



24/03/2016

data

0028000

numero di protocollo

URSTA - VIII-6

posizione

Ai Presidenti delle Scuole
Ai Direttori dei Dipartimenti Universitari
Al Direttore dell'Orto Botanico
Al Presidente dell'Azienda Agraria e Zootecnica
Ai Direttori/Presidenti dei Centri
Al Direttore della Scuola di Specializzazione per
le Professioni Legali
Al Direttore della Scuola Interuniversitaria
Campana di Specializzazione all'Insegnamento
Al Direttore della Scuola di Specializzazione in
Beni Architettonici e del Paesaggio
Ai Direttori delle Biblioteche di Area
Al Responsabile dell'Area Supporto e
Coordinamento Corsi Scienze Biotechologiche
Ai Capi Ripartizione
Ai Capi Ufficio

LORO SEDI

OGGETTO: Contratto collettivo integrativo anno 2016 per il personale tecnico-amministrativo inquadrato nelle categorie B, C, D ed EP.

Si rende noto che in data 14.3.2016 – previo verbale del Collegio dei Revisori dei Conti n. 37 del 23.2.2016 e delibera del Consiglio di Amministrazione del 3.3.2016 - è stato sottoscritto il contratto collettivo integrativo di Ateneo anno 2016 per il personale tecnico-amministrativo inquadrato nelle categorie B, C, D ed EP, in servizio presso le Ripartizioni, gli uffici ad esse afferenti, i Dipartimenti Universitari, le Scuole e i Centri, con annesso Aggiornamento del Piano Formativo.

Esso non si applica, salvo quanto precisato in ciascun capo del contratto medesimo:

- al personale tecnico-amministrativo utilizzato anche dall'Azienda Ospedaliera Universitaria "Federico II" ed individuato nell'elenco allegato C al Protocollo di intesa Università/Regione Campania sottoscritto in data 20/04/2012, destinatario di altro trattamento accessorio finanziato con un distinto fondo dell'Azienda stessa;
- al personale di cui all'elenco allegato D al Protocollo di intesa Università/Regione Campania sottoscritto in data 20/04/2012, assunto dall'Università in categoria D ed EP, per conto dell'Azienda, per soli fini assistenziali, a totale carico del finanziamento regionale.

Tale contratto è reperibile sul sito web di Ateneo sotto la sezione "Amministrazione trasparente".

Il predetto contratto, per la parte economica, ha vigore dall'1.1.2016 e fino al 31.12.2016, salva diversa eventuale decorrenza prevista dai singoli articoli. I trattamenti economici ivi definiti sono relativi unicamente al periodo di decorrenza del contratto o dalla disciplina di istituti specifici e sono suscettibili di modifiche a partire dall'1.1.2017.

Il contratto in parola disciplina altresì gli istituti normativi che non comportano riflessi di carattere economico-finanziario secondo quanto riportato al Capo IV.

Di seguito si illustrano i punti salienti del contratto in argomento strutturato in sei Capi.

A) Capo I, relativo agli istituti aventi riflessi economici demandati dalla legge e dal CCNL alla contrattazione collettiva integrativa riferiti al personale inquadrato in categoria B, C e D.

L'articolo 6, rubricato "Indennità mensile ex art. 41, comma 4, del CCNL 27.01.2005", conferma, ai

sensi del combinato disposto degli artt. 81, 88 e 89 del CCNL del Comparto Università del 16.10.2008 e dell'art. 18, comma 2, del D.Lgs. n. 150/2009, la corresponsione dell'indennità accessoria mensile ex art. 41, comma 4, del CCNL 27.01.2005.

L'importo di detta indennità è pari a € 140,00 lordi, erogato per 12 mensilità.

Detta indennità mensile accessoria è finalizzata a promuovere un miglioramento dei livelli di efficienza ed efficacia dell'Ateneo nonché ad incentivare il miglioramento dei servizi erogati e l'attivazione di nuovi servizi in corso d'anno, quali, ad esempio:

- carta dei servizi dell'Amministrazione Centrale;
- pagamenti elettronici: PagoPA;
- ampliamento della diffusione della firma digitale ai docenti a contratto;
- promozione delle competenze digitali del personale tecnico-amministrativo;
- diffusione del sistema di gestione documentale eDocumento;
- utilizzo delle caselle PEC istituzionali in multiutenza;
- integrazione del sistema di protocollo informatico con la PEC.

Tale indennità viene, altresì, corrisposta in considerazione dei processi di riorganizzazione in essere nell'Ateneo, scaturenti dal nuovo Statuto di Ateneo, in attuazione della Legge n. 240/2010 (c.d. Legge Gelmini). Alle attività di cui sopra concorre tutto il personale tecnico-amministrativo, come individuato all'art. 1, punto 1) del contratto integrativo in discorso.

L'**articolo 7**, rubricato “compensi per la remunerazione di compiti che comportano oneri, rischi o disagi particolarmente rilevanti nonché la reperibilità collegata alla particolare natura dei servizi che richiedono interventi di urgenza”, conferma tutti gli istituti già presenti nel medesimo articolo, punti da 1) a 12), del contratto collettivo integrativo per l'anno 2015 - ivi compreso l'istituto del turno, regolato dalle medesime condizioni già previste nel CCI 2014 e confermate all'art. 9 del nuovo contratto collettivo integrativo - e introduce le seguenti integrazioni:

- l'indennità giornaliera per il personale in servizio presso l'Ufficio Servizi Generali adibito al servizio di trasporto materiale e ad altre attività comportanti disagi particolarmente rilevanti è stata elevata alla misura di euro 6,00 lordi per ogni giornata in cui si è effettivamente svolto il servizio di trasporto materiale;

- è riconosciuta un'indennità pari a euro 3,10 lordi per ogni giorno di effettiva presenza ai custodi con abitazione, oltre che presso la Sede Centrale, anche presso le altre sedi dell'Ateneo; Azienda Agraria e Zootecnica, Dipartimento di Agraria, Dipartimento di Farmacia, Dipartimento di Scienze Politiche, Dipartimento di Studi Umanistici, Archivio di via Botteghele.

I responsabili delle strutture interessate dovranno attenersi alle condizioni fissate nel presente articolo, effettuando le comunicazioni mensili all'Ufficio relazioni sindacali e trattamento accessorio mediante l'apposita dichiarazione (allegato 1), reperibile sul sito web di Ateneo all'indirizzo <http://www.unina.it/personale/pta/rapportoLavoro/contrattazione.jsp>.

Il punto 13) prevede l'attivazione, a decorrere dal 1° aprile 2016, dell'istituto della reperibilità o pronta disponibilità, come regolato al successivo art. 8. Per l'attivazione di tale istituto viene inviata al Presidente del CSI specifica nota direttoriale.

L'**articolo 10**, rubricato “Compensi diretti ad incentivare la produttività e miglioramento dei servizi-Performance organizzativa”, è articolato in tre punti principali.

La lettera **A)** conferma l'elemento retributivo annuo di produttività collettiva - da erogarsi in conformità al modello di valutazione vigente e reperibile sul sito web di Ateneo sotto la sezione “Amministrazione trasparente” - diretto ad incentivare l'incremento dei servizi per le strutture già individuate come destinatarie di tale emolumento nel contratto collettivo integrativo per l'anno 2015, ma lo estende, subordinatamente all'adeguamento del suddetto modello di valutazione, al restante personale tecnico-amministrativo in servizio presso tutte le altre strutture universitarie.

Tale elemento sarà dunque corrisposto, come per gli anni precedenti:

- Aa) al personale tecnico amministrativo della Ripartizione Relazione Studenti, degli Uffici ad essa afferenti nonché al personale in servizio presso il SINAPSI, nella misura annua lorda pari a euro 1.100,00;

- Ab) al personale tecnico amministrativo del C.S.I. adibito al contact center nella misura annua lorda pari a euro 1.100,00;
- Ac) al personale in servizio presso il CSI addetto alla soluzione di problemi tecnici connessi alla funzionalità delle aule informatizzate e delle immatricolazioni on line, limitatamente alla prestazione effettuata nel periodo di massima attività compreso tra il 1° settembre e il 31 dicembre, nella misura di € 300,00 lordi al fine di garantire il servizio di immatricolazione on-line degli studenti;
- Ad) al personale tecnico amministrativo delle Biblioteche di Area aperte al pubblico, nonché al personale dedicato alle raccolte librerie, pari a non meno di 15.000 volumi, con indicazione della sede (edificio e piano) dove i predetti libri sono custoditi e resi disponibili all'utenza che osservino inoltre un orario di apertura al pubblico di almeno 29 ore settimanali, nella misura annua lorda pari a euro 550,00;
- Ae) al personale tecnico amministrativo in servizio presso gli uffici afferenti alle restanti Ripartizioni ed al personale in servizio presso le Ripartizioni medesime, nella misura annua lorda pari a € 500,00;
- Af) al personale tecnico amministrativo in servizio presso gli uffici afferenti alle Scuole di cui all'art. 30 dello Statuto di Ateneo, nella misura annua lorda pari a € 500,00.

Per il 2016 il medesimo elemento retributivo sarà corrisposto anche, **subordinatamente all'adeguamento del vigente modello di valutazione:**

- Ag) al restante personale tecnico-amministrativo in servizio presso le altre strutture universitarie e non ricompreso dunque nelle precedenti lettere, nella misura annua lorda pari a € 500,00.

A seguito dell'aggiornamento del modello di valutazione, sarà diramata apposita circolare di attuazione con le specifiche disposizioni a riguardo.

Anche l'ammontare dell'emolumento è variato, **limitatamente all'anno 2016**, come evidenziato nel prospetto seguente:

Personale beneficiario per l'anno 2016 dell'emolumento di cui alla lettera A, tipologia:	(I) Importo base pro capite	(II) Incremento pro capite (a valere anche sull'importo del Fondo Comune di Ateneo anno 2015 pari a € 522.980,65)	(III) Importo complessivo pro capite anno 2016
Aa)	€ 1.100,00	€ 200,00	€ 1.300,00
Ab)	€ 1.100,00	€ 200,00	€ 1.300,00
Ac)	€ 300,00	€ 150,00	€ 450,00
Ad)	€ 550,00	€ 230,00	€ 780,00
Ae)	€ 500,00	€ 280,00	€ 780,00
Af)	€ 500,00	€ 280,00	€ 780,00
Ag)	€ 500,00	€ 280,00	€ 780,00

L'importo di cui alla colonna III sarà corrisposto sempreché detto personale non abbia percepito nell'anno 2015 compensi in conto terzi per un importo complessivamente pari o superiore a quello ivi indicato per la tipologia di rispettiva appartenenza. Nei casi in cui il personale destinatario abbia percepito nel corso dell'anno 2015 compensi per conto terzi per un importo complessivamente inferiore al rispettivo importo indicato nella colonna III, l'importo del compenso in parola sarà rideterminato e liquidato in misura pari alla differenza tra l'importo percepito per conto terzi e l'importo indicato nella colonna III.

A riguardo si ricorda che la relativa modulistica (modelli OB-uff, OB-Cat B, OB-Cat C, OB-Cat D) è reperibile sul sito web di Ateneo, nella sezione "Modulistica/Relazioni Sindacali e Trattamento Accessorio" al seguente link:

<http://www.unina.it/modulistica/relazioni-sindacali-e-trattamento-accessorio>.

Al fine di incentivare la produttività ed il miglioramento del servizio di assistenza fiscale a tutti i dipendenti dell'Ateneo, correlato ad un aumento delle prestazioni di lavoro, la lettera **B)** dell'articolo 10 conferma, a partire dall'anno 2016, l'elemento retributivo introdotto dall'rt. 11 del CCI anno 2015 e destinato al personale tecnico-amministrativo che presta servizio presso l'Ufficio Contabilità e Adempimenti Fiscali e all'unità in servizio presso l'Area Gestione Finanziaria e Contabile del Centro Servizi Informativi che il Responsabile del suddetto Centro individua per prestare supporto a tale attività; l'importo annuo previsto deriva dal riconoscimento di un compenso pari a € 16,20 lordi per ogni dichiarazione elaborata e trasmessa all'Agenzia delle Entrate, a fronte di una media di circa 1.000 dichiarazioni trasmesse annualmente, per un ammontare complessivo annuo di € 16.200,00.

Con successiva nota saranno richiesti al Dirigente della Ripartizione Bilancio, Finanza e Sviluppo gli elementi necessari all'attuazione di tale istituto.

Infine alla lettera **C)** è istituito, **a decorrere dal 1° giugno 2016**, un elemento retributivo annuo lordo volto a incentivare il miglioramento del servizio di distribuzione dei buoni pasto destinato:

- 1) al personale tecnico-amministrativo in servizio presso l'Ufficio Gestione Buoni Pasto, Centralino e Riproduzione Xerografica addetto alla gestione dei buoni pasto, come individuato dal Dirigente della Ripartizione di afferenza, nella misura di € 80,00 mensili lordi pro capite, previa attestazione dell'effettivo svolgimento del servizio da parte del Dirigente stesso. A tale elemento retributivo è destinato un totale complessivo di 4 unità, per un fondo pari a € 3.840,00;
- 2) al personale tecnico-amministrativo addetto alla procedura ticket per i 17 punti di distribuzione dislocati presso le varie strutture dell'Ateneo, come individuato nell'elenco che sarà trasmesso all'Ufficio Relazioni Sindacali e Trattamento Accessorio a cura del Dirigente competente, sentiti i responsabili delle singole strutture interessate, nella misura di € 700,00 annui lordi pro capite. A tale elemento retributivo è destinato un totale complessivo di 50 unità, per un fondo pari a € 35.000,00.

Ai fini dell'attuazione di tale istituto sarà inviata un'apposita nota al Dirigente della Ripartizione Attività Contrattuale e Relazioni con il Pubblico.

L'articolo in parola precisa che, fermo restando l'ammontare destinato al singolo servizio, ove alla produttività e al miglioramento dei servizi fossero dedicati un numero di dipendenti superiore a quello indicato e ciò dovesse comportare un'incapienza del fondo stesso, l'indennità sarà riproporzionata in ragione del numero effettivo di addetti.

Si ricorda che tale elemento retributivo di produttività è compatibile con i compensi per lavoro straordinario, con l'indennità ex art. 41 CCNL 27.01.05, con l'indennità di responsabilità ed è incompatibile con le altre voci di trattamento accessorio disciplinate nell'accordo in parola, nonché con i compensi che specifiche disposizioni di legge finalizzano all'incentivazione di prestazioni o risultati del personale.

L'**articolo 11** rubricato **"Indennità di responsabilità e funzione specialistica di posizioni organizzative"**, conferma quanto previsto nel contratto collettivo integrativo 2015 in relazione alla misura e le modalità di erogazione dell'indennità di responsabilità corrisposta in relazione alla titolarità dei seguenti incarichi:

- a) capo di ufficio afferente alle Ripartizioni e alle Scuole;
- b) capo di ufficio dipartimentale/responsabile dei processi contabili a supporto del Direttore di Dipartimento/Direttore/Presidente di Centro, nonché delle strutture assimilate individuate dall'art. 6 del vigente Regolamento di Amministrazioni, Finanza e Contabilità;
- c) direttore tecnico del C.S.I.;
- d) direttore tecnico del COINOR;
- e) direttore tecnico del Centro di Ateneo Biblioteche;
- f) direttore di Biblioteca di Area;
- g) addetto stampa.

L'indennità di responsabilità è incompatibile con l'indennità di turno.

La corresponsione di un terzo dell'indennità di responsabilità è connessa ai risultati conseguiti, secondo il nuovo modello di valutazione definito dal Nucleo di Valutazione con verbale n. 44 del 27.2.2015, approvato dal Consiglio di Amministrazione con delibera n. 58 del 24.3.2015 e pubblicato sul sito web di

Ateneo nella sezione “Amministrazione trasparente/Performance/Sistema di misurazione e valutazione della performance” al seguente link: <http://www.unina.it/trasparenza/performance/misura/>.

La relativa modulistica è parimenti disponibile sul sito web di Ateneo, nella sezione “Modulistica/Relazioni Sindacali e Trattamento Accessorio” al seguente link: <http://www.unina.it/modulistica/relazioni-sindacali-e-trattamento-accessorio>.

L'**articolo 12** (“Destinazione risorse una tantum di cui all'art. 11 del Contratto Collettivo Integrativo anno 2015 volte all'incentivazione della performance collettiva e individuale”), disciplina l'utilizzo dell'importo una tantum di € 3.324.671,38, suddividendo l'importo complessivo in due quote come meglio precisato alle successive lettere a) e b).

a) L'importo di € 350.000,00 è destinato, per il triennio 2016-2018, all'incremento dell'indennità di responsabilità, pari a € 900,00 annui lordi pro capite, per il personale inquadrato in categoria D destinatario di tale compenso con incarico connesso alle posizioni organizzative di maggiore complessità. Le eventuali economie saranno utilizzate anche oltre il predetto periodo per le medesime finalità.

Al fine di individuare le posizioni organizzative di maggiore complessità nell'ambito dell'Ateneo, sarà successivamente inoltrata specifica nota circolare ai responsabili delle strutture coinvolte.

b) L'importo di € 2.974.671,38 è destinato all'incentivazione della produttività e del miglioramento dei servizi del personale inquadrato nelle categorie B, C e D attraverso l'attuazione di progetti (c.d. **progetti incentivanti**).

In relazione a tale incentivo si rinvia a quanto rappresentato ai responsabili di struttura nel corso delle riunioni svoltesi e al contenuto delle email loro inviate, nonché alle successive comunicazioni che saranno effettuate in merito dall'Amministrazione.

Anche il personale tecnico-amministrativo inquadrato in categoria EP potrà partecipare ai suddetti progetti diretti ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi, con la sola differenza che i compensi loro spettanti graveranno sul residuo dell'importo di cui all'art. 15 del contratto collettivo integrativo per l'anno 2013 sottoscritto in data 25.7.2013.

Per quanto concerne il lavoro straordinario 2016 (cfr. **articolo 13**, rubricato “**Criteri generali per la ripartizione delle risorse del fondo per il lavoro straordinario**”), si rinvia alle note direttoriali di assegnazione del monte ore che saranno inviate a tutte le strutture interessate e alle direttive ivi impartite.

B) Capo II, relativo agli istituti aventi riflessi economici demandati dalla legge e dal CCNL nazionale alla contrattazione collettiva integrativa riferiti al personale inquadrato in categoria EP, come individuato all'articolo 1, punto 1 dello stesso CCI.

L'**articolo 17** dedicato alla disciplina della “**retribuzione di risultato**”, da erogarsi a seguito della verifica positiva dei risultati conseguiti dagli aventi diritto, a conclusione del processo di valutazione annuale della performance individuale, **eleva la misura della retribuzione di risultato del personale inquadrato in categoria EP alla percentuale del 30% del valore della retribuzione di posizione**, nei limiti delle risorse disponibili del fondo costituito, per ciascun anno, per la retribuzione di posizione e di risultato del personale inquadrato in categoria EP.

La corresponsione della retribuzione di risultato è connessa ai risultati conseguiti, secondo il vigente modello di valutazione definito dal Nucleo di Valutazione, approvato dal Consiglio di Amministrazione e pubblicato sul sito web di Ateneo nella sezione “Amministrazione trasparente/Performance/Sistema di misurazione e valutazione della performance” al seguente link:

<http://www.unina.it/trasparenza/performance/misura/>.

La relativa modulistica è parimenti disponibile sul sito web di Ateneo, nella sezione “Modulistica/Relazioni Sindacali e Trattamento Accessorio” al seguente link: <http://www.unina.it/modulistica/relazioni-sindacali-e-trattamento-accessorio>.

C) Capo III, relativo ai criteri generali finalizzati alla selezione per le progressioni all'interno di ciascuna categoria, ai sensi dell'art. 82 del CCNL Comparto Università 16.10.2008, destinate al solo personale tecnico amministrativo inquadrato in categoria B, C, D ed EP nel numero consentito dalla disponibilità delle risorse a ciò finalizzate, ai sensi dell'art.79, comma 5, del medesimo CCNL.

Nello specifico si rinvia in toto a quanto contenuto nell'art. 19 del contratto collettivo integrativo in discorso e al contenuto dei singoli bandi in corso di emanazione.

Si precisa che l'inquadramento nelle posizioni economiche immediatamente superiori avverrà al 1° gennaio dell'anno nel quale risulta approvata la graduatoria delle stesse, ai sensi dell'art. 79 co. 2 del CCNL 16.10.2008.

D) Capo IV, relativo agli istituti non aventi riflessi economici demandati dalla legge e dal CCNL alla contrattazione collettiva integrativa, destinati a tutto il personale tecnico amministrativo inquadrato in categoria B,C,D ed EP.

Si rinvia a quanto contenuto specificamente negli **articoli da 21 a 26.**

Per il personale inquadrato in categoria EP vale quanto stabilito alla lettera 1.b dell'**articolo 22.**

L'orario di lavoro istituzionale, come confermato all'art. 20 punto 1.a, dovrà essere osservato anche dal personale inquadrato nella categoria EP, in attuazione dell'art. 34 del CCNL, Comparto Università del 27.01.2005, in virtù del quale il predetto personale organizza il proprio orario di lavoro correlandolo con le esigenze organizzative della struttura di afferenza e del conforme parere reso dall'ARAN secondo il quale "l'articolazione dell'orario su cinque o sei giorni e il numero di ore giornaliere che il lavoratore deve rendere appartengono ai poteri di organizzazione dell'Amministrazione e non alla libera scelta dei singoli".

L'orario di lavoro è di 36 ore settimanali medie nell'arco di un trimestre.

Al fine del calcolo della media sono presi in considerazione, di norma, i seguenti trimestri:

- Gennaio/marzo
- Aprile/giugno
- Luglio/settembre
- Ottobre/dicembre

Al termine del trimestre sarà effettuato il calcolo delle 36 ore medie trimestrali. Se il saldo delle ore lavorate risulta a debito lo stesso potrà essere recuperato nel trimestre successivo. L'eventuale credito potrà essere recuperato entro il trimestre successivo.

La nuova formulazione dell'articolo sancisce che **in attuazione dell'art. 72, comma 2, del CCNL comparto Università 16.10.2008, e conformemente al parere reso a riguardo dall'ARAN in data 18.1.2015, eventuali assenze riferibili alla fruizione di permessi retribuiti sono conteggiate in misura di sei ore giornaliere in caso di orario articolato su sei giorni, in misura di sette ore e dodici minuti in caso di orario articolato su cinque giorni settimanali.**

L'**articolo 24** richiama la vigente normativa in materia di **congedi parentali**, con la precisazione **che la fruizione di tale congedo può essere consentita su richiesta anche su base oraria, da un minimo di un'ora e fino alla metà dell'orario giornaliero, sempre che la procedura informatica Carriere e Stipendi di Ateneo (CSA) in uso presso questo Ateneo consenta la gestione di tale modalità di fruizione oraria.** Nelle more dell'adeguamento della predetta procedura, la fruizione su base oraria è consentita esclusivamente in misura pari alla metà dell'orario medio giornaliero del periodo di paga mensile immediatamente precedente a quello nel corso del quale ha inizio il congedo parentale.

Ai fini dell'esercizio di tale diritto il genitore è tenuto, salvo casi di oggettiva impossibilità, a preavvisare il responsabile della struttura almeno cinque giorni prima indicando l'inizio e la fine del periodo di congedo. Il termine di preavviso è pari a 2 giorni nel caso di congedo parentale su base oraria.

A tal proposito, si comunica che il relativo modulo, con le opportune modifiche, è disponibile sul sito web di Ateneo, nella sezione "Modulistica/Assenze e Presenze Personale Contattualizzato" al seguente link: <http://www.unina.it/modulistica/assenze-e-presenze-personale-contrattualizzato>.

Per ogni minore con handicap in situazione di gravità accertata ai sensi dell'art.4, comma 1, della legge 5 febbraio 1992, n.104, la lavoratrice madre o, in alternativa il lavoratore, hanno diritto, entro il

compimento del 12° anno di vita del bambino, al prolungamento del congedo parentale, fino a un periodo non superiore a tre anni fruibile sempre in misura continuativa o frazionata, a condizione che il bambino non sia ricoverato a tempo pieno presso istituti specializzati

Per i periodi di congedo parentale alle lavoratrici e ai lavoratori è dovuta fino al 6° anno di vita del bambino un'indennità pari al 30% della retribuzione, per un periodo massimo complessivo tra i genitori di sei mesi.

I periodi di congedo parentale sono computati nell'anzianità di servizio.

Il congedo parentale può essere fruito dai genitori adottivi e affidatari, qualunque sia l'età del minore, entro dodici anni dall'ingresso del minore in famiglia, e comunque non oltre il raggiungimento della maggiore età.

E) Capo V, relativo ai servizi sociali

Com'è noto, per l'anno 2016 è stata confermata la convenzione con il Consorzio Unico Campania per il rilascio di abbonamenti annuali e sono state impartite disposizioni in merito con le circolari n. 116278 del 30/11/2015 e n. 3412 del 14/01/2016.

Per la fruizione a decorrere dall'anno 2016 delle ulteriori attività socio-assistenziali sottoelencate:

- sussidi economici a sostegno delle spese per asili nido,
- sussidi economici a sostegno dell'acquisto di libri scolastici e universitari per i dipendenti o i figli dei dipendenti,
- sussidi economici a sostegno delle spese per grandi interventi chirurgici conseguenti a patologie invalidanti, per prescrizioni fisioterapiche e riabilitative, nonché per l'acquisto di apparecchiature protesiche, ottiche, acustiche e ortodontiche,
- sussidi economici per il rimborso in quota parte delle tasse universitarie per i dipendenti o i figli dei dipendenti,
- sussidi economici per il rimborso in quota parte delle spese sostenute per i Centri ricreativi estivi o per i Campus estivi, in Italia o all'estero per i figli dei dipendenti.

l'articolo 27 rinvia al nuovo regolamento che sarà emanato in materia, di cui sarà data diffusione con successiva circolare.

F) Capo VI, relativo alle relazioni sindacali.

Con l'articolo 28, cui in toto si rinvia, sono stati definiti, in applicazione del quadro normativo e contrattuale vigente, principi di carattere generale relativi all'argomento in parola, rinviando una trattazione più completa della materia ad un successivo specifico documento.

Si prega di garantire la massima diffusione tra tutto il personale tecnico-amministrativo.

IL DIRETTORE GENERALE

Dott. Francesco BELLO

Ripartizione Personale contrattualizzato, Trattamento Pensionistico ed Affari Speciali
Dirigente: dott.ssa Gabriella Formica
Unità organizzativa responsabile del procedimento:
Ufficio relazioni sindacali e trattamento accessorio:
Capo Ufficio: Antonia Nastri
Tel. 0812537815