

UNIVERSITA' DELLA CALABRIA

**IPOTESI DI
CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO DI ATENEO**

**Quadriennio normativo 2005/2008
Biennio economico 2005/2006**

L'anno 2006, il giorno.....del mese di febbraio, alle ore....., presso i locali del Rettorato dell'Università della Calabria, si riuniscono le Delegazioni trattanti per la definizione dell'ipotesi di accordo del nuovo Contratto Collettivo Integrativo d'Ateneo.

Per la Delegazione di Parte Pubblica, sono presenti:

Prof. Giovanni LATORRE - Rettore

Dott.ssa Bruna ADAMO - Direttore Amministrativo

Dott. Antonio ONOFRIO - Direttore Amministrativo del Centro Residenziale

Dott. Gabriele PESCE - Dirigente dell'Area Risorse Umane

Dott. Paolo TOTEDA – Responsabile del Settore P.T.A. dell'Area Risorse Umane

Dott.ssa Maria Rita CAPPELLERI – Segretario verbalizzante

Per la Delegazione delle RSU, sono presenti:

Sigg.:

Per la Delegazione delle OO.SS., sono presenti:

Sigg.:

Al termine della riunione, le Parti sottoscrivono l'ipotesi di Contratto Collettivo Integrativo di Ateneo, di seguito riportata.

UNIVERSITA' DELLA CALABRIA

IPOTESI DI CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO DI ATENEO

***Quadriennio normativo 2005/2008
Biennio economico 2005/2006***

Sommario:

- Premesse
- Parte I[^] - Campo di applicazione, durata, decorrenza, procedure di applicazione
- Parte II[^] - Istituti delle Relazioni Sindacali
 - 1 Materie oggetto di Contrattazione Collettiva Integrativa
 - 2 Materie oggetto di Informazione
 - 3 Materie oggetto di Concertazione
 - 4 Materie oggetto di Consultazione
 - 5 Composizione delle delegazioni
 - 6 Tempi e procedure per la stipulazione o il rinnovo del Contratto Collettivo Integrativo
- Parte III[^] - Istituti economici
 - 1 Incremento delle risorse di cui agli artt. 67 e 70 del CCNL del 9 agosto 2000
 - 2 Costituzione Fondo ex art. 67 CCNL, anno 2005
 - 3 Utilizzazione Fondo ex art. 68 CCNL, anno 2005
 - 4 Costituzione Fondo per le retribuzioni di posizione e di risultato della categoria EE.PP. ex art. 70 CCNL, anno 2005
 - 5 Utilizzazione Fondo ex art. 70 CCNL, anno 2005
 - 6 Costituzione Fondo ex art. 67 CCNL, anno 2006
 - 7 Progressioni economiche ex art. 56 CCNL
 - 8 Utilizzazione della quota del Fondo ex art. 67 CCNL destinata al rafforzamento del personale tecnico-amministrativo
 - 9 Utilizzazione del Fondo per il trattamento accessorio
 - 10 Incarichi di responsabilità ex art. 63 CCNL
 - 11 Indennità di reperibilità
 - 12 Indennità di turno
 - 13 Utilizzazione Fondo ex art. 68 CCNL, anno 2006
 - 14 Costituzione Fondo per le retribuzioni di posizione e di risultato della categoria EE.PP. ex art. 70 CCNL, anno 2006
 - 15 Utilizzazione Fondo ex art. 70 CCNL, anno 2006
- Parte IV[^] - Disposizioni Particolari
 - 1 Lavoro notturno
- Parte V[^] - Istituti di peculiare interesse
 - 1 Comitato paritetico sul fenomeno del Mobbing
 - 2 Codice di condotta relativo alle molestie sessuali nei luoghi di lavoro
 - 3 Comitato Paritetico per le Pari Opportunità
 - 4 Osservatorio sullo stato dell'occupazione
 - 5 Servizi sociali
- Parte VI[^] - Altri Istituti
 - 1 Formazione professionale del personale

- 2 Prevenzione e sicurezza sui luoghi di lavoro
- 3 Utilizzo sistemi di video-sorveglianza
- 4 Rappresentanze Sindacali Unitarie

- Parte VII ^ – Disposizioni finali

Premesse

Il presente contratto collettivo integrativo di Ateneo (CCIA) contiene l'accordo per il quadriennio normativo 2005/2008 e le disposizioni di carattere economico per il biennio 2005/2006.

Atteso che la contrattazione collettiva integrativa aziendale si svolge sulle materie ed entro i limiti stabiliti dall'art. 4, comma 4, del CCNL di comparto, si intendono confermate tutte le disposizioni contrattuali sottoscritte con il precedente contratto integrativo qui non espressamente modificate o sostituite dalla normativa contenuta nel nuovo CCNL.

Il presente CCIA viene sottoscritto dalle Parti con la finalità di armonizzare l'attività produttiva dell'Ateneo con i diritti dei lavoratori e con i bisogni dell'utenza.

Le Parti individuano l'obiettivo comune del miglioramento delle condizioni di lavoro e dello sviluppo professionale al fine di perfezionare e mantenere elevate la qualità, l'efficienza e l'efficacia dell'attività e dei servizi istituzionali resi per l'ottimizzazione dei rapporti con l'utenza.

Il vincolo a contrarre sussiste solo sulle materie espressamente assegnate da CCNL al livello di contrattazione integrativa, mentre per le materie escluse da tale livello di contrattazione e per quelle devolute alla concertazione sussiste un obbligo di confronto da attuarsi mediante appositi incontri che non hanno carattere negoziale - vincolo a contrattare.

I riferimenti al CCNL 1998-2001 tengono conto delle modificazioni ed integrazioni operate dal CCNL 13 maggio 2003 e dal CCNL 27 gennaio 2005.

Ove non espressamente richiamato, i riferimenti al d.lgs. 29/93 tengono conto delle modificazioni ed integrazioni operate dal d.lgs. 165/2001.

PARTE I ^

CAMPO DI APPLICAZIONE, DURATA, DECORRENZA, PROCEDURE DI APPLICAZIONE

1. Il presente contratto collettivo integrativo di Ateneo (CCIA) decorre dalla data della stipula e ha validità fino alla data del 31.12.2008 e rimane comunque in vigore fino alla stipula del prossimo CCNL del comparto Università. In caso di disdetta o scadenza, le disposizioni contrattuali resteranno in vigore fino a quando non saranno sostituite dal successivo contratto integrativo.

2. L'Amministrazione darà attuazione agli istituti a contenuto economico e normativo con carattere vincolato ed automatico.

3. Il presente contratto collettivo di lavoro integrativo, definito ai sensi degli artt. 40 e 40 bis del D.Lgs 165/2001 nonché dagli art. 4 e 5 del CCNL 1998 -2001, si applica a tutto il personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e determinato dell'area del comparto dipendente dall'Università della Calabria, esclusi i dirigenti, ed entra in vigore il 1° gennaio 2005.

4. L'applicazione della parte economica può essere oggetto di modifica in funzione dell'attuazione del nuovo contratto economico biennale o dell'accordo tra le Parti.

5. Qualora richiesto dalle RSU o OO.SS. congiuntamente o disgiuntamente, o dalla parte Pubblica, si procede entro 15 giorni dalla richiesta, alla verifica dello stato di attuazione del presente contratto integrativo.

6. Le Parti convengono che periodicamente si proceda alla verifica dell'attuazione del presente contratto, ed in particolare:

- a) sistema di classificazione del personale;
- b) verifica della produttività;
- c) andamento dei processi occupazionali con riferimento alla programmazione triennale;

- d) verifica dei fondi previsti dagli artt. 67 e 70 del CCNL e loro utilizzo;
- e) andamento del processo di formazione ed aggiornamento del personale.

7. Al fine di evitare periodi di vacanza contrattuale, la piattaforma per il rinnovo del C.C.I.A. è presentata almeno tre mesi prima della scadenza prevista. Durante tale periodo e per il mese successivo alle scadenze, le Parti negoziali non assumono iniziative unilaterali né procedono ad azioni conflittuali.

8. Ricorrendone i presupposti di legge e/o di CCNL, l'Amministrazione si impegna ad erogare l'indennità di vacanza contrattuale non appena saranno decorsi i termini previsti dal CCNL medesimo (tre mesi dalla scadenza del precedente contratto).

9. Alla contrattazione decentrata partecipano, oltre la parte pubblica e le R.S.U., le organizzazioni sindacali firmatarie del CCNL. La composizione delle delegazioni e le norme di funzionamento della contrattazione sono regolate da apposito Regolamento.

PARTE II ^

ISTITUTI DELLE RELAZIONI SINDACALI

1 - Materie oggetto di Contrattazione Collettiva Integrativa (Art. 4 CCNL)

1. La contrattazione collettiva integrativa si svolge sulle seguenti materie:

- a) criteri per la ripartizione delle risorse indicate nell'art. 67 CCNL tra le finalità e secondo la disciplina di cui all'art. 68 CCNL;
- b) i criteri generali relativi ai sistemi di incentivazione del personale, in relazione ad obiettivi e programmi di innovazione organizzativa incremento della produttività e miglioramento della qualità del servizio con riferimento alla ripartizione delle risorse destinate ad incentivazione tra i diversi obiettivi e programmi, nonché alla scelta dei dipendenti da adibire ad eventuali programmi specifici;
- c) i criteri generali per la selezione ai fini delle progressioni economiche all'interno di ciascuna categoria secondo quanto previsto dall'art. 59, comma 1, CCNL ;
- d) i criteri generali per la corresponsione dei compensi, con riguardo alle condizioni di lavoro disagiate ovvero comportanti esposizione a rischio, nonché a prestazioni finanziate da apposite disposizioni di legge;
- e) le linee di indirizzo e la programmazione generale per i programmi annuali e pluriennali delle attività di formazione, riqualificazione e aggiornamento del personale;
- f) le linee di indirizzo e i criteri per la garanzia e il miglioramento dell'ambiente di lavoro, per gli interventi rivolti alla prevenzione e alla sicurezza sui luoghi di lavoro, secondo quanto previsto dalle disposizioni vigenti;
- g) le linee di indirizzo e i criteri per l'attuazione degli adempimenti rivolti a facilitare l'attività dei dipendenti disabili, nonché i criteri generali per l'applicazione della normativa in materia;
- h) le implicazioni in ordine alla qualità del lavoro ed alle professionalità dei dipendenti in conseguenza delle innovazioni degli assetti organizzativi, tecnologiche e della domanda di servizi;
- i) i criteri generali per le politiche dell'orario di lavoro;
- j) le modalità e verifiche per l'attuazione della riduzione dell'orario di lavoro, ad integrazione e nel quadro delle disposizioni contenute nel CCNL;
- k) i criteri generali per la ripartizione delle risorse di cui all'art. 66 CCNL tra le strutture individuate dai singoli ordinamenti;
- l) criteri generali per la determinazione delle priorità nei casi di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale viceversa;
- m) criteri generali per la istituzione e gestione delle attività socio-assistenziali per il personale, nel rispetto dell'art. 11 della legge 300/1970;
- n) le forme di copertura assicurativa del personale e dell'uso delle attrezzature utilizzate nel telelavoro;

- o) le iniziative per l'attuazione delle disposizioni vigenti in materia di pari opportunità, ivi comprese le proposte di azioni positive;
- p) criteri generali in materia di indennità di responsabilità, secondo quanto previsto dall'art. 63, comma 2, CCNL.

2. Con riferimento alle materie di cui alla lettera n), le Parti concordano di elaborare nel più breve tempo possibile un progetto sperimentale.

2 - Materie oggetto di Informazione (Art. 6 CCNL)

1. L'informazione si propone di basare sulla trasparenza decisionale e sulla prevenzione dei conflitti, pur nella distinzione dei ruoli, i comportamenti delle Parti.

2. L'Amministrazione fornisce informazioni ai soggetti sindacali in materia di ambiente di lavoro e sulle misure generali inerenti la gestione del rapporto di lavoro.

3. L'Amministrazione è tenuta a fornire una informazione preventiva, facendo pervenire tempestivamente la documentazione necessaria sulle seguenti materie:

a- regolamenti d'Ateneo concernenti il personale del comparto, e loro eventuali modifiche;

b- articolazione dell'orario di lavoro e di servizio, anche nelle singole strutture;

c- verifica periodica della produttività delle strutture;

d- stato dell'occupazione, criteri per la determinazione delle dotazioni organiche e provvedimenti di variazione dell'organico;

e- criteri generali di riorganizzazione degli uffici, di programmazione della mobilità, di innovazione e di sperimentazione gestionale;

f- criteri generali inerenti l'organizzazione del lavoro, e le sue modifiche;

g- criteri generali per l'attribuzione degli incarichi per particolari responsabilità o funzioni alla categoria D ed EP, di cui agli artt. 61 e 63, comma 3, CCNL e loro valutazione periodica;

h- criteri generali del sistema di valutazione di cui all'art. 58 CCNL;

i- modalità di realizzazione dei progetti di telelavoro e ambito delle professionalità da impiegare negli stessi progetti;

j- voci di bilancio preventivo d'Ateneo relative al personale, comprese variazioni di bilancio;

k- criteri e linee generali per l'adozione delle forme contrattuali di lavoro subordinato previste dall'art. 36, comma 7, del d.lgs. 29/93, come modificato dal d.lgs. 165/2001, e sulle iniziative di razionalizzazione assunte ai sensi dell'art. 23 CCNL, fermo restando quanto previsto dal comma 2 dello stesso articolo;

l- criteri generali sulle procedure selettive di cui all'art. 74, comma 5, CCNL;

m- comunicazioni effettuate ai sensi dell'art. 46, comma 1, CCNL;

n- criteri generali per lo svolgimento delle procedure selettive ai fini della progressione verticale di cui all'art. 57, comma 3, CCNL;

o- modalità e criteri di composizione del comitato di cui all'art. 58, comma, 3 CCNL;

p- criteri per la scelta dei dipendenti cui attribuire le posizioni e funzioni di cui all'art. 63, comma 1, CCNL;

q- modalità di attuazione delle misure di cui all'art. 14, comma 3, CCNL.

4. Nelle seguenti materie l'informazione è successiva, con frequenza almeno annuale, ed ha per oggetto i criteri e le linee generali circa gli atti di gestione adottati ed i relativi risultati:

a- attuazione dei programmi di formazione del personale;

b- misure in materia di igiene e sicurezza nei luoghi di lavoro, in relazione a quanto previsto in particolare dal d.lgs. 626/94 e successive modifiche ed integrazioni, nonché dal decreto interministeriale del 05.08.1998, n° 363;

c- andamento generale della mobilità del personale;

d- distribuzione delle ore di lavoro straordinario e relative prestazioni;

e- distribuzione complessiva delle risorse per la produttività individuale e collettiva e il miglioramento dei servizi, ai sensi degli artt. 67 e 68 CCNL;

f- andamento a consuntivo del ricorso alle forme di lavoro di cui alla lettera k del comma 3;

g- funzionamento dei servizi sociali;

h- materie oggetto di informazione preventiva;

i- stato di attuazione dei contratti integrativi.

5. Nel caso in cui il sistema informativo utilizzato dall'Amministrazione consenta la raccolta e l'utilizzo di dati sulla quantità e qualità delle prestazioni lavorative dei singoli dipendenti, bisogna garantire una adeguata tutela della riservatezza della sfera personale del lavoratore secondo la normativa vigente.

6. Non è oggetto di riservatezza l'informazione ai soggetti sindacali di cui all'art. 9 CCNL sui principi e criteri di erogazione dei trattamenti accessori.

3 - Materie oggetto di Concertazione (Art. 7 CCNL)

1. Ciascuno dei soggetti sindacali, ricevuta l'informazione, può attivare, mediante richiesta scritta, la concertazione. La concertazione si effettua sui criteri generali per la disciplina nelle seguenti materie:

a- articolazione dell'orario di servizio;

b- conferimento degli incarichi di cui all'art. 6, comma 3, lettera g, e loro valutazione periodica;

c- modalità di realizzazione dei progetti di telelavoro e ambito delle professionalità da impiegare negli stessi progetti;

d- svolgimento delle procedure selettive ai fini della progressione verticale di cui all'art. 6, comma 3, lettera n, CCNL;

e- procedure selettive di cui all'art. 6, comma 3, lettera l, CCNL;

f- criteri generali del sistema di valutazione di cui all'art. 58 CCNL;

g- modalità di attuazione delle misure di cui all'art. 14, comma 3, CCNL.

2. La concertazione si svolge in appositi incontri che iniziano entro il 4° giorno dalla data di ricezione della richiesta; durante la concertazione le Parti si adeguano, nei loro comportamenti, ai principi di responsabilità, correttezza e trasparenza.

3. La concertazione si conclude nel termine massimo di 30 giorni dalla data della relativa richiesta. Dell'esito della stessa è redatto specifico verbale dal quale risultino le posizioni delle Parti. Gli impegni concertati hanno per le Parti carattere vincolante.

4. Per l'approfondimento di specifiche problematiche, in particolare concernenti l'organizzazione del lavoro, l'ambiente, l'igiene e sicurezza del lavoro i servizi sociali, possono essere costituite a richiesta dei soggetti sindacali, senza oneri aggiuntivi per la Amministrazione, entro il termine di 60 giorni dalla stipulazione del presente contratto, commissioni bilaterali ovvero osservatori con il compito di raccogliere dati relativi alle predette materie - che l'Amministrazione è tenuta a fornire - e di formulare proposte in ordine ai medesimi temi. I compiti previsti dal presente comma sono attribuiti, per quanto di loro competenza, ai comitati per le pari opportunità istituiti ai sensi delle disposizioni vigenti.

5. La composizione degli organismi previsti nel precedente comma, che non hanno funzioni negoziali, è di norma paritetica e comprende una rappresentanza femminile adeguata.

4 - Materie oggetto di Consultazione (Art. 8 CCNL)

1. La consultazione si svolge sulle materie per le quali è prevista da disposizioni legislative, in particolare dall'art. 6 del d.lgs. 29/93, o da norme contrattuali.

In tali casi, l'Amministrazione acquisisce il parere preventivo dei soggetti sindacali, senza particolari formalità e con modalità tali da facilitarne l'espressione. L'Amministrazione stessa registrerà formalmente date delle consultazioni e soggetti sindacali consultati.

2. La consultazione si svolge in particolare sulle materie attinenti la prevenzione e la sicurezza sul posto di lavoro, con il rappresentante per tali materie, anche al fine di assicurare l'attuazione di quanto previsto dal d.lgs. 626/94 e successive modificazioni, nonché del decreto interministeriale del 5.08.1998, n° 363.

3. La consultazione si svolge, altresì, sulle seguenti materie:

a- criteri generali sul contenuto e motivi dei contratti di fornitura di lavoro temporaneo;

b- programmazione triennale del fabbisogno di personale tecnico amministrativo, fabbisogni quantitativi e/o qualitativi derivanti dalla costituzione di nuove strutture;

c- criteri generali per il conferimento di mansioni superiori di cui all'art. 24 CCNL.

4. I soggetti sindacali vengono informati sullo stato dell'occupazione nell'Ateneo. A tal fine, l'Amministrazione procede con cadenza annuale all'aggiornamento dell'atto ricognitivo dei rapporti di lavoro dipendente, delle collaborazioni, delle forme contrattuali flessibili comunque denominate in corso nelle strutture dell'Ateneo.

Delle varie forme di occupazione viene rilevato l'area e la categoria cui sono riconducibili i compiti affidati, nonché le risorse complessivamente e analiticamente impegnate, che sono oggetto di consultazione con i soggetti sindacali.

5- Composizione delle delegazioni

1. Alla contrattazione collettiva integrativa partecipano la Parte pubblica, le R.S.U. e le organizzazioni sindacali firmatarie del CCNL di comparto. La composizione delle delegazioni e le norme di funzionamento della contrattazione sono disciplinate dal Regolamento approvato dalla Contrattazione Decentrata nella seduta del 10/01/2006.

6 - Tempi e procedure per la stipulazione o il rinnovo del Contratto Collettivo Integrativo (Art. 5 CCNL)

1. Il presente contratto integrativo ha durata quadriennale o comunque fino all'entrata in vigore del nuovo CCNL. Esso si riferisce a tutti gli istituti contrattuali rimessi a tale livello da trattarsi in un'unica sessione negoziale, fatte salve le materie che per loro natura richiedono tempi diversi o verifiche periodiche.

2. Costituite le delegazioni trattanti, entro trenta giorni dalla presentazione delle piattaforme si dà corso all'avvio del negoziato.

3. In caso di accordo, l'ipotesi di contratto collettivo integrativo è inviata, entro cinque giorni, al Collegio dei Revisori, corredata da apposita relazione illustrativa tecnico-finanziaria.

4. Nei quindici giorni successivi, il Collegio dei Revisori procede al controllo sulla compatibilità dei costi con i vincoli di bilancio.

5. In assenza di rilievi, l'ipotesi di contratto, ai soli fini di verifica delle disponibilità finanziarie, è sottoposto al vaglio del Consiglio di Amministrazione.

6. Accertata la disponibilità finanziaria, il Consiglio di Amministrazione autorizza il presidente delle delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione del contratto integrativo.

7. In caso di rilievi da parte del Collegio dei Revisori, la trattativa deve essere ripresa entro quindici giorni.

8. Il contratto integrativo deve essere trasmesso all'ARAN entro cinque giorni dalla sottoscrizione, con la specificazione delle modalità di copertura dei relativi oneri con riferimento agli strumenti annuali e pluriennali di bilancio.

PARTE III ^

ISTITUTI ECONOMICI

1- Incremento delle risorse di cui agli artt. 67 e 70 del CCNL del 9 agosto 2000

1. Ai sensi dell'art. 41 del CCNL 2002/2005, con decorrenza dall'1.01.2003, le risorse previste dagli artt. 67 e 70 del CCNL del 9 agosto 2000, rideterminate dall'art. 4, comma 1, del C.C.N.L. del 13 maggio 2003, sono ulteriormente incrementate, in proporzione alla loro rispettiva consistenza, di un importo complessivo pari allo 0,51% del monte salari 2001 che risulta essere di € 16.809.137,51.

2 - Costituzione Fondo ex art. 67 CCNL, anno 2005

FONDO PER LE PROGRESSIONI ECONOMICHE E PER
LA PRODUTTIVITA' COLLETTIVA E INDIVIDUALE
EX ART. 67 CCNL - ANNO 2005

	QUOTE CONSOLIDATE	QUOTE NON CONSOLIDATE	QUOTA RAFFORZAMENTO PERSONALE	
- RESIDUO STORICO	€ 69.535,78			
- ECONOMIE DIPEND. CESSATI 2003	€ 74.507,83			
- QUOTA 13% RIEQUILIBRIO 2004 (C.d.A. 13.09.2004)			€ 286.196,30 (compreso oneri)	
- QUOTA 13% RIEQUILIBRIO 2004 (C.d.A. 14.02.2005)			€ 57.208,06	" "
- QUOTA RIACCERTAMENTO RESIDUI 2004		€ 89.231,67		
- QUOTA 13% RIEQUILIBRIO 2005 (C.d.A. 26.09.2005)			€ 357.500,00	" "
- ASSUNZIONI IN DEROGA DR N. 350 dell'8.02.2005	€ 12.173,68			
- 1,55% MONTE SALARI 1997		€ 232.166,22		
- ECONOMIE PER DIPENDENTI CESSATI NELL'ANNO 2004	€ 65.120,42	€ 40.037,54		
- ECONOMIE PER DIPENDENTI PART-TIME ANNO 2004		€ 8.066,65		
- CCNL 2002-2005 ART. 41 (MONTE SALARI 2001 € 16.809.137,51) 0,51% DI 16.809.137,51 = € 85.726,61 77,5% DI 85.726,61 PER EX ART. 67	€ 66.438,13	€ 132.876,26		
- CCNL 2002-2005 ART. 42 PROGRESSIONI VERTICALI 0,2% MONTE SALARI 2001 (€16.809.137,51)	€ 33.618,28			
TOTALI oneri)	€ 321.394,12(oltre oneri)	€ 502.378,34(oltre oneri)	€ 700.904,36	(compreso

3 - Utilizzazione Fondo ex art. 68 CCNL, anno 2005

1.1 Per l'anno 2005, le risorse di cui al Fondo ex art. 67 CCNL sono utilizzate come appresso indicato.

<u>A) QUOTE CONSOLIDATE</u>	€ 321.394,12 (oltre oneri)
	-
a) costo progressioni orizzontali all'1.01.2005	€ 16.059,39 "
b) progressioni orizzontali in applicazione del nuovo CCNL per i dipendenti inquadrati nella posizione economica C5 e B4 alla data del 27.01.2005	€ 69.761,78 "
c) costo progressioni orizzontali al 17.06.2005	€ 264,57 "
d) costo progressioni orizzontali all'1.07.2005	€ 51.937,20 "
e) spese per arretrati progressioni orizzontali	€ 5.372,20 "
Totale costo progressioni orizzontali anno 2005	€ 143.395,14 "

Risorse residue quote consolidate anno 2005 (oltre oneri) € **177.998,98 (oltre oneri)**

<u>B) QUOTE NON CONSOLIDATE</u>	€ 502.378,34 (oltre oneri)
Totale A)+B)	€ 680.377,32 (oltre oneri)

C) QUOTA RAFFORZAMENTO PERSONALE € **700.904,36 (compreso oneri)**

D.D. n. 1039 del 22.03.2005:

a) posto di categoria D, posizione economica D1, Dipartimento di Scienze Giuridiche (Segretario Amministrativo)	€ 22.523,96	€ 31.646,16 (compreso oneri)
b) posto di categoria C, posizione economica C1, Facoltà di Scienze Politiche	€ 18.891,54	€ 26.542,61 "
c) differenze stipendiali n. 2 posti di categoria EP, posizione economica EP1 (Area Informatica – Liaison Office)	€ 6.000,00	€ 8.430,00 "

Totale costo € **66.618,77 "**

Risorse disponibili per l'anno 2006 (compreso oneri) € **634.285,59**

1.2 Le risorse residue di cui al precedente punto, pari ad € **680.377,32 oltre oneri**, per l'anno 2005 sono così ripartite:

Indennità di responsabilità per il personale delle categorie B,C,D, ex Regolamento 9/12/2003.	€ 100.000,00
Indennità di reperibilità, ex Regolamento 24/04/2002.	€ 20.000,00
Indennità di turno, ex art. 24 D.P.R. 567/87.	€ 10.000,00
Indennità accessoria di cui all'art.41, comma 4, del CCNL 27.01.2005.	€ 550.377,32

4 - Costituzione Fondo per le retribuzioni di posizione e di risultato della categoria EE.PP. ex art. 70 CCNL, anno 2005

	QUOTE CONSOLIDATE	QUOTE NON CONSOLIDATE
- QUOTA STORICA + 0,45% MONTE SALARI 1997	€ 165.842,07	
- CCNL 2002-2005 ART. 41 22.5% DI 85.726,61	€ 19.288,48	€ 38.576,96
- DR n. 1245 dell'11.04.2005 Finanziamento posto EP Dip. S. della Terra	€ <u>10.000,00</u>	
TOTALI	€ 195.130,55	€ 38.576,96

Totale risorse disponibili per l'anno 2005, € 233.707,51 (oltre oneri)

5 - Utilizzazione Fondo ex art. 70 CCNL, anno 2005

Per l'anno 2005, le risorse di cui al Fondo ex art. 70 CCNL, ammontanti a complessive € **233.707.51**, oltre oneri, sono utilizzate come segue:

<i>a) risorse consolidate</i>	
Retribuzioni di posizione e di risultato.	€ 195.130,55
<i>b) risorse non consolidate</i>	
Ratei a conguaglio delle retribuzioni di posizione e di risultato relative agli anni 2003 e 2004.	€ 38.576,96

6 - Costituzione Fondo ex art. 67 CCNL, anno 2006

FONDO PER LE PROGRESSIONI ECONOMICHE E PER
LA PRODUTTIVITA' COLLETTIVA E INDIVIDUALE
EX ART. 67 CCNL - ANNO 2006

RAFFORZAMENTO	QUOTE CONSOLIDATE	QUOTE NON CONSOLIDATE	QUOTA PERSONALE
RESIDUO ANNI PRECEDENTI	€ 177.998,98		
-			
QUOTA PROGRESSIONI ORIZZONTALI II SEMESTRE ANNO 2005	<u>€ 53.170,93</u>		
TOTALE RISORSE DISPONIBILI ANNO 2006	€ 124.828,05		
	così riPartite:		
- RESIDUO ANNI PRECEDENTI	€ 91.209,77		
- RISORSE FINALIZZATE ALLE PROGRESSIONI VERTICALI (CCNL 2002-2005 ART. 42)	<u>€ 33.618,28</u>		
	€ 124.828,05		
- ECONOMIE CESSATI 2005	€ 57.939,48	€ 27.132,83 (quota una tantum)	
- 1,55% MONTE SALARI 1997		€ 232.166,22	
- ECONOMIE PER DIPENDENTI PART-TIME ANNO 2005		€ 6.842,31	
TOTALI (compreso oneri)	€ 182.767,53 (oltre oneri)	€ 266.141,36 (oltre oneri)	€ 634.285,59

7- Progressioni economiche ex art. 56 CCNL

1. Fermo restando il comune accordo tra le Parti su una possibile ulteriore progressione economica all'interno delle categorie secondo le modalità stabilite dalla Contrattazione Decentrata di Ateneo nelle sedute del 14/05/2001 e del 17/07/2004, previa verifica di legittimità ex art. 56 CCNL, viene confermata l'utilizzazione del Fondo per le progressioni economiche e per la produttività collettiva e individuale per il finanziamento delle progressioni economiche già avviate sulla base delle predette modalità.

8 - Utilizzazione della quota del Fondo ex art. 67 CCNL destinata al rafforzamento del personale tecnico-amministrativo

1. Per le progressioni verticali da attivare a regime, l'importo all'uopo finalizzato ai sensi dell'art.42 del CCNL 27.01.2005 viene incrementato in misura corrispondente al 55% del 13% della quota FFO destinata al rafforzamento del personale tecnico-amministrativo.
2. I posti da coprire mediante progressioni verticali verranno integralmente finanziati. Le eventuali economie che dovessero prodursi per effetto degli inquadramenti dei vincitori nelle categorie superiori saranno utilizzate per ulteriori progressioni verticali.
3. Per il reclutamento di nuove unità di personale mediante accesso dall'esterno, viene destinato un importo pari al 45% del 13% della quota FFO destinata al rafforzamento del personale tecnico-amministrativo.
4. Le risorse finanziarie determinate ai sensi del comma precedente sono aggiuntive sia rispetto ai budget correlati a posti di organico vacanti che a quelli relativi a posti di organico vacanti ma occupati da personale con contratti di lavoro a tempo determinato.
5. I posti di organico vacanti sono messi a concorso dietro richiesta delle strutture di appartenenza.
6. L'Amministrazione procederà all'utilizzazione della quota di Fondo destinata al rafforzamento del personale tecnico-amministrativo previa consultazione con le Parti sindacali, successivamente alla sottoscrizione del presente CCIA.

9 - Utilizzazione del Fondo per il trattamento accessorio

1. Ai sensi dell'art.41, comma 4, del CCNL 2002/2005, nell'ambito del Fondo per le progressioni economiche e per la produttività collettiva ed individuale, a far data del 1 gennaio 2005, viene istituita un'indennità accessoria annuale per un importo complessivo pari alle risorse rese disponibili una volta detratte le somme riferite alle indennità di responsabilità, di reperibilità e di turno nonché quelle destinate a finanziare eventuali ulteriori interventi.
2. Detta indennità verrà corrisposta mensilmente, per dodici mensilità, in misura eguale a tutto il personale, ad esclusione delle EE.PP., in maniera, comunque, coerente con le disponibilità del Fondo.
3. Tale emolumento riassume e sostituisce le eventuali indennità già corrisposte con carattere di generalità.
4. Nell'ambito del Fondo, viene accantonato un importo di € 5.000,00, al netto delle ritenute a carico dell'Amministrazione, per far fronte all'attribuzione del trattamento accessorio in caso di eventuali nuove assunzioni nel corso dell'anno.

10 - Incarichi di responsabilità ex art. 63 CCNL

1. La materia resta disciplinata dal Regolamento per il conferimento, la valutazione e la revoca degli incarichi conferiti ai sensi dell'art. 63 del CCNL 1998 –2001, approvato dalla contrattazione integrativa nella seduta del 09.12.2003 e trasmesso alle Strutture dell'Ateneo con nota direttoriale prot. n. 3669 del 05.02.2004, che si allega al presente CCIA per costituirne parte integrante.
2. Nell'ambito del Fondo, per tale istituto vengono finalizzate risorse pari ad € 100.000,00.

11 - Indennità di reperibilità (art. 27 CCNL 27.01.2005)

1. La materia resta disciplinata dal Regolamento allegato al presente CCIA per costituirne parte integrante, così integrato e modificato ai sensi dell'art.27 del CCNL 27.01.2005:
 - a) l'istituto della reperibilità trova applicazione per i settori di attività per i quali è necessario assicurare la continuità dei servizi. Possono essere, pertanto, soggette a tale istituto specifiche categorie di personale addette ad impianti a ciclo continuo e a servizi d'emergenza (es.: impianti tecnologici e servizi di manutenzione);
 - b) il servizio della reperibilità, da svolgersi durante le ore o le giornate eccedenti l'orario ordinario di lavoro soltanto per essenziali ed indifferibili necessità alle quali non si possa far fronte attraverso l'adozione di altre forme di articolazione dell'orario, può essere attuato:
 - per un periodo massimo di 12 ore
 - in caso di chiamata in servizio, la prestazione lavorativa non può essere superiore a sei ore
 - di norma, per non più di sei volte in un mese
 - di norma, per non più di due volte nei giorni festivi nell'arco di un mese
2. Nell'ambito del Fondo, per tale istituto vengono finalizzate risorse pari ad € 20.000,00.
3. Per la reperibilità notturna è prevista un'indennità pari ad € 36,15, mentre per quella festiva è stabilita un'indennità di € 25,82.
4. In caso di chiamata in servizio, cessa l'indennità di reperibilità e l'attività prestata è retribuita come lavoro straordinario o compensata, a richiesta, come recupero orario

12 - Indennità di turno

1. La materia resta disciplinata dalle seguenti disposizioni attuative:
 - a) l'indennità di turno può essere riconosciuta al personale le cui prestazioni di lavoro per la loro natura o per le obiettive esigenze di servizio risultino formalmente ed in via continuativa articolate in turni, intercorrenti dalle ore 14.00 alle ore 20.00 della giornata lavorativa.;
 - b) il numero dei turni pomeridiani e/o notturni effettuabili nell'arco del mese da ciascun operatore non può essere superiore a 10, facendo comunque salve le esigenze imprevedibili ed eccezionali o quelle derivanti da calamità o eventi naturali;
 - c) sporadiche turnazioni mensili non danno diritto al compenso di che trattasi;
 - d) l'indennità di turno verrà riconosciuta solo in presenza di una programmazione mensile gestita a monte dai responsabili delle Strutture che organizzano le turnazioni (settimane alterne) tra il personale;
 - e) l'importo dell'indennità di turno, rapportata al mese, è di € 12,85;
 - f) l'indennità di turno verrà corrisposta annualmente;
 - g) prestazioni in plus orario rese in giornate festive verranno compensate come lavoro straordinario festivo.
2. Nell'ambito del Fondo, per tale istituto vengono finalizzate risorse pari ad € 10.000,00.

13 - Utilizzazione Fondo ex art. 68 CCNL, anno 2006

- 1.1 Per l'anno 2006, le risorse di cui al Fondo ex art. 67 CCNL sono utilizzate come appresso indicato.

A) QUOTE CONSOLIDATE

€ 182.767,53 (oltre oneri)

a) costo progressioni orizzontali all'1.01.2006

€ 42.006,61 (oltre oneri)

b) costo progressioni orizzontali all'1.07.2006	€ 6.405,49 (oltre oneri)
Totale spese progressioni orizzontali anno 2006	€ 48.412,10 (oltre oneri)
Residuo	€ 134.355,43 (oltre oneri)
di cui finalizzate alle progressioni verticali	€ 33.618,28 (oltre oneri)
Risorse disponibili	€ 100.737,15 (oltre oneri)
	-
D.R. n. 454 del 21/02/2006	€ 89.734,82 (oltre oneri)
Trasformazione a tempo pieno di n. 4 contratti a tempo parziale + istituzione di n. 3 posti di categoria C	

Risorse residue quote consolidate anno 2006 € 11.002,33 (oltre oneri)

B) QUOTE NON CONSOLIDATE € 266.141,36 (oltre oneri)
Totale A) + B) € 277.143,69 (oltre oneri)

C) QUOTA RAFFORZAMENTO PERSONALE € 634.285,59 (compreso oneri)

- QUOTA PROGRESSIONI VERTICALI DI II ^ APPLICAZIONE)	€ 348,857,07 (compreso oneri)
(CONTR. DEC. 17.01.2006-55% € 634.285,59)	
- QUOTA PROGRESSIONI VERTICALI ART. 42 CCNL (€ 33.618,28 oltre oneri 32,70%)	€ 44.611,46 (compreso oneri)
TOTALE QUOTA	€ 393.468,53 (compreso oneri)

differenze stipendiali n. 3 posti istituiti di categoria EP, posizione econ. EP1, (Area Neg., A.R.U., Area Finan.) € 12.709,71 (compreso oneri)
Risorse disponibili per l'anno 2006 € 380.758,82 (compreso oneri)

C2) QUOTA RAFFORZAMENTO PERSONALE € 634.285,59 (compreso oneri)

- QUOTA ASSUNZIONI DALL'ESTERNO	€ 285.428,51 (compreso oneri)
(CONTR. DEC. 17.01.2006-45% € 634.285,59)	
	-
- 1 posto di categoria EP già istituito Serv. Legale	€ 35.882,74 (compreso oneri)
- 1 posto di categoria EP già istituito Serv. Statistico	€ 35.882,74 (compreso oneri)
- 1 posto di categoria C (Facoltà di Lettere e Filosofia)	€ 26.542,61 (compreso oneri)
- 1 posto di categoria C (Facoltà di Sc. Politiche)	€ 26.542,61 (compreso oneri)
- 1 posto di categoria C (Dip. di Scienze Giuridiche)	€ 26.542,61 (compreso oneri)
<u>Risorse disponibili per l'anno 2006</u>	€ 134.035,20 (compreso oneri)

1.2 Le risorse residue di cui al precedente punto, per l'anno 2006 sono così ripartite:

Progressioni verticali.	€ 380.758,82
Assunzioni personale dall'esterno.	€ 134.035,20

Risorse destinate ai seguenti istituti:	€ 277.143,69
a) Indennità di responsabilità per il personale delle categorie B,C,D ex Regolamento 9/12/2003.	€ 100.000,00
b) Indennità di reperibilità, ex Regolamento 24/04/2002.	€ 20.000,00
c) Indennità di turno, ex art. 24 D.P.R. 567/87.	€ 10.000,00
d) Indennità accessoria mensile ex art. 41, comma 4, CCNL 27.01.2005.	€ 142.143,69
e) Fondo trattamento accessorio per eventuali nuove assunzioni in corso di anno.	€ 5.000,00

14 - Costituzione Fondo per le retribuzioni di posizione e di risultato della categoria EE.PP. ex art. 70 CCNL, anno 2006

QUOTE CONSOLIDATE

- QUOTA STORICA + 0,45% MONTE SALARI 97	€ 165.842,07
- CCNL 2002-2005 ART. 41 22.5% DI 85.726,61	€ 19.288,48
- DR n. 1245 dell'11.04.2005 Finanziamento posto EP Dip. S. della Terra	<u>€ 10.000,00</u>

TOTALI € 195.130,55

Totale risorse disponibili per l'anno 2006. € 195.130,55 (oltre oneri)

15 - Utilizzazione Fondo ex art. 70 CCNL, anno 2006

Per l'anno 2006, le risorse di cui al Fondo ex art. 70 CCNL, ammontanti a complessive € 195.130,55, oltre oneri, sono destinate alla corresponsione delle retribuzioni di posizione e di risultato in capo al personale appartenente alla categoria E.P.

PARTE IV ^

DISPOSIZIONI PARTICOLARI

1 - Lavoro notturno

1. La materia troverà idonea regolamentazione al verificarsi presso l'Ateneo delle condizioni previste dall'art. 8 del CCNL 27 gennaio 2005.

PARTE V^

ISTITUTI DI PECULIARE INTERESSE

1 - Comitato paritetico sul fenomeno del mobbing

1. Al fine di contrastare il fenomeno del mobbing, è istituito uno specifico Comitato paritetico con i compiti di cui al comma 2 dell'art. 20 del C.C.N.L. - quadriennio 2002/2005, così composto:

per la Parte pubblica,

- , membro supplente.....
- , membro supplente.....
- , membro supplente.....
- , membro supplente.....
- , membro supplente.....

per le OO.SS.,

- CGIL..... , membro supplente.....
- CISL..... , membro supplente.....
- UIL..... , membro supplente.....
-CISAL..... , membro supplente.....
-SNALS , membro supplente.....

per il Comitato per le pari opportunità,

2. Il Comitato di cui al precedente comma dura in carica per un quadriennio, e, comunque, fino alla costituzione del nuovo.

3. I componenti del Comitato paritetico possono essere riconfermati nell'incarico per una sola volta.

4. Nell'ambito delle attività tese alla prevenzione e contrasto del fenomeno, il Comitato paritetico valuterà l'opportunità di realizzare idonei interventi formativi.

5. Sentite le OO.SS. firmatarie del presente CCIA., in successivi atti, l'Amministrazione provvederà alla costituzione ed al funzionamento di sportelli di ascolto, alla istituzione della figura del consigliere/consigliera di fiducia nonché alla definizione di un codice di condotta.

2- Codice di condotta relativo alle molestie sessuali nei luoghi di lavoro

1. A norma dell'art. 49 del CCNL del 27.1.2005, l'Amministrazione provvederà all'adozione di un codice di condotta relativo alla lotta contro le molestie sessuali nei luoghi di lavoro, secondo quanto previsto nella raccomandazione della Commissione europea del 27.11.1991, n. 92/131/CEE, allegata allo stesso CCNL.

3 - Comitato Paritetico per le Pari Opportunità

1. Le Parti prendono atto che, in attuazione della normativa vigente in materia, con D.R. n. 2536 del 31.08.2005 è stato costituito il Comitato Paritetico per le Pari Opportunità di Ateneo, con il compito di proporre azioni positive e misure adatte a creare effettive condizioni di parità delle lavoratrici/ori nell'ambito delle strutture di lavoro, per il cui funzionamento potranno essere destinate risorse stabilite di anno in anno dal Consiglio di Amministrazione.

2. Il Comitato di cui al precedente comma è così composto:

Parte Pubblica

Dott.ssa Bruna ADAMO
Prof.ssa Donatella BARAZZETTI
Prof.ssa Angela COSTABILE
Prof.ssa Giuliana MOCCHI
Dott.ssa Sonia GALLO

Parte Sindacale

Sig.ra Giuseppina ESPOSITO – UIL
Dott.ssa Teresa GAUDIO – CISL
Dott.ssa Caterina MARCHESE – CISAL
Sig.ra Maria Cristina NIGRO – SNALS
Dott.ssa Paola SDAO - CGIL

4 - Osservatorio sullo stato dell'occupazione

1. Al fine di informare le rappresentanze sindacali sullo stato dell'occupazione nell'Ateneo, l'Amministrazione avrà cura di predisporre, entro la fine di marzo di ogni anno, un atto ricognitivo dei rapporti di lavoro dipendente, delle collaborazioni, delle forme contrattuali flessibili comunque denominate in corso in tutte le strutture. L'atto dovrà inoltre rilevare le risorse complessivamente ed analiticamente impegnate.
2. L'attività di monitoraggio dello stato dell'occupazione viene realizzata dall'Osservatorio che periodicamente fornirà alla parte pubblica ed alla parte sindacale un documento di sintesi.
3. Le Parti concordano di procedere alla costituzione dell'Osservatorio sullo stato dell'occupazione ed alla regolamentazione delle relative attività in un'apposita sequela contrattuale.

5 – Servizi sociali

1. L'Amministrazione, nell'ambito delle proprie disponibilità, si riserva la possibilità di attivare iniziative a favore dei lavoratori, anche attraverso il loro contributo, da definirsi in sede di un'apposita contrattazione integrativa, come convenzioni in materia di trasporti, assistenza sanitaria, istituzioni di asilo nido e sussidi economici.
2. Le Parti concordano fin d'ora che i dipendenti potranno rilasciare delega a favore di associazioni a carattere sociale, culturale e ricreativo soltanto qualora nelle delega stessa sia espressamente prevista la clausola di revocabilità immediata.

PARTE VI ^

ALTRI ISTITUTI

1 - Formazione professionale del personale

1. La materia è disciplinata dal D.R. n. 27 del 4/01/2006, adottato in esecuzione delle determinazioni assunte dalla Contrattazione Decentrata nella seduta del 3/03/2005 e sulla base del Piano di Formazione Triennale approvato dalla Contrattazione medesima nella seduta del 26/01/2004, con il quale è stato emanato il Regolamento di Ateneo per lo svolgimento delle attività di formazione e dei crediti formativi.

2. In merito al Regolamento ed al Piano di Formazione Triennale di cui al comma precedente, le Parti si riservano la possibilità di introdurre eventuali interventi correttivi nel corso di vigenza del presente CCIA.

2 - Prevenzione e sicurezza sui luoghi di lavoro

A) Linee di indirizzo per la garanzia e il miglioramento dell'ambiente di lavoro e interventi rivolti alla prevenzione e alla sicurezza sui luoghi di lavoro.

1. Le linee di indirizzo per il miglioramento della prevenzione e sicurezza sui luoghi di lavoro nell'Ateneo si informano alle disposizioni contenute nel Decreto Legislativo 19 settembre 1994 n. 626 e successive modificazioni e integrazioni, al Regolamento interno per la sicurezza e la salute sui luoghi di lavoro, approvato dal C.d.A. nella seduta del 29 settembre 1999, nonché a quanto previsto dal C.C.N.L. di comparto.

2. L'Amministrazione persegue il continuo miglioramento del sistema sicurezza, salute ed ergonomia sui luoghi di lavoro, nel pieno e puntuale recepimento delle normative vigenti, destinando a ciò apposite risorse finanziarie. Promuove, altresì, la cultura della sicurezza attraverso varie iniziative che mirano al pieno coinvolgimento di tutti i lavoratori dell'Ateneo.

3. A tali fini, i documenti di valutazione dei rischi, redatti ai sensi dell'art. 4 del D.Lgs. 626/94 e sue modificazioni ed integrazioni, verranno illustrati nelle sedi delle varie strutture, a seguito dello svolgimento delle riunioni periodiche previste con i Datori di Lavoro, i Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza, il Medico Competente e il Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione. Per la valutazione dei rischi specifici ai fini della redazione del documento di cui all'art.4 del D.Lgs 626/94, si potrà ricorrere a competenze professionali esterne solo per le figure specialistiche non presenti nell'Ateneo.

4. La revisione e l'aggiornamento dei documenti di valutazione dei rischi verrà effettuata ogni qualvolta si renda necessario, in virtù dell'evoluzione tecnologica, medica, scientifica e in base al mutare di condizioni lavorative che richiedano una rivalutazione dei rischi esistenti e/o in base all'individuazione di nuovi rischi.

5. In tale contesto e su questi temi, è necessaria una specifica formazione dei lavoratori, la quale verrà condotta soddisfacendo i livelli formativi individuati sulla base dell'"Analisi dei bisogni di formazione" del personale tecnico-amministrativo, affinché essa sia avvertita come un bisogno fisiologico da soddisfare in modo continuativo, acquisendo e facendo acquisire non solo al personale tecnico-amministrativo, ma a tutti coloro che operano, utilizzano ed accedono alle strutture universitarie, modalità, atteggiamenti comportamentali e senso di responsabilità tali da garantire la salute e la sicurezza di tutti. In particolare, sarà assicurato:

- la formazione di tutti i Responsabili dei Laboratori, didattici e di ricerca, volta alla diffusione della cultura della sicurezza non solo per i lavoratori preposti ma per tutta l'utenza, con particolare occhio di riguardo per gli studenti che, a vario titolo, frequentano le strutture e i laboratori universitari;
- l'organizzazione di corsi monotematici su rischi lavorativi specifici (rischi da videoterminali, chimici, fisici, biologici, cancerogeni, incendio, etc.);
- l'informazione e formazione per tutti i lavoratori, sui piani di emergenza e di evacuazione, in caso di pericolo grave ed immediato, con procedure e simulazioni d'intervento da annotare sul Registro Antincendio (v. art.5, DPR 37/98);
- l'organizzazione ed il coordinamento, a cura del Servizio di Prevenzione e Protezione Centrale, di una squadra di emergenza antincendio e primo soccorso (addetti "B.L.S.D." - Rianimazione Cardiopolmonare con l'utilizzo di defibrillatore semiautomatico), soprattutto per le strutture di pertinenza delle Facoltà e per le aule didattiche, individuando forme di riconoscimento individuali per l'espletamento della funzione, a garanzia della reperibilità delle persone designate e formate;

- che tutte le procedure di sicurezza (norme di accesso, comportamentali, di sicurezza, per l'utilizzo di macchine ed attrezzature particolari, etc.), siano pienamente conosciute ed assimilate dal personale che avrà accesso ai luoghi interessati.

B) Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza

1. I Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza sono persone elette per rappresentare i lavoratori, così come definiti all'art.3.3 del Regolamento sulla sicurezza in Ateneo.
2. In conformità a quanto previsto dal comma 6 dell'art.18 del D.Lgs.626/94, il numero dei RLS per il personale docente e tecnico amministrativo è uguale a 6 (sei) unità.
3. Il mandato dei RLS ha durata minima triennale; essi sono rieleggibili.
4. Le elezioni dei RLS, da svolgersi tra tutti i lavoratori dell'Università, dovranno essere indette ogni tre anni con le procedure previste dal regolamento vigente.
5. L'Amministrazione comunica ai responsabili delle strutture, nonché a tutto il personale, i nominativi dei lavoratori che assumono l'incarico di Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza.

C) Funzioni dei Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza

1. Ai RLS sono attribuite le funzioni previste dagli artt. 18 e 19 del D.Lgs.626/94. In particolare,:
 - a) il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza ha diritto di accesso ai luoghi di lavoro nel rispetto dei limiti previsti dalla legge. Egli segnala preventivamente al presidente le visite che intende effettuare negli ambienti di lavoro; tali visite possono svolgersi congiuntamente con il responsabile del servizio di prevenzione o un addetto da questi incaricato;
 - b) laddove il D.lgs. 626/94 preveda l'obbligo da parte del Rettore di consultare il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, la consultazione si dovrà svolgere in modo da garantire la sua effettività e tempestività. Il Rettore consulta il rappresentante dei lavoratori su tutti quegli eventi per i quali la disciplina legislativa prevede un intervento consultivo del rappresentante medesimo; in occasione della consultazione questi ha facoltà di formulare proposte e opinioni sulle tematiche oggetto di consultazione. La consultazione deve essere verbalizzata e nel verbale, depositato agli atti, devono essere riportate le osservazioni e le proposte del rappresentante. Inoltre lo stesso è consultato sulla designazione del responsabile e degli addetti del servizio di prevenzione, sul piano di valutazione dei rischi, sulla programmazione, realizzazione e verifica della prevenzione nell'istituzione. E' altresì consultato in merito all'organizzazione della formazione di cui all'art.22, comma 5 del D.lgs. 626/94;
 - c) il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza ha diritto di ricevere le informazioni e la documentazione relativa alla valutazione dei rischi e alle misure di prevenzione, nonché quelle inerenti le sostanze e i preparati pericolosi, le macchine, gli impianti, l'organizzazione del lavoro e gli ambienti di lavoro, la certificazione relativa all'idoneità degli edifici, agli infortuni e alle malattie professionali. Riceve inoltre informazioni provenienti dai servizi di vigilanza;
 - d) il Rettore su istanza del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza è tenuto a fornire tutte le informazioni e la documentazione richiesta, col vincolo di farne un uso strettamente connesso alla sua funzione.

D) Permessi retribuiti dei RLS

1. Per l'espletamento dei compiti di cui all'art. 19 del D.lgs. 626/94, i RLS, oltre ai permessi già previsti per le rappresentanze sindacali, utilizzano appositi permessi retribuiti orari pari a 40 ore annue per ogni rappresentante. Per l'espletamento e gli adempimenti previsti dai punti b), c), d), g), i), ed l) dell'art.19 del D.lgs.626/94, il predetto monte-ore e l'attività sono considerati tempo di lavoro

2. Al fine di assicurare la continuità dei predetti adempimenti, l'Amministrazione potrà prendere in considerazione le richieste di un budget di ore più elevato, da destinare alle prestazioni non programmabili.

E) Formazione dei RLS

1. I RLS hanno diritto alla formazione prevista agli artt. 19 e 22 del D.Lgs. 626/94, così come integrati dal D.Lgs. 242/96. Essa si svolge, a carico dell'Amministrazione, mediante permessi retribuiti aggiuntivi rispetto a quelli già previsti per la loro attività. Tale attività deve comunque prevedere un programma formativo certificato di 32 ore, per come previsto dal D.Lgs.626/94, dal Decreto del Ministro del Lavoro del 16.01.1997 e dal CCNQ vigente in materia.

2. La formazione deve avvenire durante l'orario di lavoro e non può comportare oneri economici a carico dei lavoratori. I corsi di formazione saranno tenuti all'interno dell'Ateneo, ovvero all'esterno; essi potranno essere organizzati dall'Ateneo avvalendosi di Associazioni, Enti, Scuole, Esperti, ecc. di provata serietà e competenza anche su proposta dei RLS stessi.

3. Sarà prevista una integrazione delle ore e dell'attività di formazione ogni qualvolta siano introdotte innovazioni rilevanti, di carattere tecnico o normativo, ai fini della tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori e, comunque, in occasione dell'insorgenza di nuovi rischi, o dell'evoluzione di quelli esistenti, nonché della disponibilità di nuovi dispositivi di protezione.

F) Garanzie e tutela dei RLS

1. Ai sensi dell'art.19, comma 4, del D.Lgs.626/94, i RLS non possono subire pregiudizio alcuno a causa dello svolgimento delle proprie attività e nei loro confronti si applicano le tutele previste dalla legge per le rappresentanze sindacali.

G) Mezzi e strumenti per l'esercizio delle funzioni dei RLS

1. Al fine di garantire l'esercizio delle funzioni previste dall'art. 19 del D.Lgs. 626/94, l'Amministrazione assicura ai RLS tutti gli strumenti tecnici necessari. In particolare,:

- a) l'utilizzo di idonei locali destinati allo svolgimento delle riunioni e l'autorizzazione ad utilizzare le proprie attrezzature informatiche, gli arredi e il materiale di supporto e di cancelleria, presenti sul posto di lavoro;
- b) l'uso del servizio di posta interna e del servizio fotocopie;
- c) materiale di cancelleria e di consumo collegato all'attività e all'uso delle attrezzature in dotazione, a mezzo del Settore Economato dell'Area Attività Negoziali;
- d) ove necessario, l'uso di badge per l'accesso ai luoghi di lavoro.

2. Con finanziamenti a proprio carico, l'Amministrazione, inoltre, riconosce ai RLS la possibilità di partecipare a seminari e convegni su temi inerenti le relative funzioni.

3. L'Amministrazione invia con congruo anticipo ai RLS l'eventuale documentazione inerente la sicurezza sui luoghi di lavoro in discussione presso gli Organi Collegiali. Fornisce, altresì, ai RLS le informazioni e la documentazione inerente la specifica materia dell'igiene, della salute e della sicurezza sui posti di lavoro. L'Amministrazione dispone che tutte le informazioni provenienti dai servizi di vigilanza e dalle autorità competenti in materia di salute, sicurezza, prevenzione, igiene, siano fornite ai RLS. Alle specifiche richieste urgenti effettuate in forma scritta dai RLS, l'Amministrazione è tenuta a rispondere nel più breve tempo possibile e comunque nei termini di legge.

4. L'Amministrazione assicura l'effettiva e tempestiva consultazione dei RLS in tutti i casi previsti dalla normativa. Il verbale della consultazione deve sempre riportare le osservazioni e le proposte formulate dai rappresentanti dei lavoratori, i quali dovranno sottoscrivere il verbale stesso redatto dal Servizio di Prevenzione e Protezione.

3- Utilizzo sistemi di video-sorveglianza

1. L'Amministrazione garantisce che l'utilizzazione di sistemi di video-sorveglianza, appositamente regolamentata e con un responsabile all'uopo preposto, è finalizzata esclusivamente alla tutela del patrimonio dell'Ateneo.
2. A tal fine, i sistemi di video-sorveglianza non trovano allocazione negli uffici e, di norma, presso i locali di ubicazione dei sistemi di rilevazione delle presenze del personale.
3. Qualora, per esigenze comprovate di sicurezza, il posizionamento dei sistemi di video-sorveglianza debba coincidere con quello dei sistemi di rilevazione delle presenze del personale, la loro entrata in funzione avverrà dopo la fine dell'orario di servizio.
4. Le Parti si riservano di affrontare in separata sede ulteriori ed eventuali problematiche correlate all'uso di sistemi di video-sorveglianza.

4 - Rappresentanze Sindacali Unitarie

1. Al fine di garantire agli eletti nelle RSU idonee condizioni di lavoro, l'Amministrazione avrà cura di mettere a disposizione delle stesse le opportune risorse umane e strumentali, individuando, inoltre, idonei spazi per riunioni.

PARTE VII ^

DISPOSIZIONI FINALI

1. Le Parti concordano di definire in una apposita sequenza contrattuale, sia sotto l'aspetto economico che normativo, gli istituti non disciplinati dal presente CCIA, ed in particolare:
 - a) Retribuzione di risultato per le EE.PP.
 - b) Collaboratori ed esperti linguistici di lingua madre
 - c) Regolamento per le progressioni verticali (applicazione a regime)
 - d) Regolamento di Ateneo sull'orario di lavoro del personale tecnico amministrativo ed istituti collegati in materia di assenza dal servizio
 - e) Regolamento per l'esercizio del diritto allo studio (CCNL 13.05.2003, art. 11)
 - f) Indennità per lavoro disagiata e/o rischioso
2. Le Parti si impegnano, altresì, a rivisitare, sia sotto l'aspetto economico che normativo, i seguenti istituti:
 - a) Incarichi di responsabilità ex art. 63 CCNL
 - b) Indennità di reperibilità
 - c) Indennità di turno

Delegazione di Parte Pubblica

Prof. Giovanni Latorre – Rettore

Delegazione di Parte Sindacale R.S.U.

Salvatore Mazzulla – Presidente

Dott.ssa Bruna Adamo
Direttore Amministrativo

Dott. Antonio Onofrio
Direttore Amministrativo

Centro Residenziale

Dott. Gabriele Pesce
Dirigente dell'Area Risorse Umane

--

Dott. Paolo Toteda
Responsabile del Settore P.T.A.
Area Risorse Umane

Marcello Fiore

Salvatore Biafora

Lorenzo Spataro

Sonia Gallo

Mario Lombardi

Giuseppe Littera

Francesco Lavorato

Luigi Covello

OO..SS..

Gianfranco Trotta

Filippo Naccarato

Francesco Gallo

Settimio Brancaccio

Ippolito Stocco

-