



UNIVERSITA' DEGLI STUDI DI PARMA

Il sottoscritto Prof. Ovidio BUSSOLATI, Pro Rettore per l'Area Organizzazione e Personale, è autorizzato con delibera n. 553/31861 del 26.10.2016, dal Consiglio di Amministrazione dell'Università degli Studi di Parma, ai sensi dell'art. 5 comma 3 del CCNL 16.10.2008, a sottoscrivere il presente C.C.I.

**CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO DEL PERSONALE TECNICO – AMMINISTRATIVO
DELL'UNIVERSITA' DEGLI STUDI DI PARMA
- triennio 2014/2016 -**

**RIPARTIZIONE E FINALIZZAZIONE DEL FONDO PER IL TRATTAMENTO ACCESSORIO DEL
PERSONALE TECNICO AMMINISTRATIVO PER L'ANNO 2016**

Il Presidente

della Delegazione Trattante

Prof. Ovidio Bussolati



Parma, 26 ottobre 2016

INDICE

TITOLO I

DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1_Ambito e finalità.....	3
-------------------------------	---

TITOLO II

FINANZIAMENTO DEL TRATTAMENTO ACCESSORIO 3

Art. 2_Costituzione dei fondi per il salario accessorio.....	3
--	---

Art. 3_Ripartizione del fondo complessivo per il salario accessorio.....	4
--	---

PEO) Progressioni orizzontali.....	4
------------------------------------	---

A) Indennità per particolari condizioni di lavoro disagiate, pericolose o dannose.....	5
--	---

1) Indennità di rischio generico	5
--	---

2) Indennità di turno	5
-----------------------------	---

3) Autisti del Rettorato.....	5
-------------------------------	---

4) Incentivi per prestazioni orarie aggiuntive.....	5
---	---

5) Indennità per lavoro disagiato	6
---	---

6) Indennità di reperibilità per il personale di Cat. B – C – D.....	6
--	---

B) Retribuzione di posizione e di risultato per il personale di Categoria EP.....	9
---	---

C) Trattamento economico accessorio per il personale di Categoria D – C – B.....	10
--	----

1) Indennità di responsabilità ex art. 91 del CCNL.....	10
---	----

2) Indennità mensile accessorio – I.M.A. – art. 88, comma 2, lettera f, del CCNL.	12
--	----

3) Indennità per incentivare la produttività e il miglioramento dei servizi – art. 88, comma 2 lettera d) e art. 81, comma 1 del CCNL.	12
--	----

Allegato 1).....	15
------------------	----

Allegato 2).....	16
------------------	----



UNIVERSITA' DEGLI STUDI DI PARMA

Le parti, preso atto:

- del Contratto Collettivo Integrativo (C.C.I.) per il triennio 2014 – 2016 sottoscritto in data 25 giugno 2014;
- della Ripartizione e finalizzazione del fondo per il trattamento accessorio del personale tecnico amministrativo per l'anno 2015 sottoscritto in data 15 dicembre 2015;
- del Piano integrato per la gestione del ciclo della Performance 2016-2018;
- della Costituzione del fondo certificata dal Collegio dei revisori dei conti con verbale n. 5/2016 in data 29.06.2016;
- dell'Accordo sulle progressioni economiche orizzontali per il triennio 2016-2018 e sui criteri generali;
- delle azioni previste nel piano strategico 2016-2018 e che l'amministrazione proseguirà con l'impegno atto a favorire la crescita professionale del PTA concretizzando le azioni finalizzate a tale scopo.

Concordano

TITOLO I

DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1

Ambito e finalità

1. Il presente accordo, nell'ambito del contratto collettivo integrativo per il triennio 2014/2016 sottoscritto in data 25.06.2014, si applica, come previsto dall'art. 1 del CCNL di comparto del 16/10/2008, a tutto il personale tecnico amministrativo con rapporto di lavoro, sia a tempo indeterminato, sia determinato, dipendente dell'Ateneo e in relazione alle materie demandate dal CCNL di comparto alla contrattazione integrativa.
2. Il presente contratto integrativo ha valenza, per la parte economica, esclusivamente per l'anno 2016 e decorre dal 01.01.2016.
3. I responsabili delle strutture di appartenenza, richiamati nelle disposizioni del contratto, sono Rettore, Direttore Generale, Dirigenti, Presidenti/Direttori di Dipartimento e di Centro.

TITOLO II

FINANZIAMENTO DEL TRATTAMENTO ACCESSORIO

Art. 2

Costituzione del fondo per il salario accessorio

1. Con verbale n. 5/2016 del 29.06.2016 il Collegio dei Revisori dei Conti ha certificato la seguente costituzione del fondo per il trattamento accessorio del personale tecnico amministrativo per l'anno 2016:

	Lordo dipendente in Euro	
Disponibilità certificata anno 2016	2.239.293,00	Disponibilità comprensiva delle risorse aggiuntive destinate al fondo per effetto della riorganizzazione della struttura tecnico-amministrativa dell'Ateneo (ex art. 87 CCNL)

RP ab

Σ 2

2. La costituzione del fondo prevede:

- una disponibilità finanziaria destinata al personale inquadrato nelle Categorie B, C, e D - al netto delle poste temporaneamente esterne al fondo relative alle progressioni orizzontali - di Euro 1.598.535,73, oltre gli oneri a carico dell'Amministrazione;
- un fondo destinato alla corresponsione della retribuzione di posizione e della retribuzione di risultato del personale della Categoria EP pari a euro 640.757,27, oltre gli oneri a carico dell'Amministrazione.

Art. 3

Ripartizione del fondo complessivo per il salario accessorio

1. La parti convengono che per l'anno 2016 le risorse del fondo sono ripartite e finalizzate secondo i criteri generali definiti nel C.C.I.L. – triennio 2014/2016 – che restano in vigore e vengono integrati e modificati dal presente accordo, negli importi di cui alla tabella sotto riportata, esposti al netto degli oneri a carico dell'Amministrazione, trovando applicazione quanto previsto dal Piano integrato del ciclo della Performance di Ateneo 2016-2018 approvato con delibera del Consiglio di Amministrazione n. 544/31454 del 26 gennaio 2016.

Tutte le cifre indicate nel presente accordo sono da intendersi lordo dipendente.

	Finalizzazione risorse anno 2016	Lordo dipendente in Euro
PEO	Progressioni orizzontali	*357.972,00
A)	Indennità per particolari condizioni di lavoro disagiate, pericolose o dannose	129.000,00
B)	Retribuzione di posizione e di risultato personale di Cat. EP	640.757,27
C)	Trattamento economico accessorio Cat. D – C – B	1.111.563,73
	TOT.	2.239.293,00

PEO) Progressioni orizzontali: Euro *357.972,00

1. Le parti concordano di destinare alle PEO per l'anno in corso, complessivamente risorse pari ad Euro 450.000,00. Tali risorse sono costituite da: Euro 188.695,00 come da certificazione del Collegio dei Revisori dei Conti per il 2016; una cifra ulteriore di risorse stabili pari a Euro 169.277,00; un importo già finalizzato alle PEO 2015 pari a Euro 92.028,00 (importo contabilizzato al netto del fondo in quanto destinato alle progressioni orizzontali nell'Accordo sulle progressioni economiche orizzontali per il triennio 2016-2018) e non impiegato ad oggi.

2. In relazione alla quota di risorse del 2015 le parti concordano in particolare alla luce della maggiore disponibilità di risorse finanziarie che si conviene di destinare alle PEO per il 2016, di estendere il criteri di riparto contenuti nell'accordo sulle progressioni economiche orizzontali per il triennio 2016-2018 anche al 2015 decidendo che tutte



UNIVERSITA' DEGLI STUDI DI PARMA

le risorse sono destinate secondo procedura selettiva specificamente bandita in applicazione dei criteri definiti nel medesimo accordo richiamato sopra, ripartendo ex ante la quota di Euro 450.000,00 in modo proporzionale percentuale su ciascuna Categoria e relativo classe stipendiale (B2, B3, ecc; C1, C2, ecc; D1, D2, ecc; EP1, EP2, ecc).

A) Indennità per particolari condizioni di lavoro disagiate, pericolose o dannose: Euro 129.000

Le risorse in euro sono così ripartite:

1) Indennità di rischio generico: Euro 61.000,00

1. Al personale tecnico amministrativo che svolge mansioni comportanti esposizione a rischi di cui ai punti 1 (agenti chimici), 2 (agenti cancerogeni), 3 (agenti biologici), 5 (rumore >95 decibel in luogo aperto o > 85 decibel in luogo chiuso), 8 (radiazioni non ionizzanti) e 9 (radiazioni ottiche artificiali) della Scheda dei Dati Occupazionali sottoposto a sorveglianza sanitaria compete un'indennità di rischio pari a euro 1,50 lordo dipendente per ogni giorno di effettiva presenza in servizio fino ad un massimo di euro 381,00 annui. Sono esclusi i rischi derivanti da radiazioni ionizzanti che restano disciplinati dalla normativa vigente.

2. L'indennità è erogabile al personale che si sottopone alle prescritte visite periodiche di sorveglianza sanitaria; il Centro di Servizi per la Salute, Igiene e Sicurezza nei Luoghi di Lavoro trasmetterà l'elenco degli aventi diritto al 31 dicembre di ogni anno entro il 15 gennaio dell'anno successivo.

2) Indennità di turno: Euro 2.400,00

1. Al personale che opera in strutture in cui sussistono servizi (quali portinerie e reception) che svolgono attività di custodia e sorveglianza (attivati per almeno 12 ore giornaliere distribuite su due o più turni) compete una indennità annua di euro 300,00, rapportata al servizio effettivamente prestato.

3) Autisti del Rettorato: Euro 17.000,00

1. Al personale che svolge funzioni di autista per il rettorato, garantendo la necessaria reperibilità diurna e notturna, compete una indennità annua onnicomprensiva di euro 17.000,00 erogata secondo i criteri generali di cui all'accordo sottoscritto in data 04.04.2006 e riportati all'allegato n.1).

4) Incentivi per prestazioni orarie aggiuntive: Euro 21.800,00

1. Le parti finalizzano tali risorse per la costituzione di un fondo di riserva dell'Amministrazione finalizzato alla salvaguardia di straordinarie e particolari situazioni di lavoro che si rendessero necessarie (tali risorse corrispondono a n. 1.503 ore così quantificate in base a un costo medio orario lordo dipendente di euro 14,50).

2. L'erogazione è subordinata all'autorizzazione della prestazione aggiuntiva da parte del responsabile della struttura di appartenenza.

3. Il responsabile di struttura può, entro e non oltre il 31 gennaio dell'anno successivo, chiedere il riconoscimento dell'incentivo in parola per il personale preventivamente autorizzato, utilizzando esclusivamente il modulo che sarà

reso disponibile dagli uffici. L'erogazione potrà avvenire sino a concorrenza della disponibilità, su base percentuale in relazione alle ore autorizzate ed effettivamente prestate fino ad un tetto massimo di 190 ore pro capite.

5) Indennità per lavoro disagiato: Euro 16.800,00

1. Al personale che in via continuativa, su attestazione del responsabile della struttura di appartenenza, svolga le attività qui sotto indicate, compete l'indennità nella misura di seguito riportata, corrisposta in base all'effettiva presenza in servizio:

- a) attività necessarie al fine di garantire con continuità la custodia e la cura di animali (stabulari): indennità annua di Euro 200,00, oltre Euro 10,00 per ogni sabato, domenica, giorno festivo o notte di attività;
- b) compiti istituzionali che vanno garantiti con continuità e/o anche nelle ore notturne e/o giorni festivi (es: Osservatorio Meteorologico e Orto botanico): indennità annua di Euro 164,00;
- c) attività svolta presso l'Ufficio Postale relativa al ritiro, smistamento e distribuzione della corrispondenza, con orario di inizio disagiato - smistamento di materiale pesante: indennità annua di Euro 717,00;
- d) attività disagiata correlata alla gestione delle zone verdi dell'Ateneo anche nei giorni festivi: indennità annua di Euro 717,00;
- e) compiti istituzionali inerenti la fornitura ed il trasporto dell'azoto liquido nonché raccolta, esconduzione e smaltimento in discarica del materiale ingombrante: indennità annua di Euro 717,00.
- f) attività tesa a garantire con continuità, anche nei giorni festivi e/o di chiusura al pubblico dell'Ateneo i servizi riconducibili al supporto al Rettorato (staff segreteria tecnica ecc): indennità annua lorda di Euro 1.000,00 in relazione al personale individuato dal Rettore;
- g) attività tesa a garantire con continuità, anche nei giorni festivi e/o di chiusura al pubblico dell'Ateneo, i servizi erogati dal Centro CSAC: indennità annua lorda di Euro 1.000,00;

6) Indennità di reperibilità per il personale di Cat. B – C – D: Euro 10.000

1. La reperibilità è una prestazione di carattere strumentale ed accessorio che consiste nell'obbligo del lavoratore di porsi in condizione di essere prontamente rintracciabile, fuori dall'ordinario orario di servizio, e di poter raggiungere in un breve lasso di tempo il proprio luogo di lavoro per eseguirvi la prestazione richiesta, qualora si presenti una effettiva ragione di necessità. L'istituto è previsto esclusivamente per i settori di attività per i quali è necessario assicurare la continuità dei servizi, compatibilmente con le risorse umane a disposizione, compresi quelli previsti dall'applicazione del D.Lgs. n. 81/2008: ha lo scopo di assicurare interventi urgenti ed inderogabili da parte del personale dipendente durante le ore di chiusura delle strutture universitarie, in caso di insorgenza di emergenze, in modo da garantire la presenza di proprio personale autorizzato ad assumere decisioni che possono anche coinvolgere, secondo le esigenze, soggetti esterni (es. Vigili del Fuoco, Carabinieri, Polizia, Fornitori di lavori e Servizi ecc.), nel caso in cui un intervento non tempestivo possa recare danno alle strutture o alle persone.

2. La reperibilità è esclusa per ogni attività cui l'Ateneo possa adempiere con il ricorso alla programmazione dei servizi, anche mediante forme di flessibilità nell'articolazione dell'orario di lavoro.

3. La reperibilità si espleta durante le ore o le giornate eccedenti l'orario ordinario di lavoro soltanto per essenziali ed indifferibili necessità di servizio con carattere di emergenza che non possono essere coperte attraverso



UNIVERSITA' DEGLI STUDI DI PARMA

l'adozione di altre forme di articolazione dell'orario, ovvero:

- a) allarme antintrusione;
- b) allarme antincendio, diramato sia dalle centraline di rilevazione fumo che a vista;
- c) segnalazione di guasti a sistemi ed impianti tecnologici (quali a titolo esemplificativo e non esaustivo, impianto di riscaldamento e condizionamento, impianti elettrici, impianti idrici, impianti di sicurezza e videosorveglianza, impianti di rete trasmissione dati, blocco di ascensori con persone all'interno, ecc.) e alle strutture edilizie con pericolo di danno alle strutture ed agli impianti stessi;
- d) gestione coordinata delle azioni di comunicazione delle emergenze in relazione al "Piano per la comunicazione dell'emergenza";
- e) ogni altro evento che possa mettere in pericolo l'incolumità delle persone, la sicurezza dei beni e delle apparecchiature delle diverse strutture dell'Ateneo.

Sono esclusi gli interventi di assistenza e manutenzione tecnica, sia ordinaria che straordinaria, agli impianti, alle strutture e alle attrezzature per la sperimentazione.

4. La durata massima del periodo di reperibilità è di 12 ore. Il dipendente, di norma, è collocato in reperibilità sulla base di fasce mensili ovvero per non più di sei volte in un mese e per non più di due volte in giorni festivi nell'arco di un mese. In caso di chiamata in servizio, durante il periodo di reperibilità, la prestazione lavorativa non può essere superiore alle 6 ore.

5. L'attivazione, con provvedimento motivato, e la gestione del "servizio di reperibilità" compete alla Direzione Area Edilizia – Infrastrutture direttamente o attraverso la U.O.S. Vigilanza e Logistica, che intercetta anche le richieste di altre strutture.

L'attivazione avviene valutate:

- a) la natura del servizio erogato dalla struttura, le essenziali e indifferibili esigenze con carattere di emergenza per cui si ritiene necessaria l'individuazione di una persona reperibile e i motivi che rendono il servizio stesso ascrivibile alle tipologie di cui al punto 3.
- b) l'elenco degli interventi straordinari che si sono resi necessari nella struttura nel biennio precedente. In caso di nessun intervento, quali innovazioni tecniche rendono attualmente necessaria la designazione di un dipendente reperibile
- c) l'elenco degli specifici interventi d'urgenza che il reperibile è tenuto a compiere in caso di chiamata
- d) le competenze professionali del reperibile in relazione agli interventi richiesti
- e) le modalità predisposte per rintracciare il personale reperibile (es. telefono cellulare e fisso, cerca-persona, ecc.)
- f) generalità del dipendente di Categoria B - C - D di cui si richiede la reperibilità
- g) proposta di definizione delle modalità di effettuazione della reperibilità (turnazioni e fasce di reperibilità)

Il dipendente posto in reperibilità deve preventivamente rilasciare all'Amministrazione una dichiarazione formale di accettazione del servizio di reperibilità.

6. Le modalità di effettuazione della prestazione di reperibilità (definizione delle fasce orarie di reperibilità, tempi massimi in cui il dipendente deve recarsi sul luogo di lavoro a seguito della richiesta di intervento, servizi ed attività presidiati, ecc.) sono definite dalla U.O.S. Vigilanza e Logistica in concerto con i responsabili delle strutture coinvolte.

MP ab

g.
7
E 2

7. Nel caso in cui presso la struttura sia assegnata un'unità di personale con mansioni di custode, questa è individuata automaticamente come reperibile, senza maturazione del diritto a percepire l'indennità di reperibilità. È possibile l'individuazione di una persona reperibile diversa dal custode solo qualora gli interventi richiedano competenze professionali specifiche e, comunque, non possedute dal custode stesso. Nel caso in cui più dipendenti della medesima struttura si rendano disponibili alla reperibilità, il responsabile della struttura procede all'individuazione dei reperibili sulla base delle competenze professionali in relazione agli interventi richiesti. Nel caso di parità di condizioni, deve essere garantito il principio della rotazione, su base semestrale, tra il personale interessato.

8. Il personale che ha dato la propria disponibilità a essere reperibile deve porsi nelle condizioni di essere prontamente rintracciabile, oltre l'ordinario orario di lavoro e deve poter raggiungere, con mezzi propri e nel più breve tempo possibile, il luogo nel quale si rende necessario l'intervento; il Responsabile della U.O.S. citata redige un rapporto dell'effettivo intervento che costituisce elemento probatorio anche ai fini della copertura assicurativa del mezzo di trasporto utilizzato.

9. Nell'ipotesi di impossibilità a vario titolo per il dipendente di garantire la reperibilità, lo stesso è tenuto a darne preventiva e tempestiva comunicazione al responsabile della U.O.S. Vigilanza e Logistica, mediante comunicazione scritta che indichi le specifiche ragioni della temporanea ed occasionale limitazione alla prestazione di reperibilità. La mancata comunicazione costituisce comportamento valutabile sotto il profilo disciplinare. Durante tale periodo l'onere di reperibilità grava su altro dipendente della Struttura, individuato dal responsabile, che percepisce un'indennità proporzionale alla durata della sostituzione. Qualora il dipendente, una volta chiamato, non intervenga entro i limiti temporali previsti e risulti non riscontrabile alcuna causa di forza maggiore, lo stesso decade dal beneficio economico per la mancata prestazione resa, fatti salvi gli eventuali provvedimenti del caso.

10. Al termine di ogni intervento dovrà essere redatto dal Responsabile della U.O.S., sulla base del rapporto del dipendente intervenuto in quanto reperibile, un rapporto del servizio di reperibilità effettuato, che dovrà contenere i seguenti dati:

- a) data e l'ora della chiamata
- b) natura del guasto o dell'evento che richiesto l'attivazione della reperibilità
- c) azioni adottate
- d) eventuale personale contattato e/o intervenuto
- e) orari di inizio e di fine dell'intervento, che saranno anche documentati, se possibile dalla rilevazione telematica delle timbrature

Tale rapporto costituisce elemento probatorio anche ai fini del compenso incentivante.

11. Agli addetti alla reperibilità è corrisposta una indennità per ogni turno di reperibilità consistente in una diaria giornaliera feriale lordo dipendente di euro 25,00 e una diaria festiva pari a euro 50,00.

In ogni caso di intervento di reperibilità è riconosciuto al lavoratore un indennizzo minimo pari a tre ore liquidate in euro 14,00 all'ora.

La liquidazione sarà effettuata trimestralmente e solo a seguito di attestazione di prestata attività resa su proposta del Responsabile della U.O.S. Vigilanza e Logistica dal Dirigente dell'Area Edilizia e Infrastrutture.

12. Al dipendente che effettua prestazioni lavorative in regime di reperibilità spetta la retribuzione prevista per le



UNIVERSITA' DEGLI STUDI DI PARMA

prestazioni orarie aggiuntive, entro i limiti delle disponibilità di cui al precedente punto A 4), ovvero il riposo compensativo, quest'ultimo da effettuarsi obbligatoriamente il primo giorno lavorativo successivo allo svolgimento della prestazione, nel caso in cui questa abbia avuto durata superiore alle quattro ore e/o sia stata svolta durante le ore notturne.

13. Il Dirigente dell'Area Edilizia e Infrastrutture attraverso il Responsabile della U.O.S. Vigilanza e Logistica deve presentare all'Amministrazione una breve relazione contenente l'elenco degli interventi effettuati nel corso dell'anno.

14. I criteri generali sopra esposti hanno carattere sperimentale e potranno essere oggetto di revisione anche in corso della vigenza contrattuale con specifici accordi.

B) Retribuzione di posizione e di risultato per il personale di Categoria EP: Euro 640.757,27

1. La retribuzione compete, ex art. 75 e 76 del CCNL di comparto, al personale di Cat. EP cui sono affidati incarichi correlati a particolari responsabilità gestionali, qualificati incarichi di responsabilità amministrative e tecniche, funzioni richiedenti l'iscrizione ad ordini professionali o comunque correlati ad alta qualificazione o specializzazione. Per l'anno in corso, come previsto dal CCNL, gli incarichi conferiti al personale di Categoria EP sono parametrati nelle seguenti graduazioni delle Fasce in euro:

Fascia A	8.000,00
Fascia B	6.600,00
Fascia C	5.800,00

2. La responsabilità di Unità organizzative, di cui all'art. 5 delle "Linee generali di organizzazione dell'Ateneo" ovvero di U.O.C. e U.O.S., già classificate in due classi 1 e 2 di complessità, sulla base dei "Criteri per la pesatura delle posizioni organizzative" del 2016, è riconducibile rispettivamente alle prime due fasce A e B. Gli altri incarichi, di cui all'art. 8 delle medesime Linee generali che non costituiscono Unità Organizzative, ovvero quelli di A.O., I.A.S. e I.P., confluiscono nella fascia C, unitamente a quelli del personale tecnico, già collocato nella corrispondente fascia nel 2015.

Nella medesima fascia confluiscono per il livello di specializzazione e di complessità necessari gli incarichi di cui: al D.R. n. 1511 del 1.06.2016, di Emergency Manager E.M.; al D.R. n. 1302 del 22.05.2015, di Responsabile della trasparenza; al D.R. n. 1972 del 20.07.2016 di Responsabile PROPER DALIA SICO; di Coordinatore amministrativo di centro ove tal figura sia prevista come necessaria dagli statuti e/o regolamenti dei Centri.

L'importo minimo pari a Euro 3.099,00 è attribuito, come previsto dal CCNL, al restante personale appartenente alla Categoria EP.

La retribuzione di posizione è rapportata all'effettivo servizio mediante correttivo calcolato sulla base della normativa vigente in materia; la retribuzione, anche in caso di cumulo di più funzioni e/o incarichi di qualunque tipo, non potrà superare il tetto massimo di euro 12.912,00 previsto dal CCNL di comparto cu si fa rinvio anche per il mutamento degli incarichi e funzioni.

3. La retribuzione di risultato è determinata nella misura del 20% della retribuzione di posizione ed è erogabile sulla base dei risultati conseguiti in relazione agli obiettivi assegnati in conformità e secondo quanto previsto dal "Sistema

9

di misurazione e valutazione della performance”.

4. In attuazione dell'art. 75, comma 9, del CCNL, allo scopo di remunerare i maggiori oneri e responsabilità del personale di Cat. EP cui sono affidati incarichi aggiuntivi (è aggiuntivo l'incarico quello che viene attribuito in aggiunta ad un incarico già in essere) viene corrisposta, in aggiunta alla retribuzione di posizione e di risultato – relativa all'incarico considerato principale ovvero quello graduato nella fascia di complessità più alta - una quota ai fini del trattamento accessorio per l'impegno richiesto. Tale quota, di pari importo per ciascun dipendente interessato e sino a un massimo di Euro 3.099,00, sarà calcolata sul 66% del residuo della disponibilità stanziata, sopra esposta, e ha lo scopo di remunerare ogni onere e responsabilità derivante dall'assegnazione di uno o più incarichi aggiuntivi.

5. In relazione alla retribuzione di risultato, il Sistema di misurazione e valutazione della performance prevede che, per la valutazione delle prestazioni agite rispetto agli obiettivi ricevuti, sono previsti un massimo di 60 punti, mentre per quella relativa ai comportamenti attesi, un massimo di 40 punti; ha inoltre individuato le seguenti soglie per la valutazione del raggiungimento dell'obiettivo:

- raggiunto se l'attività è stata svolta in una percentuale della misura come individuata, tra il 71% ed il 100% del target individuato, e pertanto il punteggio sarà uguale al peso dell'obiettivo
- parzialmente raggiunto se l'attività è stata svolta in una percentuale della misura come individuata, tra il 31% ed il 70% del target individuato, e pertanto il punteggio sarà la metà del peso dell'obiettivo
- non raggiunto se l'attività è stata svolta in una percentuale della misura come individuata, tra lo 0% ed il 30% del target individuato, e pertanto il punteggio sarà pari a zero

6. A seguito della valutazione finale, se il punteggio complessivo riferito alla parte obiettivi e alla parte comportamento risultata:

- a) > a 50 punti: spetta la retribuzione di risultato
- b) ≤ a 50 punti: non spetta la retribuzione di risultato

C) Trattamento economico accessorio per il personale di Categoria D – C – B: Euro 1.111.563,73

Le risorse in euro sono così ripartite:

1) Indennità di responsabilità ex art. 91 del CCNL – Euro 685.000

1. La cifra su esposta è finalizzata a remunerare l'indennità di responsabilità, da riconoscere al personale cui sono affidate articolazioni organizzative, incarichi di alta specializzazione, incarichi di progetto (ex art. 91, commi 3 e 4 del CCNL) e funzioni specialistiche (ex art. 91, comma 1 del CCNL).

2. Per le A.O., I.A.S., I.P. e F.S., i criteri di pesatura per il 2016 confermano le pesature applicate nell'anno 2015, in relazione a ciò le parti concordano che, ai fini del trattamento accessorio, anche per l'anno in corso, gli incarichi di A.O., classificati nelle cinque classi di pesatura sono parametrati nelle cinque classi di seguito indicate nella tabella relativa e parimenti per quanto attiene gli incarichi di I.A.S., I.P. e le F.S. parametrati nelle cinque classi nella tabella relativa.

Per il livello di specializzazione e complessità necessario a ricoprire il ruolo e le particolari responsabilità correlate, la figura dell'“Ufficiale Rogante” e del Referente amministrativo di centro ove tal figura sia prevista come necessaria dagli statuti e/o regolamenti dei Centri è ascritta alla Classe 1 degli I.A.S. ex art. 91, commi 3 e 4 del CCNL.

Articolazioni organizzative (ex art. 91, commi 3 e 4 del CCNL)



UNIVERSITA' DEGLI STUDI DI PARMA

Articolazioni organizzative (ex art. 91, commi 3 e 4 del CCNL)

Classe 1	2.635,00
Classe 2	2.550,00
Classe 3	2.465,00
Classe 4	2.380,00
Classe 5	2.295,00

Incarichi di alta specializzazione e Incarichi di progetto (ex art. 91, commi 3 e 4 del CCNL)

Classe 1	2.635,00
Classe 2	2.550,00
Classe 3	2.465,00
Classe 4	2.380,00
Classe 5	2.295,00

Funzioni specialistiche (ex art. 91, comma 1 del CCNL)

Classe 1	1.445,00
Classe 2	1.275,00
Classe 3	1.105,00
Classe 4	935,00
Classe 5	765,00

3. Le parti convengono che anche per l'anno 2016, le funzioni ed incarichi del personale "tecnico" sono trasposte nelle Classi del presente contratto integrativo con la medesima normalizzazione del 2015 in relazione alla media di implementazione delle corrispondenti Classi del personale amministrativo.

Ciò comporta che gli incarichi e funzioni di cui all'art. 91, commi 3 e 4 del CCNL, sono ascritti alla succitata Classe 4 e quelle affidate ai sensi dell'art. 91, comma 1 del CCNL essendo le classi relative passate da tre a cinque, ai fini del trattamento accessorio sono traslate nelle classi così come di seguito indicato:

Classi storiche	Classi 2016
Classe 1	Classe 1
Classe 2	Classe 2
Classe 3	Classe 5

Qualora al dipendente siano affidati incarichi aggiuntivi di responsabilità, rispetto al primo incarico, l'indennità per l'incarico graduato nella fascia di complessità più alta sarà corrisposta per intero e al dipendente spetterà inoltre il 50% dell'indennità di responsabilità riconosciuta per il secondo incarico.

La quota di 1/3 dell'indennità in oggetto, soggetta a valutazione ex art. 91, comma 4, del CCNL, sarà corrisposta solo dopo che l'Amministrazione avrà acquisito, per ciascun dipendente, la valutazione della performance lavorativa che evidenzia la qualità della prestazione e solo dopo l'acquisita validazione della "Relazione sulla Performance". Pertanto, a seguito della valutazione finale, se il punteggio complessivo riferito alla parte obiettivi e alla parte comportamento risulta:

h) > a 50 punti: spetta la quota di 1/3 dell'indennità

i) ≤ a 50 punti: non spetta la quota di 1/3 dell'indennità

4. L'erogazione dei 2/3 dell'indennità non soggetti a valutazione, è computata in base all'effettivo servizio prestato mediante un correttivo calcolato sulla base della normativa vigente in materia.

2) Indennità mensile accessoria–I.M.A.– art. 88, comma 2, lettera f, del CCNL: Euro 235.869,00

L'I.M.A. è fissata *ex ante* nella quota mensile di circa Euro 26,00 (Euro 312,00 all'anno)

1. Tenuto conto di quanto previsto nel Piano integrato per la gestione del ciclo della performance 2016-2018, ovvero che: *"Nel 2016 permane il contesto di riorganizzazione e sperimentalià così come riconosciuto dal Consiglio di Amministrazione con deliberazione del 16.12.2015. Il sistema della performance individuale, già richiamato in termini generali nel "Sistema di misurazione e valutazione della performance" approvato dal C.d.A. nella seduta del 16 dicembre è incentrato sulla performance individuale, monitorata in relazione all'attuazione degli obiettivi assegnati ai dirigenti e a ciascun soggetto coinvolto nonché sul comportamento agito dal personale"*, l'I.M.A. sarà corrisposta previo accertamento che non sia espressamente attestato dal responsabile di struttura di afferenza la non attiva e proficua partecipazione al processo stesso con attestazione motivata formalmente espressa.

3) Indennità per incentivare la produttività e il miglioramento dei servizi – art. 88, comma 2 lettera d) e art. 81, comma 1 del CCNL: Euro 190.694,73

1. Tenuto conto di quanto previsto nel Piano integrato per la gestione del ciclo della performance 2016-2018, ovvero che: *"Nel 2016 permane il contesto di riorganizzazione e sperimentalià così come riconosciuto dal Consiglio di Amministrazione con deliberazione del 16.12.2015. Il sistema della performance individuale, già richiamato in termini generali nel "Sistema di misurazione e valutazione della performance" approvato dal C.d.A. nella seduta del 16 dicembre è incentrato sulla performance individuale, monitorata in relazione all'attuazione degli obiettivi assegnati ai dirigenti e a ciascun soggetto coinvolto nonché sul comportamento agito dal personale"*, l'indennità è erogabile a seguito di valutazione positiva, quando il punteggio finale è uguale o superiore a 11 punti, e sarà computata in quote di pari valore economico, erogate, dopo che l'Amministrazione avrà acquisito, per ciascun dipendente, la valutazione della performance lavorativa che evidenzia la qualità della prestazione resa dall'interessato e solo dopo l'acquisita validazione della *"Relazione sulla Performance"*.

Ogni indennità e posta indicata nel presente CCI è definita in termini di massimo erogabile ed è riconoscibile e liquidabile nei limiti dello stanziamento disponibile; eventuali cifre non utilizzate o non utilizzabili saranno oggetto di nuovo confronto con la parte sindacale.

L'indennità di rischio generico, l'indennità di turno, l'indennità per lavoro disagiato, la retribuzione di posizione, i due terzi dell'indennità di responsabilità e l'I.M.A. sono rapportate all'effettivo servizio prestato.

Si rimanda in particolare alla tabella con aggiornamento dei codici, di cui all'allegato n. 2), per quanto riguarda le tipologie di assenza facoltativa non retribuita che concorrono al correttivo dell'incentivazione dovuta. In ogni caso le



UNIVERSITA' DEGLI STUDI DI PARMA

ferie, i riposi per rischio radiologico, i recuperi del conto ore individuale e i giorni di malattia oltre i primi 10 giorni non sono considerati assenza.

Per ogni istituto soggetto a valutazione e in particolare per quanto previsto in merito alle procedure di conciliazione, si richiamano le linee d'azione individuate nel "Sistema di misurazione e valutazione della performance".

Resta in vigore e confermato quanto previsto dal C.C.I.L. ove non modificato dal presente accordo.

Per la delegazione di Parte Pubblica:

Prof. Ovidio BUSSOLATI

Dott. Gianluigi MICHELINI

La delegazione di Parte Sindacale:

- R.S.U.:

BALLERINI Andrea

BARCHI Luca

BOZZETTI Mario

CAVAZZINI Giovanna

CECCATO Evelina

DELMAESTRO Sonja

FERRARI Franco

FERRARO Gabriella

GHILLANI Mario

GIUDICE Giampietro

SCOPELLITI Caterina

TESTA Michele

Per le Strutture territoriali delle Organizzazioni Sindacali di comparto:

SIMONE SPECIANI

su designazione Sindacato Flic CGIL

[Signature]

X TAGLIAVINI Patrizia
Sindacato CISL

[Signature]

MANINI Maurizio
Sindacato UIL

[Signature]

NORI Vincenzo
Sindacato CISAPUNI

[Signature]

X MARMIROLI Daniela
Sindacato CSA della CISAL

[Signature]

SIMONA FERRARI

su designazione Sindacato USB -P.I.

[Signature]



UNIVERSITA' DEGLI STUDI DI PARMA

Allegato 1)

Indennità per gli autisti del Rettorato

L'erogazione della succitata "indennità autisti del Rettorato" è subordinata alle seguenti condizioni:

1. il dipendente è tenuto ad adempiere alle formalità previste per la rilevazione delle presenze;
2. i saldi orari attivi, superiori alle n° 10 ore, saranno riassorbiti all'atto della contabilizzazione mensile;
3. per missioni superiori a 10 Km dalla sede di servizio all'interessato spetta il rimborso delle eventuali spese ed il modulo missione dovrà sempre essere debitamente compilato e autorizzato;
4. il personale è tenuto ad assicurare la presenza in servizio mediante turnazioni, in modo da garantire all'Organo politico dell'Ateneo un costante ed efficace servizio di autista;
5. l'indennità assorbe e sostituisce tutto quanto precedentemente riconosciuto a vario titolo (lavoro straordinario, incentivazione diffusa, indennità chilometrica) e non verrà corrisposto alcun altro tipo di compenso;
6. nel caso in cui si verificano inadempienze da parte del personale l'accordo dovrà ritenersi nullo.

L'erogazione dell'"indennità autisti del Rettorato" sarà effettuata così come segue:

- l'80% del totale dello straordinario e degli incentivi percepiti da ciascuno nell'anno 2004 sarà liquidato mensilmente a ciascuno degli interessati;
- il restante 20% sarà ripartito a consuntivo, mediante suddivisione fra gli interessati in misura proporzionale ai chilometri percorsi.

Allegato 2)

TIPOLOGIE DI ASSENZA FACOLTATIVA NON RETRIBUITA CHE CONCORRONO AL CORRETTIVO DELL'INCENTIVAZIONE DOVUTA

TIPOLOGIA	CODICI SOLARI
PRIMI 10 GG di MALATTIA	1022
Aspettativa per carica elettiva L. 267/00	824
Aspettativa Art. 13 Pres. Ente (SA)	87
Aspettativa Funz. Ammin. Ente Locale	14
Comando presso altro Ente	44
Fuori ruolo (ex. L. 1114/62)	18
Aspettativa non retribuita altra esperienza lavorativa art. 18 L. 183/2010	1078
Aspettativa per motivi di famiglia senza assegni	160
Aspettativa art. 17 CCNL senza assegni (periodo di prova presso altra amm.ne pubblica) e altra attività lavorativa	74 – 133 - 331
Aspettativa Avvocato L.339/2003 (mantenimento del posto per 5 anni)	254
Aspettativa per ricongiungimento coniuge all'estero	427
Aspettativa Servizio Civile	35
Aspettativa per nomina Presidente Ente Pubblico	66
Assenza fac. Post-parto no stip	1008
Congedo parentale padre lavoratore Art. 32 c.2 D.Lgs. 151/01	353
Permessi per partecipazione a concorsi od esami non retribuito per i CTD	038
Assenza facoltativa per malattia figli sino a 3 anni (senza retribuzione)	1016
Assenza facoltativa per malattia figli fino a 8 anni	1017
Congedo malattia figlio adozione/affido	1080
Aspettativa per adozione/affido	1081
Congedo parentale adozione/affido art.10 D.Lgs. 80/2015	389
Sciopero	045 – 046
Congedo per motivi di studio senza assegni	252
Congedo per formazione (art 5 L.53/2000 e art 13 CCNL)	182
Sospensione temporanea e/o cautelare dal servizio – Sospensione disciplinare	299 – 255 – 047 - 1046
Sanzione disciplinare	298
Dottorato non retribuito	46 - 829
Aspettativa art. 90 Dlgs 267/00	222
Aspettativa funzioni amm. Ente locale Dlgs 267/00	233
Aspettativa art. 19 D.lgs. 165	080
Vigile del fuoco volontario DPR 76/04	217

DICHIARAZIONE A VERBALE DI CONFESAL- FEDERAZIONE SNALS UNIVERSITA' CISAPUNI, CISAL UNIVERSITA', UGL FEDERAZIONE NAZIONALE UNIVERSITA' ALLEGATA AL CONTRATTO INTEGRATIVO DEL 2016.

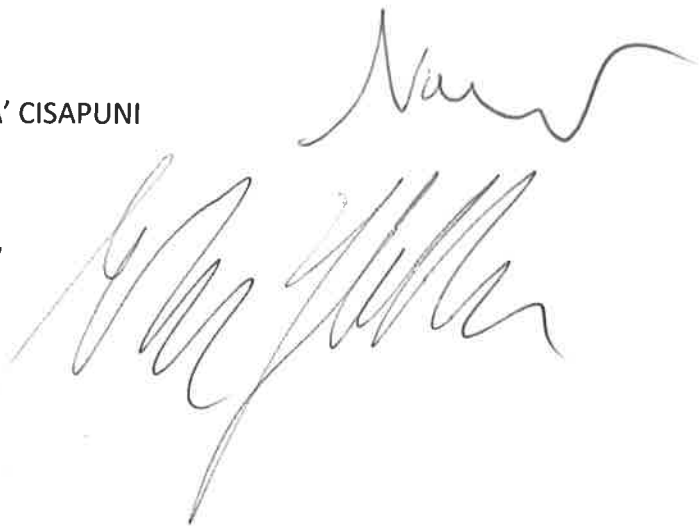
In relazione alle percentuali di progressioni economiche del personale T.A. (PEO) definite dal presente contratto integrativo, le scriventi OO.SS. nell'apportare la propria firma al documento dichiarano di non rinunciare a trovare le soluzioni più idonee per far sì che le PEO interessino il più alto numero di personale in servizio.

Parma, 20 ottobre 2016

X CISAL UNIVERSITA' *Luilla Bertani*

CONFESAL- FEDERAZIONE SNALS UNIVERSITA' CISAPUNI

UGL FEDERAZIONE NAZIONALE UNIVERSITA'

The image shows two handwritten signatures in black ink. The top signature is a cursive signature, likely belonging to a representative of CONFESAL- FEDERAZIONE SNALS UNIVERSITA' CISAPUNI. The bottom signature is a more complex, stylized cursive signature, likely belonging to a representative of UGL FEDERAZIONE NAZIONALE UNIVERSITA'.

NOTA A VERBALE

Le scriventi OO.SS. appongono la firma al presente accordo nell'interesse generale del personale T.A. anche se non condividono il sistema secondo il quale si intende recuperare sul fondo le somme necessarie al pagamento delle PEO.

Mart

AGL *PM*



CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA

DICHIARAZIONE A VERBALE

Le scriventi OO.SS. per senso di responsabilità hanno siglato la proposta di preintesa, nella consapevolezza che la perdita di altro tempo pregiudicherebbe la possibilità, per tutti i dipendenti che ne hanno maturato il diritto di poter accedere a questo strumento contrattuale entro il 2018.

Contestualmente censura la vicenda legata alla scarsa propensione da parte dell'Amministrazione, con tutti i ritardi temporali derivati, di destinare risorse stabili che provenivano dalla cessazione del personale e dal differenziale Ria (art. 88, comma 2 lettera a del CCNL) e si sono accumulate dal 2010 al 2014, alle PEO asserendo che erano già finalizzate ad altri istituti contrattuali. Questa posizione dell'Amministrazione contrasta sia con le citate norme contrattuali che con gli accordi siglati localmente quando in quegli stessi anni le destinavano solo provvisoriamente alla produttività essendo le PEO unicamente giuridiche.

Per questo motivo le scriventi OO.SS valuteranno tutte le azioni disponibili affinché le risorse derivanti dalla cessazione del personale e dal differenziale Ria per tutti gli anni in cui non sono state utilizzate per le PEO rimangano nella disponibilità di questo strumento contrattuale.

Simone Saccani - FLC CGIL

Mariano Petrillo - CISL UNIVERSITA'

Maurizio Manini - UILRUA

Parma 20 ottobre 2016

Gian Luca PINARDI

Da: Luca Barchi <barchilu@gmail.com>
Inviato: lunedì 24 ottobre 2016 10:27
A: Gianluigi Michelini
Cc: Ovidio BUSSOLATI; Gian Luca PINARDI
Oggetto: Volontà di firma Contratto Collettivo Integrativo Locale 2016 di Barchi Luca

Spett.le Dott. Michelini,

Venerdì 21 ottobre per esigenze di servizio non mi è stato possibile firmare il Contratto Collettivo Integrativo Locale 2016.

In data odierna dal Dott. Pinardi mi viene comunicato che non è più possibile firmarlo in quanto lo stesso è stato protocollato ed inviato ai revisori.

Con la presente esprimo la mia volontà di firma e richiedo che questa dichiarazione venga allegata al Contratto in oggetto.

Cordiali saluti



BARCHI LUCA
R.S.U. UGL