

**ACCORDO STRALCIO AL CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO  
DEL PERSONALE TECNICO AMMINISTRATIVO  
DELL'UNIVERSITÀ DI PADOVA**

- Visto l'entrata in vigore del CCNL del comparto Università per il quadriennio giuridico 2002-05 stipulato in data 27.1.2005 che ha comportato la modifica del CCIL di Ateneo, attualmente in corso;
- Vista la necessità di provvedere alla modifica dei seguenti articoli;

La Delegazione Pubblica e la Delegazione Sindacale per la contrattazione integrativa

Concordano quanto segue

**ART. 33 – CRITERI PER L'ACCESSO ALLA SELEZIONE –**

Partecipano alla selezione, che avrà cadenza biennale, i dipendenti a tempo indeterminato che hanno maturato almeno 3 anni di servizio effettivo nella posizione economica immediatamente inferiore (con esclusione delle aspettative che interrompono la carriera). Nel calcolo vengono considerati sia il rapporto di lavoro a tempo indeterminato sia il rapporto di lavoro a tempo determinato – in pari o superiore categoria – anche se non continuativi.

**ART. 47– CRITERI GENERALI PER LA RIPARTIZIONE TRA LE STRUTTURE  
DEL LAVORO STRAORDINARIO -**

1. Il principio ispiratore della ripartizione rimane quello che il lavoro straordinario deve rispondere a specifiche, non programmabili e inderogabili esigenze di funzionamento delle strutture. Il ricorso al lavoro straordinario non può costituire fattore ordinario di programmazione del lavoro.
2. La ripartizione delle ore straordinarie tra le strutture terrà conto della necessità di interventi di miglioramento continuo della qualità dei servizi e della razionalizzazione e verifica dell'impiego delle risorse umane.
3. Nell'ambito del processo di contenimento del lavoro straordinario in atto, viene fissato un tetto massimo individuale di 150 ore annue. Tale limite potrà essere aumentato su richiesta del responsabile di struttura, previa autorizzazione della Direzione Amministrativa, sino al massimo di 250 ore annue, solo per

The image shows three handwritten signatures in black ink, positioned vertically on the right side of the page. The top signature is a stylized, cursive 'A'. The middle signature is a cursive 'D'. The bottom signature is a cursive 'M'.

documentate, gravi e improcrastinabili esigenze legate alla funzionalità delle strutture. Tali limiti sono comprensivi di eventuali ore straordinarie poste a carico dei fondi di struttura.

4. I criteri generali di ripartizione del monte ore per lavoro straordinario tra le strutture sono i seguenti:

- a) il 95% del monte ore sarà ripartito tra le strutture, a fronte di richieste motivate, da distribuire per le priorità di cui al successivo comma 5;
- b) Il 5% del monte ore rimarrà come riserva per le situazioni eccezionali e non prevedibili.

5. Le ore di cui sopra saranno distribuite, con le modalità di cui al successivo comma, prioritariamente in funzione di esigenze straordinarie relative alle seguenti necessità:

- sofferenze di personale per cessazioni o lunghe assenze (ove non si sia provveduto altrimenti);
- nuove e rilevanti competenze assegnate alla struttura, anche legate alle attività di supporto alla ricerca e alla didattica;
- improvvise assenze di personale assegnato a servizi che per loro natura devono essere attivati nell'arco dell'intera giornata;
- mantenimento dell'orario di apertura dei servizi al pubblico;
- progetti di ricerca in scadenza;
- attività connesse agli Organi Istituzionali di Governo e di Gestione dell'Ateneo;
- protrazioni di visite ispettive, sopralluoghi e collaudi;
- elezioni;
- altre esigenze straordinarie specifiche, legate alle peculiarità delle strutture.

6. Le strutture inoltrano ogni anno alla Direzione Amministrativa le richieste motivate di assegnazione delle ore straordinarie. L'analisi delle richieste, formulate per le esigenze sopra indicate e la conseguente ripartizione delle ore sarà effettuata dalla Direzione Amministrativa, che potrà avvalersi di una apposita Commissione, la quale terrà conto delle esigenze espresse e motivate da parte di tutti i settori dell'Ateneo, nel rispetto dei criteri più sopra enunciati.

7. Il responsabile della struttura, in presenza di effettive esigenze di servizio, come indicate nel precedente comma 5, autorizzerà il personale a svolgere le necessarie ore di lavoro straordinario, nei limiti delle risorse specificamente assegnate e di quelli previsti dal comma 3. L'assegnazione delle ore attribuite a



ciascun dipendente sarà oggetto di comunicazione a tutto il personale della struttura.

8. La Direzione Amministrativa effettua periodicamente una attività di verifica delle modalità di utilizzo del lavoro straordinario, di norma a giugno e a fine anno.
9. Le Strutture possono utilizzare ulteriori ore finanziate da entrate proprie, così come previsto dal Regolamento per le attività eseguite dall'Università di Padova a fronte di contratti e convenzioni con soggetti pubblici o privati. Si ribadisce comunque che non è possibile effettuare ore al di fuori dei limiti di cui al precedente comma 3.
10. Saranno oggetto di informazione alle rappresentanze sindacali:
  - I risultati dell'analisi e la conseguente assegnazione delle ore straordinarie alle strutture, di cui al comma 6;
  - I risultati delle verifiche periodiche di cui al comma 8;
  - Le situazioni particolari di cui al comma 3;
  - Le ore straordinarie di cui al comma 9.
11. I risparmi di spesa per lavoro straordinario saranno utilizzati per incrementare annualmente le risorse del fondo per le progressioni economiche e per la produttività collettiva ed individuale.

#### **ART. 54 – CRITERI GENERALI –**

Nell'ambito delle risorse finalizzate per erogare i compensi diretti ad incentivare la produttività collettiva e individuale, verranno annualmente decise in sede di contrattazione integrativa decentrata:

1. la quota parte erogata mensilmente per 12 mensilità a titolo di partecipazione al mantenimento e al miglioramento degli obiettivi istituzionali dell'Ateneo;
2. la quota parte da assegnare alle Strutture, attraverso specifici budget, per la corresponsione di compensi correlati alla produttività collettiva ed individuale nell'ambito di piani di attività;
3. la quota parte da destinare al finanziamento di Progetti Innovativi, in linea con gli obiettivi strategici di Ateneo.

I meccanismi di erogazione dei trattamenti accessori di cui ai punti 2) e 3) saranno collegati al sistema di valutazione di cui all'art. 38 del presente CCIL di Ateneo.



**- Art. 55 - INDENNITÀ ACCESSORIA MENSILE**

E' istituita l'indennità accessoria di cui all'art. 41, comma 4, del CCNL 27.01.2005, che viene erogata per 12 mensilità. Tale indennità viene erogata senza soluzione di continuità. Le risorse da mensilizzare annualmente saranno ripartite utilizzando i seguenti parametri:

Per la Categoria B parametro 0.94;

Per la Categoria C parametro 1;

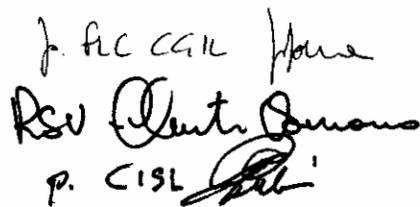
Per la Categoria D parametro 1,04.

Tale indennità verrà corrisposta a tutto il personale, commisurata proporzionalmente per chi ha un rapporto di lavoro part-time ed erogata in proporzione ai mesi lavorati per coloro che sono assunti o cessano in corso d'anno, con esclusione dalla ripartizione del personale che nel corso dell'anno precedente abbia percepito un importo complessivo superiore a € 2.500,00 per compensi derivanti da indennità di responsabilità o funzione, contratti e/o convenzioni esterne e/o incentivo da altro ente e/o per compensi complessivamente erogati dal SSN e/o per partecipazione a commissioni di concorso e/o per corsi di formazione effettuati al personale e/o per compensi di progettazione (Legge 109/94) e/o Progetti Innovativi. La rilevazione annuale del personale avente titolo all'indennità accessoria viene definita entro il mese di marzo.

LA DELEGAZIONE PUBBLICA



LA DELEGAZIONE SINDACALE



F. ACCIARI  
RSV Centro Romano  
P. CISL