

#### ACCORDO DI CONTRATTO INTEGRATIVO D'ATENEO PER L'APPLICAZIONE DEL CCNL UNIVERSITA' – FONDI ANNI 2007 e 2008

La Parte Pubblica e la Parte Sindacale, riunitesi in data 5 Maggio 2009 presso la Direzione Amministrativa della Scuola,

- a seguito dell'ipotesi di accordo dd. 3/2/2009 come modificata in data 22/4/09
- considerato che il Collegio dei Revisori in data 22 Aprile 2009 ha a maggioranza espresso parere favorevole alla sottoscrizione dell'accordo
- considerato infine che il Consiglio di Amministrazione, nella seduta del 28 Aprile 2009 ha autorizzato la sottoscrizione dell'accordo;

sottoscrivono l'allegato accordo di Contratto Integrativo d'Ateneo per il biennio economico 2007-2008. Tale accordo, salvo rideterminazione dei fondi a disposizione, avrà valenza anche per gli anni successivi.

LA PARTE PUBBLICA	
prof. Luigi Danese	an fluid
Dott.a Giuliana ZOTTA VITTUR	J. Mang folip V. Un
Rag. Gabriella PIPPAN BARDUZZI	Johnsells l'é ppu Derduca.
LA PARTE SINDACALE	
FLC/CGIL	Die No Beltieum
CISL Università	872006
UIL/PA	
Fed.Confsal/Snals Univ Cisapuni	
RdB	4
RSU: Dott. Davide BRUNATO	Davide Brust
Dott. Alice PADOAN	Che Delon
Sig.a Adriana SIVITZ	Adrians Sits



#### ACCORDO DI CONTRATTO INTEGRATIVO D'ATENEO PER L'APPLICAZIONE DEL CCNL UNIVERSITA' – FONDI ANNI 2007 e 2008

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

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

La funzione connessa alla gestione del fondo Economale:
 € 47,00 mensili da erogarsi per 11 mesi

b. Il compito di Vice nella funzione connessa alla gestione del fondo Economale:

€ 16,00 mensili da erogarsi per 11 mesi
c. Indennità di rischio, da erogarsi per 12 mesi: € 25,00 mensili, per il rischio "biologico" ed € 30,00 mensili, per il rischio "radiologico"; le due indennità NON sono cumulabili. 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 € 460,00;

e. La funzione connessa al supporto amministrativo al Nucleo di Valutazione svolta al di fuori delle proprie competenze con un'indennità annua lorda pari a € 460,00.

Le indennità di cui ai punti a), b), vanno decurtate a fronte di assenze superiori alle 10 giornate mensili fino alla data del 24 giugno 2008; dal 25 giugno 2008 verrà applicata la decurtazione prevista dal DL. 112/08 su tutte le indennità di cui al presente punto.

L'ammontare del fondo messo a disposizione, al fine della liquidazione delle indennità del presente punto per l'anno 2007 è pari a € 3.090,87, per l'anno 2008 è pari a € 3.413,00.

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

Le Parti confermano che le indennità di cui al presente punto verranno ripartite tra il personale a tempo indeterminato con funzioni di Responsabile di una Struttura o di una Sezione o di Segretario amministrativo di dipartimento o di responsabile di uno dei Servizi del Sistema Informatico.

Le parti confermano le seguenti strutture e funzioni:

A: strutture e funzioni di prima fascia:

- Segreterie Allievi, Scientifica e di Direzione,
- Affari Generali
- Ufficio Segreteria Affari Istituzionali e Organi di Governo
- Risorse Umane
- Emolumenti
- Ragioneria
- Bilancio e Programmazione
- Laboratorio Interdisciplinare
- Sistemi distribuiti del SIS
- Gestione dell'apparato informatico amministrativo del SIS.

Ai dipendenti ai quali sia stata conferita la responsabilità di una delle precitate Strutture verrà erogata un'indennità di "Capo Struttura" pari a € 3.300,00 di cui € 1.100,00 (1/3) a seguito di valutazione secondo la scheda A allegata, con le precisazioni riportate al punto 4) c. 1, 2, 3 e 4 del presente accordo.

B. Strutture e funzioni di seconda fascia:

Sezione Allievi

5/2009 14.34.00

9.70

)To



- Sezione Reclutamento e Stato Giuridico
- Sezione Contabilità
- Sezione Adempimenti fiscali e Missioni
- Sezione Organizzazione didattica delle attività del Laboratorio Interdisciplinare

Ai dipendenti ai quali sia stata conferita la responsabilità di una delle precitate Sezioni verrà erogata un'indennità di "Capo Sezione" pari a € 1.800,00 di cui € 600,00 (1/3) a seguito di valutazione secondo la scheda A allegata, con le precisazioni riportate al punto 4) c. 1, 2, 3 e 4 del presente accordo.

Le indennità di cui al presente punto verranno liquidate tenendo conto della durata dell'incarico e di eventuali riduzioni gravanti sugli assegni fissi (es. part-time).

Dal 25 giugno 2008 verranno applicate le decurtazioni previste dal DL. 112/08 e dal 16 ottobre 2008 verranno applicate le norme di cui al CCNL sottoscritto in data 16/10/2008.

L'ammontare del fondo messo a disposizione, al fine della liquidazione delle indennità del presente punto per l'anno 2007 è pari a € 39.775,00, per l'anno 2008 è pari a € 41.125,00.

#### 3) Indennità Mensile

Le Parti concordano che a decorrere dal 1° Gennaio 2007, al personale verrà erogata l'"Indennità Mensile" del valore di € 25,00 pro capite da erogarsi per 12 mensilità in misura corrispondente alla percentuale stipendiale erogata nel periodo.

Dal 25 giugno 2008 verranno applicate le decurtazioni previste dal DL. 112/08.

L'ammontare del fondo messo a disposizione, al fine della liquidazione dell'indennità del presente punto per l'anno 2007 è pari a € 25.784,70 e per l'anno 2008 è pari a € 25.573,81

### 4) 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, come definito all'ultimo comma del presente punto, verrà diviso tra tutto il personale sulla base della scheda di valutazione B allegata con le seguenti precisazioni:

- la nuova scheda di valutazione viene adottata dall'anno 2007;
- la griglia di riferimento sarà:

non valutabile per presenza effettiva (\*) in servizio inferiori ai due mesi nell'anno : 0 - sufficiente 1 - Discreto 2 - Buono 3 - Distinto 4 - Ottimo 5.

Qualora il responsabile dell'ufficio ritenga di non poter esprimere il punteggio su una o più voci previste dalla scheda, potrà apporre N.V. (non valutabile) con idonea motivazione. Qualora il responsabile attribuisca il punteggio massimo, dovrà motivarlo con una breve relazione.

I responsabili, nel compilare la scheda di valutazione, terranno conto della qualità del servizio prestato. Successivamente al punteggio verrà applicato il coefficiente di rettifica che terrà conto di eventuali riduzioni per effetto di part-time e/o periodi di aspettativa senza assegni e/o assenze varie quali congedi facoltativi post-partum, malattie, ecc.

Ai fini della compilazione della scheda non costituiscono punto di partenza i punteggi attribuiti nelle schede precedenti. I responsabili della valutazione dovranno tener in considerazione l'auspicabile evoluzione nel tempo della qualità delle prestazioni complessivamente offerte.

Le Parti concordano che

A Mayw

D

C:\Documents and Settings\barduzzi\Desktop\CCI\_07\_08\_firma.doc - Data ultima stampa 04/05/2009 14\_34.00



- a. il fondo da ripartire sarà diviso in due quote proporzionali all'incidenza sul totale dei punteggi massimi conseguibili da ciascun dipendente. Per la prima quota saranno considerate le voci di cui ai punti A e B (24 punti), mentre per la seconda quota saranno considerati i punti C e D della scheda (punti 46, se responsabili di una Struttura o Sezione, o punti 66 negli altri casi) e tenendo in considerazione inoltre gli anni/uomo determinati sulla base del periodo di rapporto, eventuali part-time, eventuali periodi di assegni ridotti;
- Sarà valutabile e sarà preso in considerazione per la definizione degli anni/uomo il personale che avrà
  prestato effettivo servizio (\*) per almeno due mesi nel corso dell'anno, anche in posizioni diverse;

 La prima quota sarà divisa tra tutto il personale considerando i punteggi conseguiti da ciascuno rettificati dalla "percentuale di presenza";

d. La seconda quota verrà a sua volta ripartita tra tutte le strutture costituendo i vari "fondi di struttura". I fondi di struttura saranno quantificati sulla base degli anni/uomo della struttura stessa e nel presupposto che tutti ottengano il massimo dei punteggi attribuibili nelle singole voci della scheda di valutazione e prese a base per la formazione della relativa quota;

e. Il fondo di struttura sarà quindi diviso tra il personale afferente alla struttura stessa sulla base dei punteggi attribuiti ai singoli a cui verrà applicato il coefficiente di correzione che terrà conto oltre che dei parametri di cui al punto a) che precede anche delle presenze in servizio. (Non verranno considerate assenze le giornate relative a ferie, astensione obbligatoria per maternità ed infortuni).

f. Il tetto massimo erogabile ad ogni singolo dipendente per la seconda parte della scheda non potrà comunque superare la quota media erogabile aumentata del 25%. Eventuali resti derivanti dalla differenza tra la "quota erogabile" ed il tetto massimo erogabile verranno divisi tra tutto il personale secondo i punteggi (rettificati) ottenuti da ciascuno nella seconda quota.

(\*) <u>Solo per la determinazione dei due mes</u>i si avrà riguardo alla presenza effettiva in servizio con esclusione quindi di tutti i casi di assenza (es. ferie).

L'ammontare del fondo messo a disposizione per tale punto, per l'anno 2007 è pari a € 85.363,51 e per l'anno 2008 è pari a € 90.409,24.

I suindicati importi potranno essere incrementati dalle somme del fondo incentivante non liquidate e già previste negli altri punti ad eccezione dei risparmi derivanti dall'applicazione dell'art. 71, c. 1 del DL 112/08 dalla data del 25/06/2008 che costituiscono economie di bilancio.

#### 5) 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) € 4.400,00
- c) € 11.000,00

L'indennità di Risultato viene riconfermata nella misura del 20% per la seconda fascia e nella misura del 30% per la terza fascia.

Le indennità verranno attribuite secondo il seguente criterio:

 prima fascia verrà attribuita al personale non di ruolo o al personale di ruolo a cui non viene affidata alcuna funzione organizzativa specifica;

seconda fascia verrà attribuita ai dipendenti di qualifica EP in servizio presso il Sistema Informatico, al Responsabile della c.d. "Sezione Laboratori di Ricerca" del Settore di Neurobiologia, al Responsabile Tecnico del Coordinamento Sistemi Centrali e Reti del SIS, al Responsabile della Sicurezza nei Laboratori del Settore di Neurobiologia, al Responsabile della Biblioteca della Scuola.

05/2009-14-34/0)

Ila Scuola.





- terza fascia al dipendente di qualifica EP con l'incarico di Vice Direttore Amministrativo.

Le indennità di cui al presente punto verranno liquidate tenendo conto della durata dell'incarico e di eventuali riduzioni gravanti sugli assegni fissi.

La retribuzione di risultato di cui all'art. 62, c. 3 del CCNL Università, verrà corrisposta a seguito di valutazione secondo la scheda A. allegata e la griglia di riferimento riportata al punto 4 che precede.

Gli incarichi e le indennità di cui al presente punto sono incompatibili con il part-time.

Dal 25 giugno 2008 verranno applicate le decurtazioni previste dal DL. 112/08

L'ammontare del fondo messo a disposizione per tale punto, per l'anno 2007 è pari a € 40.700,00 e per l'anno 2008 è pari a € 40.700,00.

#### 6) Ulteriori disposizioni

a) Qualora future disposizioni di legge comportassero riduzioni del fondo a disposizione, tutte le indennità verranno ridotte in proporzione alla riduzione del fondo medesimo.

b) Le parti prendono atto infine che su tutte le indennità individuate nel presente accordo, a decorrere dal 25 giugno 2008 verrà applicato quanto disposto dal D.L. 112/08 come convertito nella L. 133/08, e che gli eventuali risparmi non potranno essere ridistribuiti tra il personale ma costituiranno economie di bilancio e che a decorrere dal 16 Ottobre 2008 – data della firma del nuovo CCNL Università – alle indennità di cui al punto 2 del presente accordo verrà applicato quanto previsto dall'art. 21, comma 9 del citato Contratto.



- SCHEDA A -

# SCHEDA DI VALUTAZIONE DEL SERVIZIO RESO NELL'ANNO XXXXXXXX PRESSO LA SISSA AL FINE DELLA LIQUIDAZIONE DELL'INDENNITÀ DI RISULTATO

Dipendente: Matr. Nominativo - ctg .... - orario a ore ...

Responsabile della Struttura:	
Voci valutabili	PUNTI attribuiti
Conseguimento dei risultati propri della struttura	
Responsabilità/affidabilità e rispetto delle scadenze e/o adempimenti cui la struttura deve adempiere	
Capacità di gestione e valorizzazione del gruppo di lavoro	
Livello di riconoscimento della funzione di responsabile da parte dei propri Collaboratori e da parte degli utenti/colleghi	
Capacità di individuare soluzioni innovative per il miglioramento del servizio	
Capacità di interagire con i colleghi contribuendo all'armonia dell'ufficio	
TOTALE	30
Eventuali osservazioni da parte del dipendente	
	,
Firma del dipendente	3 97
All poer	ots



- SCHEDA B. -

### SCHEDA DI VALUTAZIONE DEL SERVIZIO RESO NELL'ANNO XXXXXXXXX PRESSO LA SISSA AL FINE DI ACCEDERE AI PREMI PER LA PRODUTTIVITA?

D'annual and a second a second and a second	
Dipendente: ctg R/nr	
presso la SISSA dal	
Note:	
Assenze: per malattia, congedi, ecc: (di cui per Infortuni Mat.anticipata Mat.obbl)  per Ferie  Coefficienti di rettifica: I° parte della scheda: II° parte della scheda:	
I° PARTE DELLA SCHEDA	
Voci valutabili	PUNTI
, oci valdtabili	attribuiti
(1 p.to per ogni anno di servizio con un massimo di 15 punti)	
Servizio prestato: aa:; mm; gg	
(1 n to nou oceai cumo di cominio con un maccoimo di 15 naceti)	
(Il conteggio del servizio presso la SISSA va fatto con il sistema della 808)	15
	15
(Il conteggio del servizio presso la SISSA va fatto con il sistema della 808)  TOTALE	15
(Il conteggio del servizio presso la SISSA va fatto con il sistema della 808)  TOTALE  B Titoli culturali e professionali	15
(Il conteggio del servizio presso la SISSA va fatto con il sistema della 808)  TOTALE  B Titoli culturali e professionali  Titolo di studio ulteriore e superiore a quello previsto per l'accesso alla categoria (Attribuibile massimo 1 punto)	15
TOTALE  B Titoli culturali e professionali  Titolo di studio ulteriore e superiore a quello previsto per l'accesso alla categoria (Attribuibile massimo 1 punto)  Incarichi formalmente assegnati ad esclusione degli incarichi retribuiti Elenco degli incarichi (attribuibili p.ti 0,5 per incarico di durata inferiore ai 6 mesi; p.ti 1 per incarico di durata superiore ai 6 mesi con un massimo di 5 punti)  Pubblicazioni inerenti il proprio servizio	15
TOTALE  B Titoli culturali e professionali  Titolo di studio ulteriore e superiore a quello previsto per l'accesso alla categoria (Attribuibile massimo 1 punto)  Incarichi formalmente assegnati ad esclusione degli incarichi retribuiti Elenco degli incarichi (attribuibili p.ti 0,5 per incarico di durata inferiore ai 6 mesi; p.ti 1 per incarico di durata superiore ai 6 mesi con un massimo di 5 punti)	15
TOTALE  B Titoli culturali e professionali  Titolo di studio ulteriore e superiore a quello previsto per l'accesso alla categoria (Attribuibile massimo 1 punto)  Incarichi formalmente assegnati ad esclusione degli incarichi retribuiti Elenco degli incarichi (attribuibili p.ti 0,5 per incarico di durata inferiore ai 6 mesi; p.ti 1 per incarico di durata superiore ai 6 mesi con un massimo di 5 punti)  Pubblicazioni inerenti il proprio servizio (attribuibili 1 p.to per pubblicazione con un massimo di 3 punti)	

Formazione certificata e pertinente
 Elenco dei corsi (attribuibili 1 p.ti per corso con un massimo di 4 punti)
 Corsi di formazione, partecipazione a seminari, aggiornamenti professionali, interventi a convegni con comunicazioni, ecc.
 Elenco dei corsi: (attribuibili 0,5 p.ti per corso con un massimo di 2 punti)
 TOTALE



De Of



### D. Qualità del servizio reso

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

	PUNTI attribuiti
Capacità di trovare, proporre soluzioni, anche innovative, per il miglioramento del servizio coerentemente alla categoria di appartenenza, contribuendo alla loro realizzazione.	
Attitudine allo svolgimento di mansioni superiori.	
Capacità di operare in autonomia (avendo riguardo ai risultati ed alla qualità del lavoro svolto) (*)	
Conoscenza della normativa e/o conoscenze professionali inerenti al proprio servizio (*) Capacità di approfondimento, di aggiornamento, di confronto e di verifica, per la corretta	
applicazione delle norme e delle procedure tecniche nel proprio lavoro.  Responsabilità/affidabilità nei confronti di scadenze e/o adempimenti cui la struttura deve	
adempiere (*)	
Livello di coinvolgimento nel processo di miglioramento dei servizi offerti dalla Scuola.	
Flessibilità operativa (capacità di sopperire a situazioni di crisi e/o a sopraggiunte esigenze della struttura di riferimento).	
Capacità di interagire con i colleghi contribuendo all'armonia dell'ufficio (*)	
Grado di disponibilità e comprensione verso le esigenze dei colleghi mettendo a disposizione esperienza, conoscenza e informazioni	
Disponibilità verso l'utenza interna ed esterna (per interni si intendono i dipendenti e collaboratori della SISSA, per esterni persone estranee alla Scuola).	
Riconoscimento delle esigenze dell'utenza interna ed esterna, ricerca di soluzioni efficaci e propositività di eventuali modifiche alle procedure interne	
TOTALE	60
TOTALE II° PARTE	66
TOTALE GENERALE DELLA SCHEDA	90
(*) da non valutare per il dipendente a cui viene erogata l'indennità di cui all'art. 63 di	lel CCNL
(*) da non valutare per il dipendente a cui viene erogata l'indennità di cui all'art. 63 di Feedback qualitativo e /o suggerimenti: (da parte del capo struttura)	lel CCNL
	lel CCNL
Feedback qualitativo e /o suggerimenti: (da parte del capo struttura)  Firma del Responsabile della Struttura	Dr JW.
Feedback qualitativo e /o suggerimenti: (da parte del capo struttura)	Sof Ju.
Feedback qualitativo e /o suggerimenti: (da parte del capo struttura)  Firma del Responsabile della Struttura  Eventuali osservazioni da parte del dipendente	Of Ju.



### ATTO AGGIUNTIVO ALL'ACCORDO CONTRATTO INTEGRATIVO DI ATENEO – ANNO 2007/08

#### La Parte Pubblica e la Parte Sindacale

esaminato l'accordo di contratto integrativo d'Ateneo per gli anni 2007/08;

preso atto che il CCNL 9/8/00 – art. 34 – prevede che al dipendente assente per malattia compete l'intera retribuzione fissa mensile, comprese le indennità pensionabili, con esclusione di ogni altro compenso accessorio legato alla effettiva prestazione, comunque denominato, per i primi 9 mesi di assenza, secondo i criteri definiti in sede di contrattazione collettiva;

preso atto che il CCNL 16/10/2008 – art. 35, c. 15 – prevede che relativamente al trattamento accessorio spettante in caso di malattia rimangono in vigore, per quanto compatibili con la nuova

norma, quanto disposto dal precitato art. 34 CCNL 9/8/00;

 considerato che in concomitanza dell'assenza dal servizio della rag. Graziella UGHI si è provveduto ad attribuire dal 19 Marzo 2008 le funzioni vicarie di Direttore di Ragioneria e di Responsabile dell'Ufficio Ragioneria alla dott.a Alessandra LUCATELLO con Ordine di Servizio n. 2/08 di pari data;

Concordano quanto segue, accertato che non deriva alcun onere aggiuntivo a carico del fondo:

1) Alla rag. Ughi – nel periodo di assenza per malattia – viene corrisposta l'indennità di Responsabilità di "Capo Struttura" come segue: nei primi tre mesi di assenza il mantenimento dell'indennità "parte fissa", i successivi tre mesi di assenza il 50% dell'indennità "parte fissa", decurtata per i primi 10 giorni di malattia ai sensi del DL. 112/08 come convertito in L. 133/08, a decorrere dal 25/6/2008, per il periodo successivo non verrà corrisposta alcuna indennità. Il risparmio della decurtazione sui primi 10 giorni di malattia non potrà essere ridistribuita tra il personale ma costituirà economia di bilancio. Durante tutto il periodo di assenza l'interessata non potrà essere valutata e quindi non potrà essere corrisposta la parte "variabile".

2) Alla dott.a Lucatello, a decorrere dal 19 Marzo 2008, viene corrisposta l'indennità di Responsabilità di "Capo Struttura" in considerazione del fatto che in pari data le sono state attribuite le funzioni vicarie di Direttore di Ragioneria con l'assunzione delle correlate responsabilità nella firma dei mandati e delle reversali emessi dalla Scuola.

3) Viene affermato il principio di non cumulabilità delle indennità aventi la stessa natura e pertanto dal 19/3/08 alla dott.a Lucatello cessa di essere corrisposta l'indennità di "Capo Sezione" essendo quella di "Capo Struttura" più favorevole.

4) Dal 25 giugno 2008 verranno applicate le decurtazioni previste dal D.L. 112/08 come convertito nella L.

133/08.