



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI TORINO

Contratto Collettivo Integrativo anni 2011 - 2012

Il giorno 29 luglio 2011 presso la Sala Principi d'Acaia del Rettorato, in via Verdi, 8, si sono incontrate

La Delegazione di Parte Pubblica

e

La Delegazione di Parte Sindacale

Premesso che in data 18 luglio 2011, è stato sottoscritto l'accordo sindacale, da considerare ipotesi di accordo ai soli fini della procedura contrattuale di cui all'art. 5 del CCNL Università 16/10/2008, riguardante il nuovo Contratto Collettivo per gli anni 2011 e 2012, del seguente tenore testuale:

Ipotesi di Contratto Collettivo Integrativo anni 2011 - 2012

Il giorno 18 luglio 2011 alle ore 9,30 presso la sala "Mario Allara" del Rettorato in via Verdi, 8 si sono incontrate

la Delegazione di Parte Pubblica

e

la Delegazione di Parte Sindacale

e hanno concluso il presente accordo:

Premesse

Il presente Contratto collettivo integrativo (CCI), decorre dal 1 gennaio 2011, salvo per le parti ove è previsto diversamente, e potrà essere integrato con gli accordi eventualmente intervenuti in sequenza temporale. Entra in vigore il giorno successivo alla sottoscrizione definitiva, compatibilmente con la natura degli istituti in esso regolati, ha validità fino al 31/12/2012, conformemente al CCNL vigente, e comunque conserva la sua efficacia giuridica ed economica fino alla stipulazione del successivo CCI.

In caso di disdetta, che deve essere comunicata tra le parti mediante raccomandata a/r, le disposizioni contrattuali rimangono in vigore fino a quando non siano sostituite da successivo Contratto Collettivo Integrativo.



Il presente CCI si applica a tutto il personale tecnico-amministrativo con rapporto di lavoro a tempo indeterminato. Al personale a tempo determinato si applica il trattamento economico e normativo previsto dal presente contratto per il personale assunto a tempo indeterminato, compatibilmente con la durata del contratto.

Le parti tenuto conto del carattere di doverosità della contrattazione integrativa nonché della sua finalizzazione all'obiettivo del conseguimento di "adequati livelli di efficienza e produttività dei servizi pubblici " intendono disciplinare, con i vincoli e nei limiti risultanti dai contratti collettivi nazionali, le materie da essi espressamente delegate.

Inoltre intendono dare effettività all'art. 89 del CCNL 16/10/2008 che prevede un collegamento tra produttività e incentivi nonché garantire il diritto di informazione per le materie individuate dal CCNL vigente.

Titolo I RISORSE

Art. 1 Costituzione dei Fondi per l'anno 2011

Fondo	<i>Importo lordo con oneri a carico ente (spesa)*</i>
Fondo per le progressioni economiche e per la produttività collettiva ed individuale del personale cat. B, C e D (art. 87 CCNL 16/10/2008)	4.820.446
Fondo per la retribuzione posizione e risultato del personale della cat. EP (art. 90 CCNL 16/10/2008)	1.167.017
Risorse complessivamente disponibili	5.987.463

*Alla luce di quanto chiarito con la Circolare MEF n. 12 del 15/04/2011, l'ammontare dei Fondi ai sensi dell'art. 9 c. 2 bis del DL 78/2010 convertito con L. 122/2010 è da rideterminarsi al termine degli esercizi 2011, 2012 e 2013.

Art. 2 Utilizzo del Fondo per le progressioni economiche e per la produttività collettiva ed individuale

ISTITUTI	<i>Lordo dipendente</i>	<i>Con oneri carico ente</i>
Indennità mensile	2.229.801,81	2.958.947
Produttività (organizzativa e individuale) e miglioramento servizi	320.271,29	425.000
Indennità di responsabilità	527.505,65	700.000
Indennità di turno	52.750,57	70.000
Indennità di guida chilometrica	6.782,22	9.000
Indennità di front-office	41.446,87	55.000

Indennità di reperibilità	33.911,08	45.000
Straordinario	113.036,93	¹ 150.000
<i>Subtotale</i>	<i>3.325.506,40</i>	<i>4.412.947</i>
Progressione economica orizzontale	294.478,25	407.499
<i>Totale</i>	<i>3.619.984,65</i>	<i>4.820.446</i>

¹ di cui 50.000 euro per Cura animali e piante e Guida rettorato.

Art. 3

Utilizzo del Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato per il personale EP

ISTITUTI	Lordo dipendente	Con oneri carico ente
Retribuzione di posizione e risultato	847.854,84 *	1.167.017

*media contributi

Titolo II

TRATTAMENTO ECONOMICO ACCESSORIO

Art. 4

Obiettivi generali

1. Al raggiungimento della mission di Ateneo concorre tutto il personale tecnico-amministrativo che pertanto è destinatario del trattamento accessorio disciplinato dal presente CCI.
2. L'Amministrazione, in base alle proprie finalità istituzionali, effettua una rilevazione delle posizioni organizzative e delle funzioni specialistiche/professionali di tutto il personale in servizio, sulla base di una procedura che garantisce omogeneità dei ruoli, coerenza delle responsabilità e confrontabilità tra profili manageriali e professionali.
3. La Direzione Amministrativa attribuisce gli incarichi formali a quelle posizioni organizzative e funzioni specialistiche/professionali per le quali è previsto uno specifico ulteriore trattamento economico sulla base dei criteri di cui all'articolo seguente e nei limiti degli stanziamenti previsti dal presente CCI.

Art. 5

Criteri per la graduazione delle posizioni e delle funzioni

1. Al fine di garantire principi di omogeneità, confrontabilità e corrispettività fra le posizioni e le funzioni individuate dall'Amministrazione, la rilevazione e la rispettiva graduazione avviene sulla base dei seguenti criteri generali:
 - a) relazioni che la posizione intrattiene,
 - b) responsabilità organizzativa;
 - c) tipo di decisioni che la posizione deve prendere;
 - d) risorse gestite;
 - e) grado di complessità dei processi decisionali anche nell'ambito della didattica e della ricerca;
 - f) esperienza di lavoro;

- g) requisiti culturali e professionali (comprese le abilitazioni e le iscrizioni agli albi professionali).
2. L'Amministrazione, in considerazione della dinamicità degli eventi organizzativi, procederà, ad un monitoraggio annuale nel rispetto dei criteri generali.

Art. 6

Retribuzione di posizione e incarichi aggiuntivi

1. L'Amministrazione, in base alle proprie finalità istituzionali ed ai criteri generali stabiliti nel titolo II "Trattamento economico accessorio", conferisce al personale di categoria EP incarichi, a tempo determinato, comportanti particolari responsabilità gestionali di posizioni organizzative complesse, nonché qualificati incarichi di responsabilità amministrative, ivi comprese quelle connesse alle funzioni di segretario di dipartimento, e tecniche, ovvero funzioni professionali richiedenti l'iscrizione ad ordini professionali o, comunque, alta qualificazione e specializzazione. Rientrano tra le attività comportanti responsabilità amministrativa e tecniche, ovvero funzioni professionali richiedenti l'iscrizione ad ordini professionali o, comunque, alta qualificazione e specializzazione, quelle attribuite a tempo definito, per la realizzazione di progetti strategici di Ateneo formalmente conferiti con provvedimento del Direttore Amministrativo nei limiti delle risorse che si sono rese disponibili dagli avanzi di cassa nell'esercizio precedente e oggetto di informazione preventiva. L'utilizzo di eventuali ulteriori avanzi di cassa sarà concordata tra le parti.
2. La retribuzione di posizione, compresa tra un minimo di € 3.099 ed un massimo di € 12.912 annui lordi per tredici mensilità, è commisurata all'incarico ed è articolata in tre fasce a cui si riconducono le retribuzioni di posizione individuali in rapporto a ciascuna tipologia d'incarico.
3. Gli importi sono erogati in proporzione al periodo di effettiva copertura dell'incarico.
4. Ai fini dell'erogazione della retribuzione di posizione del personale che richiede la trasformazione del regime di impiego da tempo pieno a tempo parziale (part-time), l'Amministrazione valuta la compatibilità con la posizione ricoperta.
5. Al personale di categoria EP possono essere formalmente conferiti incarichi aggiuntivi, dall'Ateneo o, su designazione dello stesso, da terzi. I relativi compensi sono corrisposti direttamente all'Amministrazione e confluiscono sul fondo di cui all'art. 3 (Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato per il personale EP) per essere destinati al trattamento economico accessorio. Per remunerare i maggiori oneri e responsabilità del personale che svolge incarichi aggiuntivi viene corrisposta, in aggiunta alla retribuzione di posizione e risultato una quota ai fini del trattamento accessorio in ragione dell'impegno richiesto. La quota per la remunerazione degli incarichi aggiuntivi è fissata nella misura del 60% dell'importo disponibile una volta detratti gli oneri a carico dell'Amministrazione. La restante parte verrà utilizzata per incrementare le risorse disponibili da assegnare a titolo di retribuzione di risultato di tutto il personale di cat. EP.

Art. 7

Retribuzione di risultato

La retribuzione di risultato è finalizzata a remunerare i risultati espressi da ciascun dipendente in termini di efficienza/produttività a seguito della valutazione effettuata secondo la "Procedura di valutazione delle prestazioni e dei risultati del personale di categoria EP" definita dall'Amministrazione.

2. La percentuale della retribuzione di risultato, calcolata in punti percentuali sulla retribuzione di posizione attribuita, è commisurata al punteggio di valutazione ottenuto secondo la seguente distribuzione:

Punteggio di valutazione	% retribuzione di risultato
100-90	18
89-70	14
69-50	10
< 50	0

3. La percentuale di retribuzione di risultato può variare sulla base della capienza del fondo certificato annualmente. Ciascuna delle tre percentuali potrà subire un'identica variazione in termini di punti percentuali.

Art. 8 Indennità mensile

1. Ai sensi dell'art. 88 lett. f del CCNL 16/10/2008 una quota delle risorse del "Fondo per le progressioni economiche e per la produttività collettiva ed individuale", nei limiti dello stanziamento di cui all'art. 2, è finalizzata a garantire la qualità e quantità delle prestazioni e dei servizi erogati, nonché ad incentivare la continuità lavorativa e l'effettività della prestazione. A tale obiettivo concorrono tutte le strutture dell'Ateneo.

2. Una quota pari a 120,00 € lordi (per dodici mensilità) è erogata mensilmente, a tutto il personale di categoria B, C e D, a titolo di acconto. Tale quota è finalizzata al recupero di efficienza necessaria per garantire il mantenimento degli *standard* qualitativi e quantitativi dei servizi erogati e i conseguenti processi di riorganizzazione, in considerazione della riduzione degli organici e della consequenziale redistribuzione dei carichi di lavoro.

3. La restante quota, di importo variabile, è erogata a titolo di saldo, ed è finalizzata ad incentivare il miglioramento dei servizi erogati e l'attivazione di nuovi servizi, in corso d'anno, anche attraverso:

- l'adozione di nuove procedure informatiche (cartellino web, estensione dell'utilizzo del protocollo informatico alle strutture decentrate, ordinativo informatico, pegasus, ecc ...);

- l'adozione di un datawarehouse di Ateneo (cd. progetto dati);

- la revisione dei processi;

nonché ogni altro strumento utile allo scopo.

4. La valutazione dei servizi resi è effettuata, a consuntivo, a livello di macro-strutture (direzioni e CGA) dai responsabili delle stesse attraverso la compilazione di una scheda di rilevazione da trasmettere alla Direzione amministrativa per la certificazione finale dei risultati ottenuti.

5. L'indennità mensile è proporzionata in base al regime di impiego (full-time/part-time).

6. La quota variabile erogata a titolo di saldo è proporzionata in base alle presenze ²in servizio e non spetta nei seguenti casi:

Handwritten signatures and initials on the right margin of the page.

- valutazione negativa;

- qualora il dipendente abbia percepito nell'anno precedente (criterio di cassa) un importo, a titolo di:

a) prestazioni conto terzi;

b) compensi ai sensi dell'art. 103 del RAFC;

c) incentivi per la progettazione (ai sensi dell'art. 92 c. 5 Codice degli Appalti);

che sommato alla quota del saldo sia pari o superiore a € 2.000 lordi.

² Sono considerate presenze: congedo di maternità (obbligatoria), compresa quella anticipata, ferie, riposi compensativi, permessi ai sensi della L. n. 104/1992.

Art. 9

Produttività e miglioramento di servizi

1. Ai sensi dell'art. 88 lett. d del CCNL 16/10/2008 una quota delle risorse del "Fondo per le progressioni economiche e per la produttività collettiva ed individuale", nei limiti dello stanziamento di cui all'art. 2, è finalizzata ad incentivare la produttività collettiva dell'Ateneo ovvero l'efficienza nell'impegno delle risorse, con particolare riferimento al contenimento ed alla riduzione dei costi, nonché all'ottimizzazione dei tempi dei procedimenti.

2. Le risorse di cui al comma precedente sono destinate alla realizzazione di almeno due dei tre seguenti obiettivi strategici:

- n. 1 contenimento e riduzione delle spese di funzionamento;

- n. 2 ottimizzazione dei tempi dei procedimenti amministrativi;

- n. 3 modernizzazione e miglioramento qualitativo dell'organizzazione e delle competenze professionali.

3. La realizzazione degli obiettivi, a cui concorrono tutte le strutture dell'Ateneo, viene sottoposta a valutazione resa a consuntivo sulla base della certificazione dei risultati da parte del Direttore Amministrativo.

4. In caso di valutazione positiva viene erogato un compenso, in un'unica soluzione, nei limiti delle risorse disponibili.

5. Il compenso è proporzionato in base al regime di impiego (full-time/part-time) e alle presenze in servizio.

6. Sempre ai sensi dell'art. 88 lett. d del CCNL 16/10/2008 una quota delle risorse del "Fondo per le progressioni economiche e per la produttività collettiva ed individuale", da alimentare con le risorse che verranno rese disponibili in applicazione del punto 3 dell'"Intesa per la regolazione del regime transitorio conseguentemente al blocco del rinnovo dei contratti collettivi nazionali di lavoro nel pubblico impiego" sottoscritta da Governo e Parti sociali in data 4/2/2011 - e da incrementare progressivamente con la stipula dei futuri CCI - sarà finalizzata ad incentivare l'impegno e la qualità della produttività individuale del personale di cat. B, C e D.

Art. 10
Indennità di responsabilità

1. Ai sensi dell'art. 88 lett. b del CCNL 16/10/2008 una quota delle risorse del Fondo per le progressioni economiche e per la produttività collettiva ed individuale, nei limiti dello stanziamento di cui all'art. 2, è finalizzata a garantire il presidio di aree di responsabilità organizzative e funzionali.

2. L'Amministrazione, in base alle proprie finalità istituzionali ed ai criteri generali stabiliti nel Titolo II "Trattamento economico accessorio", attribuisce posizioni organizzative e funzioni specialistiche (e di responsabilità) al personale professionalmente qualificato appartenente alle categorie B, C e D.

3. Le posizioni organizzative e le funzioni specialistiche (e di responsabilità) sono collocate, secondo criteri di omogeneità tra strutture analoghe e confrontabilità tra strutture diverse, in tre fasce economiche individuate nell'importo massimo come segue:

Fascia	Lordo dipendente	Spesa
I	3.880,93	5.150
II	2.373,78	3.150
III	1.356,44	1.800

4. Una quota, pari a un decimo della somma da attribuire, viene corrisposta annualmente sulla base di una valutazione individuale.

5. Le funzioni specialistiche possono anche essere attribuite a tempo definito con provvedimento formale del Rettore Amministrativo, per la realizzazione di progetti strategici di Ateneo.

6. Ai fini dell'erogazione dell'indennità di responsabilità del personale che richiede la trasformazione del regime di impiego da tempo pieno a tempo parziale (part-time), l'Amministrazione valuta la compatibilità con la posizione ricoperta.

7. Gli importi sono erogati in proporzione al periodo di effettiva copertura dell'incarico.

8. A inizio anno l'Amministrazione può, in base ai propri fini istituzionali, riformulare le posizioni organizzative e funzioni specialistiche (e di responsabilità) di cui al presente articolo e correlare, sulla base dei criteri generali allegati al presente contratto (Allegato 1), la corrispondente indennità accessoria, dandone informazione preventiva alla Delegazione Sindacale. Le parti successivamente all'informazione verificano la coerenza con il presente CCI. Qualora in corso d'anno emergessero eccezionalmente nuove posizioni organizzative e funzioni specialistiche (e di responsabilità) ne viene data informazione preventiva e specifica alla Delegazione Sindacale.

9. Nel secondo semestre del primo anno di applicazione del presente CCI, fermo restando il vincolo di spesa, l'indennità di responsabilità sarà corrisposta in funzione di un graduale avvicinamento verso l'elenco delle posizioni 2011. In particolare l'eventuale diminuzione delle indennità sarà pari al 50% di quelle percepite nel 2010 su base annua. Lo stesso criterio di gradualità sarà applicato alle nuove posizioni eventualmente individuate dalla ricognizione.

Art. 11 Indennità di turno

1. Ai sensi dell'art. 88 lett. c del CCNL 16/10/2008 una quota delle risorse del "Fondo per le progressioni economiche e per la produttività collettiva ed individuale", nei limiti dello stanziamento di cui all'art. 2, è finalizzata alla remunerazione di compiti, oneri e disagi dei dipendenti il cui orario di servizio è articolato in turni.

2. Il turno consiste in una rotazione ciclica del personale in prestabilite articolazioni, per ottemperare ad un'effettiva esigenza di servizio all'utenza, non altrimenti erogabile, che si sviluppi nell'arco della giornata su almeno 10 ore continuative.

3. L'articolazione dell'orario di lavoro in turni è un mezzo di pianificazione della prestazione lavorativa. I turni devono essere effettuati da 2 o più persone per specifiche esigenze organizzative della struttura, garantendo così lo stesso servizio per l'intero arco della giornata o comunque per un periodo di tempo maggiore rispetto all'orario di lavoro di ciascun soggetto. Più specificatamente i turnisti devono alternare il proprio orario di lavoro in modo tale che lo stesso soggetto non svolga il medesimo orario per un periodo superiore ad una settimana.

4. La relativa indennità tende a soddisfare i disagi derivanti al dipendente che deve modificare l'organizzazione della propria attività lavorativa con frequenza settimanale ovvero infrasettimanale.

5. Al fine della corresponsione di detto compenso, i turni, predisposti dai responsabili delle singole strutture, devono comportare, per il dipendente inserito nel gruppo di turnazione, un'articolazione diversa dell'orario di servizio nell'arco massimo di una settimana.

6. Non è considerato turno pomeridiano l'orario di lavoro che inizi prima delle 11.00 o termini prima delle 19.00.

7. Ai fini della corresponsione dell'indennità, non è consentita l'adozione di orari che determinino l'effettuazione di un numero di turni pomeridiani superiori alla metà delle giornate lavorative del mese e in ogni caso fino a un massimo di 12 giorni al mese per un totale massimo complessivo di 120 giorni annui.

8. Lo svolgimento di attività in orari particolari, ma costanti nel tempo, non dà luogo a "disagi particolari", ma unicamente ad una diversa articolazione dell'orario di lavoro; pertanto non dà titolo alla corresponsione dell'indennità in oggetto.

9. In occasione dei turni pomeridiani, il dipendente ha diritto di fruire della flessibilità nella misura di un'ora nella sola fascia di co-presenza, compatibilmente con la continuità del servizio.

10. Annualmente, entro il mese di novembre i responsabili di struttura comunicano i servizi attivati o che intendono attivare esclusivamente riconducibili alle attività delle seguenti strutture: Biblioteche, Facoltà e Centri di servizio (apertura/chiusura aule), Infopoint e Divisione Logistica (apertura/chiusura edifici), e redigono l'elenco nominativo del personale che vi sarà adibito e i relativi orari articolati in turni in relazione all'intero anno. L'Amministrazione, rilevate le richieste all'inizio dell'anno, ne verifica la congruità rispetto ai criteri esplicitati in questo accordo e allo stanziamento disponibile. Nel mese di febbraio di ogni anno l'Amministrazione dà informazione alla Delegazione Sindacale del ricorso alla turnazione dell'anno in corso in base ai dati disponibili presso gli uffici.

11. Eventuali variazioni all'elenco del personale preposto devono essere comunicate immediatamente. Mensilmente deve essere inviato all'ufficio competente il prospetto orario dei turni effettuati nel mese di riferimento.

12. L'importo giornaliero riconosciuto è pari a € 11,30 lordo dipendente.

Art. 12

Indennità di guida chilometrica

1. Ai sensi dell'art. 88 lett. c del CCNL 16/10/2008 una quota delle risorse del "Fondo per le progressioni economiche e per la produttività collettiva ed individuale", nei limiti dello stanziamento di cui all'art. 2, è finalizzata alla remunerazione di compiti, oneri rischi e disagi dei dipendenti che per motivi di lavoro utilizzano l'auto di servizio.

2. Al personale addetto, con provvedimento formale, alla guida di automezzi dell'Ateneo viene attribuita un'indennità chilometrica fino a un massimo di 3.000 km annui per dipendente. Non si tiene conto di tale limite per i dipendenti addetti stabilmente all'attività del Rettorato e alla distribuzione della posta.

3. L'indennità di guida spetta ai dipendenti che utilizzino automezzi per scopi inerenti l'attività lavorativa.

4. L'indennità è pari a € 0,08 per chilometro.

Art. 13

Indennità di front-office

1. Ai sensi dell'art. 88 lett. c del CCNL 16/10/2008 una quota delle risorse del "Fondo per le progressioni economiche e per la produttività collettiva ed individuale", nei limiti dello stanziamento di cui all'art. 2, è finalizzata alla remunerazione di compiti, oneri e disagi dei dipendenti che prestano servizio in maniera continuativa allo sportello delle Segreterie Studenti e al Centro immatricolazioni.

2. Il responsabile di ciascuna struttura è tenuto a far pervenire mensilmente l'elenco dei dipendenti che prestano servizio in maniera continuativa allo sportello, per almeno 10 giorni lavorativi al mese.

Il responsabile comunica altresì alla Divisione Gestione Risorse Umane l'elenco del personale cessato o di nuovo inserimento nella struttura.

3. L'indennità è pari a € 36,00 mensili, lordo al dipendente. Tale importo è proporzionato in ragione del regime d'impiego.

Art. 14

Indennità di reperibilità

1. Ai sensi dell'art. 88 lett. c del CCNL 16/10/2008 una quota delle risorse del "Fondo per le progressioni economiche e per la produttività collettiva ed individuale", nei limiti dello stanziamento di cui all'art. 2, è finalizzata alla remunerazione della reperibilità collegata alla particolare natura dei servizi che richiedono interventi di urgenza.

2. L'indennità di reperibilità è prevista esclusivamente per i settori di attività per i quali è necessario assicurare la continuità dei servizi. Essa si espleta durante le ore o le giornate eccedenti l'orario ordinario di

lavoro soltanto per essenziali ed indifferibili necessità di servizio che non possono essere coperte attraverso l'adozione di altre forme di articolazione dell'orario, in particolare per far fronte a interventi eccezionali d'urgenza onde garantire la sicurezza delle strutture, degli impianti e per i servizi informativi. Per quanto riguarda la sicurezza degli stabili, sono escluse tutte le strutture che rientrano negli stabili già presidiate in modo centralizzato (es. Div. Logistica per Palazzo Nuovo). La durata massima del periodo di reperibilità è di 12 ore.

3. In caso di chiamata in servizio, durante il periodo di reperibilità, la prestazione di lavoro non può essere superiore a sei ore.
4. Ciascun dipendente, di norma, non può essere collocato in reperibilità per più di sei volte in un mese e per non più di due volte in giorni festivi nell'arco di un mese.
5. Tale servizio sarà assegnato a rotazione e decorre dal termine dell'orario ordinario di lavoro.
6. L'accettazione della reperibilità è su base volontaria.
7. Le giornate effettivamente prestate saranno retribuite differenziandole in fasce come segue:
 - € 6,20 lorde per reperibilità dal lunedì al venerdì;
 - € 7,23 lorde per le giornate prefestive (sabato compreso);
 - € 9,30 lorde per le giornate festive.

L'intervento del dipendente durante il periodo di reperibilità è pagato come straordinario anche a prescindere dal tetto massimo individuale.

L'intervento si considera effettuato in orario notturno quando viene svolto fra le ore 24 e le ore 5 del mattino.

L'Amministrazione deve individuare entro il mese di dicembre di ogni anno i servizi che necessitano della reperibilità e i responsabili delle strutture devono redigere l'elenco del personale adibito. Dell'attivazione dei servizi in regime di reperibilità viene data informazione alla Delegazione Sindacale.

9. L'indennità di reperibilità può essere attribuita ove il servizio organizzato coinvolga lavoratori che istituzionalmente svolgano quel tipo di attività per area e mansione. Eventuali eccezioni saranno esaminate con la Delegazione Sindacale.

10. Nel mese di febbraio di ogni anno l'Amministrazione dà informazione alla Delegazione Sindacale del ricorso alla reperibilità dell'anno in corso in base ai dati disponibili presso gli uffici.

Art. 15 Straordinario

1. Per lavoro straordinario s'intende il lavoro prestato oltre l'orario normale di lavoro. Il lavoro straordinario può essere indennizzato, nei limiti delle risorse di cui all'art. 2 o fruito come riposo compensativo.

2. Si può ricorrere al lavoro straordinario solo per esigenze eccezionali, imprevedibili e non programmabili o comunque ineludibili per il funzionamento del servizio e per lo svolgimento delle attività istituzionali e pertanto non può essere considerato come fattore ordinario di programmazione della struttura.

3. Regole e limiti per lo svolgimento del lavoro straordinario:

3.1 il lavoro straordinario deve essere richiesto e autorizzato dal responsabile della struttura;

3.2 l'adesione allo svolgimento del lavoro straordinario avviene su richiesta del responsabile della struttura, in seguito alla quale il dipendente esprime la propria disponibilità;

3.3 ai fini della corresponsione del compenso per il lavoro straordinario, è richiesta la permanenza giornaliera minima di un'ora oltre l'orario normale di lavoro. Sono fatte salve le esigenze collegate all'apertura e alla chiusura degli stabili, in questo caso, ai dipendenti addetti a questo servizio, viene considerata la presenza eccedente l'orario istituzionale per un massimo di un'ora al giorno;

3.4 non è ammesso che venga superato il limite orario giornaliero previsto dalla normativa e comunque non più di 2 ore al giorno, salvo il caso di prestazioni straordinarie in giornate non lavorative comunque non superiori ai limiti previsti dalla normativa vigente;

3.5 non è possibile di norma effettuare più di 80 ore l'anno pro-capite non reintegrabili di lavoro straordinario, di cui fino ad un massimo di 50 ore necessarie per fronteggiare eventuali esigenze di servizio impreviste ed inderogabili, sotto la responsabilità del dipendente. Potranno essere effettuate ulteriori ore, fino al raggiungimento del tetto massimo complessivo di 180 ore l'anno pro-capite, per effettive e irrinunciabili esigenze motivate, oggetto della disciplina prevista al punto 3.2;

3.6 il personale in regime di part-time verticale potrà effettuare lavoro straordinario solo nel caso in cui durante l'attività lavorativa svolga un orario di lavoro pari a 36 ore settimanali;

3.7 il lavoro straordinario effettuato e non fruito entro il 31 dicembre di ciascun anno deve essere utilizzato nel trimestre successivo;

3.8 ai fini del riconoscimento del lavoro straordinario, il personale autorizzato, deve obbligatoriamente attestare la presenza in servizio mediante la tessera magnetica. Non saranno considerate le ore svolte oltre l'orario normale di lavoro in caso di omessa timbratura;

3.9 non generano straordinario le ore necessarie per eseguire prestazioni o convenzioni di cui al: Regolamento attuativo dell'art. 103 lett. c) del RAFC; Regolamento per la disciplina dei corsi di perfezionamento ed altri servizi didattici e integrativi e dei corsi Master; Regolamento delle prestazioni dei Contratti e delle Convenzioni ex art. 66 del DPR 11/7/1980 n. 382. Il dipendente che partecipa a tali attività deve compilare mensilmente una dichiarazione recante il numero di ore a ciò dedicate, coerentemente al relativo impegno, controfirmata dal responsabile della struttura, da inviare alla Divisione Gestione Risorse Umane. Le dichiarazioni mensili costituiscono parte integrante del procedimento di liquidazione del compenso.

3.10 non generano straordinario le ore svolte per l'esercizio di attività istituzionali per le quali è previsto un gettone di presenza o un compenso.

4. In relazione all'ammontare del fondo per il lavoro straordinario, il monte-ore disponibile viene ripartito tra le seguenti macro-aree:

- 4.500 esigenze istituzionali
- 2.000 segreterie studenti e immatricolazioni
- 1.000 elezioni

5. Al monte-ore per le esigenze istituzionali partecipano Centri e Biblioteche, Dipartimenti, Facoltà e Sede in misura direttamente proporzionale all'attività eccezionalmente svolta e in misura inversamente proporzionale alla disponibilità di personale di ciascuna struttura.

Nell'ambito del fondo per il lavoro straordinario vengono destinate risorse specifiche per il pagamento delle voci sub A) e B), per un ammontare complessivo pari a € 50.000 lordi comprensivi di oneri a carico dell'Amministrazione.

A) Guida degli automezzi del Rettorato

1. Per l'espletamento di funzioni di guida degli automezzi del Rettorato viene attribuita una indennità forfettaria mensile lorda pari a € 516,00 (lordo al dipendente).

2. La corresponsione dell'indennità determina l'automatica esclusione del dipendente da ogni altro trattamento indennitario relativo al periodo di riferimento, anche se nel medesimo periodo questi abbia effettuato prestazioni comunemente fatte oggetto di remunerazione, ad eccezione dell'indennità chilometrica che verrà corrisposta secondo gli importi del presente contratto e nell'ambito delle risorse destinate.

3. Nei mesi di corresponsione dell'indennità per il dipendente interessato non si darà corso alla maturazione di credito orario ai fini della fruizione di permessi recuperabili.

B) Cura di animali, piante e serre

1. Nelle strutture in cui le operazioni indifferibili legate alla cura degli animali e delle piante richiedono che alcuni dipendenti effettuino stabilmente e continuativamente prestazioni al di fuori del normale orario di servizio, anche in giornate prefestive e festive, o in orario notturno, in luogo della corresponsione dei compensi per il lavoro straordinario si dà corso alla remunerazione del personale preventivamente individuato dal Responsabile di Struttura, con un'indennità forfettaria lorda suddivisa in quattro fasce alle quali corrispondono le attività sotto indicate:

- 1° fascia: € 100 mensili, corrisposti per 11 mensilità nell'anno solare, per chi effettua almeno un intervento prefestivo o festivo mensile durante tutto l'anno (stalle e orto botanico);
- 2° fascia € 150 mensili corrisposti per 11 mensilità nell'anno solare per chi effettua almeno un turno prefestivo e festivo durante tutto l'anno (cura serre);
- 3° fascia: € 180 mensili, corrisposti per sei mesi nell'anno solare, per chi effettua servizio continuativo, dedicato alla cura delle api con impegno extra orario e notturno ed eventualmente nei giorni festivi/prefestivi;
- 4° fascia: € 300 mensili, corrisposti per 11 mensilità nell'anno solare, per chi effettua servizio continuativo nei giorni festivi/prefestivi e/o in orario notturno durante tutto l'anno per il servizio dedicato alla cura degli animali (stalle);

2. Le strutture che possono ricorrere a questa indennità e l'ammontare del personale di norma utilizzabile, fatto salvo la possibilità di rotazione del personale delle strutture purché venga rispettato il limite di spesa finanziato per la presente indennità, sono individuati nella tabella che segue:





STRUTTURA	NUMERO DIPENDENTI
CISRA	3
Dip. Biologia vegetale – Orto Botanico	2
Dip. Colture arboree	1
Dip. Patologia animale	2
Dip. Scienze zootecniche	3
DIVAPRA	3
TOTALE	14

3. La corresponsione della presente indennità è incompatibile, nelle giornate remunerate, con i compensi per il lavoro straordinario, e con le altre indennità di lavoro disgiunto ad esclusione dell'indennità chilometrica.

4. Nei mesi di corresponsione dell'indennità per il dipendente interessato non si darà corso, per le giornate remunerate, alla maturazione di credito orario ai fini della fruizione di permessi recuperabili.

Art. 16

Progressioni economiche orizzontali

1. I criteri generali sui quali si base la valutazione sono:

a) formazione certificata e pertinente;

b) arricchimento professionale derivante dall'esperienza lavorativa, con esclusione di automatismi legati al decorso dell'anzianità, desumibile dal curriculum vitae e/o 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.

Art. 17

Regole comuni

1. Modalità e tempi di erogazione delle voci di trattamento accessorio:

- **indennità mensile:** il saldo nel mese di novembre e comunque solo a seguito della conclusione della procedura di valutazione;

- **produttività collettiva:** nel mese di giugno e comunque solo a seguito della conclusione della procedura di valutazione;

- **indennità di turno:** cadenza mensile con riferimento a quanto avvenuto due mesi prima (es. a marzo saldata la situazione di gennaio);

Handwritten signatures and initials on the right margin.



Handwritten signatures and initials at the bottom right of the page.

- **indennità di guida chilometrica:** nel mese di agosto dell'anno di riferimento relativamente ai primi sei mesi dell'anno, il saldo entro il mese di marzo dell'anno successivo;
- **indennità di front-office:** cadenza mensile con riferimento a quanto avvenuto due mesi prima (es. a marzo saldata la situazione di gennaio);
- **indennità di reperibilità:** cadenza trimestrale, nei mesi di maggio, agosto e novembre dell'anno in corso, e febbraio dell'anno successivo a quello di riferimento, sono saldati rispettivamente i trimestri: gennaio-marzo, aprile-giugno, luglio-settembre e ottobre-dicembre;
- **lavoro straordinario:** cadenza trimestrale, nei mesi di maggio, agosto e novembre dell'anno in corso, e febbraio dell'anno successivo a quello di riferimento, sono saldati rispettivamente i trimestri: gennaio-marzo, aprile-giugno, luglio-settembre e ottobre-dicembre sulla base della documentazione pervenuta agli uffici;
- **straordinario forfettario:** (Guida degli automezzi del Rettorato e Cura di animali, piante e serre); cadenza mensile con riferimento a quanto avvenuto due mesi prima (es. a marzo saldata la situazione di gennaio);
- **retribuzione di posizione:** mensilmente pro-quota sulla base della retribuzione di posizione attribuita l'anno precedente; l'eventuale conguaglio avviene nel mese di marzo dell'anno successivo;
- **retribuzione di risultato:** entro il mese di giugno successivo all'anno di riferimento e comunque solo a seguito della conclusione della procedura di valutazione;
- **indennità di responsabilità del personale B, C e D:** entro il mese di marzo dell'anno successivo a quello di riferimento; la quota sottoposta a valutazione viene erogata entro il mese di giugno successivo all'anno di riferimento e comunque solo a seguito della conclusione della procedura di valutazione.

2. Semestralmente l'Amministrazione invia lo stato di avanzamento dei pagamenti sulle singole voci del trattamento accessorio.

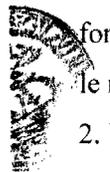
3. Il personale in regime di convenzione percepirà il trattamento accessorio in ragione dell'eventuale differenza tra quanto spettante a titolo di Indennità Mensile e Produttività Collettiva e quanto percepito sui fondi delle Aziende Sanitarie fatte salve le remunerazioni collegate ad effettive prestazioni (straordinario, turno, front-office, ecc.).

Art. 18

Risparmi di spesa e proventi da ricalcolo dei Fondi

1. Le somme non spese su tutti gli istituti previsti nel presente CCI (fatta eccezione per quelle provenienti dal fondo EP, che saranno destinate ai medesimi e dell'indennità di responsabilità), confluiranno ad alimentare le risorse destinate alla Produttività e al miglioramento dei servizi.

2. Per l'anno 2011, il risultato dell'eventuale ricalcolo dei Fondi di cui all'art. 1 - Titolo I - ai sensi dell'art. 9, c.2 bis del D.L. n. 78/2010 convertito con L. n. 122/2010, alla luce di quanto chiarito con la Circolare MEF n. 12 del 15/04/2011, sarà destinato, per quanto di competenza, al "Fondo per la retribuzione posizione



[Handwritten signature]

e risultato del personale della cat. EP” e al “Fondo per le progressioni economiche e per la produttività collettiva ed individuale” a valere sugli stanziamenti della “Produttività e miglioramento dei servizi”.

3. Negli anni successivi le parti s’impegnano a rivedere la distribuzione delle risorse derivanti dal ricalcolo del Fondo.

Art. 19 Formazione

1. La pianificazione delle iniziative formative d’Ateneo si sviluppa entro la cornice delle presenti linee d’indirizzo e di programmazione, nel rispetto dei criteri e delle modalità operative previsti dal CCNL.

2. Essa è la risultante dell’incrocio fra gli esiti della recente “analisi dei bisogni formativi” che ha interessato tutte le strutture universitarie e le indicazioni provenienti dalla Direzione dell’Ateneo, che affronta l’argomento alla luce degli scenari organizzativi e gestionali attuali e futuri.

3. Dal livello dirigenziale perviene anche l’indicazione di una programmazione sempre più vicina all’attività professionale del personale e sempre più indirizzata ad assecondare ed implementare le politiche di sviluppo, innovazione, semplificazione e razionalizzazione che l’Università intende perseguire.

4. Nella società della conoscenza e in un periodo di risorse scarse, la formazione può essere una leva determinante per raggiungere tali obiettivi, come lo è lavorare per costruire e consolidare una nuova cultura della valutazione, che sia occasione di riflessione in una prospettiva di qualità del servizio pubblico e dell’ambiente lavorativo in cui ci si trova ad operare.

5. La formazione professionale continua del personale, costituisce uno strumento fondamentale per la crescita dei lavoratori e per l’innalzamento del livello qualitativo dei servizi prestati dall’Amministrazione. Al tal scopo l’Amministrazione stabilisce risorse adeguate per raggiungere il suddetto obiettivo entro i limiti di legge.

6. L’aggiornamento e la formazione professionali possono essere obbligatori o facoltativi e riguardano tutto il personale universitario, con contratto sia a tempo indeterminato sia a tempo determinato con durata pluriennale, ivi compreso quello distaccato o comandato.

7. La formazione, in coerenza con gli obiettivi che essa stessa si pone, deve prevedere un minimo di ore annue obbligatorie per tutti oltre a quelle facoltative, ed una prova finale che certifichi il livello di apprendimento del lavoratore anche finalizzandoli al credito formativo da utilizzare per la progressione orizzontale. Verrà presa in considerazione la formazione pertinente al proprio lavoro.

8. Ogni lavoratrice/lavoratore dovrà essere coinvolto in iniziative di formazione e aggiornamento professionale obbligatorio, quindi pertinente, per un minimo di 12 ore annue, esclusi i corsi obbligatori per legge. In riferimento alla formazione obbligatoria, l’Amministrazione si impegna ad impiegare prevalentemente figure interne all’Ateneo.

9. La formazione continua in medicina (ECM), essendo formazione obbligatoria e con prova finale certificante il livello di apprendimento, sarà valutata ai fini della progressione orizzontale.

DS

10. In attesa che vengano stabilite delle regole e procedure nazionali, l'Amministrazione, in accordo con la Delegazione Sindacale, stabilisce regole di trasparenza per offrire a tutti i lavoratori l'opportunità di un'adeguata crescita professionale e di valorizzare le professionalità acquisite.

11. Si concorda che per raggiungere tali obiettivi, sia istituito un albo di "formatori", suddiviso in sezioni per ambiti di competenze, permettendo a tutti i lavoratori e le lavoratrici dell'Ateneo di dare la propria disponibilità a farne parte.

12. Alle diverse sezioni dell'Albo, che dovranno essere aggiornate ogni 2 anni, si accede:

- per selezione di autocandidati;
- per chiamata diretta di esperti interni.

13. La procedura per la selezione e l'impiego dei candidati è suddivisa in 4 momenti:

a) Avviso di selezione - L'Amministrazione pubblicizza l'avviso di selezione dandone diffusione. Le persone interessate produrranno una domanda corredata dal CV, una scheda di autovalutazione e ogni altro titolo che ritengano utile. Il Servizio Formazione nominerà una commissione composta da due esperti della materia e da una persona interna al Servizio stesso.

b) Valutazione candidature - La valutazione avviene per titoli ed esami. I titoli sono quelli presentati, con particolare attenzione, all'esperienza maturata. L'esame consiste in un colloquio individuale - eventualmente integrato da un test scritto - e in una prova pratica consistente in una simulazione di docenza.

c) Graduatorie - Dalla somma dei punteggi ottenuti nelle diverse fasi della selezione si avrà un totale che permetterà di formare una o più graduatorie con validità di tre anni (eventualmente prorogabile). La valutazione complessiva del punteggio è espressa in centesimi e la commissione definisce preventivamente e rende pubblica l'articolazione del punteggio. Per essere inseriti nell'Albo sarà necessario ottenere un punteggio minimo pari a 70/100.

d) Impiego dei formatori - L'impegno individuale del formatore non può superare di norma 60 ore annue. A rotazione le persone collocate nell'albo verranno convocate per docenze in base al punteggio ottenuto, alle esigenze di programmazione dei corsi di formazione previsti e alle esigenze di servizio delle strutture di appartenenza.

14. I piani annuali di formazione, a cura dell'Amministrazione si snoderanno in due filoni organizzativi: la valorizzazione del personale e il miglioramento quali-quantitativo del servizio universitario. Si tratta di una bipolarità che ulteriormente sottolinea l'importanza di un sempre più stretto rapporto fra formazione e organizzazione.

15. Le varie iniziative di formazione si articoleranno, di norma, secondo nove aree:

- comunicazione;
- economico-finanziaria;
- giuridico-normativa;
- informatico-telematica;
- lingue straniere;
- qualità; sicurezza e benessere lavorativo;
- tecnico-specialistica;

- organizzativo-gestionale;
- progetti specifici o tecnico-specialistici.

16. Rispetto alla dimensione organizzativa della formazione si sperimenteranno forme innovative compresi: periodi di formazione all'estero, stage all'interno dell'Ateneo o fra Atenei, ulteriore diffusione delle modalità di formazione a distanza/e-learning, con l'intento di produrre e stimolare una maggiore diffusività dell'attività formativa diminuendo l'impatto negativo sull'organizzazione del lavoro e consentendo una maggiore flessibilità di fruizione. Si prevede, infine, di continuare e ampliare l'integrazione con il gruppo di referenti per la formazione.

17. Le parti concordano, con il fine di proporre argomenti, di monitorare e verificare il raggiungimento degli obiettivi contenuti nel presente articolo, ivi compreso trasparenza e pari opportunità, di istituire un "Osservatorio permanente paritetico per la formazione".

Art. 20 Mobilità Interna del Personale

1. Ai criteri di selezione delle domande previsti dalle "Linee guida sulla mobilità interna del personale tecnico-amministrativo" verranno attribuiti i seguenti punteggi massimi:

	CRITERI	PUNTEGGIO
a	Curriculum professionale inerente alle mansioni da svolgere	45
b	Disponibilità a mutare area di appartenenza rispetto al posto da occupare, previa idonea formazione	15
c	Situazione di famiglia, privilegiando chi ha figli minori fino ai 14 anni, il maggior numero di familiari a carico e/o che il dipendente sia unico titolare di reddito	10
d	Maggiore anzianità lavorativa presso l'Amministrazione nell'ultima struttura;	10
e	Particolari condizioni di salute del dipendente, dei familiari e dei conviventi stabili	10
f	Soggetto diversamente abile e/o presenza in famiglia di soggetti diversamente abili, salvo quanto previsto dall'art. 33 comma 5 L. n. 104/1992	10

Art. 21 Personale convenzionato

1. Le parti si impegnano, ciascuno per le proprie competenze, nella definizione dell'accordo con la Regione Piemonte e le strutture sanitarie per valorizzare l'apporto professionale al Sistema Sanitario del personale universitario e per garantire il loro pieno riconoscimento professionale.

2. In particolare s'intende operare perché sia reso effettivo il regime di convenzionamento e perché al personale universitario convenzionato sia riconosciuto il coordinamento di uffici e laboratori alle stesse condizioni e nei termini del personale del ruolo sanitario e con finanziamento del SSN.

3. In attesa della piena realizzazione dei punti precedenti, l'Amministrazione s'impegna a verificare con i Direttori delle strutture assistenziali a direzione universitaria la previsione di istituire una funzione universitaria di coordinamento del personale afferente al Dipartimento.

Art. 22 Telelavoro

1. Le parti intendono avviare, in via sperimentale, e per un periodo definito, un progetto di telelavoro, in collaborazione con il Comitato Pari Opportunità, nel rispetto delle modalità previste dall'Accordo Quadro Nazionale sottoscritto il 23 marzo 2000.

2. Il progetto sarà rivolto ai dipendenti a tempo indeterminato che ne faranno richiesta e che si trovano o che si troveranno nelle seguenti condizioni:

- 1) personale disabile;
- 2) personale con particolari situazioni familiari di cura.

3. Le parti contratteranno gli aspetti strettamente legati alle specifiche esigenze dell'Amministrazione e dei lavoratori interessati ed in particolare le materie di cui all'art. 3, c.5, dell'Accordo Quadro sopraccitato.

Art. 23 Servizi sociali e iniziative a favore del personale

1. Le parti, nell'ambito delle risorse disponibili, si impegnano ad attivare iniziative a favore dei lavoratori, anche attraverso il loro contributo, da definirsi in sede di Contrattazione Integrativa, come convenzioni in materia di trasporti, assistenza sanitaria, istituzioni di asilo nido e sussidi economici.

2. Le parti s'impegnano altresì a verificare la fattibilità di iniziative ai sensi dell'art. 19 c. 14 della L. n. 448/2001.

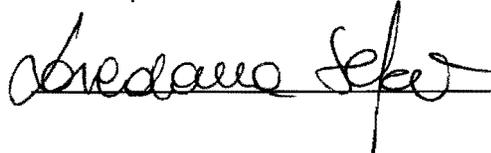
Questo accordo è da ritenere, allo stato, ipotesi di accordo, in relazione al quale verranno adottate le procedure e i tempi di cui all'art. 5 comma 3 del CCNL 16/10/2008.

Preso atto della delibera del Consiglio di Amministrazione del 19 luglio 2011, le parti sottoscrivono definitivamente il riportato accordo sindacale.

Per la Parte Pubblica

**Il Presidente
Prof. B. Giau**

**Il Direttore Amministrativo
Dott.sa L. Segreto**

Per la Parte Sindacale

La RSU

Damiano Allegro

Sara Cantarutti

Massimo Cappelli

Nicolò Cesarò

Franco De Michieli

Stefano Demichelis

Angelo Dinatale

Giuseppe Formica

Angelo Galli

Salvatore Gallo

Ester Guglielmo

Stefan Kather

Marina Lombardo

Giuseppe Maiorana

Angela Nunnari

Domenica Pagano

Salvatore Paoletta

Rita Romagnolo

Francesco Sellitti

Livio Stevanato

Stefano Vannicelli


Sara Cantarutti
Massimo Cappelli

Franco De Michieli

Stefan Kather

Marina Lombardo

Angela Nunnari

Francesco Sellitti

Stefano Vannicelli

Le Organizzazioni sindacali territoriali

CISL Università

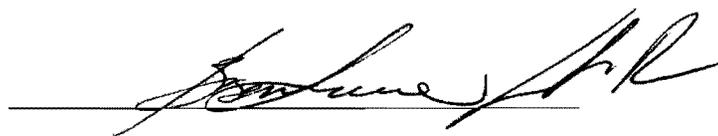
CSA di CISAL

Fed Nazionale CONSAL SNALS/CISAPUNI

FLC-CGIL

USB RdB/PI

UIL PA



Emanuele Gastaldi
flick





Allegato 1

Posizioni organizzative, funzioni specialistiche e di responsabilità personale B C D			
Fascia I			
Struttura	Posizione 2011	ASSE	CRITERI GENERALI
CGA/AC	Responsabile di struttura ad alta complessità	asse manageriale	posizioni caratterizzate da attività di coordinamento di una o più strutture organizzative e con elevata complessità gestionale
CGA/AC	Alta complessità professionale	asse professionale	posizioni caratterizzate da attività complesse che richiedono un'elevata competenza, funzionale ai processi decisionali degli organi di Ateneo
Fascia II			
Struttura	Posizione 2011	ASSE	CRITERI GENERALI
CGA/AC	Responsabile di struttura di medio-alta complessità	asse manageriale	posizioni caratterizzate in prevalenza da attività di coordinamento di una o più unità organizzativa aventi contenuto sostanzialmente omogeneo non particolarmente complesso e con un medio-alto grado di complessità in termini di gestione
CGA/AC	Medio-alta complessità tecnica	asse professionale	posizioni caratterizzate da attività di medio-alta complessità che richiedono una particolare competenza
CGA/AC	Medio-alta complessità amministrativo-contabile	asse professionale	
Fascia III			
Struttura	Posizione 2011	ASSE	CRITERI GENERALI
CGA/AC	Responsabile di struttura di media complessità	area manageriale	posizioni nell'ambito di una specifica funzione, con gestione di attività di media complessità e con responsabilità gerarchiche di personale
CGA/AC	Media complessità tecnica	area professionale	posizioni caratterizzate da attività omogenee di media complessità che richiedono comunque competenza specifica
CGA/AC	Media complessità amministrativo-contabile	area professionale	

[Handwritten signatures and initials on the left side of the page]

[Handwritten signatures and initials at the bottom of the page]

Dichiarazione da allegare al Contratto Collettivo Integrativo dell'Università degli Studi di Torino – 15 luglio 2011

La FLC CGIL intende apporre la propria firma al Contratto Collettivo Integrativo per senso di responsabilità nei confronti dei lavoratori, che rischiano, in assenza, di vedersi privati del salario accessorio per effetto del decreto "Brunetta", d.lgs n. 150 del 2009, che non ammette il pagamento di salario accessorio fatto in modo indifferenziato, uguale per tutti, senza una valutazione dei risultati lavorativi.

Nel corso della trattativa abbiamo insistito affinché la valutazione dei risultati lavorativi fosse effettuata secondo i criteri previsti nel Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro, in modo che non siano applicate le fasce di merito brunettiane del 25%, 50%, 25%, escludendo la fascia inferiore dalla percezione del salario accessorio secondo il D.Lgs. n. 150/2009.

E' bene ricordare che la titolarità della contrattazione spetta alle RSU e che l'eventuale mancata apposizione della firma da parte delle Organizzazioni sindacali non priverebbe il contratto della sua validità. Tuttavia la firma delle Organizzazioni sindacali dà maggiore forza al contratto: è per tale motivo che lo firmiamo, sebbene, come già nel caso del CCI dell'Università del Piemonte Orientale, esso contenga alcuni riferimenti alla citata normativa "Brunetta" che contestiamo. La firma dipende dal fatto che tali riferimenti non comporteranno l'effettiva applicazione delle parti più negative del d.lgs. n. 150/09.

In concreto, la presente dichiarazione riguarda l'art. 9 comma 6 inserito nel Contratto collettivo integrativo dell'Università degli Studi di Torino:

Art. 9 (Produttività e miglioramento di servizi) Comma 6

Sempre ai sensi dell'art. 88 lett. d del CCNL 16/10/2008 una quota delle risorse del Fondo per le progressioni economiche e per la produttività collettiva ed individuale, da alimentare con le risorse che verranno rese disponibili in applicazione del punto 3 della "Intesa per la regolazione del regime transitorio conseguentemente al blocco del rinnovo dei contratti collettivi nazionali di lavoro nel pubblico impiego" sottoscritta da Governo e Parti sociali in data 4/2/2011 - e da incrementare progressivamente con la stipula di futuri CCI - sarà finalizzata ad incentivare l'impegno e la qualità della produttività individuale del personale di cat. B, C e D.

Uno dei motivi per i quali la FLC CGIL non ha firmato l'intesa separata del 4 febbraio 2011, citata nel comma riportato, è il seguente. L'intesa, da un lato, afferma l'ovvia necessità di evitare la diminuzione delle retribuzioni complessive percepite dai lavoratori nel 2010 (che in realtà occorrerebbe aumentare) che si determinerebbe attraverso l'applicazione degli strumenti di differenziazione salariale di cui all'art. 19 del d.lgs. n. 150/2009, cioè sempre le "famose" tre fasce di merito. Nel contempo, però, l'intesa accetta i criteri brunettiani, definendoli pienamente operativi e attuabili, limitandone l'applicazione per il 2010 alle risorse provenienti dal c.d. "dividendo di efficienza" di cui all'art. 61 comma 17 della L. n. 133 del 2008 (molto difficilmente queste risorse saranno disponibili e, in ogni caso, si tratterà di pochi soldi).

Il fatto grave è che in tal modo si dice che i criteri della "Brunetta" si applicano parzialmente nel 2010 e si lascia intendere essi saranno pienamente accettati per gli anni futuri, cosa che la FLC CGIL non può accogliere. Per tali ragioni riteniamo non accettabile che il Contratto integrativo faccia riferimento all'intesa separata del 4 febbraio. Nel corso della trattativa abbiamo proposto una formulazione alternativa del medesimo comma in base alle esigenze espresse dalla Parte pubblica, non pienamente soddisfacente ma migliorativa rispetto a quella finale, che però non è stata accolta dalla maggioranza delle RSU.

15 luglio 2011

FLC CGIL
Enrico Gastaldi

Enrico Gastaldi

EW

DICHIRAZIONE RSU

La RSU dichiara che, in base al CCNL vigente (art. 21, co. 13), nel caso di rapporto di lavoro a tempo parziale verticale sono consentite prestazioni di lavoro straordinario in eccedenza al normale orario, senza alcun vincolo a una presenza settimanale di "almeno 36 ore" come indicato nel presente CCI 2011-2012 all'art. 15, co., 3 punto 6.

29 luglio 2011

✕ RSU Univ. Torino



**DOCUMENTO RSU DA ALLEGARE AL CONTRATTO COLLETTIVO
INTEGRATIVO D'ATENEO BIENNIO 2011-2012**



Le Rsu firmatarie del Contratto Collettivo Integrativo 2011-2012, precisano quanto segue:

L'Indennità accessoria mensile (IAM) da erogare per dodici mensilità, è stata istituita dal CCNL 27/01/2005 art.41, comma 4 ed è stata concepita ed attuata come un emolumento che avrebbe comunque avuto i caratteri di fissità e ricorrenza.

Ciò è confermato anche dall'art.83 del CCNL del 16/10/2008 "struttura della retribuzione" che prevede, tra le componenti del trattamento accessorio, anche l'indennità mensile predetta come voce specifica della retribuzione.

La nostra precisazione è sostenuta anche dalla recente sentenza n. 629/11 del 17 giugno 2011 del Tribunale Ordinario di Viterbo.



La RSU Università degli Studi di Torino

Torino, 29 luglio 2011

x la RSU

Stefano Vercellotti





UNIONE ITALIANA DEL LAVORO RICERCA UNIVERSITA' AFAM

Università degli Studi di Torino

La UIL-RUA Università di Torino, allega al presente Contratto Collettivo Integrativo d'Ateneo 2011-2012 di cui è firmataria, la seguente precisazione

Oggetto: Posizione della UILPA Università – Ricerca – AFAM in merito alle indennità ex art. 41 CCNL 27/01/2005 e alla indennità di posizione parte variabile del personale categoria EP.

La UILPA Università – Ricerca – AFAM, sostiene che le indennità in oggetto, ovvero quelle previste dall'art. 41 CCNL 27/01/2005 e la indennità di posizione parte variabile relativa al personale di categoria EP, sancita dall'art.38 del CCNL 2002/2005, sono caratterizzate:

a) dal fatto che tutte le indennità sopra richiamate, componenti necessarie del trattamento economico accessorio, trovano origine nella Contrattazione Collettiva che ne prevede le caratteristiche, le modalità di attribuzione nonché la fonte di finanziamento (fondo per il salario accessorio e/o risorse appositamente destinate dallo stesso CCNL) mentre alla contrattazione integrativa vengono rinviati i criteri distributivi, il quantum iniziale da erogare e i successivi incrementi;

b) dalla constatazione che le tre fattispecie de quo hanno le caratteristiche di generalità, fissità e ricorrenza date dalla struttura della norma pattizia che le ha istituite e successivamente confermate nei Contratti Collettivi successivamente stipulati.

La legge 122/2010, che ha convertito con modifiche il Decreto legge 78/2010 (c.d. manovra d'estate), ha previsto all'art 9 comma 1 "Contenimento delle spese in materia di impiego pubblico" - 1. Per gli anni 2011, 2012 e 2013 il trattamento economico complessivo dei singoli dipendenti, anche di qualifica dirigenziale, ivi compreso il trattamento accessorio, previsto dai rispettivi ordinamenti delle amministrazioni pubbliche inserite nel conto economico consolidato della pubblica amministrazione, come individuate dall'Istituto nazionale di statistica (ISTAT) ai sensi del comma 3 dell'articolo 1 della legge 31 dicembre 2009, n. 196, non può superare, in ogni caso, il trattamento ordinariamente spettante per l'anno 2010, al netto degli effetti derivanti da eventi straordinari della dinamica retributiva, ivi incluse le variazioni dipendenti da eventuali arretrati, conseguimento di funzioni diverse in corso d'anno, fermo in ogni caso quanto previsto dal comma 21, terzo e quarto periodo, per le progressioni di carriera comunque denominate, maternità, malattia, missioni svolte all'estero, effettiva presenza in servizio, fatto salvo quanto previsto dal comma 17, secondo periodo, e dall' articolo 8, comma 14.

Per la prima volta il legislatore ha utilizzato, al fine di determinare il trattamento economico spettante ai dipendenti pubblici, la definizione di "trattamento ordinariamente spettante".

Va evidenziato come molti Comparti e Aree di contrattazione, tra cui quello dell'Università, prevedano, nei Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro, trattamenti economici accessori, tra cui quelli sopra specificati, che hanno caratteristiche di fissità, ricorrenza e generalità che li annoverano senza ombra di dubbio tra quelli ordinariamente spettanti.

Andando per ordine si ritiene opportuno fare un breve excursus della normativa pattizia del Comparto Università, che ha istituito il trattamento accessorio mensile di cui all'art. 41 CCNL 27/01/2005.

Il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del Comparto Università 27-1-2005 - Quadriennio normativo 2002/2005 - Biennio economico 2002/2003, ha previsto, all'art. 41 comma 4, la istituzione di una indennità accessorio mensile da erogare per dodici mensilità al fine di assorbire e sostituire ogni altro tipo di emolumento corrisposto con carattere di generalità.

Tale indennità, attinta dal Fondo per le progressioni economiche e per la produttività collettiva individuale di cui all'art. 67 del CCNL 9/8/2000, al netto di quelle previste dal comma 1 lett. f, è stata concepita e attuata dalle parti contrattuali come un emolumento che, seppur accessorio rispetto a quello definito fondamentale, avrebbe comunque avuto i caratteri di fissità, ricorrenza, generalità.

I successivi Contratti Collettivi Nazionali hanno via via riconfermato e ampliato tale indennità rivestendola ancor più delle caratteristiche di fissità ed incrementandola, se già istituita, o, qualora non vi fossero preesistenti distribuzioni generalizzate, istituendola utilizzando le risorse appositamente destinate dal CCNL e non diversamente utilizzabili.

E' evidente da quanto detto che qualsiasi indennità con caratteristica mensile e finanziata con i fondi sopra detti non possa che essere ricondotta alla fattispecie ora in esame indipendentemente dal nome che le amministrazioni, in sede di contrattazione integrativa, le abbiano poi attribuito e ciò in quanto in ogni caso le indennità mensili trovano necessariamente ed esclusivamente la loro fonte giuridica e quindi legittimità nella norma del Contratto Collettivo.

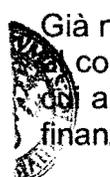
Già nel CCNL relativo al comparto del personale università per il biennio economico 2004/2005, comma 2 dell'art. 5 si legge "In sede di contrattazione integrativa, nell'ambito delle risorse di cui al comma 1, una quota parte pari allo 0,30% del monte salari dell'anno 2003, è destinata al finanziamento dell'istituto previsto dall'art. 41, comma 4, del CCNL 27 gennaio 2005".

Il medesimo CCNL, art. 10 – Normativa Vigente – comma 1, lettera E9 sostituisce ab origine l'ultima frase del comma 4, art. 41 del CCNL 27-1-2005 che così recita "Tale emolumento riassume e sostituisce le eventuali indennità già corrisposte con carattere di generalità, e non è decurtabile se non in caso di sciopero".

Con questo intervento si è ulteriormente chiarito che l'indennità mensile ex art. 41, sia scollegata da qualsiasi prestazione e riducibile solo in caso di assenza per sciopero, diventando così una ben definita voce stipendiale.

Parimenti il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro relativo al personale del Comparto Università per il quadriennio normativo 2006-2009, biennio economico 2006-2007, all'art. 83 - struttura della retribuzione – prevede, tra le componenti del trattamento accessorio, anche l'indennità mensile in parola come voce specifica della retribuzione dandone per scontata l'esistenza.

Nel medesimo senso, l'art. 88 del suddetto CCNL "utilizzo del fondo per le progressioni economiche e per la produttività" - stabilisce come "2. In relazione alle finalità di cui al comma 1, le risorse di cui al precedente articolo sono utilizzate per: - omissis - f) indennità mensile. 3. L'indennità mensile di cui alla lettera f), istituita ai sensi dell'art.41, comma 4, del CCNL 27-01-



05, rivalutata con le risorse previste dall'art.5, comma 2, del CCNL 28-03-06, è ulteriormente incrementata con una quota parte delle risorse definite all'art.87, comma 1, lett. c) del presente CCNL pari allo 0,2% del monte salari 2005. In sede di contrattazione integrativa saranno definiti i criteri e i valori di riparto".

Da quanto sopra si evince come non vi può essere alcun dubbio interpretativo sul fatto che la indennità in parola risponda alle caratteristiche di fissità, ricorrenza e generalità e pertanto vada a comporre il trattamento economico finale aggiungendosi e divenendo ordinario come quello finito fondamentale.

Il legislatore nello stabilire all'art. 9 della L. 122/2010 sopra richiamato, il limite del trattamento economico spettante ai dipendenti pubblici per il triennio 2011-2013 e coniando il nuovo termine "ordinariamente" spettante ha voluto evidentemente specificare come la somma finale da corrispondere da parte delle Amministrazioni non sia puramente composta dalla "paga base" ma debba essere considerata unitamente ad altre componenti del trattamento accessorio che abbiano le caratteristiche di ordinarietà e tra queste quindi quelle che hanno i requisiti di fissità, ricorrenza e generalità.

Tale principio è evidentemente estrapolabile dalla successiva specificazione delle esclusioni dal computo della retribuzione non superabile negli anni successivi al 2010 che il legislatore ha espressamente previsto con logica conseguenza che il trattamento economico spettante è quello di cui il dipendente ha beneficiato in modo ordinario.

Di tale avviso è anche la Corte dei Conti – Sezione Regionale di Controllo per il Piemonte, che, con Delibera n. 51/2010/SRCPIE/PAR ha stabilito come "Nel nuovo testo della norma, dunque, il limite al trattamento complessivo dei dipendenti pubblici per il triennio 2011-2013 è dato dal "trattamento ordinariamente spettante", quello cui il beneficiario ha diritto nell'anno di riferimento. Il che, del resto, è conforme al principio, vigente in materia retributiva in mancanza di espressa deroga, della salvezza dei diritti quesiti.

-omissis - Concludendo, per stabilire il limite al trattamento complessivo dei dipendenti pubblici per il triennio 2011-2013 dovrà farsi riferimento a quanto giuridicamente spettante, nei limiti di cui sopra, al dipendente pubblico come trattamento economico ordinario per l'anno 2010".

Infatti è di tutta evidenza come l'indennità mensile originariamente prevista dall'art. 41 del CCNL 2005 proprio in ragione del fatto che è stata istituita con l'obiettivo di riassorbire ogni indennità eventualmente corrisposte con carattere di generalità sia stata concepita ab origine con l'intento di essere elemento costitutivo del trattamento economico ordinario tanto è vero che il Contratto in parola prevede espressamente come gli Atenei debbano istituirla demandando alla contrattazione integrativa esclusivamente la determinazione economica di partenza attraverso la ricognizione delle indennità già erogate con carattere di generalità in coordinamento con gli incrementi ed i limiti fissati dal Contratto stesso.

Per tutto quanto sopra esposto è legittimo ritenere che il legislatore nel limitare il trattamento economico dei dipendenti pubblici a quello "ordinariamente" spettante per l'anno 2010 abbia voluto intendere che le Amministrazioni devono corrispondere, oltre al trattamento fondamentale, anche quello accessorio rispondente alle caratteristiche di "non straordinarietà" pertanto, deve essere necessariamente riconosciuta al personale delle università appartenenti alle categorie B, C e D l'indennità di cui all'art. 41 CCNL 27-1-2005 - Quadriennio



normativo 2002/2005 - Biennio economico 2002/2003, così come definita anche nei successivi Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro.

Medesimo ragionamento va infine mosso per quel che concerne l'indennità di posizione del personale di categoria EP, fattispecie evidentemente mutuata dal Contratto delle Dirigenza⁽¹⁾, definita all'art. 38 CCNL 2002/2005 e successivamente confermata al c. 1 dell'art.76 del vigente CCNL che recita: "assorbe tutte le competenze accessorie e le indennità, compreso il compenso per il lavoro straordinario e con l'esclusione dell'indennità di ateneo, dell'indennità di rischio da radiazioni, e dei compensi che specifiche disposizioni di legge finalizzano all'incentivazione di prestazioni o risultati del personale" trasformandola quindi in un emolumento accessorio ordinariamente erogato in analogia alla indennità di posizione dei dirigenti.

Il comma 2 del medesimo art. 76 relativamente al personale EP recita "Gli importi superiori al minimo di posizione sono attribuiti in corrispondenza dell'affidamento di incarichi correlati a particolari responsabilità gestionali ovvero di funzioni professionali richiedenti l'iscrizione ad albi professionali o comunque alta qualificazione o specializzazione. Ciascuna Amministrazione stabilisce la graduazione della retribuzione di posizione in rapporto a ciascuna tipologia di incarico previamente individuata".

Questa Organizzazione Sindacale ritiene quindi che in assenza di una modifica della "tipologia di incarico" sia per il personale con qualifica di Dirigente che per il personale appartenente alla categoria EP non si possa procedere ad una modifica della indennità di posizione se non nei casi espressamente previsti dal CCNL o dalla Legge. Tantomeno è modificabile la indennità di posizione del personale EP per effetto della acquisizione delle progressioni economiche orizzontali previste dal sistema di classificazione del personale.

Questa organizzazione sindacale ritiene: che tutte le indennità sopra richiamate siano erogate in forza dei CCNL di Comparto; che le suddette indennità costituiscono emolumenti erogati con caratteri di fissità, ricorrenza e generalità; che i caratteri di fissità, ricorrenza e generalità siano certamente identificativi di emolumenti ordinariamente spettanti; che la abrogazione o la decurtazione di tali indennità sia possibile solo nei casi previsti dal CCNL e che il medesimo CCNL non prevede che la abrogazione o la decurtazione di queste indennità sia nella disponibilità della CCI.

(1) La norma istitutiva, art. 37 CCNL 1994/1997 Dirigenza, biennio economico 1994/1995 "retribuzione accessoria delle componenti accessorie della retribuzione del dirigente si articolano, nella retribuzione di posizione, finalizzata ad attribuire a ciascun dirigente un trattamento economico correlato alle funzioni attribuite ed alle connesse responsabilità....." con istituzione, ex art. 38, di un fondo ad hoc, presso i singoli Atenei, e come art. 58 CCNL 2002/2005 - Dirigenza delle Università e degli Enti di sperimentazione e ricerca, preveda espressamente come "nell'ambito del "Fondo per la retribuzione di posizione e della retribuzione di risultato", finanziato con le modalità di cui all'art 62, comma 2 , la retribuzione di posizione è definita presso ogni Amministrazione al fine di assegnare ai dirigenti un trattamento economico correlate alle funzioni attribuite e alle connesse responsabilità."

Torino, 29 luglio 2011

UILPA-RUA
Università di Torino
Il Segretario
Francesco Paolo SELLITTI

Pag. 4/4

UIL Ricerca Università Afam





Torino, 29 luglio 2011

**POSIZIONE DELLA UIL RUA SULLA COSTITUZIONE PER IL 2011 DEI
FONDI PER IL SALARIO ACCESSORIO**

E' ormai invalso l'uso da parte del Ministero dell'economia e di quello della funzione pubblica di emanare circolari che vanno ben oltre la mera fase applicativa delle norme di legge a cui fanno riferimento. Assistiamo continuamente a interpretazioni (a volte giustificate da norme di legge di difficile comprensione) che sconfinano spesso in una vera e propria riscrittura della norma di legge.

Inoltre il continuo accentramento dei poteri nelle mani dei dirigenti del Tesoro e della funzione pubblica tende a dare soluzioni valide per tutte le realtà del pubblico impiego non tenendo conto delle specificità e delle diversità delle normative dei comparti.

Questo comporta che le singole amministrazioni, sempre più ripiegate su se stesse e sempre meno sostenitrici della propria autonomia, tentano di applicare le circolari attraverso ulteriori interpretazioni che evitino loro l'assunzione di ogni responsabilità ma che, nella quasi totalità dei casi, si traducono in un danno per i lavoratori.

E' questo il caso della circolare n°12 della Ragioneria Generale dello Stato emanata al fine di chiarire l'applicazione del c. 2 bis dell'art. 9 del D.L. 78/10, convertito con legge 122/10.

La norma in questione recita *"A decorrere dal 1° gennaio 2011 e sino al 31 dicembre 2013 l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, anche di livello dirigenziale, di ciascuna delle amministrazioni di cui all' articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, non può superare il corrispondente importo dell'anno 2010 ed è, comunque, automaticamente ridotto in misura proporzionale alla riduzione del personale in servizio."*

A noi sembra evidente che la norma dia le seguenti indicazioni/prescrizioni:

- a) l'importo dell'*'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio* per l'anno 2011 e sino al 31 dicembre 2013 non può superare il corrispondente importo dell'anno 2010;

b) che a decorrere dal 1 gennaio 2011 *l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio* è, comunque, automaticamente ridotto in misura proporzionale alla riduzione del personale in servizio.

Occorre preliminarmente definire cosa si intende nei comparti dell'Università e degli Enti Pubblici di Ricerca per "*ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio*". A tal proposito si rammenta che il c. 193 dell'art. 1 della L. 266 del 2005 afferma che le somme relative alle spese per le progressioni economiche "**continuano ad essere a carico dei pertinenti fondi**" anche se portate in detrazione in ragione d'anno.....

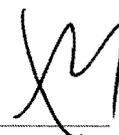
E' evidente quindi che l'ammontare complessivo delle risorse destinate al trattamento accessorio deve quindi tenere conto sia della parte disponibile del fondo sia di quella indisponibile perché temporaneamente assegnata ("*fino alla data del passaggio di area o di categoria dei dipendenti che ne hanno usufruito, o di cessazione dal servizio a qualsiasi titolo avvenuta*").

Si deve inoltre rilevare che il succitato c. 2bis dell'art. 9 stabilisce che l'ammontare delle risorse per il trattamento accessorio per il 2011 -2013 "*non può superare il corrispondente importo dell'anno 2010* " ma nulla dice su come queste risorse vanno calcolate. Si rammenta che sia il comparto Università, sia il comparto Enti Pubblici di Ricerca hanno definito con i CCNL il sistema di calcolo delle risorse per il salario accessorio. Quindi, è in base alla previsione contrattuale che le risorse per il salario vanno definite al 1 gennaio 2011. Il sistema di calcolo previsto dai CCNL non tiene in alcun conto il numero dei dipendenti in servizio perché basato sull'importo definito e certificato per l'anno 2004 incrementato delle percentuali previste dai CCNL calcolate sulla massa salariale.

Una volta quindi definite come da contratto le risorse complessive per il salario accessorio al 1 gennaio 2011 si procederà, a partire da questa data, a ridurre ***automaticamente in misura proporzionale alla riduzione del personale in servizio*** le risorse in questione. Quindi la riduzione verrà effettuata in base al personale che esce dagli Atenei o dagli E.P.R. dal 1 gennaio 2011 in poi.

La UIL RUA ritiene pertanto che nessuna decurtazione può essere fatta sulla base della variazione del personale presente nel 2011 rispetto a quello in servizio nel 2010 perché questo determinerebbe una doppia illegittimità:

1) si determinerebbe un effetto retroattivo della norma (si taglierebbe sulla base di una riduzione del personale intervenuta prima del 1/1/2011);



2) si calcolerebbero le risorse al 1/1/2011 con modalità diverse da quelle previste dai CCNL vigenti che nessuna norma ha abrogato.

Dobbiamo inoltre far rilevare che nell'anno 2011 la riduzione delle risorse può avvenire garantendo comunque il diritto dei cessati all'attribuzione del trattamento accessorio per il periodo di permanenza in servizio nell'anno solare di cessazione come già affermato dalla Corte dei Conti Lombardia con deliberazione n.324/2011. Si opererà, così, prosegue la Corte dei Conti Lombardia, una riduzione non della quota intera, ma del rateo, da effettuarsi entro il 31 dicembre dell'anno di riferimento (criterio del pro rata temporis). La Corte inoltre afferma precisamente nella medesima delibera che la "*consistenza del fondo, peraltro, andrà conteggiata a saldo comparando l'entità del personale al 31 dicembre rispetto alla consistenza al 1° gennaio del medesimo anno*" e non come prevede la circolare del MEF come variazione del personale in servizio tra un anno e l'altro.

Rimane da definire come si determina la quota "proporzionale alla riduzione del personale in servizio" che va decurtata dalle risorse complessive per il salario accessorio. In questo caso il criterio di un valore medio può aiutare.

Si ritiene inoltre necessario precisare che a parere della UIL RUA l'entità della riduzione dei fondi può operare nei limiti delle quote di salario accessorio disponibili. E' evidente che nessuna riduzione può essere operata su quote di salario che vengono erogate con carattere di fissità e ricorrenza o addirittura di generalità come nel caso dell'indennità mensile (CCNL Università) e dell'indennità di Ente mensile (CCNL EPR). Tali indennità rientrano, a nostro avviso, nella categoria dei diritti acquisiti cioè nella sfera di quei diritti soggettivi che sono entrati a far parte del patrimonio individuale del lavoratore.

La UIL RUA qualora le amministrazioni procedessero alla decurtazione degli emolumenti in questione patrocinerà le azioni legali conseguenti.

In particolare, oltre a convenire in giudizio le amministrazioni che procedessero illecitamente a decurtare i trattamenti retributivi dei dipendenti, la UIL RUA converrà altresì personalmente i dirigenti responsabili delle eventuali illecite decurtazioni stipendiali effettuate richiedendo nei loro confronti l'accertamento del comportamento doloso ed in conseguenza il risarcimento del maggiore danno subito da ciascuno dei lavoratori.

LA SEGRETERIA NAZIONALE

LA SEGRETERIA D'ATENEO

