

**ACCORDO DI CONTRATTO INTEGRATIVO D'ATENEIO PER L'APPLICAZIONE DEL NUOVO
CCNL UNIVERSITA' - ANNO 2004**

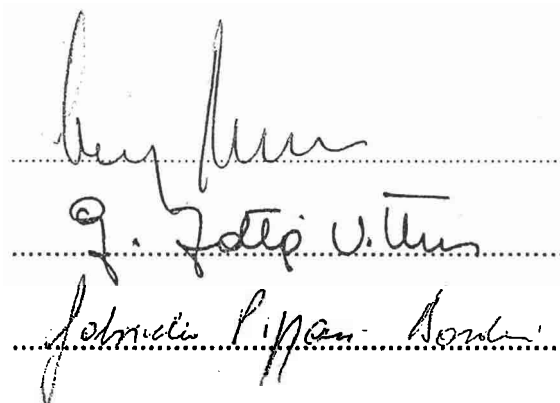
La Parte Pubblica e la Parte Sindacale, riunitesi in data 24 Febbraio 2005 presso la Direzione Amministrativa della Scuola, a seguito dell'ipotesi di accordo siglato in data 25 gennaio 2005, del parere favorevole sulla citata ipotesi espresso dal Consiglio di Amministrazione della Scuola e del Collegio dei Revisori, sottoscrivono l'allegato accordo per la distribuzione del fondo incentivante di cui agli artt. 67 e 70 del CCNL relativo all'anno 2004 - la quale conferma ai punti da 1) a 5) gli accordi precedenti

LA PARTE PUBBLICA

Prof. Luigi DANESE

Dott.a Giuliana ZOTTA VITTUR

Rag. Gabriella PIPPAN BARDUZZI



Luigi Danese
Giuliana Zotta Vittur
Gabriella Pippan Barduzzi

LA PARTE SINDACALE

C.G.I.L./Snur - sig. Riccardo BELTRAME

C.I.S.L. /Università -

U.I.L./P.A. -

FED.Confsal/Snals Univ. - Cisapuni
- dott. Ferruccio FRANCESCHI

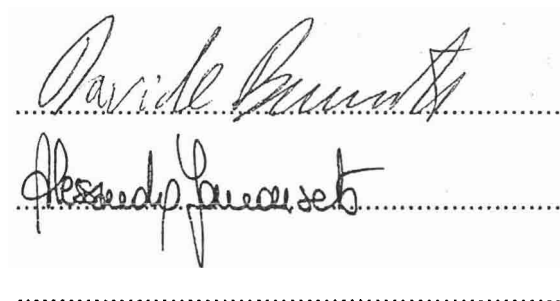
R.S.U.
Dott. Davide BRUNATO

Sig.a Alessandra JANOUSEK

Dott. Marco TALPO



Riccardo Beltrame



Davide Brunato
Alessandra Janousek

1) Indennità ex art. 68, comma 2, lettera c)

Le Parti concordano di corrispondere i sottoindicati compensi per la remunerazione dei compiti a fianco indicati in quanto comportanti oneri e rischi.

- a) La funzione connessa alla gestione del fondo Economale: € 39 mensile da erogarsi per 11 mesi
- b) Il compito di Vice nella funzione connessa alla gestione del fondo Economale: € 13 mensile da erogarsi per 11 mesi
- c) Indennità di rischio, da erogarsi per 12 mesi: € 21,00 mensili, per il rischio "biologico" ed € 25,00 mensili, per il rischio "radiologico"; le due indennità sono cumulabili. L'indennità di rischio potrà anche essere erogata solo per le giornate di effettiva esposizione "a rischio". Il personale a cui erogare le indennità verranno individuate su segnalazione dei Capi Struttura e sulla base dei pareri forniti dal Responsabile della Sicurezza e dal Medico Competente.
- d) la funzione di "Ufficiale Rogante" con un'indennità annua lorda pari a € 415,00;
- e) la funzione di "Vice Responsabile dello Stabulario" con un'indennità annua lorda pari a € 415,00

Le indennità di cui ai punti a), b), vanno decurtate in presenza di assenze superiori alle 10 giornate mensili.

2) Indennità di Responsabilità, di Incarico e di Risultato - art. 63 CCNL

Le Parti convengono che tale fondo sarà ripartito tra il personale a tempo indeterminato con funzioni di Capo di una Struttura o di Segretario amministrativo di dipartimento o di responsabile di uno dei Servizi del Sistema Informatico.

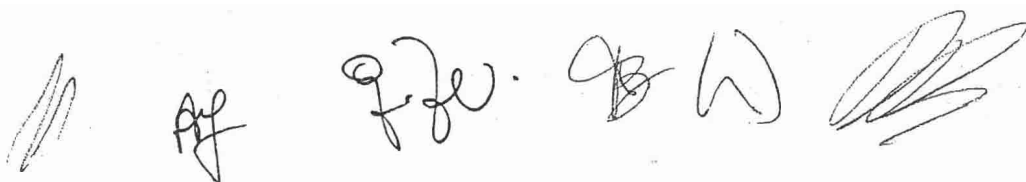
Le Parti individuano le seguenti strutture e funzioni:

- Segreterie Allievi, Scientifica e di Direzione,
- Affari Generali
- Personale e Stipendi
- Ragioneria
- Bilancio e Programmazione
- Biblioteca
- Laboratorio Interdisciplinare
- Sistemi Centrali e reti del SIS
- Sistemi distribuiti del SIS
- Gestione dell'apparato informatico amministrativo del SIS.

La funzione di Responsabile della Gestione dell'apparato informatico amministrativo del SIS non è ancora attivata e pertanto verrà presa in considerazione in un momento successivo.

L'indennità viene riconfermata in un importo totale di € 3.099,00 di cui € 1.033,00 corrisposte a seguito di valutazione secondo i seguenti criteri:

- conseguimento dei risultati propri della struttura : Sufficiente 1 - Discreto 2 - Buono 3 - Distinto 4 - Ottimo 5
- rispetto dei tempi di ottimizzazione delle procedure: Sufficiente 1 - Discreto 2 - Buono 3 - Distinto 4 - Ottimo 5
- capacità di gestione e valorizzazione del gruppo di lavoro: Sufficiente 1 - Discreto 2 - Buono 3 - Distinto 4 - Ottimo 5



- livello di riconoscimento della funzione di responsabile da parte dei propri Collaboratori e da parte degli utenti/colleghi Sufficiente 1 – Discreto 2 – Buono 3 – Distinto 4 – Ottimo 5
- Capacità di individuare soluzioni innovative per il miglioramento del servizio : Sufficiente 1 – Discreto 2 – Buono 3 – Distinto 4 – Ottimo 5

Le indennità di cui al presente punto verranno liquidate tenendo conto del part-time.

3) Indennità di posizione e di Risultato per gli appartenenti alla categoria EP – art. 62 CCNL

Le Parti concordano di individuare tre fasce per l'indennità di posizione, sulla base di fattori di complessità, di responsabilità, di requisiti culturali ed esperienza acquisita, come segue:

- a) € 3.099,00
- b) € 4.132,00
- c) € 9.297,00

La prima fascia viene attribuita al personale non di ruolo al quale non viene affidato alcun incarico specifico, la seconda al dipendente di qualifica EP in servizio presso il Sistema Informatico, la terza al dipendente con l'incarico di Vice Direttore Amministrativo

La retribuzione di risultato di cui all'art. 62, c. 3 del CCNL Università, verrà corrisposta con i criteri stabiliti al punto 2) del presente accordo per i dipendenti delle altre categorie.

Le indennità di cui al presente punto verranno liquidate tenendo conto del part-time.

4) Produttività collettiva ed individuale

Le Parti concordano , in considerazione che tutto il personale ha contribuito al buon funzionamento della Scuola in relazione alle accertate carenze di organico, di corrispondere a tutto il personale di ruolo ed a tempo determinato un compenso di produttività.

L'ammontare del fondo messo a disposizione, da dividere tra tutto il personale in servizio nell'anno 2004, è pari a € 32.000,00.

Nella divisione del fondo verrà tenuto conto del part-time e delle assenze (ad esclusione delle ferie, dell'astensione obbligatoria per maternità ed infortuni). Per avere diritto al percepimento di tale compenso il dipendente dovrà aver raggiunto almeno il 51% delle giornate lavorative dovute nell'anno.

5) Valutazione dell'arricchimento professionale derivante dall'esperienza lavorativa e di servizi pregressi e di titoli culturali e professionali

Le Parti concordano che l'importo residuo, definito successivamente alla liquidazione delle indennità di cui ai precedenti punti 1) e 2), verrà diviso tra tutto il

personale (ad esclusione degli EP) sulla base della scheda di valutazione allegata al presente accordo.

Le Parti concordano, infine, che l'attribuzione del punteggio massimo previsto, per essere preso in considerazione, dovrà essere debitamente motivata con una breve relazione.

6) Mobilità orizzontale ex art. 59 CCNL – decorrenza 31/12/2004

Premesso che alla selezione in oggetto potrà partecipare il personale che alla data del 31/12/2004 ha maturato un'anzianità di almeno 3 anni nella posizione economica di appartenenza, verranno ricompresi i dipendenti a cui sono già stati applicati i benefici di cui agli artt. 59 e 74 del CCNL (decorrenze 9/8/00 e 31/12/00) nonché i dipendenti di recente assunzione, le Parti concordano di apportare alcune modifiche ai criteri di valutazione precedentemente adottati.

In particolare saranno presi in considerazione, ad esclusione del titolo di studio in possesso dal dipendente, i titoli conseguiti dall'interessato nel periodo intercorrente tra la data di inquadramento nell'ultima posizione economica acquisita ed il 31/12/2004.

Le parti concordano che

- per la formazione certificata e pertinente (derivante da una verifica alla fine del corso) saranno attribuiti 1 punto per ogni certificato;
- per ogni corso di formazione, partecipazione a seminari, aggiornamenti professionali, ecc. sarà attribuito 0,5 punti per ogni attestazione;
- per ogni intervento a convegni con comunicazioni, sarà attribuito 0,5 punti per ogni intervento;
- per ogni incarico formalmente assegnato sarà attribuito 0,5 punti se di durata di un semestre o frazioni inferiori; 1 punto per ogni anno di incarico se di durata superiore

Per quanto riguarda l'anzianità di servizio prestato presso la SISSA, la stessa sarà valutata con il sistema di applicazione dell'art. 16 della L. 808/77 riferendosi alle categorie di confluenza.

Le parti concordano inoltre che saranno dichiarati idonei alla selezione per beneficiare della mobilità orizzontale i dipendenti che avranno totalizzato almeno il 60% dei punti disponibili nelle categorie "Arricchimento professionale derivante dall'esperienza lavorativa .." e "Qualità delle prestazioni individuali ...".

7) Norme finali

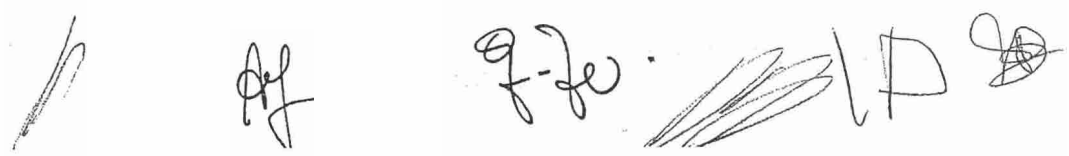
Eventuali economie andranno ad incrementare la costituzione del fondo dell'anno 2005.

SCHEDA DI VALUTAZIONE DELL'ARRICCHIMENTO PROFESSIONALE DERIVANTE
DALL'ESPERIENZA LAVORATIVA E DI AUTOCERTIFICAZIONE DI SERVIZI PREGRESSI E
DI TITOLI CULTURALI E PROFESSIONALI - ANNO -

Dipendente: _____

Presso la SISSA dal
(.....)

Categoria	Punti valutabili	PUNTI attribuiti
▶ Formazione professionale	<ul style="list-style-type: none"> • Formazione certificata e pertinente Elenco dei corsi (attribuibili max 10 p.) • Corsi di formazione, partecipazione a seminari, aggiornamenti professionali, interventi a convegni con comunicazioni, ecc. Elenco dei corsi: (attribuibili max 6 p.): 	
	TOTALE	
▶ Anzianità di servizio comune prestato presso la SISSA e senza essere incorsi negli ultimi due anni in sanzioni disciplinari più gravi del rimprovero scritto	<ul style="list-style-type: none"> • 1,5 punti per ogni anno di servizio (fino ad un massimo di 30 punti) Totale anni di servizio:	
	TOTALE	
▶ Titoli culturali e professionali	<ul style="list-style-type: none"> • Titolo di studio ulteriore e superiore a quello previsto per l'accesso alla categoria Attribuibile max 1 punto • Incarichi formalmente assegnati ad esclusione degli incarichi retribuiti Elenco degli incarichi (attribuibili max 7 p.) • Pubblicazioni inerenti il proprio servizio Max 1 p. (0,5 per pubblicazione) 	
	TOTALE	



Il Capo Struttura indichi il punteggio che attribuisce al dipendente per ogni singola voce riportata nelle singole categorie, rispetto al punteggio massimo attribuibile.

Categoria	Punti valutabili	PUNTI attribuiti
➤ Arricchimento professionale derivante dall'esperienza lavorativa, con esclusione di automatismi legati al decorso dell'anzianità desumibile dal curriculum e/o dalla documentazione presentata dall'interessato	• Capacità di trovare soluzioni anche innovative per il miglioramento del servizio Sufficiente 1 - Discreto 2 - Buono 3 - Distinto 4 - Ottimo 5	
	• Capacità e qualità e attitudine alla svolgimento di mansioni superiori Sufficiente 1 - Discreto 2 - Buono 3 - Distinto 4 - Ottimo 5	
	• Capacità di operare in autonomia (*) Sufficiente 1 - Discreto 2 - Buono 3 - Distinto 4 - Ottimo 5	
	• Conoscenza della normativa inerente al proprio servizio(*) sufficiente 1 - Discreto 2 - Buono 3 - Distinto 4 - Ottimo 5	
	TOTALE	
➤ qualità delle prestazioni individuali con particolare riguardo alla capacità di proporre soluzioni innovative, al grado di coinvolgimento nei processi lavorativi, all'attenzione alle esigenze dell'utenza e alla soluzione dei problemi	• responsabilità nei confronti di scadenze e/o adempimenti cui la struttura deve adempiere (*) Sufficiente 1 - Buono 2 - Distinto 3 - Ottimo 4	
	• livello di coinvolgimento nel processo di miglioramento dei servizi offerti dalla Scuola Sufficiente 1 - Buono 2 - Distinto 3 - Ottimo 4	
	• capacità di contribuire alla soluzione di problemi Sufficiente 1 - Discreto 2 - Buono 3 - Distinto 4 - Ottimo 5	
	• flessibilità operativa e propensione all'innovazione Sufficiente 1 - Buono 2 - Distinto 3 - Ottimo 4	
	• capacità di interagire con i colleghi contribuendo all'armonia dell'ufficio (*) Sufficiente 1 - Buono 2 - Distinto 3 - Ottimo 4	
	• disponibilità verso l'utenza interna ed esterna Sufficiente 1 - Buono 2 - Distinto 3 - Ottimo 4	
	TOTALE	

(*) da non valutare per il dipendente a cui viene erogata l'indennità di cui all'art. 63 del CCNL

Firma del Capo Struttura

Osservazioni da parte del dipendente:

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

Firma del dipendente

.....

