



# UNIVERSITA' DEGLI STUDI DI PARMA

Il sottoscritto Pro Rettore Prof. Guido CRISTINI, a ciò espressamente autorizzato dal Magnifico Rettore ai sensi dell'art. 5 del CCNL 16.10.2008, sottoscrive in data odierna il presente C.C.I.L. la cui ipotesi – trasmessa al Collegio dei Revisori dei Conti – è stata definita e sottoscritta tra le parti trattanti in data 14.11.2011:

## CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO

TRIENNIO 2011-2013

***IL PRESIDENTE***

***DELLA DELEGAZIONE TRATTANTE***

**Prof. Guido Cristini**

A handwritten signature in blue ink, written over a horizontal line. The signature is stylized and appears to read 'Guido Cristini'.

Parma, 16 novembre 2011



# UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI PARMA

## Le parti

**visto** il D.lgs n° 165/2001 e s.m.i. ed in particolare gli artt. 7, comma 5, 40, comma 3-bis e 45, comma 3;

**visto** il CCNL del 16.10.2008;

**visto** l'art. 6 del CCNL del 12.03.2009 modificativo dell'art. 79 del CCNL del 16.10.2008;

**visto** il D.lgs 150 del 27.10.2009 ed in particolare l'art. 18, comma 2, che vieta *".. la distribuzione in maniera indifferenziata o sulla base di automatismi di incentivi e premi ..."*;

**visto** il D.L. n° 112/08, convertito con L. 133/08 ed in particolare l'art. 67 comma 5 in materia di contrattazione integrativa e l'art. 71 *"assenze per malattia e per permesso retribuito..."*;

**vista** la Legge 3 agosto 2009 n° 102 "Conversione in legge, con modificazioni, del decreto-legge 1° luglio 2009 n. 78, recante provvedimenti anticrisi, nonché proroga di termini e della partecipazione italiana a missioni internazionali" ed in particolare l'art. 17 comma 23 lettera d) che ha soppresso il comma 5 dell'art. 71 della legge 133/2008;

**preso atto** della circolare della Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento della Funzione Pubblica - 13 maggio 2010 n. 7 "Contrattazione integrativa. Indirizzi applicativi del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150";

**preso atto** della circolare 19 luglio 2010 n. 8 del Dipartimento della Funzione Pubblica nella parte relativa alla non assoggettabilità alla decurtazione per malattia delle voci retributive soggette a valutazione;

**visto** il D.L. n° 78/2010, convertito con modificazioni nella Legge n° 122 del 30 luglio 2010 ed in particolare l'art. 9, comma 1, il quale stabilisce che: *"...per gli anni 2011, 2012 e 2013 il trattamento economico complessivo dei singoli dipendenti, ivi compreso il trattamento accessorio, non può superare in ogni caso, il trattamento ordinariamente spettante per l'anno 2010..."* e comma 21 nella parte in cui sancisce che: *"... le progressioni di carriera comunque denominate ed i passaggi tra le aree eventualmente disposte negli anni 2011, 2012 e 2013 hanno effetto, per i predetti anni, ai fini esclusivamente giuridici"* ;

**preso atto** della circolare 17.02.2011 n° 1 del Dipartimento della Funzione Pubblica "Applicazione del decreto legislativo 27 ottobre, 150. Intesa del 4 febbraio 2011. Decorrenze";

**preso atto** delle circolari n° 12 del 15.04.2011 e n° 23 del 13.07.2011 del Ministero dell'Economia e delle Finanze in materia, rispettivamente, di "Misure urgenti in materia di stabilizzazione finanziaria e di competitività economica" e di "previsioni di bilancio per l'anno 2012 e il triennio 2012- 2014...";

**visto** il D.lgs n° 141 del 01.08.2011 " Modifiche ed integrazioni al D.lgs n° 150/2009 in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni, a norma dell'art. 2, comma 3, della legge n° 15/2009"

**considerato** l'attuale periodo di attuazione del D.Lgs. 150/2009 alla luce dell'ultrattività degli istituti disciplinati dal CCNL del comparto Università - quadriennio normativo 2006-2009 - stipulato in data 16.10.2008 e tutt'ora vigente, anche a seguito di quanto disposto dall'art. 9, comma 17, del Decreto legge n. 78/2010 convertito con modificazioni nella legge n. 122/2010, che ha previsto il blocco delle procedure contrattuali e negoziali relative al triennio 2010-2012 del personale pubblico contrattualizzato;

**ritenuto** che il presente Contratto Collettivo Integrativo possa prevedere l'erogazione dell'IMA (Indennità Mensilizzata di Ateneo) ai sensi e per gli effetti di quanto disposto dall'art. 88,



# UNIVERSITA' DEGLI STUDI DI PARMA

comma 2, lettera f), del CCNL 16 ottobre 2008 e dall'art. 41, comma 4, del CCNL 27 gennaio 2005 configurata dai CCNLL citati come voce specifica della retribuzione;

**considerato** che l'erogazione di tale indennità e peraltro la sua percentuale di incidenza sul Fondo stesso si ritengono in piena coerenza con quanto indicato nella Circolare della Funzione Pubblica - Ufficio Relazioni Sindacali e Servizio Contrattazione Collettiva - del 13 maggio 2010, n. 7, la quale chiarisce che la disposizione di cui all'art. 40, comma 3-bis che impone di "...destinare al trattamento economico accessorio collegato alla performance individuale una quota prevalente del trattamento accessorio complessivo..." presuppone un intervento sulla struttura della retribuzione attuabile solo con i successivi contratti collettivi, stante il blocco per il triennio 2010-2012, e che sarà realizzata presumibilmente con la tornata 2013-2015;

**preso atto** del "Piano della Performance Triennio 2011-2013" così come illustrato dalla Parte Pubblica, ed in particolare le linee guida per il processo di valutazione del personale;

**rilevato** che le parti riconoscono di operare in un momento di grande incertezza e di possibili e potenziali ulteriori sviluppi normativi;

**preso atto** della consistenza del fondo per il trattamento accessorio del personale tecnico amministrativo - per l'anno 2011 - così come certificato dal Collegio dei Revisori dei Conti in data 11.10.2011 con verbale n° 8/2011 e documentazione allegata:

| FONDO CERTIFICATO anno 2011                             | lordo Ente      | lordo dipendente |
|---|-----------------|------------------|
| totale fondo tendenziale 2011                           | € 3.157.252,00  | € 2.379.240,39   |
| Fondo 2011 - riportato alla consistenza 2010            | € 2.919.503,00  | € 2.200.077,62   |
| risorse finalizzate alle PEO e da portare in detrazione | -€ 1.187.882,00 | -€ 895.163,53    |
| TOT (A)   | € 1.731.621,00  | € 1.304.914,09   |

di cui

|                 |                |              |
|-----------------|----------------|--------------|
| categoria EP    | € 555.083,00   | € 418.299,17 |
| categorie B-C-D | € 1.176.538,00 | € 886.614,92 |

**Concordano quanto segue:**

## Art. 1 – DURATA DEL CONTRATTO E CAMPO DI APPLICAZIONE -

Il presente contratto integrativo ha valenza per il triennio 2011-2013 e si applica a tutto il personale tecnico amministrativo con rapporto di lavoro a tempo determinato o indeterminato, con esclusione dei dirigenti, e resta in vigore sino al 31 dicembre 2013 per quanto attiene i criteri generali in esso contenuti.

Sono fatte salve le esigenze di riconsiderare l'accordo a seguito di modifiche organizzative che potrebbero verificarsi anche in considerazione delle recenti novità introdotte dalla Legge n° 240 del 30.12.2010 o per esplicita diversa disposizione normativa o contrattuale.

   
3 



# UNIVERSITA' DEGLI STUDI DI PARMA

## Art. 2 – RIPARTIZIONE E FINALIZZAZIONE DELLE RISORSE –

Le parti concordano di ripartire e finalizzare annualmente il fondo per il trattamento accessorio del personale tecnico amministrativo, il cui ammontare è certificato preventivamente dal Collegio dei Revisori dei Conti.

Le parti, inoltre, preso atto della disponibilità totale delle risorse stanziare per l'esercizio finanziario 2011

**convengono**

di finalizzare alle aree di intervento sotto indicate, le risorse a fianco delle stesse riportate:

|   | <b>FINALIZZAZIONE RISORSE ANNO 2011</b>  | <b>lordo Ente</b>     | <b>lordo dipendente</b> |
|---|--|-----------------------|-------------------------|
| A | Indennità per particolari condizioni di lavoro disagiate, pericolose o dannose | € 136.070,58          | € 102.540,00            |
| B | Retribuzione di posizione e di risultato personale di Cat. EP                  | € 555.083,00          | € 418.299,17            |
| C | Trattamento economico accessorio CAT. B - C - D                                | € 1.040.368,00        | € 784.000,00            |
|   | <b>TOTALE complessivo</b>  | <b>€ 1.731.521,58</b> | <b>€ 1.304.839,17</b>   |

In applicazione del disposto di cui all'art. 9, comma 1, del D.L. n° 78/2010, convertito con Legge n° 122 del 30 luglio 2010 le indennità di seguito indicate – ad eccezione di quelle dovute per nuovi incarichi di responsabilità o funzioni specialistiche - dovranno essere corrisposte entro i limiti della retribuzione complessiva, ivi compreso il trattamento accessorio, spettante al lavoratore per l'anno 2010.

### **A) - Indennità per particolari condizioni di lavoro disagiate, pericolose o dannose**

Le risorse allo scopo stanziare, pari a € **102.540,00** oltre oneri a carico Ente, sono così ripartite:

#### **Rischio Ordinario- art. 88 lettera c) CCNL del 16.10.2008 - : € 59.900,00 circa**

Al personale tecnico-amministrativo, adibito in via istituzionale a prestazioni che comportano rischio (con esclusione di quello derivante da radiazioni) riscontrato dal Servizio di Medicina Preventiva, compete una indennità correlata all'effettivo servizio programmato, articolata in scaglioni secondo l'ascrivibilità del rischio riconosciuto ai sensi del D.P.R. 05.05.75 n° 146 e successive modificazioni ed integrazioni

| <b>Gruppo Di Rischio</b> | <b>Indennità storica</b> | <b>Indennità ricalcolata in base alla disponibilità totale 2011</b> |
|--------------------------|--------------------------|---|
| III^ gruppo di rischio   | € 619,75                 | € 450,40  |
| IV^ gruppo di rischio    | € 433,82                 | € 315,28  |
| V^ gruppo di rischio     | € 371,85                 | € 270,24  |

*[Handwritten signatures]*  
4



# UNIVERSITA' DEGLI STUDI DI PARMA

L'Amministrazione riconferma la volontà di sospendere l'indennità suddetta nei confronti del personale che non si sottopone alle prescritte visite periodiche di controllo sanitario.

**Indennità di turno:** € 2.023,00 circa

Al personale tecnico-amministrativo che opera in Strutture in cui sussistono servizi, (quali portinerie e reception) che svolgono attività relative ai servizi di custodia e sorveglianza - ufficialmente attivati in via ordinaria per almeno 12 ore giornaliere distribuite su due o più turni alterni - compete una indennità nella misura di € **289,00** annue, rapportate al servizio effettivamente prestato.

**Autisti del Rettorato:**

Al personale che, per compiti istituzionali, svolge le funzioni di autista per il Rettorato, garantendo la necessaria reperibilità diurna e notturna, compete una indennità annua totale onnicomprensiva pari a € **20.000,00** oltre gli oneri a carico dell'Amministrazione, secondo i criteri generali di cui all'accordo sottoscritto in data 04.04.2006.

**Esigenze imprevedibili e straordinarie di Ateneo:**

Le parti finalizzano risorse pari a € **14.500,00** (oltre oneri a carico Ente) che - al costo medio orario di € 14,5 - corrispondono a n° 1.000 ore, per la costituzione di un fondo di riserva dell'Amministrazione per la salvaguardia di particolari situazioni imprevedibili e di emergenza.

**Indennità per Lavoro Disagevole:** € 4.859 circa

al personale che, sulla base di provvedimento rettorale svolga:

- attività al fine di garantire con continuità la custodia e la cura di animali (stabulari);
- compiti istituzionali che vanno garantiti con continuità e/o anche nelle ore notturne e/o giorni festivi (es.: Orto Botanico – Osservatorio Meteorologico);
- attività svolta presso l'Ufficio Postale relativa al ritiro, smistamento e distribuzione della corrispondenza, con orario di inizio disagiato ed anche smistamento di materiale pesante;
- attività disagiata correlata alla gestione delle zone verdi dell'Ateneo anche nei giorni festivi;
- compiti istituzionali inerenti la fornitura ed il trasporto dell'azoto liquido nonché raccolta, esconduzione e smaltimento in discarica del materiale ingombrante scaricato dagli inventari;

compete una indennità nella misura di seguito indicata, corrisposta in base all'effettiva presenza in servizio:

1. custodia e cura di animali: indennità annua di € 200,00 oltre € 10,00 per ogni giorno di sabato, domenica festivi o notte lavorata;
2. compiti istituzionali che vanno garantiti con continuità anche nelle giornate festive (Osservatorio Meteorologico e Orto botanico): indennità annua di € **144,00**;
3. attività presso l'Ufficio Postale: indennità annua di € **629,00**;
4. gestione zone verdi: indennità annua di € **629,00**;
5. trasporto azoto liquido e smaltimento materiale ingombrante: indennità annua di € **629,00**

   
5 



# UNIVERSITA' DEGLI STUDI DI PARMA

Per l'anno 2011 tutte le indennità di cui sopra andranno corrisposte nei limiti dello stanziamento previsto, nonché nei limiti normativi richiamati a pag. 3.

Resta inteso e convenuto tra le parti che, per gli anni successivi, in base alla disponibilità finanziaria certificata, potrà variare la finalizzazione della stessa.

## **B) - Retribuzione di Posizione e di risultato Cat. EP – art. 76 del CCNL 16.10.2009 - :**

Premesso che:

- l'Amministrazione ha dato informazione che, per l'anno 2011, saranno utilizzati i criteri già individuati per gli anni precedenti e le relative tipologie di incarico nonché mantenuta la graduazione della retribuzione di posizione, di seguito riportata, spettante al personale di cat. EP (cui sono affidati incarichi correlati a particolari responsabilità gestionale ovvero funzioni professionali richiedenti l'iscrizione agli albi professionali a suo tempo individuati o comunque correlati ad alta qualificazione o specializzazione) :

fascia A: € 10.330,00

fascia B: € 6.198,00

fascia C: € 4.649,00

- quanto sopra fatto salvo l'importo minimo di posizione, pari a € 3.099,00= definito dall'art. 76 comma 1 del CCNL sottoscritto il 16.10.2008;

- il fondo – calcolato secondo le disposizioni di legge – è stato quantificato e certificato per l'anno 2011 in € 418.299,17, oltre oneri a carico ente.

Le parti concordano che:

- 1) - fatta salva la retribuzione di risultato, tutte le retribuzioni di posizione saranno rapportate all'effettivo servizio mediante un correttivo che sarà calcolato sulla base della normativa vigente in materia. Le tipologie di assenze facoltative non retribuite che concorrono al correttivo della retribuzione di posizione dovuta sono quelle di cui all'allegato n° 1;
- 2) - la retribuzione di posizione, anche in caso di cumulo di più funzioni e/o incarichi di qualunque tipo, non potrà superare il tetto massimo di € 12.912,00;
- 3) - l'Amministrazione provvederà all'adeguamento della retribuzione di posizione, già precedentemente riconosciuta, nei casi in cui il personale cessi dall'incarico di responsabilità affidatogli o gli sia affidato un nuovo, diverso incarico, riconducibile ad una diversa tipologia.

Alla retribuzione di posizione va aggiunta la quota relativa alla retribuzione di risultato, nella misura del 10% della retribuzione di posizione stessa, che sarà corrisposta entro il mese di luglio solo dopo che l'Amministrazione avrà acquisito, per ciascun dipendente, la valutazione della performance lavorativa che evidenzia la qualità della prestazione resa dall'interessato mediante la compilazione della scheda, individuata dal Piano della Performance, che viene allegata al presente CCIL (all. n° 2).

A seguito della valutazione finale:

se il risultato  $\leq$  a 8 punti: non spetta la retribuzione di risultato;

se il risultato  $>$  a 8: spetta il 10% della retribuzione di risultato;

  
6



# UNIVERSITA' DEGLI STUDI DI PARMA

In caso di contestazioni, inerenti la valutazione finale, la formale opposizione – per la quale si rimanda al successivo art. 3 - andrà sottoposta ad apposita Commissione nominata dal Rettore e composta da:

- o Rettore, o suo delegato
- o Direttore Amministrativo, o suo delegato
- o Dirigente dell'Area Risorse Umane, o suo delegato.

Le parti concordano inoltre, ai sensi dell'art. 75 comma 9, che, nel caso in cui al personale siano affidate più funzioni o incarichi, anche per sostituzioni, la retribuzione per il secondo incarico sarà corrisposta al 50% del suo valore stimato.

Entrambe le retribuzioni vanno rapportate al periodo di effettiva assunzione delle funzioni stesse. La somma delle due retribuzioni in parola ha lo scopo di remunerare i maggiori oneri e responsabilità derivanti dall'assegnazione di incarichi aggiuntivi.

Le retribuzioni di posizione e di risultato andranno corrisposte nei limiti dello stanziamento previsto e sopra indicato, nonché nei limiti normativi richiamati a pag. 3.

## **C) - Trattamento economico accessorio Cat. B – C – D**

### **C1) - Indennità di responsabilità - ex art. 91 CCNL 16.10.2008 - commi 3 e 4 –**

Per l'erogazione della relativa indennità di responsabilità al personale di **Categoria D**, cui siano stati affidati con specifico provvedimento rettorale qualificati incarichi di responsabilità, viene finalizzata la somma di **€ 250.000,00**

L'indennità, ex art 91 comma 4 del CCNL 16.10.2008, anche per l'anno 2011 rimane parametrata in base alle seguenti classi già individuate negli anni precedenti, ed andrà corrisposta agli interessati, con l'esclusione della quinta classe, nella misura percentuale consentita dalle risorse stanziare, oltre l'indennità mensile e l'indennità di produttività spettante :

#### **art. 91 comma 3 e 4:**

| <b>indennità storiche</b>  | <b>Indennità ricalcolate ex ante in base alla disponibilità totale 2011</b> |
|----------------------------|---|
| prima classe: € 5.165,00   | <b>€ 3.482,45</b>   |
| seconda classe: € 3.280,00 | <b>€ 2.211,52</b>   |
| terza classe: € 2.505,00   | <b>€ 1.688,98</b>   |
| quarta classe: € 1.731,00  | <b>€ 1.177,11</b>   |
| quinta classe: € 1.033,00  | <b>€ 1033,00</b>  |

In applicazione dell'art. 91 comma 4) del CCNL del 16.10.2008 un terzo dell'indennità, quantificata come sopra esposto, sarà corrisposto entro il mese di luglio solo dopo che l'Amministrazione avrà acquisito, per ciascun dipendente, la valutazione della performance lavorativa che evidenzia la qualità della prestazione resa dall'interessato, mediante la compilazione della scheda allegata al presente CCIL (all. n° 2).

*[Handwritten signatures and initials]*



# UNIVERSITA' DEGLI STUDI DI PARMA

A seguito della valutazione finale:

se il risultato  $\leq$  a 8 punti: non spetta la quota di un terzo dell'indennità di responsabilità;  
se il risultato  $>$  a 8 punti: spetta la quota dovuta.

In caso di contestazioni, inerenti la valutazione finale, si rimanda a quanto indicato al penultimo capoverso del precedente punto B).

I due terzi dell'indennità di responsabilità, non soggetti a valutazione, saranno rapportate all'effettivo servizio mediante un correttivo che sarà calcolato sulla base della normativa vigente in materia.

Le tipologie di assenze facoltative non retribuite che concorrono al correttivo dell'incentivazione dovuta sono quelle di cui all'allegato n° 1.

Per l'anno 2011 l'indennità di responsabilità di cui sopra andrà corrisposta nei limiti dello stanziamento previsto e sopra indicato, nonché nei limiti normativi richiamati a pag. 3.

Resta inteso e convenuto tra le parti che, per gli anni successivi, in base alla disponibilità finanziaria certificata, potrà variare la finalizzazione della stessa.

## C2) - Indennità di responsabilità - ex art. 91 CCNL 16.10.2008 - comma 1 -

Alla restante personale di Categoria B-C-D, cui siano state affidate funzioni specialistiche e di responsabilità, sarà corrisposta l'indennità prevista dall'art 91 comma 1 del CCNL 16.10.2008, che rimane anch'essa parametrata in base alle seguenti classi già individuate negli anni precedenti, ed andrà corrisposta agli interessati nella misura percentuale permessa dalle risorse stanziare, oltre l'indennità mensile e l'indennità di produttività spettante :

### art 91 comma 1:

| indennità storiche       | Indennità ricalcolate ex ante in base alla disponibilità totale 2011 |
|--------------------------|--|
| prima classe: € 1.000,00 | € 730,00   |
| seconda classe: € 700,00 | € 511,00   |
| terza classe: € 300,00   | € 219,00   |

A tale indennità è finalizzata la somma di circa € 106.000,00 oltre gli oneri a carico dell'Ente ed andrà corrisposta agli interessati nella misura percentuale consentita dalle risorse stanziare.

Sulla quota dei due terzi, che si intende non soggetta a valutazione in analogia con quanto previsto dall'art. 91, comma 4, del CCNL, sarà applicato un correttivo legato alla presenza in servizio, calcolato sulla base della normativa vigente e delle tipologie di assenze facoltative non retribuite di cui all'allegato n° 1.

La quota di un terzo dell'indennità in oggetto, soggetta a valutazione, sarà corrisposta entro il mese di luglio solo dopo che l'Amministrazione avrà acquisito, per ciascun dipendente, la valutazione della performance lavorativa che evidenzia la qualità della prestazione resa



# UNIVERSITA' DEGLI STUDI DI PARMA

dall'interessato mediante la compilazione della scheda, di cui all'allegato n. 3, da parte dei Responsabili delle singole strutture.

Per "responsabili" si intende: - Direttori di Dipartimento - Direttore Amministrativo (anche per quanto attiene i Centri: CSIBE e CEDI) - Dirigenti.

La scheda di valutazione individuale è suddivisa in due parti nella prima, "Sezione Anagrafica", va anche indicato se al dipendente sono o meno affidate funzioni di responsabilità. Nella seconda parte, "obiettivi", va sinteticamente indicato l'obiettivo assegnato all'interessato.

Nella terza parte della scheda il Responsabile della struttura, per ciascun parametro di valutazione, assegna un punteggio da 0 a 3.

A seguito della valutazione finale:

se il risultato totale è  $<$  a 3 punti totali: non spetta alcuna indennità correlata

se il risultato totale è  $\geq$  a 3 punti: spetta la quota dovuta

In caso di contestazioni, inerenti la valutazione finale, si rimanda a quanto indicato al penultimo capoverso del precedente punto B).

Per l'anno 2011 l'indennità di responsabilità di cui sopra andrà corrisposta nei limiti dello stanziamento previsto e sopra indicato, nonché nei limiti normativi richiamati a pag. 3.

Resta inteso e convenuto tra le parti che, per gli anni successivi, in base alla disponibilità finanziaria certificata, potrà variare la finalizzazione della stessa.

In relazione all'indennità di responsabilità, di cui all'art. 91 del CCNL, per quanto non espressamente previsto per l'anno 2011 resta in vigore la graduazione degli incarichi e delle funzioni specialistiche e di responsabilità, tra le classi sopra citate ai punti C1) e C2), già a suo tempo effettuata.

Le parti concordano che, nel caso in cui al personale siano affidate più funzioni o incarichi di responsabilità, anche per sostituzioni, l'indennità per il secondo incarico sarà corrisposta al 50% del suo valore stimato, entrambe le indennità vanno rapportate al periodo di effettiva assunzione delle funzioni stesse. La somma delle due indennità in parola ha lo scopo di remunerare i maggiori oneri e responsabilità derivanti dall'assegnazione di incarichi aggiuntivi.

Il cumulo di più indennità riferite all'art. 91, comma 3, di qualunque tipologia, non potrà in alcun caso superare il valore di € 5.165,00 (importo massimo previsto dal CCNL).

## **C3) - Indennità mensile (ex art. 88 comma 2 lettera f - CCNL del 16.10.2008 )**

Le parti finalizzano all'indennità in oggetto la somma di € 298.000,00 oltre gli oneri a carico dell'Ente, che andrà corrisposta al personale tecnico amministrativo in servizio, inquadrato nelle categorie B – C e D compreso l'eventuale personale con contratto di lavoro a tempo determinato, gravante sui fondi dell'Ateneo, secondo quanto di seguito pattuito.

   
9 



# UNIVERSITA' DEGLI STUDI DI PARMA

S'intende, per *indennità accessoria mensile*, il 60% del totale delle quote mensili individuali già percepite dal singolo dipendente nell'anno 2009, e così come corrisposte nell'anno 2010, opportunamente ridimensionate e rapportate alla disponibilità sopra esposta.

Per equità di trattamento al personale assunto nel corso degli anni 2009/2010 e dell'anno 2011, anche per eventuale mobilità da altri enti, verranno corrisposte ed assunte come base di calcolo le quote mensili, individuate con D.R. n° 236 del 31.12.2006, debitamente decurtate in proporzione alle risorse disponibili così come di seguito indicato:

| <b>assunti in corso d'anno 2009/2010</b> | <b>Indennità mensile al netto oneri Amm.ne</b> |
|--|--|
| Cat B                                    | € 28,00  |
| Cat. C – D                               | € 35,00  |

| <b>assunti in corso d'anno 2011</b> | <b>Indennità mensile al netto oneri Amm.ne</b> |
|-------------------------------------|--|
| Cat B                               | € 25,00  |
| Cat. C – D                          | € 31,00  |

A decorrere dal 01.01.2012 l'indennità sarà corrisposta bimestralmente a tutti i dipendenti ad esclusione del personale che usufruisce di un periodo di aspettativa non retribuita, del personale in aspettativa per dottorato di ricerca e proporzionalmente alla percentuale di retribuzione percepita (part-time, congedo parentale al 30%).

Viene riconfermato il principio dell'esclusione dall'accesso ai fondi di cui sopra ai dipendenti che beneficiano, per le opportunità legate alla specificità della collocazione organizzativa o per la particolare attività svolta, di compensi diversi da quelli accessori previsti dal contratto collettivo, per importi superiori a € 5.681,00.

Al raggiungimento di tale tetto concorrono i compensi percepiti per: - indennità ed incentivi ospedalieri derivanti dall'equiparazione alla dirigenza medica o sanitaria - compensi per prestazioni a pagamento di cui al regolamento in materia di attività svolte dal personale docente nell'ambito dei rapporti con terzi emanato in data 06.11.2009 - compensi per incarico di tutor - compensi per incarico di formatore in convegni, conferenze, e seminari - incentivi per la progettazione di cui alla legge 109/94 e successive modificazioni ed integrazioni - compensi per commissioni di concorsi ed esami.

Per l'anno 2011 l'indennità di cui sopra andrà corrisposta quanto prima ed in unica soluzione sempre nei limiti dello stanziamento previsto, nonché nei limiti normativi richiamati a pag. 3. Resta inteso e convenuto tra le parti che, per gli anni successivi, in base alla disponibilità finanziaria certificata, potrà variare la finalizzazione della stessa

RC  
10



# UNIVERSITA' DEGLI STUDI DI PARMA

**C4) – Indennità di produttività (ex art. 88 comma 2 lettera d e art. 81 comma 1 - CCNL del 16.10.2008 )**

Le parti finalizzano all'indennità in oggetto la somma di € 130.000,00, oltre gli oneri a carico dell'Ente, che andrà corrisposta in parti uguali a tutto il personale tecnico amministrativo di cat. B-C e D secondo quanto di seguito pattuito.

L'indennità di produttività, correlata alla prevista valutazione, sarà corrisposta entro il mese di luglio solo dopo che l'Amministrazione avrà acquisito, per ciascun dipendente, la valutazione della performance lavorativa mediante la compilazione della scheda di cui al precedente punto C2 (scheda all. n° 3).

In caso di contestazioni, inerenti la valutazione finale, si rimanda a quanto indicato al penultimo capoverso del precedente punto B).

Per l'anno 2011 l'indennità di cui sopra andrà corrisposta nei limiti dello stanziamento previsto e sopra indicato, nonché dei limiti normativi richiamati a pag. 3.

Resta inteso e convenuto tra le parti che, per gli anni successivi, in base alla disponibilità finanziaria certificata, potrà variare la finalizzazione della stessa.

## **Art. 3 – VALUTAZIONE E OPPOSIZIONE FORMALE**

Per ogni Istituto soggetto a valutazione si richiamano le linee guida individuate nel "Piano della Performance Triennio 2011-2013".

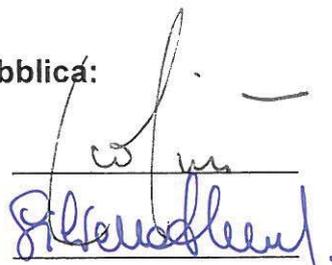
In caso di contestazioni inerenti la valutazione, ricevuto l'esito della valutazione finale, il dipendente avrà 15 giorni di tempo per trasmettere alla Commissione individuata al precedente punto B), con copia per conoscenza al proprio Responsabile/Valutatore, formale e motivata opposizione, sulla quale la Commissione si pronuncerà con provvedimento formale e definitivo sentiti (anche in forma separata) il Responsabile interessato ed il dipendente, il quale potrà avvalersi di un rappresentante sindacale su conferimento di apposito mandato.

Parma, 14 NOV. 2011

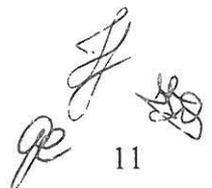
**Per la delegazione di Parte Pubblica:**

Prof. Guido CRISTINI

Dr.ssa Silvana ABLONDI



Handwritten signature of Guido Cristini, with a horizontal line underneath.



Handwritten signature of Silvana Ablondi, with a horizontal line underneath.



# UNIVERSITA' DEGLI STUDI DI PARMA

## La delegazione di Parte Sindacale:

- R.S.U.:

CAVAZZINI Giovanna

COVINO Francesco

---

DAMASCHI Cesare

---

DI LORENZO Guido

DONATI Cristina

FUGANTI Anna Maria

MOISE' Caterina

---

MONTANARI Franco

POLETTI Silvia

---

SCOPELLITI Caterina

TOTARO Lucia

---

VARESI Maria Cristina

## Per le Strutture territoriali delle Organizzazioni Sindacali di comparto:

IANELLI GIOVANNI

su designazione Sindacato Flc CGIL

PINARDI Gian Luca  
Sindacato CISL

MANINI Maurizio  
Sindacato UIL

---

NORI Vincenzo  
Sindacato CISAPUNI



# UNIVERSITA' DEGLI STUDI DI PARMA

BERTANI Milla  
Sindacato CSA della CISAL

*Milla Bertani*

---

su designazione Sindacato USB



# UNIVERSITA' DEGLI STUDI DI PARMA

Allegato n° 1)

## TIPOLOGIE DI ASSENZA FACOLTATIVA NON RETRIBUITA CHE CONCORRONO AL CORRETTIVO DELL'INCENTIVAZIONE DOVUTA

| TIPOLOGIA  | CODICI SOLARI          |
|--|------------------------|
| PRIMI 10 GG di MALATTIA  | 1022                   |
| Aspettativa per carica elettiva L. 267/00  | 824                    |
| Comando presso altro Ente  | 44                     |
| Aspettativa non retribuita altra esperienza lavorativa art. 18 L. 183/2010   | 1078                   |
| Aspettativa per motivi di famiglia senza assegni   | 160                    |
| Aspettativa art. 17 CCNL senza assegni (periodo di prova presso altra amm.ne pubblica) e altra attività lavorativa | 74 - 133 - 331         |
| Aspettativa per nomina Presidente Ente Pubblico  | 66                     |
| Assenza fac. post-parto no stip  | 1008                   |
| Permessi per partecipazione a concorsi od esami non retribuito per i CTD   | 038                    |
| Assenza facoltativa per malattia figli sino a 3 anni (senza retribuzione)  | 1016                   |
| Sciopero   | 045 - 046              |
| Congedo per motivi di studio senza assegni   | 252                    |
| Congedo per formazione (art 5 L.53/2000 e art 13 CCNL)   | 182                    |
| Sospensione temporanea e/o cautelare dal servizio - Sospensione disciplinare                                       | 299 - 255 - 047 - 1046 |
| Sanzione disciplinare  | 298                    |
| Dottorato non retribuito   | 46 - 829               |
| Aspettativa art. 90 Dlgs 267/00  | 222                    |
| Aspettativa funzioni amm. Ente locale Dlgs 267/00  | 233                    |
| Aspettativa art. 19 Dlgs 165   | 080                    |
| Vigile del fuoco volontario DPR 76/04  | 217                    |



# UNIVERSITA' DEGLI STUDI DI PARMA

**SCHEDA DI VALUTAZIONE DEL PERSONALE CUI SONO ASSEGNATE POSIZIONI ORGANIZZATIVE, FUNZIONI DI STAFF E SOVRINTENDENZE AMMINISTRATIVE E TECNICHE**

PERIODO DI RIFERIMENTO DELLA VALUTAZIONE: ANNO 2011

## SEZIONE ANAGRAFICA

|            |                     |
|------------|---------------------|
| DIPENDENTE | Cognome             |
|            | Nome                |
| POSIZIONE  | Area / Struttura    |
|            | Incarico / Funzione |
|            | Categoria           |

## DESCRIZIONE ELEMENTI DI VALUTAZIONE

| Obiettivi | Valutazione | Valutazione 50% |
|-----------|-------------|-----------------|
| 1         |             |                 |
| 2         |             |                 |
| 3         |             |                 |
| 4         |             |                 |

### 1) Comunicazione e leadership (Circolazione delle informazioni e condivisione degli obiettivi con i collaboratori e team working)

1. Si lamenta l'assenza di adeguate informazioni
2. Le informazioni sono reperite con fatica da parte dei collaboratori
3. Le informazioni sono trasmesse in modo formale senza esplicite istruzioni
4. Si ha condivisione di informazioni e di obiettivi
5. Si ha piena condivisione di informazioni e di obiettivi

Non valutabile

### 2) Capacità di pianificare e programmare le attività (uso di metodi di programmazione e controllo delle attività e dei tempi di realizzazione) e rispetto dei termini

1. Spesso si accumulano ritardi nel lavoro
2. Si ha una costante necessità di riprogrammare il lavoro e le priorità
3. Si dispone di un piano di lavoro
4. Le attività sono sistematicamente programmate
5. Si sviluppano sistematici report sullo stato di avanzamento dei vari lavori

Non valutabile



# UNIVERSITA' DEGLI STUDI DI PARMA

| <b>3) Promozione del cambiamento e del servizio all'utenza (Impegno in iniziative innovative)</b> |  |
|---|--|
|   | 1. Nessun apporto all'innovazione  |
|   | 2. Modesti apporti all'innovazione attraverso proposte specifiche sul contenuto del proprio lavoro                     |
|   | 3. Apporti all'innovazione attraverso proposte specifiche sul contenuto del proprio lavoro                             |
|   | 4. Ricerca di innovazioni nelle modalità di svolgimento del proprio lavoro a beneficio dell'efficienza e della qualità |
|   | 5. Portatore di progetti innovativi intersettoriali  |
|   | Non valutabile   |
| <b>4) Collaborazione con colleghi di altri settori e strutture</b>                                |  |
|   | 1. Difficoltà di collaborazione sia nei tempi sia nei contenuti  |
|   | 2. Collabora evidenziando le difficoltà e i vincoli per il raggiungimento dell'obiettivo                               |
|   | 3. Collabora mettendo in evidenza il ruolo della sua unità organizzativa   |
|   | 4. Collabora aiutando i colleghi a operare al meglio per il raggiungimento degli obiettivi                             |
|   | 5. Collabora in modo sistematico apportando idee originali che favoriscono l'integrazione                              |
|   | Non valutabile   |

## Eventuali osservazioni del dipendente

|  |
|--|
|  |
|--|

Data \_\_\_\_\_

Il responsabile

Firme:

Il dipendente

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_



# UNIVERSITA' DEGLI STUDI DI PARMA

Allegato n° 3)

## Scheda di valutazione del personale non titolare di posizione organizzativa

PERIODO DI RIFERIMENTO DELLA VALUTAZIONE: ANNO 2011

### SEZIONE ANAGRAFICA

|            |                  |
|------------|------------------|
| DIPENDENTE | Cognome          |
|            | Nome             |
|            | Area / Struttura |
|            |                  |
|            | Categoria        |

### Obiettivo

|  |  |
|--|--|
|  |  |
|  |  |
|  |  |

|               | Parametri di valutazione  | Livello di Performance  | punteggio        |
|---------------|---|---|------------------|
| 1)            | Il dipendente ha svolto i compiti assegnati gestendo tempi e risorse a propria disposizione in modo:                    | <input type="radio"/> Non adeguato<br><input type="radio"/> Migliorabile<br><input type="radio"/> Adeguato<br><input type="radio"/> Elevato | 0<br>1<br>2<br>3 |
| 2)            | Il dipendente ha dimostrato di saper lavorare in differenti situazioni, adattandosi alle esigenze del contesto in modo: | <input type="radio"/> Non adeguato<br><input type="radio"/> Migliorabile<br><input type="radio"/> Adeguato<br><input type="radio"/> Elevato | 0<br>1<br>2<br>3 |
| 3)            | Il dipendente ha dimostrato capacità di raggiungere gli obiettivi con un grado di autonomia e iniziativa:               | <input type="radio"/> Non adeguato<br><input type="radio"/> Migliorabile<br><input type="radio"/> Adeguato<br><input type="radio"/> Elevato | 0<br>1<br>2<br>3 |
| <b>TOTALE</b> |   |   | _____            |



# UNIVERSITA' DEGLI STUDI DI PARMA

Eventuali osservazioni del dipendente

Data \_\_\_\_\_

Il responsabile

Firme:

Il dipendente