

UNIVERSITA' DEGLI STUDI DI SALERNO

CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO DI ATENEIO

Sottoscritto in data 28/07/2006

<i>Art. 1 – Campo di applicazione</i>	<i>2</i>
<i>Art. 2 – Durata e decorrenza.....</i>	<i>2</i>
<i>Art. 3 – Destinatari</i>	<i>2</i>
<i>Art. 4 – Definizione delle risorse finanziarie</i>	<i>2</i>
<i>Art. 5 – Ripartizione del fondo ex art. 67 CCNL 9.8.2000.....</i>	<i>3</i>
<i>Art. 6 – Progressione economica all'interno della categoria.....</i>	<i>4</i>
<i>Art. 7 – Indennità di reperibilità</i>	<i>5</i>
<i>Art. 8 – Continuità della prestazione lavorativa.....</i>	<i>4</i>
<i>Art. 9 – Valutazione dei risultati e della prestazione lavorativa.....</i>	<i>8</i>
<i>Art. 10 – Indennità ex art. 41 CCNL 27.1.2005</i>	<i>8</i>
<i>Art. 11 – Indennità per il personale di categoria D destinatario di incarico di responsabilità ai sensi dell'art. 63, commi 3 e 4, CCNL 9.8.2000</i>	<i>8</i>
<i>Art. 12 – Indennità di responsabilità e di risultato al personale delle categorie B - C - D (art. 63, commi 1 e 2).....</i>	<i>9</i>
<i>Art. 13 – Retribuzione di posizione e di risultato al personale della categoria EP .</i>	<i>10</i>
<i>Art. 14 – Somme non utilizzate</i>	<i>10</i>
<i>Art. 15 – Buono pasto – cestino - istituzione in via sperimentale del ticket sostitutivo</i>	<i>10</i>
<i>Art. 16 – Sussidi economici.....</i>	<i>11</i>
<i>Art. 17 – Previdenza complementare</i>	<i>11</i>

Premessa

1. Il presente Contratto Integrativo di Ateneo è stipulato tra le delegazioni trattanti di parte pubblica e di parte sindacale costituite ai sensi dell'art. 9 del CCNL 9.8.2000.
2. Le parti rinviando a successivi incontri la definizione delle problematiche relative alle materie oggetto di contrattazione integrativa non definite dal presente Contratto.

Art. 1 – Campo di applicazione

1. Il presente Accordo si applica a tutto il personale tecnico-amministrativo in servizio presso l'Università degli Studi di Salerno, con rapporto di lavoro sia a tempo indeterminato che determinato, esclusi i dirigenti.

Art. 2 – Durata e decorrenza

1. Il presente accordo entra in vigore dal giorno successivo alla sua definitiva sottoscrizione da parte delle delegazioni trattanti, produce i suoi effetti a decorrere dal 1^o gennaio 2006 e conserva la sua efficacia giuridica ed economica fino alla stipulazione del successivo contratto collettivo integrativo.
2. Eventuali decorrenze diverse da quella indicata al comma 1 del presente articolo sono espressamente indicate.
3. Quanto stabilito al precedente comma 1 opera anche in caso di disdetta di una delle parti. In tale ipotesi, le parti avvieranno in tempi brevi le trattative per la stipula di un nuovo accordo, e a tale scopo la parte pubblica stabilirà il primo incontro entro 10 giorni lavorativi dalla comunicazione di disdetta; le parti si impegnano, inoltre, a concludere le trattative entro 120 giorni dalla predetta comunicazione.

TITOLO I

FONDO PER LE PROGRESSIONI ECONOMICHE E PER LA PRODUTTIVITA' COLLETTIVA E INDIVIDUALE

Art. 3 – Destinatari

1. Tutti i compensi previsti dal presente Titolo sono erogati, con decorrenza 1.1.2006, al personale tecnico-amministrativo a tempo determinato e a tempo indeterminato .
2. L'Amministrazione si impegna a rendere disponibile al personale, a mezzo del cedolino paga o mediante altro strumento idoneo, le informazioni relative al trattamento accessorio liquidato.

Art. 4 – Definizione delle risorse finanziarie

1. Per l'anno 2006, le risorse finanziarie oggetto del presente Contratto sono quelle definite dal

Consiglio di Amministrazione nei relativi stanziamenti del bilancio di previsione per l'anno 2006, secondo quanto riportato nel seguente prospetto:

Fondo per progressioni economiche e per la produttività collettiva ed individuale – art. 67 CCNL 9.8.2000 (F.S. AG.01.02.12)	€ 2.283.328,00
Fondo per retribuzione di posizione e di risultato al personale di categoria EP – art. 70 CCNL 9.8.2000 (F.S. AG.01.02.11)	€ 278.000,00

2. Le parti prendono atto che negli incontri svolti in data 20.5.2006 tra il Rettore e i rappresentanti delle OO.SS. CISL, UIL, FLC – CGIL, e 23.5.2006 con Confsal/Snals Università e Cisl, è stato precisato che dalle suddette risorse finanziarie sono esclusi gli importi destinati al finanziamento delle progressioni orizzontali previste dal Contratto integrativo precedente, individuati in €426.751,00 ; tali somme sono comprensive degli incrementi autorizzati dall'art. 1, comma 191, della legge finanziaria 2006.

Art. 5 – Ripartizione del fondo ex art. 67 CCNL 9.8.2000

1. Preso atto che, ai sensi dell'art. 68 del CCNL 9.8.2000, le risorse finanziarie sopra individuate sono finalizzate a promuovere reali miglioramenti, in termini di efficienza e di efficacia, delle prestazioni lavorative del personale tecnico amministrativo a livello individuale e collettivo per un effettivo incremento della qualità dei servizi erogati dall'Ateneo, si stabilisce la seguente ripartizione del fondo per le progressioni economiche e per la produttività collettiva:

a) Progressione economica all'interno delle categorie (artt. 56 e 59)	
<i>Risorse destinate al finanziamento delle progressioni economiche per i dipendenti che nel corso del biennio 2005/2006 risultino in possesso del requisito dall'art. 56, comma 2, del CCNL 9.8.2000 (3 anni di servizio nella posizione economica immediatamente inferiore) a condizione che la decorrenza economica del nuovo inquadramento ricada nel periodo 1.1.2005/31.12.2006</i>	€ 200.000,00
b) Indennità di responsabilità cat. B, C e D (art.63)	
<i>Indennità di responsabilità al personale di categoria D (art.63, cc.3 e 4)</i>	€ 330.000,00
<i>Indennità di responsabilità al personale di categoria B, C e D (art.63, cc.1 e 2)</i>	€ 10.000,00
c) Indennità di reperibilità ordinaria / straordinaria, rischio, disagio	€ 211.328,00
d) Compensi diretti ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi	
<i>1) Continuità della prestazione lavorativa</i>	€ 700.000,00
<i>2) Indennità ex art. 41, comma 4, CCNL 27.1.2005 per il personale di categoria B, C, D senza incarico</i>	€ 700.000,00
<i>3) Indennità ex art. 41, comma 4, CCNL 27.1.2005 per il personale di categoria D con incarico</i>	€ 132.000,00
TOTALE RISORSE FONDO ACCESSORIO	€2.283.328,00

2. Le parti concordano che l'appostamento al punto d 1 (continuità della prestazione lavorativa) calcolato come parte dell'indennità di amministrazione prevista dal CCIL 2004, riveste carattere provvisorio in attesa dell'interpretazione congiunta, richiesta all'ARAN e alle OO.SS. firmatarie, ai sensi dell'art. 12 del CCNL 9.8.2000, in ordine all'applicazione dell'art. 41, comma 4, del CCNL 27.1.2005 ed in particolare alle somme che obbligatoriamente devono confluirci.
3. Le parti concordano di rincontrarsi, quando sia pervenuta la risposta alla predetta richiesta, e comunque non oltre il 31.12.2006, per definire la confluenza del residuo stanziamento di tale indennità, dal punto d 1 al punto d 2, ovvero per stabilirne una diversa destinazione.

Art. 6 – Progressione economica all'interno della categoria

1. Vengono stanziati €200.000,00 per il finanziamento delle progressioni orizzontali delle unità di personale che risultino in possesso del requisito previsto dall'art. 56, comma 2, del CCNL 9.8.2000 (3 anni di servizio nella posizione economica immediatamente inferiore). Ai fini del computo degli anni di servizio si farà riferimento alla decorrenza giuridica del precedente inquadramento.
2. Hanno titolo a partecipare alle selezioni per l'inquadramento nella posizione economica immediatamente superiore coloro che, oltre ad essere in possesso del requisito di cui al precedente comma 1, non siano incorsi in sanzioni disciplinari più gravi della censura nel corso del biennio precedente alla data di inquadramento.
3. Vengono confermati i criteri e le modalità definiti in occasione della precedente tornata di progressioni economiche.
4. L'amministrazione provvederà all'emanazione del bando al termine dell'iter formativo , in tempo utile per consentire gli inquadramenti entro il 31.12.2006.
5. Gli inquadramenti avranno le seguenti decorrenze:
 - a) Per coloro che matureranno il requisito di anzianità di cui all'art. 56, comma 2 entro il 31.12.2005, la decorrenza economica sarà 1.1.2006;
 - b) Per coloro che matureranno lo stesso requisito tra l'1.1.2006 e il 30.6.2006, la decorrenza giuridica sarà fissata al giorno successivo al compimento del triennio e quella economica all'1.7.2006;
 - c) Per coloro che matureranno lo stesso requisito tra l'1.7.2006 e il 30.12.2006, la decorrenza giuridica sarà fissata al giorno successivo al compimento del triennio e quella economica al 31.12.2006;
6. Le parti si rincontreranno per definire le modalità relative alle progressioni economiche da effettuarsi nel biennio 2007/08.

Art. 7 – Continuità della prestazione lavorativa

1. I compensi diretti ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi (ex art. 68, c.2, lett.d) del CCNL 9.8.2000, sono erogati con l'obiettivo di premiare in misura comparativamente superiore le prestazioni lavorative espletate con maggiore continuità.

2. I compensi definiti al presente articolo sono erogati a tutto il personale, eccetto i dirigenti, il personale di categoria EP e i destinatari delle indennità di cui al successivo art. 13 (categ. D con incarico).
3. La suddetta indennità è attribuita in ragione dei giorni di effettiva presenza in servizio, in base ai seguenti importi:

Categoria	Giorno senza rientro	Giorno con rientro
B	4,50	6,00
C	5,00	6,50
D	5,50	7,00

4. La suddetta indennità è corrisposta in ragione dei giorni di effettiva presenza in servizio, fino ad un massimo di n. 220 giornate lavorative per anno.
5. Per il computo delle giornate lavorate, si farà riferimento alle presenze registrate dal sistema automatico di rilevazione delle presenze. Non sono computate le giornate di assenza a qualsiasi motivo dovute, eccetto quelle fruito a titolo di riposo compensativo per le quali deve, in ogni caso, essere acquisita preventiva autorizzazione da parte del Responsabile di Struttura.
6. Per le giornate in cui risulta un numero di ore lavorate inferiore a tre non verrà attribuita alcuna indennità. Ai fini dell'attribuzione dell'indennità nella misura prevista per il giorno con rientro verranno considerate esclusivamente le giornate lunghe previste dal profilo orario del dipendente.
7. 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.
8. L'indennità definita al comma 3 del presente articolo è erogata mensilmente sulla base delle timbrature rilevate dal sistema automatico di rilevazione delle presenze e della documentazione trasmessa all'Ufficio Trattamento Accessorio (Area IV – Coordinamento Personale T.A.).

Per consentire al suddetto Ufficio il calcolo dei compensi e la predisposizione dei conseguenti atti di liquidazione, le indennità relative alle presenze del mese di gennaio saranno corrisposte nel mese di marzo, quelle relative al mese di febbraio saranno corrisposte nel mese di aprile e così via.

Il Direttore Amministrativo, con atto proprio, definirà le modalità e i tempi che i vari Uffici dovranno rispettare per garantire il puntuale pagamento delle indennità definite nel presente titolo.

9. Nel mese di febbraio dell'anno successivo, è, altresì, corrisposta in un'unica soluzione, un'ulteriore quota che tende a premiare la maggiore continuità della prestazione lavorativa, secondo quanto indicato nel seguente prospetto:

giorni di presenza nell'anno solare di riferimento	Categoria B	Categoria C	Categoria D
Fino a 100 giorni	€ 120,00	€132,00	€144,00
da 101 a 200 giorni	€ 180,00	€198,00	€216,00
oltre 200 giorni	€ 250,00	€275,00	€300,00

10. I giorni di permesso di cui alla L. n. 104/1992, i giorni di assenza dovuti a infortunio sul lavoro, aspettativa obbligatoria per maternità e convocazione presso l'autorità giudiziaria, sono considerati giorni di presenza ai soli fini del calcolo della quota aggiuntiva di cui al comma precedente.

Art. 8 – Indennità di reperibilità

1. Per il finanziamento dell'indennità di reperibilità, vengono stanziati €23.000,00.
2. Per reperibilità si intende l'obbligo, da parte delle unità di personale individuate, di rendersi rintracciabili secondo le modalità organizzative stabilite. In caso di chiamata, inoltre, il sopralluogo da parte della persona reperibile deve essere effettuato entro 60 minuti dalla chiamata.
3. L'indennità di reperibilità può essere corrisposta esclusivamente al personale in servizio presso gli Uffici dell'Area VI (escluso l'Ufficio Patrimonio) nelle misure e secondo le modalità di seguito indicate:
 - Ordinario: dalle ore 19,30 del giorno feriale alle ore 07,30 del giorno successivo (dal lunedì al giovedì): €4,20 lordi;
 - Straordinario: dalle ore 19,30 del venerdì alle ore 07,30 del lunedì successivo (o dal giorno precedente un festivo fino alla mattina del primo giorno feriale): €7,00 lordi.
4. La durata massima del periodo di reperibilità è di 12 ore. Ciascuna unità di personale non potrà, di norma, essere adibita nello stesso mese per più di n. 6 periodi di reperibilità ordinaria e per più di n. 2 periodi di reperibilità straordinaria.
5. Nel caso in cui la persona reperibile non risulti rintracciabile, ovvero non effettui il sopralluogo entro il termine prestabilito, sarà esclusa da successivi periodi di reperibilità, salva la facoltà da parte dell'Amministrazione di attivare, nei confronti dello stesso dipendente, il procedimento disciplinare.
6. Nel caso in cui dovesse rendersi necessaria la presenza presso l'Ateneo del personale reperibile, per le ore lavorate si procederà al pagamento del relativo compenso per lavoro straordinario, che, in ogni caso, non potrà essere inferiore al corrispettivo dovuto per due ore di lavoro straordinario.
7. Le parti individuano i servizi per i quali si rende necessaria la reperibilità, come di seguito riportato:

<i>Ufficio competente</i>	<i>Servizio da svolgere</i>	<i>Personale da impiegare</i>	<i>Orario di servizio</i>
Uffici tecnici	<ul style="list-style-type: none"> • Controllo opere edili • Controllo impianti tecnici 	n. 3 unità	<p><u>Ordinario</u>: dalle ore 19,30 del giorno feriale alle ore 07,30 del giorno successivo (<i>dal lunedì al giovedì</i>)</p> <p><u>Straordinario</u>: dalle ore 19,30 del venerdì alle ore 07,30 del lunedì successivo (<i>o dal giorno precedente un festivo fino alla mattina del primo giorno feriale</i>)</p>
Ufficio di Coordinamento Servizi Informatici	<ul style="list-style-type: none"> • Controllo sistema informatico di Ateneo e Sala macchine 	n. 2 unità	
Ufficio Sicurezza	<ul style="list-style-type: none"> • Controllo agibilità luoghi di lavoro 	n. 2 unità	

8. Non possono essere effettuati periodi di reperibilità in caso di assenza, indipendentemente dal motivo che l'abbia determinata.
9. Di norma i Capi degli Uffici non sono inseriti nel piano di reperibilità.

Art. 9 – Compensi per la remunerazione di compiti che comportano oneri, rischi o disagi particolarmente rilevanti

1. In aggiunta a quanto stabilito dal precedente art. 7, alle unità di personale che svolgono una delle attività di seguito elencate sono corrisposti gli importi a fianco specificati, riferiti alla singola giornata effettivamente lavorata:

Tipologia della prestazione lavorativa	Quota aggiuntiva giornaliera
a. Maneggio valori, condizioni lavorative esterne, trasporto beni (come individuate dall'art. 5, comma 1 lett. f, dell'Accordo 2003)	€2,40
b. Vigilanza aule	€4,20
c. Vigilanza ingresso	€7,20
d. Custodia complesso universitario Baronissi	€7,20
e. Custodia complesso universitario Fisciano	€8,40
f. Conduzione automezzi	€13,80
g. Turno (ingresso collocato alle ore 13,00 ovvero 13,30 e uscita collocata alle ore 19,00 ovvero alle ore 19,30)	€18,00
h. Rischio	€ 4,50

2. I valori della precedente tabella sono incrementati del 30% nel caso di prestazione lavorativa svolta in giorno festivo o non lavorativo.
3. Le unità di personale addette alla vigilanza delle aule delle varie Facoltà devono garantire un'adeguata copertura del servizio, concordata con i Responsabili degli Uffici di Presidenza. Nei giorni di rientro la copertura del servizio sarà assicurata fino alle ore 19,00. Nei giorni brevi l'orario di ingresso è collocato tra le ore 8,00 e le ore 9,00.

4. Per quanto riguarda le prestazioni lavorative di cui ai punti b, c, d, e, f, della precedente tabella, in conformità a quanto previsto dal comma 3, lettera b), dell'art. 25 del CCNL 9.8.2000, in presenza di particolari esigenze di servizio, su proposta dei Responsabili di struttura, l'Amministrazione auspica il ricorso alla programmazione di calendari di lavoro plurisettimanali e/o annuali con orari superiori o inferiori alle 36 ore settimanali nel rispetto del monte ore complessivo in relazione al periodo di riferimento.
5. Per la corresponsione delle indennità di cui al presente articolo vale quanto stabilito dai commi 5, 6, 7, 8 del precedente art. 7.
6. Le economie derivanti dall'applicazione del presente articolo potranno essere utilizzate per le eventuali necessità di rifinanziamento dell'art. 7 (Continuità della prestazione lavorativa).

Art. 10 – Valutazione dei risultati e della prestazione lavorativa

E' confermato l'attuale sistema di valutazione i cui criteri generali, definiti nel corso di appositi incontri di concertazione, sono stati sottoscritti in data 28.9.2004.

L'istituto non è correlato alla corresponsione di corrispettivi economici per il personale di categoria B, C e D senza incarico.

Art. 11 – Indennità ex art. 41 CCNL 27.1.2005

1. L'indennità definita dal presente articolo è erogata a tutto il personale inquadrato nelle categorie B, C e D, ivi comprese le unità di personale di categoria D destinatarie di uno degli incarichi che danno titolo all'attribuzione dell'indennità di responsabilità di cui all'art. 63, commi 3 e 4, del CCNL 9.8.2000.
2. L'indennità di cui al comma 1 è erogata, in rate mensili, nei seguenti importi annui lordi:
 - categoria B: €1.080,00
 - categoria C: €1.200,00
 - categoria D: €1.320,00
3. Alle unità di personale in servizio a tempo parziale la suddetta indennità è erogata in misura proporzionale al tipo di riduzione oraria prescelta.

Art. 12 – Indennità per il personale di categoria D destinatario di incarico di responsabilità ai sensi dell'art. 63, commi 3 e 4, CCNL 9.8.2000

1. Le indennità previste dal presente articolo sono attribuite alle unità personale di categoria D destinatarie di uno dei seguenti incarichi di responsabilità conferiti con provvedimento formale del Direttore Amministrativo:
 - Capo Ufficio (Uffici centrali, di Facoltà e di Dipartimento)

- Responsabile di laboratori o biblioteche dipartimentali complessi, su proposta del Direttore del Dipartimento
2. L'Amministrazione procederà a una ricognizione dei suddetti laboratori e biblioteche per verificarne la reale complessità sulla base di specifici indicatori correlati alle finalità di didattica e di ricerca, quali ad esempio: (per i laboratori) dimensione dei locali; valore e complessità delle attrezzature, eventuale utilizzo per convenzioni, contratti di ricerca e consulenza, supporto alla didattica, finanziamenti per la ricerca, unità di personale impegnate nonché (per le biblioteche) numero di volumi gestiti, numero di utenti, presenza di specifici servizi all'utenza quali, ad esempio, il servizio di prestito.
 3. Per quanto riguarda le modalità, i criteri e i principi di attribuzione di detti incarichi si rinvia al documento sottoscritto tra le parti in data 28.9.2004 a seguito di appositi incontri di concertazione.
 4. Per le indennità definite dal presente articolo sono stanziati €330.000,00.
 5. In conformità a quanto stabilito dal comma 4 del citato art. 63 CCNL 9.8.2000, ai destinatari di uno dei suddetti incarichi viene attribuita, sulla base di criteri generali oggetto di concertazione, un'indennità di responsabilità nei seguenti importi annui lordi: €2.900 - €3.500.
 6. I due terzi della predetta indennità sono corrisposti in rate mensili; il terzo restante verrà corrisposto, entro il mese di aprile dell'anno successivo, a seguito della valutazione dell'attività lavorativa, sulla base del sistema di valutazione i cui criteri generali, ai quali espressamente si rinvia, sono stati definiti in appositi incontri di concertazione e sottoscritti in data 28.9.2004.
 7. Al personale di cui al comma 1 del presente articolo viene inoltre corrisposta l'indennità prevista dal precedente art. 11 (art. 41 CCNL 27.1.2005), secondo le modalità ivi stabilite.

Art. 13 – Indennità di responsabilità e di risultato al personale delle categorie B - C – D (art. 63, commi 1 e 2)

1. L'indennità definita dal presente articolo è attribuita alle unità di personale di categoria B - C - D cui sarà conferito, con provvedimento del Direttore Amministrativo, uno dei seguenti incarichi di responsabilità:
 - Responsabile di procedure informatiche e bibliotecarie di particolare complessità;
 - Responsabile di specifiche ulteriori attività puntualmente individuate, quali ad esempio responsabile informatico delle procedure elettorali, responsabile del controllo e del coordinamento di tutte le attività manutentive che possono interessare i materiali di amianto.
2. Per l'indennità definita dal presente articolo sono stanziati, per ciascun anno, €10.000,00.
3. L'indennità di responsabilità di cui al presente articolo è cumulabile con tutti i compensi diretti a incentivare la produttività e il miglioramento dei servizi previsti nel presente Titolo.

Art. 14 – 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 €278.000,00 (art.70 CCNL 9.8.2000).
3. Ai sensi dell'art. 62, comma 1, del CCNL 9.8.2000, alle suddette unità di personale è attribuita la retribuzione di posizione nella misura minima di €3.098,74 annui lordi per tredici mensilità. L'importo della retribuzione di posizione non potrà essere superiore a €12.911,42 annui lordi.
4. L'importo della retribuzione di posizione è, di norma, graduato in tre fasce in base alla complessità organizzativa, cui vengono correlati altrettanti valori economici delle relative retribuzioni di posizione, definiti nel limite delle risorse del fondo di cui all'art. 70 del CCNL 9.8.2000 all'uso destinate.
5. 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 aprile dell'anno successivo, previa valutazione dell'attività lavorativa della singola unità destinataria della retribuzione di posizione, sulla base del citato sistema di valutazione.
6. Nell'ambito del predetto stanziamento di €278.000, per il finanziamento della retribuzione di risultato vengono stanziati €55.600, pari al 20 % del fondo di cui sopra.

Art. 15 – Somme non utilizzate

1. Ove non specificato diversamente (art. 9, comma 6), le somme eventualmente non utilizzate confluiranno sull'appostamento complessivo per il successivo anno.
2. In qualunque ipotesi la spesa complessiva non potrà eccedere gli stanziamenti autorizzati dal Consiglio di Amministrazione come indicati dal precedente art. 4.

TITOLO II –

MENSA E SERVIZI SOCIALI

Art. 16 – Buono pasto – cestino – istituzione in via sperimentale del ticket sostitutivo

1. L'Università attiva convenzioni con Enti e altri soggetti erogatori di servizi di ristorazione che consentano al dipendente la fruizione di un pasto completo.
2. Le modalità per la fruizione del pasto sono stabilite dall'Amministrazione in conformità alle vigenti disposizioni normative e contrattuali.

3. Il costo del servizio previsto dal presente articolo è posto interamente a carico dell'Amministrazione, nel senso che non è previsto alcun contributo a carico del dipendente.
4. L'Amministrazione recupererà interamente il costo degli eventuali pasti fruiti in giorni in cui non se ne ha diritto.
3. La durata della pausa pranzo è stabilita dalla vigente regolamentazione sull'orario di lavoro.
4. A decorrere dal 1.1.2007 e per un periodo di 12 mesi sarà attivata, in via sperimentale, una convenzione con uno degli Enti erogatori di ticket sostitutivi del buono pasto.
5. La verifica dei risultati della suddetta fase sperimentale sarà effettuata da una Commissione, presieduta dal Rettore o da un suo delegato, composta da designati di parte pubblica e da rappresentanti di parte sindacale.
6. I lavori della Commissione, che dovranno concludersi entro il mese di luglio 2007, saranno oggetto di specifico esame delle delegazioni trattanti entro il mese di settembre 2007.
7. Le parti concordano di demandare ad una apposita Commissione paritetica, composta da un rappresentante per ogni organizzazione sindacale e da tre componenti designati dall'Amministrazione, la definizione delle modalità di rilascio e di utilizzo dei ticket sostitutivi del buono pasto.

Art. 17 – Sussidi economici

1. E' destinato un importo pari a € 85.000,00 destinati all'erogazione di contributi a favore del personale tecnico-amministrativo dell'Ateneo che ha sostenuto spese mediche (ivi comprese quelle sostenute per l'acquisto di protesi), funerarie ovvero per sussidi economici.
2. Lo stanziamento di cui al comma 1 è subordinato all'autorizzazione del Consiglio di Amministrazione dell'Ateneo.
3. Le modalità e i criteri per la erogazione dei suddetti contributi saranno definiti in una apposita sequenza contrattuale da concludersi entro 90 giorni dalla sottoscrizione del presente contratto.

Art. 18 – Previdenza complementare

1. Le parti si impegnano a definire, in apposita sequenza contrattuale, le modalità di costituzione di un fondo di previdenza integrativa a favore del personale tecnico-amministrativo dell'Ateneo.
2. Le parti stabiliscono di destinare a tale finalità una quota non inferiore a 1/5 della quota (5%) proveniente dalle convenzioni stipulate dall'Amministrazione e dai proventi delle prestazioni in conto terzi svolte presso le strutture periferiche.