



UNIVERSITA' DEGLI STUDI DI BERGAMO

CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO ANNO 2008

(disciplina del sistema incentivante ed impiego del fondo per le progressioni
economiche e per la produttività)

Delegazione di parte pubblica

Presidente

f.to Prof. Alberto Castoldi

Componente

f.to Dott. Giuseppe Giovanelli

Delegazione di parte sindacale

Rappresentante CISL Università di Milano

f.to Dott. Marino Belotti

Rappresentante CISL Università di Bergamo

f.to Dott. Elena Caruso

Rappresentante FCL CGIL Lombardia

f.to Dott. Giampietro Santinelli Maffi

Rappresentante FLC CGIL Bergamo

f.to Sig. Tobia Sertori

Rappresentate RSA SNUR CGIL

f.to Sig.ra Mirella Cattaneo

Componente RSU

f.to Sig.ra Flora Drago

Componente RSU

f.to Sig.ra Marina Margheron

Componente RSU

f.to Dott. Ilaria Merlini

Componente RSU

f.to Dott. Cristiana Pisoni

Componente RSU

f.to Dott. Milena Plebani

Componente RSU

f.to Sig. Riccardo Rocchi

NOTA:

- Rdb/CUB Pubblico Impiego non firmatari, in quanto non sottoscrittori della preintesa;
- CISAS e CONFASAL, convocati, non hanno partecipato alle trattative.

LE PARTI

prendono atto che - sulla base della preintesa siglata in data 20.11.2008- il Collegio dei Revisori ha attestato la compatibilità dei costi, ai sensi dell'art. 48, comma 6, del D.Lgvo 165/2001 e che il Consiglio di Amministrazione nella seduta del 25.11.2008 ha autorizzato la delegazione di parte pubblica alla sottoscrizione del contratto collettivo integrativo

STIPULANO IL CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO

Bergamo, 22.01.2009

Art. 1

Costituzione del fondo per le progressioni economiche e per la produttività collettiva e individuale (art. 87 CCNL 16.10.2008)

1	Fondo 2004 ex-art. 1, comma 189, Legge 266/2005	348.608,65	
	Adeguamento ex- art. 41 del CCNL 27.01.2005	10.622,90	
	Adeguamento ex art. 5 del CCNL 28.03.2006	7.567,93	
	Adeguamento previsto dal CCNL 16.10.2008	15.545,38	
	Detrazioni: Quota trasferita al capitolo stipendi del personale di Ateneo per il pagamento delle progressioni economiche all'interno della categoria (art. 68 CCNL) per gli anni 2004, 2005, 2006 e 2007	89.152,65	
	Importo del fondo per il 2008		293.192,21
2	Risorse destinate a finalizzare la progressione economica all'interno della categoria biennio 2008/2009		39.000,00
	TOTALE FONDO 2008		332.192,21

Art. 2

Ripartizione del fondo per le progressioni economiche e per la produttività collettiva e individuale (art. 88 CCNL 16.10.2008)

A)	Indennità accessoria mensile	165.835,98
B)	Compensi diretti ad incentivare la produttività e il miglioramento dei servizi	57.356,23
C)	Risorse destinate a finalizzare la progressione economica all'interno della categoria biennio 2008/2009	39.000,00
D)	Indennità di responsabilità del personale cat. B, C e D art. 91 CCNL	70.000,00
	TOTALE FONDO	332.192,21

Art. 3 **Costituzione del fondo incentivante**

Viene immediatamente recepita l'ipotesi prevista dal nuovo CCNL in ordine al fondo per le progressioni economiche. Quest'ultimo viene articolato in due quote distinte:

- una quota destinata al fondo per la progressione economica del personale di categoria B, C e D;
- una quota destinata al fondo per la progressione economica del personale di categoria EP.

A seguito dell'operazione suddetta il carico storico (rif. art. 88 comma 4) delle progressioni del personale EP per il biennio 2006/2007 che, ammonta a € 6.863,50, viene trasferito sul competente fondo del personale EP (a cui fanno capo anche le risorse per finanziare la retribuzione di posizione e di risultato).

Conseguentemente sul fondo in parola graveranno le risorse destinate a finanziare i percorsi di carriera per l'anno 2008.

A seguito della separazione dei fondi i criteri generali per la costituzione dello specifico fondo e per quelli dei percorsi selettivi all'interno di ogni categoria vengono disciplinati unicamente per le categorie B,C e D, ad esclusione del personale di categoria EP.

Il requisito richiesto dal nuovo contratto per accedere alle selezioni per l'attribuzione della nuova posizione economica all'interno della categoria si abbassa da tre anni a due anni di servizio. Si sottolinea che la nuova disciplina contrattuale richiede due anni di effettivo servizio, diversamente dalla precedente che faceva riferimento al solo requisito di anzianità.

Il periodo di servizio dei dipendenti interessati alle procedure selettive dovrà tenere conto di tutte le causali di assenza intervenute, con la conseguenza che in difetto del requisito pieno di due anni di effettivo servizio il personale non potrà accedere alla procedura selettiva

Il fondo determinato nella misura prevista per il 2004 può essere incrementato unicamente del valore dell'0,5% del monte salari 2005, pari ad €17.120,81 da suddividersi in due quote:

1. la prima corrispondente all'0,2% destinata ad incrementare il fondo per l'indennità accessoria mensile;
2. la seconda corrispondente all'0,3% da ripartirsi in misura proporzionale su due fondi distinti:
 - fondo per le progressioni economiche e la produttività collettiva ed individuale del personale di categoria B,C e D (€ 8.697,06);
 - fondo per il trattamento accessorio per il personale di categoria EP (€ 1.575,42).

Nuove disponibilità e orientamento premiale dell'incentivo

1. Decurtazione delle assenze

Con le decurtazioni sulle quote di salario accessorio del personale per causali di assenza (escluse le assenze per malattia individuate dal 1 comma dell'art. 71 della Legge 133/2008), attuate dal 25.6.2008 verrà costituito (unicamente per l'esercizio 2008) un fondo specifico da destinare all'incentivazione del personale in ragione di un riconoscimento meritocratico e premiale, in modo da elevare gli standard qualitativi dei servizi.

2. Alleggerimento della quota storica per le progressioni economiche che passa da € 96.016,15 a € 89.152,65 in conseguenza del trasferimento della quota al fondo per il personale di categoria EP. Il suddetto fondo dovrebbe essere alimentato anche con le somme rese disponibili a seguito della costituzione del fondo per le progressioni economiche del personale di categoria EP (€ 6.863,50).

Art. 4 **Indennità accessoria mensile**

L'indennità accessoria mensile è fissata per l'anno 2008 negli importi sottoindicati. Essa viene corrisposta per dodici mensilità. L'indennità accessoria mensile è ridotta o sospesa negli stessi casi di riduzione o sospensione previsti per il trattamento tabellare. Essa non è utile ai fini della determinazione della base di calcolo dell'indennità di fine servizio. L'importo dell' indennità da corrispondere, a decorrere dal 01.01.2008, al personale dipendente a tempo determinato ed indeterminato, inquadrato nelle diverse categorie (escluso il personale di categoria EP) è il seguente:

- categoria B - € 800
- categoria C - € 900
- categoria D - € 1.000

L'importo resta assoggettato alla ritenuta tesoro, fondo credito mentre non è soggetta al contributo opera previdenza né al contributo figurativo opera previdenza.

Art. 5 **Risorse destinate alle procedure selettive di attribuzione delle progressioni economiche**

Per l'esercizio 2008, il numero di passaggi alle posizioni economiche superiori previsti all'interno delle categorie B, C e D, sarà determinato nella misura pari circa al 50%, e comunque nei limiti dell'importo assegnato, dei soggetti aventi l'anzianità richiesta ai fini della partecipazione alla procedura selettiva. Tale requisito dovrà essere maturato al 31.12.2008, prescindendo dalla posizione economica di inquadramento.

Le risorse effettivamente impiegate annualmente ai fini della progressione orizzontale, verranno detratte l'anno successivo a quello di riconoscimento del beneficio dal fondo destinato a remunerare la produttività collettiva ed il miglioramento dei servizi ed acquisite al bilancio di Ateneo (spese del personale), in relazione allo storicizzarsi della spesa relativa alle progressioni economiche (art. 1 comma 193 della Legge 266/2005).

Disciplina dell'istituto

Le risorse per la progressione economica all'interno della categoria, nei limiti sopra indicati, sono finalizzate all'acquisizione, in sequenza, degli incrementi corrispondenti alle posizioni successive al trattamento tabellare iniziale di ogni categoria.

Nell'ambito delle risorse opportunamente stanziare nel fondo di cui all'art. 88 del CCNL verranno attivate procedure selettive riguardanti tutto il personale in servizio a tempo indeterminato che abbia maturato due anni di servizio effettivo nella posizione economicamente inferiore.

La data di decorrenza economica degli incrementi orizzontali che discenderanno dalla selezione da effettuarsi con le modalità previste dal contratto entro il 31.12.2008 è fissata al 1.1.2009.

Il personale interessato ai singoli percorsi all'interno delle categorie previste dall'ordinamento professionale, ai fini dell'attribuzione della nuova posizione economica, dovrà conseguire un punteggio di almeno 60 punti su 100.

Criteri di selezione ai fini della progressione economica all'interno della categoria

I criteri generali per la selezione ai fini delle progressioni economiche restano confermati nei termini già adottati nelle tornate contrattuali precedenti. Gli indicatori ponderali oggetto di considerazione ai fini della progressione orizzontale all'interno della categoria sono i seguenti:

- a) Arricchimento professionale: esperienza acquisita qualificabile come momento di accrescimento delle potenzialità professionali. L'esperienza deve essere considerata in relazione ad un percorso di crescita professionale e di arricchimento tecnico delle capacità operative, tecniche e gestionali del dipendente. In questo contesto verranno valutati: l'orientamento dimostrato verso l'utenza, il grado di coinvolgimento nei processi organizzativi, la capacità di iniziativa personale, l'impegno nel sostenere le iniziative innovative.
- All'interno di questa voce sono prese in considerazione due componenti:
1. documentazione presentata dal dipendente o comunque agli atti dell'Amministrazione;
 2. valutazione riportata dal dipendente sulla relazione presentata dal Responsabile di Servizio per il biennio oggetto di valutazione.
- Il punteggio attribuibile per la voce in parola è espresso direttamente dal Direttore Amministrativo d'intesa con il Rettore, sentito il Responsabile di Servizio.
- b) Formazione ed aggiornamento. Nel valutare le esperienze formative certificate, che sono caratterizzate da una elevata eterogeneità si ritiene opportuno apprezzare anche seguenti aspetti di merito:
- valutazione delle esperienze formative (certificate e non) conseguite nel biennio 2007/2008;
 - valutazione della partecipazione a congressi, seminari, convegni ecc... purché pertinenti all'attività espletata dal dipendente.
- c) Qualità delle prestazioni. Si conviene di utilizzare le risultanze delle valutazioni espressa per il personale interessato alla ripartizione dei compensi diretti ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi. Il valore della valutazione conseguita da ciascun dipendente, di categoria B, C e D, al termine dell'esercizio espressa in scala dodicesimale verrà rapportata al punteggio in base quarantesimale in occasione della procedura selettiva per l'attribuzione della progressione economica all'interno della categoria.
- d) Anzianità di servizio. Sarà valutato il servizio effettivo prestato sia a tempo indeterminato che a tempo determinato rapportando il punteggio massimo attribuito previsto per ogni categoria all'anzianità di 10 anni e ripartendo il punteggio in modo proporzionale al servizio prestato. Si terrà inoltre conto di eventuali mansioni superiori attribuendo per ogni anno nella categoria superiore un punteggio aggiuntivo pari a 0,75.
- e) Titoli culturali e pubblicazioni, secondo criteri declinati dalla competente commissione.

Art. 6 **Indennità di responsabilità (art. 91 CCNL)**

All'interno del fondo per la progressione economica e la produttività collettiva è prevista la costituzione di uno specifico fondo destinato ad incentivare il personale che copre dette posizioni, nonché il personale chiamato a coprire temporaneamente tali posizioni in occasione della sostituzione dei titolari (esempio: assenza per maternità).

Gli importi corrisposti ai dipendenti titolari di posizione sono attualmente così determinati:

1. per la titolarità di Presidi di Facoltà e Dipartimenti, sulla base della valutazione del livello di complessità e responsabilità connesse alle diverse strutture l'importo corrisposto è determinato in € 4.500 e € 3.000. Dal 1.1.2009, in considerazione dello sviluppo e dell'accresciuta dimensione organizzativa dei Presidi di Giurisprudenza e Scienze Umanistiche viene corrisposto anche ai relativi Responsabili l'indennità di € 4.500;
2. per le figure caratterizzate da professionalità di tipo specialistico o che ricoprono ruoli organizzativi di rilievo a cui corrispondono rilevanti responsabilità di tipo amministrativo e gestionale € 4.000;
3. per la posizione caratterizzata da contenuti professionali specialistici a cui non si accompagna una rilevante responsabilità in termini organizzativi e gestionali € 2.500.

B) *Determinazione del valore delle indennità e criteri per la valutazione dei risultati*

Il valore economico delle eventuali nuove posizioni aggiuntive - che ai sensi dell'art. 91 CCNL potranno variare tra un minimo di € 1.033 e un massimo di € 5.165 - viene determinato all'atto dell'istituzione mediante l'apposita scheda, compilata dal Direttore Amministrativo, in riferimento a parametri oggettivi di valutazione della complessità organizzativa e della responsabilità.

C) *Modalità di erogazione e saldo finale*

L'importo dell'indennità di responsabilità - determinato per ciascuna posizione - verrà corrisposto, nella misura di 2/3 mensilmente, mentre la quota residua, subordinata alla valutazione effettuata, con apposita relazione, dal Direttore Amministrativo o dal competente responsabile di servizio, verrà liquidata con tempistiche allineate alla procedura di liquidazione dei compensi relativi alla produttività.

Art. 7

Modalità di riparto dei compensi diretti ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi

Costituzione del fondo

La partecipazione del dipendente alla distribuzione del fondo dipende dalla sua presenza effettiva in servizio, fatta eccezione per le casistiche di cui all'art. 71, comma 5 della Legge 133/2008.

Il fondo assegnato ai singoli servizi sarà dimensionato tenendo presente le seguenti variabili:

1. numero di dipendenti, da computarsi in ragione delle giornate di presenza effettiva e del parametro di categoria rapportato all'orario di lavoro (es. part-time 18 ore = al 50% ecc...);
2. parametro di categoria rapportato al tempo pieno:

Categoria	Parametro
B	100
C	130
D	170

A ciascun servizio corrisponderà un budget determinato come quota parte del fondo distribuito sul prodotto della sommatoria dei punti parametrici moltiplicato il numero di giornate di presenza effettiva in servizio. Evidentemente il budget potrà essere calcolato solo alla chiusura dell'esercizio.

I compensi in oggetto sono correlati strettamente ad effettivi incrementi di produttività e di miglioramento quali quantitativo dei servizi da erogare in seguito alla verifica dei risultati totali o parziali conseguiti mediante il sistema di valutazione adottato dall'Amministrazione.

Distribuzione del fondo

Il personale dipendente parteciperà alla erogazione dell'incentivo in parola sulla base dei seguenti coefficienti di riparto:

- a) presenza effettiva in servizio in ragione dell'orario di lavoro svolto;
- b) coefficiente di categoria;
- c) valutazione individuale (attraverso la scheda di cui all'Allegato 2).

La valutazione dei collaboratori spetta ai Responsabili di Servizio mentre al Direttore Amministrativo compete la valutazione dei Responsabili degli Uffici di Staff, di Servizio e di Presidio.

La scheda di valutazione verrà illustrata al dipendente a fine esercizio nell'ambito di un colloquio nel quale il Responsabile di Servizio darà conto brevemente delle motivazioni che giustificano il punteggio attribuito.

A conclusione delle procedure di valutazione del personale si predisporrà un'informativa alle RSU circa l'esito della distribuzione degli importi del salario accessorio secondo modalità successive da concordarsi tra le parti.

Art. 8 **Sistema di valutazione**

L'esito della valutazione, espressa dai Responsabili di Servizio al termine del periodo di riferimento, è comunicata in forma scritta al dipendente, il quale può nei successivi quindici giorni formulare le proprie osservazioni all'Organo designato dall'Amministrazione.

L'organo designato dall'Amministrazione ai fini di cui sopra è il Direttore Amministrativo.

Art. 9 **Costituzione ed utilizzo del fondo relativo al lavoro straordinario (art. 86 CCNL)**

Il fondo destinato alla remunerazione del lavoro straordinario per l'esercizio 2008, è determinato in € 18.900 per ciascun anno.

La somma indicata al precedente capoverso costituisce il limite di spesa da destinarsi al compenso per lavoro straordinario, salvo diverse e specifiche disposizioni di legge.

Gli eventuali risparmi, accertati a consuntivo, andranno ad incrementare le risorse da destinare al fondo di cui all'art. 1.

Il Responsabile dei Servizi Amministrativi Generali effettua, annualmente, la ripartizione del fondo per il lavoro straordinario in budget per singolo servizio tenendo presente il limite individuale pro-capite annuo di 10 ore previsto nel CCI parte normativa del 26.06.2006; la gestione della specifica risorsa ed il controllo del suo corretto utilizzo è affidata ai responsabili di servizio. Sono disposte periodicamente misure intese a verificare la corretta utilizzazione della risorsa, che non può essere utilizzata quale modalità ordinaria di organizzazione del lavoro dell'ufficio.

Le parti, ogni qualvolta si renderà necessario, in applicazione dell'art. 86 CCNL, s'incontreranno, al fine di valutare le condizioni che hanno reso necessario il ricorso al lavoro straordinario e per individuare le soluzioni che possano consentirne una progressiva e stabile riduzione anche mediante opportuni interventi di razionalizzazione dei servizi.

Il pagamento delle ore straordinarie, oltre le 10 ore, dovrà essere motivato da situazioni particolari, che saranno previamente rappresentate alla Delegazione Trattante.

CRITERI PER L'ATTRIBUZIONE DEL PUNTEGGIO PER LA PROGRESSIONE ECONOMICA

CATEGORIA B - area amministrativa - area servizi generali e tecnici

<i>Posizioni economiche all'interno della categoria</i>	<i>Formazione certificata</i>	<i>Arricchimento professionale</i>	<i>Qualità prestazioni</i>	<i>Anzianità di servizio</i>	<i>Titoli culturali</i>	<i>Punteggio massimo</i>
B1-B2	4	15	40	30	11	100
B2-B3	4	21	40	24	11	100
B3-B4	7	25	40	19	9	100
B4-B5	7	25	40	19	9	100
B5-B6	7	25	40	19	9	100

CATEGORIA C - area amministrativa - area tecnica, tecnico-scientifica ed elaborazione dati - area biblioteche

<i>Posizioni economiche all'interno della categoria</i>	<i>Formazione certificata</i>	<i>Arricchimento professionale</i>	<i>Qualità prestazioni</i>	<i>Anzianità di servizio</i>	<i>Titoli culturali</i>	<i>Punteggio massimo</i>
C1-C2	5	18	40	27	10	100
C2-C3	5	23	40	22	10	100
C3-C4	7	25	40	20	8	100
C4-C5	7	30	40	17	6	100
C5-C6	7	30	40	17	6	100
C6-C7	7	30	40	17	6	100

CATEGORIA D - area amministrativa/gestionale - area tecnica, tecnico /scientifica ed elaborazione dati - area biblioteche

<i>Posizioni economiche all'interno della categoria</i>	<i>Formazione certificata</i>	<i>Arricchimento professionale</i>	<i>Qualità prestazioni</i>	<i>Anzianità di servizio</i>	<i>Titoli culturali</i>	<i>Punteggio massimo</i>
D1-D2	7	15	40	22	16	100
D2-D3	7	17	40	22	14	100
D3-D4	7	22	40	20	11	100
D4-D5	8	25	40	17	10	100
D5-D6	8	25	40	17	10	100
D6-D7	8	25	40	17	10	100

SCHEMA DI VALUTAZIONE INDIVIDUALE

Nome/Cognome dipendente

Servizio/Presidio

Elementi di Valutazione	Punteggio assegnato
* Conoscenza degli strumenti e delle modalità operative	da 0 a 3
* Grado di coinvolgimento nei processi lavorativi	da 0 a 3
* Attenzione alle esigenze dell'utenza	da 0 a 3
* Capacità operativa per la soluzione di problemi	da 0 a 3
TOTALE MASSIMO	12 (**)

Bergamo,

Il Responsabile del Servizio/degli
Uffici di Staff/ di Presidio (*)

Il dipendente per presa visione

(*) Le valutazioni dei Responsabili degli Uffici di Staff, di Servizio e di Presidio sono espresse dal Direttore Amministrativo

(**) Il valore della valutazione conseguita da ogni dipendente interessato alla progressione verrà rapportata al punteggio in base quarantesimale