

Il sottoscritto Prof. Ovidio BUSSOLATI, Pro Rettore, è autorizzato con D.R.D. n. 3613 del 15.12.2015, dal Magnifico Rettore e dal Direttore Generale, ai sensi dell'art. 5 del CCNL 16.10.2008, a sottoscrivere il presente C.C.I.L.

**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 2015**

**Il Presidente**

della Delegazione Trattante

*Prof. Ovidio Bussolati*

---

Parma, 15 dicembre 2015

## INDICE

<b>TITOLO I</b>	
Art. 1 <b>Ambito e finalità</b> .....	5
<b>TITOLO II</b>	
<b>FINANZIAMENTO DEL TRATTAMENTO ACCESSORIO</b> .....	5
Art. 2 <b>Costituzione dei fondi per il salario accessorio</b> .....	5
Art. 3 <b>Ripartizione del fondo complessivo per il salario accessorio</b> .....	6
<b>PEO) Progressioni orizzontali</b> .....	6
<b>A) Indennità per particolari condizioni di lavoro disagiate, pericolose o dannose</b> .....	7
1) Indennità di rischio generico .....	7
2) Indennità di turno .....	7
3) Autisti del Rettorato .....	7
4) Incentivi per prestazioni orarie aggiuntive .....	7
5) Indennità per lavoro disagiato .....	8
6) Indennità di reperibilità per il personale di Cat. B – C – D .....	8
<b>B) Retribuzione di posizione e di risultato per il personale di Categoria EP</b> .....	8
<b>C) Trattamento economico accessorio per il personale di Categoria D – C – B</b> .....	10
1) Indennità di responsabilità ex art. 91 del CCNL .....	10
2) Indennità mensile accessoria – 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

## **L'Amministrazione premette che:**

- l'Ateneo, a partire dal 1° febbraio 2015, in coerenza con gli indirizzi strategici di implementazione degli standard di qualità ed efficienza dei servizi definiti nei propri documenti programmatici pluriennali, ha dato attuazione ad un complessivo riassetto organizzativo e di erogazione dei servizi che hanno incluso, a decorrere dal mese di marzo, anche l'ambito dell'I.C.T. con la costituzione di una nuova Area dirigenziale specificamente dedicata;
- la riorganizzazione è stata avviata con una prima fase di sperimentazione di durata annuale, attraverso una serie di provvedimenti "a cascata", attuativi della delibera del Consiglio di Amministrazione n. 526/30629 del 30 luglio 2014, con cui sono state approvate le nuove "Linee generali di organizzazione";
- con D.D. n. 62 del 28.10.2014 è stata approvata l'"Organizzazione - Funzionigramma" dell'Ateneo, con cui è stata definita l'articolazione funzionale della struttura organizzativa, con un assetto organizzativo di base dell'Ateneo articolato in Rettorato, Direzione Generale, Aree dirigenziali, Dipartimenti e Centri;
- l'introduzione del nuovo assetto organizzativo delle Aree dirigenziali, articolato in 9 Unità organizzative di coordinamento (U.O.C.) e 43 Unità organizzative specialistiche (U.O.S.), è caratterizzato da elevata complessità e strategicità in relazione alle politiche dell'Università. Vi è stata una implementazione, rispetto al precedente assetto organizzativo, delle prerogative di autonomia decisionale gestionale e delle connesse responsabilità;
- nell'ambito delle U.O.C. e delle U.O.S. sono, inoltre, state approvate e conferite articolazioni organizzative, incarichi di alta specializzazione e funzioni specialistiche e/o progettuali;
- con D.D. n. 1 del 14.01.2015, è stata costituita ed attivata la (7°) Area dirigenziale "sistemi informativi", al fine di *"contribuire al raggiungimento degli obiettivi dell'Ateneo e garantire l'automazione e l'efficienza dei processi amministrativi e istituzionali, attraverso i Servizi Informatici"* e *"contribuire all'innovazione dei processi e dei procedimenti e alla definizione e attuazione della strategia dell'Ateneo attraverso l'individuazione di nuovi Servizi Informatici"*, articolata in n. 1 U.O.C. e 4 U.O.S.;
- è stata costituita un'apposita U.O.C. per il controllo di gestione afferente alla Direzione Generale. Sono inoltre stati costituiti Poli funzionali che, coordinati da due dedicate U.O.C., presidiano in modo unitario tutti i servizi che l'Ateneo ha demandato ai Dipartimenti inerenti la didattica e la contabilità patrimoniale analitica, al fine di uniformare i comportamenti e le connesse responsabilità;
- anche in relazione al processo di riorganizzazione in corso la formazione programmata, e sistematica anche motivazionale (*\*03.12.2015*): *anche finalizzata alla crescita professionale* del PTA e dei dirigenti è stata individuata fra le azioni dell'approvando piano strategico 2016 - 2018;
- con D.R. n. 44 del 30 gennaio 2015 è stato approvato l'aggiornamento del piano della performance 2015;
- il documento di sintesi *"La valutazione delle posizioni organizzative per la pesatura"*, elaborato dal Pro Rettore per l'Area Amministrazione e Finanza a seguito delle valutazioni dei Dirigenti effettuate con il coordinamento della Direzione Generale o, nel caso del personale dipartimentale, della valutazione tecnica

- di sostanziale uniformità della complessità funzionale dei diversi Dipartimenti, recepita dalla Direzione Generale, sulla base dei criteri generali di pesatura: *“Il sistema di pesatura per le UOS/UOC, le articolazioni organizzative e le funzioni”*, già oggetto degli istituti consultivi (\*\*03.12.2015): *informativi* nei confronti delle parti sociali e sindacali, riassume gli esiti del processo di pesatura (03.12.2015): *applicabile solo per il 2015*;
- attraverso la parte pubblica ha presentato alla parte sindacale in data 09 e 13.11.15 alcune proposte di Contratto Integrativo per il 2015 in relazione alle quali la parte sindacale ha richiesto la diminuzione del valore differenziale degli importi fra le 5 Classi relative agli incarichi e funzioni del personale di Cat. B,C,D, la re-introduzione di una ulteriore fascia inerente il personale di Cat. EP, limitando nel contempo il valore differenziale fra le stesse fasce, e la riduzione del valore della indennità di risultato riferita al medesimo personale, proposta originariamente dall'Amministrazione nella misura del 30%, chiedendo l'apertura di un tavolo tecnico. Con i successivi incontri del tavolo tecnico (19 e 24.11.15) si è addivenuti alla presente formulazione di accordo per il riparto del fondo. Recependo le motivazioni tecniche alla base delle proposte della parte sindacale, l'Amministrazione ha comunque mantenuto, secondo le previsioni del Piano della Performance, la differenziazione in classi derivanti dal processo di pesatura sia per il personale di Cat. EP che per quello di Cat. B,C,D ed ha proposto una indennità di risultato superiore al minimo di legge;

#### **Le parti, preso atto:**

- del Contratto Collettivo Integrativo di lavoro (C.C.I.L.) per il triennio 2014 – 2016 sottoscritto in data 25 giugno 2014;
- del Piano della Performance di Ateneo per l'anno 2015 approvato con D.R. n. 44 del 30 gennaio 2015, che espressamente riconosce come il 2015 si caratterizzi per l'attuazione della riorganizzazione amministrativa e dei servizi, con il coinvolgimento attivo di tutto il personale tecnico amministrativo, che è chiamato a partecipare, in prima persona, a tutti i processi che discendono dalla riorganizzazione e, pertanto, per la presenza di un obiettivo di Ateneo di partecipazione al processo di revisione organizzativa, alla realizzazione del quale tutto il personale tecnico amministrativo partecipa, prevedendo: *“Il Piano della Performance per il 2015 ritiene strategico e determinante, per l'anno 2015, considerare che il coinvolgimento del personale tecnico amministrativo in termini di funzione/incarico/obiettivo di partecipazione ai processi di revisione organizzativa dell'anno, debba assicurare ex ante l'invarianza del trattamento accessorio rispetto al 2014, rimanendo tuttavia salvi ed impregiudicati gli effetti della concreta valutazione della performance”* e al paragrafo 8 recando la disciplina del *“Sistema di misurazione e valutazione delle prestazioni del personale” incentrata sulle dinamiche dei processi di revisione organizzativa”*;
- della deliberazione n. 531/30859 del 22.12.2014, ov'è richiamata la necessità che la riorganizzazione avvenga: *“garantendo al personale tecnico amministrativo coinvolto la previsione di una specifica funzione di partecipazione ai processi di revisione organizzativa per l'intero anno 2015, da definirsi anche attraverso la previsione di una specifica funzione di partecipazione ai processi nel Piano della Performance dell'Ateneo”*.

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. Esso assume carattere funzionale alla partecipazione attiva di tutto il personale ai processi di riorganizzazione attuati nel corso dell'anno 2015.
2. Il presente contratto integrativo ha valenza, per la parte economica, esclusivamente per l'anno 2015 e decorre dal 01.01.2015;
3. I responsabili delle strutture di appartenenza, richiamati nelle disposizioni del contratto, sono Rettore, Direttore Generale, Dirigenti/Direttori di Dipartimento e di Centro.

**TITOLO II**  
**FINANZIAMENTO DEL TRATTAMENTO ACCESSORIO**

**Art. 2**

**Costituzione dei fondi per il salario accessorio**

1. Con verbale n. 5/2015 del 27 maggio 2015 il Collegio dei Revisori dei Conti ha certificato la seguente costituzione del fondo per il trattamento accessorio del personale tecnico amministrativo per l'anno 2015:

	<b>Lordo dipendente in Euro</b>	
<b>Disponibilità certificata anno 2015</b>	2.255.659,86	Disponibilità comprensiva delle risorse aggiuntive destinate al fondo per effetto della riorganizzazione della struttura tecnico-amministrativa dell'Ateneo (ex art. 87 CCNL)

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 1.614.902,59, 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.

3. All'apposita voce COAN CA.C.B.08.02.01.08 (Trattamento accessorio al personale tecnico amministrativo a T.I.), come rilevabile da UGOV Contabilità, dopo aver detratto dal budget gennaio/ottobre 2015 le competenze pagate in acconto per l'anno 2015 e il saldo delle competenze 2014, sussiste un residuo disponibile non finalizzato e utilizzabile in questa sede di riparto del salario accessorio pari a Euro 335.000,00;

### Art. 3

#### Ripartizione del fondo complessivo per il salario accessorio

Le parti convengono che per l'anno 2015 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 della Performance di Ateneo del 2015 approvato con D.R. n. 44 del 30 gennaio 2015 e in particolare il "Sistema di misurazione e valutazione delle prestazioni del personale". Tutte le cifre indicate nel presente accordo sono da intendersi lordo dipendente.

	<b>Finalizzazione risorse anno 2015</b>	<b>Lordo dipendente in Euro</b>
<b>PEO</b>	Progressioni orizzontali (ria+differenziale anno 2014)	92.028,00
<b>A)</b>	Indennità per particolari condizioni di lavoro disagiate, pericolose o dannose	119.000,00
<b>B)</b>	Retribuzione di posizione e di risultato personale di Cat. EP	640.757,27
<b>C)</b>	Trattamento economico accessorio Cat. D – C – B	1.403.874,00
	Tot.	<b>2.255.659,27</b>

Oltre ad Euro 335.000 richiamati all'art. 2.

#### **PEO) Progressioni orizzontali**

Le parti si danno atto che la disponibilità di € 92.028,00 certificata per le progressioni orizzontali economiche all'interno della categoria del personale tecnico amministrativo (ria+differenziale anno 2014) è esigua a fronte di n. 859 unità di personale in servizio e appare sufficiente per non più di una quota limitata del personale medesimo.

Pertanto, concordano, inizialmente per il presente anno, di salvaguardare le fasce di personale economicamente più deboli che saranno individuate in successivo accordo salvaguardando per il futuro l'applicazione dell'istituto nell'ambito dei vigenti parametri a tutto il personale.

#### **A) Indennità per particolari condizioni di lavoro disagiate, pericolose o dannose: Euro 119.000**

Le risorse in euro sono così ripartite:

##### **1) Indennità di rischio generico: 63.000,00**

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: 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: 17.000**

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: 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: 14.800,00**

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 di Segreteria Generale Tecnica del Rettorato: indennità annua lorda di Euro 1.000,00;
- 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:** pur riconfermando i criteri di cui al C.C.I.L. sottoscritto in data 25.06.2014, non essendo stato attivato, alla data odierna, il servizio di reperibilità le parti concordano di non finalizzare all'istituto alcuna risorsa.

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

1. Come evidenziato nelle premesse, l'Amministrazione ha reso noto che ogni U.O.S., U.O.C., A.O., I.A.S. e I.P., in attuazione dei criteri generali a suo tempo esposti alla parte sindacale, è stata valutata e pesata dall'Amministrazione con gli *score* e classificazioni finali, descritti nel documento: *“La valutazione delle posizioni organizzative per la pesatura”*. Ciò premesso, alla luce di approfondimenti effettuati congiuntamente, le parti concordano che, pur in considerazione del fatto che l'implementazione del metodo di pesatura per il 2016 consentirà di differenziare maggiormente le pesature nell'ambito delle tre classi, ai fini del trattamento accessorio per l'anno in corso, come previsto dal CCNL, gli incarichi conferiti al personale di Categoria EP vanno comunque parametrati su tre fasce. Pertanto, 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 di score, sono ascritte alle prime due fasce di seguito indicate. 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.

Pertanto:

- tenuto conto di quanto previsto nel Piano della Performance per il 2015 che: "... ritiene strategico e determinante, per l'anno 2015, considerare che il coinvolgimento del personale tecnico amministrativo in termini di funzione/incarico/obiettivo di partecipazione ai processi di revisione organizzativa dell'anno, debba assicurare ex ante l'invarianza del trattamento accessorio rispetto al 2014, rimanendo tuttavia salvi ed impregiudicati gli effetti della concreta valutazione della performance",
- tenuto conto che è stata richiesta dall'Amministrazione la partecipazione attiva di tutto il personale al processo di revisione organizzativa, prevedendo l'attribuzione di uno specifico incarico;
- ribadito il carattere sperimentale della riorganizzazione e della pesatura e considerato, inoltre, che i risultati delle pesature stesse sono stati definiti dopo il conferimento dei relativi incarichi ed a fine dell'anno solare di riferimento del relativo sistema di performance;

le parti convengono, alla luce delle previsioni del Piano della Performance citato in premessa, che tutto il personale in ogni caso non percepirà una retribuzione di posizione inferiore a quella in godimento nell'anno 2014, rimanendo tuttavia salvi ed impregiudicati gli effetti della concreta valutazione della performance. Le parti concordano che per il futuro l'applicazione del sistema di pesatura debba avvenire ex ante.

<b>Fascia A</b>	8.300,00
<b>Fascia B</b>	6.900,00
<b>Fascia C</b>	6.100,00

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 risultato, nel contesto sperimentale di cui sopra, è determinata nella misura del 18% della retribuzione di posizione ed è erogabile sulla base dei risultati conseguiti in relazione agli obiettivi assegnati in conformità e secondo quanto previsto dal Piano della performance 2015.

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, viene corrisposta, in aggiunta alla retribuzione di posizione e di risultato – relativa all'incarico considerato principale 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 € 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.

2. In relazione alla retribuzione di risultato, il Piano della Performance aggiornamento 2015 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

3. 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 1.403.874,00**

Le risorse in euro sono così ripartite:

#### **1) Indennità di responsabilità ex art. 91 del CCNL - Euro 838.698,00**

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).

Come evidenziato nelle premesse, l'Amministrazione ha reso noto che ciascuna I.A.S., I.P. e F.S., in attuazione dei criteri generali a suo tempo esposti alla parte sindacale, è stata valutata e pesata dall'Amministrazione con gli *score* e classificazioni finali, descritti nel documento: "*La valutazione delle posizioni organizzative per la pesatura*". Ciò premesso, alla luce di approfondimenti effettuati congiuntamente, le parti concordano che, ai fini del trattamento accessorio per l'anno in corso, gli incarichi di A.O., classificati nelle cinque classi di pesatura (derivate dal complesso di più parametri descritti nel citato documento) sono parametrati nelle cinque classi di seguito indicate nella tabella relativa. Tenuto conto che per gli incarichi di I.A.S., I.P. e F.S. la pesatura, effettuata sulla base di un singolo parametro, esprime il punteggio attribuito, il medesimo è impiegato per la parametrizzazione in 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*" è ascritta alla Classe 1 degli I.A.S. ex art. 91, commi 3 e 4 del CCNL. Tenuto conto di quanto previsto nel Piano della Performance per il 2015 che: "... *ritiene strategico e determinante, per l'anno 2015, considerare che il coinvolgimento del personale tecnico amministrativo in termini di funzione/incarico/obiettivo di partecipazione ai processi di revisione organizzativa dell'anno, debba assicurare ex ante l'invarianza del trattamento accessorio rispetto al 2014, rimanendo tuttavia salvi ed impregiudicati gli effetti della concreta valutazione della performance*", in relazione alla partecipazione attiva di tutto il personale al processo di revisione organizzativa, con attribuzione dello specifico incarico, ribadito il carattere sperimentale della riorganizzazione e della pesatura, considerato inoltre che i risultati delle pesature sono stati definiti dopo il conferimento dei relativi incarichi ed a fine dell'anno solare di riferimento del relativo sistema di performance, le

parti convengono alla luce delle previsioni del Piano della Performance citato in premessa che tutto il personale in ogni caso non percepirà una indennità inferiore a quella in godimento nell'anno 2014, rimanendo tuttavia salvi ed impregiudicati gli effetti della concreta valutazione della performance. Le parti concordano che per il futuro l'applicazione del sistema di pesatura debba avvenire *ex ante*.

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

Classe 1	3.100,00
Classe 2	3.000,00
Classe 3	2.900,00
Classe 4	2.800,00
Classe 5	2.700,00

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

Classe 1	3.100,00
Classe 2	3.000,00
Classe 3	2.900,00
Classe 4	2.800,00
Classe 5	2.700,00

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

Classe 1	1.700,00
Classe 2	1.500,00
Classe 3	1.300,00
Classe 4	1.100,00
Classe 5	900,00

Le parti convengono che per l'anno 2015, le funzioni ed incarichi del personale "tecnico" sono trasposte nelle Classi del presente contratto integrativo con una normalizzazione parametrata alla percentuale 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:

<b>Classi storiche</b>	<b>Classi 2015</b>
Classe 1	Classe 1
Classe 2	Classe 2
Classe 3	Classe 5

Qualora al dipendente siano affidati ulteriori incarichi 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 affidato di A.O., I.A., I.P. o F.S..

La quota di 1/3 dell'indennità in oggetto, soggetta a valutazione ex art. 91, comma 4, del CCNL, sarà corrisposta entro il mese di agosto 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:

- a) > a 50 punti: spetta la quota di 1/3 dell'indennità
- b) ≤ 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.

**2) Indennità mensile accessoria – I.M.A. – art. 88, comma 2, lettera f, del CCNL:** Euro 235.869,00 oltre Euro 190.000,00, derivanti dal residuo disponibile di cui alle premesse per un totale pari a **Euro 425.869,00**.

L'I.M.A. è fissata *ex ante* nella quota mensile di circa Euro 47,68 (572,25 all'anno).

Tenuto conto di quanto previsto nel Piano delle Performance per il 2015 che: "... *ritiene strategico e determinante, per l'anno 2015, considerare che il coinvolgimento del personale tecnico amministrativo in termini di funzione/incarico/obiettivo di partecipazione ai processi di revisione organizzativa dell'anno, debba assicurare ex ante l'invarianza del trattamento accessorio rispetto al 2014, rimanendo tuttavia salvi ed impregiudicati gli effetti della concreta valutazione della performance*", l'I.M.A. sarà corrisposta previo accertamento che non sia espressamente attestato dal responsabile di struttura di appartenenza 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 329.307,00 oltre Euro 145.000,00, derivanti dal residuo disponibile di cui alle premesse per un totale pari a **Euro 474.307,00,00**.

Tenuto conto di quanto previsto nel Piano della Performance per il 2015 che: "... *ritiene strategico e determinante, per l'anno 2015, considerare che il coinvolgimento del personale tecnico amministrativo in termini di funzione/incarico/obiettivo di partecipazione ai processi di revisione organizzativa dell'anno, debba assicurare ex ante l'invarianza del trattamento accessorio rispetto al 2014, rimanendo tuttavia salvi ed impregiudicati gli effetti della concreta valutazione della performance*", 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 entro il mese di agosto, 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 sopra indicata è liquidabile ed erogabile 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.

Le 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 si richiamano le linee guida individuate nel "Piano della Performance – Aggiornamento 2015".

Entro trenta giorni lavorativi dalla certificazione del presente CCIL, verranno corrisposti acconti forfettari del 50% delle indennità, non soggette a valutazione, (due terzi dell'indennità di responsabilità, retribuzione di posizione, I.M.A. e lavoro disagiata).

Resta in vigore e confermato quanto previsto dal C.C.I.L. 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:**

\_\_\_\_\_

su designazione Sindacato Flc CGIL

\_\_\_\_\_

TAGLIAVINI Patrizia  
Sindacato CISL

\_\_\_\_\_

MANINI Maurizio  
Sindacato UIL

\_\_\_\_\_

NORI Vincenzo  
Sindacato CISAPUNI

\_\_\_\_\_

MARMIROLI Daniela  
Sindacato CSA della CISAL

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

su designazione Sindacato USB -P.I.

\_\_\_\_\_

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.

**SOTTOSCRIZIONE IPOTESI CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO PER LA  
RIPARTIZIONE E FINALIZZAZIONE DEL FONDO PER IL TRATTAMENTO ACCESSORIO DEL  
PERSONALE TECNICO AMMINISTRATIVO PER L'ANNO 2015**

La delegazione trattante di parte sindacale composta, ai sensi dell'art. 9 del vigente CCNL, dai rappresentanti delle organizzazioni sindacali territoriali di comparto firmatarie del CCNL vigente e dalle R.S.U. di Ateneo

- **vista** l'ipotesi di contratto integrativo – preintesa”, finalizzata alla ripartizione e finalizzazione del fondo per il trattamento accessorio del personale tecnico-amministrativo sottoscritta in data 27 novembre 2015;
- **effettuata**, così come preannunciata nell'ultima seduta di contrattazione integrativa, l'assemblea sindacale unitaria di tutto il personale destinatario del fondo per il trattamento accessorio e preso atto dell'esito della stessa;

conferma e sottoscrive

l'ipotesi di Contratto collettivo integrativo del personale tecnico-amministrativo dell'Università degli Studi di Parma relativo alla “Ripartizione e finalizzazione del fondo per il trattamento accessorio del personale tecnico amministrativo per l'anno 2015” nel testo già concordato e sottoscritto con la delegazione di parte pubblica in data 27 novembre 2015.

Parma, 3 dicembre 2015

**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:**

\_\_\_\_\_ su designazione Sindacato Flc CGIL \_\_\_\_\_

TAGLIAVINI Patrizia  
Sindacato CISL \_\_\_\_\_

MANINI Maurizio  
Sindacato UIL \_\_\_\_\_

NORI Vincenzo  
Sindacato CISAPUNI \_\_\_\_\_

MARMIROLI Daniela  
Sindacato CSA della CISAL \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_ su designazione Sindacato U.S.B. P.I. \_\_\_\_\_

## DICHIARAZIONE A VERBALE UIL RUA

La UIL RUA dell'Università di Parma, nel sottoscrivere il CCI 2015, ribadisce il proprio rammarico per la persistenza di incarichi aggiuntivi per il personale nonostante sia stato avviato negli ultimi 18 mesi un ampio processo riorganizzativo delle funzioni e delle responsabilità.

Il permanere degli incarichi aggiuntivi indebolisce sia l'efficacia della riorganizzazione, tuttora in atto, che l'aspettativa di definire compiutamente responsabilità forti e primarie.

La soluzione non potrà che derivare dall'attivazione di procedure concorsuali per le posizioni organizzative al momento coperte con la duplicazione degli incarichi.

La presente dichiarazione è parte integrante dell'accordo relativo al Trattamento accessorio anno 2015.

*Segretario UIL RUA Parma*