



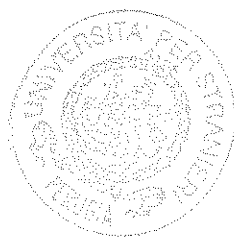
Università  
per Stranieri  
di Perugia

La sottoscritta prof.ssa Stefania Giannini, ai sensi dell'art. 5 del CCNL 16.10.2008, sottoscrive in data odierna il presente C.C.I.L., la cui ipotesi – trasmessa al Collegio dei Revisori dei Conti – è stata definita e sottoscritta tra le parti trattanti in data 26 novembre 2010:

CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO

ANNO 2010

IL PRESIDENTE DELLA DELEGAZIONE  
TRATTANTE DI PARTE PUBBLICA  
prof.ssa Stefania Giannini



Perugia, 9 dicembre 2010



**Accordo per la corresponsione del trattamento accessorio al personale tecnico-amministrativo e bibliotecario di cat. B, C e D dell'Università per Stranieri di Perugia**

**1. Premessa e principi**

La contrattazione di Ateneo, nel rispetto della normativa vigente e delle prerogative delle parti, è uno strumento di crescita delle persone e dell'organizzazione. Mediante la contrattazione integrativa, deve essere ricercato l'equilibrio tra lo sviluppo e la soddisfazione delle risorse umane, impegnate nell'organizzazione e la capacità di quest'ultima di rinnovarsi e di rispondere in modo efficace alle esigenze dell'utenza.

Tale equilibrio può essere raggiunto solo se tra l'Amministrazione e le OO.SS. vi è condivisione della visione dell'Ateneo e della direzione verso cui si intende andare nei prossimi anni. Inoltre è necessario che le OO.SS. contribuiscano a fare emergere istanze non solo di tipo egualitario, ma anche e soprattutto di equità tra il personale. In questo modo si può favorire l'ingresso nell'organizzazione di principi di efficienza e di innovazione al fine di allineare la nostra Università agli standard dei servizi dei migliori Atenei.

Il D. Lgs. n. 150/09 ha rivisto l'assetto tra legge e contrattazione e ha apportato diverse modifiche al D. Lgs. n. 165/01.

Notoriamente la nuova normativa relativa al pubblico impiego ha posto l'accento in maniera decisa sul principio della selettività e del merito.

In tale rinnovato contesto, l'art. 40 bis del D.Lgs. n. 165/01 in modo esplicito finalizza la contrattazione collettiva al conseguimento di risultati e obiettivi dell'amministrazione pubblica che pone sempre la propria azione al servizio della collettività (... *La contrattazione collettiva integrativa assicura adeguati livelli di efficienza e produttività dei servizi pubblici, incentivando l'impegno e la qualità della performance...*)

Dalla norma citata discende:

- la doverosità della contrattazione
- la sua finalizzazione all'obiettivo di adeguati livelli di efficienza e produttività dei servizi pubblici
- la selettività e la premialità delle erogazioni di compensi al personale al fine di incentivare l'impegno e la qualità della performance dell'organizzazione e individuale.



Come è stato chiarito nella circolare n. 7/2010 della Funzione Pubblica (pubblicata sulla G.U. del 15.07.10), alcune delle disposizioni legislative introdotte dal D.L.gs. n. 150/09 sono di immediata applicazione, altre invece potranno essere applicate solo a seguito della stipula dei contratti collettivi relativi al periodo 2010-2012.

## **2. Le risorse disponibili per la contrattazione integrativa**

Il fondo ex art. 87 relativo all'anno 2010 ammonta ad **euro 323.790,44**.

Tale fondo è stato certificato dal Collegio dei Revisori dei Conti in data 17 maggio 2010.

La legge 23 dicembre 2005, n. 266 (finanziaria 2006) dispone che *"...gli importi relativi alle spese per le progressioni all'interno di ciascun area professionale o categoria continuano ad essere a carico dei pertinenti fondi e sono portati, in ragione d'anno, in detrazione dei fondi stessi per essere assegnati ai capitoli stipendiali fino alla data del passaggio di area o di categoria dei dipendenti che ne hanno usufruito o di cessazione dal servizio ..."*.

Pertanto, è previsto l'accantonamento relativo alle progressioni orizzontali con decorrenza 1.1.2006 per **euro 34.116,65**, nonché l'accantonamento relativo alle progressioni orizzontali con decorrenza 1.1.2009 per **euro 160.000,00**.

La disponibilità effettiva del fondo ex art. 87 per l'anno 2010 è quindi pari a **euro 129.673,79**.

## **3. Ambito della contrattazione**

Il presente accordo attiene ai principi e ai criteri relativi all'applicazione dei seguenti istituti contrattuali:

- a) indennità accessoria mensile – art. 88, comma 2, lett. f) CCNL;
- b) indennità di responsabilità al personale della categoria D che ricopre incarichi di responsabilità (art. 91, comma 3 CCNL);
- c) progressioni orizzontali con decorrenza 1.1.2010;
- d) compensi per la remunerazione di compiti che comportano particolari oneri, rischi e disagi – art. 88, comma 2, lett. c) CCNL;
- e) compensi diretti ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi – art. 88, comma 2, lett. d) CCNL.



#### 4. Riparto delle risorse tra i diversi istituti

Nel rispetto dei principi citati in premessa, ispirati alla normativa vigente sul pubblico impiego, le risorse disponibili e certificate sono destinate ai diversi istituti elencati al punto precedente, nelle percentuali che seguono:

- a) 20% indennità accessoria mensile (euro 25.934,76)
- b) 30% indennità di responsabilità al personale della categoria D che ricopre incarichi di responsabilità (art. 91, co. 3 CCNL) (euro 38.902,14) *di cui 1/3, pari ad euro 12.967,38, da distribuire solo a seguito di valutazione positiva dei risultati*
- c) 18% progressioni orizzontali con decorrenza 1.1.2010 (euro 23.341,28)
- d) 10% oneri, rischi e disagi (euro 12.967,38)
- e) 22% produttività e miglioramento servizi (euro 28.528,23) *di cui euro 18.155,36 da destinare alla produttività collettiva ed euro 10.372,87 da destinare alla produttività individuale.*

#### 5. Criteri per l'applicazione degli istituti contrattuali

##### a) Indennità accessoria mensile

Tale indennità, prevista nel CCNL del comparto università verrà distribuita in misura unica per tutte le categorie del personale.

Tale indennità ha la funzione di remunerare il contributo del personale nel suo insieme con riferimento alla performance globale dell'Ateneo relativa al miglioramento registrato nel triennio in ordine al contenimento dei costi di funzionalità ambientale (costo dell'energia per mq., costo della telefonia per personale strutturato, assegnisti, dottorandi e costo della vigilanza e della pulizia per mq.), nonché alla capacità di attrarre finanziamenti diversi dal FFO.

##### b) Indennità di responsabilità al personale della categoria D che ricopre incarichi di responsabilità di servizi.

Le posizioni organizzative e le funzioni si riferiscono all'attuale assetto organizzativo, che vede l'Amministrazione articolata in ripartizioni, divisioni e servizi. La responsabilità di alcuni servizi, nonché di due segreterie di centri autonomi è attribuita a personale di categoria D.



L'indennità di responsabilità verrà attribuita dal Direttore Amministrativo in modo differenziato individuando due fasce di responsabilità in base ai criteri "complessità delle competenze attribuite" e "grado di responsabilità", che avranno un peso prevalente, nonché ai criteri:

- grado di connessione della funzione agli obiettivi strategici dell'Ateneo condivisi dagli organi di governo in data 07.06.2010;
- caratteristiche innovative della professionalità richiesta;
- grado di specializzazione;
- necessità di autoaggiornamento;
- livello di interconnessioni organizzative;
- impatto sull'utenza.

Un terzo dell'indennità verrà erogata a seguito dei risultati raggiunti dalla struttura, misurati in base a specifici indicatori connessi agli obiettivi gestionali derivanti dal Piano Strategico di Ateneo approvato il 07.06.2010, nonché in base alla valutazione dei seguenti comportamenti attesi: sapere gestire le relazioni interpersonali, motivare i collaboratori, autoaggiornamento, rispettare le regole, favorire il flusso di informazioni tra le diverse strutture.

### **c) Progressioni orizzontali con decorrenza 1.1.2010**

Le progressioni avverranno in applicazione della normativa vigente e l'attuale CCNL (artt. 79, 81, 82), attraverso meccanismi selettivi, sulla base della compatibilità finanziaria e dei criteri generali di cui al già richiamato art. 82.

Il finanziamento della progressione economica è previsto *in stretta correlazione con il raggiungimento di obiettivi qualitativi di miglioramento del servizio, di innovazione e maggiore efficienza* (art. 79, comma 4, CCNL).

I criteri di selezione sono quelli previsti all'art. 82 del CCNL. In particolare, con riferimento al criterio relativo alla formazione certificata e pertinente, sono garantite pari opportunità a tutto il personale, sia nella fase dell'erogazione della formazione che nella fase di valutazione.

Al fine garantire la selettività della procedura, la qualità delle prestazioni individuali, con particolare riguardo alla capacità di proporre soluzioni innovative, al grado di coinvolgimento nei processi lavorativi, all'attenzione alle esigenze dell'utenza e alla soluzione dei problemi, verrà valutata mediante un questionario differenziato per le diverse categorie e che comprenda una sezione dedicata alle competenze specialistiche dei diversi ambiti organizzativi. Il questionario riguarderà le materie oggetto di specifico corso di formazione.



**d) Compensi per la remunerazione di compiti che comportano particolari oneri, rischi e disagi**

Tale istituto è previsto per remunerare alcune tipologie di attività ritenute particolarmente rischiose e/o disagiate. I criteri per l'individuazione di tali attività e la modalità di commisurazione sono quelli già utilizzati per l'anno 2009, qui di seguito riportati:

<i>Tipologia della prestazione lavorativa</i>	<i>Valore per ciascun giorno lavorato</i>
1. Attività di front-office prestata, – in via esclusiva – o prevalente, a favore dell'utenza esterna	2 punti minimo 1 punto – massimo 1,5 punti
2. Turnazioni con particolare valorizzazione del lavoro svolto dopo le ore 21:00	1 punto turno mattina 2 punti turno pomeridiano fino ore 21:00 4 punti lavoro svolto dopo le ore 21:00
3. Lavoro disagiato con valorizzazione dopo le ore 21.00	euro 10,00 al netto del carico ente per ciascuna presenza oltre le ore 21.00
4. Maneggio di denaro	Compenso forfetario annuale commisurato all'effettivo rischio correlato
5. Indennità agli autisti	Compenso forfetario mensile pari a € 250,00-125,00 al netto del carico ente

**e) Compensi diretti ad incentivare la produttività e il miglioramento dei servizi**

Tali compensi verranno erogati in base al sistema di valutazione predisposto dalla Direzione Amministrativa, nel rispetto dei principi e delle disposizioni contenute nel D. Lgs. n. 150/09 e nel CCNL, in particolare l'art. 81.

**1. Produttività collettiva**

Criteri per l'attribuzione di compensi diretti ad incentivare la produttività collettiva:

- Una quota, pari a 1/2 della somma destinata a tale indennità sarà ripartita **fra tutto il personale** di categoria B, C e D.
- Pertanto, per ciascuna unità di personale sarà considerata la seguente base di calcolo:

*1/2 dell'importo totale dell'incentivo*

*n. dipendenti di cat. B, C e D*

- L'importo assegnato a ciascuna struttura potrà essere valorizzato:
  - fino ad un massimo del 25% in considerazione della valutazione effettuata dal Direttore Amministrativo sulla performance (attività e comportamenti organizzativi) del responsabile della struttura,



## Università per Stranieri di Perugia

- fino ad un massimo del 25% per il contributo della struttura al raggiungimento dei seguenti obiettivi: sostenibilità finanziaria, innovazione organizzativa e miglioramento dei servizi all'utenza,
- fino ad un massimo del 50% in base alla rilevazione del tasso di assenza annuo, calcolato per struttura, al netto della L. 104 e della maternità.

**Verrà redatta una graduatoria delle strutture in base ai punteggi risultanti e i compensi verranno distribuiti in uguale misura al personale appartenente alla stessa struttura.**

### 2. Produttività individuale

Destinatario di tale indennità potrà essere il personale di categoria B, C e D.

Requisiti per la partecipazione:

- non essere incorsi negli ultimi due anni in procedimenti disciplinari o avere procedimenti pendenti;

Criteri per l'attribuzione di compensi diretti ad incentivare la produttività individuale:

Su un totale di *100 punti* (ogni punto vale *4 euro lordi carico ente*):

- tasso di assenza annuo inferiore alla media del personale calcolata al netto di maternità e L. 104 *max 10 punti*
- Partecipazione a progetti di Ateneo o a gruppi di lavoro *max 30 punti*
- Referente di attività *max 30 punti*
- Valutazione del DA su: capacità di adattamento alle situazioni, capacità di relazione, orientamento all'utenza, orientamento all'innovazione, flessibilità nei compiti e negli orari *max 30 punti*

**Verrà redatta una graduatoria dei dipendenti in base ai punteggi risultanti e i compensi verranno distribuiti fino ad esaurimento del budget.**

Per il personale part-time, l'indennità sarà ridotta in proporzione alla percentuale oraria effettuata.

Il trattamento accessorio oggetto del presente accordo non verrà erogato nei seguenti casi:

1. in corrispondenza dell'applicazione di istituti contrattuali che comportino la non erogazione della retribuzione (es: congedo per gravi e documentati motivi familiari, aspettative, congedo per malattia del figlio, etc.);



**Università  
per Stranieri  
di Perugia**

2. in corrispondenza dell'applicazione del congedo per gravi e documentati motivi personali e familiari con diritto alla retribuzione (art. 42, comma 5, del d. lgs. 151/2001);
  3. in corrispondenza dell'applicazione del congedo straordinario per motivi di studio con diritto alla retribuzione;
  4. in corrispondenza dell'applicazione dell'istituto del comando presso altra amministrazione.
- La riduzione del trattamento economico fondamentale comporterà la corrispondente riduzione del trattamento accessorio.

La parte pubblica:

Il Rettore  
prof.ssa Stefania Giannini

Il Direttore Amministrativo  
dott.ssa Antonella Bianconi

Le Organizzazioni Sindacali sigg.ri:

CISL Università:

Luca Bomboletti

CONFSAL Federazione SNALS/Università

CISAPUNI:

Simone Olivieri

C.S.A. della CISAL:

Lorenzo Bocciolesi

UIL P.A.:

Emanuela Silveri

I Rappresentanti RSU sigg.ri:

Luca Biancalana

Beatrice Codini

Elena Settimi