

## **Ipotesi di Contratto Collettivo Integrativo di Lavoro dell'Ateneo del Sannio per l'anno 2009**

Il giorno 16 luglio 2009 presso la sede del Rettorato dell'Università degli Studi del Sannio, sita in Piazza Guerrazzi, n. 1 (Palazzo San Domenico), la Delegazione di Parte Pubblica, composta dal Professore Filippo Bencardino, Rettore dell'Università degli Studi del Sannio, dal Professore Rosario Santucci, Delegato al Personale e alle Relazioni Sindacali, dalla Dottoressa Maria Vincenza Rivellini, Direttore Amministrativo, dal Dottore Gaetano Telesio, Dirigente della Divisione Risorse Umane, Organizzazione, Affari Generali e Atti Negoziati, assistita dalla Dott.ssa Maria Grazia De Girolamo, Capo dell'Ufficio Personale Tecnico Amministrativo e la Delegazione Sindacale, composta dai membri della Rappresentanza Sindacale Unitaria, Dott. Michele Flammia, Dott. Pasqualino Pascucci, Sig. Massimo Mastroianni, e dai Rappresentanti delle Organizzazioni Sindacali F.L.C. C.G.I.L., Dott. Vincenzo Delli Veneri, C.I.S.L., Sig. Vincenzo Calandro, U.I.L., Sig. Cosimo D'Addona, ai sensi degli articoli 4 e 5 del "Contratto Collettivo Nazionale di lavoro relativo al quadriennio giuridico 2006-2009 ed al primo biennio economico 2006-2007 del personale del Comparto delle Università", stipulato il 16 ottobre 2008, hanno sottoscritto l'ipotesi di Contratto Collettivo Integrativo dell'Università degli Studi del Sannio per l'anno 2009, che si riporta di seguito.

### **Capo I Parte Generale**

#### **Articolo 1 Campo di applicazione**

1. Il presente contratto collettivo si applica a tutto il personale tecnico ed amministrativo in servizio presso l'Università degli Studi del Sannio, esclusi i dirigenti, con rapporto di lavoro a tempo determinato e indeterminato e con regime di impegno orario a tempo pieno e a tempo parziale.

#### **Articolo 2 Procedura di stipulazione e attuazione del contratto**

1. La stipulazione del presente contratto collettivo integrativo s'intende regolarmente perfezionata con la sottoscrizione dello stesso da parte dei soggetti negoziali, così come individuati dall'articolo 10 del "Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro relativo al quadriennio giuridico 2006-2009 ed al primo biennio economico 2006-2007 del personale del Comparto delle Università" (di seguito denominato C.C.N.L. 2006-2009), a seguito dell'autorizzazione del Consiglio di Amministrazione dell'Università degli Studi del Sannio e fatto salvo il controllo del Collegio dei Revisori dei Conti sulla compatibilità dei costi ai sensi dell'articolo 5, comma 3, del medesimo Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro.
2. Gli organi competenti dell'Ateneo applicheranno gli istituti normativi ed economici definiti dal presente contratto entro trenta giorni dalla sua stipulazione, fatti salvi i termini più ampi in esso previsti.

### **Articolo 3**

#### **Durata, efficacia e verifica**

1. Il presente contratto collettivo integrativo cessa di produrre i suoi effetti alla data di stipulazione del nuovo Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro, fatte salve le materie che, per loro natura, richiedano tempi diversi o verifiche periodiche ed, in particolare, le materie di cui all'art. 4, c. 2, lett. a), b), e d), del vigente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro.
2. In caso di mancata disdetta, da comunicarsi con lettera raccomandata entro 60 gg. dalla stipulazione del nuovo Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro, il presente contratto s'intenderà rinnovato tacitamente di anno in anno.
3. A partire dalla stipulazione del presente contratto, le parti si incontreranno quadrimestralmente per verificarne l'attuazione.
4. Il testo del contratto collettivo integrativo, con la specificazione delle modalità di copertura dei relativi oneri, con riferimento agli strumenti annuali e pluriennali di bilancio, dovrà essere trasmesso all'Agenzia per la Rappresentanza negoziale delle Pubbliche Amministrazioni, entro cinque giorni dalla sua sottoscrizione.
5. Il presente contratto collettivo conserva la propria efficacia giuridica ed economica fino alla stipulazione del successivo contratto collettivo integrativo.

### **Articolo 4**

1. In materia di relazioni sindacali si rinvia a quanto previsto dal vigente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del personale del Comparto Università.

### **Articolo 5**

#### **Pari opportunità**

1. In materia di pari opportunità si rinvia alle disposizioni contenute nel vigente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro nonché nel Regolamento di Ateneo del Comitato per le Pari Opportunità, emanato con Decreto Rettorale del 7 gennaio 2008, n. 6.

### **Articolo 6**

#### **Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza**

1. La figura, le funzioni, le attribuzioni e le prerogative del Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza sono individuate e disciplinate nell'Accordo sui Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza, sottoscritto nella seduta di contrattazione collettiva integrativa del 25 gennaio 2007.
2. Per tutto quanto non espressamente previsto nel predetto Accordo si richiamano le disposizioni legislative e regolamentari vigenti in materia di sicurezza e salubrità dei luoghi di lavoro.

## **CAPO II**

### **RAPPORTO DI LAVORO**

### **Articolo 7**

#### **Orario di servizio**

L'orario di servizio e di apertura al pubblico delle strutture universitarie e la sua articolazione sono definiti dal Direttore amministrativo, armonizzando

l'offerta e lo svolgimento dei servizi con le esigenze complessive e generali degli utenti, avuto riguardo anche alla presenza di adeguati servizi sociali. I criteri generali per tale articolazione sono oggetto di informazione e, a richiesta, di concertazione con i soggetti sindacali di cui all'articolo 10 del vigente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro.

## **Articolo 8**

### **Orario di lavoro**

1. L'orario ordinario di lavoro del personale, ai sensi del vigente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro, è di trentasei ore settimanali ed è di norma suddiviso in cinque giorni settimanali, con una pianificazione dei rientri che deve consentire la fruizione dei servizi, da parte degli utenti, nelle ore pomeridiane ed assicurare, comunque, un ottimale funzionamento di tutte le strutture.
2. In conformità a quanto previsto dalle vigenti disposizioni contrattuali e previa informazione ed eventuale concertazione con i soggetti sindacali di cui all'articolo 10 del vigente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro, l'orario di lavoro può essere articolato dal Direttore amministrativo, sulla base di una programmazione annuale che tenga conto delle esigenze delle strutture rappresentate previamente dai loro responsabili, e della fruizione dei servizi da parte degli utenti nelle ore pomeridiane, secondo le seguenti tipologie:
  - A):
    - **tre giorni con orario pari a sei ore e quindici minuti ciascuno: 8.00-14.00; 14.10-14.25;**
    - **un giorno con orario pari a otto ore e quarantacinque minuti: 8.00-14.00; 14.10-16.55;**
    - **un giorno con orario pari a otto ore e trenta minuti: 8.00-14.00; 14.10-16.40;**
  - B):
    - **due giorni con orario pari a sei ore e quindici minuti ciascuno: 8.00-14.00; 14.10-14.25;**
    - **due giorni con orario pari a otto ore e quarantacinque minuti: 8.00-14.00; 14.10-16.55;**
    - **un giorno con orario pari a sei ore: 8.00-14.00 (fatto salvo il lavoro straordinario secondo modalità e limiti definiti dalle disposizioni legislative e dalle clausole contrattuali).**
  - C)
    - **cinque giorni lavorativi alla settimana (dal lunedì al venerdì) con due rientri pomeridiani: 8.00-14.00; 14.10/14.30-17.10/17.30.**
  - D):
    - **mediante turni che prevedano l'alternanza periodica nell'arco di ogni settimana lavorativa tra mattino e pomeriggio: quattro giorni alla settimana 8.00-15.25 (I turno); 12.25-19.50 (II turno); quinto giorno 8.00-14.20; (I turno); 13.30-19.50 (II turno).**
3. Nelle strutture in cui sono presenti più unità di personale i Responsabili articoleranno l'orario di lavoro in modo da garantire l'apertura al pubblico degli Uffici per almeno quattro giorni alla settimana e, di norma, almeno fino alle ore 16.00.
4. La scelta dei profili orari, indicati nell'art. 2, co.1, lettere A, B, e C, è operata da parte del Responsabile della Struttura, di intesa con il dipendente,

ed è comunicata al Direttore Amministrativo, con un preavviso di 15 giorni. La scelta è immodificabile, fatto salvo il verificarsi di nuove ed impreviste esigenze organizzative o di esigenze personali dei dipendenti, nel rispetto dei profili specificati nel comma 2, rappresentate dai Responsabili delle Strutture. La modifica è comunicata con un preavviso di almeno 15 giorni al Direttore Amministrativo che, nello stesso termine, può autorizzarla; decorso inutilmente il predetto termine l'autorizzazione alla modifica si intende concessa. In caso di disaccordo tra il Responsabile della Struttura e il dipendente, decide il Direttore Amministrativo nel termine di 15 giorni.

5. Il Direttore Amministrativo può:
  - a) individuare ulteriori, diverse tipologie dell'orario di lavoro, sulla base di particolari esigenze organizzative delle strutture, rappresentate anche dai relativi responsabili, previa informazione ed eventuale concertazione con i soggetti sindacali di cui all'articolo 10 del vigente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro;
  - b) adottare, sempre nel rispetto di procedure e modalità definite nel precedente comma 2, una programmazione di calendari di lavoro plurisettimanali che consentano, nell'arco dell'anno, la realizzazione, come media, del normale orario di lavoro.
6. La richiesta delle diverse tipologie indicate dal comma precedente è comunicata da parte del Responsabile della Struttura con un preavviso di almeno 15 giorni al Direttore Amministrativo e tali tipologie sono immodificabili, fatto salvo il verificarsi di nuove ed impreviste esigenze organizzative ovvero di particolari, documentate ed autocertificate esigenze personali dei dipendenti, concordate con il Responsabile della struttura, che ne attesti la compatibilità con il servizio. Il Direttore Amministrativo è tenuto a decidere nello stesso termine di quindici giorni, decorso il quale la richiesta si intende **accolta**.
7. Per il personale inquadrato nella categoria EP che, nell'ambito dell'assetto organizzativo dell'Amministrazione, assicura la propria presenza in servizio e organizza il proprio tempo di lavoro, correlandoli in modo flessibile alle esigenze della Struttura, all'espletamento dell'incarico che gli viene affidato e ai programmi da realizzare, l'orario di lavoro, ai sensi dell'art. 72 del vigente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro, è di trentasei ore settimanali medie nell'arco di un trimestre. Eventuali assenze riferibili alla fruizione di permessi retribuiti vengono conteggiate in misura di sette ore e dodici minuti, essendo l'orario di lavoro dell'Ateneo articolato su cinque giorni settimanali. L'eventuale superamento del monte ore trimestrale sarà recuperato nel trimestre successivo. Nel caso in cui l'orario flessibile non si correli alle esigenze della Struttura, all'espletamento dell'incarico affidato al dipendente e ai programmi da realizzare, il Dirigente responsabile della struttura di appartenenza del dipendente è tenuto a chiedere il rispetto di tale correlazione. Qualora persista l'inosservanza di tale correlazione, il Dirigente è tenuto a chiedere al dipendente di attenersi ad uno dei profili di orario previsti nel comma 2, lettera A e B, del presente articolo.
8. Ai fini del recupero delle energie psico-fisiche e della eventuale consumazione del pasto, il lavoratore ha diritto ad usufruire, tra l'inizio e la fine di ogni periodo giornaliero di lavoro, ad un intervallo per pausa, che:

a) nei giorni in cui l'orario di lavoro è pari a sei ore e quindici minuti di lavoro dovrà essere pari a dieci minuti e sarà fruita dopo le quattro ore di lavoro;

b) nei giorni in cui l'orario è pari a otto ore e trenta minuti oppure ad otto ore e quarantacinque minuti non dovrà essere inferiore a dieci minuti né superiori a sessanta minuti e sarà fruita dopo le prime quattro ore di lavoro;

c) per i lavoratori che effettuano turni, la pausa **non dovrà essere inferiore a dieci minuti né superiore a sessanta minuti e sarà fruita dopo le prime quattro ore di lavoro**

9. Per tutto quanto non espressamente disciplinato nel presente articolo, si richiamano le disposizioni contenute nel Decreto Legislativo 8 aprile 2003, n. 66, e le altre disposizioni in materia di orario di lavoro contenute nel vigente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro.

## **Articolo 9**

### **Orario flessibile e conto ore individuale**

1. La flessibilità consente di norma di anticipare di quindici minuti e di posticipare fino a novanta minuti l'orario base di ingresso previsto nell'articolo 8, comma 2, anticipando e /o posticipando di un lasso identico di tempo l'uscita.

2. Si deve comunque garantire una fascia oraria obbligatoria di presenza per tutto il personale dalle ore 9.30 alle ore 13.00 e dalle ore 15.00 alle ore 16.00.

3. L'orario flessibile, secondo le modalità indicate nei commi precedenti, può essere attuato nel rispetto di un sistema di crediti e debiti di orario individuali controllato dal sistema di rilevazione delle presenze in rapporto all'orario settimanale di lavoro di trentasei ore. Gli uffici competenti provvedono al ripiano automatico dei crediti e dei debiti di ore lavorative di ogni singolo dipendente su base mensile.

4. La priorità nella concessione di forme ulteriori di flessibilità, compatibilmente con l'organizzazione degli uffici e del lavoro, è data a favore dei dipendenti che siano in situazioni di svantaggio personale, sociale e familiare o impegnati in attività di volontariato ai sensi della normativa vigente.

**5. In materia di conto ore individuale si rinvia a quanto previsto dall'articolo 27 del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro, stipulato il 16 ottobre 2008, nonché all'articolo 7 del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro, relativo al personale del comparto Università per il biennio economico 2008-2009, stipulato 12 marzo 2009.**

## **Articolo 10**

### **Turni**

1. L'orario di lavoro può essere articolato su turni, come previsto dall'articolo 8, comma 2, lettera d), del presente contratto, nell'arco di ogni settimana lavorativa, tra mattino e pomeriggio. La fascia oraria può essere ulteriormente articolata.

2. Per l'articolazione su turni diversa da quella prevista nel presente contratto si procede così come previsto nell'articolo 8, commi 5 e 6.

3. L'articolazione su turni da parte del Direttore Amministrativo, prevista nell'ambito della programmazione annuale o in corso d'anno, è disposta su

richiesta del o sentito il Responsabile della Struttura, previa informazione ed eventuale concertazione con i soggetti sindacali di cui all'articolo 10 del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro, stipulato il 16 ottobre 2008.

4. Sono esclusi dai turni, a domanda, i dipendenti: a) con prole fino a sei anni d'età; b) con situazioni personali o familiari di accertata e comprovata gravità; c) quelli impegnati in attività di volontariato.

### **Articolo 11**

#### **Part time**

1. Fermo restando quanto disposto dall'articolo 21 del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro, stipulato il 16 ottobre 2008, ai fini della trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, nel caso sussistano limiti numerici, costituiscono criteri di priorità, nell'ordine:
  - a) essere portatori di handicap o di invalidità (riconosciuta ai sensi della normativa sulle assunzioni obbligatorie) o essere afflitti da patologia documentata che comporti una ridotta capacità lavorativa;
  - b) assistere parenti conviventi affetti da handicap o invalidità, così come definite nella lettera a), nonché tossicodipendenza, alcolismo cronico o grave debilitazione fisica;
  - c) essere genitori con figli minori in relazione al loro numero;
  - d) motivate esigenze di studio.
2. In caso di parità di criteri si considera prevalente l'anzianità di servizio.
3. Se la trasformazione del rapporto da tempo pieno a tempo parziale è richiesta dal lavoratore in periodo di prova, l'Amministrazione può accogliere la richiesta riproporzionando il predetto periodo al rapporto a tempo parziale nei limiti massimi di durata della prova fissati dall'articolo 20 del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro, stipulato il 16 ottobre 2008, ovvero può rinviare la trasformazione del rapporto al termine del periodo di prova.

### **Articolo 12**

#### **Formazione professionale**

1. Le Parti concordano sulla rilevanza strategica della formazione che consente di coniugare le seguenti esigenze: a) crescita professionale del personale in servizio; b) sviluppo, funzionalità e miglioramento dei servizi resi; c) produttività ed efficacia della prestazione individuale e collettiva; d) attuazione del sistema di crediti formativi anche in relazione alle dinamiche del nuovo ordinamento professionale. Pertanto le parti concordano sull'opportunità di avviare un piano di Ateneo per la formazione e l'aggiornamento del personale dipendente che realizzi tali rilevanti esigenze.
2. La formazione e l'aggiornamento saranno svolti prioritariamente dalle strutture didattiche e di ricerca dell'Ateneo del Sannio e, in subordine, da altri soggetti pubblici e privati specializzati nel settore della formazione. La formazione dovrà dare adeguato valore ai titoli professionali e culturali posseduti dai dipendenti e prevedere il rilascio di attestati di partecipazione, di frequenza e di profitto a seguito di prove di esame. I crediti formativi, adeguatamente certificati, sono utilizzabili anche ai fini dello sviluppo della carriera professionale, così come previsto dal Regolamento di Ateneo sui crediti formativi del personale tecnico amministrativo.

3. **Il Direttore Amministrativo, avvalendosi anche di competenze di esperti, predisporre un piano triennale, aggiornabile di anno in anno, che tenga conto delle richieste delle varie strutture. A tal fine, il Direttore Amministrativo, sentiti i Responsabili delle Strutture, predisporre, entro il 15 dicembre di ciascun anno, modalità, calendario e programmi dei corsi di formazione e aggiornamento per il personale dipendente, organizzati per categorie e aree funzionali, in attuazione e conformità delle clausole e dei criteri previsti dall'articolo 54 del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro, stipulato il 16 ottobre 2008. Il piano deve soddisfare le esigenze formative del personale attraverso la formazione organizzata dall'amministrazione, stage e, in via residuale, ove non sia possibile diversamente, formazione esterna; del piano è data informazione preventiva ai soggetti sindacali di cui all'art. 10 del vigente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro; il piano è soggetto a verifica dopo il primo anno per i necessari adeguamenti, la valutazione delle nuove esigenze e il bilancio della formazione effettuata.**
4. I corsi di formazione possono essere obbligatori o facoltativi e riguardano tutto il personale, con contratto sia a tempo indeterminato che a tempo determinato, ivi compreso quello distaccato o comandato. I corsi di formazione obbligatori sono svolti durante l'orario di lavoro. I corsi facoltativi sono svolti in parte durante e in parte al di fuori dell'orario di lavoro.
5. Poiché al personale è comunque garantita la possibilità di accrescere la propria professionalità e di utilizzare la formazione certificata e pertinente per la progressione professionale, il personale che svolge corsi di formazione facoltativi durante l'orario dovrà recuperare le ore di lavoro; al personale che svolge corsi facoltativi al di fuori dell'orario di lavoro è corrisposto un compenso forfetario lordo dipendente **di € 15,00** l'ora. Quando la docenza è affidata al personale tecnico e amministrativo dipendente dall'Università del Sannio l'attività di aggiornamento e formazione, se svolta fuori orario di lavoro è remunerata in via forfetaria sulle risorse disponibili, con un compenso orario di 25,82 lorde. Se l'attività in questione è svolta durante l'orario di lavoro, il compenso di cui sopra spetta nella misura del 20%. La misura dei compensi, così come previsto dall'articolo 54 del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro, stipulato il 16 ottobre 2008, può essere modificata dalle amministrazioni in relazione a specifiche connotazioni di complessità dei corsi, fino ad un massimo di € 61,97 orari lordi.
6. Il Direttore Amministrativo individua, tenuto conto anche delle domande e delle disponibilità acquisite, il personale destinatario dei programmi di formazione e aggiornamento, fornendo comunque a tutti, a rotazione, l'opportunità di parteciparvi e, in ogni caso, in modo da assicurare, in particolare, tempestive opportunità formative a coloro che maturino i requisiti di anzianità per partecipare alle procedure selettive preordinate alle progressioni economiche e di categoria.
7. I programmi evidenziano obiettivi formativi e standard qualitativi e quantitativi; inoltre al fine di utilizzare la formazione come credito formativo certificato e pertinente, i corsi di formazione devono prevedere adeguate forme di verifica finale delle conoscenze acquisite ed i programmi devono tendere all'acquisizione e all'approfondimento dei contenuti di

professionalità delle diverse competenze richieste dal sistema di classificazione del personale. In sede di redazione dei programmi si terrà presente, nella misura massima possibile, l'esigenza di assicurare, oltre la trasparenza circa gli obiettivi e le metodologie della formazione, la trasferibilità, in tutto il comparto, delle esperienze formative maturate.

8. La formazione può essere realizzata anche attraverso stage presso altre amministrazioni.
9. Il Direttore Amministrativo verifica la possibilità di stipulare convenzioni o consorzi con altre università per la formazione dei dipendenti.
11. Entro il 15 dicembre di ciascun anno, si procederà alla trasmissione della rendicontazione relativa al piano di cui al presente articolo.

### **Articolo 13**

#### **Buoni "valore"**

1. In conformità a quanto disposto in materia di orario di lavoro dall'articolo 8 del presente contratto collettivo integrativo e di quanto previsto dall'articolo 60 del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro, stipulato il 16 ottobre 2008, in materia di mense e servizi sociali, il buono "valore", che ha le stesse finalità del buono "pasto", può essere erogato ai dipendenti, tenuto conto delle disponibilità finanziarie:
  - a) ai dipendenti che, nelle cinque giornate lavorative, effettuano una prestazione di lavoro superiore alle sei ore;
  - b) al personale che nelle cinque giornate lavorative effettua turni, così come previsto dall'articolo 8, comma 8, lettera c), del presente contratto collettivo integrativo;
  - c) al personale che, nella giornata in cui svolge una prestazione di lavoro non superiore alle sei ore di lavoro, effettui almeno due ore di lavoro straordinario debitamente autorizzato.
2. Al di fuori dei casi tassativamente previsti e disciplinati nel precedente comma 1, il lavoratore non ha diritto alla erogazione del buono "valore".
3. Al fine di garantire l'osservanza delle disposizioni contenute nel presente articolo, l'Amministrazione si riserva di effettuare i necessari controlli, anche mediante verifica, a campione, delle dichiarazioni sostitutive dell'atto di notorietà rese dai dipendenti ai fini della fruizione del servizio di cui trattasi.
4. L'Amministrazione si accolla l'intero costo del buono valore, ivi compresa la quota pari ad un terzo del suo importo complessivo, finora a carico del lavoratore.
5. L'importo del buono valore, a decorrere dal 1° gennaio 2009, è pari a € 15,00.
6. Ai fini fiscali, previdenziali e assistenziali, si applicano, in via analogica, le norme vigenti in materia di buono pasto.

### **Articolo 14**

#### **Buono-valore e tipologie diverse dell'orario di lavoro**

1. Il buono-valore è corrisposto anche quando il Direttore amministrativo, nel rispetto delle condizioni e della procedura prevista dall'articolo 8, comma 5, lett. a e b, fissa tipologie diverse dell'orario di lavoro, comportanti un numero di rientri superiore a quello standard o comunque un orario giornaliero di lavoro superiore a sei ore. In questi casi le particolari esigenze organizzative



delle strutture devono essere rigorosamente comprovate dai rispettivi responsabili ed avvallate dal Direttore amministrativo.

2. Qualora le diverse tipologie dell'orario di lavoro siano fissate per esigenze dei dipendenti, è confermata la disciplina standard del buono valore di cui all'articolo 13 del Contratto Collettivo Integrativo. In ogni caso quando tali esigenze riguardino situazioni personali e/o familiari dei dipendenti che la disciplina legale o contrattuale prende in considerazione ai fini del riconoscimento al lavoratore di specifici benefici in ordine alla svolgimento del rapporto di lavoro (come, ad esempio, malattia, gravi motivi personali o familiari debitamente documentati, conciliazione lavoro-esigenze dei figli, di cui all'articolo 31, commi 6 e 7, del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro, sottoscritto il 16 ottobre 2008, si applica la disciplina di cui al comma 1.

## **Articolo 15**

### **Permessi per motivi di studio**

1. Nelle presenti disposizioni si individuano i criteri di selezione per la concessione dei permessi per motivi di studio di cui all'articolo 32, comma 8, del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro, stipulato il 16 ottobre 2008, nonché le modalità di certificazione degli impegni scolastici o universitari.
2. Le presenti disposizioni si applicano a tutto il personale tecnico – amministrativo dell'Università degli Studi del Sannio con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, con regime di impegno orario a tempo pieno.
3. Il personale che svolge un orario di lavoro inferiore alla durata oraria settimanale contrattuale, ivi compreso il personale con regime di orario a tempo parziale, usufruisce di un numero di ore di permessi proporzionale all'orario di lavoro prestato.
4. In osservanza del predetto articolo 32 i permessi straordinari retribuiti sono concessi nella misura massima di 150 ore individuali per ciascun anno e nel limite massimo del 3% del personale in servizio a tempo indeterminato (ivi compreso il personale comandato) presso l'Università all'inizio dell'anno, con arrotondamento all'unità superiore.
5. Qualora il numero delle richieste prodotte dal personale a tempo indeterminato fosse inferiore al numero di permessi attribuibili, potranno essere accolte, in via residuale, le istanze presentate dal personale in posizione di comando di durata almeno annuale e dal personale a tempo determinato con contratto di durata triennale.

## **Articolo 16**

### **Criteri di priorità per la concessione dei permessi per motivi di studio**

1. In conformità con quanto l'articolo 32, comma 8, del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro, stipulato il 16 ottobre 2008, i permessi sono concessi per la partecipazione a corsi destinati al conseguimento di titoli di studio universitari, post universitari, di scuole di istruzione primaria, secondaria e di qualificazione professionale, statali, pareggiate o legalmente riconosciute, o comunque abilitate al rilascio di titoli di studio legali o attestati professionali riconosciuti dall'ordinamento pubblico, nonché per sostenere i relativi esami e per la preparazione dell'esame finale.

2. Qualora il numero delle richieste superi il limite massimo indicato dall'articolo 15, comma 4, del presente contratto l'Amministrazione predisporrà una graduatoria sulla base dei seguenti criteri di priorità:

A) E' accordata, in primo luogo, la precedenza ai dipendenti che, nell'ordine, frequentino:

- a) Scuola media inferiore;
- b) Scuola media superiore;
- c) Laurea triennale e Laurea vecchio ordinamento;
- d) Laurea Specialistica;
- e) Master ed altri corsi post-universitari;
- f) Corsi di studio finalizzati al conseguimento di un titolo dello stesso livello di quello già posseduto o di livello inferiore.

B) Si tiene conto, in secondo luogo, nell'ordine, dei seguenti criteri di priorità:

- a) dipendenti che frequentano l'ultimo anno di corso di studio. Nel caso di studenti universitari o post-universitari, si intende che siano iscritti in corso oppure, se fuori corso, debbano sostenere la tesi di laurea entro la fine dell'ultima sessione dell'anno accademico;
- b) dipendenti che frequentino l'anno di corso che precede l'ultimo e, successivamente, quelli che, nell'ordine, frequentino gli anni ancora anteriori;
- c) dipendenti studenti universitari o post-universitari iscritti fuori corso nel caso in cui non rientrino nella condizione di cui al punto B, lett.a).

C) In terzo luogo, a parità di condizioni, la precedenza è accordata ai dipendenti che abbiano usufruito un minor numero di volte dei permessi o del minore monte ore di permessi.

D) Infine, nel caso di ulteriore parità, i permessi sono accordati dando la precedenza ai dipendenti che hanno una maggiore età anagrafica.

## **Articolo 17**

### **Scorrimento della graduatoria**

1. Qualora uno o più dipendenti, inseriti utilmente in graduatoria, rinuncino al beneficio in oggetto, o dai controlli emergano situazioni divergenti tra ciò che è stato dichiarato e ciò che è emerso in sede di verifica, si procederà allo scorrimento della stessa, fino al suo esaurimento.
2. Qualora la rinuncia provenga da un soggetto che ha già usufruito, in parte, dei permessi retribuiti, si procederà ad attribuire il beneficio al primo dipendente collocato successivamente nella graduatoria, limitatamente al numero di ore residuali. Si procederà ad analogo scorrimento della graduatoria qualora il dipendente usufruisca parzialmente del beneficio, e nel limite delle ore residuali (come ad esempio, nel caso del lavoro a tempo parziale).
3. Al fine di garantire la possibilità di cui al comma 2, qualora un dipendente, al quale è stato concesso il beneficio, consegua le finalità per le quali ha richiesto i permessi, dovrà comunicarlo tempestivamente all'Amministrazione.
4. Qualora un dipendente inserito utilmente in graduatoria non utilizzi parzialmente o totalmente il permesso concesso, senza comunicarlo entro il sesto mese dalla concessione del permesso, impedendone la fruizione ad altri lavoratori inclusi nella graduatoria, è escluso dal beneficio per l'anno

successivo, ove risultasse nuovamente inserito in graduatoria in posizione utile.

5. I sei mesi di cui al comma precedente vanno computati a partire dalla data di ricezione della comunicazione dell'avvenuta concessione del permesso.

### **Articolo 18**

#### **Certificazione degli impegni scolastici o universitari, controlli e sanzioni**

1. Al fine di ottenere i predetti permessi, il dipendente interessato dovrà produrre istanza, nel termine fissato dall'Amministrazione, allegando la dichiarazione sostitutiva di certificazione, ai sensi degli articoli 46 e 47 del Decreto del Presidente della Repubblica 28 dicembre 2000, n. 445 e successive modifiche ed integrazioni, relativa alla effettiva iscrizione al corso di studi per il quale si richiede il beneficio o, comunque, attestando la volontà di iscriversi ad un corso di studi, con impegno a produrre successivamente all'iscrizione la predetta dichiarazione.
2. L'Ufficio predispone la graduatoria sulla base delle dichiarazioni di cui al comma 1.
3. L'Ufficio provvede in seguito ad acquisire d'ufficio le notizie atte ad accertare la regolare iscrizione degli interessati ai relativi corsi di studio attivati dall'Ateneo del Sannio.
4. L'atto di concessione del beneficio perde efficacia qualora dagli atti di cui al comma 3 o da controlli a campione emergano situazioni diverse da quelle dichiarate dagli interessati.
5. Entro trenta giorni dalla fine di ciascun anno scolastico o dal termine della prima sessione straordinaria di esami, ciascun interessato deve presentare l'elenco contenente le giornate ed il numero complessivo di ore utilizzate nel corso dell'anno.
6. In aggiunta a quanto previsto nel precedente comma gli interessati devono produrre apposita autocertificazione attestante:
  - a) per i casi di cui alle lettere a), b), e) dell'articolo 16, comma 2, lettera A), la frequenza al corso, o in mancanza, l'iscrizione all'esame finale;
  - b) per i casi di cui alle lettere c), d) f), dell'articolo 16, comma 2, lettera A), la partecipazione al corso, la sottoposizione alla prova d'esame, ivi compresa la prova finale, il conseguimento di crediti formativi in altre attività formative previste dal piano di studi e, nel caso di utilizzo del monte ore per la preparazione individuale dell'esame, il numero di ore utilizzate per la preparazione individuale dell'esame accompagnato dalla certificazione della sottoposizione alle prove di esame concesse.
7. Qualora dall'attività di controllo emerga una situazione di non corretto utilizzo o di utilizzo di ore superiori rispetto a quelle previste, l'ufficio informa l'interessato della possibilità di scomputarle, entro l'anno di riferimento, dalle ore di recupero eventualmente effettuate; in caso di esito negativo invia all'Ufficio competente una nota attestante l'infrazione affinché lo stesso effettui la trattenuta stipendiale sulle ore indebitamente utilizzate.

## **Articolo 19**

### **Durata dei permessi e modalità di utilizzazione delle ore**

1. Ciascun interessato può usufruire dei permessi di cui al presente accordo per un massimo di 150 ore; il periodo di utilizzo è annuale.
  2. In deroga a quanto previsto nel comma precedente gli interessati iscritti all'Università possono utilizzare le ore fino al termine della prima sessione straordinaria di esami stabilito dalla Facoltà di appartenenza.
- 2-bis. Inoltre gli interessati iscritti all'Università possono utilizzare il permesso annuale di 150 ore per motivi di studio anche per la preparazione degli esami di profitto e di quello finale, nonché per le altre attività formative previste dal piano di studi (come il tirocinio) nel limite del CFU (credito formativo universitario) che l'ordinamento universitario riserva alla preparazione individuale, che può presuntivamente quantificarsi nel 50% dell'impegno orario complessivo. Per le attività formative di tipo esclusivamente individuale, come ad esempio l'esame finale, il monte ore è definito in base ai CFU riconosciuti al piano di studi seguito dallo studente. Nel caso in cui gli interessati siano iscritti ai Corsi di laurea di ordinamenti universitari precedenti alla riforma (il c.d. vecchio ordinamento), il monte ore di preparazione individuale può assimilarsi a quello previsto per i Corsi di Laurea Triennali e/o Specialistici, ai sensi del Decreto Ministeriale 3 novembre 1999, n. 509, ovvero a quello previsto dai Corsi di Laurea e/o di Laurea Magistrale, ai sensi del Decreto Ministeriale 22 ottobre 2004, n. 270, rapportabile al corso di studio al quale è iscritto lo studente e comunque fatte salve eventuali equiparazioni già previste dagli ordinamenti dell'Università alla quale il dipendente risulta iscritto.
- 2-ter. Il dipendente beneficiario dei permessi per motivi di studio può utilizzarli per la preparazione della prova finale dal momento in cui gli è formalmente assegnata la tesi dalla propria Facoltà.
3. Gli interessati iscritti ad una Scuola media inferiore, superiore o ad un Corso di Specializzazione o ad un Master per il quale l'esame finale sia da sostenere in una data anteriore a quella del 31 dicembre dell'anno di riferimento, possono usufruire dei permessi non oltre la data prevista per la prova idoneativa.
  4. Almeno tre giorni prima della data di usufruzione del beneficio in oggetto ciascun interessato dovrà presentare richiesta scritta al proprio Responsabile di Struttura, o a chi ne fa le veci.
  5. Il Responsabile della Struttura, o chi ne fa le veci, qualora non ravvisi impedimenti di carattere eccezionale che ne possano giustificare il rinvio da motivare per iscritto, deve concedere l'autorizzazione. Il Responsabile della Struttura deve concedere sempre il beneficio qualora la richiesta sia motivata dalla necessità di sostenere un esame.
  6. Ciascun interessato può chiedere di assentarsi dal servizio per le ore che ritiene necessarie; qualora le ore per le quali si chiede il permesso siano pari a quelle previste nel corso della normale giornata lavorativa la richiesta potrà essere fatta prendendo a riferimento l'intero giorno lavorativo.
  7. Il Responsabile della Struttura non potrà in ogni caso esperire alcun tipo di controllo preventivo sul corretto utilizzo del beneficio o sulla congruità delle motivazioni addotte dall'interessato con le finalità dell'istituto in oggetto.

## **Capo III**

## Trattamento economico accessorio

### Articolo 20

#### Lavoro Straordinario

1. Per l'anno 2009 il budget per il lavoro straordinario è di €. 39.999,14, cui si aggiungono, per oneri accessori a carico dell'Amministrazione, € 13.079,86, per un totale di € 53.079,00.
2. L'Amministrazione si impegna ad adottare tutte le misure gestionali idonee a ridurre progressivamente il ricorso al lavoro straordinario.

### Articolo 21

#### Costituzione dei Fondi per il finanziamento della contrattazione integrativa

1. Le parti prendono atto che i fondi per il finanziamento della contrattazione integrativa, determinati ai sensi della normativa contrattuale contenuta negli articoli 87 e 90 del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro, stipulato il 16 ottobre 2008, sono soggetti alle limitazioni di spesa disposte dall'articolo 1, comma 189, della Legge 23 dicembre 2005, numero 266 (finanziaria 2006), così come sostituito dall'articolo 67, comma 5, del decreto-legge 25 giugno 2008, numero 112, convertito nella legge 6 agosto 2008, numero 133.

2. Nell'**Allegato 1 – Tabella D** è rappresentato il calcolo per la determinazione del **Fondo per le progressioni economiche e per la produttività collettiva ed individuale di cui all'articolo 87 del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro, stipulato il 16/10/2008**, per l'anno 2009, pari ad un totale complessivo di € **587.385,15**, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'Ente; le risorse che compongono il predetto fondo sono così ripartite:

a) le risorse che hanno concorso alla determinazione del fondo di cui all'articolo 67 del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro, stipulato il 9 agosto 2000, per l'anno 2004, da prendere a riferimento per il calcolo del limite di spesa, disposto dall'articolo 1, comma 189, della Legge 23 dicembre 2005, numero 266 (finanziaria 2006), assunte negli importi certificati dal Collegio dei Revisori con verbale del 7 maggio 2007, numero 68, pari ad € 705.261,78, al lordo degli oneri riflessi a carico Ente, così distinte:

- le risorse storiche, di cui al predetto articolo 67 che compongono la parte fissa del fondo 2004d € 609.089,98, comprensive degli incrementi percentuali, previsti dall'articolo 4, comma 1 e comma 2, del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro, stipulato il 13 maggio 2003, calcolati sul monte salari dell'anno 2001, pari ad € 1.819.167,84, come definito **nell'Allegato 1 – Tabella A**;
- alla parte fissa del fondo si aggiungono le ulteriori risorse, di parte variabile, che la normativa contrattuale consente di destinare al fondo, assunte nello stesso importo dell'anno 2004, pari ad € 96.171,80, che si giustificano con la necessità di attuare un processo di revisione della attuale struttura organizzativa, sia a livello centrale che periferico, al fine di razionalizzare i servizi esistenti e di prevederne di nuovi e di incrementare, conseguentemente, le prestazioni lavorative del personale in servizio, a fronte di una persistente carenza di organico, soprattutto a livello di “quadri”, di figure apicali di coordinamento e di figure professionali di livello dirigenziale, che a causa dei limiti introdotti dal

- Decreto Legge 10 novembre 2008, n. 180, convertito con modificazioni, dalla Legge 9 gennaio 2009, n. 1, non è possibile colmare in tempi brevi;
- b) le parti prendono atto che le risorse di cui alla lettera a) del presente comma sono soggette alla riduzione del 10%, prevista dall'articolo 67, comma 5, del decreto-legge 25 giugno 2008, numero 112, convertito nella legge 6 agosto 2008, numero 133, per cui l'importo del fondo 2004 effettivamente utilizzabile, al netto della predetta riduzione, pari ad € 70.526,18, ammonta ad € 634.735,60;
- c) all'importo di € 634.735,60, si aggiungono, ai sensi della normativa contrattuale sotto specificata, le seguenti ulteriori risorse:
- l'importo di € 11.587,37, quale quota parte dell'incremento dello 0,51% previsto dall'articolo 41, comma 1, del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro, stipulato il 27 gennaio 2005, rapportato alla consistenza del fondo, pari allo 0,48%, calcolato sul monte salari dell'anno 2001;
  - l'importo di € 18.994,28, quale quota parte dell'incremento dello 0,50%, previsto dall'articolo 5 del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro, stipulato il 28 marzo 2006, rapportata alla consistenza del fondo, pari allo 0,47%, calcolato sul monte salari dell'anno 2003, pari ad € 3.045.468,40, come quantificato nell'**Allegato 1 – Tabella B**;
  - l'importo di € 19.713,51, quale quota parte dell'incremento dello 0,50%, previsto dall'articolo 87 del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro stipulato il 16 ottobre 2008, rapportata alla consistenza del fondo, pari allo 0,46 % del monte salari dell'anno 2005, pari ad € 3.229.500,00, come quantificato nell'**Allegato 1 – Tabella C**;
  - l'ulteriore incremento, previsto dall'articolo 87, comma 1, lettera d) del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro, stipulato il 16 ottobre 2008, riferito agli importi derivanti dai risparmi sulla retribuzione individuale di anzianità (comprese le eventuali maggiorazioni e la quota di tredicesima mensilità) in godimento del personale comunque cessato dal servizio, a decorrere dall'1.1.2002., pari ad € 5.680,46;
  - ai sensi dell'articolo 87, comma 1, lettera e) del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro, stipulato il 16 ottobre 2008, l'importo differenziale tra le posizioni economiche rivestite e il valore iniziale della categoria di coloro che cessano definitivamente dal servizio o nel caso di passaggio di categoria, pari ad 77.910,44;
- d) le parti prendono atto che, ai sensi di quanto disposto dall'articolo 88, comma 4, del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro, stipulato il 16 ottobre 2008, dal predetto fondo si detraggono le risorse pari, complessivamente, a € 181.236,52, da destinare al finanziamento delle progressioni economiche orizzontali, già attivate negli anni 2001, 2003, 2005, 2007; per cui, l'importo del fondo di cui all'articolo 87 del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro, stipulato il 16 ottobre 2008, da ripartire tra i vari istituti economici oggetto di contrattazione integrativa, ammonta ad € 587.385,15, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'Ente.
3. Nell'**Allegato 1 – Tabella E** è rappresentato il calcolo per la determinazione del **Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato del personale della Categoria Elevate Professionalità, di cui all'articolo 90** del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro, stipulato il 16 ottobre 2008, pari ad un totale complessivo di € **53.288,76**, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'Ente; le risorse che compongono il predetto fondo analiticamente riportate nella tabella allegata, sono così ripartite:

a) le risorse storiche, che hanno concorso alla determinazione del fondo per l'anno 2004, da prendere a riferimento per il calcolo del limite di spesa, disposto dall'articolo 1, comma 189, della Legge 23 dicembre 2005, numero 266 (finanziaria 2006), pari ad € 55.153,25, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'Ente, comprensive degli incrementi percentuali, previsti dall'articolo 4, comma 1 e comma 2, del Contratto Collettivo Nazionale di lavoro, stipulato il 13 maggio 2003, calcolati sul monte salari dell'anno 2001, pari ad € 1.819.167,84, come definito **nell'Allegato 1 – Tabella A**;

b) le parti prendo atto che le risorse di cui alla precedente lettera a) del presente comma sono soggette alla riduzione del 10%, prevista dall'articolo 67, comma 5, del decreto-legge 25 giugno 2008, numero 112, convertito nella legge 6 agosto 2008, numero 133, per cui l'importo del fondo 2004 effettivamente utilizzabile, al netto della predetta riduzione pari ad € 5.515,32, ammonta ad € 49.637,93;

c) all'importo di € 49.637,93, si aggiungono, ai sensi della normativa contrattuale sotto specificata, le seguenti ulteriori risorse:

- l'importo di € 724,21, quale quota parte dell'incremento dello 0,51% previsto dall'articolo 41, comma 1, del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro, stipulato il 27 gennaio 2005, rapportato alla consistenza del fondo, pari allo 0,03%, calcolato sul monte salari dell'anno 2001;
- l'importo di € 1.212,40, quale quota parte dell'incremento dello 0,50%, previsto dall'articolo 5 del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro, stipulato il 28 marzo 2006, rapportato alla consistenza del fondo, pari allo 0,03%, calcolato sul monte salari dell'anno 2003, quantificato in € 3.045.468,40, come definito **nell'Allegato 1 – Tabella B**;
- l'importo di € 1.714,22, quale quota parte dell'incremento dello 0,50%, previsto dall'articolo 87 del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro, stipulato il 16 ottobre 2008, rapportata alla consistenza del fondo, pari allo 0,04 %, calcolato sul monte salari dell'anno 2005, quantificato in € 3.229.500,00, come definito **nell'Allegato 1 – Tabella C**;

d) il fondo di cui all'articolo 90 del vigente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro, riferito all'anno 2009, costruito ai sensi della normativa contrattuale e tenuto conto delle limitazioni di spesa disposte dall'articolo 1, comma 189, della Legge 23 dicembre 2005, numero 266 (finanziaria 2006), così come sostituito dall'articolo 67, comma 5, del decreto-legge 25 giugno 2008, numero 112, convertito nella legge 6 agosto 2008, numero 133, è, pertanto, pari al totale di € 53.288,76, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'Ente.

4. Tutti gli importi del fondo del trattamento accessorio sono esposti al lordo degli oneri riflessi a carico dell'Ente, al fine di rispettare il principio di onnicomprensività, previsto dall'articolo 1, comma 192, della Legge 23 dicembre 2005, numero 266.

## **Articolo 22**

### **Utilizzo del Fondo per le progressioni economiche orizzontali e per la produttività collettiva ed individuale riservata al personale inquadrato nelle Categorie B, C e D**

1. Le parti concordano di ripartire le risorse del Fondo per le progressioni economiche orizzontali e per la produttività collettiva ed individuale, costituito ai sensi dell'art. 87 del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro, stipulato il 16 ottobre 2008, pari all'importo di € 587.385,15, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'Ente, nel modo seguente:

Indennità accessoria mensile al personale di Categoria. B, C e D (articolo 88, comma 3, del C.C.N.L. 2006-2009)	€ 352.836,30
Indennità di responsabilità - Categoria D (articolo 91, comma 3 e 4, del C.C.N.L. 2006-2009)	€ 39.417,87
Indennità per funzioni specialistiche - Categoria D (articolo 91, comma 1, del C.C.N.L. 2006-2009)	€ 676,77
Indennità di turno, di lavoro disagiato, giornaliera per gli autisti, di reperibilità, di rischio, di maneggio valori economati	€ 37.819,50
Indennità per Collaboratori linguistici	€ 5.343,78
Progressioni economiche all'interno della Categoria	€ 151.290,93
<b>TOTALE</b>	<b>€ 587.385,15</b>

2. Al personale con rapporto di lavoro a tempo parziale le indennità accessoria mensile e di responsabilità, ove spettanti, saranno corrisposte in proporzione alla riduzione dell'orario di lavoro e alle ore di lavoro effettivamente svolte.

### **Articolo 23**

#### **Indennità accessoria mensile**

1. L'indennità di cui al presente articolo trova il suo fondamento nell'articolo 41, comma 4, del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro, stipulato il 27 gennaio 2005, come richiamato dall'articolo 88, comma 3, del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro, stipulato il 16 ottobre 2008.

2. L'indennità definita dal presente articolo è erogata a tutto il personale delle 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. 91, commi 3 e 4, del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro, stipulato il 16 ottobre 2006.

3. A decorrere dal 1° Gennaio 2009, l'indennità di cui al comma 1 è erogata, in rate mensili, negli importi annui lordi specificati nell'**Allegato 2 – Tabella A**.

4. Il budget per il 2009 è di € 265.890,20, cui si aggiunge, per oneri riflessi a carico dell'Ente, l'importo di € 86.946,10, per un totale di € 352.836,30.

### **Articolo 24**

#### **Indennità giornaliera per gli autisti, di turno, di reperibilità, di lavoro disagiato e maneggio valori**

1. Indennità di turno. Al personale che effettua turni è erogata un'indennità lorda, per ogni turno effettivo, pari all'1,3% dell'indennità accessoria fissa mensile e di quella di produttività individuale. Il budget per il 2009 è di € 2.000,00, cui si aggiunge, per oneri riflessi a carico dell'Ente, l'importo di € 654,00, per un totale di € 2.654,00.

2. Indennità giornaliera per gli autisti. Al personale adibito alle mansioni di autista viene erogata un'indennità lorda di € 30,00 per ogni giorno in cui svolgono effettivamente tali mansioni. Il budget per il 2009 è di €. 7.000,00, cui si aggiunge, per oneri riflessi a carico dell'Ente, l'importo di € 2.289,00, per un totale di € 9.289,00.

3. Indennità per lavori disagiati. Al personale addetto alla consegna e al ritiro della corrispondenza presso l'Ente Poste Italiane S.p.A., al personale addetto alla manutenzione e al personale addetto all'uso delle macchine



fotocopiatrici del Centro Copie di Ateneo, è erogata un'indennità lorda pari al 1,7% dell'indennità accessoria fissa mensile e di quella di produttività individuale. Il budget per il 2008 è di €. 6.000,00, cui si aggiungono per oneri accessori a carico Amministrazione € 1.962,00, per un totale di € 7.962,00. Al personale dell'Ufficio di Segreteria Studenti, che svolge attività di *front office*, è erogata un'indennità pari ad €. 3,00 per ogni ora di effettiva attività di *front office*. Il budget per il 2007 è di €. 5.460,00, cui si aggiungono per oneri accessori a carico Amministrazione € 1.785,42, per un totale di € 7.245,42.

4. Indennità di reperibilità. L'indennità di reperibilità spetta al personale dell'Ufficio Gestione Tecnico-Manutentiva del Patrimonio Edilizio ed Impiantistico ed, in subordine, al personale dell'Ufficio Programmazione e Sviluppo Opere Edilizie che si renda disponibile a garantire il ripristino urgente e immediato di strutture, infrastrutture, impianti e servizi dell'Ateneo, nei giorni prefestivi e festivi, ovvero nei giorni feriali, oltre l'orario ordinario di lavoro, nel caso in cui vi siano improrogabili scadenze da rispettare o si verificano casi di emergenza provocati da situazioni impreviste e imprevedibili, per attività dunque, che non possono essere coperte attraverso l'adozione di altre forme di articolazione dell'orario di lavoro.

L'Istituto della reperibilità deve essere applicato secondo il criterio della rotazione tra il personale afferente ai predetti Uffici.

La durata massima del periodo di reperibilità è di 12 ore.

In caso di chiamata in servizio, durante il periodo di reperibilità, la prestazione di lavoro non può essere superiore a sei ore.

Ciascun dipendente non può essere collocato in disponibilità per più di sei volte in un mese e per non più di due volte in giorni festivi nell'arco di un mese.

Il personale in reperibilità deve essere in grado di recarsi al lavoro entro trenta minuti dalla chiamata.

Al personale in reperibilità è corrisposta un'indennità forfetaria lorda pari a € 15,00 per ogni turno di reperibilità di dodici ore. L'importo dell'indennità sarà determinato in misura proporzionale ad eventuali turni inferiori a dodici ore. In caso di effettivo intervento al dipendente viene inoltre attribuito il compenso previsto per il lavoro straordinario, incrementato del 10% quando l'intervento viene effettuato al di fuori del normale orario di lavoro, del 30% nei giorni prefestivi e festivi, del 40% per lavoro notturno, del 60% per lavoro notturno, sia festivo che prefestivo. Nel caso in cui il lavoro venga svolto durante il giorno di riposo settimanale, il dipendente ha diritto ad un'altra giornata di riposo festivo durante la settimana.

Qualora il personale della Divisione dei Servizi Tecnici non sia interessato all'espletamento del servizio di reperibilità, la Direzione Amministrativa potrà acquisire, attraverso la trasmissione di nota circolare, la disponibilità di personale afferente anche ad altri uffici e/o strutture in possesso dei necessari requisiti tecnici e professionali.

Il budget per il 2009 è di € 3.540,00, cui si aggiunge, per oneri riflessi a carico dell'Ente, l'importo di € 1.157,58, per un totale di € 4.697,58.

5. Indennità maneggio valori economici. Al personale addetto al maneggio di valori economici è erogata un'indennità lorda annuale pari al 10% dei fondi relativi ai valori economici. Il budget per il 2009 è di €. 4.500,00, cui si aggiunge, per oneri riflessi, a carico dell'Ente, l'importo di € 1.471,50, per un totale di € 5.971,50.

6. Le indennità di cui al presente articolo verranno corrisposte fino alla concorrenza delle somme disponibili.

7. **Le indennità previste dal presente articolo non sono cumulabili tra di loro.**

8. **E' fatta salva la possibilità per il dipendente, che sia potenzialmente beneficiario di più indennità previste dal presente articolo, di optare per la indennità a lui più favorevole.**

#### **Articolo 25**

#### **Indennità connesse all'attribuzione di incarichi di responsabilità al personale della Categoria "D" ai sensi dell'articolo 91, commi 3 e 4, del vigente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del Comparto Universitario**

1. In relazione alle responsabilità connesse ad incarichi di effettiva direzione e/ o coordinamento di strutture, attribuiti al personale inquadrato nella Categoria "D" con funzioni di Capo Ufficio, di Segretario Amministrativo di Dipartimento e di Responsabile di Laboratorio o di Biblioteca, è corrisposta una indennità di "funzione", ai sensi dell'articolo 91, commi 3 e 4, del Contratto Collettivo nazionale di Lavoro, stipulato il 16 ottobre 2008, nella misura annua lorda di € 1.033,20, di cui i 2/3, pari a € 688,80, costituisce la indennità di posizione, e il 1/3, pari a € 344,40, l'indennità di risultato.
2. L'indennità di posizione è corrisposta mensilmente.
3. L'indennità di risultato è liquidata, in unica soluzione, a fine anno, previa valutazione del raggiungimento degli obiettivi realizzati rispetto a quelli prefissati nel programma di attività delle singole strutture, secondo i seguenti criteri percentuali:
  - a. fino al 30% l'indennità non è corrisposta;
  - b. fino al 80% l'indennità è corrisposta in misura proporzionale;
  - c. dal 81% in poi l'indennità è corrisposta per l'intero.
2. La valutazione dei risultati è effettuata dal Direttore Amministrativo, dai Capi Divisione, secondo competenze e gerarchie di seguito specificate e nel rispetto di principi, procedure e modalità definiti nell'articolo 31 del presente Contratto Collettivo Integrativo:
  - la valutazione dei Capi Ufficio è di competenza del Direttore Amministrativo, su proposta dei Dirigenti della Divisione;
  - la valutazione dei Segretari Amministrativi dei Dipartimenti e delle Strutture ad essi assimilate dei Responsabili delle Biblioteche e dei Laboratori di Ricerca, ove costituiti, è di competenza del Direttore Amministrativo, su proposta dei Direttori di Dipartimento e delle Strutture ad essi assimilate;
  - la valutazione dei Responsabili delle Segreterie di Presidenza e dei Laboratori Didattici è di competenza del Direttore Amministrativo, su proposta dei Presidi di Facoltà.
5. L'indennità di cui al comma 1, nella misura del 75%, è corrisposta al personale di categoria D cui non sono attribuite, ai sensi dell'articolo 91, comma 3, del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro, stipulato il 16 ottobre 2008, specifiche funzioni di responsabilità amministrative e tecniche connesse ad incarichi di effettiva direzione e/o coordinamento di strutture.
6. Il budget per l'anno 2009 è di € 39.417,87, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'Ente (**Allegato 2 – Tabella B**).

## **Articolo 26**

### **Indennità connesse all'attribuzione di funzioni specialistiche al personale della categoria D**

1. Nell'ambito di quanto disposto dall'articolo 90, comma 1, del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro, stipulato il 16 ottobre 2008, il Direttore Amministrativo, con proprio provvedimento e previa informativa ai rappresentanti delle Organizzazioni Sindacali di Comparto ed ai componenti della Rappresentanza Sindacale Unitaria, individua posizioni organizzative, funzioni specialistiche e di responsabilità e, ai fini della attribuzione di tali posizioni e funzioni, il personale professionalmente qualificato appartenente alle Categorie B, C e D.
2. Le parti concordano che l'indennità di cui al comma 1 verrà attribuita in base al seguente criterio: espletamento delle funzioni di coordinamento.
3. Il budget per l'anno 2009 è di € 510,00 cui si aggiunge, per oneri riflessi a carico dell'Ente, l'importo di € 166,77, per un totale di € 676,77.

## **Articolo 27**

### **Retribuzione di posizione e retribuzione di risultato categoria "EP"**

1. Il trattamento economico accessorio da corrispondere alle unità di personale inquadrato nella Categoria EP, alle quali sono attribuite responsabilità gestionali è determinato nella misura annua lorda di € 14.223,23, di cui l'80%, pari a € 11.378,58, costituisce la retribuzione di posizione, da corrispondere per tredici mensilità, e il 20%, pari a € 2.844,65, la retribuzione di risultato (**Tabella D - Allegato n. 2**).
2. L'indennità di posizione verrà corrisposta mensilmente.
3. L'indennità di risultato sarà liquidata, in unica soluzione, a fine anno, previa valutazione degli obiettivi realizzati rispetto quelli prefissati nel programma di attività delle singole strutture, secondo i seguenti criteri percentuali:
  - fino al 30% l'indennità non è corrisposta;
  - fino al 80% l'indennità viene corrisposta in misura proporzionale;
  - dall'81% in poi l'indennità viene corrisposta per l'intero.
5. La valutazione viene effettuata dal Direttore Amministrativo, nel rispetto di principi, procedure e modalità definiti nell'articolo 31 del presente Contratto Integrativo Collettivo.
6. Il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale riceverà la retribuzione accessoria di spettanza in proporzione all'orario di lavoro ridotto e alle ore di lavoro effettivamente prestate.
7. Allo scopo di remunerare i maggiori oneri e responsabilità del personale della Categoria EP che svolge incarichi aggiuntivi è corrisposta, in aggiunta alla retribuzione di posizione e di risultato, una quota ai fini del trattamento accessorio, in ragione dell'impegno richiesto, pari al **58%** dell'importo disponibile, una volta detratti gli oneri a carico dell'Amministrazione.
8. Il budget per l'anno 2009 è quantificato in € 20.133,00, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'Ente (**Tabella D - Allegato n. 2**).

## **Articolo 28**

### **Progressione economica all'interno della categoria**

1. Per le progressioni economiche all'interno delle singole Categorie si applicano le disposizioni contenute nell'articolo 79 del Contratto Collettivo

Nazionale, sottoscritto il 16 ottobre 2008, e del Contratto Collettivo Integrativo, stipulato il 28 dicembre 2005, che si intendono qui integralmente richiamate.

2. Ad esclusione del personale inquadrato nella categoria B al quale si applicano le disposizioni contenute nell'articolo 79, commi 3, del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro, stipulato il 16 ottobre 2008, nell'ambito di ciascuna Categoria i passaggi alla posizione economica immediatamente superiore avverranno attraverso meccanismi selettivi, attivati con cadenza annuale, sulla base della compatibilità finanziaria, con decorrenza fissa dal 1° gennaio, secondo i criteri generali di cui all'articolo 82 del predetto Contratto che, qui di seguito, sono riportati:

- a) formazione certificata e pertinente;
- b) arricchimento professionale derivante dall'esperienza lavorativa, con esclusione di automatismi legati al decorso dell'anzianità, desumibile dal curriculum e/o dalla documentazione presentata dall'interessato;
- c) 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;
- d) anzianità di servizio prestato senza essere incorsi negli ultimi due anni in sanzioni disciplinari più gravi del rimprovero scritto e senza essere incorsi in misure cautelari di sospensione dal servizio, a meno che il procedimento penale pendente non si sia concluso con l'assoluzione almeno in primo grado;
- e) titoli culturali e professionali (per esempio: incarichi; pubblicazioni; collaborazioni; docenza o frequenza in convegni e seminari di studio, corsi di formazione; titoli di studio ulteriori rispetto a quelli previsti per l'accesso alla categoria; corsi di perfezionamento o di specializzazione; dottorati di ricerca).

3. Sulla base dei predetti parametri generali, verranno applicati, per ciascuna Categoria, i criteri specifici di valutazione ponderata come determinati nell'**Allegato 3**, che forma parte integrante del presente contratto, **fatte salve le eventuali modifiche che saranno concordate tra le parti contrattuali in una fase negoziale successiva.**

4. Le parti definiscono la seguente specificazione ulteriore dei punteggi relativi ai criteri di cui ai parametri del comma 2 del presente articolo lettere a-e:

- a) relativamente alla formazione certificata e pertinente, la valutazione sarà effettuata applicando i principi fissati dal regolamento sui crediti formativi del personale tecnico ed amministrativo. Al fine di documentare la formazione effettivamente svolta, i dipendenti dovranno produrre apposita autocertificazione;
- b) per quanto attiene ai titoli culturali e professionali la valutazione andrà effettuata prendendo in considerazione i titoli posseduti **alla data del 31 dicembre 2008**, ad esclusione dei titoli di servizio e professionali già utilizzati ai fini di una precedente progressione economica all'interno della Categoria con esito positivo.
- c) Al fine di determinare la tipologia di incarichi utili ai fini della progressione e valutabili come titoli culturali e professionali, si terrà conto, altresì, degli incarichi speciali, ossia di quelli interni formalizzati con provvedimento dell'Amministrazione e inerenti all'attività professionale normalmente svolta dal dipendente.
- d) Sono assimilati agli incarichi speciali come sopra precisati gli incarichi

esterni purché svolti per conto di soggetti in possesso dei requisiti di cui al Regolamento sui crediti formativi. La relativa attività dovrà essere documentata mediante presentazione di apposita relazione, sottoscritta dal committente.

5. Il punteggio occorrente per raggiungere la sufficienza è fissato in 40/100.
6. Ai fini della partecipazione ai meccanismi selettivi di cui al citato articolo 79, i dipendenti interessati debbono aver maturato, alla data del 1° gennaio dell'anno di riferimento della progressione economica all'interno della Categoria, almeno due anni di servizio nella posizione economica immediatamente inferiore.
7. Per le procedure di progressione economica all'interno della Categoria da attivare per l'anno 2009, gli inquadramenti nelle posizioni economiche superiori decorrono, giuridicamente ed economicamente, dal 1° gennaio 2009.
8. Il Budget per l'anno 2009 è di € 151.290,93, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'Ente.

### **Articolo 29**

#### **Procedura di valutazione per la progressione economica all'interno della categoria**

1. Ai fini della progressione economica all'interno della categoria l'Amministrazione procede alla valutazione dei dipendenti inquadrati nel nuovo sistema di classificazione previsto dal vigente contratto collettivo nazionale sulla base degli indicatori e dei criteri così come specificamente definiti nell'articolo 42.
2. La valutazione relativa ai punti b) e c) dell'articolo 28 è effettuata dal responsabile della struttura in cui il dipendente interessato presta la sua attività. Ciascun Responsabile è tenuto a valutare tutte le unità di personale, in possesso dei requisiti di cui all'articolo 28, assegnate alla Struttura
3. Il Direttore Amministrativo stabilisce, con proprio provvedimento, tempi e modalità della procedura di valutazione.
4. La valutazione dei Responsabili degli Uffici è di competenza del Direttore Amministrativo, su proposta del Dirigente della Divisione.
5. La valutazione dei Responsabili delle Segreterie di Presidenza, dei Laboratori Didattici e delle Biblioteche è di competenza del Direttore Amministrativo, su proposta dei Presidi di Facoltà.
6. La valutazione dei Segretari Amministrativi dei Dipartimenti e delle Strutture ad essi assimilate e dei Laboratori di Ricerca ove costituiti è di competenza del Direttore Amministrativo, su proposta dei Direttori dei Dipartimenti e delle Strutture ad essi assimilate.
7. La valutazione dovrà essere effettuata utilizzando apposita scheda predisposta dall'Amministrazione.
8. Il Responsabile della Struttura trasmetterà copia della scheda di valutazione al lavoratore interessato, al Direttore Amministrativo e all'Ufficio Personale Tecnico ed Amministrativo.
9. Entro quindici giorni dalla ricezione della scheda, l'interessato potrà formulare le proprie osservazioni secondo la procedura indicata nell'articolo 31. In mancanza di osservazioni ovvero decorso il termine per la formulazione delle stesse e per le conseguenti decisioni da parte del Comitato, l'interessato verrà inserito nella graduatoria di merito della Categoria di appartenenza con il punteggio complessivamente riportato e l'Amministrazione provvederà, ove

ne ricorrano le condizioni, al riconoscimento della posizione economica superiore e alla liquidazione del relativo trattamento economico.

10. Al termine della procedura di valutazione, la posizione economica immediatamente superiore verrà riconosciuta, nei limiti delle risorse finanziarie destinate allo scopo e del numero di progressioni stabilite per ciascuna Categoria, a tutti i dipendenti che, sulla base del punteggio complessivo attribuito a ciascuno di essi, risulteranno collocati in posizione utile nelle rispettive graduatorie di merito, formulate per singole Categorie.

11. In caso di parità tra più dipendenti collocati nell'ultima posizione utile della medesima graduatoria, l'Amministrazione si impegna a reperire, ove possibile, le risorse aggiuntive necessarie a garantire la progressione economica orizzontale di tutti gli interessati.

12. In caso di mancanza di risorse disponibili, costituirà titolo di preferenza la maggiore anzianità di servizio maturata complessivamente nella Categoria di appartenenza.

### **Articolo 30**

#### **Progressioni economiche all'interno della Categoria, di cui all'art. 79, comma 3, del C.C.N.L. 2006-2009**

1. Le progressioni economiche orizzontali di cui all'art. 79, comma 3, del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro, stipulato il 16 ottobre 2008, riservate ai neo assunti nella categoria B che abbiano maturato dodici mesi di anzianità, verranno disposte previo corso di formazione della durata di dieci ore su argomenti attinenti le mansioni che, tendenzialmente, esse andranno a svolgere.

### **Articolo 31**

#### **Valutazione della prestazione del dipendente**

1. Ai fini dell'attribuzione dell'indennità di risultato al personale della Categoria D, di cui all'articolo 25 del presente Contratto Collettivo Integrativo e della retribuzione di risultato della Categoria "EP", di cui all'articolo 27 del presente Contratto Collettivo Integrativo, la valutazione è effettuata dal Responsabile della Struttura, tenendo conto dei principi fissati dall'articolo 81, comma 2, del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro, stipulato il 16 ottobre 2008, che di seguito si riportano:

- *individuazione preventiva degli obiettivi da conseguire, delle prestazioni attese e dei relativi criteri di valutazione;*
- *verifiche periodiche, su iniziativa del dirigente, volte a valutare il conseguimento degli obiettivi, l'andamento delle prestazioni e gli eventuali scostamenti rispetto alle previsioni. Di tali verifiche potrà essere redatto, congiuntamente al dipendente interessato, un verbale sintetico;*
- *verifica finale con la motivazione della valutazione dei risultati conseguiti;*
- *oggettività delle metodologie, trasparenza e pubblicità dei criteri usati e dei risultati;*
- *partecipazione dei valutati al procedimento;*
- *contraddittorio in caso di valutazione non positiva, da realizzarsi in tempi certi e congrui, anche con l'assistenza di un rappresentante sindacale.*

2. Entro quindici giorni dalla ricezione della valutazione dal responsabile della struttura, il lavoratore interessato comunicherà le proprie osservazioni al

Responsabile della struttura e all'Ufficio Personale chiedendo l'attivazione del Comitato, che si pronuncerà entro venti giorni successivi.

3. Nel caso in cui il lavoratore interessato contesti la valutazione operata dal Direttore Amministrativo, il Comitato è integrato con un esperto nominato dal Rettore. In caso di parità di voto, prevale la decisione più favorevole al lavoratore.

4. L'amministrazione è tenuta a decidere in conformità con il parere espresso dal Comitato, fatta salva la possibilità di discostarsene motivatamente.

5. La Delegazione Pubblica, pur nella consapevolezza che, per espressa disposizione del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro, stipulato il 16 ottobre 2008, (articolo 81, comma 3), il Comitato che esprime il parere in caso di contestazione da parte del dipendente della valutazione della prestazione, operata dal responsabile della struttura, debba essere composto secondo modalità e criteri definiti dall'Amministrazione, oggetto di informazione preventiva ai soggetti sindacali di cui all'art. 11 del presente contratto, ritiene che, per il clima sindacale collaborativo e responsabile, l'istituzione, le modalità e i criteri di composizione di detto comitato possano essere definiti dal presente Contratto Collettivo Integrativo.

6. Il Comitato di valutazione fornisce parere nel caso in cui il dipendente contesti la valutazione della propria prestazione e dei risultati del proprio lavoro, operata dal responsabile della struttura ai fini della corresponsione dei compensi diretti ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi, correlati al merito e all'impegno di gruppo e/o individuale, nonché della progressione economica per quanto attiene agli indicatori di cui all'articolo 28, comma 4, lettere b) e c), del presente Contratto Collettivo Integrativo.

7. Il Comitato di valutazione è composto dal Direttore amministrativo, che lo presiede, e da due membri designati dal Direttore Amministrativo, di cui uno previa consultazione della R.S.U.

### **Articolo 32**

#### **Utilizzo del trattamento accessorio riservato a Collaboratori ed Esperti Linguistici**

1. Nell'anno 2009 il trattamento accessorio riservato a Collaboratori ed Esperti Linguistici potrà essere utilizzato per attività ulteriori, svolte al di fuori del normale orario di lavoro, finalizzate al miglioramento, all'arricchimento, alla diversificazione e alla modernizzazione dell'offerta didattica volta ad agevolare l'apprendimento delle lingue straniere da parte degli studenti, ivi compresa quella connessa al funzionamento dei laboratori linguistici. In particolare, i Collaboratori ed Esperti Linguistici potranno curare la selezione e la preparazione del materiale didattico e altre attività rivolte a studenti (quali, ad esempio, la correzione di elaborati scritti e elaborazioni di test di ingresso).

2. Le attività predette dovranno essere valutate dal Direttore del Centro Linguistico di Ateneo.

3. Per la realizzazione delle suddette attività è previsto un compenso orario lordo, comprensivo degli oneri a carico dell'Amministrazione, pari ad €. 38,50.

4. L'erogazione di tale trattamento è subordinato alla previa certificazione da parte del Direttore del Centro Linguistico di Ateneo dell'effettivo svolgimento delle predette attività.

5. I compensi di cui al presente articolo verranno corrisposti fino alla concorrenza budget disponibile, pari ad €. 5.343,78, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'Ente.

### **Articolo 33**

#### **Somme non utilizzate**

1. Le parti contrattuali concordano di destinare all'istituto previsto dall'articolo 23 del presente Contratto Collettivo Integrativo, secondo le misure all'uopo definite in apposita seduta di contrattazione integrativa:

- a) le eventuali somme non utilizzate del fondo per le progressioni economiche e per la produttività collettiva ed individuale di cui all'articolo 87 del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro, stipulato il 16 ottobre 2008;
- b) le eventuali integrazioni del fondo per le progressioni economiche e per la produttività collettiva ed individuale di cui all'articolo 87 del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro, stipulato il 16 ottobre 2008, previste dall'articolo 5 del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro, relativo al biennio economico 2008-2009 del personale del Comparto delle Università, sottoscritto il 12 marzo 2009.



**INDENNITA' DI PRODUTTIVITA' AL PERSONALE DELLE CATEGORIE "B" e "C"****Budget per posizione economica**

Posizione economica	Indennità di produttività a livello annuo (Art.68, co. 2, lett.d) CCNL 9-8-00)	Indennità di produttività mensile (Art.68, co. 2, lett.d) CCNL 9-8-00)
C7	€ 2.343,25	€ 195,27
C6	€ 2.327,34	€ 193,95
C5	€ 2.236,43	€ 186,37
C4	€ 2.145,51	€ 178,79
C3	€ 2.054,60	€ 171,22
C2	€ 1.963,69	€ 163,64
C1	€ 1.872,77	€ 156,06
B6	€ 1.620,85	€ 135,07
B5	€ 1.530,80	€ 127,57
B4	€ 1.440,75	€ 120,06
B3	€ 1.350,70	€ 112,56
B2	€ 1.260,66	€ 105,05
B1	€ 1.188,62	€ 99,05

**BUDGET PER L'ANNO 2008****€ 286.772,78**

**BUDGET PER L'ANNO 2008 per il personale a T.D. assunto sui fondi delle Strutture o su progetti di ricerca o di miglioramento servizi, i cui oneri non ricadono sul FFO**

**€ 14.199,80**

## INDENNITA' AGGIUNTIVA CATEGORIA "C" e "B" PER INCARICHI DI RESPONSABILITA'

22% dell'ind. accessoria e dell'ind. di produttività

Posizione economica	Importo annuo indennità di responsabilità (da corrispondere a fine anno)
C7	€ 818,49
C6	€ 787,72
C5	€ 756,94
C4	€ 726,17
C3	€ 695,40
C2	€ 664,63
C1	€ 633,86
B6	€ 548,60
B5	€ 518,12
B4	€ 487,64
B3	€ 457,16
B2	€ 426,68
B1	€ 402,30

**BUDGET PER L'ANNO 2008****€ 3.433,58**

**INDENNITA' PER INCARICHI DI RESPONSABILITA' - PERSONALE CATEGORIA D****Modalità di corresponsione:**

Categoria	Importo annuo	Indennità di posizione (2/3) (Fissa mensile)	Indennità di risultato (1/3) (Fine anno)
D	€ 3.218,67	€ 178,82	€ 1.072,89

**BUDGET PER L'ANNO 2008**

1) INDENNITA' DI POSIZIONE	€	80.661,40
2) INDENNITA' DI RISULTATO	€	6.374,62
<b>TOTALE BUDGET ANNO 2008 -INDENNITA' DI RESPONSABILITA'</b>	<b>€</b>	<b>87.036,02</b>

**BUDGET PER L'ANNO 2008 per il personale a T.D. assunto sui fondi delle Strutture o su progetti di ricerca o di miglioramento servizi, i cui oneri non ricadono sul FFO**

**€ 1.334,80**

## RETRIBUZIONE DI POSIZIONE E DI RISULTATO - CATEGORIA "EP"

**Personale con responsabilità gestionali**

Posizione economica	Importo annuo (non compresivo della 13.ma)	Retribuzione di posizione (80%) (Fissa mensile x 13mensilità)	Indennità di risultato (20%) (Fine anno)
EP con incarico	€ 14.223,23	€ 948,22	€ 2.844,65

**Personale con funzioni professionali**

		Retribuzione di posizione (80%) (Fissa mensile x 13mensilità)	Indennità di risultato (20%) (Fine anno)
EP elev.prof.	€ 5.267,86	€ 351,19	€ 1.053,57

**BUDGET ANNO 2008**

Posizione economica	Tipo rapporto di lavoro/Regime orario	n° Unità Anno 2008 (rapportate al periodo di servizio)	Previsione Unità da assumere	Importo annuo indennità	Budget
EP1	di ruolo a tempo indeter.	1,00	-	€ 15.171,51	€ 15.171,51
EP	Personale comad. (p.time 50%) Funz.prof.	-	-	€ 5.619,05	€ -

**TOTALE BUDGET** € 15.171,51

**Oneri accessori** € 4.961,49

**BUDGET COMPLESSIVO** € 20.133,00