

## Università di Firenze

### Incontro sindacale del 27 gennaio 2009

In data odierna la Delegazione di Parte Pubblica, le Organizzazioni Sindacali e le Rappresentanze Sindacali Unitarie hanno siglato un importante accordo relativo al trattamento accessorio del personale tecnico-amministrativo, che si allega di seguito.

L'accordo entrerà in vigore una volta concluso l'iter di approvazione; l'Amministrazione fornirà quindi a tutto il personale le indicazioni per la sua applicazione.

/La Delegazione di Parte Pubblica/

Contratto collettivo integrativo:

\* Accordo sull'erogazione dell'indennità accessoria mensile, della produttività e il miglioramento dei servizi e delle indennità di turno, di autista, di centralinista e di rischio da radiazioni \*

Addì 27 gennaio 2009

---

L'Università degli Studi di Firenze, rappresentata dal Prorettore Vicario Prof. Alfredo Corpaci, dal Direttore Amministrativo Dott. Michele Orefice e dal Dirigente Area Risorse Umane dott.ssa Maria Orfeo

e

le Rappresentanze Sindacali Unitarie nella persona del Coordinatore Sig. Moreno Verdi

e

le Organizzazioni Sindacali di Ateneo:

CISL-UNIVERSITA' nella persona del segretario Dott.ssa Caterina Palazzo

CONFSAL Federazione SNALS Università/CISAPUNI nella persona del coordinatore Dott. Andrea Innocenti

FLC-SNUR-CGIL nella persona del segretario Sig. Moreno Verdi

UIL-PA nella persona del segretario Sig. Alessandro Fusco

VISTO il decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 recante norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle Amministrazioni Pubbliche, ed in particolare l'art. 45;

VISTA la legge 22 dicembre 2008, n. 203 (legge finanziaria 2009) ed in particolare l'art. 2, comma 32;

VISTA la legge 6 agosto 2008, n. 133, Conversione in legge, con modificazioni, del decreto-legge 25 giugno 2008, n. 112, recante disposizioni urgenti per lo sviluppo economico, la semplificazione, la competitività, la stabilizzazione della finanza pubblica e la perequazione tributaria;

VISTO l'articolo 67 della legge sopra citata, ed in particolare:

- il comma 8, ove si prevede che le amministrazioni hanno l'obbligo di trasmettere alla Corte dei Conti, entro il 31 maggio di ogni anno, specifiche informazioni sulla contrattazione integrativa, certificate dagli organi di controllo interno;
- ed il comma 9, ove si dispone che la Corte dei Conti oltre ad accertare il rispetto dei vincoli finanziari previsti dalla vigente normativa in ordine alla consistenza delle risorse assegnate ai fondi per la contrattazione integrativa ed all'evoluzione della consistenza dei fondi e della spesa derivante dai contratti integrativi applicati verificherà anche la concreta definizione ed applicazione di criteri improntati alla premialità, al riconoscimento del merito ed alla valorizzazione dell'impegno e della qualità della prestazione individuale, con riguardo ai diversi istituti finanziati dalla contrattazione integrativa;

VISTO il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro relativo al personale del comparto università per il quadriennio normativo 2006-2009 e il biennio economico 2006-2007 sottoscritto in data 16 ottobre 2008;

VISTO l'accordo sull'orario di lavoro in merito alle festività che cadono in giorni non lavorativi siglato in data 20 gennaio 2009;

TENUTO CONTO che il CCNL citato prevede il collegamento tra produttività e servizi per cui l'attribuzione dei compensi è strettamente correlata ad effettivi incrementi di produttività e di miglioramento qualitativo dei servizi;

VISTO il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro citato ed in particolare il Titolo VII contenente disposizioni sul personale che opera presso le AOU;

VISTO l'accordo concernente le modalità di erogazione dei compensi diretti ad incentivare la produttività ed il miglioramento ed ampliamento dei servizi sottoscritto in data 11 giugno 2003;

RITENUTO di dover attuare un sistema di incentivazione improntato al riconoscimento del merito ed alla valorizzazione dell'impegno e della qualità della prestazione individuale;

RITENUTO di dover procedere alla ripartizione delle risorse finanziarie che l'art. 87 CCNL 16.10.2008 destina per le finalità di cui al comma 2 lett. c), d) ed f) dell'art. 88, sulla base di quanto previsto dagli artt. 81 e 89 del medesimo CCNL;

#### **LE PARTI CONGIUNTAMENTE CONCORDANO DI DEFINIRE QUANTO SEGUE:**

1) Risorse destinate al finanziamento del comma 2 lett. c), d) ed f) dell'art. 88.

Con riferimento alle risorse destinate al finanziamento del comma 2 lett. c), d) ed f) dell'art. 88, sono istituite le seguenti indennità:

a) Indennità accessoria mensile

L'indennità accessoria mensile, pari ad € 140,00 (lordo dipendente), è erogata per dodici mensilità a tutto il personale in servizio, con esclusione del personale di categoria EP.

b) Produttività e miglioramento dei servizi

Le risorse complessive finalizzate ad erogare i compensi diretti ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi ai sensi dell'art. 88 c. 2 lett. d), CCNL 16/10/2008, pari all'importo del fondo ex art. 87 CCNL vigente decurtato degli importi destinati a finanziare gli istituti di cui alla lettera a), b) c) e) e f) del succitato art. 88, vengono distribuite con le modalità nel seguito descritte.

I dirigenti delle strutture:

o entro il mese di gennaio di ciascun anno predispongono, coinvolgendo il personale della struttura, i progetti tesi alla realizzazione di effettivi incrementi di produttività e di miglioramento qualitativo dei servizi, da attuare nel corso dell'anno, che comprendono tutto il personale afferente alla struttura e lo inviano all'Area Risorse Umane.\*

\*Per ciascuna unità di personale in ogni singola scheda dovranno essere individuati:

- le attività da realizzare
- gli obiettivi da raggiungere
- i risultati attesi

Le schede saranno oggetto di informativa alle organizzazioni sindacali.

o entro il mese di giugno effettuano una valutazione intermedia finalizzata alla verifica dell'andamento degli obiettivi, di tale verifica verrà\*

\*redatto congiuntamente al dipendente interessato un verbale sintetico;

o entro il mese di gennaio dell'anno successivo, redigono e inviano all'Area Risorse Umane una scheda di valutazione riportante il grado di raggiungimento dei risultati del progetto da parte dei singoli e una valutazione sulle prestazioni individuali in merito allo svolgimento dell'ordinaria attività lavorativa che tenga conto dei seguenti elementi:

- livello di precisione e qualità nello svolgimento dell'attività;
- capacità di iniziativa e livello di autonomia;
- orientamento all'utenza interna ed esterna;
- flessibilità operativa e capacità di adattamento al contesto.

In relazione all'apporto qualitativo e quindi al punteggio totale conseguito, oltre alla quota base che viene corrisposta in caso di punteggio fino a cinque, il dipendente risulterà collocato in una delle seguenti fasce:

- Fascia I -- punteggio da 21 a 28
- Fascia II -- punteggio da 13 a 20
- Fascia III -- punteggio da 6 a 12

Il 50 per cento della somma disponibile, al fine di individuare annualmente una quota base pro-capite, viene suddiviso fra tutti coloro che partecipano ai progetti.

Gli importi corrispondenti alle diverse fasce, oltre alla quota base, sono così individuati:

- Fascia III -- quota base + 35% della quota base
- Fascia II -- quota base + 70% della quota base
- Fascia I -- quota base + 100% della quota base

L'eventuale residuo, comunque determinato, verrà distribuito con le stesse modalità.

Qualora il dipendente non concordi con la valutazione espressa dal Dirigente potrà rivolgersi, eventualmente assistito da un rappresentante sindacale, al Direttore Amministrativo che dovrà pronunciarsi in merito entro 30 giorni dal ricevimento dell'istanza.

Per il personale che svolge attività in conto terzi o che comunque svolge attività che comportino un compenso accessorio, sarà operato un conguaglio tra quanto spettante per la quota produttività e miglioramento dei servizi, e quanto percepito per la partecipazione alle attività sopra indicate, salvo che il compenso non sia espressamente previsto da una legge speciale.

c) Indennità per la remunerazione di compiti che comportano oneri, rischi, o disagi

Ai sensi dell'art. 88 c. 2 lett. c), CCNL 16/10/2008, vengono erogate\*

\*le seguenti indennità:

\* I- Indennità di turno \*

In conformità a quanto previsto dall'art. 25 CCNL 16.10.2008 e del D. Lgs 66/2003:

1. E' considerato turnista il personale che opera in strutture funzionanti costantemente per non meno di 11 ore giornaliere per le esigenze legate all'attività istituzionale dell'amministrazione, con alternanza periodica tra mattina e pomeriggio.

2. Per ogni singolo turno pomeridiano effettivamente svolto, viene corrisposta un indennità pari ad € 8,00 (lordo dipendente). Tale indennità viene corrisposta qualora siano state prestate almeno quattro ore di servizio effettivo.

## II - Indennità di autista

1. L'indennità di autista viene corrisposta al personale dell'amministrazione centrale adibito al servizio di autista in relazione al fatto che tale attività comporta una disponibilità costante tale da rendere disagiata l'orario di lavoro, che si protrae in modo imprevedibile anche in ore notturne e festive.
2. Al personale di cui al precedente comma, viene corrisposta un'indennità giornaliera pari ad € 9,60 (lordo dipendente). Tale indennità è strettamente correlata alla presenza in servizio, assorbe l'indennità di turno ed è corrisposta mensilmente.
3. Per percorsi extra urbani, in ogni caso superiori a 30 km , viene altresì corrisposta una indennità chilometrica pari a €0,03 (loro dipendente) per km. I chilometri effettuati sono rilevati dal libretto di servizio della singola autovettura.

## III - Indennità di centralinista

1. E' considerato operatore di centralino il personale addetto, in via permanente ed esclusiva, a centralini telefonici con non meno di 20 linee telefoniche e di 200 attacchi di utente a posto operatore o equiparato.
2. Al personale di cui al comma precedente, in ragione del particolare disagio legato ad un'attività ripetitiva e pressante, spetta un'indennità corrisposta mensilmente, che riassume tutte le specifiche indennità previste. Tale indennità è corrisposta per ciascuna giornata di lavoro per la quale sia stato prestato almeno la metà dell'orario previsto ed è pari a € 8,00 (lordo dipendente).
3. Nel caso di centralinista non vedente, l'indennità spetta indipendentemente dalle caratteristiche dei centralini di cui al primo comma ed è pari ad € 8,00 (lordo dipendente), maggiorata del 20% nei casi in cui l'orario di lavoro è distribuito su cinque giorni (circolare del Ministero del Tesoro 4/11/92 n. 84).

## IV - Indennità di rischio da radiazione

Ai sensi dell'art. 92 CCNL 16.10.2008 e dell'art. 20 comma 4 del DPR 319/90:

1. Al personale tecnico, esposto all'azione di sostanze ionizzanti o adibito ad apparecchiature radiologiche in maniera permanente, è corrisposta un'indennità di rischio da radiazioni nella misura unica mensile lorda di € 103,29.
2. Al personale non compreso nel comma 1, che sia esposto in modo discontinuo, temporaneo o a rotazione, in quanto adibito normalmente o prevalentemente a funzioni diverse da quelle svolte dal personale indicato nel medesimo comma, è corrisposta un'indennità di rischio parziale nella misura unica mensile lorda di € 25,82.
3. Tale indennità non è cumulabile con altre eventualmente erogate allo stesso titolo per lavoro nocivo.

## Disposizioni finali e transitorie

Le indennità previste nell'accordo si applicano al personale in regime di rapporto di lavoro a tempo parziale proporzionalmente alla prestazione lavorativa.

Il presente accordo non si applica al personale tecnico amministrativo (cat. B, C, D ed EP) in regime assistenziale a qualsiasi profilo sanitario equiparato.

L'efficacia del presente accordo è subordinata agli esiti positivi delle procedure di perfezionamento previste all'art. 5, comma 3, del CCNL del 16.10.2008.

Le presenti disposizioni sostituiscono tutti i precedenti accordi in materia di trattamento accessorio del personale tecnico e amministrativo, che cessano di avere ogni efficacia a decorrere dal 1 gennaio 2009.

Eventuali incrementi contrattuali, salvo diversa disposizione normativa e contrattuale, saranno oggetto di confronto ed accordo con le organizzazioni sindacali.