



Università degli Studi di Ferrara

CONTRATTO INTEGRATIVO DI LAVORO PARTE ECONOMICA ANNO 2011

La delegazione trattante di parte pubblica dell'Università degli Studi di Ferrara, rappresentata dal Rettore - prof. Pasquale Nappi, dal Direttore Amministrativo - dott. Roberto Polastri e dal Dirigente dell'Area amministrativa – dott. Alessandro Perfetto

E

le Rappresentanze Sindacali Unitarie

E

le Organizzazioni Sindacali di Ateneo:

CISL Federazione Università

CONFSAL – SNALS / CISAPUNI

FLC – CGIL

UIL PA

PREMESSO

che la circolare del Dipartimento della Funzione Pubblica n. 7 del 13 maggio 2010 disciplina l'applicazione degli strumenti finalizzati a premiare il merito e la professionalità di cui al d.lgs. 150 del 27 ottobre 2009, in particolare al Titolo III "Merito e Premi";

che, in applicazione delle disposizioni vigenti in materia di costituzione dei fondi per la contrattazione integrativa, il fondo di cui all'art. 87 del CCNL vigente risulta pari a euro 677.534, registrando una sensibile riduzione rispetto all'importo disponibile per l'anno 2010 (euro 795.697);

che l'ammontare del fondo per la retribuzione di posizione e di risultato del personale della categoria EP di cui all'art. 90 del vigente CCNL è pari a 154.604 euro;

che il Collegio dei Revisori dei Conti nell'adunanza del 19.5.2011 con verbale n. 195 ha certificato l'ammontare del fondo per la categoria EP e nell'adunanza del 27.6.2011 con verbale n. 197 il fondo per le categorie B, C e D;

che l'ammontare delle risorse non utilizzate per l'anno 2010 è stimato in 35.000 euro per il personale di categoria B, C e D, a cui si sommano 6.456 euro finalizzate alle PEO ed euro 152 per la categoria EP;

considerato che le risorse sopracitate vanno portate in aumento delle risorse disponibili per l'anno 2011, così come disposto dall'art. 88 comma 5 del CCNL vigente;

che l'ammontare del fondo per il lavoro straordinario di cui all'art. 86 del vigente CCNL è pari a 190.000 euro;

che si ravvisa la necessità di concordare i criteri necessari per l'erogazione al personale dell'Ateneo del salario accessorio per l'anno 2011 nel rispetto del disposto dell'art. 4 comma 2 lettere a) b) d) k) p) del vigente CCNL;

che si ravvisa la necessità di concordare i criteri necessari per l'erogazione al personale dell'Ateneo di categoria EP delle indennità di posizione di importo superiore al minimo contrattuale per l'anno 2011 nel rispetto del disposto dell'art. 76 commi 2 e 5 del vigente CCNL;

che la presente Ipotesi è sottoscritta nelle more della completa e definitiva attuazione degli strumenti di misurazione e valutazione della performance individuale e organizzativa in corso di definizione presso l'Ateneo;



Università degli Studi di Ferrara

CONCORDANO

di destinare le risorse disponibili sul fondo di cui all'art. 87 del vigente CCNL agli istituti seguenti:

1	Performance individuale	130.000
2	Indennità di responsabilità	176.925
3	Rischio e disagio	56.770
4	Indennità accessoria mensile	292.460
5	Progressioni orizzontali (decorrenza 1.1.2011)	62.741
	Totale	718.896

Punto 1 - Performance individuale [art. 9 d.lgs. 150/09 e art. 88 comma 2 lett. d) CCNL]

Le risorse finalizzate all'innalzamento della performance individuale vengono destinate alle seguenti voci:

- a) Compenso da erogarsi ai Responsabili di Plesso, ai Responsabili di Ufficio e ai Segretari di coordinamento Plessi legate alla valutazione finale rispetto al raggiungimento degli obiettivi assegnati e alle competenze manageriali agite per un totale di € 34.500. La quota di incentivazione individuale non potrà superare l'importo di € 750. La valutazione avverrà sulla base della scheda allegata [Allegato A].
- b) Compenso da erogarsi al personale afferente al sistema dipartimentale con profilo "Tecnico esperto" inquadrato in categoria D (Top performer), sulla base del sistema di valutazione meritocratica che sarà concordato con la Consulta dei Dipartimenti e concertato con la delegazione sindacale, per un totale di euro 14.000. La quota di incentivazione individuale è pari a € 1.000
- c) Incentivazione del personale con profilo amministrativo di categoria B, C o D che non abbia in godimento alcuna indennità fra quelle di cui al punto 2, coinvolto in attività a forte impatto lavorativo individuate dalla Direzione Amministrativa in relazione a situazioni contingenti determinate da significative innovazioni normative, organizzative, tecnologiche e gestionali gravanti sulla struttura di appartenenza, per un totale di euro 20.000. La quota di incentivazione individuale non può superare la somma di euro 385 a prescindere dal numero delle attività in cui il dipendente è coinvolto.
- d) Compenso da erogarsi al personale con profilo tecnico di categoria B e C con afferenza organizzativa presso un Dipartimento o un Centro ed al personale di categoria C con profilo di "Addetto piccole manutenzioni Polo chimico-biomedico" e di "Addetto smaltimento rifiuti" sulla base della valutazione della scheda di competenze trasversali dei relativi profili per un totale di € 36.500. A decorrere dal mese di gennaio 2011 è previsto un acconto mensile pari a € 32 pro capite in favore del personale in questione. Non parteciperanno alla suddivisione delle risorse di cui alla presente voce coloro che abbiano in godimento una indennità fra quelle di cui al punto 2, il personale convenzionato, nonché i percettori (nell'anno precedente, secondo un criterio di cassa) di compensi per prestazioni conto terzi a partire da 6.000 €.
- e) Compenso da erogarsi al personale di categoria B, C o D al quale viene assegnato un preciso obiettivo annuale da parte del Direttore Amministrativo su proposta del responsabile, per un totale di 25.000. La quota di incentivazione individuale è pari a € 1.250 ed è erogata subordinatamente al raggiungimento dell'obiettivo in una percentuale minima dell'80% entro 12 mesi dall'assegnazione. Non parteciperanno alla suddivisione



Università degli Studi di Ferrara

delle risorse di cui alla presente voce coloro che abbiano in godimento una indennità fra quelle di cui al punto 2.

Le indennità sono ripartite come segue:

Numero indennità	Struttura
1	Rip. Informatica
1	Rip. Risorse Umane
1	Rip. Ragioneria e Contabilità
1	Rip. Management didattico
1	Rip. Acquisti
1	gruppo di Uffici di Staff
8	1 per ogni Plesso
4	Rip. Didattica
2	Rip. Biblioteche

Punto 2 – Corresponsione dell'indennità di responsabilità per il personale delle categorie B, C e D [art. 88, comma 2, lettera b) CCNL e art. 25 d.lgs. 150/09]

Nell'ottica di miglioramento continuo dell'efficienza ed efficacia dell'attività dell'ateneo, i criteri di attribuzione di indennità di responsabilità sono determinati sulla base delle seguenti **posizioni organizzative**:

- Segretari di Plesso: euro 4.300 annui lordi;
- Responsabili di Ufficio: euro 3.000 annui lordi;
- Segretari di coordinamento plessi: euro 3.000 annui lordi; l'indennità è confermata per il solo anno 2011 a € 4.300.

e sulla base dei seguenti **incarichi**:

- Segretari di Presidenza: euro 800 annui lordi;
- Responsabile della sicurezza: euro 3.000 annui lordi;
- Mobility manager: euro 2.000 annui lordi;
- Coordinamento di CdL: euro 2.065 annui lordi;
- Incarico referente per formazione ECM: euro 800 annui lordi;
- Incarico di Esperto Radio Protezione: euro 2.065 annui lordi;
- Incarico di coordinatore attività di smaltimento rifiuti tossici: euro 800 lordi.

L'indennità di responsabilità relativa ad una posizione organizzativa assorbe l'eventuale indennità legata a incarichi.

Punto 3 – Remunerazione di compiti che comportano oneri, rischi e disagi particolarmente rilevanti [art. 88, comma 2, lettera c)]

Vengono concordate le seguenti indennità per attività particolarmente disagiate ovvero pericolose e dannose per la salute:

- a) previste da specifiche disposizioni di legge: centralinista non vedente e rischio radiologico e da radiazioni ionizzanti;
- b) indennità chilometrica di € 0,17/Km per l'autista;



Università degli Studi di Ferrara

- c) per il personale dei servizi in cui è previsto l'obbligo di turnazione, nella misura di € 5,20 giornalieri, legata alla effettiva presenza in servizio. Per prestazioni lavorative svolte in turnazione sono da intendersi quelle finalizzate all'ampliamento dei servizi all'utenza, distribuite nell'arco del mese in modo tale da determinare un'articolazione equilibrata ed avvicinata dei turni effettuati in orario antimeridiano e pomeridiano;
- d) per il personale addetto a prestazioni di lavoro che richiedano l'uso frequente di automezzi di servizio, nella misura di € 200. Tale somma sarà corrisposta a consuntivo, sulla base di una dichiarazione motivata del responsabile attestante l'uso dell'automezzo in almeno 50 giornate lavorative;
- e) per il personale dell'area tecnica, dell'area socio-sanitaria e per il personale di categoria B in relazione a prestazioni di lavoro legate alla sola attività sperimentale di laboratorio svolte di sabato, in giornate festive o in orario notturno, con intervallo di almeno 1 ora dall'orario di servizio previsto per la giornata, nella misura di € 21 per effettivo svolgimento della prestazione, rilevabile dalle timbrature originali effettuate. Per prestazione in orario notturno si intende quella svolta tra le ore 20 e le ore 6. Per procedere alla liquidazione è necessaria una dichiarazione motivata del Direttore della struttura;
- f) per il personale che svolge incarichi relativi a:
- seggi elettorali per elezioni di organismi statutari,
 - manifestazioni svolte nelle giornate di sabato, e festivi o in orario notturno,
 - altre attività eccedenti le competenze d'ufficio specificatamente autorizzate dal Direttore Amministrativo; è esclusa l'attività di vigilanza
- è prevista una indennità per giornata o frazione di giornata di € 41 quando il periodo interessato dall'incarico non supera i 5 giorni; in caso di incarichi di maggiore durata l'indennità per ogni giorno di effettivo servizio è di € 21. Gli incarichi devono essere attribuiti in modo formale e giustificati sul piano organizzativo. Le eventuali ore eccedenti l'orario normale sono trattate come straordinario. Gli incarichi relativi a convegni e attività di ricerca devono essere finanziati dai fondi a disposizione per l'organizzazione dei convegni stessi e da quelli destinati a finanziare la ricerca;
- g) per il personale della Ripartizione Servizi Informatici chiamato a garantire la continuità dei servizi informatici e web dell'Ateneo anche nelle giornate di sabato e/o festive o in orario notturno, per un totale di € 6.000. Le parti concordano di definire, in un successivo accordo, i criteri generali per l'individuazione del personale interessato e la corresponsione dell'indennità.
- h) per il personale che svolge attività di vigilanza in concorsi pubblici, valutazioni comparative, esami di ammissione, ecc. nella misura di € 5 giornalieri.

Punto 4 – Indennità accessoria mensile [art. 88, comma 2, lettera f)]

L'indennità accessoria mensile è prevista, quale componente della struttura retributiva, dall'art. 88 comma 2 lett. f) del CCNL 2006-2009, contratto che conserva la propria efficacia fino alla stipulazione del successivo.

Le parti destinano quindi una quota dei compensi a tutto il personale di ruolo e a tempo determinato prendendo in considerazione le quote individuali mensili lorde conformemente alla sotto riportata tabella, con decorrenza dall'1.1.2011.



Università degli Studi di Ferrara

CATEGORIA	B	C	D
PARAMETRO	1.10	1.00	0.90
IMPORTO	€ 55	€ 50	€ 45

Coloro che appartengono alla categoria D e che non percepiscono indennità di responsabilità, vengono considerati con il parametro corrispondente alla categoria inferiore. Coloro ai quali sono state attribuite formalmente mansioni superiori, vengono considerati con il parametro corrispondente alla categoria superiore. E' compreso il personale in convenzione esclusivamente per il periodo che intercorre tra l'ingresso formale in convenzione e l'inizio dell'erogazione del trattamento accessorio da parte dell'Azienda Ospedaliera.

I dipendenti che nell'anno solare 2010, secondo il criterio di cassa hanno percepito compensi c/terzi subiscono una decurtazione della voce IMA, pari al 10% di quanto percepito come voce c/terzi.

La decurtazione:

- non si applica a chi ha percepito meno di € 100 di c/terzi,
- non può eccedere la somma di euro 540.

Le somme decurtate confluiscono nel fondo di contrattazione decentrata.

Punto 5 – Progressioni economiche orizzontali con decorrenza 1° gennaio 2011 [art. 88, comma 2, lettera a)]

Le parti concordano di definire, in un successivo accordo, i criteri generali per la selezione ai fini delle progressioni all'interno delle categorie, consapevoli che queste potranno avere esclusivamente valenza giuridica ai sensi dell'art. 9 comma 21 del d.l. 78/2010 convertito in legge 122/2010. La somma destinata alle progressioni economiche orizzontali è pari a € 62.741.



Università degli Studi di Ferrara

CONCORDANO

di destinare le risorse disponibili sul fondo di cui all'art. 90 del vigente CCNL, pari complessivamente a euro 154.756 agli istituti seguenti:

1	Retribuzione di posizione	130.135
2	Retribuzione di risultato	24.621
	Totale	154.756

Considerata l'aumentata complessità organizzativa-gestionale dovuta alla crescita e allo sviluppo dell'Ateneo che comporta soprattutto per coloro che ricoprono posizioni di vertice delle strutture organizzative impegni, compiti, responsabilità amministrativo-contabili sempre crescenti e ritenuto opportuno mantenere parametri oggettivi di riferimento al fine di valutare la complessità organizzativa e conseguentemente definire la retribuzione di posizione del personale appartenente alla categoria EP, vengono previste le seguenti 3 fasce di riferimento per il personale di categoria EP della sede amministrativa:

Fasce	Livello Retribuzione di Posizione	Criterio Complessità Organizzativa
I fascia	Livello A: € 4.500	Strutture organizzative cui afferisce un solo ufficio
	Livello B: € 5.500	- Strutture organizzative cui afferiscono due uffici
II fascia	€ 6.500	- Strutture organizzative cui afferiscono da tre a sei uffici - Coordinamento di almeno 10 unità di personale di cat. D - Macro-aree bibliotecarie (*) - Strutture unitarie di staff
III fascia	€ 10.500	- Strutture organizzative cui afferiscono oltre sei uffici - Ripartizioni ex aree dirigenziali

(*) per il coordinatore della Ripartizione Biblioteche e Musei l'indennità di posizione è incrementata di € 500.

L'afferenza alla fascia avviene in presenza del numero dei parametri sopraindicati.
Gli importi sono da intendersi annui lordi per tredici mensilità.

Ai sensi dell'art. 76 comma 5 CCNL 16.10.8, la retribuzione di risultato è finalizzata a remunerare i risultati espressi da ciascun dipendente in termini di efficienza e produttività. L'importo della retribuzione di risultato eventualmente spettante sarà compreso tra il 10% ed il 30% della retribuzione di posizione attribuita e verrà determinato a seguito di valutazione che avverrà sulla base della scheda allegata [allegato A].



Università degli Studi di Ferrara

Per il personale di categoria EP afferente a Strutture diverse dalla sede amministrativa, si concorda di attribuire la retribuzione di posizione nella misura minima, pari a euro 3.099 annui lordi per tredici mensilità.

Per l'unità di categoria EP che riveste la funzione di curatore dell'orto botanico, l'indennità di posizione è pari a 4.000 euro annui lordi per tredici mensilità. L'importo della retribuzione di risultato eventualmente spettante, a seguito della presentazione di una relazione dettagliata relativamente all'incarico, sarà pari al 20% della retribuzione di posizione attribuita.



Università degli Studi di Ferrara

CONCORDANO

di destinare le risorse disponibili sul fondo di cui all'art. 86 del vigente CCNL, pari a euro 190.000, destinato alla remunerazione del lavoro straordinario, come segue:

- 1) Il lavoro straordinario non può essere considerato un fattore di programmazione del lavoro e può essere consentito solo per esigenze eccezionali, imprevedibili e non programmabili, per attività svolte oltre il normale orario di lavoro.
- 2) Il budget fra le varie strutture (pari a n. 25 ore pro-capite) viene suddiviso in proporzione al numero dei dipendenti (a tempo indeterminato e a tempo determinato assegnati al 1° gennaio) con rapporto di lavoro a tempo pieno o a tempo parziale verticale. La gestione del budget dipende dall'organizzazione interna della struttura stessa. I Responsabili hanno l'obbligo di vigilare sul budget assegnato onde evitare sforamenti.
- 3) Per la Sede Amministrativa la suddivisione delle ore avviene per Ripartizione o gruppi di Uffici di Staff. Per i profili amministrativi delle strutture esterne il responsabile è il Segretario di Plesso o il Direttore del Centro; per i profili tecnici delle strutture esterne il referente è il Direttore del Dipartimento o del Centro.
- 4) Il Direttore Amministrativo, nel mese di gennaio dell'anno successivo, valutata la disponibilità finanziaria, a fronte di comprovati motivi derivanti da specifiche esigenze, legate alla funzionalità dei servizi certificate dal Responsabile della struttura, potrà autorizzare la liquidazione di ore eccedenti il limite della struttura.
- 5) Gli eventuali risparmi, accertati a consuntivo, andranno a incrementare le risorse da destinare al fondo di cui all'art. 87 del CCNL 2006/09.
- 6) Le delegazioni trattanti, ogni qualvolta si renderà necessario, in applicazione del comma 4 dell'art. 86 CCNL 2006/09, si incontreranno al fine di valutare le condizioni che hanno reso necessario l'effettuazione di lavoro straordinario e per individuare le soluzioni che possono consentire una progressiva e stabile riduzione, anche mediante opportuni interventi di razionalizzazione dei servizi.
- 7) Il Direttore Amministrativo ha a disposizione un budget di ore da assegnare al personale chiamato a garantire il servizio anche in situazioni imprevedibili o in rapporto a obiettivi fissati ed alla realizzazione della programmazione triennale. La fruizione di ore, da parte delle strutture, a valere sul tale budget, deve essere preventivamente autorizzata.
- 8) In nessun caso comunque potrà essere consentita la liquidazione di lavoro straordinario superiore alle 250 ore annue pro-capite.
- 9) La durata media dell'orario di lavoro non può superare per ogni periodo di sette giorni le 48 ore, comprese le ore di lavoro straordinario. La durata media va calcolata con riferimento a un periodo non superiore a quattro mesi.



Università degli Studi di Ferrara

DICHIARAZIONI A VERBALE

Le parti convengono sulla necessità che l'Amministrazione si impegni formalmente a richiedere nel primo CdA successivo alla presente Ipotesi, una modifica al "Regolamento di Ateneo delle prestazioni conto terzi", al fine di prevedere una trattenuta di almeno il 10% su quanto destinato al personale tecnico-amministrativo in sede di liquidazione per c/terzi a favore del fondo comune.

Le parti convengono sulla necessità di valutare l'opportunità che, qualora vengano individuate nuove posizioni organizzative e/o precisi incarichi affidati al personale con profilo tecnico, siano definite nuove modalità di corresponsione del trattamento accessorio.

Le parti convengono sull'opportunità che, a seguito dell'entrata in vigore della legge 240/2010, per l'anno 2012 siano stanziati, ai sensi dell'art. 87 comma 2 del CCNL 2006-2009, le necessarie risorse economiche volte a finanziare i futuri processi di riorganizzazione dell'Ateneo.



Università degli Studi di Ferrara

DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA

Pasquale Nappi - Rettore	
Roberto Polastri - Direttore Amministrativo	
Alessandro Perfetto - Dirigente Area Amministrativa	

DELEGAZIONE SINDACALE

Rappresentanze OO.SS.

FLC - CGIL Fausto Chiarioni	
UIL PA Alessandra Lanzoni	
CONFSAL - SNALS / CISAPUNI Umberto Tessari	
CISL Chiara Camisani Calzolari	

RSU

Egidio Grassi	
Luigi Tabacchi	
Fausto Villani	
Eros Magri	
Mauro Vitali	
Andrea Travagli	
Maria Giovanna Marega	
Giuseppe Tretola	
Maria Teresa Bianchi	

Ferrara, 05 SET. 2011

ALLEGATO A

Scheda di valutazione delle prestazioni del personale di categoria D ed EP

Area Competenze Trasversali e Gestionali				
Competenze Trasversali	LIVELLO 1	LIVELLO 2	LIVELLO 3	LIVELLO 4
<p>Tensione al risultato</p> <p><i>La spinta a lavorare bene, ad utilizzare le proprie competenze e a garantire un impegno ed uno sforzo elevati, facendo fronte anche a carichi di lavoro aggiuntivi, per realizzare gli obiettivi richiesti dall'organizzazione.</i></p>				
<p>Iniziativa</p> <p><i>Prevedere e anticipare le richieste provenienti dall'ambiente, agendo rapidamente e cambiando il proprio approccio per adattarsi alle situazioni senza aspettare che l'intervento venga richiesto. Ricercare attivamente le informazioni necessarie ad assolvere le funzioni affidate e proporre le soluzioni più efficaci per raggiungere l'obiettivo.</i></p>				
<p>Problem solving</p> <p><i>Analizzare i problemi, anche complessi, scomponendoli nei loro elementi costitutivi, comprenderli, risolverli e saperne valutare le conseguenze, anche quelle più remote.</i></p>				
<p>Propositività/Innovazione</p> <p><i>Proporre miglioramenti continui ai processi di lavoro e soluzioni innovative anche attraverso l'analisi di esperienze esterne al sistema e sulla base di esperienze acquisite. (solo per EP)</i></p>				
<p>Flessibilità</p> <p><i>Adattarsi facilmente a nuovi contesti, interagire e collaborare con persone e gruppi con punti di vista diversi e culture differenti dalla propria; accettare i cambiamenti nel proprio ruolo utilizzando anche la precedente esperienza.</i></p>				
Competenze Gestionali				
<p>Rispetto norme e procedure</p> <p><i>Vigilare sulla corretta interpretazione ed applicazione della normativa vigente nelle materie di competenza e capacità di rispettare e far rispettare le regole ed i vincoli dell'organizzazione senza indurre formalismi e burocratismi e promuovendo la qualità dei servizi.</i></p>				
<p>Gestione e sviluppo dei collaboratori</p> <p><i>Orientare i collaboratori verso i risultati generando partecipazione e condivisione, sviluppare le loro capacità attraverso la corretta diagnosi del loro livello di sviluppo e l'identificazione degli interventi formativi più idonei. Generare un clima organizzativo favorevole e mantenere elevati la motivazione e lo spirito di appartenenza all'interno del gruppo.</i></p>				
<p>Lavoro per progetti</p> <p><i>Condivide informazioni, competenze proposte e piani di lavoro per raggiungere gli obiettivi del gruppo di lavoro (solo per EP)</i></p>				
<p>Orientamento all'utente</p> <p><i>Assumere come punto di riferimento della propria attività la soddisfazione dell'utente, interno ed esterno. Comprenderne le esigenze ed i bisogni anche non manifesti e cercare di stabilire un rapporto duraturo adoperandosi per risolvere i problemi dell'utente secondo una prospettiva di lungo termine.</i></p>				

Legenda: (1) non adeguato (2) adeguato (3) più che adeguato (4) ottimo

II: Commenti alla Valutazione dell'Area dei Comportamenti

--

III. Obiettivi per il periodo di riferimento	Criteria di misura	Analisi % risultato

III Commenti alla Valutazione degli Obiettivi

--

V. Valutazione complessiva - Sintesi

	Punteggio assoluto *	Punteggio pesato (a cura dell'Ufficio Sviluppo Organizzativo)
Sezione I: AREA DEI COMPORAMENTI <i>peso 50%</i>		
Sezione II: AREA DEGLI OBIETTIVI <i>Peso 50%</i>		
VALUTAZIONE COMPLESSIVA (a cura dell'Ufficio Sviluppo Organizzativo)		
Commenti alla Valutazione Complessiva		

- **Per punteggio assoluto si intende:**
- Per la **Sezione I** indicare la somma dei punteggi di valutazione.
- Per la **Sezione II** indicare la somma delle percentuali di raggiungimento di ogni obiettivo.

VI. Piani di Sviluppo e Miglioramento

Punti di forza del valutato:

Aree di miglioramento:

Azioni consigliate (formazione, esperienze diversificate, partecipazione a gruppi di lavoro, supporti organizzativi/professionali, ecc.)