



**UNIVERSITÀ
DI PARMA**

Il sottoscritto Prof. Paolo Andrei, Magnifico Rettore dell'Università di Parma, è autorizzato con delibera CDA/29-10-2020/405 dal Consiglio di Amministrazione ai sensi dell'art. 7 comma 8 del CCNL 19.04.2018, a sottoscrivere il presente C.C.I.

**CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO
DEL PERSONALE TECNICO AMMINISTRATIVO
DELL'UNIVERSITA' DEGLI STUDI DI PARMA
- Triennio 2018/2020 -
Aggiornamento 2020**

**RIPARTIZIONE E FINALIZZAZIONE DEL FONDO PER IL TRATTAMENTO ACCESSORIO DEL
PERSONALE TECNICO AMMINISTRATIVO PER L'ANNO 2020**

Per la Delegazione Trattante

Prof. Paolo Andrei

Parma, 29 ottobre 2020



PREMESSA

La **Parte Pubblica** premette che il presente accordo, che trova la sua naturale giustificazione normativa dall'applicazione del vigente **“Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro relativo al personale del comparto istruzione e ricerca”**, è integrato con quanto previsto dal **“Piano Integrato per la Gestione del Ciclo della Performance 2019-2022 – anno 2020”** e dai paragrafi 6 e 7.5.1 del **“Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance anno 2020”**. Viene confermato l'impianto dell'accordo triennale 2018-2020 con alcune integrazioni e l'aggiornamento della parte economica sulla base dell'**“Attestazione della regolarità della costituzione dei fondi per il trattamento economico del personale tecnico amministrativo e dei dirigenti – anno 2020”** sottoposta a certificazione del Collegio dei Revisori dei Conti in data 22.05.2020 (verbale n. 4/2020).

La **Parte Pubblica**, in considerazione del fatto che nel corso dell'anno 2020 è prevista una riorganizzazione con la conseguente modifica delle strutture amministrative esistenti e l'attivazione di nuove tipologie organizzativo – gestionali previste dalle **“Linee generali di organizzazione dell'Ateneo”**, premette che il Contratto Collettivo Integrativo che sarà proposto per l'anno 2021 vedrà delle importanti modifiche ed un impianto complessivo rinnovato. Saranno inoltre aggiunte risorse da quantificarsi per effetto della riorganizzazione in applicazione dell'art. 87, comma 2 del CCNL 16.10.2008.

DISPOSIZIONI

TITOLO I: DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1

Campo di applicazione, durata e decorrenza

1. Il presente accordo è stipulato ai sensi del CCNL di comparto del 19.04.2018 e delle disposizioni ancora vigenti ai sensi dell'art. 1, comma 10, che testualmente recita **“Per quanto non espressamente previsto dal presente CCNL, continuano a trovare applicazione le disposizioni contrattuali dei CCNL dei precedenti comparti di contrattazione e le specifiche norme di settore, in quanto compatibili con le suddette disposizioni e con le norme legislative, nei limiti del D.lgs. n. 165/2001”**. Gli artt. 64 e 66 del suddetto CCNL di comparto stabiliscono i termini di utilizzo delle risorse relative ai fondi costituiti e certificati dai Revisori dei Conti.

2. Il presente accordo, si applica, in conformità all'art. 1 del CCNL, a tutto il personale tecnico amministrativo con rapporto di lavoro, a tempo indeterminato e determinato, in relazione alle materie demandate dal CCNL



alla contrattazione integrativa. L'entrata in vigore del Contratto Integrativo, a seguito delle procedure normative previste, è previsto per il giorno della sua sottoscrizione definitiva e produce i suoi effetti dal 1° gennaio 2020 fino al 31 dicembre 2020.

3. Il presente accordo, salvo per le parti ove è previsto diversamente, conserva la sua efficacia giuridica fino alla stipula del successivo contratto integrativo di Ateneo.

Art. 2

Costituzione del Fondo per il salario accessorio

1. Con verbale n. 4/2020, in data 22.05.2020, il Collegio dei Revisori dei Conti ha certificato la seguente quantificazione delle risorse decentrate per le Categorie B-C-D e del Fondo retribuzione di posizione e risultato per Categoria EP disponibili per l'anno 2020: **Euro 2.089.473,00** lordo dipendente, oltre oneri a carico dell'Amministrazione, così ripartita:

Fondo risorse decentrate per le categorie B, C e D (art. 63 CCNL 2016-2018)

Risorse stabili (art. 63 commi 1 e 2)	1.356.747,00
Risorse variabili (art. 63 commi 3 e 5)	51.537,00
Totale risorse fondo:	1.408.284,00

Fondo di posizione e di risultato per la categoria EP (art. 65 CCNL 2016-2018)

Risorse stabili (art. 65 commi 1 e 2)	651.464,00
Risorse variabili (art. 65 commi 3 e 5)	29.725,00
Totale risorse fondo:	681.189,00

Art. 3

Disposizioni comuni

1. Ogni indennità indicata nel presente CCI è definita in termini di massimo erogabile ed è riconoscibile e liquidabile nei limiti dello stanziamento economico finanziario disponibile.

2. L'indennità di rischio generico, l'indennità di turno, l'indennità per lavoro disagiato, la retribuzione di posizione, la performance organizzativa, i due terzi dell'indennità di responsabilità e l'I.M.A. sono rapportate all'effettivo servizio prestato. A tale riguardo si rimanda alla tabella di cui all'allegato n. 1, che riassume le tipologie di assenze facoltative non retribuite che concorrono alla decurtazione dell'incentivazione dovuta. Le ferie, i riposi per rischio radiologico, i recuperi del conto ore individuale, i giorni di malattia oltre i primi 10 giorni e ogni altro istituto espressamente indicato dalle norme vigenti non sono considerati assenza e non comportano decurtazione economica.



3. Secondo quanto previsto dal “Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance Anno 2020” (par. 6.2) il valore finale della valutazione della performance di ogni singolo dipendente è dato dalla risultanza dell’aggregazione delle valutazioni ottenute secondo i pesi di ponderazione indicati. La performance complessiva così calcolata determina la collocazione della valutazione nell’ambito delle seguenti quattro fasce di valutazione (par. 7.5.1) oltre il valore 0%:

- A) >75% - <=100%
- B) >50% - <=75%
- C) >30% - <=50%
- D) > 0% - <=30%
- E) 0%

Tali fasce rilevano agli effetti del salario accessorio del personale tecnico amministrativo.

Le parti convengono che, in relazione all’indennità di risultato del personale di Categoria EP e ai premi correlati alla performance individuale e di struttura del personale di Categoria B-C-D, se il valore della valutazione si colloca in:

- A) spetta il 100% della retribuzione prevista;
- B) spetta l’80% della retribuzione prevista;
- C) spetta il 60% della retribuzione prevista;
- D) spetta il 15% della retribuzione prevista;
- E) non spetta alcun trattamento accessorio.

TITOLO II: TRATTAMENTO ECONOMICO ACCESSORIO PER IL PERSONALE DI CATEGORIA EP

Art.4

Finalizzazione del Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato

1. Le parti concordano che le risorse del Fondo per il trattamento accessorio del personale di Categoria EP sono ripartite e finalizzate secondo i criteri definiti nel presente accordo, negli importi di cui alla tabella qui sotto riportata. Tutte le poste indicate nel presente accordo sono da intendersi lordo dipendente, oltre agli oneri a carico dell’Amministrazione.

Finalizzazione risorse anno 2020	Euro
Retribuzione di posizione e di risultato Categoria EP	643.289,00
Retribuzione “differenziazione premi individuali” Categoria EP*	400,00
Progressioni Orizzontali personale Categoria EP	37.500,00
Totale	681.189,00

*Art. 20 CCNL



Art. 5

Retribuzione di posizione e di risultato

1. Il trattamento economico accessorio del personale di Categoria EP, così come previsto dall'art. 76, comma 1 (CCNL 16.10.2008) è composto dall'indennità di Ateneo e dalla retribuzione di posizione e di risultato. La retribuzione di posizione e di risultato 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. Ai sensi dell'art. 66, comma 2 del vigente CCNL *"Il valore massimo della retribuzione di posizione per il personale di Categoria EP [...] è rideterminato in euro 14.000,00"*. Tale importo ricomprende l'eventuale quota aggiuntiva corrisposta per remunerare ulteriori incarichi rispetto al principale di cui al comma 5 del presente articolo. In conformità a quanto previsto dal nuovo *"Sistema di Misurazione e di Valutazione della Performance"*, per il personale di Categoria EP il raggiungimento degli obiettivi individuali e degli obiettivi legati alla performance organizzativa concorrono congiuntamente e complessivamente al raggiungimento della retribuzione di risultato.

2. La retribuzione di posizione e di risultato ex artt. 75 e 76 (CCNL 16.10.2008), compete al personale di Categoria EP cui sono affidati incarichi correlati a particolari responsabilità gestionali, qualificati incarichi di responsabilità amministrative e tecniche, funzioni richiedenti l'iscrizione ad ordini professionali o comunque correlati ad alta qualificazione o specializzazione. Gli incarichi sono conferiti al personale di Categoria EP in conformità di quanto indicato nei *"Criteri generali di conferimento di incarichi e funzioni"* (D.R.D. n. 2632/2016).

3. Le parti concordano le seguenti 3 fasce cui sono correlate le classi di pesatura delle U.O. e dei Servizi di cui alle *"Linee generali di organizzazione dell'Ateneo"* (D.R.D. 2630 del 30.09.2016) e le restanti funzioni assegnate al personale di Categoria EP:

Fascia	Tipologia di incarico	Posizione	Risultato 30%	Risultato 20%	Risultato 10%	Totale
A	Responsabile di U.O. con pesatura 1	8.000,00		1.600,00		9.600,00
B	Responsabile di U.O. con pesatura 2 e 3	6.600,00		1.320,00		7.920,00
C	Coordinatori di Servizio con pesatura 1	5.800,00	1.740,00			7.540,00



Coordinatori di servizio con pes. 2 e 3 Coordinatori Tecnici Lab. e altri incarichi conferiti a personale di Cat. EP (all. n. 5)	5.800,00				580,00	6.380,00
--	----------	--	--	--	--------	----------

L'importo minimo della retribuzione di posizione, pari a Euro 3.099,00 lordi per tredici mensilità, è attribuito come previsto dal citato art. 76 (CCNL 16.10.2008) a tutto il personale appartenente alla Categoria EP.

4. La retribuzione di posizione è rapportata all'effettivo servizio prestato mediante correttivo calcolato sulla base della normativa vigente in materia.

5. La retribuzione di risultato, ai sensi dell'art. 76 comma 4 (CCNL 16.10.2008), è determinata nella misura compresa fra il 10% e il 30% della retribuzione di posizione ed è erogabile sulla base dei risultati conseguiti in relazione agli obiettivi assegnati in conformità a quanto previsto dal "Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance Anno 2020". In attuazione dell'art. 75, comma 9 (CCNL 16.10.2008), allo scopo di remunerare i maggiori oneri e responsabilità del personale di Cat. EP, cui sono affidati incarichi aggiuntivi, viene corrisposta, oltre alla retribuzione di posizione e di risultato relativa all'incarico considerato principale, (ovvero quello graduato nella fascia di complessità più alta) una quota ai fini del trattamento accessorio per l'impegno richiesto. Tale quota, di pari importo per ciascun dipendente interessato e sino a un massimo di Euro 3.099,00, sarà calcolata sul 66% del residuo della disponibilità stanziata, al quale andranno aggiunte eventuali somme non dovute per effetto dei correttivi applicati all'atto della liquidazione degli incarichi principali, con lo scopo di remunerare ogni onere e responsabilità derivante dall'assegnazione di uno o più incarichi aggiuntivi.

6. La retribuzione di risultato e la quota prevista per incarichi aggiuntivi saranno corrisposte entro il mese di agosto dell'anno successivo solo dopo che l'Amministrazione avrà acquisito la valutazione del personale e solo dopo l'acquisita validazione della "Relazione sulla Performance".

7. Le parti convengono che, in applicazione dell'art. 58, comma 11 (CCNL 19.04.2018), il trattamento economico accessorio del personale di Categoria EP con rapporto di lavoro a tempo parziale, relativamente alla parte non soggetta a valutazione, è proporzionale al regime orario adottato.

Art. 6

Retribuzione differenziazione premi individuali

1. Ai sensi dell'art. 20 del vigente CCNL (Differenziazione premi individuali) ad una limitata quota massima di personale di Categoria EP valutato, che abbia conseguito le valutazioni più elevate, secondo quanto previsto dal sistema di valutazione dell'Amministrazione, sarà corrisposta una maggiorazione della retribuzione di risultato

pari al 30% del valore medio pro-capite delle retribuzioni di risultato attribuite al personale valutato positivamente.

2. Le parti definiscono tale quota massima nel 1% del personale di Categoria EP in servizio al 31 dicembre dell'anno 2020.

3. Nel caso in cui una percentuale superiore al 1% del personale di Categoria EP ottenga la valutazione massima prevista dal "Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance" sarà data la precedenza alle posizioni economiche più basse all'interno della categoria. In caso di parità di posizione economica, sarà data la precedenza all'anzianità di servizio complessiva ed in caso di ulteriore parità la precedenza sarà data dalla maggiore età anagrafica.

5. La retribuzione, pari a Euro 400,00, sarà corrisposta entro il mese di agosto dell'anno successivo solo dopo che l'Amministrazione avrà acquisito la valutazione del personale e solo dopo l'acquisita validazione della "Relazione sulla Performance".

TITOLO III: TRATTAMENTO ECONOMICO ACCESSORIO PER IL PERSONALE DI CATEGORIA B-C-D

Art. 7

Finalizzazione Fondo risorse decentrate

1. Le parti concordano che le risorse del fondo risorse decentrate per le Categorie B-C-D sono ripartite e finalizzate secondo i criteri definiti nel presente accordo, negli importi di cui alla tabella qui sotto riportata. Tutte le poste indicate nel presente accordo sono da intendersi lordo dipendente oltre agli oneri a carico dell'amministrazione.

Finalizzazione risorse anno 2020	Euro
Premi correlati alla Performance organizzativa	190.000,00
Premi correlati alla Performance individuale	640.979,73
Retribuzione differenziazione premi individuali	1.680,00
Indennità correlate alle condizioni di lavoro disagiato	130.000,00
Progressioni Orizzontali	182.000,00
I.M.A.	263.624,27
Totale	1.408.284,00



Art. 8

Premi correlati alla Performance organizzativa

1. Ai sensi dell'art. 4 del *"Piano Integrato per la Gestione del Ciclo della Performance 2019-2021 – anno 2019"*, la performance organizzativa coinvolge tutte le strutture dell'Ateneo, i Dipartimenti, i Centri e le Aree dirigenziali. In particolare, il paragrafo 3.1 del *"Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance anno 2020"* recita testualmente che *"Le strutture che rilevano agli effetti della performance di struttura sono: il Rettorato e la relativa Segreteria generale e tecnica, la Direzione Generale e la relativa Segreteria generale e tecnica, le Aree dirigenziali con i relativi Staff, le Unità Organizzative (U.O.), i Dipartimenti con la U.O. dipartimentale e gli ambiti tecnici dipartimentali, i Centri con afferenza di personale tecnico amministrativo"*. Gli obiettivi relativi alla performance organizzativa di struttura discendono a cascata sul personale afferente alle medesime strutture.
2. Poiché il target, l'indicatore e il peso degli obiettivi sono unici per tutto il personale afferente alle strutture, gli obiettivi sono realizzati nella stessa misura per tutto il personale della struttura senza differenziazione di categoria d'inquadramento. Il premio per la performance organizzativa spetta al personale, anche titolare di incarico, che afferisce a qualsiasi titolo alle strutture di cui al comma 1. Lo stanziamento di Euro 190.000,00 consente la corresponsione di una retribuzione di un premio annuo pari a Euro 250,00. Tale premio sarà computato in base all'effettivo servizio prestato e l'indennità risultante, in applicazione delle fasce previste dall'art. 3, comma 3 del presente accordo, sarà corrisposta entro il mese di agosto dell'anno successivo, all'esito della valutazione della performance delle strutture che evidenzia la qualità dei risultati ottenuti e solo dopo l'acquisita validazione della *"Relazione sulla Performance"*.

Art. 9

Premi correlati alla Performance individuale

1. Le risorse stanziate per il riconoscimento dei premi correlati alla performance individuale per il personale di Categoria B-C-D, pari a Euro **640.979,73** sono ripartite in conformità di quanto disposto dall'art. 88 comma 2 (CCNL 16.10.2008) e dall'art. 20 (CCNL 19.04.2018) fra:

A. Indennità di responsabilità

B. Incentivi per la produttività e il miglioramento dei servizi

C. Retribuzione differenziazione premi individuali Categoria B-C-D

A. Indennità di responsabilità

1. Ai sensi dell'art. 64 comma 1 del vigente CCNL, le risorse finalizzate al trattamento economico degli incarichi del personale di Categoria D, ex art. 91, comma 3 del CCNL 16.10.2008, sono corrispondenti a Euro 389.000,00.



2. Tale importo è finalizzato a remunerare l'indennità di responsabilità da riconoscere al personale cui sono affidate le seguenti "tipologie organizzativo gestionali" previste dalle "Linee generali di organizzazione dell'Ateneo" e conferite in conformità ai "Criteri generali di conferimento di incarichi e funzioni":

- **Responsabile di Servizio** (art. 8 Linee generali) - Categoria D;
- **Responsabile Tecnico di Laboratorio – Dipartimento** (art. 11 Linee generali) - Categoria D;

3. Gli incarichi di Responsabile di Servizio sono parametrati nelle graduazioni previste dalle relative pesature e classificabili in tre classi di complessità a cui corrispondono le seguenti fasce economiche:

Responsabile di Servizio

Fascia	Classe di pesatura	Posizione
1	1	2.450,00
2	2	2.370,00
3	3	2.240,00

4. Gli incarichi di Responsabile Tecnico di Laboratorio – Dipartimento rientrano nella Fascia e Classe 3 della tabella.

5. Un importo pari a Euro 170.000,00 è finalizzato a remunerare l'indennità di responsabilità da riconoscere al personale cui sono affidate le seguenti "tipologie organizzativo gestionali" previste dalle "Linee generali di organizzazione dell'Ateneo" e conferite in conformità ai "Criteri generali di conferimento di incarichi e funzioni":

- **Particolari Professionalità** (art. 10 Linee generali) - Categoria B-C-D, art. 91 comma 1 CCNL;
- **Tecnico di Laboratorio – Dipartimento** (art. 11 Linee generali) Categoria B-C-D, art. 91 comma 1 CCNL;
- **Personale con incarichi di F.S. presso i Centri pre-riorganizzazione** - Categoria B-C-D.

Tali incarichi sono classificati in due classi di complessità a cui corrispondono le seguenti fasce economiche:

Fascia	
1	1.750,00
2	1.250,00

Nella fascia 1 è prevista la tipologia delle Particolari Professionalità, mentre la figura del Tecnico di Laboratorio - dipartimento è ascrivibile alla fascia 2.



6. Il personale di categoria B-C-D che ricopre Funzioni Specialistiche (F.S.) nell'ambito dei Centri con afferenza di personale tecnico amministrativo, al momento non compresi dall'evento di riorganizzazione del 2017, confluisce nella fascia 1 della tabella.

7. Per i seguenti incarichi, che l'Amministrazione ritiene di particolare complessità, si prevede un'indennità pari a Euro 2.240,00 ai sensi dell'art. 91 comma 3 (CCNL 16.10.2008):

- Ufficiale Rogante;
- Patrocinio e difesa (U.O. Legale);
- Mobility Manager;
- Responsabile d'Ateneo per l'Anagrafe Nazionale Studenti (ANS);
- Referente/Responsabile Amministrativo di Centro (ove tale figura sia prevista come necessaria dagli statuti e/o regolamenti dei Centri);
- Responsabile del Servizio di Sostenibilità, Ambiente ed Energia (DRD n. 3191/2018)
- Attività di presidio e gestione degli interventi necessari alla migliore prevenzione e alla efficiente gestione delle emergenze/urgenze h24 (DRD n. 1701/2019).

Per quanto sopra riportato nel punto A, rispetto agli incarichi di responsabilità si conviene che:

1. Qualora al dipendente siano affidati ulteriori incarichi di responsabilità, rispetto all'incarico principale, l'indennità per l'incarico graduato nella fascia di complessità più alta sarà corrisposta per intero e per l'incarico aggiuntivo al dipendente spetterà il 25% dell'indennità di responsabilità riconosciuta per tale incarico.

2. Le parti convengono che, in applicazione dell'art. 58, comma 11 (CCNL 19.04.2018), il trattamento economico accessorio del personale di Categoria B-C-D con rapporto di lavoro a tempo parziale, relativamente alla parte non soggetta a valutazione, è proporzionale al regime orario adottato.

3. L'erogazione dei 2/3 dell'indennità che, in applicazione del citato art. 91 del CCNL 16.10.2008 non sono soggetti a valutazione, è computata in base all'effettivo servizio prestato mediante un correttivo calcolato sulla base della normativa vigente in materia e saranno corrisposte nei limiti dello stanziamento previsto.

4. La quota di 1/3 dell'indennità in oggetto, soggetta a valutazione ex art. 91, comma 4 (CCNL 16.10.2008) e in applicazione dell'art.3, comma 3 del presente CCI, sarà corrisposta entro il mese di agosto solo dopo che l'Amministrazione avrà acquisito, per ciascun dipendente, la valutazione della performance lavorativa che evidenzia la qualità della prestazione e solo dopo l'acquisita validazione della "Relazione sulla Performance".



B. Incentivi per la produttività e il miglioramento dei servizi

1. Ai sensi di quanto previsto dall'art. 88, comma 2, lettera d) del CCNL 16.10.2008, al personale di Categoria B-C-D che non percepisce alcuna indennità di responsabilità (ex art. 91 comma 1 e 3 del CCNL 16.10.2008) è corrisposta un'indennità annua di Euro 125,00 pro capite, mentre al personale che ricopre la posizione di referente è corrisposta un'indennità annua di Euro 175,00, per un totale di Euro 74.979,73.

2. Le indennità di cui sopra saranno corrisposte entro il mese di agosto solo dopo che l'Amministrazione avrà acquisito la valutazione della performance lavorativa che evidenzia la qualità delle prestazioni e solo dopo l'acquisita validazione della "Relazione sulla Performance".

C. Retribuzione differenziazione premi individuali Categoria B-C-D

1. Ai sensi dell'art. 20 del vigente CCNL (Differenziazione premi individuali) ad una limitata quota massima di personale di Categoria B-C-D valutato positivamente, che abbia conseguito le valutazioni più elevate secondo quanto previsto dal sistema di valutazione dell'Amministrazione, sarà corrisposta una maggiorazione della retribuzione dei premi individuali pari al 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti.

2. Le parti definiscono tale quota massima nel 1% del personale, per ogni Categoria, delle Categorie B, C, D in servizio al 31 dicembre dell'anno 2020. Nel caso in cui una percentuale superiore al 1% del personale di ogni categoria ottenga la valutazione massima prevista dal "Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance" sarà data la precedenza alle posizioni economiche più basse all'interno delle singole categorie. In caso di parità di posizione economica, sarà data la precedenza all'anzianità di servizio complessiva ed in caso di ulteriore parità la precedenza sarà data dalla maggiore età anagrafica.

3. La retribuzione, pari a Euro 210,00, sarà corrisposta entro il mese di agosto dell'anno successivo solo dopo che l'Amministrazione avrà acquisito la valutazione del personale e solo dopo l'acquisita validazione della "Relazione sulla Performance".

Art. 10

Indennità correlate alle condizioni di lavoro disagiato

Ai sensi dell'art. 88 del CCNL 16.10.2008 vengono corrisposti compensi per la remunerazione di compiti che comportano oneri, rischi o disagi particolarmente rilevanti nonché la reperibilità collegata alla particolare natura dei servizi che richiedono interventi d'urgenza. Le risorse destinate per l'anno 2020 per particolari condizioni di lavoro disagiate ammontano a Euro 130.000,00 e sono ripartite alle seguenti tipologie di indennità:



- A. Indennità di rischio generico
- B. Indennità di turno
- C. Indennità per gli autisti del Rettorato
- D. Indennità di lavoro disagiata
- E. Indennità di reperibilità

A. Indennità di rischio generico: Euro 45.000,00

Al personale tecnico amministrativo che svolge mansioni comportanti esposizione a rischi di cui ai punti 1 (agenti chimici), 2 (agenti cancerogeni), 3 (agenti biologici), 5 (rumore >95 decibel in luogo aperto o > 85 decibel in luogo chiuso), 8 (radiazioni non ionizzanti) e 9 (radiazioni ottiche artificiali) della Scheda dei Dati Occupazionali sottoposto a sorveglianza sanitaria, compete un'indennità di rischio pari a Euro 1,50, lordo dipendente, per ogni giorno di effettiva presenza in servizio fino ad un massimo di Euro 350,00 annui. Sono esclusi i rischi derivanti da radiazioni ionizzanti che restano disciplinati, come previsto dall'art. 92 (CCNL 16.10.2018), dal D.P.R. n. 319/90.

L'indennità è erogabile al personale che si sottopone alle prescritte visite periodiche di sorveglianza sanitaria; il Centro di Servizi per la Salute, Igiene e Sicurezza nei Luoghi di Lavoro trasmetterà l'elenco degli aventi diritto al 31 dicembre di ogni anno entro il 15 gennaio dell'anno successivo.

B. Indennità di turno

Per l'indennità di turno è stanziato un importo di Euro 1.200,00. Per la corresponsione dell'indennità, si rimanda al testo del "Contratto Collettivo Integrativo del personale tecnico amministrativo dell'Università degli Studi di Parma – triennio 2018/2020" sottoscritto in data 21.12.2018 come da allegato n.2 al presente contratto.

C. Indennità per gli autisti del Rettorato

Per l'indennità destinata agli autisti del Rettorato è stanziato un importo di Euro 15.000,00. Per la corresponsione dell'indennità, si rimanda al testo del "Contratto Collettivo Integrativo del personale tecnico amministrativo dell'Università degli Studi di Parma – triennio 2018/2020" sottoscritto in data 21.12.2018 come da allegato n.3 al presente contratto.

D. Indennità per lavoro disagiato: Euro 64.000,00



Al personale che in via continuativa, su attestazione del responsabile della struttura di appartenenza e/o rilevata dalla documentazione fornita dagli uffici competenti, svolga le attività sotto indicate, compete l'indennità in oggetto nella misura di seguito riportata, corrisposta in base all'effettiva presenza in servizio:

- a) attività necessarie al fine di garantire con continuità la custodia e la cura degli animali (stabulari) nonché il benessere dell'animale da laboratorio e la tutela degli animali utilizzati ai fini scientifici: indennità annua di Euro 800,00, oltre Euro 10,00 per ogni sabato, domenica, giorno festivo o notte di attività;
- b) compiti istituzionali che vanno garantiti con continuità e/o anche nelle ore notturne e/o giorni festivi (es: Osservatorio Meteorologico): indennità annua di Euro 800,00;
- c) compiti istituzionali che vanno garantiti con continuità e/o anche nelle ore notturne e/o giorni festivi e gestione del verde presso l'Orto Botanico: indennità annua di Euro 800,00;
- d) attività autorizzata di trasporto e movimentazione, tramite l'utilizzo di appositi mezzi idonei, dell'azoto liquido: indennità annua di Euro 800,00;
- e) attività svolta presso l'Ufficio Postale relativa al ritiro, smistamento e distribuzione della corrispondenza, con orario di inizio disagiato - smistamento di materiale pesante: indennità annua di Euro 800,00;
- f) attività correlata alla gestione delle zone verdi dell'Ateneo anche nei giorni festivi: indennità annua di Euro 800,00;
- g) attività tesa a garantire con continuità, anche nei giorni festivi e/o di chiusura al pubblico dell'Ateneo i servizi riconducibili al supporto al Rettorato (Staff Segreteria generale/tecnica): indennità annua lorda di Euro 1000,00 in relazione al personale individuato dal Rettore;
- h) attività tesa a garantire con continuità, anche nei giorni festivi e/o di chiusura al pubblico dell'Ateneo, i servizi erogati dal Centro CSAC: indennità annua lorda di Euro 1000,00.
- i) Attività del personale di categoria B-C-D operante nell'ambito dell'Ufficio per i Procedimenti Disciplinari dell'Ateneo: indennità annua lorda di Euro 800,00 per i componenti di categoria B-C-D e di Euro 400,00 per il segretario verbalizzante.
- j) Attività del personale di categoria B-C-D, operante nell'ambito delle Unità Organizzative "Supporto Utenti" ed "Erogazione Servizi", nonché del "Centro Servizi E-learning e Multimediali di Ateneo – SELMA", individuato dai rispettivi responsabili apicali tesa a garantire con continuità l'assistenza al personale docente, dirigente e tecnico amministrativo anche nei giorni festivi e/o di chiusura dell'Ateneo e in particolare in caso di allargamento straordinario e temporaneo dell'attività di lavoro in modalità agile: indennità annua lorda Euro 800,00.

E. Indennità di reperibilità



Per l'indennità di reperibilità è stanziato un importo di Euro 2.000,00. Per la corresponsione dell'indennità, si rimanda al testo del "Contratto Collettivo Integrativo del personale tecnico amministrativo dell'Università degli Studi di Parma – triennio 2018/2020" sottoscritto in data 21.12.2018 come da allegato n.4 al presente contratto.

Art. 11

Indennità mensile accessoria (IMA)

1. Ai sensi dell'art. 64 comma 1 del vigente CCNL, le risorse destinate all'indennità mensile accessoria ex art. 88, comma 2, lettera f del CCNL del 16.10.2008, previste per il personale di Categoria B-C-D, sono corrispondenti a quelle già destinate per lo stesso istituto relative all'annualità precedente che corrispondono pertanto ad Euro 263.624,27, importo destinato nel CCI dell'anno 2018.
2. La quota individuale, anche per il personale assunto in corso d'anno, è fissata in circa Euro 28.00 mensili.
3. Viene riconfermata l'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 Euro 5.681,00. Al raggiungimento di tale tetto concorrono i compensi percepiti dal dipendente oltre alla retribuzione fissa e continuativa fatta eccezione per le indennità corrisposte ai sensi del trattamento accessorio del personale tecnico amministrativo di Categoria B, C e D.
4. L'indennità di cui sopra andrà corrisposta entro i limiti dello stanziamento previsto e sopra indicato, nonché in conformità dei limiti normativi vigenti e previo accertamento che non sia espressamente dichiarata dal responsabile di struttura di afferenza la non attiva e proficua partecipazione ai processi di miglioramento della produttività e dei servizi con attestazione motivata inviata agli uffici competenti.

Art. 12

Progressioni Economiche Orizzontali (PEO)

1. Ai sensi dell'art. 64, comma 2, lettera e) del vigente CCNL sono destinate alle progressioni economiche del personale tecnico amministrativo le poste indicate allo scopo nella tabella di cui all'art. 4 (personale di Categoria EP) e nella tabella di cui all'art. 7 (personale di Categoria B-C-D).
2. Le parti concordano di destinare tutte le risorse secondo procedura selettiva specificatamente bandita ripartendo le suddette quote in modo proporzionale e percentuale su ciascuna Categoria e relativa classe stipendiale (B2, B3, ecc...; C1, C2 ecc...; D1, D2 ecc...; EP1, EP2 ecc...).



3. Nel caso in cui all'esito della procedura selettiva si verificano economie nell'ambito delle singole Categorie e classi stipendiali, le somme complessivamente ottenute verranno destinate tutte alle classi stipendiali più basse di ogni categoria.
4. Come previsto dall'art. 79, comma 5 del CCNL 16.10.2008, i passaggi alle posizioni economiche immediatamente superiori saranno disposti nel numero consentito dalla disponibilità delle risorse a ciò finalizzate. L'inquadramento dei vincitori nelle progressioni economiche avverrà al 1° gennaio dell'anno nel quale risulta approvata la graduatoria delle stesse, come sancito al comma 2 dal medesimo art. 79 del citato CCNL.
5. L'Amministrazione si rende disponibile a proseguire nel percorso condiviso fra le parti al momento della sottoscrizione del "Contratto Collettivo Integrativo – aggiornamento 2019" del 28.11.2019, ovvero a prevedere progressioni orizzontali, a partire dall'anno 2021 e negli anni successivi, nell'ambito delle risorse eventualmente disponibili.

Art. 13

Erogazione trattamento accessorio non soggetto a valutazione e destinazione di eventuali residui

1. Il trattamento accessorio previsto dal presente CCI, comprendente l'indennità di Posizione del personale di Categoria EP e la parte non soggetta a valutazione delle restanti voci relative al personale di categoria B, C e D, sarà erogato entro il mese di maggio 2021.
2. Le parti concordano di destinare la somma di Euro 5.000,00 che costituiranno una riserva da utilizzare nel caso dell'insorgere di situazioni non previste dal presente accordo.

----- ** -----



Per la delegazione di Parte Pubblica:

Il Rettore Prof. Paolo ANDREI

Il Direttore Gen.le Avv. Candeloro BELLANTONI

Paolo Andrei
Candeloro Bellantoni

La delegazione di Parte Sindacale:

R.S.U.:

Sig. BARCHI Luca

Sig. BOZZETTI Mario

Sig.ra CAVAZZINI Giovanna

Sig.ra CECCATO Evelina

Evelina Ceccato

Sig. COMELLI Andrea

Sig.ra DELMAESTRO Sonja

Sig.ra FERRARI Simona

Simone Ferrar

Sig. GHILLANI Mario

Mario Ghillani

Sig. GHINELLI Mario

Mario Ghinelli

Sig. GIUDICE Giampietro

Giampietro Giudice

Sig. LOSPENNATO Umberto

Umberto Lo Spennato

Sig.ra TOTARO Lucia

Per le Strutture territoriali delle Organizzazioni Sindacali di comparto:

BARBERA Salvatore

FLC CGIL

CAVATORTA Claudia

CISL FSUR

MANINI Maurizio

FED. UIL RUA

MILLA BERTANI

Milla Bertani

FED. GILDA UNAMS Università

NORI Vincenzo

SNALS-UNAMS

Vincenzo Nori



ALLEGATO N. 1

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

PRIMI 10 GG di MALATTIA (con l'esclusione delle gravi patologie)
Aspettativa per carica elettiva L. 267/00
Aspettativa Art. 13 Pres. Ente (SA)
Aspettativa Funz. Ammin. Ente Locale
Comando presso altro Ente
Fuori ruolo (ex. L. 1114/62)
Aspettativa non retribuita altra esperienza lavorativa art. 18 L. 183/2010
Aspettativa per motivi di famiglia senza assegni
Aspettativa art. 17 CCNL senza assegni (periodo di prova presso altra amm.ne
Aspettativa Avvocato L.339/2003 (mantenimento del posto per 5 anni)
Aspettativa per ricongiungimento coniuge all'estero
Aspettativa Servizio Civile
Aspettativa per nomina Presidente Ente Pubblico
Congedo fac. Post-parto no stip
Congedo parentale padre lavoratore Art. 32 c.2 D.Lgs. 151/01
Permessi per partecipazione a concorsi od esami non retribuito per i CTD
Assenza facoltativa per malattia figli sino a 3 anni (senza retribuzione)
Assenza facoltativa per malattia figli fino a 8 anni
Congedo malattia figlio adozione/affido
Aspettativa per adozione/affido
Congedo parentale adozione/affido art.10 D.Lgs. 80/2015
Congedo parentale straordinario D.L. 34/2020
Congedo per quarantena figlio Art.5 D.L. 11/2020
Sciopero
Congedo per motivi di studio senza assegni
Congedo per formazione (art 5 L.53/2000 e art 13 CCNL)
Sospensione temporanea e/o cautelare dal servizio – Sospensione disciplinare
Sanzione disciplinare
Dottorato non retribuito
Aspettativa art. 90 Dlgs 267/00
Aspettativa funzioni amm. Ente locale Dlgs 267/00
Aspettativa art. 19 D.lgs. 165
Vigile del fuoco volontario DPR 76/04

*Sono fatte salve le condizioni di miglior favore previste da disposizioni di legge.



ALLEGATO N. 2

Indennità di turno

Al personale che opera in strutture in cui sussistono servizi (quali portinerie e reception) che svolgono attività di custodia e sorveglianza (attivati per almeno 12 ore giornaliere distribuite su due o più turni) compete una indennità annua di Euro 300,00, rapportata al servizio effettivamente prestato.

ALLEGATO N. 3

Indennità per gli autisti del Rettorato

Al personale che svolge funzioni di autista per il Rettorato, garantendo la necessaria reperibilità diurna e notturna, compete un'indennità annua onnicomprensiva di Euro 15.000,00 erogata secondo le condizioni e modalità indicate ai commi seguenti.

L'erogazione della indennità è subordinata alle seguenti condizioni:

- a) Il Rettorato individua entro il 31.12 dell'anno precedente le persone preposte al servizio di autista e entro il 31.01 dell'anno successivo comunica il resoconto relativo al chilometraggio percorso da ciascun autista;
- b) il dipendente è tenuto ad adempiere alle formalità previste per la rilevazione delle presenze;
- c) i saldi orari mensili attivi, superiori alle n° 10 ore, saranno riassorbiti all'atto della contabilizzazione mensile;
- d) per missioni superiori a 10 Km dalla sede di servizio all'interessato spetta il rimborso delle eventuali spese secondo le regole e procedure stabilite nel "Regolamento per missioni e rimborso spese" di Ateneo;
- e) il personale è tenuto ad assicurare la presenza in servizio mediante turnazioni, in modo da garantire un costante ed efficace servizio di autista;
- f) l'indennità assorbe e sostituisce ogni altro tipo di indennità e non verrà corrisposto alcun altro tipo di compenso.

L'indennità sarà erogata secondo le seguenti modalità:

- a) L'importo stanziato sarà erogato tra il numero complessivo degli autisti;
- b) Il 50% di tale importo sarà erogato mensilmente in quota uguale tra gli stessi;
- c) Il restante 50% sarà ripartito a consuntivo, mediante suddivisione fra gli interessati in misura proporzionale ai chilometri percorsi.



ALLEGATO N. 4

Indennità di reperibilità

1. La reperibilità è una prestazione di carattere strumentale ed accessorio che consiste nell'obbligo del lavoratore di porsi in condizione di essere prontamente rintracciabile, fuori dall'ordinario orario di servizio, e di poter raggiungere in un breve lasso di tempo il proprio luogo di lavoro per eseguirvi la prestazione richiesta, qualora si presenti una effettiva ragione di necessità. L'istituto è previsto esclusivamente per i settori di attività per i quali è necessario assicurare la continuità dei servizi, compatibilmente con le risorse umane a disposizione, compresi quelli previsti dall'applicazione del D.Lgs. n. 81/2008: ha lo scopo di assicurare interventi urgenti ed inderogabili da parte del personale dipendente durante le ore di chiusura delle strutture universitarie, in caso di insorgenza di emergenze, in modo da garantire la presenza di proprio personale autorizzato ad assumere decisioni che possono anche coinvolgere, secondo le esigenze, soggetti esterni (es. Vigili del Fuoco, Carabinieri, Polizia, Fornitori di Lavori e Servizi ecc.), nel caso in cui un intervento non tempestivo possa recare danno alle strutture o alle persone.

2. La reperibilità è esclusa per ogni attività cui l'Ateneo possa adempiere con il ricorso alla programmazione dei servizi, anche mediante forme di flessibilità nell'articolazione dell'orario di lavoro.

3. La reperibilità si espleta durante le ore o le giornate eccedenti l'orario ordinario di lavoro soltanto per essenziali ed indifferibili necessità di servizio con carattere di emergenza che non possono essere coperte attraverso l'adozione di altre forme di articolazione dell'orario, ovvero:

- a) allarme antintrusione;
- b) allarme antincendio, diramato sia dalle centraline di rilevazione fumo che a vista;
- c) segnalazione di guasti a sistemi ed impianti tecnologici (quali a titolo esemplificativo e non esaustivo, impianto di riscaldamento e condizionamento, impianti elettrici, impianti idrici, impianti di sicurezza e videosorveglianza, impianti di rete trasmissione dati, blocco di ascensori con persone all'interno, ecc.) e alle strutture edilizie con pericolo di danno alle strutture ed agli impianti stessi;
- d) gestione coordinata delle azioni di comunicazione delle emergenze in relazione al "Piano per la comunicazione dell'emergenza";
- e) ogni altro evento che possa mettere in pericolo l'incolumità delle persone, la sicurezza dei beni e delle apparecchiature delle diverse strutture dell'Ateneo;

Sono esclusi gli interventi di assistenza e manutenzione tecnica, sia ordinaria che straordinaria, agli impianti, alle strutture e alle attrezzature per la sperimentazione;

4. La durata massima del periodo di reperibilità è di 12 ore. Il dipendente, di norma, è collocato in reperibilità sulla base di fasce mensili ovvero per non più di sei volte in un mese e per non più di due volte in giorni festivi



nell'arco di un mese. In caso di chiamata in servizio, durante il periodo di reperibilità, la prestazione lavorativa non può essere superiore alle 6 ore;

5. L'attivazione, con provvedimento motivato, e la gestione del "servizio di reperibilità" compete alla Direzione dell'Area Edilizia e Infrastrutture direttamente o attraverso la U.O. Vigilanza e Logistica, che intercetta anche le richieste di altre strutture;

L'attivazione avviene valutate:

- a) la natura del servizio erogato dalla struttura, le essenziali e indifferibili esigenze con carattere di emergenza per cui si ritiene necessaria l'individuazione di una persona reperibile e i motivi che rendono il servizio stesso ascrivibile alle tipologie di cui al punto 3;
- b) l'elenco degli interventi straordinari che si sono resi necessari nella struttura nel biennio precedente. In caso di nessun intervento, quali innovazioni tecniche rendono attualmente necessaria la designazione di un dipendente reperibile;
- c) l'elenco degli specifici interventi d'urgenza che il reperibile è tenuto a compiere in caso di chiamata
- d) le competenze professionali del reperibile in relazione agli interventi richiesti;
- e) le modalità predisposte per rintracciare il personale reperibile (es. telefono cellulare e fisso, cerca-persona, ecc.);
- f) generalità del dipendente di Categoria B, C, D di cui si richiede la reperibilità;
- g) proposta di definizione delle modalità di effettuazione della reperibilità (turnazioni e fasce di reperibilità).

Il dipendente posto in reperibilità deve preventivamente rilasciare all'Amministrazione una dichiarazione formale di accettazione del servizio di reperibilità;

6. Le modalità di effettuazione della prestazione di reperibilità (definizione delle fasce orarie di reperibilità, tempi massimi in cui il dipendente deve recarsi sul luogo di lavoro a seguito della richiesta di intervento, servizi ed attività presidiati, ecc.) sono definite dalla U.O. Vigilanza e Logistica in concerto con i responsabili delle strutture coinvolte;

7. Nel caso in cui presso la struttura sia assegnata un'unità di personale con mansioni di custode, questa è individuata automaticamente come reperibile, senza maturazione del diritto a percepire l'indennità di reperibilità. E' possibile l'individuazione di una persona reperibile diversa dal custode solo qualora gli interventi richiedano competenze professionali specifiche e, comunque, non possedute dal custode stesso. Nel caso in cui più dipendenti della medesima struttura si rendano disponibili alla reperibilità, il responsabile della struttura procede all'individuazione dei reperibili sulla base delle competenze professionali in relazione agli interventi richiesti. Nel caso di parità di condizioni, deve essere garantito il principio della rotazione, su base semestrale, tra il personale interessato;



8. Il personale che ha dato la propria disponibilità a essere reperibile deve porsi nelle condizioni di essere prontamente rintracciabile, oltre l'ordinario orario di lavoro e deve poter raggiungere, con mezzi propri e nel più breve tempo possibile, il luogo nel quale si rende necessario l'intervento; il Responsabile della U.O. citata redige un rapporto dell'effettivo intervento che costituisce elemento probatorio anche ai fini della copertura assicurativa del mezzo di trasporto utilizzato;

9. Nell'ipotesi di impossibilità a vario titolo per il dipendente di garantire la reperibilità, lo stesso è tenuto a darne preventiva e tempestiva comunicazione al responsabile della U.O. Vigilanza e Logistica, mediante comunicazione scritta che indichi le specifiche ragioni della temporanea ed occasionale limitazione alla prestazione di reperibilità. La mancata comunicazione costituisce comportamento valutabile sotto il profilo disciplinare. Durante tale periodo l'onere di reperibilità grava su altro dipendente della Struttura, individuato dal responsabile, che percepisce un'indennità proporzionale alla durata della sostituzione. Qualora il dipendente, una volta chiamato, non intervenga entro i limiti temporali previsti e risulti non riscontrabile alcuna causa di forza maggiore, lo stesso decade dal beneficio economico per la mancata prestazione resa, fatti salvi gli eventuali provvedimenti del caso;

10. Al termine di ogni intervento dovrà essere redatto dal Responsabile della U.O., sulla base del rapporto del dipendente intervenuto in quanto reperibile, un rapporto del servizio di reperibilità effettuato, che dovrà contenere i seguenti dati:

- a) data e ora della chiamata;
- b) natura del guasto o dell'evento che ha richiesto l'attivazione della reperibilità;
- c) azioni adottate;
- d) eventuale personale contattato e/o intervenuto;
- e) orari di inizio e di fine dell'intervento che saranno anche documentati, se possibile, dalla rilevazione telematica delle timbrature.

Tale rapporto costituisce elemento probatorio anche ai fini del compenso incentivante.

11. Agli addetti alla reperibilità è corrisposta una indennità per ogni turno di reperibilità consistente in una diaria giornaliera feriale lordo dipendente di Euro 25,00 e una diaria festiva pari a Euro 50,00.

In ogni caso di intervento di reperibilità è riconosciuto al lavoratore un indennizzo minimo pari a tre ore, liquidate in Euro 14,00 all'ora.

La liquidazione sarà effettuata solo a seguito di attestazione di prestata attività, resa su proposta del Responsabile della U.O. Vigilanza e Logistica dal Dirigente dell'Area Edilizia e Infrastrutture e avverrà al momento del saldo del trattamento accessorio del personale di Categoria B-C-D l'anno successivo;



12. Al dipendente che effettua prestazioni lavorative in regime di reperibilità spetta la retribuzione prevista per le prestazioni orarie aggiuntive, entro i limiti delle disponibilità di cui al precedente punto A 4), ovvero il riposo compensativo, quest'ultimo da effettuarsi obbligatoriamente il primo giorno lavorativo successivo allo svolgimento della prestazione, nel caso in cui questa abbia avuto durata superiore alle quattro ore e/o sia stata svolta durante le ore notturne;

13. Il Dirigente dell'Area Edilizia e Infrastrutture attraverso il Responsabile della U.O. Vigilanza e Logistica deve presentare all'Amministrazione una breve relazione contenente l'elenco degli interventi effettuati nel corso dell'anno.

ALLEGATO N. 5

Altre tipologie di incarichi – Personale di Categoria EP

- 1) Emergency Manager;
- 2) Responsabile PROPER DALIA SICO;
- 3) Referente EUROPASS;
- 4) Responsabile e referente per la gestione dei dati dell'Ateneo nell'indice delle Pubbliche Amministrazioni e Amministratore Centrale Profili/Strutture P.A. in gestione Costo Stato di INAIL;
- 5) Incarico per il Miglioramento della qualità e disponibilità dei dati;
- 6) Incarico di Coordinatore Amministrativo di Centro;
- 7) Incarico di supporto ai docenti per la stesura di progetti competitivi, nonché delle relative attività di gestione e rendicontazione e per la realizzazione di attività di formazione a docenti, personale tecnico amministrativo e personale non strutturato riguardo le modalità di presentazione, progettazione, gestione e rendicontazione di progetti competitivi a livello Nazionale, Europeo e Internazionale, per la ricerca applicata in generale e in particolare per le attività di progettazione dei centri accreditati RER;
- 8) Incarico di supporto ai docenti per la stesura di progetti competitivi, nonché delle relative attività di gestione e rendicontazione e per la realizzazione di attività di formazione a docenti, personale tecnico amministrativo e personale non strutturato riguardo le modalità di presentazione, progettazione, gestione e rendicontazione di progetti competitivi a livello Nazionale, Europeo e Internazionale, per la ricerca di base;



**UNIVERSITÀ
DI PARMA**

- 9) Sovrintendenza alle attività specialistiche inerenti la spettroscopia ad alta risoluzione (piccole molecole) con spettrometri NMR AV 300 e Varian 600 ivi compresa la responsabilità gestionale dell'Unità Organizzativa informatica.



**UNIVERSITÀ
DI PARMA**

NOTA A VERBALE: MODALITA' DI SVOLGIMENTO DELL'INCONTRO DI CONTRATTAZIONE E DI SOTTOSCRIZIONE DELL'ACCORDO

L'incontro di contrattazione relativo all'accordo si è svolto il giorno 26.10.2020 in modalità a distanza. Nel corso dell'incontro la delegazione di parte pubblica e la delegazione di parte sindacale sono giunte all'unanimità alla decisione di sottoscrivere il presente accordo ed è stato deciso che per coloro che non fossero nella condizione di recarsi presso gli uffici della U.O. Relazione Sindacale, Valutazione e Performance il giorno 27 ottobre, sarebbe stata sufficiente una dichiarazione di voto favorevole inviata in via telematica. Tale opzione è stata scelta dai seguenti rappresentanti:

R.S.U.

Barchi Luca

Bozzetti Mario

Cavazzini Giovanna

Comelli Andrea

Delmaestro Sonja

Totaro Lucia

OO.SS.

Salvatore Barbera (FLC CGIL)

Roberta De Falchi (CISL FSUR)

Maurizio Manini (UIL RUA)

Si allegano all'accordo le dichiarazioni di firma che ne costituiranno parte integrante.

Parma, 27 ottobre 2020



**UNIVERSITÀ
DI PARMA**

**DICHIARAZIONE A VERBALE ALLEGATA AL CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO
TRIENNIO 2018-2020, RIPARTIZIONE E FINALIZZAZIONE DEL FONDO PER L'ANNO
2020 SOTTOSCRITTO IN DATA 27 OTTOBRE 2020**

La Parte Pubblica, accogliendo la richiesta della delegazione di parte sindacale, assume l'impegno a rivedere l'impianto complessivo del Contratto Integrativo in considerazione anche della riorganizzazione in atto nell'anno 2020 e delle modifiche apportate al funzionigramma di Ateneo e al conseguente aggiornamento del sistema di pesatura degli incarichi.

La Parte Pubblica prende atto delle dichiarazioni a verbale della delegazione di parte sindacale e ne apprezza il taglio propositivo. L'Amministrazione si impegna a programmare a partire fin dal mese di gennaio 2021 l'inizio del confronto relativo al rinnovo contrattuale.

La delegazione di Parte Pubblica:

Il Rettore Prof. Paolo ANDREI

Il Direttore Gen. Avv. Candeloro BELLANTONI

Parma, 27 ottobre 2020

Parma, 26 ottobre 2020

Oggetto: Dichiarazione a verbale della seduta di RSU del 26/10/2020

La FGU si è attivamente impegnata per arrivare ad una proposta sindacale unitaria di contratto integrativo e, per questa ragione e per garantire la possibilità di effettuare le PEO nel corrente anno, sottoscrive il presente accordo.

La FGU ribadisce, come già fatto negli anni scorsi e, in particolare, per il CCI 2018 e 2019, che è assolutamente necessario, per ragioni di correttezza e di equità, giungere ad una maggiore differenziazione, a livello economico, tra le posizioni di "Responsabile U.O." e di "Coordinatore di servizio". Chiede alla Parte Pubblica che l'argomento venga messo all'ordine del giorno nei prossimi incontri, anche in previsione dell'imminente riorganizzazione e della pubblicazione dei bandi per le posizioni organizzative del personale di categoria EP.

Chiediamo inoltre che le posizioni di categoria EP siano bandite specificando la "pesatura" della posizione e, se possibile, che venga definita e comunicata qualche informazione sull'entità dell'indennità prevista per ogni posizione.

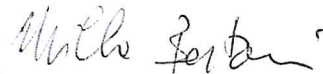
La FGU, inoltre, auspica che nel prossimo contratto non sia più necessario prevedere un'indennità per i "doppi incarichi" che, si spera, verranno azzerati dalla riorganizzazione in corso.

Evelina Ceccato RSU

Giampietro Giudice RSU

Milla Bertani per il Coordinatore FGU Dipartimento Università

Università di Parma





FLC CGIL

*federazione
lavoratori
della CONOSCENZA*

DICHIARAZIONE A VERBALE FLC CGIL CCI 2020

Visti i tempi stretti con cui si è dovuto procedere alla firma del CCI abbiamo ritenuto opportuno lasciare invariati gli importi delle fasce di posizione e risultato del personale EP, ma ribadiamo, come già fatto per precedenti contratti (2018 e 2019), la necessità di pervenire ad una corretta differenziazione tra le tipologie di incarichi del personale EP: responsabile di UO e coordinatori di servizio. Tale differenziazione non può che prescindere da un diverso "peso" di carattere economico, considerando che durante la situazione emergenziale, i responsabili UO hanno dovuto gestire le attività della propria unità organizzativa, coordinando il personale a loro assegnato che ha svolto l'attività lavorativa a distanza, con tutte le conseguenti difficoltà, cosa che invece non ha interessato i coordinatori di servizio. Chiediamo quindi all'Amministrazione un preciso impegno a discutere sin dall'inizio del 2021 la questione del sistema di pesatura anche in conseguenza del nuovo assetto organizzativo.

La presente dichiarazione è parte integrante del contratto integrativo 2018/2020.

O.S. FLC CGIL

Salvatore Barbera

RSU FLC CGIL
Giovanna Cavazzini

Sonja Delmaestro

Umberto Lospennato



DICHIARAZIONE A VERBALE SNALS ED RSU SNALS E UGL

L'organizzazione sindacale SNALS e le RSU SNALS e UGL sono parzialmente soddisfatte del CCI 2020, che hanno firmato consapevolmente e responsabilmente; ma questo accordo è frutto di una importante mediazione, che ha visto diversi attori protagonisti che hanno appoggiato la nostra ferma volontà di effettuare progressioni economiche orizzontali nell'interesse del personale tecnico-amministrativo.

Il risultato raggiunto soddisfa l'impegno che abbiamo preso con il personale in merito alla scelta di effettuare PEO per il 35% degli aventi diritto (circa 206 colleghi): in questa fase economica critica è stato importante stabilizzare l'importo stipendiale del personale con una progressione che ha risvolti anche sulla liquidazione.

Questo risultato è stato raggiunto senza peggiorare la retribuzione del personale rispetto all'anno precedente.

Siamo rammaricati di non aver potuto effettuare un maggior numero di PEO e non aver potuto utilizzare indirettamente il Fondo Comune di Ateneo in un progetto organico di lungo respiro per la scelta immotivata ed incomprensibile delle altre sigle sindacali di distribuire questo fondo a pioggia.

Snals apprezza l'accoglimento della richiesta effettuata di considerare per l'anzianità di servizio anche l'anzianità effettuata nei periodi con interruzione del servizio.

Snals chiede l'adozione di un sistema di valorizzazione professionale del personale tecnico-amministrativo per il 2021.

L'organizzazione sindacale SNALS e relative RSU e la RSU UGL sono rammaricate del fatto che non siano state inserite le nostre richieste, e cioè:

1. l'inserimento del personale che per l'emergenza Covid (ad es: il laboratorio influenze dell'ex Igiene ed altri) ha operato su turni, di notte e nei giorni festivi;
2. in analogia alle professionalità presenti in Ateneo che richiedono l'iscrizione ad albi, di inserire le altre professionalità utilizzate dall'Ateneo che richiedono l'iscrizione ad albi professionali secondo le normative vigenti; nello specifico, ai fini del giusto riconoscimento

e in analogia con altre figure, di inserire il Veterinario Designato di Ateneo incardinato nell'Organismo Preposto al Benessere Animale (OPBA) ai sensi dell'art. 24 del D. Lgs. 26/2014.

Queste richieste sono state presentate per equiparare e considerare uguali tutti i lavoratori nelle medesime condizioni e per rendere omogenee le indennità previste; Snals richiede per il prossimo anno un approfondimento per effettuare i giusti aggiornamenti che ancora sono da fare per altre tipologie di personale.

3. Eliminare il punto "E" presente nel seguente capoverso:

"3. Secondo quanto previsto dal "Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance Anno 2020" (par. 6.2) il valore finale della valutazione della performance di ogni singolo dipendente è dato dalla risultanza dell'aggregazione delle valutazioni ottenute secondo i pesi di ponderazione indicati. La performance complessiva così calcolata determina la collocazione della valutazione nell'ambito delle seguenti quattro fasce di valutazione (par. 7.5.1) oltre il valore 0%: ...E) 0%

Eliminare il punto "E" presente nel seguente capoverso:

"Tali fasce rilevano agli effetti del salario accessorio del personale tecnico amministrativo. Le parti convengono che, in relazione all'indennità di risultato del personale di Categoria EP e ai premi correlati alla performance individuale e di struttura del personale di Categoria B-C-D, se il valore della valutazione si colloca in: ...E) non spetta alcun trattamento accessorio"

In merito al Tetto economico relativo ad alcune prestazioni (es. conto terzi, ex Merloni, ex DeMaria etc...) e all'IMA, Snals ritiene che l'importo la somma presente nel CCI 2020 (5.186 euro) limiti per il solo personale B, C, D il reddito pro capite inserendo voci accessorie che peggiorano quanto stabilito nel CCNL.

Snals al fine di incentivare sia la terza Missione sia il personale TA a svolgere attività istituzionali e commerciali che premiano la qualità, la professionalità, la qualificazione e la specializzazione chiede di ridiscutere il tetto posto sul personale di categoria B,C,D o in alternativa di innalzarne il limite ad esempio elevando l'importo a 14.000 euro come per il personale di categoria EP (limite questo che non contiene le voci conto terzi, ex Merloni, ex DeMaria etc...).

In merito al trattamento accessorio del personale di Categoria EP – Retribuzione di posizione e di risultato, si ribadisce come nell'anno passato di non condividere appieno la tabella di cui all'art. 5 "Retribuzione di posizione e di risultato" del CCI, in particolare in relazione all'assegnazione del personale EP rispetto alle pesature 1, 2 e 3; la differenziazione viene infatti effettuata dando un valore molto inferiore al criterio della pesatura (1, 2, 3) rispetto a quello di ricoprire un determinato ruolo

(responsabile UO o Coordinatore), comportante una pesatura completamente binaria tra i 3 valori di pesatura, che non tiene conto delle reali responsabilità di processo, complessità in termini di standardizzazione / discontinuità / programmabilità, coordinamento e specializzazione a favore quasi esclusivo di fattori quantitativi in termini di personale e di budget, anche quando senza particolare discrezionalità nei processi.

Ciò pare risultare in contrasto con l'art 75 CCNL, non in linea con quanto previsto nei criteri generali per il conferimento di incarichi e funzioni" (D.R.D. n. 2632/2016) e pone in contraddizione tra loro vari passaggi delle "Linee generali di organizzazione dell'Ateneo" (CDA n. 314 del 30/07/2020).

Tenuto conto inoltre che, anche quest'anno, il presente CCI viene sottoscritto al termine dell'anno e dunque ad attività lavorative pressoché terminate, le scriventi componenti segnalano per il futuro la necessità che le pesature e le fasce vengano stabilite all'inizio dell'anno, prima dell'assegnazione degli incarichi e ad attività non ancora svolte.

Allo stato attuale, per coerenza e senso di responsabilità, l'O.S. SNALS e le RSU SNALS e UGL dichiarano di sottoscrivere il presente CCI al fine di consentire l'applicazione di tutti gli istituti dedicati agli accessori per gli incarichi e le responsabilità ricoperte e il lavoro già svolto da tutti i colleghi dipendenti dell'Ateneo.

Si allega tale dichiarazione alla contrattazione quale sua effettiva parte integrante.

Il Segretario Snals

Vincenzo Nori

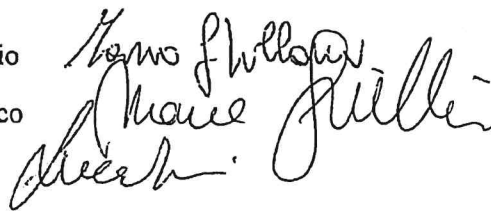


RSU Snals

Dott. Ghillani Mario

Dott. Ghinelli Marco

p.i. Barchi Luca



RSU UGL

p.i. Comelli Andrea



dichiarazione di firma per il Contratto Integrativo anno 2020 e per l'Accordo sulle PEO – Criteri generali di selezione Anno 2020

pec.pr.flc@pec.er.cgil.it <pec.pr.flc@pec.er.cgil.it>

Lun 26/10/2020 15:05

A: UO Relazioni Sindacali Valutazione e Performance <uocprogrammazione@unipr.it>

Gent.mi,

con la presente presto dichiarazione di firma favorevole per il Contratto Integrativo anno 2020 e per l'Accordo sulle PEO – Criteri generali di selezione Anno 2020 così come stabilito fra OO.SS. e P.A. ultimo incontro odierno.

Distinti saluti

Segretario Generale
FLC CGIL Parma

Salvatore Barbera

R: CCI 2020 e Criteri PEO anno 2020 - testi definitivi

Roberta De Falchi <roberta.defalchi@unibo.it>

mar 27/10/2020 12:58

A: UO Relazioni Sindacali, Valutazione e Performance <uocprogrammazione@unipr.it>

Gentile dott.ssa Affaticati,

con la presente sono a manifestare il mio assenso all'ipotesi del CCIL 2020 e all'Accordo sui criteri PEO anno 2020 e le segnalo che firmerò entrambi in presenza appena possibile (potrei utilizzare la firma da remoto, se del caso).

In ogni caso, come già anticipato in sede di trattativa le invio il testo della dichiarazione a verbale da inserire nel CCIL 2020 per la sigla che rappresento:

"La CISL FSUR Università ritiene fondamentale rivedere l'impianto complessivo del Contratto integrativo a partire dal 2021 in considerazione della riorganizzazione dell'Ateneo e del nuovo funzionigramma e, pertanto, al fine di arrivare alla sottoscrizione in tempi rapidi del prossimo contratto integrativo, chiede che venga effettuata la costituzione del fondo salario accessorio ad inizio anno in modo da poter avviare le trattative per il contratto già a partire dai primi mesi del prossimo anno. Riteniamo infatti non sia corretto arrivare alla firma di un contratto integrativo quasi alla fine dell'anno di riferimento, e definire a posteriori per esempio, i compensi degli incarichi rispetto al loro conferimento. Per quanto ci riguarda, il prossimo CCIL dovrà differenziare maggiormente i valori delle indennità dei responsabili UO rispetto ai coordinatori di servizio e agli altri incarichi non di coordinamento."

Da: UO Relazioni Sindacali, Valutazione e Performance <uocprogrammazione@unipr.it>

Inviato: martedì 27 ottobre 2020 11:29

A: sbarbera <sbarbera@cgilparma.it>; Claudia CAVATORTA <claudia.cavatorta@unipr.it>; Lucia TOTARO <luca.totaro@unipr.it>; 'Manini Maurizio' <maurizio.manini@unipr.it>;

parmauni@fgudipartimentouniversita.org <parmauni@fgudipartimentouniversita.org>; Giovanna Cavazzini

<giovanna.cavazzini@unipr.it>; Sonja Delmaestro <sonja.delmaestro@unipr.it>; Umberto Lospennato

<umberto.lospennato@unipr.it>; Mario Bozzetti <mario.bozzetti@unipr.it>; Evelina Ceccato

<evelina.ceccato@unipr.it>; Andrea COMELLI <andrea.comelli@unipr.it>; Simona Ferrari

<simona.ferrari@unipr.it>; Silvia Poletti <silvia.poletti@unipr.it>; Marco Ghinelli <marco.ghinelli@unipr.it>;

Mario GHILLANI <mario.ghillani@unipr.it>; nori.vincenzo@gmail.com <nori.vincenzo@gmail.com>; Luca

BARCHI <luca.barchi@unipr.it>; Roberta De Falchi <roberta.defalchi@unibo.it>

Oggetto: CCI 2020 e Criteri PEO anno 2020 - testi definitivi

Gentilissimi,

a seguito di diverse richieste pervenute all'ufficio si inviano in allegato il contratto integrativo anno 2020 e l'accordo sulle PEO Criteri di selezione anno 2020 nella versione definitiva redatte a conclusione dell'incontro di contrattazione di ieri.

I testi sopra citati sono a disposizione per la firma in ufficio.

Vi rammento che le firme devono arrivare entro le ore 14.00 di oggi.

Ringraziando tutti per la disponibilità porgo cordiali saluti

Silvia Affaticati

Ris: CCI 2020 e Criteri PEO anno 2020 - testi definitivi**Roberta De Falchi** <roberta.defalchi@unibo.it>

mar 27/10/2020 15:08

A: UO Relazioni Sindacali, Valutazione e Performance <uocprogrammazione@unipr.it>

Gentile Dott.ssa Affaticati,

dichiaro la volontà di firmare sia il CCIL 2020 che l'accordo criteri PEO anno 2020.

Cordiali saluti.

Roberta De Falchi

Inviato dal mio dispositivo mobile Huawei

----- Messaggio originale -----

Oggetto: R: CCI 2020 e Criteri PEO anno 2020 - testi definitivi

Da: Roberta De Falchi

A: "UO Relazioni Sindacali, Valutazione e Performance"

CC:

Gentile dott.ssa Affaticati,

con la presente sono a manifestare il mio assenso all'ipotesi del CCIL 2020 e all'Accordo sui criteri PEO anno 2020 e le segnalo che firmerò entrambi in presenza appena possibile (potrei utilizzare la firma da remoto, se del caso).

In ogni caso, come già anticipato in sede di trattativa le invio il testo della dichiarazione a verbale da inserire nel CCIL 2020 per la sigla che rappresento:

"La CISL FSUR Università ritiene fondamentale rivedere l'impianto complessivo del Contratto integrativo a partire dal 2021 in considerazione della riorganizzazione dell'Ateneo e del nuovo funzionigramma e, pertanto, al fine di arrivare alla sottoscrizione in tempi rapidi del prossimo contratto integrativo, chiede che venga effettuata la costituzione del fondo salario accessorio ad inizio anno in modo da poter avviare le trattative per il contratto già a partire dai primi mesi del prossimo anno. Riteniamo infatti non sia corretto arrivare alla firma di un contratto integrativo quasi alla fine dell'anno di riferimento, e definire a posteriori per esempio, i compensi degli incarichi rispetto al loro conferimento. Per quanto ci riguarda, il prossimo CCIL dovrà differenziare maggiormente i valori delle indennità dei responsabili UO rispetto ai coordinatori di servizio e agli altri incarichi non di coordinamento."

Da: UO Relazioni Sindacali, Valutazione e Performance <uocprogrammazione@unipr.it>**Inviato:** martedì 27 ottobre 2020 11:29**A:** sbarbera <sbarbera@cgilparma.it>; Claudia CAVATORTA <claudia.cavatorta@unipr.it>; Lucia TOTARO <lucia.totaro@unipr.it>; 'Manini Maurizio' <maurizio.manini@unipr.it>;

parmauni@fgudipartimentouniversita.org <parmauni@fgudipartimentouniversita.org>; Giovanna Cavazzini

<giovanna.cavazzini@unipr.it>; Sonja Delmaestro <sonja.delmaestro@unipr.it>; Umberto Lospennato

<umberto.lospennato@unipr.it>; Mario Bozzetti <mario.bozzetti@unipr.it>; Evelina Ceccato

<evelina.ceccato@unipr.it>; Andrea COMELLI <andrea.comelli@unipr.it>; Simona Ferrari

<simona.ferrari@unipr.it>; Silvia Poletti <silvia.poletti@unipr.it>; Marco Ghinelli <marco.ghinelli@unipr.it>;

UIL RUA: sottoscrizione preintesa CIL 2020

Maurizio Manini <maurizio.manini@unipr.it>

mar 27/10/2020 11:56

A: UO Relazioni Sindacali, Valutazione e Performance <uocprogrammazione@unipr.it>; Rettorato <rettore@unipr.it>

Cc: Direzione Generale <diramm@unipr.it>; Enrico GRAGNOLI <enrico.gragnoli@unipr.it>; Roberta De Falchi <roberta.defalchi@unibo.it>; Lucia TOTARO <luca.totaro@unipr.it>

📎 2 allegati (30 KB)

OriginalMsg.htm; Federazione_Scuola_RUA_2017.jpeg;

UIL RUA UNIVERSITA' DEGLI STUDI DI PARMA

Al Magnifico Rettore
Prof. Paolo Andrei

Al Direttore Generale

Avv. Candeloro Bellantoni

Al Delegato

Prof. Enrico Gragnoli

Con riferimento alla ipotesi di accordo sul contratto integrativo 2020 e sui criteri generali per le progressioni economiche orizzontali 2020 oggetto di confronto il giorno 25 ottobre, il sottoscritto Maurizio Manini in qualità di segretario della scrivente OO.SS. territoriale, sottoscrive le sopra citate preintese concordate tra le parti trattanti.

L'occasione è gradita per porgere distinti saluti

Maurizio Manini

segretario UIL RUA Univ. Parma

Firma il tuo 5 per mille all'Università di Parma e aiuta così i nostri studenti che vogliono realizzare un'esperienza di studio all'estero - Indica 00308780345 nella tua denuncia dei redditi.

conferma di firma CIL2020 e criteri Peo

Luca BARCHI <luca.barchi@unipr.it>

mar 27/10/2020 10:55

A: protocollo@unipr.it <protocollo@unipr.it>; UO Relazioni Sindacali, Valutazione e Performance <uocprogrammazione@unipr.it>

Cc: Mario GHILLANI <mario.ghillani@unipr.it>

Il sottoscritto Barchi Luca, RSU SNALS, con la presente conferma la volontà di firmare le bozze discusse nella seduta di contrattazione di ieri 26 ottobre 2020, previa accettazione a latere dell'accordo delle dichiarazioni a verbale RSU Snals.

Cordiali saluti,

Luca Barchi

LUCA BARCHI
FUNZIONARIO TECNICO

Department of Chemistry, Life Sciences and Environmental Sustainability
Pad. 7 - Campus - Parco Area delle Scienze 157/a - 43124 Parma - Italy
T OFFICE +39 0521 90 5301
T LABS +39 0521 90 5335 - 90 5337
F +39 0521 90 5327

luca.barchi@unipr.it
www.unipr.it



Firma il tuo 5 per mille all'Università di Parma e aiuta così i nostri studenti che vogliono realizzare un'esperienza di studio all'estero - Indica 00308780345 nella tua denuncia dei redditi.

R: CCI 2020 e Criteri PEO anno 2020 - test definitivi

Mario Bozzetti <mario.bozzetti@unipr.it>

mar 27/10/2020 12:33

A: UO Relazioni Sindacali, Valutazione e Performance <uocprogrammazione@unipr.it>

Grazie, non potendo venire entro le 14 di oggi, sottoscrivo virtualmente.

Grazie.

Mario Bozzetti

Unità Organizzativa(UO) "Erogazione Servizi"**Responsabile Servizio Monitoraggio Centralizzato****Area "Sistemi Informativi"**

Parco Area delle Scienze, 17/A - 43124 Parma

Tel. 0521904545

UNIVERSITA' DEGLI STUDI DI PARMAwww.unipr.it

Le informazioni contenute in questa e-mail sono riservate e ad uso esclusivo del destinatario. Qualora aveste ricevuto tale e-mail per errore, Vi preghiamo volercelo comunicare telefonicamente al numero soprariportato (ai sensi del GDPR).

CONFIDENTIALITY NOTICE

This message may contain privileged and confidential information. If you think, for any reason, that this message may have been addressed to you in error, you must not disseminate, copy, use, disclose or take any action or reliance on it, and we would ask you to notify us immediately by return.

Se avete intenzione di destinare il 5 per mille dell'IRPEF per associazioni ONLUS, vi posso consigliare AISLA (cod. fiscale 91001180032), mia personale scelta.

Qualsiasi testo sotto riportato non è frutto del mio pensiero personale, ma è stato inserito senza la mia approvazione.

Da: UO Relazioni Sindacali, Valutazione e Performance <uocprogrammazione@unipr.it>**Inviato:** martedì 27 ottobre 2020 11:29**A:** sbarbera <sbarbera@cgilparma.it>; Claudia CAVATORTA <claudia.cavatorta@unipr.it>; Lucia TOTARO <lucia.totaro@unipr.it>; 'Manini Maurizio' <maurizio.manini@unipr.it>; parmauni@fgudipartimentouniversita.org; Giovanna Cavazzini <giovanna.cavazzini@unipr.it>; Sonja Delmaestro <sonja.delmaestro@unipr.it>; Umberto Lospennato <umberto.lospennato@unipr.it>; Mario Bozzetti <mario.bozzetti@unipr.it>; Evelina Ceccato <evelina.ceccato@unipr.it>; Andrea COMELLI <andrea.comelli@unipr.it>; Simona Ferrari <simona.ferrari@unipr.it>; Silvia Poletti <silvia.poletti@unipr.it>; Marco Ghinelli <marco.ghinelli@unipr.it>; Mario GHILLANI <mario.ghillani@unipr.it>; nori.vincenzo@gmail.com; Luca BARCHI <luca.barchi@unipr.it>; Roberta De Falchi <roberta.defalchi@unibo.it>**Oggetto:** CCI 2020 e Criteri PEO anno 2020 - test definitivi**Priorità:** Alta

Gentilissimi,

a seguito di diverse richieste pervenute all'ufficio si inviano in allegato il contratto integrativo anno 2020 e l'accordo sulle PEO Criteri di selezione anno 2020 nella versione definitiva redatte a conclusione dell'incontro di contrattazione di ieri.

I testi sopra citati sono a disposizione per la firma in ufficio.

Vi rammento che le firme devono arrivare entro le ore 14.00 di oggi.

Ringraziando tutti per la disponibilità porgo cordiali saluti

Silvia Affaticati

Dott.ssa Silvia Affaticati

UNIVERSITA' DEGLI STUDI DI PARMA

conferma di firma CIL2020 e criteri Peo

Andrea COMELLI <andrea.comelli@unipr.it>

mar 27/10/2020 11:32

A: protocollo@unipr.it <protocollo@unipr.it>; UO Relazioni Sindacali, Valutazione e Performance <uocprogrammazione@unipr.it>

Io sottoscritto Comelli Andrea, RSU UGL, con la presente confermo la volontà di firmare le bozze discusse nella seduta di contrattazione di ieri 26 ottobre 2020, previa accettazione a latere dell'accordo delle dichiarazioni a verbale RSU UGL.

*Cordialmente,
Andrea Comelli*

Firma il tuo 5 per mille all'Università di Parma e aiuta così i nostri studenti che vogliono realizzare un'esperienza di studio all'estero - Indica 00308780345 nella tua denuncia dei redditi.

R: Firma del Contratto Integrativo anno 2020 e dell'Accordo sulle PEO Criteri generali di selezione

Sonja Delmaestro <sonja.delmaestro@unipr.it>

mar 27/10/2020 11:48

A: UO Relazioni Sindacali, Valutazione e Performance <uocprogrammazione@unipr.it>

📎 1 allegati (226 KB)

dichiarazione firma DELMAESTRO Sonja FLC CGIL.pdf;

In allegato invio dichiarazione di firma

Saluti

Sonja Delmaestro

Da: UO Relazioni Sindacali, Valutazione e Performance <uocprogrammazione@unipr.it>

Inviato: lunedì 26 ottobre 2020 15:34

A: sbarbera <sbarbera@cgilparma.it>; Claudia CAVATORTA <claudia.cavatorta@unipr.it>; Lucia TOTARO <lucia.totaro@unipr.it>; 'Manini Maurizio' <maurizio.manini@unipr.it>; parmauni@fgudipartimentouniversita.org; Giovanna Cavazzini <giovanna.cavazzini@unipr.it>; Sonja Delmaestro <sonja.delmaestro@unipr.it>; Umberto Lospennato <umberto.lospennato@unipr.it>; Mario Bozzetti <mario.bozzetti@unipr.it>; Evelina Ceccato <evelina.ceccato@unipr.it>; Andrea COMELLI <andrea.comelli@unipr.it>; Simona Ferrari <simona.ferrari@unipr.it>; Silvia Poletti <silvia.poletti@unipr.it>; Marco Ghinelli <marco.ghinelli@unipr.it>; Mario GHILLANI <mario.ghillani@unipr.it>; nori.vincenzo@gmail.com; Luca BARCHI <luca.barchi@unipr.it>; Roberta De Falchi <roberta.defalchi@unibo.it>

Cc: Rettorato <rettore@unipr.it>; Direzione Generale <diramm@unipr.it>; Candeloro BELLANTONI <candeloro.bellantoni@unipr.it>; enrico.gragnoli <enrico.gragnoli@studiogragnoli.eu>; Enrico GRAGNOLI <enrico.gragnoli@unipr.it>

Oggetto: Firma del Contratto Integrativo anno 2020 e dell'Accordo sulle PEO Criteri generali di selezione

Priorità: Alta

Spett.

OO.SS.

R.S.U.

Gentilissimi,

come stabilito durante l'incontro di contrattazione di questa mattina la firma dei due documenti di cui all'oggetto potrà avvenire secondo le seguenti modalità:

- invio di una mail utilizzando una casella di posta certificata o la mail istituzionale contenente la propria dichiarazione di firma per il Contratto Integrativo anno 2020 e per l'Accordo sulle PEO – Criteri generali di selezione Anno 2020;

- firma apposta personalmente sui documenti sopra citati recandosi presso la U.O. Relazioni Sindacali Valutazione e Performance.

La firma dovrà pervenire via mail o essere apposta di persona tassativamente **entro le ore 14,00 di domani 27 ottobre** per consentirci di presentare in approvazione il Contratto Integrativo al Consiglio di Amministrazione nella seduta del 29 ottobre p.v.

Le versioni in originale dei due documenti saranno disponibili dalle ore 8,30 di domani mattina presso la U.O. Relazioni Sindacali Valutazione e Performance ove sarà presente il dott. Gianluca Pinardi.

Restando a disposizione per qualsiasi necessità, porgo cordiali saluti

Silvia Affaticati

Dott.ssa Silvia Affaticati

UNIVERSITA' DEGLI STUDI DI PARMA

Area Personale e Organizzazione

Responsabile Unità Organizzativa

Relazioni sindacali, valutazione e performance

Via Università 12 – 43121 Parma

R: Firma del Contratto Integrativo anno 2020 e dell'Accordo sulle PEO Criteri generali di selezione

Lucia TOTARO <luca.totaro@unipr.it>

mar 27/10/2020 11:36

A: UO Relazioni Sindacali, Valutazione e Performance <uocprogrammazione@unipr.it>

Cc: Rettorato <rettore@unipr.it>; Direzione Generale <diramm@unipr.it>; Caneloro BELLANTONI <caneloro.bellantoni@unipr.it>; enrico.gragnoli <enrico.gragnoli@studiogragnoli.eu>; Enrico GRAGNOLI <enrico.gragnoli@unipr.it>; maurizio.manini@unipr.it <maurizio.manini@unipr.it>

📎 2 allegati (2 MB)

Accordo PEO 2020 definitivo.pdf; CCI 2020 definitivo.pdf;

Gentilissime/mi,

dichiaro di sottoscrivere i due accordi in oggetto.

Cordiali saluti.

Lucia Totaro

Da: UO Relazioni Sindacali, Valutazione e Performance

Inviato: lunedì 26 ottobre 2020 15:34

A: sbarbera <sbarbera@cgilparma.it>; Claudia CAVATORTA <claudia.cavatorta@unipr.it>; Lucia TOTARO <luca.totaro@unipr.it>; 'Manini Maurizio' <maurizio.manini@unipr.it>; parmauni@fgudipartimentouniversita.org; Giovanna Cavazzini <giovanna.cavazzini@unipr.it>; Sonja Delmaestro <sonja.delmaestro@unipr.it>; Umberto Lospennato <umberto.lospennato@unipr.it>; Mario Bozzetti <mario.bozzetti@unipr.it>; Evelina Ceccato <evelina.ceccato@unipr.it>; Andrea COMELLI <andrea.comelli@unipr.it>; Simona Ferrari <simona.ferrari@unipr.it>; Silvia Poletti <silvia.poletti@unipr.it>; Marco Ghinelli <marco.ghinelli@unipr.it>; Mario GHILLANI <mario.ghillani@unipr.it>; nori.vincenzo@gmail.com; Luca BARCHI <luca.barchi@unipr.it>; Roberta De Falchi <roberta.defalchi@unibo.it>

Cc: Rettorato <rettore@unipr.it>; Direzione Generale <diramm@unipr.it>; Caneloro BELLANTONI <caneloro.bellantoni@unipr.it>; enrico.gragnoli <enrico.gragnoli@studiogragnoli.eu>; Enrico GRAGNOLI <enrico.gragnoli@unipr.it>

Oggetto: Firma del Contratto Integrativo anno 2020 e dell'Accordo sulle PEO Criteri generali di selezione

Priorità: Alta

Spett.

OO.SS.

R.S.U.

Gentilissimi,

come stabilito durante l'incontro di contrattazione di questa mattina la firma dei due documenti di cui all'oggetto potrà avvenire secondo le seguenti modalità:

- invio di una mail utilizzando una casella di posta certificata o la mail istituzionale contenente la propria dichiarazione di firma per il Contratto Integrativo anno 2020 e per l'Accordo sulle PEO – Criteri generali di selezione Anno 2020;
- firma apposta personalmente sui documenti sopra citati recandosi presso la U.O. Relazioni Sindacali Valutazione e Performance.

La firma dovrà pervenire via mail o essere apposta di persona tassativamente **entro le ore 14,00 di domani 27 ottobre** per consentirci di presentare in approvazione il Contratto Integrativo al Consiglio di Amministrazione nella seduta del 29 ottobre p.v.

Le versioni in originale dei due documenti saranno disponibili dalle ore 8,30 di domani mattina presso la U.O. Relazioni Sindacali Valutazione e Performance ove sarà presente il dott. Gianluca Pinardi.

Restando a disposizione per qualsiasi necessità, porgo cordiali saluti

Silvia Affaticati

Dott.ssa Silvia Affaticati

UNIVERSITA' DEGLI STUDI DI PARMA

