

CONTRATTO INTEGRATIVO D'ISTITUTO

A.A. 2013 – 2014

Riguardante i Criteri Generali per la ripartizione delle risorse del Fondo d'Istituto e per l'attribuzione dei compensi accessori al Personale Docente ed al personale Tecnico-Amministrativo dell'Accademia di Belle Arti di Brera

L'anno 2014, il giorno 11 del mese di settembre presso l'Accademia di Belle Arti di Milano, in sede di negoziazione decentrata integrativa a livello di Istituto, le parti costituite:

- **per la delegazione di parte pubblica:** il Direttore pro-tempore dell'Accademia prof. Franco Marrocco; il Direttore Amministrativo dott.ssa Anna Virno, delegata dal Presidente dott. Marco Galateri di Genola, per le materie di competenza;

- **per la delegazione di parte sindacale:**

- RSU, nelle persone di:

- GIUSEPPE ALOISI
- CRISTINA CALO'
- RITA FERRARELLI
- RENATO GALBUSERA
- MASSIMO MAZZONE
- SANDRO SCARROCCHIA

Renato Galbusera
Massimo Mazzone
Sandro Scarrocchia

- Rappresentanza Sindacale, nelle persone di:

PAGNOTTA FRANCESCO _____ per FLC-CGIL-Milano

ROGNONI NADIA _____ per CISL Università

NALDI FABIO _____ per UIL-RUA

DIAFERIA MARIA ROSA _____ per UNAMS

_____ per SNALS

Francesco Pagnotta

Renato Galbusera
Massimo Mazzone
Sandro Scarrocchia
Francesco Pagnotta
Nadia Rognoni
Fabio Naldi
Maria Rosa Diaferia
SNALS

- VISTA la Legge n° 508 del 21 dicembre 1999;
- VISTO il D.P.R. 28 febbraio 2003, n° 132;
- VISTO il C.C.N.L. relativo al Personale delle Istituzioni A.F.A.M. sottoscritto il giorno 21/06/2010;
- VISTO il C.C.N.I. del Comparto Alta Formazione Artistica e Musicale, sottoscritto il giorno 12/07/2011;
- VISTO il protocollo d'intesa del 12 marzo 2013 fra le OO.SS. e la Direzione Miur-Afam
- VISTE le modifiche introdotte in materia di contrattazione integrativa con il D.L.vo n° 150/2009;
- VISTO il Decreto legge n°95/2012 convertito nella legge 7 agosto 2012, n° 135;

SNALS
Renato Galbusera
Massimo Mazzone
Sandro Scarrocchia
Francesco Pagnotta
Nadia Rognoni
Fabio Naldi
Maria Rosa Diaferia

Stipulano il

CONTRATTO INTEGRATIVO DI ISTITUTO

Titolo I°

Parte generale comune

Art. 1- Campo di applicazione e durata

1. Il presente Contratto si applica sia al Personale Docente, sia al Personale Amministrativo e Tecnico, in servizio nell'Istituzione, con contratto a tempo indeterminato e determinato.
2. Gli effetti economici del presente contratto valgono esclusivamente per l'A.A. 2013/2014, mentre gli effetti normativi valgono fino alla sottoscrizione di un successivo accordo e possono, altresì, essere modificati e/o integrati a seguito di eventuali innovazioni legislativi.
3. Il presente contratto verte sulle materie previste dall'art. 6 comma 2 del CCNL AFAM 2002/2005.
4. Il presente contratto definisce la misura dei compensi previsti per lo svolgimento delle attività finanziate mediante il fondo d'istituto ed altri finanziamenti.

Art. 2 – Interpretazione autentica

1. Qualora dovessero insorgere controversie sull'interpretazione del presente contratto, su richiesta di uno o più firmatari dello stesso, la parte pubblica entro 10 (dieci) giorni convoca le parti per interpretare la parte del contratto in discussione.
2. Al fine di iniziare la procedura d'interpretazione autentica, la parte interessata inoltra richiesta scritta all'altra parte, con l'indicazione della materia e degli elementi che rendono necessaria l'interpretazione; la procedura si deve concludere entro 30 (trenta) giorni.
3. Nel caso si raggiunga un accordo, questo sostituisce la clausola controversa sin dall'inizio della vigenza contrattuale. In caso di disaccordo deve essere redatto apposito verbale in cui risultino le diverse posizioni. Durante tale periodo le parti non assumono iniziative unilaterali.

Art.3 – Durata e vigenza contrattuale

Il presente contratto si rinnova per la parte normativa tacitamente di anno in anno qualora una delle parti non abbia dato disdetta con lettera raccomandata. In caso di disdetta le disposizioni contrattuali rimangono in vigore fino a quando non siano sostituite dal contratto successivo. Sarà, in ogni caso rinnovata annualmente la parte relativa alla distribuzione delle risorse tratte dal fondo di Istituto.

Titolo II°

Relazioni sindacali

Art.4 - Premessa

Le relazioni sindacali sono improntate al preciso rispetto dei diversi ruoli e delle diverse responsabilità della parte pubblica, delle RSU, delle OO.SS. e perseguono l'obiettivo di contemperare l'interesse dei dipendenti, il miglioramento delle condizioni di lavoro e la crescita professionale. La correttezza e la trasparenza dei comportamenti sono condizioni essenziali per il buon esito delle relazioni sindacali: ciò costituisce, pertanto, impegno reciproco delle parti che sottoscrivono l'intesa.

helle sottoscrittore (entità) pella
R. H.
F. M. O. S. P. A. B. 2

Art. 5- Obiettivi e strumenti

1. Il sistema delle relazioni sindacali - nel rispetto delle distinzioni dei ruoli e delle rispettive responsabilità e competenze del Direttore, dell'Amministrazione e delle Rappresentanze Sindacali, nonché degli organi collegiali dell'Accademia - persegue l'obiettivo di incrementare la qualità del servizio di formazione e ricerca, sostenendo i processi innovatori in atto anche mediante la valorizzazione delle professionalità coinvolte, contemperando l'interesse dei dipendenti al miglioramento delle condizioni di lavoro e alla crescita professionale con l'esigenza di incrementare l'efficacia e l'efficienza dei servizi prestati alla collettività.
2. La correttezza e la trasparenza dei comportamenti sono condizione essenziale per il buon esito delle relazioni sindacali, costituendo quindi impegno reciproco delle parti contraenti.

Art. 6 - Composizione delle delegazioni a livello di Istituzione di Alta Cultura

Le delegazioni trattanti sono costituite così' come previste dal CCNL vigente.

Art. 7 - Strumenti e modalità' di relazione

I modelli relazionali si realizzano attraverso i seguenti strumenti:

a) **Informazione preventiva e successiva:**

Il Direttore ed il Presidente, secondo le rispettive competenze, forniscono l'informazione consegnando la documentazione, come definito all'art. 5 del presente contratto integrativo d'istituto.

b) **Esame congiunto:**

Ciascuno dei soggetti di parte sindacale, ricevuta l'informazione preventiva e la relativa documentazione, può chiedere - entro 2 (due) giorni dalla sua acquisizione - un esame congiunto sulle materie conseguenti a tale Informazione. In questo caso, il Direttore od il Presidente informano del fatto tutti i soggetti negoziali e procedono, entro 3 (tre) giorni dalla richiesta, a convocare un apposito incontro. In detto incontro le parti verificano la possibilità di un accordo e di un'intesa, con correlato protocollo, mediante un confronto che potrà svolgersi anche in successivi incontri e che dovrà concludersi entro trenta giorni. Durante tale periodo le parti non assumono iniziative unilaterali. Gli incontri possono concludersi con un'intesa ed un conseguente protocollo; in caso di disaccordo deve essere redatto apposito verbale in cui risultino le diverse posizioni.

c) **Procedure di raffreddamento e conciliazione.**

In caso di controversie sull'interpretazione e/o applicazione del contratto, le parti che lo hanno stipulato si incontreranno, entro 5 (cinque) giorni dalla richiesta scritta contenente una sintetica descrizione dei fatti, al fine di definire la contesa, previo esperimento di un apposito tentativo di conciliazione interno all'Istituzione.

Art. 8 - Materie oggetto di informazione preventiva e/o successiva

1. Per l'esercizio delle relazioni sindacali, il Direttore od il Presidente, limitatamente alla lettera g) del comma 2 dell'articolo 6 del CCNL AFAM, forniranno ai soggetti sindacali di cui al successivo art. 6, un'informazione preventiva e un'informazione successiva.
2. L'informazione preventiva si articola consegnando ai soggetti sindacali l'eventuale documentazione sulle seguenti materie:
 - a) proposte di organizzazione didattica e di determinazione degli organici;

Rov. b.m.

- b) criteri generali per l'utilizzazione del personale docente in rapporto alla programmazione didattica deliberata dal consiglio accademico anche a garanzia di quanto previsto dall'art. 21, comma 3, del CCNL AFAM;
- c) modalità e criteri di applicazione dei diritti sindacali, nonché i contingenti di personale previsti dall'art. 2 dell'accordo sull'attuazione della L. 146/1990;
- d) attuazione della normativa in materia di Sicurezza nei luoghi di lavoro;
- e) attività e progetti relativi alla didattica, alla ricerca, alla produzione artistica e relativi compensi accessori comunque finanziati e/o retribuiti nell'ambito della programmazione accademica e delle convenzioni ed accordi fra l'istituzione accademica ed altre istituzioni, enti pubblici e privati, a livello nazionale ed internazionale;
- f) criteri generali per la retribuzione e l'utilizzazione del fondo d'istituto, con prioritaria attenzione all'utilizzo di parte del fondo per l'erogazione di buoni pasto ove ricorrano specifiche esigenze organizzative;
- g) criteri generali per le politiche dell'orario e dell'organizzazione del lavoro, del personale tecnico ed amministrativo;
- h) criteri generali per l'adattamento delle tipologie dell'orario del personale non docente alle esigenze dell'Accademia;
- i) criteri generali per le fruizioni dei permessi per l'aggiornamento;
- j) criteri generali per l'utilizzazione dei permessi per il diritto allo studio relativamente al personale tecnico ed amministrativo;
- k) linee di indirizzo per la realizzazione dei piani di aggiornamento e formazione del personale non docente e criteri generali per la scelta del personale da impegnare in tali piani.

- 3. Ricevute le informazioni si svolge la contrattazione integrativa sulle materie indicate ai punti c), d), e), f), g), h), i), ed m) del comma 2 dell'articolo 6 del CCNL AFAM.
- 4. L'informazione successiva è relativa alle unità di personale utilizzato nelle attività e progetti, retribuiti con il fondo di istituto con indicazione degli obiettivi raggiunti, nonché sui dati generali annuali relativi ai rapporti di lavoro con i modelli viventi e le relative tipologie d'impiego.

Art. 9 - Procedure della contrattazione:

- 1. Convocazione, verbalizzazione e tempi:
 - a) gli incontri sono sempre formalmente convocati dal Direttore entro 5 (cinque) giorni dalla ricezione della richiesta scritta di contrattazione integrativa, da parte di una delle rappresentanze titolate alla contrattazione (delegazione di parte pubblica, RSU, OO.SS) che può essere richiesta congiuntamente o unilateralmente dai soggetti negoziali;
 - b) la richiesta deve contenere l'elenco delle materie oggetto della contrattazione integrativa ed indicazione degli atti, documenti e documentazione di cui si desidera prendere visione o copia;
 - c) le delegazioni di contrattazione definiranno il calendario dei lavori e le priorità. Di norma, in ogni incontro, vengono fissati gli ordini del giorno e la loro priorità per l'incontro successivo;
 - d) al termine di ogni incontro, sarà redatto apposito verbale. Il verbale deve essere comunicato alle parti prima del successivo incontro, per consentire la verifica della corrispondenza al dibattito ed alle decisioni assunte. La verbalizzazione degli incontri deve contenere le decisioni prese o, in caso contrario, le posizioni delle parti sugli argomenti oggetto di trattativa;
 - e) durante l'intera fase della contrattazione integrativa in questione, le parti non assumono iniziative unilaterali né azioni dirette sui temi e sulle materie trattate ed

Sistole Formida
Renzo Jolly
12/12/92

[Handwritten signatures]

oggetto di contrattazione; fatta salva la necessità per l'amministrazione di procedere ad adempimenti di particolare urgenza, previa informazione preventiva (come sopra premessa e definita all'art. 5 del presente contratto integrativo d'istituto) alla RSU e ai rappresentanti delle OO.SS. ammessi al tavolo negoziale;

f) gli incontri in questione, avranno luogo in un locale dell'Accademia reso disponibile allo scopo dal Direttore.

2. Firma del contratto integrativo:

a) eventuali accordi tra le parti devono consentire il tempo utile alla consultazione da parte delle OO.SS. del personale per l'apposizione della firma definitiva;

b) l'Amministrazione nel caso di referendum consentirà l'allestimento dei seggi e autorizzerà permessi orari, limitatamente alla Commissione elettorale, per la consultazione;

c) le parti definiscono, in sede di contrattazione, i tempi di verifica circa l'attuazione degli accordi stipulati;

d) il testo dell'accordo, nonché ogni contrattazione integrativa aggiornata, integrata e comunque vigente, saranno affissi agli albi sindacali di tutte le sedi dell'Accademia a cura della Direzione.

Art. 10 - Assemblee sindacali

1. Le assemblee sindacali, sia in orario di servizio, sia fuori orario di servizio, possono essere indette sia dalla RSU dell'Accademica sia dalle OO.SS. di cui agli artt. 42, comma 2, e 43 del D.Lgs. 165/2001 e successive modifiche.
2. Le assemblee possono riguardare la generalità dei dipendenti oppure gruppi di essi, cosicché il docente e Tecnico/Amministrativo può essere invitato a partecipare ad assemblee anche separatamente in orari e giorni non coincidenti.
3. La comunicazione d'indizione dell'assemblea deve avvenire con preavviso di 6 (sei) giorni di calendario.
4. Il Direttore dell'Accademia predispone quanto necessario per l'individuazione di uno spazio (aula) e le comunicazioni relative all'indizione delle assemblee, sia in orario, sia fuori orario di servizio.
5. La Direzione trasmette tempestivamente le comunicazioni, di cui al comma precedente a tutto il personale interessato con circolari interne.
6. Per le assemblee in cui è coinvolto anche il personale TA, se la partecipazione è totale la Direzione stabilirà, previa intesa con le RSU e la Direzione Amministrativa, il numero e la permanenza in servizio del personale TA.
7. Qualora si renda necessario l'applicazione di quanto descritto al comma precedente, la Direzione Amministrativa dell'Accademia terrà conto dell'eventuale disponibilità, in caso contrario sceglierà i nominativi seguendo comunque il criterio della rotazione nel corso dell'anno accademico.

Art. 11 - Permessi sindacali retribuiti

1. I membri delle RSU, per l'espletamento del proprio mandato, hanno diritto a permessi retribuiti giornalieri ed orari. I permessi sindacali, di cui sopra, possono essere usufruiti entro i limiti complessivi ed individuali, con le modalità e per le finalità previste dal CCNQ del 07 agosto 1998 e dal CCNQ del 20 novembre 1999;
2. Il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza, oltre ai permessi già previsti per le rappresentanze sindacali, può utilizzare appositi permessi retribuiti orari, pari a 40 (quaranta) ore annue.
3. La fruizione dei permessi sindacali è comunicata formalmente dai docenti e dal personale TA al Direttore:

fm Q *Long* *Al* *J* *5* *W*

francesca Rot. table 1/14

- a) direttamente dalla R.S.U., per la quota di loro spettanza;
 - b) dalle segreterie territoriali delle OO.SS., se si tratta della quota di permessi di propria competenza.
4. La comunicazione va resa almeno 48 (quarantotto) ore prima dell'utilizzo del permesso.
 5. La concessione dei permessi si configura come un atto dovuto, a prescindere dalla compatibilità con le esigenze di servizio.

Art. 12 - bacheca sindacale RSU

1. Il Direttore assicura la predisposizione per ogni sede di una bacheca riservata alla esposizione di materiale sindacale, in collocazione idonea e concordata con la RSU.
2. Stampati e documenti da esporre nella bacheca possono essere inviati anche direttamente dalle OO.SS..
3. Il Direttore assicura la tempestiva trasmissione alla RSU ed ai rappresentanti delle OO.SS. del materiale a loro indirizzato o inviato per posta o per fax.
4. L'Amministrazione s'impegna a predisporre un'area web sul sito internet dell'Accademia per la pubblicazione, in modo permanente, degli accordi integrativi e per le comunicazioni delle RSU e RLS.

Art. 13 - Agibilità sindacale

1. Vengono estese, in quanto applicabili, le disposizioni contenute nello Statuto dei Lavoratori (L. 20 maggio 1970 n. 300), ed ogni normativa successiva. L'Accademia di Belle Arti di Brera individuerà gli spazi e le strutture da mettere a disposizione per la RSU e le OO.SS..
2. Le strutture sindacali territoriali o nazionali possono inviare comunicazioni e/o materiale alle RSU e i propri rappresentanti tramite comunicazione scritta.
3. Il Direttore dell'Accademia assicura la tempestiva trasmissione alle RSU ed ai rappresentanti delle OO.SS. di tutte le comunicazioni e di tutto il materiale che a questo viene inviato dalle rispettive strutture sindacali territoriali o nazionali.
4. Alle RSU è consentito comunicare anche in via informale con tutto il personale per motivi di carattere sindacale.
5. Al fine di garantire l'esercizio delle libertà sindacali, all'interno dell'Accademia, il Direttore e il Presidente, previo accordo con le RSU, predispongono idonee misure organizzative, anche per quanto concerne l'uso di mezzi e strumenti eventualmente in dotazione, secondo quanto previsto dal precedente comma 1.
6. Le RSU hanno diritto di affiggere nella bacheca, di cui all'articolo precedente, il materiale di interesse sindacale e del lavoro, in conformità alla normativa vigente sulla stampa, e senza preventiva autorizzazione da parte del Direttore.
7. Può essere svolto nei locali dell'Accademia, a cura delle RSU e fuori dell'orario di lavoro, un servizio di sportello di consulenza sindacale per i soli lavoratori dell'Accademia.

Art. 14 - Diritto di Sciopero e Contingenti minimi in caso di sciopero

1. I lavoratori che intendono aderire o meno ad uno sciopero, possono darne volontariamente preavviso scritto al Direttore, o al Direttore Amministrativo, in base alle rispettive competenze, senza possibilità di revoca. I Docenti che non scioperano devono assicurare la prestazione per le ore di lavoro previste e non possono essere chiamati a lavorare per un numero di ore maggiore. Possono però, essere chiamati dal Direttore o da chi lo sostituisce a cambiare orario, ma non il totale delle ore di lezione previsto per il giorno dello sciopero. Possono essere tenuti a disposizione solo per l'orario che è stato loro comunicato preventivamente pari a quello previsto per quel

Wife
Stefano
Kerby
sup.

6

giorno. In caso di sciopero per il personale docente si rimanda a quanto previsto dalla legislazione e CCNL vigenti. Il diritto di sciopero del personale TA deve conciliarsi con i servizi minimi e le relative prestazioni indispensabili da garantire secondo l'art. 2 della L. 146/90 e la L. 83/2000.

2. Nel caso in cui tutti i dipendenti volessero partecipare allo sciopero, onde assicurare i minimi contingenti, si procederà o alla turnazione o al sorteggio delle unità interessate ad assicurare il servizio. Il personale precettato per l'espletamento dei servizi minimi, va computato fra coloro che hanno aderito allo sciopero, ma saranno esclusi dalle trattenute sullo stipendio.
3. Il contingentamento riguarda solamente il personale TA ed è esclusivamente finalizzato "ad assicurare le prestazioni indispensabili" previste dalla normativa vigente e di seguito elencate:
 - a) svolgimento di esami: n.1 assistente amministrativo (per lo svolgimento degli atti d'esame), n.1 coadiutore (per la vigilanza e il centralino);
 - b) La predisposizione degli atti per il trattamento economico del personale supplente temporaneo: Il Direttore Amministrativo, n.1 Assistente amministrativo, n. 1. Coadiutore;
4. Il Direttore dell'Accademia o il Direttore amministrativo in base alle rispettive competenze, in occasione di ciascuno sciopero, individuerà, sulla base delle eventuali comunicazioni volontarie del personale, i nominativi del personale da includere nei contingenti, in servizio presso l'Accademia, esonerati dallo sciopero stesso, per garantire le prestazioni indispensabili. I nominativi inclusi nei contingenti saranno comunicati ai singoli interessati cinque giorni prima dell'effettuazione dello sciopero.
5. I soggetti individuati hanno il diritto di esprimere, entro il giorno successivo alla ricezione della predetta comunicazione, la volontà di aderire allo sciopero, chiedendo la conseguente sostituzione, nel caso sia possibile.

Art. 15 - Patrocinio ed accesso agli atti.

1. Le RSU hanno diritto di accesso agli atti dell'istituzione accademica su tutte le materie oggetto di informazione preventiva e successiva.
2. Il rilascio di copia degli atti relativi al dipendente istante avviene, di norma entro tre giorni dalla richiesta con gli oneri previsti dalla vigente normativa. Nel caso di controinteressati si rientra nella normativa generale, ex L. 241/90, in cui è obbligatorio l'osservanza dei 10 (dieci) giorni per consentire ai controinteressati di proporre opposizione.
3. La richiesta di accesso agli atti di cui ai commi precedenti può avvenire anche verbalmente, dovendo assumere forme scritte solo in seguito ad espressa richiesta dell'Amministrazione.

Art. 16 - Programmazione degli incontri

1. Premesso che il primo atto indispensabile è la firma del contratto integrativo a livello di Istituzione di Alta Cultura (Modalità e criteri di applicazione dei diritti sindacali), relativamente a ciascun anno accademico, il Direttore, il Presidente e le RSU concordano il calendario degli incontri per la contrattazione integrativa, relativa alle materie previste dal CCNL, sulla base di quanto di seguito precisato.
2. Solo per l'anno accademico 2013/2014, il contratto di cui al comma 1 è firmato nel mese di settembre 2014, con riferimento alla parte sia normativa, sia economica.
3. Per gli anni successivi, la contrattazione dovrà concludersi entro il mese di settembre antecedente all'anno accademico di riferimento, in relazione alla definizione dei criteri e degli obiettivi.

Fun QS
deaf
Art 15
Art 16
Art 17
Art 18
Art 19
Art 20
Art 21
Art 22
Art 23
Art 24
Art 25
Art 26
Art 27
Art 28
Art 29
Art 30
Art 31
Art 32
Art 33
Art 34
Art 35
Art 36
Art 37
Art 38
Art 39
Art 40
Art 41
Art 42
Art 43
Art 44
Art 45
Art 46
Art 47
Art 48
Art 49
Art 50
Art 51
Art 52
Art 53
Art 54
Art 55
Art 56
Art 57
Art 58
Art 59
Art 60
Art 61
Art 62
Art 63
Art 64
Art 65
Art 66
Art 67
Art 68
Art 69
Art 70
Art 71
Art 72
Art 73
Art 74
Art 75
Art 76
Art 77
Art 78
Art 79
Art 80
Art 81
Art 82
Art 83
Art 84
Art 85
Art 86
Art 87
Art 88
Art 89
Art 90
Art 91
Art 92
Art 93
Art 94
Art 95
Art 96
Art 97
Art 98
Art 99
Art 100

in attesa di...

4. L'avvio degli incontri per la definizione del contratto di cui al comma 1 deve avvenire entro il mese di febbraio.
5. La verifica preliminare dell'attuazione della contrattazione collettiva integrativa d'Istituto, dovrà essere eseguito entro il mese di giugno.
6. Il completamento della verifica dell'attuazione della contrattazione collettiva integrativa d'Istituto, preliminare all'esecuzione del pagamento dei compensi, dovrà essere eseguita entro il mese di ottobre dell'anno accademico di riferimento.
7. L'effettiva erogazione dei compensi sarà eseguita entro il mese di dicembre.
8. Gli incontri sono convocati dal Direttore o dal Presidente anche su richiesta delle RSU con preavviso di 5 (cinque) giorni.
9. Il Direttore o il Presidente forniscono a ciascun delegato la documentazione relativa all'incontro almeno 48 (quarantotto) ore prima dello stesso. Eventuali ulteriori incontri non previsti nel calendario possono essere richiesti da ambedue le parti; gli incontri devono essere fissati entro cinque giorni dalla data della richiesta.
10. Gli incontri per il confronto-esame possono concludersi con un accordo/intesa oppure con un disaccordo. Nel relativo verbale devono essere riportate le diverse posizioni.

Art. 17 - Comunicazioni

Tutte le comunicazioni ufficiali tra le parti, nella materia di cui al presente accordo avvengono tramite fax, lettera scritta, telegramma e posta elettronica.

Titolo III°

Misure lorde indennità orarie per prestazioni aggiuntive oltre l'orario d'obbligo spettanti al personale Tecnico Amministrativo

Art. 18 – Indennità orarie

1. Le indennità orarie per le prestazioni aggiuntive oltre l'orario d'obbligo sono retribuite con i seguenti importi, art. 6 del CCNL del 12/07/2011:

- area 3 € 19,00
- area 2 € 18,00
- area 1 € 16,00

2. Le indennità orarie per le prestazioni aggiuntive oltre l'orario d'obbligo, notturno o festivo sono retribuite con i seguenti importi, art. 6 comma 3 del CCNL del 12/07/2011:

- area 3 € 22,00
- area 2 € 21,00
- area 1 € 19,00

3. Le indennità orarie per le prestazioni aggiuntive oltre l'orario d'obbligo, notturno e festivo sono retribuite con i seguenti importi, art. 6 comma 3 del CCNL del 12/07/2011:

- area 3 € 38,00
- area 2 € 36,00
- area 1 € 32,00

4. Per orario notturno s'intende dalle ore 22,00 alle ore 06,00 del mattino successivo.

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page.

Vertical handwritten notes on the left margin:
Stafesmech Letta
12/07/2011
ap
RSU

5. Il personale TA a fronte della retribuzione inerente alle ore svolte oltre l'orario di servizio, può chiedere riposi compensativi in ore, oppure in giorni. I riposi compensativi dovranno essere utilizzati entro la fine dell'anno accademico, compatibilmente con le esigenze dell'Istituto e preventivamente concordati con il Direttore Amministrativo.

Titolo IV°

Criteri Generali per la ripartizione delle risorse del Fondo d'Istituto A.A. 2013/2014 e per l'attribuzione dei compensi accessori al Personale Docente e al Personale Amministrativo e Tecnico

Art.19- Risorse Generali del Fondo d'Istituto A.A. 2013/2014

1. Le risorse generali disponibili, per l'A.A. 2013/2014, per il Personale Docente e per il Personale Amministrativo e Tecnico ammontano, complessivamente a € 319.146,00 al lordo dipendente costituite nei termini sotto indicati;

FONDI ISTITUZIONE	FONDI MINISTERIALI
Fondi resi disponibili dall'Accademia con delibera del Consiglio di Amministrazione del 30 giugno 2014 in favore dei compensi per il personale TA che ha svolto mansioni aggiuntive relativamente alle attività delle scuole serali:	Assegnazione del M.I.U.R.-A.F.A.M. del Fondo Istituto, per l'A.A. 2013/2014 (nota M.I.U.R.-A.F.A.M. Prot. n. 4727/A7 del 16/05/2014)
€ 14.660,00 lordo dipendente	€ 304.486,00 lordo dipendente
(oltre ai relativi oneri: € 1.246,10 Irap 8,50%; € 3.547,72 Inpdap 24,20%)	
Totale impegnato	
€ 319.146,00 Lordo Dipendente	

Art. 20 - Criteri generali per l'impiego delle risorse

1. Il fondo per i compensi accessori previsto per l'A.A. 2013/2014 è costituito ai sensi dell'art. 4 del CCNL 2008/09. L'importo complessivo dei compensi accessorie quindi pari ad € 319.146,00 lordo dipendente.
2. In coerenza con quanto prescritto dal citato articolo del contratto del biennio 2008/09, e considerato che il processo di trasformazione in corso ha visto coinvolte tutte le componenti in relazione al profilo professionale rivestito, si stabilisce di premiare il maggior impegno al personale coinvolto per corrispondere all'innovazione in essere nel sistema Afam, che prevede l'attivazione di nuovi ordinamenti didattici, la rielaborazione dell'offerta formativa e un carico di lavoro sempre più pressante, sia sul piano strettamente didattico che su quello gestionale amministrativo, senza che ci sia stata al contempo alcuna revisione delle dotazioni organiche.

In particolare, si individua la necessità di premiare la disponibilità del personale a coadiuvare e offrire assistenza al personale docente che opera nell'Istituto, superando

Handwritten signatures and notes at the bottom of the page.

Vertical handwritten note on the right margin: "Dati Fabbri" and "della Fabbri".

le logiche di "reparto assegnato" e di "mansionario di competenza" e interpretando così la "normale diligenza", al di là della declinazione meramente prescrittivo-impiegatizia del lavoro.

Tutto ciò premesso, per i fini di cui ai precedenti commi si stanziava la somma complessiva di € 319.146,00 - di cui € 14.660,00 Fondo di Istituto e € 304.486,00 Fondi Ministeriali - così suddiviso tra i lavoratori:

- 67 % per il personale docente pari a € 213.140,20
- 33% per il personale tecnico amministrativo pari a € 106.005,80

Art. 21 - Risorse destinate al Personale Docente

La somma disponibile per il Personale Docente è di € 213.140,20 al lordo dipendente, per una quota massima procapite non superiore all'importo di € 8.500,00.

L'allegato 1 è parte integrante del presente contratto.

Art. 22 - Criteri e Risorse specifiche da destinare al Personale Docente

Sulla programmazione didattica, di ricerca, di produzione e di sperimentazione dell'Istituzione s'intende coinvolgere tutto il Personale Docente secondo i seguenti criteri organizzativi:

- a) il Consiglio Accademico ha votato, approvato e ratificato: il lavoro per i Corsi di I° e II° livello, l'affidamento della gestione del programma Erasmus, l'affidamento delle funzioni di coordinamento della produzione artistica;
- b) la Direzione si è avvalsa dell'apporto e collaborazione dei Docenti che sono stati individuati o proposti per la realizzazione delle attività progettuali, attraverso il Consiglio Accademico;
- c) relativamente ai Corsi accademici, l'eventuale affidamento delle ore di "didattica aggiuntiva" in favore dei Docenti Interni, in aggiunta rispetto all'orario d'obbligo, avviene mediante la verifica della disponibilità ed a seguito di valutazioni da parte di apposite commissioni designate dal Consiglio Accademico;
- d) le parti s'impegnano a sollecitare l'organo competente, ovvero il Consiglio Accademico, a configurare meglio cosa si intende per "ricerca" ed a sviluppare e potenziare il settore.

Art. 23 - Risorse generali destinate al Personale Tecnico Amministrativo

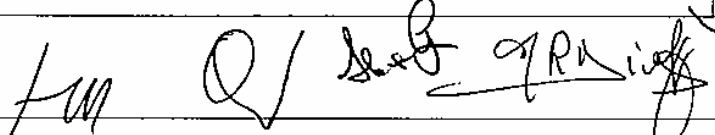
La somma disponibile per il Personale Tecnico Amministrativo è di € 106.005,80 al lordo dipendente, per una quota massima procapite non superiore all'importo di € 4.000,00 (allegato 2). La suddetta somma di € 106.005,80 comprende la quota di € 16.000,00 (retribuzione ore aggiuntive svolte dal personale).

Art. 24- Criteri e Risorse specifiche destinate al Personale Tecnico Amministrativo

1. All'inizio dell'Anno Accademico, il Direttore Amministrativo formula una proposta di piano delle attività contenente la ripartizione delle mansioni tra il Personale in organico e l'organizzazione degli orari. Inoltre, il Direttore Amministrativo - sulla base del Progetto d'Istituto deliberato dal Consiglio Accademico e tenuto conto delle indicazioni ricevute dal Direttore - individua il Personale (a cui assegnare le mansioni) e gli orari, sulla base dei criteri indicati nell'allegato 3; dispone l'organizzazione del lavoro con lettera d'incarico individuale, comprendente gli impegni da svolgere per tutto l'anno accademico.
2. All'Albo dell' Accademia sarà esposto un prospetto analitico con l'indicazione delle mansioni e degli orari assegnati a ciascuna unità di personale. Copia del prospetto sarà consegnato ai delegati sindacali che sottoscrivono il presente accordo.

3. Le prestazioni aggiuntive del Personale Tecnico Amministrativo sono tutte a supporto delle attività curriculari, extracurriculari e di progetto che si svolgono nell'Istituzione, sia all'interno che al di fuori dell'orario di servizio del personale stesso.
4. L'individuazione del Personale da utilizzare nelle attività che possono essere retribuite con il Fondo d'Istituto deve avvenire tenendo conto dell'allegato 2.
5. Si stabilisce quanto segue:
 - assegnazione di una "quota base" in favore dei dipendenti, come indicata nell'allegato 2;
 - assegnazione di una "quota performance", ossia di un importo aggiuntivo che potrà essere al massimo pari al **35%** della "quota base". La "quota performance" verrà assegnata in rapporto alla valutazione della "**performance individuale**" del lavoratore, desunta dalla valutazione del Direttore Amministrativo come di seguito riportata:

VALUTAZIONI		PUNTI
Accuratezza e affidabilità	E' la capacità di svolgere le attività di competenza con scrupolo e precisione manifestando zelo ed elevato senso di responsabilità nel portare avanti i compiti assegnati, anche in assenza di indicazioni e verifiche.	2
Adattamento e flessibilità, comunicazione	E' la capacità di lavorare efficacemente in un'ampia gamma di soluzioni o con persone/gruppi diversi, adeguando contenuti, approccio, aspettative, linguaggio e comportamenti. Pertanto, è la necessità di adattarsi ai cambiamenti dell'organizzazione e dei compiti.	1,5
Collaborazione e lavoro di gruppo, costruzione e utilizzazione del capitale relazionale	E' la capacità di interagire costruttivamente con diversi persone all'interno della propria area organizzativa e/o di gruppo di lavoro, per il raggiungimento dei risultati; di stimolare i colleghi o i membri del gruppo a lavorare insieme in modo efficace per creare un proficuo clima di collaborazione finalizzato al conseguimento dei risultati; di dimostrare disponibilità e reattività nell'integrare il proprio contributo e le proprie energie con quelle degli altri.	1,5
Iniziativa	E' la capacità di identificare i problemi, ostacoli, e opportunità anticipandoli, e conseguentemente di intraprendere azioni per ottenere il risultato atteso anche senza essere sollecitato/a. Si manifesta come predisposizione ad agire allo scopo di evitare problemi o di trovare/creare nuove opportunità.	2
Pianificazione del lavoro e orientamento al risultato	E' la capacità di programmare e strutturare le attività in funzione dei compiti assegnati e di sviluppare le attività in base alla valutazione del grado di priorità delle stesse. E' la capacità di lavorare bene e di munirsi con standard di eccellenza (qualità, efficienza, efficacia). Si manifesta attraverso l'impegno a migliorare la propria performance passata, la tensione al raggiungimento dei risultati prefissati, il controllo con gli altri, il tentativo di fare qualcosa di nuovo.	1,5



 11/11/11

		dell'importo della performance individuale
Eccellente DA 8,5 A 10 PUNTI	Garantisce un ottimo livello delle operazioni di pulizia e sorveglianza. E' disponibile ad effettuare turnazioni/sostituzioni ed è molto responsabile nel disbrigo di sopravvenienze e imprevisti.	Al dipendente viene assegnata una quota pari al 100% dell'importo della performance individuale

6. Eventuali residui non assegnati, relativi sia alla "quota performance" e sia della "quota base a persona", andranno ad incrementare l'importo previsto per il pagamento delle ore di straordinario.
7. Le quote assegnate a ciascun lavoratore saranno decurtate in rapporto ai giorni di assenza per malattia, secondo le seguenti modalità:
 - Fino a 20 gg di malattia: nessuna riduzione;
 - Dal 21 giorno in poi: per ogni effettivo giorno di assenza il lavoratore subirà una decurtazione pari alla quota giornaliera così calcolata: quota incentivante lordo dipendente, diviso n. 11 mensilità, diviso n. 30 giorni.

Art. 25 - Verifica delle prestazioni svolte

1. Le prestazioni previste nei precedenti articoli saranno oggetto di verifica da parte della Direzione Didattica e Amministrativa, ciascuno nell'ambito delle rispettive competenze, prima delle liquidazione dei relativi compensi.

Art. 26 - Disposizioni finali

1. Gli oneri di cui al presente contratto non possono eccedere la somma complessiva in esso indicata.
2. I compensi per il miglioramento per l'Offerta Formativa, per l'A.A. 2013/2014, verranno liquidati, a contrattazione avvenuta, ai sensi dell'art. 40-bis e dell'art. 48 comma 6 del Decreto Legislativo n°165 del 30/3/2001, solo dopo aver acquisito la certificazione dei Revisori dei Conti sulla compatibilità dei costi della contrattazione integrativa di istituto con i vincoli di bilancio e quelli derivanti dall'applicazione delle norme di legge. Acquisito il parere favorevole dei Revisori dei Conti, i compensi verranno liquidati entro gg. 30 dalla delibera del Consiglio di Amministrazione.
3. Per quanto non previsto dal presente contratto si rinvia alle norme di legge e alle disposizioni dei Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro ed ai Contratti Collettivi Nazionali Integrativi attualmente vigenti.

Perla delegazione di parte Pubblica

Il Direttore prof. Franco Marrocco _____

Il Direttore Amministrativo dott.ssa Anna Virno _____

- Perla delegazione di parte Sindacale

Handwritten signatures and notes:
 - Signature of Franco Marrocco
 - Signature of Anna Virno
 - Signature of the Syndicate representative
 - Vertical note on the right: "Dott. Virno"
 - Other illegible handwritten marks and initials.

- LA RSU nelle persone di:

- 1 MARONE Lina
- 2 Leone Salvatore
- 3 Leone Giuseppe
- 4 Russo Felice
- 5 Amico
- 6 De Felice

In Rappresentanza delle Organizzazioni Sindacali nelle persone di:

- per FLC-CGIL F. Paolo Francesco
- per CISL Università _____
- per UIL-RUA F. h. h. h.
- per UNAMAS Giuseppe Rosone Diefen
- per SNALS _____

12/12/17