

**Siglato il 27/04/2006**

**Ipotesi di “CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO PER LA UTILIZZAZIONE DEL FONDO PER LE PROGRESSIONI ECONOMICHE E PER LA PRODUTTIVITA' COLLETTIVA ED INDIVIDUALE (ARTT. 67 E 68 CCNL 09/08/2000) - ANNO 2004”**

Per l'anno 2004, le risorse del “Fondo per le progressioni economiche e per la produttività collettiva ed individuale” (*di seguito denominato “Fondo”*) di cui all'art. 67 CCNL, come determinate con delibera del C.d.A. n. \_\_\_\_ del \_\_\_\_\_, pari complessivamente ad € \_\_\_\_\_, sono finalizzate a promuovere effettivi e significativi miglioramenti nei livelli di efficienza e di efficacia delle amministrazioni e di qualità dei servizi istituzionali.

Le predette risorse sono destinate al finanziamento degli istituti contrattuali di cui all'art. 68, comma 2, lett. a), b), c) d), e) del CCNL, secondo i seguenti criteri generali:

**ART. 1 – PROGRESSIONE ECONOMICA ALL'INTERNO DELLA CATEGORIA**

In attuazione del “contratto integrativo per la progressione economica all'interno della categoria – artt. 56 e 59 CCNL 09/08/2000 – Anno 2004”, sottoscritto l'8/06/2005, sono state indette, con D.D. n. 275, in data 17/06/2005, le procedure selettive per il passaggio, all'interno della categoria, alla posizione economica immediatamente superiore del personale tecnico-amministrativo che, alla data del 31/12/2004, abbia maturato tre anni di servizio nella posizione economica immediatamente inferiore ovvero nella ex qualifica di appartenenza, sulla base dei criteri generali stabiliti dall'art. 59 del CCNL 1998/2001.

Con D.D. n. 454 del 12/10/2005, sono state approvate le graduatorie delle predette procedure selettive, con una spesa complessiva (lordo dipendente), calcolata sino alla data del bando di selezione, di €177.783,62, da imputare al “Fondo” per l'anno 2003 per €85.626,90, ed al “Fondo” per l'anno 2004 per €92.156,72.

**ART. 2 - COMPENSI PER LA REMUNERAZIONE DI COMPITI CHE COMPORTANO ONERI, RISCHI O DISAGI PARTICOLARMENTE RILEVANTI**

La somma lorda di €101.135,03, pari a quella spesa nel 2003 a titolo di indennità varie al personale, è utilizzata per remunerare i compiti che hanno comportato oneri, rischi o disagi particolarmente rilevanti, attraverso il finanziamento delle sotto indicate indennità.

Qualora la somma stanziata non dovesse risultare sufficiente a coprire la spesa corrispondente, l'importo occorrente della stessa sarà prelevato dalle risorse assegnate all'art. 6 del presente contratto, risorse che saranno diminuite di uguale importo.

## A) - INDENNITA' DI RISCHIO

La presente indennità è corrisposta al personale che effettua prestazioni di lavoro comportanti continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli alla salute o alla incolumità personale.

Per l'individuazione delle prestazioni di lavoro da incentivare ai sensi del comma precedente si fa riferimento ai gruppi III, IV e V della tabella A, allegata al D.P.R. 05/05/1975 n. 146.

L'indennità di rischio giornaliera, pari ad €0,723 (£ 1.400) per le prestazioni di cui al III gruppo, ad €0,465 (£ 900) per quelle del IV gruppo e ad €0,413 (£ 800) per quelle del V gruppo, verrà corrisposta, a seguito di comunicazione da parte dei responsabili delle strutture, per ogni giornata di servizio effettivamente reso, esclusivamente al personale applicato in modo diretto e continuo in una delle attività lavorative indicate nei citati gruppi della tabella A.

Tra i rischi pregiudizievoli alla salute o all'incolumità personale vanno considerati anche quelli derivanti da immersioni subacquee e dalla cura e governo di animali e piante. Per il personale appartenente alla prima delle categorie di rischio si fa riferimento alla tabella C allegata al D.P.R. 05/05/1975 n. 146. L'indennità viene corrisposta in misura oraria, sulla base della comunicazione da parte del responsabile della struttura, per ogni immersione. Per il personale appartenente alla seconda categoria di rischio si fa riferimento al gruppo V della tabella A allegata al D.P.R. 05/05/1975 n. 146, secondo quanto previsto al 3° comma della presente lett. A).

L'indennità di rischio da radiazioni resta disciplinata dall'art. 20 del D.P.R. 319/90.

## B) - INDENNITA' DA VIDEOTERMINALI

Le parti concordano di erogare la presente indennità esclusivamente al personale che utilizzi apparecchiature informatiche per almeno 4 ore al giorno, essendo, pertanto, insignificante che l'utilizzazione sia stata per più di 4 ore, come può avvenire, ad esempio, nei giorni in cui sia programmato il rientro pomeridiano. La presente indennità è pari ad €0,413 (£ 800) al giorno.

I responsabili delle strutture (*per l'Amministrazione Centrale i Direttori di Area, sentiti i Capiufficio*) dovranno comunicare all'Ufficio Personale Tecnico e Amministrativo, che provvederà a disporre la liquidazione dei compensi, i nominativi dei lavoratori interessati, con l'indicazione dei giorni di utilizzazione effettiva delle apparecchiature.

## C) - INDENNITA' DI GUIDA

Al fine di remunerare le condizioni di disagio in cui opera il personale addetto, con provvedimento formale, alla guida di automezzi di proprietà dell'Amministrazione, viene attribuita un'indennità lorda pari ad €0,155 (£ 300 lorde) per Km. La presente indennità è attribuita al personale dell'Amministrazione **Centrale** che opera permanentemente ed in modo esclusivo quale autista, poiché ciò comporta una disponibilità costante, tale da rendere estremamente disagiata l'orario di lavoro, con turni che si protraggono in modo imprevedibile anche in ore notturne e festive e con una situazione di disagio e di tensione legata alla specifica attività. Il compenso per detta indennità che compete a ciascun autista non potrà, comunque, superare € 2.066,12 (£ 4.000.000).

**Il calcolo dei chilometri deve essere individuale, sulla base del libretto di marcia e delle lettere di servizio.**

#### D) - INDENNITA' PER SEDI DISTACCATE

Al personale residente in comuni diversi da quelli di Monteroni e di Arnesano, che presti servizio presso le sedi degli edifici FIORINI, LA STECCA ed ECOTEKNE, verrà corrisposta una indennità pari ad **un euro** per ogni giorno di effettivo servizio per l'uso del mezzo pubblico che assicura il trasporto dal Viale dell'Università all'area Monteroni-Arnesano.

Considerato che la presente indennità viene corrisposta "per ogni giorno di effettivo servizio", nel calcolo dei giorni per i quali si chiede il riconoscimento dell'indennità medesima non bisogna considerare i rientri pomeridiani effettuati.

#### E) – INDENNITA' PER I PREPOSTI ALLA SICUREZZA

Ai dipendenti nominati componenti delle squadre di pronto soccorso e delle squadre antincendio è corrisposta, per l'anno 2004, un'indennità annua lorda di €250,00.

Nel caso in cui un dipendente sia stato nominato componente di più squadre, allo stesso compete l'indennità lorda di €375,00.

#### ART. 3 – INDENNITA' per REPERIBILITA'

L'indennità è riconosciuta per la reperibilità assicurata durante le ore o le giornate eccedenti l'orario ordinario di lavoro soltanto per essenziali ed indifferibili necessità di servizio.

La reperibilità è incentivata con la somma riportata a fianco di ciascuna delle strutture sotto indicate, in rapporto al tempo di coinvolgimento di ciascuna unità di personale, fino ad un massimo di 72 giorni pro-capite all'anno e per un importo individuale non superiore a €375,00 all'anno.

L'istituto della reperibilità è finalizzato a fronteggiare le situazioni di emergenza di seguito elencate:

- allarme antincendio diramato sia dalle centraline di rilevazione fumo che a vista;
- guasti ad impianti tecnologici che operano in regime di continuità con pericolo di danno alle strutture o di interruzione di servizi essenziali;
- danni da effetti di eventi meteorologici avversi;
- blocco di ascensori con persone all'interno;
- reperibilità di personale a disposizione per le esigenze connesse ai compiti istituzionali del Rettore e del Direttore Amministrativo.

Le strutture interessate al presente istituto sono:

• Ufficio Servizi Informatici	€750,00
• Ufficio Reti	€750,00
• Uffici Manutenzione	€2.250,00 (€750*3)
• Ufficio Servizi Generali	€750,00
• Coordinamento Reti Informatiche di Ateneo	€750,00
• Coordinamento SIBA	€375,00
• Servizi informatici dei seguenti centri di spesa:	

✓ Dipartimento di Fisica	€375,00
✓ Dip. di Scienze e Tecnologie Biologiche ed Amb.	€375,00
✓ Dipartimento di Beni Culturali	€375,00
✓ Dipartimento di Scienza dei Materiali	€375,00
✓ Dip. di Ingegneria dell'Innovazione	€375,00
✓ Centro Linguistico di Ateneo	€375,00

L'indennità di reperibilità è attribuita dal Direttore Amministrativo, sentiti i responsabili delle strutture interessate.

La somma lorda stanziata per il finanziamento del presente istituto è pari ad € 7.875,00.

#### ART. 4 – INCENTIVI PER L'ATTIVITA' DI PROGETTAZIONE

Ai sensi dell'art. 18 della L. n. 109/1994 e successive modificazioni e integrazioni, la somma lorda di €12.670,16 è stata corrisposta, nel corso del 2004, al personale dell'Area Servizi Tecnici che ha partecipato all'attività di progettazione, sulla base dei criteri definiti nel Regolamento di Ateneo approvato con deliberazione del C.d.A. n. 184, in data 26/06/2001.

#### ART. 5 – INDENNITA' PER INCARICHI SPECIALI

Le parti concordano di assegnare la somma di €5.000,00 per incentivare i dipendenti che nel corso del 2004 hanno espletato degli incarichi speciali non **altrimenti** retribuiti (componente o segretario di commissioni non già retribuiti).

Le parti si riservano di definire successivamente l'elenco delle suddette commissioni ed i criteri per l'attribuzione dei compensi di cui sopra. **Tale elenco, una volta approvato, diventa parte integrante del presente Contratto.**

#### ART. 6 - INDENNITA' DI RESPONSABILITA' PER IL PERSONALE DELLE CATEGORIE B – C- D

La somma rimanente, dopo aver detratto dallo stanziamento iniziale le voci di cui agli artt. 1, 2, 3, 4 e 5 del presente contratto, verrà ripartita tra le seguenti macro-aree:

- a. l'Amministrazione centrale
- b. le **Presidenze di** Facoltà e tutte le **seguenti** strutture che non sono centri di spesa (Caspur – SIBA – SUB – Biblioteca Interfacoltà – Servizio Prevenzione e Protezione – Scuola di Specializzazione in Archeologia – S.I.S.S. – Verde di Ateneo - GISI)
- c. i singoli **Centri di spesa** (Dipartimenti – **C.L.A.** – **Centro Cultura Innovativa d'Impresa**)

tenendo conto dei punteggi ricavati sommando i coefficienti indicati dal MIUR, di cui alla Direttiva Ministeriale del 15/06/1995, per ogni singola qualifica funzionale prevista dalla P.O. vigente al 31/12/2004 per la struttura. In particolare per ogni posto di categoria B si farà riferimento al

coefficiente MIUR relativo all'ex V livello; per ogni posto di categoria C si farà riferimento al coefficiente MIUR relativo all'ex VII livello; mentre per ogni posto di categoria D si utilizzerà il valore corrispondente all'ex VIII livello. **Nella ripartizione del budget saranno, altresì, considerati gli specifici criteri individuati nell'elenco allegato (ALLEGATO 1).**

Nel calcolo del punteggio generale non vengono computati quei posti previsti dalla P.O. la cui attività non sia effettivamente svolta da personale interno della medesima area funzionale. Dal computo devono essere detratte quelle posizioni vacanti che siano state ricoperte da collaborazioni coordinate e continuative o prestazioni professionali gravanti sul F.F.O. **o su fondi della dotazione ordinaria dei dipartimenti.** In ogni caso, la ripartizione del budget alle macro-aree è sottoposta alla valutazione della contrattazione integrativa.

Dalla somma assegnata a ciascuna macro-area una quota variabile fino ad un massimo del 25% del budget complessivo sarà destinata ad incentivare le posizioni organizzative e funzioni specialistiche e di responsabilità.

Ai fini del riconoscimento della "Indennità di responsabilità per il personale delle categorie B – C – D", l'Amministrazione individua, ai sensi di quanto stabilito dall'art. 63, comma 1, del CCNL 09/08/2000, in base alle proprie finalità istituzionali, le seguenti posizioni organizzative e funzioni specialistiche e di responsabilità:

1. Capi Ufficio dell'Amministrazione centrale
2. Segretario di Dipartimento e strutture assimilate (C.L.A., Centro Cultura Innovativa d'Impresa)
3. Responsabile Segreteria di Presidenza di Facoltà
4. Responsabile Segreteria del Direttore Amministrativo
5. Responsabile di biblioteca
6. Responsabile tecnico di laboratorio o di struttura simile

Alle suddette posizioni organizzative e funzioni specialistiche e di responsabilità di cui ai commi 2 e 3 dell'art. 63 del CCNL, **come individuate nell'elenco allegato (ALLEGATO A), che fa parte integrante del presente Accordo,** sarà correlata **dal Direttore Amministrativo** un'indennità accessoria di importo variabile, tenendo conto:

1. **della consistenza delle risorse umane nella struttura;**
  2. **della consistenza patrimoniale;**
  3. **del volume finanziario gestito;**
  4. **del grado di complessità degli strumenti gestiti e delle procedure gestite;**
  5. **del livello di articolazione della struttura;**
  6. **del livello di responsabilità (amministrative – civili – penali);**
  7. **della complessità e articolazione dei rapporti con l'utenza interna/esterna;**
  8. **del possesso di abilitazioni professionali specifiche attinenti alle mansioni svolte;**
- tenendo conto, comunque,** del livello di responsabilità, della complessità delle competenze attribuite, della specializzazione richiesta dai compiti affidati e delle caratteristiche innovative della professionalità richiesta.

Tale indennità è distribuita sulla base della proposta formulata dal Direttore Amministrativo:

- a) sentiti i Responsabili di struttura per le macro-aree "**centri di spesa**";
- b) sentiti i responsabili degli Uffici di Presidenza di Facoltà e gli altri responsabili di struttura, per la macro-area "Facoltà e tutte le altre strutture che non sono centri di spesa" (Caspur – SIBA – SUB – Biblioteca Interfacoltà – Servizio Prevenzione e Protezione – Scuola di

Specializzazione in Archeologia – S.I.S.S. – Verde di Ateneo - GISI”); **qualora il responsabile di struttura non sia di categoria EP la proposta sarà effettuata direttamente dal Direttore Amministrativo;**

- c) sentiti i Direttori di Dipartimento/Area, che avranno acquisito il parere del capoufficio, per la macro-area “Amministrazione Centrale”;  
ed esaminata in sede di Contrattazione Integrativa.

Un terzo dell’indennità attribuita sarà corrisposto a seguito della verifica positiva dei risultati conseguiti dal dipendente, sulla base della “scheda di valutazione dei risultati” (ALLEGATO 2).

Nel caso in cui ad un dipendente sia stato conferito, in corso d’anno, l’incarico connesso alla posizione organizzativa occupata, la relativa indennità di responsabilità sarà corrisposta per tanti dodicesimi per quanti sono i mesi di svolgimento dell’incarico medesimo. Nel caso in cui il titolare dell’incarico sia stato assente e sia stato sostituito nell’incarico per un periodo di assenza di almeno 30 giorni, l’indennità di responsabilità spetta per lo stesso periodo di assenza all’eventuale sostituto incaricato con provvedimento formale. **Le frazioni di mese superiori a 15 giorni sono assimilate al mese intero.**

Il conferimento di incarichi di cui al presente articolo non comporta per il dipendente che ne è titolare, né progressioni interne di carriera automatiche né differenze retributive tabellari.

## **ART. 7 - INDENNITA’ PER LA PRODUTTIVITA’ E IL MIGLIORAMENTO DEI SERVIZI**

**Effettuata l’operazione di attribuzione delle quote per l’incentivazione delle posizioni organizzative e delle funzioni specialistiche e di responsabilità,** ai singoli dipendenti verranno riconosciuti i compensi diretti ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi, ai sensi dell’art. 69 del CCNL 1998/2001. Detti compensi mirano ad incentivare gli effettivi incrementi di produttività e di miglioramento qualitativo e quantitativo dei servizi. **Il contributo di ciascun dipendente sarà valutato sulla base degli obiettivi assegnati, per l’anno 2004, dagli Organi accademici.**

La somma assegnata ad ogni singola struttura, al netto della quota destinata al finanziamento dell’indennità di responsabilità, sarà distribuita tra il personale, sulla base della proposta di ripartizione, formulata dal Direttore Amministrativo:

- a) sentiti i Responsabili di struttura per le macro-aree “**centri di spesa**”;  
b) sentiti i responsabili degli Uffici di Presidenza di Facoltà e gli altri responsabili di struttura, per la macro-area “Facoltà e tutte le altre strutture che non sono centri di spesa (Caspur – SIBA – SUB – Biblioteca Interfacoltà – Servizio Prevenzione e Protezione – Scuola di Specializzazione in Archeologia – S.I.S.S. – Verde di Ateneo - GISI)”;  
c) sentiti i Direttori di **Dipartimento**/Area, che avranno acquisito il parere del capoufficio, per la macro-area “Amministrazione Centrale”;  
d) sentito il Capoufficio per le altre strutture non ricomprese nei precedenti punti a), b) e c).

**Il responsabile della struttura non può esprimere il predetto parere in caso di conflitto di interessi.**

Il Responsabile della struttura avrà cura di comunicare, entro 10 giorni dalla data in cui gli è stato comunicato il budget, la proposta di ripartizione. La proposta formulata dal Direttore Amministrativo sarà comunicata a tutto il personale in servizio presso la struttura medesima, che la sottoscriverà “per ricevuta informazione”. Per gli eventuali ricorsi sarà seguita la procedura di cui al successivo art. 9.

Nel caso in cui nel corso del 2004 il Responsabile della struttura sia cambiato, la proposta di ripartizione dovrà essere formulata e sottoscritta dai Responsabili che si sono avvicendati nella guida della struttura, per i periodi di riferimento.

Nelle situazioni in cui sia stato modificato l’assetto organizzativo delle strutture interessate, il Direttore Amministrativo individua il responsabile di riferimento per l’acquisizione dei necessari elementi di valutazione.

La proposta di ripartizione dovrà indicare il punteggio attribuito al singolo dipendente, espresso in centesimi, e dovrà tener conto dei seguenti criteri come appresso parametrati:

a) sovraccarico di lavoro, determinato dalle vacanze d’organico con riferimento ai diversi profili e qualifiche, o da situazioni di maggiore carico lavorativo determinate da un aumento delle attività, dettagliatamente specificate. Il sovraccarico non potrà, tuttavia, essere attribuito nel caso di posto vacante in P.O., ma coperto con collaborazioni coordinate e continuative o prestazioni professionali e nel caso di segretario amministrativo ad interim o di capoufficio ad interim cui sia stato corrisposto nel 2004 il relativo compenso aggiuntivo;

Fino a punti: **25/100**

b) qualità della prestazione individuale;

Fino a punti: **25/100**

c) articolazione e flessibilizzazione degli orari;

Fino a punti: 5/100

d) realizzazione di progettualità innovative che abbiano migliorato l’efficienza dei servizi (\*);

Fino a punti: 5/100

e) acquisizione di professionalità conseguente a percorsi formativi o all’introduzione di nuove tecnologie.

Fino a punti: 10/100

f) responsabilità di settore, servizio, attività organizzative e di funzioni specialistiche comunque non riconducibili tra quelle di cui all’art. 6 (\*\*)

Fino a punti 25/100

g) guida automezzi di proprietà dell’amministrazione per almeno 30 ore all’anno, che non dia diritto all’indennità di cui all’art. 2 lett. C

Fino a punti 5/100

(\*) Il responsabile della struttura dovrà allegare relazione scritta inerente i risultati raggiunti attraverso i progetti realizzati con riferimento agli obiettivi assegnati, per l’anno 2004, ai dirigenti. Quanto contenuto nella suddetta relazione sarà, poi, oggetto di monitoraggio e valutazione da parte del Nucleo di Valutazione. Eventuali valutazioni negative comporteranno la restituzione della quota di indennità percepita che sarà poi ridistribuita nell’ambito della stessa struttura.

(\*\*) La responsabilità qui definita non è cumulabile con quella indicata al precedente art. 6 e non potrà superare il tetto massimo di €900,00=.

Per tutto quanto non previsto dal presente contratto o per eventuali controversie nella sua interpretazione ed applicazione saranno preventivamente consultate le delegazioni della contrattazione integrativa.

## **ART. 8 – ECONOMIE DI SPESA**

Le parti convengono che, qualora dovessero verificarsi economie di spesa nell'utilizzo delle risorse ascritte agli istituti di cui all'art. 2 del presente contratto integrativo, le stesse andranno ad incrementare le risorse dell'art. 7.

In applicazione del disposto dell'art. 68, comma 4, del CCNL sottoscritto il 09/08/2000, le eventuali ulteriori economie che dovessero verificarsi nell'utilizzo delle risorse ascritte agli istituti di cui agli artt. **3, 5, 6 e 7** sono portate in aumento delle risorse dell'anno successivo.

## **ART. 9 – RICORSI**

Ciascun dipendente, nei 15 giorni successivi alla sottoscrizione, "per ricevuta informazione", delle schede relative all'istituto di cui agli artt. **2, 3 e 7** del presente Contratto, può formulare, nei confronti della proposta di ripartizione del fondo per la produttività collettiva ed il miglioramento dei servizi, proprie osservazioni al Direttore Amministrativo, che deciderà in merito dopo aver acquisito il parere del Comitato di cui all'art. 58 del CCNL. L'esito del ricorso dovrà essere notificato al proponente entro 20 giorni dalla data di ricezione del ricorso.

Nelle more della definizione della procedura di cui al presente articolo resta sospesa la liquidazione dei compensi riguardanti la struttura interessata.



## NORME FINALI E TRANSITORIE

Le parti concordano che nella ripartizione delle risorse ascritte agli istituti disciplinati dal presente Contratto ciascun dipendente può essere incentivato per un importo non superiore ad € 7.000. Eventuali economie, che dovessero verificarsi dall'applicazione del tetto di cui innanzi, saranno accantonate e portate in aumento delle risorse dell'anno successivo.

**Nella ripartizione delle risorse ascritte agli istituti di cui al presente Contratto, si deve tener conto, inoltre, che ogni singola unità di personale potrà percepire compensi incentivanti fino al raggiungimento del tetto massimo pari al 50% del trattamento economico fondamentale (stipendio – tredicesima – RIA – IIS) percepito nell'anno in cui compete la liquidazione (criterio della competenza). Concorrono alla determinazione del tetto massimo di cui sopra i compensi incentivanti individuati con delibera del Consiglio di Amministrazione n. 174 del 30/03/2004, che fissa limiti e compatibilità dei compensi incentivanti che possono essere corrisposti al personale tecnico-amministrativo.**

## **ALLEGATO 1**

### **CRITERI PER LA RIPARTIZIONE DEL BUDGET TRA LE STRUTTURE**

1. Alle strutture nelle quali esistono in P.O. dei posti vacanti, si attribuisce un “correttivo” pari al numero dei posti vacanti; tuttavia, il numero dei correttivi attribuiti non potrà essere superiore alla forza lavoro esistente nella struttura.
2. I posti di categoria EP previsti in P.O., qualora siano vacanti nella struttura per il periodo di riferimento, si computano ai fini della attribuzione del “correttivo”.
3. Il “correttivo” attribuito è pari al 30% del coefficiente corrispondente ad un posto di categoria C.
4. Nel caso in cui un dipendente sia stato trasferito in corso d’anno per mobilità interna, avrà attribuito il corrispondente budget relativo all’intero anno alla struttura dove ha prestato il maggior tempo di lavoro.
5. Nel caso in cui un dipendente abbia avuto conferiti due incarichi di responsabilità presso strutture differenti, avrà riconosciuto per intero l’incentivo relativo all’incarico espletato presso la struttura di appartenenza, mentre il secondo incarico sarà incentivato nella misura del 50% dell’importo correlato.