

BOZZA

IPOTESI DI ACCORDO INTEGRATIVO ANNO 2012

PREMESSO

- Che il contratto integrativo come risultante dall'atto ricognitivo del CCI sottoscritto il 28/09/2010, contiene istituti previsti sin dalla prima esperienza di contrattazione decentrata nell'anno 1996 e che alcuni di essi, mantengono ancora intatta la loro validità e rispondono alle reali necessità di funzionamento di un Ateneo in cui operano le più diverse professionalità, mentre altri, pur essendosi rivelati pienamente idonei al miglioramento dell'offerta di servizi, necessitano tuttavia di aggiustamenti che consentano un riallineamento degli stessi con gli obiettivi prefissati;
- che l'art. 40 comma 3 bis del D.lgs. 165/2001 prevede che "Le pubbliche amministrazioni attivano autonomi livelli di contrattazione collettiva integrativa, nel rispetto dell'art. 7, comma 5, e dei vincoli di bilancio risultanti dagli strumenti di programmazione annuale e pluriennale di ciascuna amministrazione. La contrattazione integrativa assicura adeguati livelli di efficienza e produttività dei servizi pubblici, incentivando l'impegno e la qualità della performance ai sensi dell'art. 45, comma 3";
- che il citato art. 7, comma 5, prevede che le amministrazioni pubbliche non possono erogare trattamenti accessori che non corrispondano alle prestazioni effettivamente rese;

LE PARTI CONVENGONO

Art. 1 – CAMPO DI APPLICAZIONE DEL CONTRATTO

Gli istituti contrattuali disciplinati nel presente accordo si applicano a tutto il personale universitario delle categorie B,C,D ed EP e non si applicano al personale "strutturato" ai fini dell'assistenza in regime di convenzione con il SSNN.

Art. 2 – RIPARTIZIONE DELLE RISORSE DISPONIBILI

Le parti concordano che l'importo complessivo del fondo accessorio 2012 è pari all'importo stanziato per il 2011.

ANNO 2012

Progetto _____

Indennità Mensile di Ateneo _____

Art. 3 – ISTITUTI CONTRATTUALI

I nuovi istituti contrattuali che hanno decorrenza giuridica ed economica dal 1° giugno 2012 fino al 31.12.2012, fatto salvo quanto erogato fino al 31.05.2012 sono i seguenti:

A) Indennità Mensile di Ateneo (Importo previsto € _____)

B) Fondo per l'ottimizzazione e la distribuzione degli orari di lavoro al fine di migliorare i servizi e le attività dell'ateneo. (Importo previsto € _____)

Finalità

Consentire alle attività dell'Università di svilupparsi pienamente dalle ore 8 alle ore 18 – orario di servizio dell'Ateneo - con estensioni di attività dalle ore 7,30 del mattino fino alle ore 20 della sera. Nel loro complesso, le attività di un Ateneo che consta delle seguenti strutture: 6 Facoltà, umanistiche e scientifiche, 19 Dipartimenti, 6 Biblioteche d'area e numerosi Centri, sono sostanzialmente non paragonabili alle attività di Amministrazioni con compiti eminentemente amministrativi e/o gestionali; da ciò ne consegue che gli intervalli giornalieri di servizio debbano essere opportunamente più ampi che in altre amministrazioni; non sarebbe infatti utile che i tempi delle attività didattiche (lezioni ed esami) e di ricerca (laboratori e biblioteche) e conseguentemente le attività ad esse collegate, siano contenute nell'intervallo 8,00 - 15,12, che è l'orario di lavoro giornaliero standard per settimane lavorative di 5 giorni.

Effettuare la completa informatizzazione delle comunicazioni tra gli uffici e con l'utenza anche al fine di una significativa riduzione dell'uso di supporti cartacei.

Il Fondo di cui al Punto B) è esclusivamente diretto al personale inquadrato nelle categorie B, C e D, non turnista.

Il personale impegnato è suddiviso in due fasce professionali: categorie e posizioni < D1 e >= D1.

Creazione di protocolli per le comunicazioni interne e di modelli di copertura dell'intero orario di servizio.

Con l'apporto del Centro di Calcolo saranno stabiliti protocolli di comunicazione telematica per i dipendenti dell'Ateneo verso l'Amministrazione e viceversa e per la comunicazione tra le diverse strutture interne. I protocolli saranno resi obbligatori attraverso l'emanazione di apposite circolari.

L'impegno di trasformare la veicolazione di informazioni e documenti da cartaceo/manuale a telematica dovrà concludersi entro il 31/12 prossimo.

Per consentire il prolungamento delle attività in tutto l'arco di tempo compreso nell'orario di servizio, una percentuale di personale deve essere comunque presente dalle ore 8:00 alle ore 16:00 dal lunedì al giovedì e dalle ore 8:00 alle ore 12:00 il venerdì; con estensione dell'orario di lavoro a copertura dell'intero orario di servizio (ore 18:00) al fine di migliorare la prestazione nei servizi volti alle attività didattiche (lezioni ed esami) e di ricerca (laboratori e biblioteche). Le strutture producono modelli distributivi degli orari di lavoro da cui risulti il loro coordinamento per l'ottenimento dell'obiettivo.

Commissione per la verifica dei risultati

Sarà istituita una Commissione di nomina rettorale presieduta dal Direttore Generale o Suo Delegato, composta dal Dirigente della Divisione del Personale, da cinque componenti, tra cui un Direttore di Dipartimento e quattro rappresentanti delle aree professionali amministrativa, tecnica, bibliotecaria e dei servizi.

La Commissione verifica i risultati sia rispetto all'ottimizzazione della distribuzione degli orari di lavoro nell'orario di servizio, sia con riguardo al grado di informatizzazione delle comunicazioni interne.

Verifica dei risultati

Fermo restando l'erogazione del fondo sotto forma di acconti mensili, la Commissione, con cadenza trimestrale, verifica i risultati conseguiti

nell'ambito delle singole strutture attraverso la compilazione di una scheda di valutazione.

Tale scheda conterrà i seguenti elementi:

- numero di dipendenti che ha aderito al progetto rispetto al numero dei dipendenti potenzialmente interessati;
- valutazione positiva delle iniziative finalizzate allo sviluppo delle comunicazioni per mezzo di strumenti informatici anche nei rapporti tra gli uffici interni e nei confronti di utenze interne ed esterne.

Per effettuare tale valutazione la Commissione si avvale dei dati forniti dagli uffici competenti ed acquisisce ulteriori informazioni rispetto alle iniziative adottate nelle strutture per la realizzazione delle finalità del progetto.

L'apporto dei singoli dipendenti viene valutato al termine del progetto attraverso una scheda individuale che tiene conto dei seguenti elementi:

- numero totale di assenze nell'anno;
- rispetto delle regole nell'attestazione della presenza in servizio;
- tipologia di orario adottata.

Erogazioni al personale partecipante

Il fondo verrà erogato al personale mensilmente a titolo di acconto per incentivare la produttività e l'incremento dei servizi correlato al raggiungimento degli obiettivi di struttura.

L'importo viene erogato, a saldo, a conclusione del periodico processo di valutazione sulla base del raggiungimento del risultato, partendo da un valore base (pari a €. 112,50-136,50 trimestrali), incrementato ad un valore intermedio (pari a € 223,5 - 273,00 trimestrali) fino ad un importo massimo (pari a € 447,00 -546,00 trimestrali), rapportato alla prevalenza lavorativa negli orari pomeridiani e al rispetto dell'orario di lavoro, accertato mediante rilevazione automatizzata.

Nei casi di obiettivo parzialmente raggiunto o totalmente raggiunto, l'importo erogato a tale titolo viene computato sull'effettiva presenza in servizio e decurtato in ragione delle assenze dal servizio comunque effettuate, per un importo giornaliero di €. 9,3 e €. 11,36 in riferimento agli importi sopra indicati.

TIPOLOGIE ORARIO DI LAVORO SU SEI E CINQUE GIORNI SETTIMANALI

N.	TIPOLOGIA ORARIA	BUONI PASTO	FLESSIBILITA'
1	6 giorni 08.00 – 14.00	0	60 minuti di flessibilità in entrata e uscita

2	5 giorni 08.00 – 15.12 (esclusi 30 minuti di pausa pranzo)	5	60 minuti di flessibilità in entrata e uscita
3	4 giorni 08.00 – 16,00 (esclusi 30 minuti di pausa pranzo) 1 giorno 08.00 – 12.00	4	60 minuti di flessibilità in entrata e uscita
4	3 giorni 08.00 – 14.00 2 giorni 08.00 – 17.00 (esclusi 30 minuti di pausa pranzo)	2	60 minuti di flessibilità in entrata e uscita
5	6 giorni 08.00 – 14.00 + 1 rientro (8-17.00) con sabato alternato	1	60 minuti di flessibilità in entrata e uscita
6	5 giorni 3 gg.: 08.00 – 15.12 2 giorni 10 -17,12 (esclusi 30 minuti di pausa pranzo)	5	60 minuti di flessibilità in entrata e uscita

Indennità mensile di Ateneo (IMA)

Per il personale delle categorie contrattuali B-C-D l'indennità mensile accessoria riassume e sostituisce l'indennità professionale e l'indennità meccanografica (cosiddetta IMA).

L'IMA è riconosciuta per 12 mensilità compreso il periodo di congedo ordinario e viene erogata secondo le modalità previste dai precedenti contratti integrativi contenuti nell'atto ricognitivo 28/09/2010 e secondo i seguenti importi:

Ctg B	Importo ex indennità prof.le + ex meccanografica
--------------	---

Ctg.C	Importo ex indennità prof.le + ex meccanografica
Ctg D	Importo ex indennità prof.le + ex meccanografica

Altri istituti contrattuali

Tutti gli altri istituti previsti dal CCI: indennità di posizione e risultato per la categoria EP, indennità di responsabilità, turnisti, di disagio e rischio, per la conduzione di automezzi, di reperibilità, per la piccola manutenzione e il gettone d'intervento per i custodi e per il personale turnante (turni serali a rotazione del personale di portineria e di servizi ausiliari e tecnici), continuano ad essere attribuiti come previsto nell'atto ricognitivo del CCI sottoscritto il 28/09/2010 e fino al 31/12/2012.

Validità ed efficacia dell'accordo

Il presente accordo ha validità dal 1/06/2012 al 31/12/2012 ed è vincolato alla definizione di un nuovo CCI che l'Amministrazione e le OOSS e la RSU sottoscriveranno entro il 31 dicembre p.v..

Il nuovo CCI con valenza dal 1° gennaio 2013 dovrà tener conto che il nuovo Statuto d'Ateneo emanato con D.R. n. 3427 del 12.12.2011 e pubblicato sulla G.U n. 296 del 21.12.2011 ha delineato un nuovo assetto organizzativo improntato al miglioramento degli standard qualitativi ed economici delle funzioni e dei servizi, nonché ad una migliore organizzazione del lavoro, prevedendo tra l'altro nuove competenze in particolare per i Dipartimenti, le Facoltà e l'Amministrazione Centrale (come l'introduzione della contabilità economico-patrimoniale, l'ottimizzazione dell'attività di supporto alla ricerca, la riorganizzazione della didattica fra strutture dipartimentali e Facoltà, il potenziamento della attività di internalizzazione della ricerca e didattica, etc..)

In base alle finalità istituzionali definite dal nuovo Statuto, il nuovo CCI dovrà tener conto, altresì, per il personale di categoria EP e per il restante personale con incarichi di responsabilità il riesame delle attuali posizioni organizzative e funzioni specialistiche e di responsabilità, correlando adeguate indennità di posizione/ risultato e di responsabilità, relativamente ai nuovi assetti organizzativi.