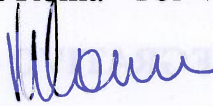
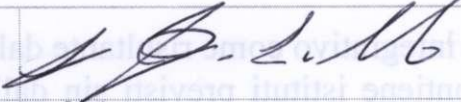
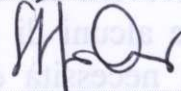

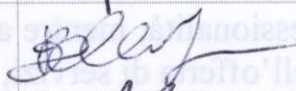
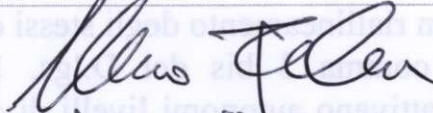
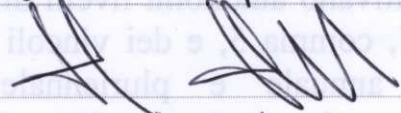
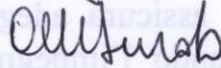


L'Università degli Studi di Roma "Tor Vergata" nella persona del RETTORE

Prof. Renato LAURO

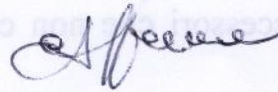


i rappresentanti delle seguenti Organizzazioni sindacali:

FLC/CGIL	
CISL UNIVERSITA'	
UIL RUA	 
CONFSAL FEDERAZIONE SNALS/UNIVERSITA' CISAPUNI	
CSA DI CISAL UNIVERSITA'	
USB PI	

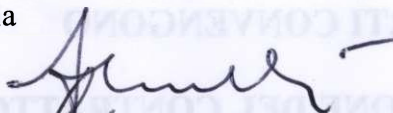
e la RSU d'Ateneo:

APRUZZESE Ester

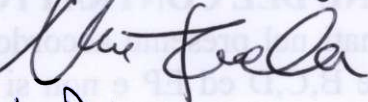


BERTINOTTI Anne Maria

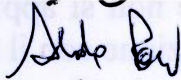
CIANCARELLI Arteo



FRANCAVILLA Marco



PERRI Aldo



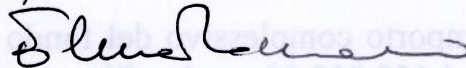
PONZO Stefania



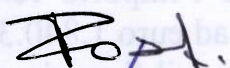
POSCA Francesco



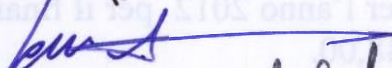
ROMANO Elena



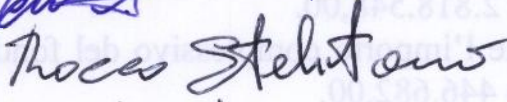
ROSATI Pietro



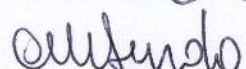
SETTH Andrea



STELITANO Rocco



SURDO Annamaria



Il giorno 19 del mese di settembre dell'anno 2012

sottoscrivono la seguente

IPOTESI DI ACCORDO 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 obiettivi prefissati;
- 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;

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.

Art. 2 – RIPARTIZIONE DELLE RISORSE DISPONIBILI

Le parti concordano che l'importo complessivo del fondo dell'art. 87 CCNL per l'anno 2012 è pari ad euro 4.658.850,00 e che l'importo relativo alle PEO trasferito permanentemente sul capitolo stipendi è pari ad euro 1.840.302,00.

Pertanto l'importo disponibile per l'anno 2012 per il finanziamento del salario accessorio risulta pari ad euro 2.818.548,00.

Le parti concordano che l'importo complessivo del fondo dell'art. 90 CCNL per l'anno 2012 è pari ad euro 446.682,00.

Concordano altresì sulla seguente ripartizione delle risorse disponibili sui fondi artt. 87 e 90 CCNL tra gli istituti indicati:

per Stefano

A series of handwritten signatures in blue ink, including names like 'Stefano', 'Alessandro', and others, arranged horizontally across the bottom of the page.

ANNO 2012	euro
Fondo miglioramento Ateneo	1.151.816,75
Indennità mensile	1.093.671,25
Indennità di responsabilità	320.000,00
Indennità turnisti	59.000,00
Indennità di sportello	115.000,00
Indennità di rischio	67.000,00
Indennità di rischio radiologico	6.500,00
Ind. Centr. non ved	760,00
Ind. Autisti e manut,	4.800,00
TOTALE	2.818.548,00

Indennità di posizione EP 446.682,00

Art. 3 – ISTITUTI CONTRATTUALI

A) Fondo per il miglioramento dei servizi e delle attività di Ateneo e l'implementazione della informatizzazione delle comunicazioni interne e con l'utenza

La quantificazione del fondo tiene conto degli emolumenti già corrisposti al personale che ha adottato le tipologie orarie che hanno consentito, coerentemente con gli obiettivi del presente fondo, l'ottimizzazione delle attività dell'Ateneo e l'ampliamento dell'orario di apertura dei servizi all'utenza.

Gli importi di cui alla tabella contenuta nel successivo paragrafo "Erogazione al personale partecipante", sono da intendersi al lordo di quanto in tal senso già percepito dal personale.

Finalità

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.

Consentire alle attività dell'Università, didattiche (lezioni ed esami), di ricerca (laboratori e biblioteche) e alle attività ad esse collegate di supporto amministrativo e ausiliario, 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.

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.

Man Stelton

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the left and several smaller ones on the right.

Si conferma l'impegno di trasformare la veicolazione di informazioni e documenti da cartaceo/manuale a telematica.

Per consentire il prolungamento delle attività in tutto l'arco di tempo compreso nell'orario di servizio (8:00 - 18:00) al fine di migliorare la prestazione nei servizi volti alle attività didattiche (lezioni ed esami) e di ricerca (laboratori e biblioteche) e amministrativi, le strutture producono modelli distributivi degli orari di lavoro da cui risulti il loro coordinamento per l'ottenimento dell'obiettivo e in modo tale che una percentuale di personale sia comunque presente dalle ore 8:00 alle ore 16:00 dal lunedì al giovedì e dalle ore 8:00 alle ore 14:00 il venerdì con estensione dell'orario di lavoro a copertura dell'intero orario di servizio (ore 18:00), in base alle tipologie orarie già in uso e alle modalità di adesione alle stesse.

Commissione per la verifica dei risultati

Sarà istituita una Commissione di nomina rettorale presieduta dal Direttore Generale o Suo Delegato, composta 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

La Commissione verifica i risultati conseguiti nell'ambito delle singole strutture attraverso la compilazione di una scheda di valutazione.

Tale scheda conterrà i seguenti elementi:

- numero di dipendenti partecipanti rispetto al numero dei dipendenti potenzialmente interessati;
- 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.

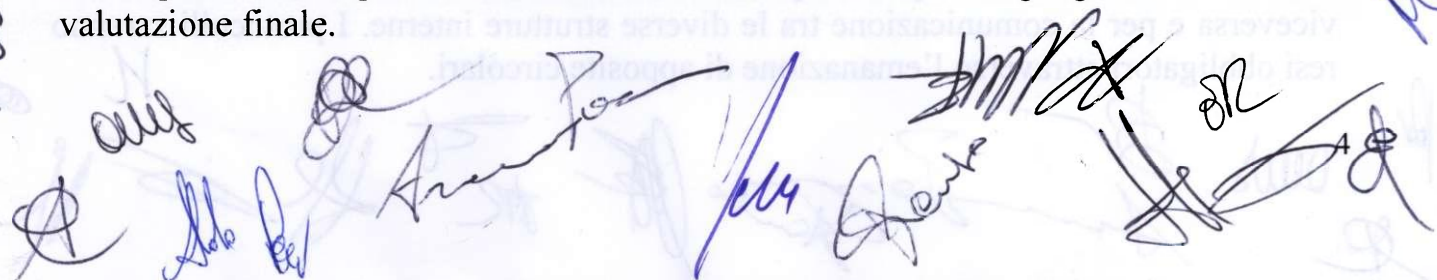
Per effettuare tale valutazioni la Commissione si avvale dei dati forniti dagli uffici competenti ed acquisisce ulteriori informazioni rispetto alle iniziative adottate nelle strutture per la realizzazione delle finalità, tenendo conto del rapporto del

Responsabile di ciascuna di esse. Tale verifica viene effettuata alla fine dell'anno ed è preceduta da verifiche intermedie.

In caso di verifica positiva la Commissione provvede ad attribuire le quote ai dipendenti che abbiano effettivamente e proficuamente contribuito al raggiungimento degli obiettivi sopraindicati in considerazione dell'apporto fornito da ciascuno anche mediante la disponibilità ad adeguare l'orario di servizio alle esigenze di miglior funzionamento dell'Ateneo e l'assiduità della presenza in servizio.

Verifiche positive intermedie consentono alla Commissione di distribuire in una o più soluzioni un importo complessivo non superiore al settantacinque per cento della quote di competenza delle strutture valutate, salvo conguaglio all'esito della valutazione finale.

Rocco Staleno



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

- rispetto della tipologia oraria adottata in relazione alla realizzazione degli obiettivi delle strutture e in coerenza con l'organizzazione del lavoro dell'Ateneo e delle regole nell'attestazione della presenza in servizio;
- tipologia di orario adottata;
- numero totale di assenze nell'anno.

Erogazioni al personale partecipante

Il fondo verrà erogato al personale partecipante dopo verifica dei risultati da parte della Commissione ed è esclusivamente diretto al personale inquadrato nelle categorie B, C e D, non turnista (turni c.d. B9 e B10), che adotti un orario di almeno 8 ore in uno o più giorni della settimana, fatte salve specifiche situazioni espressamente e preventivamente individuate con l'Amministrazione in relazione alle finalità da raggiungere.

Il personale partecipante viene suddiviso in due gruppi professionali:
gruppo professionale 1°: categorie e posizioni da B1 a B6, da C1 a C7 e D1
gruppo professionale 2°: categoria e posizioni da D2 a D7.

Le predette quote sono distribuite ai singoli dipendenti con un ulteriore acconto entro il mese di ottobre e saldo annuale entro il mese di gennaio.

TABELLA

Gruppo professionale 1°

fascia a: fino a un massimo di euro 500,0 / anno

fascia b: fino a un massimo di euro 1.050,0 /anno

fascia c: fino a un massimo di euro 1.600,0 /anno

Gruppo professionale 2°

fascia a: fino a un massimo di euro 600,0 /anno

fascia b: fino a un massimo di euro 1250,0 /anno

fascia c: fino a un massimo di euro 2000,0 /anno

La Commissione, nella determinazione dei saldi tiene conto della capienza del fondo art. 3 lett A, come fissato nella tabella dell'art. 2.

B) Indennità mensile di Ateneo (IMA)

Per il personale delle categorie contrattuali B,C,D l'indennità mensile accessoria riassume e sostituisce l'indennità di professionalità.

L'IMA è riconosciuta per 12 mensilità e viene erogata nel rispetto delle previsioni dei precedenti contratti integrativi per la predetta indennità sostituita.

L'importo previsto per l'IMA nella tabella dell'art. 2, ridotto delle somme già erogate a titolo di indennità di professionalità, viene interamente ripartito rispettando i rapporti fissati e le modalità previste dai precedenti contratti integrativi.

C) Indennità di rischio o disagio – turni e sportello

elles

des

Amor

MT

Scuro

5

ed

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, per il personale turnante (turni serali a rotazione del personale di portineria e di servizi ausiliari e tecnici), per centralinisti non vedenti e il gettone d'intervento per i custodi, continuano ad essere attribuiti come previsto dai precedenti contratti integrativi.

D) Indennità di responsabilità e Retribuzione di posizione della Cat. EP

Nelle more dell'aggiornamento della pesatura delle posizioni organizzative e degli incarichi, l'indennità di responsabilità e di posizione continuano ad essere erogate con le stesse modalità previste dai precedenti contratti integrativi.

Art. 4 - Validità ed efficacia dell'accordo

Il presente accordo ha validità dal 1/1/2012 e scadenza 31/12/2012.

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.

Il nuovo CCI, che le parti si impegnano a sottoscrivere entro il 31 dicembre p.v. e che avrà decorrenza 1° gennaio 2013 dovrà tener conto che il nuovo Statuto d'Ateneo emanato con D.R. n. 3427 del 12.12.2011 e pubblicato sulla G.U. n. 296 del 21.12.2011 ha delineato un nuovo assetto organizzativo improntato al miglioramento degli standard qualitativi ed economici delle funzioni e dei servizi, nonché ad una migliore organizzazione del lavoro, prevedendo tra l'altro nuove competenze in particolare per i Dipartimenti, le Facoltà e l'Amministrazione Centrale (come l'introduzione della contabilità economico-patrimoniale, l'ottimizzazione dell'attività di supporto alla ricerca, la riorganizzazione della didattica fra strutture dipartimentali e Facoltà, il potenziamento della attività di internalizzazione della ricerca e didattica, etc..)

In base alle finalità istituzionali definite dal nuovo Statuto, il nuovo CCI dovrà tener conto, altresì, per il personale di categoria EP e per il restante personale con incarichi di responsabilità il riesame delle attuali posizioni organizzative e funzioni specialistiche e di responsabilità, correlando adeguate indennità di posizione/risultato e di responsabilità, relativamente ai nuovi assetti organizzativi.

Pertanto le parti si impegnano a definire entro il 31.12.2012 un nuovo accordo integrativo che disciplini, secondo i rispettivi ruoli ed il CCNL, l'attribuzione delle indennità di cui al precedente periodo, nel quadro del riesame di tutti gli istituti economici contrattuali del salario accessorio del personale.

Aut. Del
Procedo Steh...
BR
aut
em
Aut
BR