la Contrattazione Decentrata, rappresentata come di seguito indicato:

RSU- Ca' Foscari Venezia.....

FLC-CGIL.....

CISL-Università.....

UIL-P.A.....

SNALS-Università.....





Al termine dei lavori, preso atto del parere favorevole espresso dai rispettivi organi di riferimento, le parti confermano integralmente la bozza di Contratto Integrativo del personale tecnico-amministrativo sottoscritta in data 21 aprile 2011.

Premessa

Il presente Contratto Collettivo Integrativo contiene l'accordo per l'anno 2011. Sono qui riuniti i seguenti testi negoziali decentrati:

- Protocollo d'intesa sottoscritto il 21/12/2010
- Protocollo d'intesa sottoscritto il 11/03/2011.

La presente premessa costituisce parte integrante del CCI, qui sottoscritto dalle parti.

2    

**IPOTESI DI CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO
PERSONALE TECNICO-AMMINISTRATIVO**

Il giorno 21/04/2011 alle ore 16.00 presso la sede di Ca' Foscari, ha avuto luogo l'incontro tra la Delegazione Pubblica, rappresentata come di seguito indicato:

Rettore, prof. Carlo CARRARO.....

Direttore Amministrativo, Ing. Alberto SCUTTARI.....

e la Delegazione Sindacale per la Contrattazione Decentrata, rappresentata come di seguito indicato:

RSU- Ca' Foscari Venezia.....

FLC-CGIL.....

CISL-Università.....

UIL-P.A.....

SNALS-Università.....

Le Delegazioni di parte pubblica e sindacale per la Contrattazione integrativa si prefiggono con la presente ipotesi di Contratto Collettivo Integrativo di disciplinare le materie e gli istituti oggetti di negoziazione al fine di promuovere e sviluppare politiche di valorizzazione delle risorse umane e della produttività, conciliando le esigenze poste dall'Amministrazione, dalle strutture e dai dipendenti dell'Università Ca' Foscari Venezia. Concordano pertanto la seguente ipotesi di Contratto Collettivo Integrativo del personale tecnico-amministrativo dell'Università Ca' Foscari Venezia.

Le parti si riservano di sottoscrivere in via definitiva il presente accordo previa acquisizione del parere dei rispettivi organi di riferimento. In particolare la parte pubblica comunica che, secondo quanto previsto dal vigente CCNL, l'Ipotesi sarà inviata al Collegio dei Revisori dei Conti, entro 5 giorni dalla stipula, per il controllo sulla compatibilità dei costi con i vincoli di bilancio e, trascorsi 15 gg senza rilievi, trasmessa al Consiglio di Amministrazione per l'autorizzazione alla sottoscrizione.

Art. 1

Campo di applicazione, durata e decorrenza del contratto (art. 5 CCNL 16/10/2008)

1. Il destinatario del presente contratto è il Personale Tecnico Amministrativo dell'Università Ca' Foscari Venezia con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e, per quanto applicabile, il personale a tempo determinato.
2. L'accordo economico è riferito al periodo dal 1° gennaio 2011 al 31 dicembre 2011.
3. Gli istituti giuridici di cui al presente accordo si intendono pattuiti fino alla stipula di un nuovo contratto decentrato integrativo, salva espressa apposizione del termine o individuazione specifica del periodo o disdetta di una delle parti ovvero diversa disposizione della normativa generale e del CCNL di riferimento.

Art. 2

obiettivi e istituti

Attraverso la contrattazione locale l'Amministrazione si propone, in coerenza con gli obiettivi strategici di Ateneo, di migliorare la qualità e l'efficienza dei servizi prodotti ed erogati, attivando politiche retributive caratterizzate dall'equilibrio tra contribuzione e retribuzione, dall'incentivazione del merito e dell'innovazione, dalla trasparenza.

A tal fine ritiene coerente la focalizzazione dell'accessorio sugli istituti:

1. Compensi diretti ad incentivare la produttività e il miglioramento dei servizi e dei progetti strategici
2. Retribuzione di responsabilità e incarichi
3. Remunerazione di compiti che comportano oneri, rischi o disagi
4. Progressioni economiche all'interno della categoria
5. Indennità Accessoria Mensile

Art. 3

Compensi diretti ad incentivare la produttività e il miglioramento dei servizi (art. 88, co. 2, lett. d) CCNL 16/10/2008)

1. Le parti si danno atto, nel rispetto della normativa vigente, dell'applicazione del principio di differenziazione dell'incentivo in funzione delle prestazioni rese, al fine di valorizzare il merito.



2. I compensi spettano al personale in servizio a tempo indeterminato e determinato previa valutazione delle prestazioni, con esclusione di coloro che beneficiano dell'indennità di responsabilità di cui all'art. 91 co. 3 CCNL 16/10/2008, come recepito dall'art. 4, co. 5, del presente accordo, e degli appartenenti alla categoria EP.
3. Per l'anno 2011 lo stanziamento annuale di **€ 373.602,07=** previsto dall'art. 10, punto 2.1 lettera d) del presente accordo, viene destinato all'incentivazione di :
 - 1) obiettivi legati alla performance: € 293.602,07=
 - 2) incremento per risultati di struttura € 80.000,00= da ripartirsi, con gli stessi criteri e ad integrazione del budget di cui al punto a) del presente comma, a fronte di una valutazione del raggiungimento degli obiettivi almeno pari a 8/10

obiettivi legati alla performance

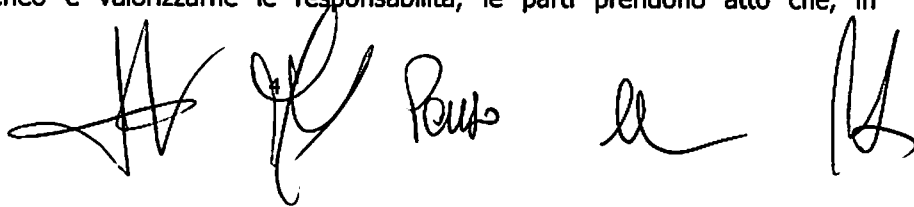
4. Il fondo di € 293.602,07= previsto per l'anno 2011 è finalizzato alla remunerazione della prestazione dei singoli dipendenti mediante valutazione dell'apporto qualitativo e quantitativo della loro partecipazione alle attività della struttura di appartenenza, con le modalità previste dal vigente sistema di valutazione.
5. Il fondo viene ripartito fra le strutture dell'Ateneo in relazione al numero dei dipendenti a tempo indeterminato e determinato assegnati alla singola struttura in base al regime orario, tenuto conto del periodo di assegnazione, della categoria di appartenenza (secondo i parametri utilizzati per la IAM) e del grado di raggiungimento degli obiettivi di struttura (contributo al raggiungimento degli obiettivi di ateneo). Non rientrano nel periodo di assegnazione i periodi di assenza non retribuita per dottorato di ricerca e per comando.
6. I compensi individuali saranno determinati ripartendo il budget di ciascuna struttura in proporzione alle risultanze della valutazione individuale ottenute sulla base dei punteggi assegnati in base al vigente sistema di valutazione, e pesati in relazione al periodo di assegnazione alla struttura al regime orario e alla categoria di appartenenza, fermo restando l'adeguamento alle disposizioni di legge in materia.
7. Non ha diritto al compenso il dipendente che otterrà una valutazione annuale insufficiente secondo i criteri stabiliti nel vigente sistema.

Art. 4

Indennità di responsabilità

(art. 88, co. 2 lett. b) e art. 91 CCNL 16/10/2008)

1. Al fine di promuovere un sistema di riconoscimento, motivazione e ricompensa del personale che occupa posizioni di peculiare rilevanza organizzativa rispetto alle finalità ed agli obiettivi programmatici dell'Ateneo e valorizzarne le responsabilità, le parti prendono atto che, in



attuazione di quanto previsto dall'art. 91 del vigente CCNL, va corrisposta un'indennità di responsabilità al personale di cat. D titolare di posizione organizzativa e riconosciuta un'indennità alle posizioni di categoria B C D implicanti particolari responsabilità e o competenze, anche in relazione agli obiettivi strategici di ateneo.

2. Le parti concordano di correlare la retribuzione di indennità di responsabilità ai differenti gradi di contribuzione (intesa come peso/dimensione) della posizione presidiata, prevedendo che ad un maggior peso/dimensione della posizione stessa sia corrisposta una retribuzione tendenzialmente maggiore.
3. Le retribuzioni di responsabilità ed incarichi sono correlate ai seguenti elementi:
 - 1) conoscenze ed esperienze richieste dalla posizione e complessità gestita (in termini di titolo di studio, esperienze, attività gestite, personale gestito, tipologia di relazioni)
 - 2) problem solving richiesto dalla posizione (in termini di innovazione e vincoli nel proporre)
 - 3) responsabilità attribuita alla posizione (in termini di vincoli all'agire, volume economico gestito e influenza/impatto su tale volume)
4. Ai fini di cui sopra, le parti concordano di destinare complessivamente la somma di € **270.000,00=** come previsto dall'art. 10, punto 2.1 , lettera b), del presente accordo, da ripartire secondo i criteri previsti dai successivi commi.
5. Ai fini di quanto previsto dall'art. 91, co. 3, del CCNL 16/10/2008, le parti concordano di destinare la somma di € **185.000=** nell'ambito di quanto previsto dall'art. 10, punto 2.1 , lettera b) del presente accordo.
 - L'indennità, annua lorda e revocabile, sarà erogata in ragione del periodo di copertura della posizione di responsabilità e liquidata per 1/3 nel mese di giugno, per 1/3 nel mese di dicembre e per la rimanente quota in rapporto alla verifica dei risultati a fronte degli obiettivi predefiniti e assegnati dal capo struttura. A tale scopo, il capo struttura a fine anno effettuerà la valutazione della prestazione e dei risultati conseguiti compilando l'apposita scheda prevista dal vigente sistema di valutazione.
 - Il compenso correlato alla valutazione delle prestazioni è erogato in relazione al conseguimento dei risultati e alla valutazione dei comportamenti, secondo i pesi previsti dal sistema di valutazione, fermi restando i criteri di esclusione dal diritto alla corrispondenza nei casi di valutazione insufficiente.
 - L'indennità non è cumulabile con il compenso "obiettivi legati alla performance".
6. Con riferimento a quanto previsto dall'art. 91, co. 2, del CCNL sottoscritto il 16/10/2008, in materia di incentivazione di posizioni, funzioni specialistiche e di responsabilità, le parti convengono di destinare la somma di € **85.000**. L'indennità, annua lorda e revocabile, sarà erogata in ragione del periodo di copertura della posizione di responsabilità e liquidata per 1/2 nel mese di giugno, per 1/2 nel mese di dicembre.
7. Le parti concordano di attivare un percorso di monitoraggio dell'applicazione dei criteri sopra definiti, al fine di verificare i possibili impatti legati al cambiamento del sistema.



Art. 5

Compensi per la remunerazione di compiti che comportano oneri, rischi o disagi particolarmente rilevanti (art. 88, co. 2, lett. c) CCNL 16/10/2008)

1. Al fine di riconoscere situazioni che presentano particolari condizioni di rischio, onere o disagio, le parti stabiliscono di destinare per i compensi da erogare al personale individuato secondo i criteri più oltre indicati lo stanziamento complessivo di € 81.500.= come previsto dall'art. 10, punto 2.1. lettera c). con la seguente ripartizione:
 - A) Indennità di prestazione pomeridiana: € 15.500,00.=
 - B) Indennità di apertura straordinaria di sedi universitarie: € 25.500,00.=
 - C) Indennità per attività di conduzione automezzi: € 3.000,00.=
 - D) Indennità di rischio: € 17.000,00.=
 - E) Indennità di reperibilità: € 5.500,00.=
 - F) Indennità squadre antincendio: € 15.000,00.=
2. Gli Istituti del presente articolo, ove non diversamente previsto dal CCNL, fatta salva l'effettiva possibilità di applicazione, continuano ad essere incentivati anche negli anni successivi per le tipologie e con le medesime modalità di seguito esplicitate.

3. Indennità di prestazione pomeridiana

3.1. Nei limiti di budget pari ad € 15.500,00=, al personale in servizio a tempo indeterminato e determinato, appartenente alle categorie B e C e D che presti stabilmente attività lavorativa strutturata a settimane alterne in turni mattutini e pomeridiani compete un compenso stabilito in € 7,75= per ciascun giorno di attività prestata in orario pomeridiano. L'indennità compete a quanti abbiano un'articolazione oraria del rapporto di lavoro sviluppata in almeno 5 giorni lavorativi continuativi con orario pomeridiano minimo di 5 ore e 30 minuti con decorrenza non anteriore alle ore 13.

3.2 L'indennità compete altresì a coloro che, in uno dei giorni della settimana nella quale sarebbe prevista la prestazione pomeridiana, siano eccezionalmente adibiti ad attività mattutina per straordinarie e motivate esigenze di servizio.

3.3. L'indennità è riconosciuta anche al personale che pur non prestando attività lavorativa alternata (mattina-pomeriggio) di cui al precedente punto 3.1 svolga per esigenze di servizio stabilmente l'attività nei soli pomeriggi con articolazione oraria non anteriore alle ore 13.

3.4 L'indennità è altresì riconosciuta al personale tecnico della divisione servizi tecnici individuato dal dirigente del servizio mediante appositi calendari predefiniti, come referente giornaliero preposto al presidio continuativo delle sedi universitarie con servizio pomeridiano ordinario fino alle ore 20. Dalla corresponsione di tale indennità è escluso il personale inquadrato nella categoria EP.



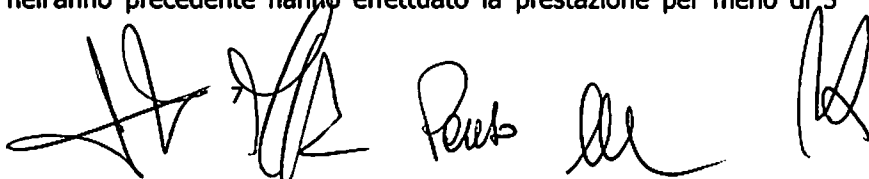
4. Indennità di apertura straordinaria di sedi universitarie

4.1. Al fine di consentire l'apertura in orari o giorni non lavorativi delle strutture dell'Università per manifestazioni riconosciute rilevanti dall'Amministrazione, al personale addetto in servizio a tempo indeterminato, e a tempo determinato con durata contrattuale compatibile con il servizio richiesto, è corrisposta un'indennità pari a € 36,15= per ciascun giorno di attività erogabile secondo le modalità che seguono, nel limite del budget di € 25.500,00=.

4.2. L'indennità è corrisposta per ciascun giorno di attività prestata in giornata o orario non lavorativi per almeno 3 ore, in aggiunta al compenso per lavoro straordinario. Nel caso di prestazioni di almeno 4 ore l'indennità è integrata di € 12,05. Nel caso in cui la manifestazione sia di durata inferiore alle suddette 3 ore il compenso verrà corrisposto in proporzione all'ora intera di servizio effettuato. A tal fine si opera un arrotondamento della frazione di ora alla mezzora superiore tralasciando i minuti residui (es. 2h 30' di servizio = 3h indennità; 2h 29' di servizio = 2h indennità). L'adesione è volontaria e viene manifestata mediante dichiarazione di disponibilità da presentare alla D.O.G.R.U. L'accesso è subordinato al superamento di un apposito corso di formazione. L'Ufficio competente provvederà all'inoltro della graduatoria degli idonei ai responsabili delle strutture interessate che contatteranno i dipendenti inseriti nella graduatoria stessa, secondo le necessità contingenti.

4.3. Sono equiparate alle aperture straordinarie delle sedi le chiamate in servizio in aggiunta all'orario programmato settimanale nei giorni non lavorativi ed in orario serale dei dipendenti che prestano attività di presidio sperimentale delle biblioteche d'area. Le chiamate in servizio avvengono previa verifica della disponibilità di dipendenti mediante apposito bando finalizzato alla predisposizione di una graduatoria da attivare con cadenza biennale che preveda:

- l'individuazione del personale limitata agli appartenenti alle categorie B, C e D in servizio a tempo indeterminato o determinato (purchè il relativo contratto sia di durata adeguatamente compatibile con quella del servizio da effettuare).
- al fine di garantire il rispetto della normativa vigente in materia di numero massimo di ore di servizio effettuabili all'interno di una giornata lavorativa, l'obbligo per il personale interessato di usufruire della flessibilità oraria in modo tale da non superare le 13 ore giornaliere. A tal fine dovrà presentare un preventivo nulla osta ad una diversa articolazione del proprio orario di servizio abituale, vistato dal proprio capostruttura;
- nei casi di disservizio imputabile ad inadempimento del dipendente, l'esclusione dell'interessato dalla graduatoria, anche per altri 3 anni successivi, nonché la possibilità di essere oggetto di sanzione disciplinare;
- la definizione di una graduatoria, costituita sulla base delle seguenti priorità:
 - 1) personale che lavora presso il sistema delle biblioteche di Ateneo;
 - 2) personale che non ha ancora prestato il servizio oggetto del bando, comprendendo tra questi coloro che nell'anno precedente hanno effettuato la prestazione per meno di 5 giorni;



- 3) personale con maggiore anzianità di servizio;
- 4) personale inquadrato nelle posizioni economiche più basse;
- 5) personale con maggiore anzianità anagrafica
- l'esclusione dalla graduatoria del dipendente che abbia rinunciato all'incarico dell'anno precedente senza aver prodotto documentata giustificazione.

4.4 Sono equiparate alle aperture straordinarie delle sedi le chiamate in servizio in aggiunta all'orario programmato settimanale nei giorni non lavorativi ed in orario serale dei dipendenti che prestano attività in qualità di addetti alle squadre d'emergenza per manifestazioni riconosciute rilevanti dall'Amministrazione. Le modalità di chiamata in servizio saranno regolamentate con successivo accordo

5. Indennità per attività di conduzione di automezzi

Le parti stabiliscono di distribuire lo stanziamento di €. 3.000.= nella misura annua lorda massima individuale di €. 1.000 fra le unità di personale in servizio a tempo indeterminato e determinato adibito ad attività di autista o di motoscafista.

6. Indennità di rischio

6.1 Nei limiti di budget pari ad € 17.000,00= al personale in servizio a tempo indeterminato e determinato appartenente alle categorie dell'area tecnica, tecnico-scientifica ed elaborazione dati e dell'area servizi generali e tecnici, che per ragioni di lavoro si trovi ad operare in continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli alla salute e alla incolumità personale compete un'indennità di rischio.

6.2 L'indennità compete per ogni giornata di servizio effettivamente reso esclusivamente dal personale applicato in modo diretto e continuo in una delle attività lavorative individuate ai sensi del successivo punto 6.5.

6.3 Il personale in part-time ha diritto ad un'indennità proporzionata alla percentuale di servizio della propria prestazione lavorativa, nel rispetto delle modalità di cui al punto precedente.

6.4 L'indennità non spetta al personale cui compete l'indennità di esposizione a radiazioni ex art. 20 del D.P.R. 319/90.

6.5 L'individuazione delle strutture e delle relative attività comportanti rischi pregiudizievoli alla salute nonché la ponderazione dei rischi medesimi spettano al Servizio prevenzione e protezione dai rischi; la proposta degli aventi diritto spetta ai Responsabili delle strutture individuate che dovranno in particolare certificarne la continua e diretta esposizione. La ponderazione dei rischi sarà pubblicata sul sito dell'Ateneo

6.6 L'erogazione avverrà applicando la seguente formula:

$$VTSD = (BA/SOMM VMAD)* VMAD$$

dove:



VTSD = valore teorico singolo dipendente

BA = budget annuale

VMAD = valore medio delle attività in capo a ciascun dipendente

SOMM VMAD = sommatoria dei valori medi delle attività in capo a ciascun dipendente

Al dipendente avente diritto compete:

QUOTA DA EROGARE = $VTSD / GG \text{ LAVORATIVI ANNUI} * GG \text{ PRESENZA}$.

7. Indennità di reperibilità

7.1 Al fine di assicurare la pronta disponibilità del personale preposto ad intervenire durante le giornate e/o le ore di chiusura delle strutture universitarie in caso di insorgenza di una emergenza , nei limiti di budget pari ad € 5.500,00 è corrisposto un compenso secondo le modalità di seguito specificate.

7.2. Al personale reperibile, limitatamente al periodo di reperibilità formalizzato con provvedimento del direttore amministrativo, competono per ciascun turno di 12 ore giornaliere:

- € 20 per la reperibilità dalle ore 20 alle ore 8 nei giorni lavorativi da lunedì a venerdì;
- € 40 per la reperibilità nei giorni da venerdì (dalle ore 20) a lunedì (alle ore 8) nonché dalle ore 20 del giorno prefestivo alle ore 8 del giorno lavorativo immediatamente seguente il festivo;

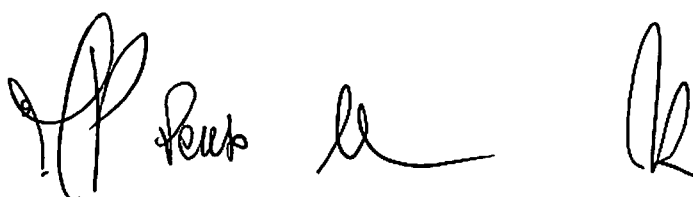
7.3 In caso d'intervento, il dipendente ha diritto ad un compenso aggiuntivo di € 55 per ciascun intervento, oltre al riconoscimento del lavoro straordinario che può essere utilizzato eventualmente in modalità di recupero anche nell'orario di servizio immediatamente successivo.

7.4 Le modalità di definizione dei turni di reperibilità dovranno tener conto di quanto previsto dal CCNL vigente con riferimento in particolare al limite della durata della reperibilità, alla chiamata in servizio, al ciclicità della turnazione.

7.5 Le parti si danno atto che la corresponsione dell'indennità è da intendersi sospesa a decorrere dalla data di operatività del servizio di Global Service, per i servizi riferibili a tali attività.

8. Indennità squadre antincendio

Nei limiti di budget pari ad € 15.000,00=, al personale in servizio a tempo indeterminato facente parte delle squadre di gestione dell'emergenza compete un'indennità annua lorda di € 85, previa valutazione positiva dell'attività a cura del responsabile dell'emergenza.



9. Partecipazione ai seggi elettorali dell'Ateneo

L'attività di membro dei seggi elettorali per le elezioni degli organi dell'Ateneo è remunerata in ragione di € 36,15 per ogni giornata di partecipazione, a valere sui fondi per la performance individuale.

Art. 6

Incrementi retributivi collegati alla progressione economica all'interno delle categorie (PEO)

(art. 79 CCNL 16/10/2008)

1. La progressione economica all'interno della categoria, più brevemente detta PEO (progressione economica orizzontale), costituisce uno strumento retributivo che opera con cadenza annuale e riconosce attraverso meccanismi selettivi la qualità della prestazione professionale dei dipendenti dell'Università.
2. Le parti si danno atto che in conformità con quanto previsto all'art. 9 del D.L. n. 78/2010 convertito in L. n. 122 del 30/7/2010, le PEO potranno avere valenza giuridica a far data dal 1 gennaio dell'anno di riferimento della tornata selettiva. Gli effetti economici derivanti dall'attribuzione della nuova posizione retributiva avranno effetto decorso il termine relativo al blocco degli incrementi di cui al sopraccitato art. 9 D.L. 78/2010, salvo diversa disposizione normativa.
3. A tal fine è previsto uno stanziamento figurativo delle risorse destinate al finanziamento di tale istituto che sarà reso disponibile al trasferimento ai competenti capitoli di bilancio dell'Ateneo, così come previsto all'art. 88 co. 4 CCNL 16/10/2008, dal momento in cui decorreranno gli effetti economici delle progressioni.
4. In ottemperanza e nei limiti posti dalla normativa vigente, l'istituto delle progressioni economiche orizzontali dovrà essere coerente con gli obiettivi dichiarati in precedenza.
5. Per ciascuna tornata selettiva, beneficerà dell'istituto al massimo il 1/3 del personale in servizio alla data di pubblicazione del bando, compatibilmente con le risorse economiche a disposizione e coerentemente con la categoria di appartenenza.
6. La selettività applicata all'istituto della PEO è garantita da criteri di accesso legati alla valutazione delle prestazioni, in particolare prevedendo l'esclusione di coloro che otterranno, nel periodo di riferimento, una valutazione non sufficiente definita dal vigente sistema di valutazione e che non siano incorsi nell'ultimo biennio in sanzioni disciplinari più gravi del rimprovero scritto.
7. In ogni caso, a fronte di stanziamento inferiore alla spesa prevista per gli aventi titolo si procederà alla costituzione di un'apposita graduatoria, secondo quanto stabilito dal regolamento di Ateneo in materia di PEO, che sarà definita recependo i criteri di attribuzione dei punteggi di cui al co.2 art. 82 del vigente CCNL così rivisti:



critero	Categoria B	Categoria C	Categoria D	Categoria EP
Formazione certificata e pertinente	5	5	5	5
Arricchimento professionale	5	10	10	10
Qualità delle prestazioni	20	20	20	25
Anzianità di servizio	20	15	10	5
Titoli culturali e professionali	5	5	5	5
Raggiungimento risultati	45	45	50	50

Le parti concordano di destinare figurativamente € 135.000 alle PEO a valere sul fondo accessorio 2014; tale importo verrà reso indisponibile al fondo al momento della decorrenza economica dell'istituto.

Art. 7

Indennità accessoria mensile

(art. 88 CCNL 16/10/2008)

1. Le parti convengono di destinare la somma di € 270.000,00 ai sensi dell'art. 88 del CCNL 16/10/2008, per attribuire al personale tecnico amministrativo in servizio a tempo determinato e a tempo indeterminato un'indennità accessoria annua lorda erogabile per 12 mensilità secondo la seguente tabella:

Categoria	Indennità accessoria annuale	Parametri
B	€ 480	100
C	€ 552	115
D	€ 600	125

2. L'importo dell'indennità da corrispondere è correlato al raggiungimento degli obiettivi di Ateneo o al sostegno di processi di riorganizzazione complessiva dell'università, finalizzati al miglioramento dell'efficacia e dell'efficienza dei processi e delle attività.
3. L'indennità è ridotta o sospesa negli stessi casi di riduzione o sospensione previsti per il trattamento tabellare ed è proporzionata al regime orario.
4. L'importo mensile dell'indennità è soggetto a scadenza al 31/12/2011, salvo patti contrari.


11



Art. 8
Compensi per lavoro straordinario
(art. 27 e 86 CCNL 16/10/2008)

Le modalità di assegnazione alle strutture delle ore di lavoro straordinario per l'anno 2011 sono le seguenti:

1. L'ammontare delle risorse finanziarie destinate per l'anno 2011 alla remunerazione del lavoro straordinario è pari all'ammontare destinato allo stesso titolo nell'anno 1999, detratte le riduzioni di legge, e precisamente a **€ 96.530,00.=**. Il monte ore da distribuire fra le strutture dell'Ateneo per l'anno 2011 è preventivato in ore 6.435, calcolato dividendo il budget di €. 96.530 per il valore di € 15 (costo medio stimato di un'ora di lavoro aggiornato con il CCNL del 12/03/2009), tenuto conto del lavoro festivo e notturno.
 - il monte ore così determinato viene ripartito tra le strutture assegnando a ciascuna, sulla base del personale assegnato, il 40% del monte ore stesso, al fine di garantire la gestione delle emergenze
 - il restante 60% è assegnato alle strutture sulla base della presentazione di richieste motivate; tali assegnazioni vengono fatte in 2 tranches al fine di garantire la copertura di iniziative emergenti in corso d'anno.
2. Il credito orario maturato dal dipendente al 31 dicembre di ogni anno e preventivamente autorizzato dal capo struttura viene accantonato, ai sensi dell'art. 27 del CCNL sottoscritto il 16/10/2008, in un conto ore individuale che potrà essere compensato a gruppi di ore corrispondenti a giornate lavorative, con giornate di riposo ovvero con recuperi orari giornalieri.
3. L'eventuale residuo liquidabile non compensato può essere retribuito nei limiti della disponibilità dello stanziamento annuale complessivo e le ore richieste verranno liquidate entro il mese di maggio.
4. Non saranno accolte richieste di pagamento pervenute oltre la data del 31 marzo. In carenza di copertura finanziaria il dipendente, previamente informato dall'ufficio preposto al controllo presenze, potrà compensare le ore residue entro il 30 giugno; le ulteriori ore residue saranno azzerate.
5. Lo straordinario per essere liquidato deve essere preventivamente autorizzato per periodi di tempo non inferiori ai 30 minuti.



Art. 9

Gestione ed erogazione dei buoni pasto e servizi sociali

(art. 60 CCNL 16/10/2008)

1. Il personale che, per esigenze di servizio, svolga un orario giornaliero di almeno 7 ore e 20 minuti di lavoro, oltre la pausa minima di 10 minuti, ha diritto alla maturazione del buono pasto del valore di € 9,00=
2. Le ore di assemblea e di permessi sindacali orari retribuiti concorrono alla maturazione del diritto al buono pasto.
3. Qualora per esigenze contingenti, il dipendente superi le 10 ore di lavoro di cui almeno 2 ore prestate oltre le ore 20, il dipendente ha diritto ad un buono pasto extra.
4. La pausa pranzo deve essere effettuata tra le ore 12,30 e le ore 15,30.
5. Qualora, per adempiere ad esigenze di servizio, il dipendente non abbia potuto effettuare la pausa pranzo entro la fascia oraria prevista al comma 4 del presente articolo, il diritto alla maturazione del buono pasto sarà conseguito previa consegna all'ufficio preposto di apposito giustificativo vistato dal capostruttura.
6. Con cadenza quadrimestrale (ridefinibile in base a valutazioni organizzative), e con consegna nel secondo mese successivo al quadrimestre di maturazione, l'Amministrazione consegnerà a ciascun capo struttura o a un suo delegato una quantità di buoni pasto determinata sulla base del diritto maturato da ciascun dipendente nel quadrimestre di riferimento.
7. L'Amministrazione provvederà ad imputare sullo stipendio mensile, con differimento di due mensilità, l'onere a carico del dipendente (contributi e IRPEF) calcolato sulla base dei diritti previsti dall'articolazione individuale dell'orario di servizio.
8. L'Istituto di cui al presente articolo non è soggetto a scadenza, salva disdetta di una delle parti ovvero diversa disposizione del CCNL.
9. Le parti si impegnano, compatibilmente con le disponibilità di bilancio, a verificare la possibilità dell'aumento del valore del buono pasto di cui al comma 1.
10. Le parti concordano di verificare entro il 31/12/2011 la possibilità, compatibilmente con la legislazione vigente e con la normativa interna, di individuare risorse provenienti dall'attività conto terzi, attraverso l'istituzione di apposito contributo finalizzato da destinare ad iniziative a favore dei lavoratori, anche attraverso il loro contributo, da definirsi in sede di contrattazione integrativa, come convenzioni in materia di trasporti, assistenza sanitaria, istituzioni di asilo nido e sussidi economici.


13

Art. 10

**Ripartizione del fondo anno 2011
(art. 88 CCNL 16/10/2008)**

1. Preso atto che le risorse individuate all'art. 3 sono finalizzate a promuovere effettivi e significativi miglioramenti delle prestazioni del personale in termini di efficienza ed efficacia nonché di qualità dei servizi dell'Ateneo, le parti convengono di ripartire i fondi come di seguito specificato.

2.1. Per l'anno 2011, la somma di € 1.004.102,07= al netto degli oneri a carico dell'Ente, è ripartita nel modo seguente:

a) indennità di responsabilità	€	270.000,00=
di cui € 185.000,00 al personale di cat. D ai sensi del co. 3 e € 85.000,00 alle categorie B, C e D ai sensi del co. 2		
b) compensi per la remunerazione di compiti che comportano oneri, rischi o disagi particolarmente rilevanti	€	81.500,00=
c) compensi diretti ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi, di cui:	€	382.602,07=
- obiettivi di performance	€	302.602,07=
- incremento risultati di struttura	€	80.000,00=
d) Indennità Accessoria Mensile	€	270.000,00=
TOTALE		€ 1.004.102,07= =====
e) incrementi retributivi collegati alla progressione economica all'interno delle categorie (PEO), a decorrere dal 01.01.2014 o dal diverso termine stabilito dalla norma	€	135.000

Fatta salva la certificazione delle risorse disponibili da parte del Collegio dei Revisori dei Conti, la compatibilità con la normativa vigente e la possibilità di disdetta delle parti, la ripartizione di cui al comma precedente è valida anche per gli anni 2012 e 2013.

Art. 11

Disposizioni comuni

Limiti di cumulo

1. In applicazione a quanto dichiarato in calce al contratto integrativo per gli anni 2006 e 2007, le parti concordano che nei confronti del personale che ha percepito nell'anno solare compensi per attività finanziate dall'esterno (conto terzi, progetti finanziati dall'esterno, master, compensi di cui all'art. 18

 14

della legge "merloni" considerati cumulativamente) si applica la seguente riduzione dei compensi accessori erogabili a titolo di obiettivi di funzionamento 2011 nonché a titolo di indennità di responsabilità (limitatamente alla quota che remunera la valutazione dei risultati- quota di 1/3):

- totale compensi "esterni" fino a € 3.999: nessuna riduzione sui compensi accessori,
- totale compensi "esterni" da € 4.000 fino a € 7.499: l'accessorio si abbatte del 5% dell'intero compenso "esterno" complessivamente percepito, fino a concorrenza dell'accessorio spettante
- totale compensi "esterni" da € 7.500: l'accessorio si abbatte del 10% dell'intero compenso "esterno" complessivamente percepito, fino a concorrenza dell'accessorio spettante.

Somme non distribuite e riduzioni ex art. 9 c.2 bis D.L. 78/2010

2. Il risparmio derivante dall'applicazione del limite di cumulo e dal mancato utilizzo dei fondi stanziati per i singoli istituti costituisce voce di compensazione e confluirà nel fondo dedicato alla remunerazione degli obiettivi legati alla performance 2011.
3. L'eventuale riduzione del fondo per il trattamento accessorio derivante dall'applicazione di quanto disposto all'art. 9 c. 2 bis del D.L. 78/2010 convertito in legge n. 122/2010 nel caso di diminuzione del numero di personale in servizio rispetto alla media dell'anno 2010, sarà compensata nel fondo dedicato alla remunerazione degli obiettivi legati alla performance 2011

Costituzione del fondo per l'erogazione del trattamento accessorio anno 2011

(art. 87 CCNL 16/10/2008)

4. Le parti si danno atto del fondo costituito ai sensi dell'art. 87 del CCNL sottoscritto il 16/10/2008, al netto della detrazione di cui all'art. 67 co. 5 della legge 133/08, dettagliato nell'allegato A. Il fondo da destinare al trattamento accessorio per l'anno 2011 ammonta ad € 1.004.102,07= come certificato dal Collegio dei Revisori dei Conti in data 29/04/2011.
5. Gli importi si intendono al netto degli oneri a carico dell'Ente, oltre all'importo relativo alla remunerazione del lavoro straordinario.



15

