



**UNIVERSITÀ
DI PARMA**

Il sottoscritto Prof. Enrico Gagnoli, a tal fine delegato dal Magnifico Rettore, è autorizzato con delibera n. 565/32413 del 30.11.2017 dal Consiglio di Amministrazione dell'Università degli Studi di Parma, ai sensi dell'art. 5 comma 3 del CCNL 16.10.2008, a sottoscrivere il presente C.C.I.

**CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO
DEL PERSONALE TECNICO – AMMINISTRATIVO
DELL'UNIVERSITA' DEGLI STUDI DI PARMA
- Triennio 2017/2019 -**

**RIPARTIZIONE E FINALIZZAZIONE DEL FONDO PER IL TRATTAMENTO ACCESSORIO DEL PERSONALE TECNICO
AMMINISTRATIVO PER L'ANNO 2017**

per la Delegazione Trattante

Prof. Enrico Gagnoli

Parma, 4 dicembre 2017



PREMESSA

La **Parte pubblica**, preso atto che il contratto integrativo per il triennio 2014-2016 è scaduto al 31.12.2016 e che la relativa disciplina deve essere integralmente sostituita, premette che il presente contratto è proposto in un contesto rinnovato che ha visto l'introduzione, a far tempo dal 01.01.2017, di un nuovo assetto organizzativo dell'Ateneo. Sono state adottate le **"Linee generali di organizzazione dell'Ateneo"** (D.R.D. 2630 /2016), in cui sono state individuate **nuove tipologie organizzativo-gestionali**: i **Servizi**, le **Particolari Professionalità**, fra cui i **Manager per la qualità della didattica (MQD)** gli **Ambiti tecnici dipartimentali** e i **Referenti**. In conformità con i **"Criteri generali di conferimento di incarichi e funzioni"** (D.R.D. 2632/2016), tutti gli incarichi sono stati assegnati con decorrenza al 01.01.2017. In coerenza con la riorganizzazione è stato approvato, con D.R.D. 2631/2016 il **nuovo "Funzionigramma di Ateneo"** che ha coinvolto le Aree dirigenziali e i Dipartimenti. Inoltre dal 01.01.2017 è altresì in vigore un nuovo **"Sistema integrato di valutazione e misurazione della performance"** che ha introdotto la **performance organizzativa (di struttura e di gruppo)** accanto a quella individuale, oltre alla valutazione del comportamento atteso. Infatti, come previsto dal punto 4 del **"Sistema di misurazione e valutazione della performance"** (cfr. deliberazione del Consiglio di Amministrazione n. 556/31982 del 26.01.2017): *"Nel nuovo sistema e a partire dal 2017, accanto alla valutazione della prestazione individuale, che si basa attualmente sul grado di raggiungimento degli obiettivi/risultati che la posizione deve conseguire e sulle competenze organizzative effettivamente agite dal titolare della posizione, individuabili dal Piano della Performance, è rafforzata la valutazione della performance tipicamente organizzativa, legata alle strutture, la quale opera nel nuovo sistema con i medesimi criteri di misurazione fondati su più specifici ed analitici obiettivi di struttura organizzativa, misurabili sulla base di target ed indicatori dedicati"*.

Il presente CCI deve pertanto tenere conto delle rilevanti modifiche organizzative e di valutazione della performance entrate in vigore dal corrente anno 2017.

E' poi da intendersi richiamato l'"**Accordo sulle progressioni economiche orizzontali per il triennio 2016-2018 e sui criteri generali**" siglato dalle parti in data 26.10.2016. Altro elemento di rilevante innovazione è stata l'inclusione per il 2017 nella costituzione del fondo per il salario accessorio del PTA delle risorse da destinarsi agli incentivi per le funzioni tecniche.



DISPOSIZIONI

Art. 1

Campo di applicazione, durata e decorrenza

1. Il presente CCI, stipulato ai sensi dell'art. 4 del CCNL di comparto del 16.10.2008, si applica, in conformità all'art. 1 del CCNL, a tutto il personale tecnico amministrativo con rapporto di lavoro, sia a tempo indeterminato, sia determinato, esclusi i dirigenti, dipendente dell'Ateneo, e in relazione alle materie demandate dal CCNL alla contrattazione integrativa.

2. Le parti rilevano il carattere di elevata sperimentalità del presente Contratto Collettivo Integrativo dovuta all'introduzione dei nuovi istituti legati alla performance organizzativa previsti dal Sistema e dal Piano delle Performance del 2017. In relazione a ciò le parti convengono che si rende necessario, a conclusione del ciclo di gestione della performance, di verificare gli effetti dell'applicazione del CCI e di riaprire la contrattazione sia per il 2018 che per il 2019 anche sulla parte normativa. Le parti inoltre si accordano di far salve le migliori condizioni del CCI rispetto all'approvando Contratto Nazionale di comparto e di riaprire la contrattazione entro marzo 2018.

3. I Responsabili delle strutture apicali richiamati nelle disposizioni del contratto, sono, in conformità a quanto previsto dalle "Linee Generali di organizzazione di Ateneo" approvate con D.R.D n. 2630 del 30.09.2016: Rettore, Direttore Generale, Dirigenti, Direttori di Dipartimento, inoltre i Presidenti/Direttori di Centro con afferenza di PTA.

Art. 2

Costituzione del Fondo per il salario accessorio

1. Con verbale n. 11/2017, in data 02.11.2017, il Collegio dei Revisori dei Conti ha certificato la seguente quantificazione delle risorse disponibili per l'anno 2017 del fondo per il trattamento economico accessorio per il personale tecnico amministrativo:

	Lordo dipendente	
Disponibilità certificata anno 2017	Euro 2.293.159,44	Disponibilità comprensiva delle risorse aggiuntive destinate al fondo per effetto della riorganizzazione della struttura tecnico amministrativa dell'Ateneo (ex art. 87 CCNL)



2. Il fondo prevede:

- una disponibilità finanziaria destinata al personale inquadrato nelle Categorie B-C-D, al netto delle poste temporaneamente esterne al fondo relative alle progressioni orizzontali, che ammonta a Euro 1.570.124,27, oltre gli oneri a carico dell'Amministrazione;
- un fondo destinato alla corresponsione della retribuzione di posizione e della retribuzione di risultato del personale della Categoria EP, al netto delle somme destinate al finanziamento delle progressioni orizzontali, pari a Euro 630.803,27 oltre gli oneri a carico dell'Amministrazione;
- una quota degli incentivi per le funzioni tecniche di cui all'art. 113 c.2 D.lgs. 50/2016 che alla data di certificazione del fondo risultano quantificati in Euro 92.231,90, oltre agli oneri a carico dell'Amministrazione.

Art. 3

Finalizzazione del fondo complessivo per il salario accessorio e PEO

1. Le parti concordano che le risorse del fondo sono ripartite e finalizzate secondo i criteri definiti nel presente accordo, negli importi di cui alla tabella qui sotto riportata, al netto degli oneri a carico dell'Amministrazione, trovando applicazione quanto previsto dal "Piano Integrato per la Gestione del Ciclo della Performance per il triennio 2016-2018" – Aggiornamento per il 2017- approvato dal Consiglio d'Amministrazione di Ateneo con delibera n. 556/31982 del 26 gennaio 2017.
2. Tutte le poste indicate nel presente accordo sono da intendersi lordo dipendente.
3. In ogni caso non potranno essere utilizzate somme eccedenti l'ammontare massimo dei Fondi per la corresponsione delle indennità relative al trattamento economico accessorio del personale, come certificato dal Collegio dei Revisori dei Conti.

	Finalizzazione risorse anno 2017	Lordo dipendente in
PEO	Progressioni Orizzontali	250.000,00
A)	Indennità per particolari condizioni di lavoro disagiate, pericolose o	99.000,00
B)	Prestazioni orarie aggiuntive per personale Categoria B-C-D	16.800,00
C)	Retribuzione di posizione e di risultato Categoria EP	630.803,27
D)	Trattamento economico accessorio Categoria B-C-D	1.204.324,27
E)	Retribuzione degli incentivi tecnici (Art. 113 c.2 D.lgs 50/2016)	92.231,90
	Totale	2.293.159,44

Art. 4

Progressioni Economiche Orizzontali (PEO)



1. Le parti concordano di integrare l'“Accordo sulle progressioni economiche orizzontali per il triennio 2016-2018 e sui criteri generali” siglato in data 26.10.2016 destinando la cifra di Euro 250.000,00 alle Progressioni Orizzontali per l'anno 2017.
2. Concordano, inoltre, di destinare tutte le risorse secondo procedura selettiva specificatamente bandita in applicazione dei criteri definiti nel medesimo accordo richiamato sopra, ripartendo la suddetta quota di Euro 250.000,00 in modo proporzionale percentuale su ciascuna Categoria e relativa classe stipendiale (B2, B3, ecc; C1, C2, ecc; D1, D2, ecc, EP1, EP2, ecc.).

Art. 5

Indennità per particolari condizioni di lavoro disagiate, pericolose o dannose

1. Ai sensi dell'art. 88 CCNL 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 2017 per le indennità per particolari condizioni di lavoro disagiate ammontano a Euro 99.000,00 e sono così ripartite:

1) Indennità di rischio generico: Euro 61.000,00

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 381,00 annui. Sono esclusi i rischi derivanti da radiazioni ionizzanti che restano disciplinati, come previsto dall'art. 92 CCNL, 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.

2) Indennità di turno: Euro 1.200,00

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.

3) Autisti del Rettorato: Euro 15.000,00



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 30% di tale importo sarà erogato mensilmente in quota uguale tra gli stessi;
- c) Il restante 70% sarà ripartito a consuntivo, mediante suddivisione fra gli interessati in misura proporzionale ai chilometri percorsi.

In prima applicazione, l'individuazione di cui al comma 2 lettera a) (individuazione del personale preposto al servizio di autista) per l'intera annualità è effettuata dal Rettorato entro 15 giorni dalla firma del presente accordo. Non verrà corrisposto alcun acconto e al momento del saldo sarà erogata l'intera cifra pro capite spettante per l'anno 2017.

4) Indennità per lavoro disagiato: Euro 16.800,00

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 qui sotto indicate, compete l'indennità 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 di animali (stabulari): indennità annua di Euro 200,00, oltre Euro 10,00 per ogni sabato, domenica, giorno festivo o notte di attività;

[Handwritten signatures]

[Handwritten signatures]



- b) compiti istituzionali che vanno garantiti con continuità e/o anche nelle ore notturne e/o giorni festivi (es: Osservatorio Meteorologico e Orto botanico): indennità annua di Euro 164,00;
- c) 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 717,00;
- d) attività disagiata correlata alla gestione delle zone verdi dell'Ateneo anche nei giorni festivi: indennità annua di Euro 717,00;
- e) compiti istituzionali inerenti la fornitura ed il trasporto dell'azoto liquido nonché raccolta, esconduzione e smaltimento in discarica del materiale ingombrante: indennità annua di Euro 717,00.
- f) 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 tecnica ecc): indennità annua lorda di Euro 1.000,00 in relazione al personale individuato dal Rettore;
- g) 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 1.000,00.

5) Indennità di reperibilità per il personale di Cat. B-C-D: Euro 5.000,00

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 trimestralmente e 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.

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.

14. I criteri generali sopra esposti saranno oggetto di negoziazione anche a stralcio entro marzo 2018.

Art. 6

Prestazioni orarie aggiuntive per il personale B, C e D

1. La prestazione oraria aggiuntiva (lavoro straordinario) non può essere considerata un fattore di programmazione del lavoro e può essere consentita solo per esigenze eccezionali, imprevedibili e non programmabili, per attività svolte oltre il normale orario di lavoro.

2. La prestazione oraria aggiuntiva può essere svolta solo previa autorizzazione del Responsabile della struttura. Salvo motivate ragioni, i Responsabili delle strutture devono richiedere l'effettuazione di prestazioni aggiuntive in modo equilibrato ed omogeneo a tutto il personale afferente la struttura in coerenza ai servizi da garantire.

9
↓
Lub

✓



3. L'Amministrazione in ogni caso, nel rispetto della normativa vigente, non autorizza lo svolgimento di prestazioni orarie aggiuntive che superino i limiti annui pro capite stabiliti dalla normativa vigente. È obbligo dei Responsabili di struttura vigilare affinché detti limiti vengano rispettati.
4. A richiesta del lavoratore, le eventuali prestazioni orarie aggiuntive, debitamente autorizzate dal Responsabile di Struttura Apicale e già svolte, possono essere accantonate pro capite per essere fruite nella forma di riposi compensativi, con le modalità di cui all'art. 27 del CCNL del 16/10/2008, entro il primo trimestre dell'anno successivo con una programmazione concordata con il proprio Responsabile e che garantisca l'efficiente erogazione dei servizi.
5. Il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo orizzontale, qualora vi sia un'espressa richiesta del Responsabile di Struttura giustificata da improrogabili esigenze organizzative, può svolgere, previo suo consenso, prestazioni di lavoro supplementari fino alla concorrenza delle 36 ore settimanali (orario ordinario di lavoro). Il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo verticale o misto può effettuare, previo suo consenso, prestazioni lavorative aggiuntive, qualora vi sia un'espressa richiesta del Responsabile di struttura giustificata da improrogabili esigenze organizzative. Le eventuali ore aggiuntive effettuate dal personale con rapporto di lavoro a tempo parziale verticale o misto devono essere recuperate o liquidate secondo le modalità stabilite per il personale a tempo pieno, quelle effettuate dal personale a tempo parziale orizzontale possono essere solo recuperate.
6. Ove sussistano improrogabili esigenze organizzative che non consentano la fruizione dei riposi compensativi di cui al comma 4, solamente il 50% delle ore aggiuntive maturate potrà essere retribuito previa autorizzazione del Responsabile e nel limite della disponibilità di ore assegnate alla struttura di afferenza. La somma destinata al Fondo per la corresponsione delle prestazioni orarie aggiuntive per l'anno 2017 è pari ad Euro 16.800,00, così come indicato nella tabella di cui all'art. 3.
7. Il compenso è quantificato secondo quanto previsto dall'art. 86 del CCNL del 16/10/2008. Tali risorse consentono l'individuazione di un monte ore annuo disponibile da ripartirsi fra le varie strutture dell'Ateneo in proporzione al personale ivi afferente.
8. La gestione del monte ore liquidabile come straordinario dipende dall'organizzazione interna della struttura stessa. I Responsabili hanno l'obbligo di accertare che il numero delle ore autorizzate liquidabili non superi la quota di ore disponibile per la struttura.
9. Il responsabile di struttura può, entro e non oltre il 31 gennaio dell'anno successivo, chiedere il pagamento delle prestazioni orarie aggiuntive autorizzate, nel rispetto dei vincoli di cui ai commi precedenti, per il personale preventivamente autorizzato, utilizzando esclusivamente il modulo che sarà reso disponibile dagli

off.



uffici. L'erogazione potrà avvenire sino a concorrenza della disponibilità. Non sarà consentita la liquidazione di compensi per lavoro straordinario superiore alle 100 ore.

10. Le ore di prestazione oraria aggiuntiva non recuperate entro la data del 31.03 e non liquidabili saranno azzerate oltre tale data.

11. Le prestazioni orarie aggiuntive svolte dagli autisti del Rettorato sono recuperate e indennizzate secondo le modalità di cui alla disciplina specifica dell'art. 5 punto 3).

12. Il personale che nell'anno di riferimento (criterio di cassa) percepisce direttamente compensi per prestazioni conto terzi di importo superiore a Euro 600,00 lordo dipendente, non potrà beneficiare della remunerazione delle eventuali prestazioni orarie aggiuntive svolte previa autorizzazione del Responsabile di struttura e potrà, pertanto, procedere al recupero mediante riposo compensativo entro i termini e le modalità previsti ai commi precedenti.

13. Le parti concordano che la disciplina di cui al presente articolo è da intendersi applicabile in via sperimentale per l'anno 2018, in quanto riferita ad un contesto organizzativo del tutto rinnovato. Per gli anni successivi le parti, in accordo all'art. 86 comma 4 del CCNL di comparto, si impegnano a valutare le condizioni che hanno reso necessario lo svolgimento di prestazioni orarie aggiuntive e per individuare le soluzioni che possono consentire una progressiva e stabile riduzione, anche mediante opportuni interventi di razionalizzazione dei servizi.

14. Per l'anno 2017, in considerazione della tempistica di firma del presente accordo, le parti concordano di applicare i criteri previsti dal CCI 2016. L'erogazione pertanto potrà avvenire sino a concorrenza della disponibilità, su base percentuale, in relazione alle ore autorizzate ed effettivamente prestate fino ad un tetto massimo di 190 ore pro capite.

15. I criteri di cui ai commi da 1 a 13 del presente articolo saranno oggetto di negoziazione anche a stralcio entro marzo 2018.

Art. 7

Retribuzione di posizione e di risultato per il personale di Categoria EP

1. La retribuzione di posizione e di risultato del personale di Categoria EP, così come previsto dall'art. 76 CCNL, 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. 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, degli obiettivi legati alla performance organizzativa e degli eventuali



obiettivi di gruppo concorrono congiuntamente e complessivamente al raggiungimento della retribuzione di risultato (vedi comma 9 del presente articolo).

2. La retribuzione di posizione e di risultato compete, ex art. 75 e 76 del CCNL di comparto, 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 nel rispetto dei "Criteri generali di conferimento di incarichi e funzioni" (D.R.D. n. 2632/2016). Le parti concordano le seguenti 3 fasce cui sono correlate le classi di pesature delle U.O. e dei Servizi di cui alla Determina Dirigenziale Rep. N. 128/2017 del 16.06.2017 e le restanti funzioni assegnate al personale di Categoria EP:

Fascia	Classe di pesatura	Tipologia di incarico	Posizione	Risultato 20%	Totale
A	1	Responsabile di U.O. con pesatura 1	8.000,00	1.600,00	9.600,00
B	2	Responsabile di U.O. con pesatura 2, Coordinatore di Servizio con pesatura 1	6.600,00	1.320,00	7.920,00
C	3	Responsabile di U.O. con pesatura 3, Coordinatore di Servizio con pesatura 2 e 3, Particolari Professionalità. Coordinatore Tecnico di Laboratorio (Dipartimenti), incarichi di A.O. e I.A.S. dei Centri con afferenza di Pta	4.000,00	800,00	4.800,00

CE

3. Nella Fascia C confluiscono per il livello di specializzazione e di complessità necessari gli incarichi di cui: al D.R.D. n. 1511 del 1.06.2016 e n. 71 del 17.01.2017 di Emergency Manager E.M.; al D.R.D. n. 1972 del 20.07.2016 di Responsabile PROPER DALIA SICO; al D.R.D. n. 841 del 07.04.2017 di Referente EUROPASS; al D.R.D. n. 1801 del 22.08.2017 di 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; gli incarichi di Coordinatore Amministrativo di Centro.

4. L'importo minimo della retribuzione, pari a Euro 3.099,00 lordi per tredici mensilità è attribuito come previsto dall'art. 76 del CCNL a tutto il personale appartenente alla Categoria EP.

[Handwritten signatures]

[Handwritten signatures]



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

La retribuzione, anche in caso di cumulo di più incarichi di qualunque tipo e fatto salvo quanto previsto dall'art. 79 del CCNL di comparto, cui si fa rinvio anche per la disciplina del mutamento degli incarichi, non potrà superare il tetto massimo di Euro 12.912,00.

6. La retribuzione di risultato, ai sensi dell'art. 76 comma 4 CCNL, è determinata nella misura del 20% della retribuzione di posizione ed è erogabile sulla base dei risultati conseguiti in relazione agli obiettivi assegnati in conformità e secondo quanto previsto dal "Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance".

7. In attuazione dell'art. 75, comma 9, del CCNL, 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, sopra esposta e ha lo scopo di remunerare ogni onere e responsabilità derivante dall'assegnazione di uno o più incarichi aggiuntivi.

9. In relazione alla retribuzione di risultato, in conformità a quanto previsto dal "Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance": "...tutti gli obiettivi (individuali, organizzativi e di gruppo) nonché il comportamento atteso, sono rapportati ad un valore massimo di realizzazione pari a 100%. Quando gli obiettivi siano aggregati:

- il valore massimo % del comportamento è parametrato a 40%
- il valore massimo % della performance individuale è parametrato a 30% se aggregata alla performance organizzativa e/o di gruppo, mentre a 60% in caso contrario
- il valore massimo % della performance organizzativa e/o di gruppo è parametrato a 30% se aggregato alla performance individuale, mentre a 60% in caso contrario".

10. Ai fini della liquidazione della retribuzione di risultato, le parti convengono che, a seguito della valutazione finale, se il punteggio complessivo riferito alla parte obiettivi e alla parte comportamento risulta:

- > a 50 punti: spetta la retribuzione di risultato;
- ≤ a 50 punti: non spetta la retribuzione di risultato.

Art. 8

Trattamento economico accessorio per il personale di Categoria B-C-D



1. Le risorse stanziare per il trattamento economico accessorio per il personale di Categoria B-C-D sono ripartite in conformità di quanto disposto dall'art. 88 comma 2 del CCNL fra:

- A. Indennità di responsabilità
- B. Performance individuale
- C. IMA

Al

A) Indennità di responsabilità - Euro 544.000,00

1. L'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). Categoria D – art. 91 comma 3 CCNL;
- **Particolari professionalità** (art. 10). Categoria B-C-D – art. 91 comma 1 CCNL;
- **Responsabile tecnico di laboratorio – dipartimento** (art. 11). Categoria D – art. 91 comma 3 CCNL;
- **Tecnico di laboratorio – dipartimento** (art. 11). Categoria B, C, D – art. 91 comma 1 CCNL.

2. Gli incarichi di Responsabile di Servizio sono parametrati nelle graduazioni previste dal documento di pesatura "Anno 2017: la pesatura delle U.O. e dei Servizi" (richiamato dalla Determina Dirigenziale Rep. n. 128/2017 del 16.06.2017) e classificabili in tre classi di complessità a cui corrispondono le seguenti fasce economiche:

Responsabile di Servizio (ex art. 91, commi 3 e 4 del CCNL)

Fascia	Classe di pesatura	Posizione
1	1	2.450,00
2	2	2.370,00
3	3	2.200,00

3. Gli incarichi di Responsabile tecnico di laboratorio – Dipartimento rientrano nella Fascia e Classe 3 della tabella di cui sopra.

4. Per gli incarichi e le funzioni di cui al punto 1), riconducibili all'art. 91 comma 1 del vigente CCNL, sono previste le seguenti indennità:

Particolari Professionalità	2.200,00
Tecnico di laboratorio	1.350,00

[Handwritten signatures]

[Handwritten signatures]



5. Gli incarichi riconducibili al personale di Categoria D, operanti nell'ambito dei Centri con afferenza di personale tecnico amministrativo, al momento esclusi dall'evento di organizzazione previsto dalle citate Linee generali (A.O e I.A.S.), confluiscono nella Fascia e Classe 3 dei Responsabili di Servizio. Viceversa, per il personale di Categoria B-C-D che ricopre Funzioni Specialistiche (F.S.) nell'ambito degli stessi Centri è prevista l'indennità annua di Euro 1.350,00.

6. Per il livello di specializzazione e complessità necessario a ricoprire il ruolo e le particolari responsabilità correlate, la figura dell'“Ufficiale Rogante”, del Referente Amministrativo di Centro (ove tal figura sia prevista come necessaria dagli statuti e/o regolamenti dei Centri) e le Particolari Professionalità “Patrocinio e difesa” individuate nell'ambito della Unità Organizzativa Legale confluiscono nella Classe e Fascia 1 dei Responsabili di Servizio.

7. Qualora al dipendente siano affidati ulteriori incarichi di responsabilità, rispetto al primo incarico, l'indennità per l'incarico graduato nella fascia di complessità più alta sarà corrisposta per intero e per gli altri incarichi al dipendente spetterà il 50% dell'indennità di responsabilità riconosciuta per il secondo incarico.

8. L'erogazione dei 2/3 dell'indennità che, in applicazione dell'art. 91 del vigente CCNL 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 e sopra indicato.

9. In conformità a quanto previsto dal “Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance”, anche per la quota di 1/3 dell'indennità legata alla performance individuale del personale di categoria B-C-D che ricopre un incarico nell'ambito delle nuove tipologie organizzativo gestionali “...tutti gli obiettivi (individuali, organizzativi e di gruppo) nonché il comportamento atteso, sono rapportati ad un valore massimo di realizzazione pari a 100%.

Quando gli obiettivi siano aggregati:

- il valore massimo % del comportamento è parametrato a 40%
- il valore massimo % della performance individuale è parametrato a 30% se aggregata alla performance organizzativa e/o di gruppo, mentre a 60% in caso contrario
- il valore massimo % della performance organizzativa e/o di gruppo è parametrato a 30% se aggregato alla performance individuale, mentre a 60% in caso contrario”.

10. La quota di 1/3 dell'indennità in oggetto, soggetta a valutazione ex art. 91, comma 4, del CCNL, 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”. Ai fini della liquidazione dell'indennità, le parti convengono che, a seguito della valutazione finale, se il punteggio complessivo riferito alla parte obiettivi e alla parte comportamento risulta:



- a) > a 50 punti: spetta la quota di 1/3 dell'indennità;
- b) ≤ a 50 punti: non spetta la quota di 1/3 dell'indennità.

B) Performance individuale - Euro 396.700,00

Ai sensi del citato "Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance", "a partire dal 2017, è rafforzata la valutazione della performance tipicamente organizzativa, legata alle strutture, la quale opera nel nuovo sistema con i medesimi criteri di misurazione fondati su più specifici ed analitici obiettivi di struttura organizzativa, misurabili sulla base di target ed indicatori dedicati" ed è inoltre previsto un incentivo di Best Practices. Ne consegue che gli incentivi finalizzati al riconoscimento della performance individuale del dipendente nell'ambito della propria attività lavorativa tendente al miglioramento della produttività della struttura di appartenenza e al miglioramento dei servizi, saranno strutturati nelle seguenti voci:

- Incentivi per la performance di struttura (Unità Organizzative)
- Incentivi per la performance di gruppo
- Incentivi Best Practices;
- Incentivi per la produttività e il miglioramento dei servizi.

Incentivi per la performance di struttura (Unità Organizzative) - Euro 238.700,00

1. Gli obiettivi di struttura organizzativa sono conferibili esclusivamente alle Unità Organizzativa e, ove conferiti, discendono a cascata sul personale afferente la medesima struttura.
2. Poiché il target, l'indicatore e il peso degli obiettivi sono unici per tutto il personale afferente all'Unità Organizzativa, se gli obiettivi sono raggiunti sono realizzati per tutto il personale della struttura senza differenziazione di categoria d'inquadramento. Gli obiettivi si intendono raggiunti se l'Unità Organizzativa raggiunge un risultato uguale o superiore al 71%, come indicato nel "Sistema di Misurazione Valutazione della Performance" in vigore.
3. L'incentivo per la performance di struttura spetta al personale di Cat. B-C-D, anche titolare di incarico, che afferisce a qualsiasi titolo alle Unità Organizzative ed è pari a Euro 435,00 annuali. Tale indennità sarà corrisposta entro il mese di agosto dell'anno successivo, all'esito della valutazione della performance delle Unità Organizzative che evidenzia la qualità dei risultati ottenuti e solo dopo l'acquisita validazione della "Relazione sulla Performance".



Incentivi per la performance di gruppo - Euro 32.000,00

1. Il *"Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance"* prevede che oltre agli obiettivi di struttura, sono conferibili al personale tecnico amministrativo obiettivi di gruppo *"...per l'attuazione di specifici obiettivi di natura trasversale"*. Anche in questo caso gli obiettivi, formalmente attribuiti in conformità con il Sistema, sono misurabili e valutabili in riferimento a specifici target e indicatori di riferimento (punto 4 del *"Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance"*) e scendono *"a cascata"* sul personale che fa parte del gruppo ed avendo natura trasversale possono essere riferiti a unità di personale afferente a più Unità Organizzative, Aree o Dipartimenti.
2. Un dipendente può far parte di più di un gruppo, ma non può avere più di tre obiettivi di gruppo. Il mancato raggiungimento di uno degli obiettivi è motivo sufficiente per la mancata attribuzione dell'indennità correlata alla Performance di Gruppo. Conseguentemente e in conformità con quanto previsto dal *"Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance"* ciascun dipendente può partecipare ad un massimo di 3 gruppi.
3. L'incentivo di performance di gruppo spetta a tutto il personale di Categoria B-C-D, indipendentemente dal fatto che esso sia contemporaneamente titolare di un incarico presso la propria struttura.
4. Poiché il target, l'indicatore e il peso degli obiettivi sono unici per tutto il personale facente parte del gruppo, se gli obiettivi sono raggiunti, sono realizzati per tutto il personale che vi afferisce e sono raggiunti se il gruppo raggiunge un risultato uguale o superiore al 71%, come indicato nel *"Sistema di misurazione valutazione della performance"* in vigore. Per il personale di categoria B-C-D che fa parte di uno o più gruppi che raggiunga gli obiettivi è prevista un'unica indennità annua di Euro 200,00. Tale indennità sarà corrisposta entro il mese di agosto solo dopo che l'Amministrazione avrà acquisito, per ciascun gruppo, la valutazione della performance che evidenzia la qualità dei risultati ottenuti e solo dopo l'acquisita validazione della *"Relazione sulla Performance"*.

Incentivi Best Practices - Euro 16.000,00

1. Come previsto dal punto 4 del *"Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance"*, al personale di categoria B-C-D è attribuibile dai *"Responsabili di struttura apicale"* l'incentivo di *"Best Practices"* dell'anno.
2. L'incentivo può essere attribuito ed è remunerabile sino ad un tetto massimo del 10% del personale di categoria B-C-D in servizio al 31 dicembre dell'anno di riferimento (2017).
3. I Responsabili di struttura apicale, anche su proposta dei responsabili di U.O. motivata e individuale per ogni dipendente, potranno attribuire l'incentivo al personale che, a loro giudizio, si è contraddistinto per particolare merito nel lavoro.



4. L'indennità, pari a Euro 200,00, sarà corrisposta entro il mese di agosto dell'anno successivo solo dopo che l'Amministrazione avrà acquisito la valutazione del comportamento organizzativo, le indicazioni dei Responsabili di struttura apicale e, inoltre, solo dopo l'acquisita validazione della "Relazione sulla Performance".

Incentivi per la produttività e il miglioramento dei servizi – Euro 110.000,00

1. Ai sensi di quanto previsto dall'art. 88, comma 2, lettera d) del vigente CCNL, al personale inquadrato nelle Categorie B-C-D che non percepisce alcuna indennità di responsabilità (ex art. 91 comma 1 e 3 del vigente CCNL) è corrisposta un'indennità annua di Euro 200,00 pro capite. Al personale che ricopre la posizione di Referente è corrisposta un'indennità annua di Euro 250,00 pro capite.

2. Le indennità di cui sopra saranno erogate a seguito di valutazione positiva quando il punteggio finale del comportamento agito dal personale in questione è uguale o superiore a 11 punti e sarà corrisposta 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) Indennità mensile accessoria (IMA) - Euro 263.624,27

1. Le parti finalizzano all'indennità in oggetto, ex art. 88, comma 2, lettera f, del CCNL, la somma di Euro 263.624,27, che andrà corrisposta al personale tecnico amministrativo in servizio, inquadrato nelle Categorie B, C e D.

2. La quota, 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 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; compensi per incarico di tutor; compensi per incarico di formatore in convegni, conferenze, e seminari; incentivi per la progettazione di cui al D.lgs. 163/2006 e successive modificazioni ed integrazioni; compensi per commissioni di concorsi ed esami.

4. In considerazione di quanto dettato dalle citate "Linee generali di organizzazione dell'Ateneo", che in sostanza prevedono il permanere del contesto di riorganizzazione e sperimentality (Titolo IV Art. 13) con cessazione di "...tutti gli incarichi e le funzioni precedentemente comunque denominati già conferiti" al 31.12.2016 e dell'entrata in vigore della nuova organizzazione e del nuovo Funzionigramma di Ateneo a far data dal 1° gennaio 2017, l'I.M.A. sarà corrisposta previo accertamento che non sia espressamente attestato dal



responsabile di struttura di afferenza la non attiva e proficua partecipazione al processo stesso con attestazione motivata formalmente espressa.

5. L'indennità di cui sopra andrà corrisposta entro i limiti dello stanziamento previsto e sopra indicato, nonché in conformità dei limiti normativi vigenti.

6. Le parti concordano che eventuali residui a valere sul presente CCI per il personale di categoria B, C e D sono impegnati sull'IMA.

Art. 9

Incentivi per le funzioni tecniche (art. 113 c.2 D.lgs. 50/2016)

1. Gli incentivi per le funzioni tecniche, alla data di certificazione del "Fondo per il trattamento accessorio del personale tecnico amministrativo – anno 2017", sono quantificati in Euro 92.231,90.

2. Le risorse saranno erogate nel rispetto del "Regolamento per la costituzione e ripartizione del fondo per la progettazione e l'innovazione ex art. 113, D.lgs. n. 50/2016 e s.m.i. (Codice dei Contratti)" e dei "Criteri inerenti gli incarichi professionali e di responsabilità e per la ripartizione del fondo per la progettazione e l'innovazione".

3. I soggetti beneficiari del fondo sono individuati nei dipendenti dell'Università di Parma che svolgono direttamente o collaborano alle funzioni tecniche inerenti le varie attività elencate nei suddetti criteri nelle loro varie componenti tecniche ed amministrative.

Art. 10

Disposizioni finali

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

2. L'indennità di rischio generico, l'indennità di turno, l'indennità per lavoro disagiato, la retribuzione di posizione, i due terzi dell'indennità di responsabilità e l'I.M.A. sono rapportate all'effettivo servizio prestato.

3. Si rimanda in particolare alla tabella con aggiornamento dei codici, di cui all'allegato n. 2), per quanto riguarda le tipologie di assenza facoltativa non retribuita che concorrono al correttivo dell'incentivazione dovuta. A tal fine, le ferie, i riposi per rischio radiologico, i recuperi del conto ore individuale e i giorni di malattia oltre i primi 10 giorni non sono considerati assenza.

4. Per ogni istituto soggetto a valutazione e in particolare per quanto previsto in merito alle procedure di conciliazione, si richiamano le linee d'azione individuate nel "Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance".



Per la delegazione di Parte Pubblica:

Prof. Ovidio BUSSOLATI

Avv. Gianluigi MICHELINI

La delegazione di Parte Sindacale:

- R.S.U.:

Sig. BALLERINI Andrea

Sig. BARCHI Luca

Sig. BOZZETTI Mario

Sig.ra CAVAZZINI Giovanna

Sig.ra CECCATO Evelina

Sig.ra DELMAESTRO Sonja

Sig. FERRARI Franco

Sig.ra FERRARO Gabriella

Sig. GHILLANI Mario

Sig. GIUDICE Giampietro

Sig.ra SCOPELLITI Caterina

Sig. TESTA Michele

Per le Strutture territoriali delle Organizzazioni Sindacali di comparto:

SALVATORE BARBERA

su designazione Sindacato Flc CGIL

CAVATORTA Claudia

Sindacato CISL Università

MANINI Maurizio

Sindacato UIL RUA



UNIVERSITÀ
DI PARMA

NORI Vincenzo

Sindacato CONFSAL/SNALS CISAPUNI

X MARMIROLI Daniela

Sindacato GILDA UNAMS Università

Simona Ferrari

su designazione Sindacato USB P.I.



ALLEGATO N. 1

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

TIPOLOGIA	CODICI SOLARI
PRIMI 10 GG di MALATTIA (con l'esclusione delle gravi patologie)	1022
Aspettativa per carica elettiva L. 267/00	824
Aspettativa Art. 13 Pres. Ente (SA)	87
Aspettativa Funz. Ammin. Ente Locale	14
Comando presso altro Ente	44
Fuori ruolo (ex. L. 1114/62)	18
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 Avvocato L.339/2003 (mantenimento del posto per 5 anni)	254
Aspettativa per ricongiungimento coniuge all'estero	427
Aspettativa Servizio Civile	35
Aspettativa per nomina Presidente Ente Pubblico	66
Congedo fac. Post-parto no stip	1008
Congedo parentale padre lavoratore Art. 32 c.2 D.Lgs. 151/01	353
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
Assenza facoltativa per malattia figli fino a 8 anni	1017
Congedo malattia figlio adozione/affido	1080
Aspettativa per adozione/affido	1081
Congedo parentale adozione/affido art.10 D.Lgs. 80/2015	389
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 D.lgs. 165	080
Vigile del fuoco volontario DPR 76/04	217

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