

## **IPOTESI DI CONTRATTO INTEGRATIVO ANNO 2012**

### **PREMESSO**

- Che il contratto integrativo come risultante dall'atto ricognitivo del CCI sottoscritto il 28/09/2010, contiene istituti previsti sin dalla prima esperienza di contrattazione decentrata nell'anno 1996 e che alcuni di essi, mantengono ancora intatta la loro validità e rispondono alle reali necessità di funzionamento di un Ateneo in cui operano le più diverse professionalità, mentre altri, pur essendosi rivelati pienamente idonei al miglioramento dell'offerta di servizi, necessitano tuttavia di aggiustamenti che consentano un riallineamento degli stessi con gli obbiettivi prefissati;
- che la revisione di alcuni istituti è resa indispensabile dalla necessità del loro adeguamento ai sensi dell'art. 65 del D. lgs. 150/2009;
- che l'art. 40 comma 3 bis del D.lgs. 165/2001 prevede che "Le pubbliche amministrazioni attivano autonomi livelli di contrattazione collettiva integrativa, nel rispetto dell'art. 7, comma 5, e dei vincoli di bilancio risultanti dagli strumenti di programmazione annuale e pluriennale di ciascuna amministrazione. La contrattazione integrativa assicura adeguati livelli di efficienza e produttività dei servizi pubblici, incentivando l'impegno e la qualità della performance ai sensi dell'art. 45, comma 3";
- che il citato art. 7, comma 5, prevede che le amministrazioni pubbliche non possono erogare trattamenti accessori che non corrispondano alle prestazioni effettivamente rese;
- che il presente accordo interviene gradualmente per allineare gli istituti contrattuali ai principi introdotti dalle norme citate;

### **LE PARTI CONVENGONO**

#### **Art. 1 – CAMPO DI APPLICAZIONE DEL CONTRATTO**

Gli istituti contrattuali disciplinati nel presente accordo si applicano a tutto il personale universitario delle categorie B,C,D ed EP e non si applicano al personale "strutturato" ai fini dell'assistenza in regime di convenzione con il SSNN e sostituisce integralmente il l'atto ricognitivo del CCI sottoscritto in data 28/09/2010.

#### **Art. 2 – RIPARTIZIONE DELLE RISORSE DISPONIBILI**

Le parti concordano sulla seguente ripartizione delle risorse disponibili sui fondi artt. 87 e 90 CCNL tra gli istituti contrattuali indicati:  
(scegliere tra le due opzioni)

**ANNO 2012**

Progetto	€ 1.143.884,00	
Indennità mensile	€ 840.000,00	
Indennità di responsabilità	€ 323.971,00	
Indennità turnisti	€ 78.913,00	€ 78913,00
Indennità di sportello	€ 110.000,00	€ 110.000,00
Indennità di rischio	€ 65.779,00	€ 65.779,00
Indennità di rischio radiologico	€ 6.265,00	€ 6.265,00
Ind. Centr. non vedenti	€ 760,00	€ 760,00
<b>TOTALE</b>	<b>€ 2.569.572,00</b>	€ 261.717,00

Indennità di posizione e risultato EP € 446.682,00

### **Art. 3 – ISTITUTI CONTRATTUALI**

Gli istituti contrattuali per l'anno 2012 sono i seguenti:

**A) Progetto per ottimizzare la distribuzione degli orari di lavoro nell'orario di servizio e per la velocizzazione delle comunicazioni interne e con l'utenza attraverso l'uso di strumenti informatici con drastica riduzione di documenti e materiali cartacei.** (Importo previsto euro € 1.143.884,00)

#### **Sommario**

- Finalità e obiettivi.
- Suddivisione dell'Ateneo in 12 macroaree.
- Assegnazione del budget alla macroarea.
- Creazione e diramazione di protocolli per le comunicazioni interne e di modelli di copertura dell'intero orario di servizio.
- Istituzione di una Commissione per la verifica dei risultati.
- Verifica semestrale dei risultati.
- Erogazioni al personale partecipante.

## ***Finalità***

Consentire alle attività dell'Università di svilupparsi pienamente dalle ore 8 alle ore 18 – orario di servizio dell'Ateneo - con estensioni di attività dalle ore 7,30 del mattino fino alle ore 20 della sera.

Le attività, nel loro complesso, di un Ateneo che consta di 6 Facoltà, umanistiche e scientifiche, 29 Dipartimenti, 6 Biblioteche d'area e numerosi Centri, sono sostanzialmente non paragonabili alle attività di Amministrazioni con compiti eminentemente amministrativi e/o gestionali; da ciò ne consegue che gli intervalli giornalieri di servizio debbano essere opportunamente più ampi che in altre amministrazioni; non sarebbe infatti utile che i tempi delle attività didattiche (lezioni ed esami) e di ricerca (laboratori e biblioteche) e conseguentemente le attività ad esse collegate, siano contenute nell'intervallo 8,00 - 15,12, che è l'orario di lavoro giornaliero standard per settimane lavorative di 5 giorni.

Effettuare la completa informatizzazione delle comunicazioni tra gli uffici e con l'utenza anche al fine di una significativa riduzione dell'uso di supporti cartacei.

## ***Macroaree***

Ai fini del progetto l'Ateneo viene suddiviso in 12 macroaree, Facoltà – Dipartimenti - Centri, Divisioni, Servizi del Rettorato, Servizi della Direzione Amministrativa.

## ***Budget di macroarea***

Il progetto è esclusivamente diretto al personale delle categorie B, C e D, non turnista.

Il personale impegnato è suddiviso in due fasce professionali: categorie e posizioni < D2 e posizioni >= D2.

Il budget della macroarea viene calcolato sulla base del numero di aderenti al progetto.

Dell'ammontare del budget di macroarea verrà data tempestiva comunicazione alle OO.SS.

## ***Creazione di protocolli per le comunicazioni interne e di modelli di copertura dell'intero orario di servizio.***

Con l'apporto del Centro di calcolo saranno stabiliti protocolli di comunicazione telematica per i dipendenti dell'Ateneo verso l'Amministrazione e viceversa e per la comunicazione tra le diverse strutture interne. I protocolli saranno resi obbligatori attraverso l'emanazione di apposite circolari.

L'impegno di trasformare la veicolazione di informazioni e documenti da cartaceo/manuale a telematica dovrà concludersi entro il 31/12 prossimo.

Con l'apporto del Servizio di protezione e prevenzione, sarà progettata e diffusa una scheda di rilevazione attraverso la quale saranno censiti tutti i dipendenti (aderenti e non al progetto) che utilizzano per almeno 20 ore settimanali strumenti informatici dotati di videoterminali.

Tale iniziativa contribuirà alla compilazione della scheda individuale di rischio per la programmazione delle visite di controllo da parte del *medico competente*.

In ogni macroarea, per consentire il prolungamento delle attività in tutto l'arco di tempo compreso nell'orario di servizio, una percentuale di personale deve essere comunque presente dalle ore 8:00 alle ore 18:00 dal lunedì al giovedì e dalle ore 8:00 alle ore 14:00 il venerdì. Le strutture della macroarea producono modelli distributivi degli orari di lavoro da cui risulti il loro coordinamento per l'ottenimento dell'obiettivo.

### ***Commissione per la verifica dei risultati***

Sarà istituita una Commissione di nomina rettorale presieduta dal Direttore Generale o Suo Delegato, dal Dirigente della Divisione del Personale, da cinque componenti, tra cui un Direttore di dipartimento e quattro rappresentanti delle aree professionali amministrativa, tecnica, bibliotecaria e dei servizi.

La Commissione verifica i risultati sia rispetto all'ottimizzazione della distribuzione degli orari di lavoro nell'orario di servizio, sia con riguardo al grado di informatizzazione delle comunicazioni interne.

### ***Verifica dei risultati***

Con cadenza semestrale, la Commissione verifica i risultati conseguiti dalle singole macroaree attraverso la compilazione di una scheda di valutazione.

Tale scheda di macroarea conterrà i seguenti elementi:

- numero di dipendenti che ha aderito al progetto rispetto al numero dei dipendenti potenzialmente interessati;
- numero totale complessivo di giorni nei quali, attraverso la distribuzione e il coordinamento degli orari di lavoro dei singoli aderenti viene reso possibile il raggiungimento dell'obiettivo della copertura dell'intero orario di servizio;
- valutazione positiva delle iniziative finalizzate allo sviluppo delle comunicazioni per mezzo di strumenti informatici anche nei rapporti tra gli uffici interni e nei confronti di utenze interne ed esterne.

Alla fine del secondo semestre la Commissione effettua anche una valutazione annuale dell'apporto dei singoli dipendenti delle macroaree impegnati nel progetto.

Per effettuare tali valutazioni la Commissione si avvale dei dati forniti dagli uffici competenti ed acquisisce ulteriori informazioni rispetto alle iniziative adottate nella macroarea per la realizzazione delle finalità del progetto.

L'apporto dei singoli dipendenti viene valutato attraverso una scheda individuale che tiene conto dei seguenti elementi:

- numero totale di assenze nell'anno;
- numero totale di assenze nelle giornate di maggiore utilità per il progetto ricavate dai modelli riportanti la distribuzione degli orari nella struttura;
- grado del rispetto dell'orario ai fini del progetto;
- attestazione dell'uso di strumenti informatici per almeno 20 ore settimanali (compilazione di scheda apposita da parte del responsabile di struttura);
- rispetto delle regole nell'attestazione della presenza in servizio.

La Commissione, sulla base degli indici medi annuali di assenza stabilisce i criteri con i quali le assenze incidono sulla determinazione dei premi. Parimenti stabilisce l'incidenza dell'uso di strumenti informatici per almeno 20 ore settimanali.

Riguardo al rispetto delle regole nell'attestazione della presenza in servizio, la Commissione stabilisce il grado di penalizzazione per mancante timbrature

Le decisioni della Commissione sono atti definitivi.

### ***Erogazioni al personale partecipante***

Dopo il primo semestre, a seguito di valutazione con esito positivo dei risultati ottenuti dalle strutture della macroarea, il 50% del budget relativo verrà suddiviso tra tutti i dipendenti che hanno partecipato al progetto tenendo conto delle assenze che ciascun dipendente avrà effettuato nel periodo (1 gennaio – 30 giugno) e della fascia d'inquadramento applicando i coefficienti 1,17 e 0,96 rispettivamente per le posizioni  $\geq D2$  e  $< D2$ .

Alla fine del secondo semestre, la distribuzione di premi ai singoli dipendenti avverrà in maniera non uniforme sulla base dell'apporto individuale nell'intero anno con le modalità precedentemente definite.

### **B) Retribuzione di posizione e di risultato della Cat. EP (importo previsto € 446.682,00)**

L' 85% del fondo costituito ai sensi dell'art. 90 CCNL è destinato a **retribuzione di posizione**;

il 15% del medesimo fondo è destinato a **retribuzione di risultato**.

**La retribuzione di posizione** consta di una **parte fissa**, pari al minimo stabilito dall'art. 76 CCNL consistente in € 3099, attribuita a tutto il personale appartenente alla categoria EP, e di una **parte variabile** pari alla differenza tra il massimo (€ 12912) e il minimo previsti dal medesimo citato articolo. Tale parte variabile che ammonta pertanto a € 9813 è articolata in tre fasce graduate in maniera correlata ai diversi incarichi:

- 1) prima fascia: la parte variabile della retribuzione di posizione è stabilita in un intervallo compreso tra 3099 e  $3099 + 3271$  ( $1/3$  di 9813) = 6370
- 2) seconda fascia: la parte variabile della retribuzione di posizione è stabilita in un intervallo compreso tra  $6370 + 10\% = 7007$  e  $6370 + 3271 = 9641$
- 3) terza fascia: la parte variabile della retribuzione di posizione è stabilita in un intervallo compreso tra  $9641 + 10\% = 10605$  e  $9641 + 3271 = 12912$

Salvo i casi di revoca dell'incarico per motivi disciplinari, oppure per richiesta del dipendente, in caso di mutamento dell'incarico, il nuovo incarico non può prevedere l'attribuzione di una diversa retribuzione di posizione più bassa di oltre il 10%.

Nelle more che venga effettuato l'aggiornamento della pesatura delle posizioni organizzative e degli incarichi, che deve trovare attuazione entro il 31 marzo 2011, la

retribuzione di posizione verrà erogata, con decorrenza 1/1/2011 nella misura del 85% di quella in godimento.

L'erogazione della retribuzione di posizione viene effettuata secondo il disposto del punto 8 dell'accordo integrativo del 1/12/2010.

**La retribuzione di risultato** finalizzata a remunerare i risultati espressi da ciascun dipendente in termini di efficienza /produttività e raggiungimento degli obiettivi fissati dal dirigente del settore ad inizio di ogni anno è determinata in un importo compreso tra il 10% e il 30% della retribuzione di posizione ed è attribuita tenuto conto del grado di autonomia assegnata previa valutazione dei seguenti indicatori:

- grado di raggiungimento dei risultati - obiettivi in termini di efficienza/produttività;
- capacità di analisi dei problemi e problem solving;
- capacità di pianificazione e programmazione;
- capacità organizzativa-gestionale;
- apporto professionale specifico;
- capacità di innovazione finalizzata alla razionalizzazione e/o al risparmio di risorse;
- capacità di rispettare e far rispettare le regole e i vincoli dell'organizzazione di lavoro dell'Ateneo.

Ogni dipendente di categoria EP destinatario di indennità di posizione – parte variabile - e ogni relativo responsabile ad esso sovraordinato compilano ciascuno una relazione annuale sull'attività svolta intese ad evidenziare i risultati conseguiti secondo i sopra elencati indicatori.

Una Commissione di nomina rettorale costituita dal Direttore amministrativo che la presiede, dal Presidente della Conferenza dei Direttori di dipartimento e da un Dirigente, acquisite le relazioni decide sulla graduazione della retribuzione di risultato. Ove necessario la Commissione può avvalersi di ulteriori attività istruttorie.

### **C) Indennità di responsabilità** (importo previsto € 323.971,00)

Nelle more dell'aggiornamento della pesatura delle posizioni organizzative e degli incarichi, l'indennità di responsabilità continua ad essere erogata con le stesse modalità di cui all'atto ricognitivo del CCI sottoscritto il 28/09/2010.

Un terzo dell'indennità in parola, ai sensi dell' art. 91, comma 4, del CCNL è corrisposto a seguito della verifica positiva dei risultati conseguiti dal dipendente. La valutazione è effettuata annualmente attraverso la compilazione della scheda allegata al presente CCI da parte del responsabile sovraordinato al dipendente.

L'erogazione della retribuzione di posizione tiene conto dei contenuti del punto 8 dell'accordo 1/12/2010.

### **D) Indennità mensile** (importo previsto euro 840.000)

Continua ad essere erogata l'indennità mensile (già di professionalità) con le modalità previste dai precedenti contratti integrativi (atto ricognitivo 28/09/2010, accordo 1/12/2010).

**E) Indennità di rischio o disagio – turni e sportello** (importo previsto euro 261.717,00)

Gli istituti dell'indennità di sportello (segreterie studenti), di rischio radiologico, di rischio da laboratorio, per la conduzione di automezzi, di reperibilità, per la piccola manutenzione e il gettone d'intervento per i custodi e per il personale turnante (turni serali a rotazione del personale di portineria e di servizi ausiliari e tecnici), continuano ad essere attribuiti come previsto nell'atto ricognitivo del CCI sottoscritto il 28/09/2010.

#### **Art. 4 - Validità ed efficacia dell'accordo**

Il presente accordo ha validità dal 1/1/2012 al 31/12/2012. L'Amministrazione e le OOSS. si impegnano a definire un nuovo CCI entro il 31 dicembre p.v.

L'efficacia della presente ipotesi di accordo è condizionata al controllo e all'autorizzazione di cui all'art. 5, c. 3 CCNL 16.10.2008.

All'esito di quanto sopra sarà stipulato dalle parti il contratto definitivo.