



Università degli Studi di Ferrara

AREA AMMINISTRATIVA
RIPARTIZIONE RISORSE UMANE
Ufficio Personale Tecnico-Amministrativo

**RELAZIONE TECNICO-FINANZIARIA ED ILLUSTRATIVA
DELL'IPOTESI DI CONTRATTO INTEGRATIVO DI LAVORO
ART. 87 CCNL 2006/2009
PARTE ECONOMICA ANNO 2011**

PREMESSA

Le seguenti Relazioni, Tecnico – Finanziaria e Illustrativa, vengono adottate [nelle more della pubblicazione degli appositi schemi predisposti dal Ministero dell'economia e finanze d'intesa con il Dipartimento della funzione pubblica] ai sensi dell'art. 40 comma 3 *sexies* del d.lgs 165/2001 come modificato dal d.lgs 150/2009, a corredo dell'Ipotesi di utilizzo, per l'anno 2011, del fondo per la contrattazione collettiva integrativa del personale di categoria B, C e D sottoscritta in data 10 agosto 2011.

Il Collegio dei Revisori dei Conti è chiamato ad effettuare il controllo su tale ipotesi ai sensi dell'art. 40 *bis* comma 1 del d.lgs 165/2001, al fine di procedere con la relativa certificazione.

A seguito della suddetta certificazione, le Parti saranno chiamate a sottoscrivere il testo definitivo dell'accordo. Entro 5 giorni dalla sottoscrizione, ai sensi dell'art. 40 *bis* comma 5 del d.lgs 165/2001 e dell'art. 5 comma 5 del CCNL 16.10.2008, il testo contrattuale ed entrambe le Relazioni verranno trasmesse all'ARAN e al CNEL per via telematica, e la predetta documentazione sarà pubblicata in modo permanente sul sito istituzionale dell'Ateneo, nella sezione Trasparenza, valutazione e merito.

RELAZIONE TECNICO-FINANZIARIA

Con verbale n. 190 del 27.1.11, il Collegio dei Revisori dei conti ha certificato l'importo massimo del fondo per la contrattazione collettiva integrativa del personale di categoria B, C e D per l'anno 2011, quantificando tale limite in euro 793.339; ha inoltre attestato il rispetto dei limiti di cui all'art. 1 comma 189, della legge 266/05, così come modificato dall'art. 67 comma 5 della legge 133/2008 e la corretta determinazione del limite secondo quanto prescritto dalle circolari prot. 83979 del 16.07.2007, n. 40 del 23.12.10 e n. 12 del 15.04.11 del Ministero dell'economia e delle finanze – Dipartimento della Ragioneria generale dello Stato.

In particolare, si è tenuto conto della previsione per cui “A decorrere dall'anno 2009, l'ammontare complessivo dei fondi per il finanziamento della contrattazione integrativa delle [...] università, determinato ai sensi delle rispettive normative contrattuali, non può eccedere quello previsto per l'anno 2004 come certificato dagli organi di controllo [...] ridotto del 10 per cento”. “L'ammontare complessivo dei fondi può essere incrementato degli importi fissi previsti dai contratti collettivi nazionali, che non risultino già confluiti nei fondi dell'anno 2004”.

L'art. 9 comma 2 *bis* del d.l. 78/10, convertito in legge 122/10, stabilisce inoltre che a decorrere dal 1° gennaio 2011 e sino al 31 dicembre 2013, l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, anche di livello dirigenziale, non può



Università degli Studi di Ferrara

AREA AMMINISTRATIVA
RIPARTIZIONE RISORSE UMANE
Ufficio Personale Tecnico-Amministrativo

superare il corrispondente importo dell'anno 2010 ed è, comunque, automaticamente ridotto in misura proporzionale alla riduzione del personale in servizio.

Per quanto riguarda il personale di categoria B, C e D, nell'anno 2011 si è avuta una riduzione del personale in servizio rispetto al 2010 pari a due unità, evento che ha portato ad una diminuzione del fondo pari a 2.358 euro.

In particolare, la riduzione del Fondo per l'anno 2011 è stata calcolata tenendo conto della riduzione di 2 unità di personale emersa dalla comparazione tra il numero di unità di personale con rapporto di lavoro a tempo determinato e indeterminato cessate nel 2010 e quello delle unità di personale con rapporto di lavoro a tempo determinato e indeterminato assunte nel 2010.

Il fondo di competenza dell'anno 2010 era stato certificato (cfr. verbale Revisori n. 190 del 27.01.10) in euro 795.697. Tale ammontare è da intendersi quindi quale limite ex art. 9 comma 2 *bis* del d.l. 78/10 per l'anno 2011 (verbale Revisori n. 190 del 27.1.11).

Con verbale n. 197 del 27.6.11, il Collegio dei Revisori dei conti ha certificato l'ammontare del fondo per la contrattazione collettiva integrativa del personale di categoria B, C e D per l'anno 2011, per un totale di euro 677.534.

Fondo 2010 (verbale 190/10)	795.697
Riduzione ex art. 9 comma 2 bis d.l. 78/10 convertito in legge 122/10	2.358
Limite massimo Fondo 2011 (verbale 190/11)	793.339
Fondo 2011 (verbale 197/11)	677.534

Nel bilancio di previsione 2011 risulta correttamente iscritto lo stanziamento necessario, in particolare nel capitolo 60 "Compensi accessori al personale tecnico-amministrativo e relativi oneri".

RELAZIONE ILLUSTRATIVA

Le delegazioni di parte pubblica e di parte sindacale, il giorno 10 agosto 2011, hanno sottoscritto, ai sensi dell'art. 4 comma 2 lettere a) b) d) e p) del CCNL 16.10.08, l'ipotesi di utilizzo, per l'anno 2011, del fondo per la contrattazione collettiva integrativa del personale di categoria B, C e D.

La relazione illustrativa, ai sensi dell'art. 40 comma 3 *sexies* del d.lgs 165/2001:

- evidenzia il significato, la *ratio* e gli effetti attesi da ogni clausola anche e soprattutto con riferimento alla natura premiale e selettiva cui è connessa l'erogazione delle risorse, la ricaduta sui livelli di produttività individuale e collettiva, la garanzia del servizio pubblico, l'interesse specifico della collettività,
- evidenzia gli effetti attesi dalla sottoscrizione del contratto integrativo in materia di produttività ed efficienza dei servizi erogati, anche in relazione alle richieste dei cittadini,



Università degli Studi di Ferrara

AREA AMMINISTRATIVA

RIPARTIZIONE RISORSE UMANE

Ufficio Personale Tecnico-Amministrativo

- illustra il rispetto dei principi di legge e di contratto, anche con riferimento alle materie oggetto di contrattazione integrativa.

L'Ipotesi di accordo tiene conto

- della circolare del Dipartimento della Funzione Pubblica n. 7 del 13 maggio 2010 la quale prevede la piena operatività 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";
- dell'"Intesa per la regolazione del regime transitorio conseguente al blocco del rinnovo dei CCNL nel pubblico impiego" siglata il 4 febbraio 2011, la quale al punto 2 afferma che *le retribuzioni complessive, comprensive della parte accessoria, conseguite dai lavoratori nel corso del 2010 non devono diminuire per effetto dell'applicazione dell'art. 19 del d.lgs. 150/09* [criteri per la differenziazione delle valutazioni];
- della circolare n. 1 del 17.2.11 del Dipartimento della Funzione Pubblica che ribadisce quanto concordato con l'Intesa suddetta;
- dell'art. 9 comma 1 del d.l. n. 78/2010 convertito con modifiche nella legge n. 122 del 30 luglio 2010, testualmente dispone: "Per gli anni 2011, 2012 e 2013 il trattamento economico complessivo dei singoli dipendenti, anche di qualifica dirigenziale, ivi compreso il trattamento accessorio, previsto dai rispettivi ordinamenti delle amministrazioni pubbliche (...) non può superare, in ogni caso, il trattamento ordinariamente spettante per l'anno 2010, al netto degli effetti derivanti da eventi straordinari della dinamica retributiva, ivi incluse le variazioni dipendenti da eventuali arretrati, conseguimento di funzioni diverse in corso d'anno (...), per le progressioni di carriera comunque denominate, maternità, malattia, missioni svolte all'estero, effettiva presenza in servizio (...)". L'art. 16 comma 1 lett. b) del d.l. 98/11 convertito in legge 111/11 proroga fino al 31 dicembre 2014 le disposizioni che limitano la crescita dei trattamenti economici anche accessori del personale delle pubbliche amministrazioni;
- del fatto di essere 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;
- dello "Schema (n. 364/2011) di decreto legislativo recante disposizioni integrative e correttive del d.lgs. 150/2009", il cui art. 6 contiene la disciplina transitoria, specificando che la differenziazione retributiva in fasce prevista dagli articoli 19, commi 2 e 3 del d.lgs. 150/09 si applica a partire dalla tornata di contrattazione collettiva successiva a quella relativa al quadriennio 2006-2009. Accogliendo quanto osservato dalle Commissioni I e XI riunite della Camera dei deputati, è previsto che, per il periodo di "moratoria" della contrattazione collettiva nazionale di lavoro, per l'applicazione dell'articolo 19, comma 1, del d.lgs. 150/09, vengano utilizzate le eventuali economie aggiuntive - disponibili in ragione di economie e risparmi conseguenti ai processi di riorganizzazione della pubblica amministrazione - destinate all'erogazione dei premi dall'articolo 16, comma 5, del decreto-legge 6 luglio 2011, n. 98, convertito, con modificazioni, dalla legge 15 luglio 2011, n. 111¹.

¹ In relazione ai processi di approvvigionamento di beni e servizi della Pubblica Amministrazione, le Amministrazioni possono adottare entro il 31 marzo di ogni anno piani triennali di razionalizzazione e riqualificazione della spesa, di riordino e ristrutturazione amministrativa, di semplificazione e digitalizzazione, di riduzione dei costi della politica e di



Università degli Studi di Ferrara

AREA AMMINISTRATIVA

RIPARTIZIONE RISORSE UMANE

Ufficio Personale Tecnico-Amministrativo

Oltre all'impianto normativo sopra esposto occorre considerare anche le disposizioni contrattuali del vigente CCNL comparto Università, in materia di utilizzo del fondo per le progressioni economiche e per la produttività. In particolare l'art. 88 del CCNL 2006/09 dispone espressamente che le risorse di tale fondo sono utilizzate per:

- a) corrispondere gli incrementi retributivi collegati alla progressione economica all'interno delle categorie [.....];
- b) corrispondere l'indennità di responsabilità per il personale delle categorie B, C e D secondo la disciplina dell'art. 91 del presente CCNL [...];
- c) corrispondere compensi per la remunerazione di compiti che comportano oneri, rischi, o disagi particolarmente rilevanti nonché la reperibilità collegata alla particolare natura dei servizi che richiedono interventi di urgenza;
- d) erogare compensi diretti ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi;
- e) incentivare le specifiche attività e prestazioni correlate alla utilizzazione che specifiche disposizioni di legge finalizzano alla incentivazione di prestazioni o di risultati del personale;
- f) indennità mensile.

L'ipotesi di contratto prende in considerazione i principi generali posti dal d.lgs. 150/09 e dal CCNL vigente, improntando l'attribuzione del trattamento economico accessorio a principi di selettività, sia con riguardo agli istituti incentivanti la produttività e la qualità della prestazione lavorativa, che in riferimento alle progressioni economiche orizzontali.

Punto di partenza della trattativa è stata la possibilità di confermare alcuni degli istituti contrattuali presenti nei precedenti CCIL, nel rispetto dell'art. 18 comma 2 del d.lgs. 150/09 che vieta la distribuzione in modo indifferenziato, ovvero sulla base di automatismi, di quella parte del fondo di contrattazione collettiva integrativa destinato alla performance (incentivi e premi).

Di conseguenza, ai sensi dell'art. 57 del d.lgs. citato, sono stati confermati gli istituti destinati alla remunerazione dell'indennità di responsabilità e di quelli legati all'effettivo svolgimento di attività particolarmente disagiate ovvero pericolose e dannose per la salute.

Il trattamento accessorio legato invece alla performance individuale è stato completamente rivisto alla luce delle nuove norme.

Proprio in considerazione del complesso quadro normativo descritto si è ritenuto opportuno fissare la vigenza della citata Ipotesi alla durata di un anno, salvo proroga esplicitamente concordata tra le parti.

funzionamento, ivi compresi gli appalti di servizio, gli affidamenti alle partecipate e il ricorso alle consulenze attraverso persone giuridiche. Le eventuali economie aggiuntive effettivamente realizzate rispetto a quelle già previste dalla normativa vigente, possono essere utilizzate annualmente, nell'importo massimo del 50%, per la contrattazione integrativa, di cui il 50% destinato alla erogazione dei premi previsti dall'articolo 19 del d.lgs. 150/09.



Università degli Studi di Ferrara

AREA AMMINISTRATIVA

RIPARTIZIONE RISORSE UMANE

Ufficio Personale Tecnico-Amministrativo

L'Ipotesi di accordo per l'anno 2011 assume come obiettivo prioritario la valorizzazione delle persone, fondata sul miglioramento delle competenze professionali possedute e sul contributo assicurato da ciascuno al fine di supportare i processi di innovazione, efficienza, efficacia e di miglioramento dei servizi.

Essa rappresenta un investimento economico e organizzativo per l'Amministrazione, che ritiene prioritario accompagnare con adeguati strumenti la fase di ristrutturazione che l'Ateneo sta attraversando, allo scopo di supportare i progetti di miglioramento complessivo dei servizi offerti.

L'Amministrazione intende così consolidare una politica di incentivazione delle risorse umane in linea con lo sviluppo dell'Ente.

All'interno di questo quadro di premessa, l'Ateneo definisce i suoi obiettivi strategici, che devono tener conto del lavoro non solo come costo ma anche come risorsa da valorizzare.

Con tale spirito, gli obiettivi generali perseguiti dalla presente Ipotesi di accordo sono i seguenti:

- a) migliorare l'efficienza del funzionamento e l'efficacia dei servizi resi;
- b) assicurare un'equa distribuzione delle risorse nella fase di orientamento e motivazione del personale sulle azioni necessarie a garantire i risultati da perseguire;
- c) cogliere le peculiarità delle singole realtà operative;
- d) migliorare la qualità lavorativa e la professionalità dei dipendenti, introducendo strumenti di gestione e motivazione delle risorse umane diversificati, con l'intento di rispondere alla complessità organizzativa, anche valorizzando il ruolo, l'autonomia e la responsabilità della dirigenza,
- e) aumentare il grado di coinvolgimento del personale nei processi di miglioramento dell'Ateneo, assumendo il riconoscimento delle competenze professionali dei dipendenti quale valore irrinunciabile, con la consapevolezza che la qualità dei servizi erogati dall'Amministrazione è in larga misura determinata dalla qualità delle prestazioni dei dipendenti.

La valorizzazione delle risorse umane mediante la corresponsione di una quota di accessorio subordinata al raggiungimento di un risultato, stimola il dipendente a mettere in campo delle azioni positive tese ad un miglioramento della propria prestazione professionale.

In tale ottica è anche possibile perseguire l'obiettivo più generale di migliorare la produttività e l'efficienza dei servizi che sono rivolti ad un'utenza esterna e/o interna.

A tal fine le Parti hanno convenuto che la corresponsione delle indennità previste, oltre ad essere legata *in toto* all'esercizio effettivo della funzione (come ad esempio la parte della posizione variabile per il personale EP o la parte fissa mensile dell'indennità di responsabilità per il personale di cat. D) sia anche subordinata per una quota di essa e in alcune fattispecie in tutto alla valutazione della *performance* individuale.



Università degli Studi di Ferrara

AREA AMMINISTRATIVA

RIPARTIZIONE RISORSE UMANE

Ufficio Personale Tecnico-Amministrativo

Si descrivono ora in dettaglio gli istituti previsti nel CCIL 2011.

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. 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,
- 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,
- 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,
- 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.

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;
- Responsabili di Uffici;
- Segretari di coordinamento Plessi;

e sulla base dei seguenti **incarichi**:

- Segretari di Presidenza;
- Responsabile della sicurezza;
- Mobility manager;
- Coordinamento di CdL;
- Incarico referente per formazione ECM;



Università degli Studi di Ferrara

AREA AMMINISTRATIVA

RIPARTIZIONE RISORSE UMANE

Ufficio Personale Tecnico-Amministrativo

- Incarico di Esperto Radio Protezione;
- Incarico di coordinatore attività di smaltimento rifiuti tossici.

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

Con riferimento a tali compensi, ai sensi del combinato disposto degli artt. 81, 88 e 89 del CCNL 2006/09, gli stessi sono estranei al sistema della valutazione, essendo diretti a remunerare il lavoro particolarmente disagiato, inteso come lavoro prestato in condizioni e in tempi che incidono sfavorevolmente - in modo diretto o indiretto - sulla salute psicofisica del dipendente, compresa la sfera affettiva e il tempo libero.

Sono state 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 per l'autista;
- c) per il personale dei servizi in cui è previsto l'obbligo di turnazione, 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. L'indennità 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, 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 statutarî,
 - 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 quando il periodo interessato dall'incarico non supera i 5 giorni. 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



Università degli Studi di Ferrara

AREA AMMINISTRATIVA

RIPARTIZIONE RISORSE UMANE

Ufficio Personale Tecnico-Amministrativo

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. Le parti hanno concordato 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.

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 16.10.08, contratto che conserva la propria efficacia fino alla stipulazione del successivo. Non trattandosi di incentivi e premi collegati alla performance, tale indennità non soggiace al divieto di cui all'art. 18 comma 2 del d.lgs. 150/09.

L'IMA viene destinata 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.

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

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

Le parti hanno concordato 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.

Il fondo per la contrattazione collettiva integrativa del personale di categoria B, C e D per l'anno 2011 ammonta a euro 677.534 al quale si aggiungono circa 35.000 euro ai sensi dell'art. 88 comma 5 del CCNL 16.10.08 (stima delle somme non spese nell'anno 2010).

L'ipotesi di utilizzo viene così riassunta:



Università degli Studi di Ferrara

AREA AMMINISTRATIVA
RIPARTIZIONE RISORSE UMANE
Ufficio Personale Tecnico-Amministrativo

IPOSTESI UTILIZZO FONDO ART. 87 - PTA - ANNO 2011

POTENZIALI
BENEFICIARI

VOCE	PREVISIONE 2011		POTENZIALI BENEFICIARI
PERFORMANCE INDIVIDUALE	€ 130.000	18,08%	
00283 - Top performer	€ 14.000		14
00283 - Obiettivi cat. B e C	€ 25.000		20
00283 - Valutazione del personale tecnico	€ 36.500		74
00283 - Progetti del personale amministrativo	€ 20.000		tutti
00283 - Indennità di risultato cat. D	€ 34.500		52
INDENNITA' DI RESPONSABILITA'	€ 176.925	24,61%	
03656 - Posizioni organizzative e funzioni specialistiche	€ 176.925		63
RISCHIO E DISAGIO	€ 56.770	7,90%	
00032 - Indenn. Centralinisti	€ 770		1
00279 - Ind. rischio radiaz. continuo	€ 10.000		18
00280 - Ind. rischio radiaz. parziale	€ 1.000		tutti
03584 - Ind. di rischio guida	€ 3.000		tutti
03585 - Ind. disp. prefestiva/festiva	€ 6.500		tutti
03585 - Attività di vigilanza	€ 6.000		20
03586 - Ind. reperibilità	€ 23.500		23
03625 - Indennità di Turno e Portineria	€ 5.000		1
03628 - Ind. autista	€ 1.000		tutti
03678 - Orari atipici			
INDENNITA' ACCESSORIA MENSILE	€ 292.460	40,68%	
03795 - IMA (esoneri)	€ 2.000		6
03795 - IMA (tutti)	€ 290.460		tutti
PROGRESSIONI ECONOMICHE dec. 1/1/11	€ 62.741		326
TOTALE	€ 718.896		

dove le percentuali di incidenza di ogni macrovoce sono calcolate sul totale della spesa che si prevede di sostenere.

La percentuale di risorse sottoposte a valutazione, calcolata sul totale delle somme che si prevede di erogare, con esclusione delle PEO, è pari al 19,81%.



Università degli Studi di Ferrara

AREA AMMINISTRATIVA
RIPARTIZIONE RISORSE UMANE
Ufficio Personale Tecnico-Amministrativo

L'ipotesi di Contratto integrativo contiene infine, ai sensi dell'art. 4 comma 2 lettera k) del CCNL 16.10.08, i criteri generali per la ripartizione delle risorse destinate alle prestazioni di lavoro straordinario, i cui costi gravano sul fondo di cui all'art. 86 del CCNL 2006/2009.

Ai sensi del comma 1 dell'art. citato, l'ammontare delle risorse da destinarsi è pari a € 190.000/anno. Nell'arco dell'ultimo triennio, l'andamento delle somme spese per lavoro straordinario è il seguente:

Anno	Stanziamiento	Speso	Residuo
2010	€ 190.000	€ 145.255	€ 44.745
2009	€ 190.000	€ 133.305	€ 56.695
2008	€ 190.000	€ 138.966	€ 51.034

Ai sensi dell'art. 86 comma 4, i risparmi accertati a consuntivo confluiscono nel fondo per la contrattazione collettiva integrativa.

Nel bilancio di previsione 2011 risulta correttamente iscritto lo stanziamento necessario, in particolare nel capitolo 60 "Compensi accessori al personale tecnico-amministrativo e relativi oneri".

IL DIRIGENTE DELL'AREA AMMINISTRATIVA
F.to A. Perfetto