

**Accordo relativo alla ripartizione del trattamento
accessorio per il personale tecnico-amministrativo
dell'Università degli Studi di Salerno per l'anno 2001
sottoscritta ai sensi del C.C.N.L. di Comparto stipulato
in data 9.8.2000**

sottoscritto in sede di negoziazione decentrata in data 4.6.2001

INDICE

<i>Premessa</i>	1
<i>ART. 1 – Campo di applicazione</i>	1
<i>Art. 2 – Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto</i>	1
<i>Art. 3 – Definizione delle risorse finanziarie</i>	1
<i>Art. 4 – Compensi per lavoro straordinario</i>	2
<i>Art. 5 – Compensi per la remunerazione di compiti che comportano oneri o disagi particolarmente rilevanti</i>	2
<i>Art. 6 - Remunerazione di compiti che comportano rischio</i>	5
<i>Art. 7 - Progressione economica all'interno della categoria</i>	5
<i>Art. 8 - Retribuzione di posizione e di risultato al personale della categoria EP</i>	7
<i>Art. 9 – Indennità di responsabilità e di risultato al personale della categoria D</i>	8
<i>Art. 10 – Indennità di responsabilità al personale delle categorie B – C - D</i>	9
<i>Art. 11 – Compensi diretti ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi</i>	9
<i>Capitolo 1 - Progetti finalizzati</i>	9
<i>Capitolo 2 - Indennità di turno</i>	10
<i>Capitolo 3 - Indennità di incentivazione</i>	11
<i>Capitolo 4 - Incompatibilità dell'indennità di incentivazione</i>	12
<i>Art. 12 – Destinazione dei residui</i>	13
<i>Art. 13 – Riduzioni delle indennità</i>	13
<i>Art. 14 – Disposizioni finali</i>	13

Premessa

La presente Ipotesi di Accordo relativo alla ripartizione del trattamento accessorio per l'anno 2001 per il personale tecnico-amministrativo in servizio presso l'Università degli Studi di Salerno rappresenta uno stralcio del Contratto Collettivo Integrativo di Ateneo e viene stipulato tra le delegazioni trattanti di parte pubblica e di parte sindacale costituite ai sensi dell'art. 9 del C.C.N.L. – Comparto Università, stipulato in data 9.8.2000 (di seguito denominato C.C.N.L.).

Le parti rinviando a successivi incontri la definizione delle problematiche relative alle altre materie oggetto di contrattazione integrativa.

ART. 1 – Campo di applicazione

1. La presente Ipotesi di Accordo si applica a tutto il personale in servizio presso l'Università degli Studi di Salerno, con rapporto di lavoro sia a tempo indeterminato che determinato, esclusi i dirigenti, appartenente al comparto del personale delle Università e delle altre istituzioni di cui all'articolo 9 del CCNL quadro per la definizione dei comparti di contrattazione, sottoscritto il 2 giugno 1998.

Art. 2 – Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto

1. La presente Ipotesi di Accordo decorre dal 1 gennaio 2001 ed avrà scadenza il 31 dicembre 2001.
2. La stipula della presente Ipotesi di Accordo si intende avvenuta al momento della sua sottoscrizione definitiva da parte dei soggetti negoziali, così come individuati dall'art. 9 del C.C.N.L., a seguito del perfezionamento delle procedure di cui agli articoli 51 e 52 del D.Lgs. n. 29 del 1993. Il presente Accordo si intende perfezionato una volta completato l'iter previsto dall'art. 5, comma 3, del C.C.N.L.
3. Le parti si impegnano ad individuare ulteriori risorse per il finanziamento degli istituti di carattere economico previsti nella presente Ipotesi di Accordo

Art. 3 – Definizione delle risorse finanziarie

1. Per l'anno 2001, le risorse finanziarie disponibili per il finanziamento del trattamento accessorio, così come sono state definite in sede di bilancio di previsione per l'anno 2001 (cfr. delibera del Consiglio di Amministrazione del 23.11.2000), risultano essere le seguenti:

Fondo per le progressioni economiche e per la produttività collettiva ed individuale di cui all'art. 67 del C.C.N.L. (comprese l'integrazione autorizzata con delibera del C.d.A. del 23.11.2000 e le risorse finalizzate alla remunerazione del lavoro straordinario di cui all'art. 66 del C.C.N.L.)	L. 2.839.174.586
---	-------------------------

Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato per il personale inquadrato nella categoria EP – art. 62	L. 191.578.111
Fondo per l'indennità di responsabilità di cui all'art. 63 del C.C.N.L. (compresa l'integrazione autorizzata con delibera del C.d.A. del 23.11.2000)	L. 191.753.252
Integrazione autorizzata con delibera del C.d.A. del 17.5.2001	L. 653.494.051

Art. 4 – Compensi per lavoro straordinario

1. Le risorse finalizzate alla remunerazione del lavoro straordinario per esigenze eccezionali ed imprevedibili, dell'Amministrazione Centrale e delle Strutture periferiche, vengono stabilite in misura pari a **L. 300.000.000**.
2. Le parti prendono atto del fatto che, per i primi sei mesi dell'anno 2001, alle strutture didattico-scientifiche ed agli Uffici dell'Amministrazione Centrale è già stata destinata una quota pari al 40% delle ore di lavoro straordinario consumate nell'anno 2000, oltre ad un monte ore di lavoro straordinario pari a n. 3.000 a favore della Direzione Amministrativa.
3. L'ulteriore attribuzione delle ore di lavoro straordinario relativamente al secondo semestre dell'anno 2001, avverrà in base alle effettive necessità rappresentate da ciascuna struttura ed all'utilizzo delle risorse già destinate per il primo semestre.
4. Le parti si impegnano ad individuare soluzioni che consentono una progressiva e stabile riduzione del ricorso al lavoro straordinario.

Art. 5 – Compensi per la remunerazione di compiti che comportano oneri o disagi particolarmente rilevanti

1. Per l'anno 2001, ai sensi dell'art. 68 comma 2 lettera c) del C.C.N.L., allo scopo di provvedere alla remunerazione di compiti che comportano oneri o disagi particolarmente gravosi, viene destinata la somma di **L. 220.000.000**, che sarà così ripartita:

a) al custode del complesso di Fisciano è attribuita una indennità onnicomprensiva pari mediamente a **L. 700.000** mensili lorde, fino ad un massimo di **L. 8.400.000** annue lorde;

al custode del complesso di Baronissi è attribuita una indennità onnicomprensiva pari mediamente a **L. 600.000** mensili lorde, fino ad un massimo di **L. 7.200.000** annue lorde.

Tale indennità, tesa a compensare le attività tipicamente collegate al corretto espletamento della funzione da parte delle suddette unità, **non è cumulabile con il compenso per lavoro straordinario, né con l'indennità di incentivazione prevista dal successivo art. 11 - cap. 2, comma 2 lettere a) e b)**, ed è corrisposta mensilmente in ragione dei giorni di effettiva presenza in servizio, tenendo conto che, per l'anno 2001, sono previste n. 220 giornate lavorative, esclusi i giorni di ferie e le festività soppresse, per un importo giornaliero unitario pari a **L. 38.200** per il custode di Fisciano e di **L. 32.800** per il custode di Baronissi. In ogni caso, nel corso dell'anno 2001, non potrà essere remunerato un numero di giornate lavorative superiore a quello precedentemente definito (n. 220).

La medesima indennità sarà attribuita al personale che sostituisce una delle suddette unità in caso di assenza o impedimento, ferma rimanendo la non cumulabilità, per le giornate in cui si verifica tale evento, con il compenso per lavoro straordinario, né con l'indennità di incentivazione prevista dal successivo art. 11 - cap. 2, comma 2 lettere a) e b).

- b) A ciascuna unità di personale adibito a compiti di autista è attribuita una indennità pari a **L. 150** lorde per ciascun Km percorso per motivi di servizio utilizzando una delle autovetture di proprietà dell'Università degli Studi di Salerno.

Tale indennità **non è cumulabile con l'indennità di incentivazione prevista dal successivo art. 11 - cap. 3, comma 2 lettere a) e b).**

Il pagamento di tale indennità sarà effettuato, con riferimento al singolo mese, a cadenza mensile in base ad una comunicazione con la quale il Responsabile della Struttura alla quale afferiscono le unità di personale adibite a funzioni di autista dichiarerà, sotto la propria responsabilità e previa verifica delle idonee apparecchiature già installate sulle predette autovetture, il numero di Km percorsi da ciascuna unità di personale adibito alle predette funzioni di autista.

Nel caso in cui il numero di Km percorsi nel singolo mese da una delle suddette unità di personale determini un importo che risulta inferiore a quanto sarebbe ad essa spettato a titolo di indennità di incentivazione (come definita al successivo art. 9 - cap. 3, comma 2 lettera a), alla unità di personale in questione sarà corrisposta la quota, stabilita nel citato art. 11 - cap. 3, comma 2 lettera a), per la categoria di personale in cui risulta inquadrata l'unità, in ragione dei giorni di effettiva presenza in servizio nel mese in questione.

In ogni caso, l'indennità definita al presente punto non potrà eccedere l'importo mensile di L. 750.000 (equivalenti a Km 5.000).

- c) A ciascuna unità di personale addetta alla vigilanza presso la guardiola di ingresso del complesso Universitario di Fisciano è attribuita una indennità onnicomprensiva pari mediamente a **L. 600.000** mensili lorde, fino ad un massimo di **L. 7.200.000** annue lorde.

Tale indennità è corrisposta per la copertura del servizio fino alle ore 19,30 di ogni giorno lavorativo, **non è cumulabile con l'indennità di incentivazione prevista dal successivo art. 11 - cap. 3, comma 2 lettere a) e b)** ed è erogata mensilmente in ragione dei giorni di effettiva presenza in servizio, sempre con riferimento alle n. 220 giornate lavorative di cui al precedente punto a) e con un compenso giornaliero pari a L. 32.800. In ogni caso, nel corso dell'anno 2001, non potrà essere remunerato un numero di giornate lavorative superiore a quello precedentemente definito (n. 220).

L'orario di servizio delle predette unità potrà essere articolato in turni.

- d) A ciascuna unità di personale ausiliario addetto alla vigilanza delle aule è attribuita una indennità onnicomprensiva mediamente pari a **L. 500.000** mensili lorde fino ad un massimo di **L. 6.000.000** annue lorde.

Tale indennità **non è cumulabile con il compenso per lavoro straordinario, né con l'indennità di incentivazione prevista dal successivo art. 11 - cap. 3, comma 2 lettere a) e b)** ed è erogata mensilmente in ragione dei giorni di effettiva presenza in servizio, sempre con riferimento alle n. 220 giornate lavorative di cui al precedente punto a) e con un compenso giornaliero pari a **L. 27.300**. In ogni caso, nel corso dell'anno 2001, non potrà essere remunerato un numero di giornate lavorative superiore a quello precedentemente definito (n. 220).

Le unità di personale destinatarie di tale indennità dovranno garantire un'adeguata copertura del servizio su indicazione delle Presidenze di ciascuna Facoltà.

Presso ciascuna Facoltà potranno risultare destinatari di tale indennità al massimo n. 2

unità di personale per ciascuna giornata lavorativa.

Il personale di cui al precedente punto d) concorderà l'orario di servizio con il Responsabile di struttura, modulando opportunamente l'ingresso e l'uscita, fino ad un massimo di n. 42 ore settimanali di lavoro.

Fermo restando il vincolo complessivo di garantire la copertura del servizio come specificato nei suddetti punti e le incompatibilità sopra definite, le indennità previste ai suddetti punti c) e d) saranno corrisposte secondo i seguenti criteri:

- a coloro che, nel corso del singolo mese, effettuano un numero di ore lavorative eccedenti l'orario ordinario fino a n. 5 h e 59 min. l'indennità andrà corrisposta nella misura del 60%;
- a coloro che, nel corso del singolo mese, effettuano un numero di ore lavorative eccedenti l'orario ordinario compreso tra n. 6 h e fino a n. 10 h e 59 min., l'indennità andrà corrisposta nella misura dell'80%;
- a coloro che, nel corso del singolo mese, effettuano un numero di ore lavorative eccedenti l'orario ordinario oltre n. 11 h, l'indennità andrà corrisposta nella misura del 100%;
- le eventuali ore lavorative eccedenti l'orario ordinario oltre le n. 24 h potranno essere remunerate a titolo di straordinario.

e) Al personale adibito ai sottoindicati compiti, è destinata la somma complessiva pari a **L. 30.000.000**, da erogare nella misura di **L. 5.000** lorde per ogni giorno di effettiva presenza:

- operatori del C.E.D. addetti alla manutenzione delle apparecchiature informatiche e della rete di Ateneo (**max. n. 3 unità**), per i soli giorni in cui vengono effettuati sopralluoghi e/o interventi al di fuori dell'edificio ove ha sede il Rettorato;
- personale in servizio presso i Servizi Tecnici addetto alla manutenzione fino al VI livello compreso, (**n. 15 unità presunte**, di cui n. 1 distaccato presso il Dipartimento di Fisica);
- al personale addetto ai servizi di stampa centralizzati dei plessi di Fisciano e Baronissi (**n. 5 unità**);
- al personale addetto al magazzino dell'Ufficio Economato, (**n. 1 unità**);
- alle unità di personale addette al servizio cassa dell'Ufficio Economato, (**n. 1 unità**);
- al personale addetto al ritiro della posta, (**N. 2 unità**);
- alle unità di personale addette alla manutenzione del Sistema di Telefonia di Ateneo (**n. 2 unità**), per i soli giorni in cui vengono effettuati sopralluoghi e/o interventi al di fuori dell'edificio ove ha sede il Rettorato;

Il pagamento della presente indennità sarà effettuato a cadenza mensile in base alla dichiarazione con la quale ciascun Responsabile di Struttura alla quale afferiscono le unità di personale interessato attesterà sotto la propria responsabilità il numero di giorni di effettiva presenza ovvero il numero di giorni in cui sono stati effettuati gli interventi secondo le modalità sopra descritte per avere titolo alla corresponsione della indennità in questione.

In ogni caso, nel corso dell'anno 2001, non potrà essere remunerato un numero di giornate lavorative superiore a quello definito per i suddetti punti a), c), d) (n. 220).

Il personale destinatario dei predetti compensi sarà individuato con una specifica ordinanza direttoriale, previa comunicazione al Direttore Amministrativo da parte dei Responsabili delle

strutture interessate.

Art. 6 - Remunerazione di compiti che comportano rischio

1. Al personale soggetto a rischio, individuato dalla Commissione composta dal Responsabile per la Sicurezza, dall'esperto qualificato, dal medico competente, dal Capo del Servizio di Protezione e Prevenzione dai Rischi e dai rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza, viene destinata la somma complessiva di **L. 10.000.000** da erogare nella misura di **L. 5.000** lorde per ogni giorno di effettiva presenza.

Art. 7 - Progressione economica all'interno della categoria

1. Le parti prendono atto del fatto che negli ultimi due anni l'Amministrazione ha organizzato numerosi corsi di formazione e di aggiornamento professionale (in informatica, in inglese, in materie amministrative e contabili, in materia di sicurezza sul lavoro, sulla comunicazione interpersonale, ecc.) ai quali ha partecipato la maggior parte del personale tecnico e amministrativo. Pertanto, in considerazione sia dell'accresciuta professionalità acquisita dal personale che del conseguente innalzamento del livello qualitativo dei servizi prestati, in seguito alla partecipazione ai suddetti corsi di formazione e di aggiornamento professionale, le parti stabiliscono di dare attuazione al comma 2 dell'art. 56 del C.C.N.L., integrato secondo i requisiti indicati dal comma 7 dell'art. 59 del C.C.N.L. medesimo, secondo le modalità sotto riportate.
2. Hanno titolo alla procedura prevista dal presente articolo coloro che alla data dell'1.1.2001 abbiano maturato, ovvero maturino nel corso dell'anno 2001, n. 3 anni di anzianità di servizio presso l'Università degli Studi di Salerno, o in altre Amministrazioni Pubbliche, nella posizione economica, come risulta dalla corrispondenza per il primo inquadramento nella nuova classificazione stabilita dal C.C.N.L. ai sensi della Tabella B del C.C.N.L. medesimo che qui si intende espressamente richiamata.
3. Hanno titolo alla procedura prevista dal presente articolo anche coloro che, comunque in possesso dell'anzianità prescritta, risultano in servizio presso l'Università degli Studi di Salerno dal 1.1.2001 e fino al 31.12.2001 e provengono da altra Università, sempre che nella precedente sede non abbiano già conseguito il medesimo beneficio.
4. Come previsto dal C.C.N.L., non hanno inoltre titolo all'applicazione del citato comma 2 dell'art. 56:
 - coloro che non risultano in possesso della predetta anzianità;
 - coloro che sono stati inquadrati nella categoria C, posizione economica C1, ai sensi del comma 3 dell'art. 74 del citato C.C.N.L. (personale inquadrato nella ex V qualifica funzionale a seguito di concorso pubblico per l'accesso al quale era richiesto il possesso del diploma di istituto di istruzione secondaria di II grado);
 - coloro che sono stati inquadrati nella categoria D, posizione economica D1, ai sensi del comma 4 dell'art. 74 del citato C.C.N.L. (personale inquadrato nella ex VII qualifica funzionale a seguito di concorso pubblico per l'accesso al quale era richiesto il possesso del diploma di istituto di laurea);
 - coloro che sono stati inquadrati nella categoria EP, posizione economica EP1, ai sensi del comma 5 lettera a) dell'art. 74 del citato C.C.N.L. (personale laureato appartenente alla ex

VIII qualifica che svolga incarichi, conferiti con atto formale anteriormente al 1/1/1998, per il cui espletamento è richiesta l'abilitazione all'esercizio della professione di avvocato, architetto, ingegnere o di dottore commercialista);

- coloro che sono stati inquadrati nella categoria EP, posizione economica EP1, ai sensi del comma 5 lettera b) dell'art. 74 del citato C.C.N.L. (personale della ex VIII qualifica di cui al comma 2 dell'art. 46 del CCNL 21/5/96, non inquadrato ai sensi del successivo comma 3 dello stesso art. 46, con riassorbimento dell'indennità di cui al comma 2 del medesimo art. 46);
- coloro che sono stati inquadrati ai sensi del comma 8 dell'art. 74 del citato C.C.N.L. (personale di cui all'art. 45, comma 1, del CCNL 21/5/96, non ancora inquadrato ai sensi del successivo comma 2 dello stesso articolo 45, con riassorbimento dell'indennità di cui al comma 1 del medesimo art. 45);
- coloro che sono stati inquadrati ai sensi del comma 9 dell'art. 74 del citato C.C.N.L. (personale di cui all'art. 46, comma 1, del CCNL 21/5/96, già di VII qualifica, non ancora inquadrato ai sensi del successivo comma 3 dello stesso articolo 46, con riassorbimento dell'indennità di cui al predetto comma 1);
- coloro che sono stati inquadrati, ovvero che saranno inquadrati nel corso dell'anno 2001, ai sensi dei commi 3 e 4 dell'art. 56 del citato C.C.N.L. (personale appartenente alla ex III qualifica inquadrato nella categoria B, posizione economica B2, a seguito del superamento dell'apposito corso di formazione svolto nello scorso mese di dicembre dell'anno 2000);
- coloro che saranno inquadrati, nel corso dell'anno 2001, ma con decorrenza 31.12.2000, ai sensi del comma 5 lettera c) dell'art. 74 del citato C.C.N.L. (personale appartenente alle ex qualifiche V, VII ed VIII che sarà risultato vincitore delle procedure selettive per la progressione verticale di personale per il passaggio, rispettivamente, alle categorie C, D ed EP);
- coloro che nei due anni antecedenti la data di sottoscrizione del citato C.C.N.L. (tra il 10.8.1998 ed il 9.8.2000) sono incorsi in sanzioni disciplinari più gravi del rimprovero scritto (censura).

Il beneficio previsto con direttoriale prot. N. 2069 del 12.1.2001 e definito dal presente articolo sarà attribuito in base alla dichiarazione, già recapitata con la suddetta nota a tutto il personale tecnico-amministrativo.

L'inquadramento nella posizione economica superiore, nell'ambito della stessa categoria, avverrà previo accertamento dei requisiti prescritti e decorrerà dall'1.1.2001, per coloro che a tale data abbiano maturato l'anzianità richiesta, ovvero dal compimento dei tre anni di anzianità per coloro che la maturino nel corso dell'anno 2001.

Per il computo dell'anzianità utile ai fini del riconoscimento del beneficio previsto dal presente articolo non si terrà conto dei periodi di interruzione del servizio, che abbiano comportato la sospensione della retribuzione (aspettativa per motivi di famiglia, per servizio di leva, astensione facoltativa senza assegni,)

Gli incrementi stipendiali conseguenti ai suddetti inquadramenti saranno riassorbiti in caso di passaggio di categoria a qualunque titolo intervenuto (procedure di mobilità verticale, concorsi pubblici, concorsi riservati,)

Per il finanziamento della progressione economica all'interno della categoria vengono stanziati **L. 560.000.000** comprensive del costo delle progressioni già effettuate, ovvero da effettuarsi nel corso dell'anno 2001, ai sensi dei commi 3 e 4 dell'art. 56 del C.C.N.L.

L'efficacia delle disposizioni contenute nel presente articolo è espressamente limitata all'anno 2001. Le eventuali clausole difformi da tale enunciato sono nulle.

Art. 8 - Retribuzione di posizione e di risultato al personale della categoria EP

1. Sono destinatari della retribuzione di posizione e della retribuzione di risultato le unità di personale inquadrato nella categoria EP.
2. Per il finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato al personale della categoria EP vengono stanziati **L. 396.000.000**.
3. Ai sensi dell'art. 62, comma 1, del C.C.N.L. alle suddette unità di personale è attribuita la retribuzione di posizione nella misura minima di L. 6.000.000 annui lordi per tredici mensilità. L'importo della retribuzione di posizione non potrà essere superiore a L. 25.000.000 annue lorde.
4. L'importo della retribuzione di risultato eventualmente spettante è compreso tra il 10% ed il 30% della retribuzione di posizione attribuita. La retribuzione di risultato sarà corrisposta entro il mese di marzo 2002, previa valutazione dell'attività lavorativa della singola unità destinataria della retribuzione di posizione.
5. Il compenso definito dal presente articolo non è cumulabile con il compenso per lavoro straordinario, né con l'indennità di incentivazione prevista dal successivo art. 11 - cap. 3, comma 2 lettere a) e b).
6. Come previsto dal C.C.N.L.:
 - ai sensi del comma 2 dell'art. 62, gli importi superiori al minimo di posizione sono attribuiti in corrispondenza dell'affidamento di incarichi correlati a particolari responsabilità gestionali ovvero di funzioni professionali richiedenti l'iscrizione ad albi professionali o comunque alta qualificazione o specializzazione, secondo quanto previsto dall'art. 61, comma 1. Ciascuna Amministrazione stabilisce la graduazione della retribuzione di posizione in rapporto a ciascuna tipologia di incarico previamente individuata;
 - ai sensi del comma 2 dell'art. 61 del C.C.N.L., i suddetti incarichi sono conferiti dal Direttore Amministrativo o da altro organo individuato secondo gli ordinamenti delle amministrazioni - previa determinazione da parte delle amministrazioni di criteri generali - per un periodo non superiore a 5 anni, con atto scritto e motivato e possono essere rinnovati con le medesime formalità.
7. I suddetti criteri generali saranno definiti a seguito di appositi incontri di concertazione richiesti sull'argomento da una delle componenti della delegazione di parte sindacale, ai sensi del comma 2 dell'art. 61 del C.C.N.L.
8. Il finanziamento della differenza (pari a L. 204.421.889) tra la somma definita al comma 2 del presente articolo (L. 396.000.000) e lo stanziamento appostato nel bilancio di previsione per

l'anno 2001, come definito dal precedente art. 3 (pari a L. 191.578.111), sarà richiesto al Consiglio di Amministrazione.

Art. 9 – Indennità di responsabilità e di risultato al personale della categoria D

1. Sono destinatari delle indennità di responsabilità e di risultato definite dal presente articolo le unità di personale inquadrato nella categoria D alle quali sia stato conferito, con atto formale del Direttore Amministrativo, uno di seguenti incarichi di responsabilità:

- Capo Ufficio
- Segretario Amministrativo di Dipartimento
- Responsabile tecnico di laboratori complessi, su proposta del Direttore del Dipartimento

Gli incarichi di responsabilità sono attribuiti in base a:

- competenza professionale
- requisiti culturali e professionali

Gli incarichi sono conferiti, di norma, per la durata di un anno e, comunque, per un periodo non superiore a 5 anni, e possono essere rinnovati.

2. Per il finanziamento dell'indennità definita dal presente articolo vengono stanziati **L. 400.000.000**, di cui un terzo (pari a L. 125.000.000) per il finanziamento dell'indennità di risultato.

3. Ai sensi dell'art. 63, comma 4, del C.C.N.L. alle suddette unità di personale è attribuita l'indennità di responsabilità nella misura minima di L. 2.000.000 annui lordi e massima di L. 10.000.000, di cui un terzo è corrisposto a titolo di risultato. L'indennità di risultato sarà corrisposta entro il mese di marzo 2002, previa valutazione dell'attività lavorativa della singola unità destinataria dell'indennità di responsabilità definita al presente articolo.

4. Il compenso definito dal presente articolo non è cumulabile con il compenso per lavoro straordinario, né con l'indennità di incentivazione prevista dal successivo art. 11 - cap. 3, comma 2 lettere a) e b).

5. Ai sensi del comma 3 dell'art. 63 del C.C.N.L. gli incarichi di responsabilità vengono conferiti al personale appartenente alla categoria D sulla base di criteri generali che saranno definiti a seguito di appositi incontri di concertazione richiesti sull'argomento da una delle componenti della delegazione di parte sindacale, ai sensi del comma 3 dell'art. 63 del C.C.N.L.

6. Il finanziamento della differenza (pari a L. 183.246.748) tra la somma definita al comma 2 del presente articolo (L. 375.000.000) e lo stanziamento appostato nel bilancio di previsione per l'anno 2001, come definito dal precedente art. 3 (pari a L. 191.753.252), sarà richiesto al Consiglio di Amministrazione.

Art. 10 – Indennità di responsabilità al personale delle categorie B – C - D

1. Sono destinatari della indennità di responsabilità definita dal presente articolo le unità di personale inquadrato nelle categorie C - D alle quali sia stato conferito, con atto formale del Direttore Amministrativo, uno di seguenti incarichi di responsabilità:
 - Responsabile di Settore in un Ufficio Amministrativo, o Ufficio Tecnico, nel Centro Elaborazione Dati o nei Centri Bibliotecari di Ateneo
 - Responsabile della Segreteria di Presidenza di Facoltà
 - Responsabile di Segreteria Studenti
 - Responsabile di specifiche attività presso le varie strutture dell'Ateneo
2. L'indennità di responsabilità può, inoltre, essere attribuita al personale della categoria B al quale sia stato conferito, con atto formale del Direttore Amministrativo e, di norma, su proposta del Responsabile dell'Unità Organizzativa cui il dipendente afferisce, uno specifico incarico comportante lo svolgimento di funzioni specialistiche e di responsabilità.
3. Per il finanziamento dell'indennità definita dal presente articolo vengono stanziati **L. 60.000.000.**
4. I criteri generali di attribuzione dell'indennità prevista dal presente articolo saranno definiti a seguito di appositi incontri ai sensi del comma 2 dell'art. 63 del C.C.N.L.
5. Il finanziamento della somma definita al comma 3 del presente articolo (L. 40.000.000) sarà richiesto al Consiglio di Amministrazione.

Art. 11 – Compensi diretti ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi

1. I compensi diretti ad incentivare la produttività collettiva ed il miglioramento dei servizi, previsti dall'art. 68, comma 2 lettera d), vengono ripartiti in progetti finalizzati, indennità di turno, indennità di incentivazione.

Capitolo 1 - Progetti finalizzati

1. L'Amministrazione, di concerto con la parte sindacale, individuerà specifiche aree di intervento e formulerà proposte operative relativamente alla definizione di progetti finalizzati tesi al miglioramento dei servizi offerti all'utenza.
2. La fase di "reclutamento" delle unità di personale coinvolto nella realizzazione di tali progetti dovrà garantire la massima trasparenza e favorire una reale "trasversalità" di partecipazione ed una "rotazione", nel corso del tempo, per la partecipazione dei singoli dipendenti ai vari progetti finalizzati.
3. In particolare, vengono individuate le seguenti fasi per la definizione dei progetti finalizzati:
 - a) Individuazione dei progetti:
 - Definizione delle risorse

- Obiettivi intermedi e finali
- b) Reclutamento dei partecipanti
 - c) Suddivisione dei compiti
 - d) Realizzazione
4. Il termine massimo per la realizzazione dei suddetti progetti è fissata al 31 dicembre dell'anno in corso.
 5. I progetti dovranno svolgersi al di fuori dell'orario di servizio.
 6. Ciascuna unità di personale impegnato nella realizzazione di un progetto non potrà effettuare più di ottanta ore di lavoro. Ogni dipendente può partecipare a più progetti fermo restando il limite massimo di ottanta ore di impegno. Al termine del progetto, il compenso, per un importo orario lordo di L. 25.000, verrà liquidato previa valutazione dei risultati conseguiti.
 7. Senza l'autorizzazione preventiva i progetti stessi non saranno in alcun modo presi in considerazione.
 8. Per l'anno 2001 è stanziata una somma di **L. 250.000.000.**
 9. Una parte di tale somma servirà a finanziare per l'anno 2001 **l'indennità di reperibilità**, come definita dai seguenti punti:
 - a) per reperibilità si intende l'obbligo, da parte delle unità di personale individuate, di rendersi rintracciabili durante il turno stabilito. In caso di chiamata, inoltre, il sopralluogo da parte della persona reperibile deve essere effettuato entro due ore dalla chiamata;
 - b) l'indennità di reperibilità è corrisposta al personale in servizio presso il *Servizio di Prevenzione e Protezione dai rischi*, gli *Uffici Tecnici di manutenzione* e presso il *Centro Elaborazione Dati* nelle misure e secondo le modalità di seguito indicate:
 - reperibilità ordinaria (si effettua dalle ore 19,30 dei giorni dal lunedì al venerdì alle ore 7,30 del giorno successivo): L. 10.000;
 - reperibilità straordinaria (si effettua dalle ore 7,30 del sabato o della domenica o dei giorni festivi alle ore 7,30 del giorno successivo): L. 30.000;
 - ciascuna unità di personale non potrà essere adibita nello stesso mese a più di n. 10 turni di reperibilità ordinaria e a n. 3 turni di reperibilità straordinaria;
 - c) nel caso in cui la persona reperibile risulti non rintracciabile, ovvero non effettui il sopralluogo entro il termine prestabilito, si procederà al recupero di tutte le somme percepite fino a quel momento a titolo di reperibilità, salva la facoltà da parte dell'Amministrazione di attivare, nei confronti dello stesso dipendente, il procedimento disciplinare;
 - d) il Capo del Servizio di Prevenzione e Protezione dai rischi, di concerto con il Direttore Amministrativo, il Capo del Coordinamento degli Uffici Tecnici, di concerto con il Dirigente responsabile della Ripartizione IV - Tecnica e con il Direttore Amministrativo, ed il Capo del Centro Elaborazione Dati, di concerto con il Dirigente responsabile della Ripartizione V - Servizi e con il Direttore Amministrativo, predisporranno il piano di reperibilità per le rispettive strutture, tenendo conto del fatto che ciascun turno di reperibilità, ordinaria e straordinaria, dovrà essere coperto da n. 2 unità di personale.

Capitolo 2 - Indennità di turno

1. Per soddisfare l'esigenza degli utenti e per ragioni particolari di funzionamento è consentita l'effettuazione di turni pomeridiani, nell'ambito delle 36 ore contrattuali.

2. I turni potranno essere remunerati esclusivamente al personale in servizio presso le Biblioteche di Ateneo e il C.E.D.
3. Il turno di lavoro pomeridiano deve iniziare alle ore 13,00, ovvero alle ore 13,30, e terminare alle ore 19,00, ovvero alle ore 19,30.
4. Il turno di lavoro pomeridiano non può essere accoppiato ad alcun “rientro” mattutino.
5. Per l’anno 2001 è stanziata una somma **di L. 80.000.000**.
6. Al personale che effettua turni viene erogata una indennità giornaliera lorda pari a **L. 50.000**.
7. Il personale soggetto a turni non potrà effettuare prestazioni di lavoro straordinario.

Capitolo 3 - Indennità di incentivazione

1. In conformità a quanto stabilito dall’art. 58 comma 3, le parti convengono sulla necessità di destinare una parte del salario accessorio in base alla valutazione dell’attività lavorativa del singolo dipendente.
2. Pertanto, al fine di conseguire livelli di efficienza dei servizi istituzionali dell’Ateneo mediante una presenza costante del personale universitario, per l’anno 2001 è corrisposta una indennità di incentivazione così composta:
 - a) **quota fissa**, attribuita in ragione dei giorni di effettiva presenza in servizio. Viene corrisposta mensilmente in base ai seguenti importi:
 - al personale della categoria B per un importo giornaliero unitario pari a L. 9.000 lorde;
 - al personale della categoria C per un importo giornaliero unitario pari a L. 10.000 lorde;
 - al personale della categoria D per un importo giornaliero unitario pari a L. 11.000 lorde.

La quota fissa dell’indennità di incentivazione è corrisposta mensilmente in ragione dei giorni di effettiva presenza in servizio, tenendo conto che, per l’anno 2001, sono previste n. 220 giornate lavorative, al netto dei giorni di ferie e di festività soppresse. In ogni caso, nel corso dell’anno 2001, non potrà essere remunerato un numero di giornate lavorative superiore a quello precedentemente definito (n. 220).

Ha diritto a tale indennità tutto il personale tecnico-amministrativo dell’Università, eccetto i dirigenti, il personale inquadrato nella categoria EP e le categorie di personale destinatarie delle indennità per le quali è espressamente sancita l’incompatibilità nella presente ipotesi di contratto.

Per il computo delle giornate lavorate, si farà riferimento alle presenze registrate dal sistema automatico di rilevazione delle presenze.

Saranno considerate presenze e quindi utili per il computo della indennità di incentivazione solo le assenze per missione, i permessi sindacali e le eventuali giornate di riposo compensativo fruito a seguito delle seguenti disposizioni di legge: riposo per partecipazione

ad operazioni elettorali svolte nelle giornate non lavorative – assenza per donazione sangue – le n. 3 giornate di permesso fruito ai sensi della L. 104/92.

Per le giornate in cui risulta un numero di ore lavorate inferiore a tre non verrà attribuita alcuna indennità.

Per il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale il compenso previsto per le giornate di presenza sarà proporzionato al compenso al quale ha diritto il personale con rapporto di lavoro a tempo pieno, con riferimento al tempo lavorativo previsto per una settimana di lavoro tipo.

b) **quota variabile**, attribuita a seguito della valutazione dell'attività lavorativa svolta nell'arco dell'anno di riferimento dal singolo dipendente. Viene corrisposta in un'unica soluzione entro il mese di marzo dell'anno successivo, a seguito della valutazione relativa all'attività svolta nell'anno precedente.

- Tale quota non è legata alla retribuzione/indennità di risultato conseguita dal singolo Responsabile di Struttura.
- La quota variabile definita dal presente punto è attribuita dal Responsabile di Struttura (Capo Ufficio di concerto con il Dirigente responsabile della Ripartizione – Preside di Facoltà – Direttore di Dipartimento di concerto con il Segretario Amministrativo di Dipartimento e con il Responsabile Tecnico), in base ai seguenti parametri:
 - ✓ **efficienza e rapidità di esecuzione** delle attività (min. 1 punto – max. 3 punti)
 - ✓ **interazione con l'utenza** (min. 1 punto – max. 3 punti)
 - ✓ **soluzioni innovative proposte** (min. 1 punto – max. 3 punti)
- Avverso la decisione del Responsabile di struttura è possibile opporre ricorso all'organismo composto dal Direttore Amministrativo e dai Dirigenti in servizio presso l'Ateneo, che è tenuto a pronunciarsi entro 20 giorni.
- Per l'attribuzione della quota variabile definita dal presente punto, a ciascuna Unità Organizzativa sarà assegnato un budget attribuito in base a criteri generali definiti a seguito di appositi incontri di concertazione richiesti dalla delegazione di parte sindacale ai sensi dell'art. 58 comma 3.
- La quota variabile definita dal presente punto viene comunque stabilita in ragione dei dodicesimi di servizio prestato dalla singola unità di personale.

3. Per il finanziamento dell'indennità di incentivazione, come definita ai precedenti punti a) e b) vengono stanziati **L. 1.600.000.000**, di cui L. 250.000.000 per il finanziamento della quota variabile come definita al precedente punto b).

Capitolo 4 - Incompatibilità dell'indennità di incentivazione

1. L'indennità di incentivazione non viene corrisposta
 - al personale inquadrato nella categoria EP;
 - al personale inquadrato nella categoria D che risulta destinatario dell'indennità stabilita dall'art. 9 della presente Ipotesi di Accordo;

- alle unità di personale destinatarie delle indennità di disagio stabilite dall'art. 5, comma 1 lettere a), b), c), d) della presente Ipotesi di Accordo.

Art. 12 – Destinazione dei residui

1. Eventuali residui delle voci definite nella presente Ipotesi di Accordo saranno così ripartiti:
 - a) residui che scaturiscono dalla quota fissa dell'indennità di incentivazione prevista dall'art. 11, cap. 3 lettera a) della presente Ipotesi di Accordo:
 - fino a L. 100.000.000 per rifinanziare la medesima quota, modulando le aliquote giornaliere nel rispetto della proporzione prevista alla suddetta lettera a) del cap. 3 del citato art. 11;
 - l'importo eccedente L. 100.000.000 sarà destinato per il 50% per il rifinanziamento della quota fissa dell'indennità di incentivazione prevista dall'art. 11, cap. 3 lettera a) della presente Ipotesi di Accordo e per il 50% per il rifinanziamento della quota variabile dell'indennità di incentivazione prevista dall'art. 11, cap. 3 lettera b) della presente Ipotesi di Accordo;
 - b) residui che scaturiscono dalle altre indennità previste dalla presente ipotesi di contratto:
 - per il 50% per il rifinanziamento della quota fissa dell'indennità di incentivazione prevista dall'art. 11, cap. 3 lettera a) della presente Ipotesi di Accordo e per il 50% per il rifinanziamento della quota variabile dell'indennità di incentivazione prevista dall'art. 11, cap. 3 lettera b) della presente Ipotesi di Accordo.

Art. 13 – Riduzioni delle indennità

1. Le parti concordano di adoperare un meccanismo analogo a quello definito a tale titolo nell'Accordo per la ripartizione del trattamento accessorio relativamente all'anno 2000.
2. Le parti rinviando a successiva definizione gli importi oltre i quali far scattare il suddetto meccanismo per il calcolo delle riduzioni delle indennità previste dalla presente Ipotesi di Accordo.

Art. 14 – Disposizioni finali

1. Tutti i compensi previsti dalla presente ipotesi di accordo sono erogati al personale tecnico-amministrativo in servizio a tempo determinato ed a tempo indeterminato, a partire dal 1.1.2001.
2. La presente Ipotesi di Accordo, che ha validità dal 1.1.2001 al 31.12.2001, potrà essere soggetta a revisione in caso di stipula del C.C.N.L.- Comparto Università.
3. Ai sensi dell'art. 5, comma 3, del C.C.N.L., la presente Ipotesi di Accordo sarà inviata entro cinque giorni al Collegio dei Revisori per il controllo sulla compatibilità dei costi con i vincoli di bilancio e sarà, quindi, sottoposta al Consiglio di Amministrazione per l'autorizzazione alla sottoscrizione definitiva.