

Università degli Studi di Siena



Contratto collettivo integrativo contenente le linee di indirizzo
e i criteri per l'attuazione degli adempimenti rivolti a facilitare
l'attività delle/dei dipendenti diversamente abili
[2007_01]

Protocollo contenente:

il contratto collettivo integrativo sulle materie di cui

- o all'art. 4, comma 2, lett. g) ([Linee di indirizzo e criteri per l'attuazione degli adempimenti rivolti a facilitare l'attività delle/dei dipendenti diversamente abili](#)) del Contratto collettivo nazionale di lavoro relativo al quadriennio normativo 1998 – 2001 del personale del comparto Università;
- o all'art. 49 del CCNL 9.8.2000, commi 5 e 6, ([Mense e servizi sociali](#)), come integrato dal CCNL del 27.01.2005.

A fronte dell'autorizzazione del Consiglio di Amministrazione alla sottoscrizione definitiva dell'ipotesi di CCI sulle materie sopra indicate, espressa nella seduta del 21 maggio 2007, e dopo aver acquisito il previsto pronunciamento da parte del Collegio dei Revisori dei Conti (verbale n. 135 del 21 maggio 2007), in data **25 maggio 2007** viene sottoscritto il presente Protocollo di Ateneo sulle materie di cui in premessa.

Il Protocollo recepisce integralmente l'ipotesi di accordo già sottoscritta dalle parti il 10 maggio 2007.

Per quanto attiene le clausole circa tempi, modalità e procedure di verifica della attuazione del protocollo, previste dall'art. 5, comma 4 del CCNL 9.8.2000, come sostituito dall'art. 3 del CCNL 27.1.2005, si rimanda a quanto previsto dal protocollo per le relazioni sindacali di questo Ateneo.

La delegazione trattante di parte pubblica dell'Università degli Studi di Siena, nelle persone

del Prof. Silvano FOCARDI, Rettore

Firmato

del Dott. Lorian BIGI, Direttore amministrativo

Firmato

Le Organizzazioni sindacali territoriali di comparto firmatarie del CCNL del 27.01.2005 e la R.S.U. di Ateneo:

per la FLC CGIL, il Dott. Diodato ANGELACCIO

Firmato

per la CISL/Università, la D.ssa Laura BERNI

Firmato

per la UIL/P.A., il Dott. Giuseppe GIORDANO

Firmato

per la FED.Confsal/Snals Univ. – Cisapuni,
la Sig.ra Monica SANTINELLI

Firmato

per la CISAL Università, il Sig. Francesco FUSI

Firmato

per le R.S.U., la Sig.ra Maria Gabriella GIORGI

Firmato

Sommario

Articolo 1 - Premessa.....	4
Articolo 2 - Rapporto di lavoro	4
Articolo 3 - Eliminazione o superamento delle barriere architettoniche	4
Articolo 4 - Mobilità	4
Articolo 5 - Accesso agli strumenti informatici.....	5
Articolo 6 - Formazione e aggiornamento del personale.....	5
Articolo 7 - Fondo sociale per bisogno economico legato alla disabilità	5

TITOLO I

Articolo 1 - **Premessa**

1. L'Università degli Studi di Siena ritiene che per il perseguimento della propria attività istituzionale di didattica e di ricerca sia fondamentale che nei confronti dei propri dipendenti e degli studenti vengano attuate tutte le iniziative tendenti a rimuovere gli ostacoli di natura culturale, fisica o psicologica, che possano impedire la piena partecipazione alla vita universitaria.
2. L'Università, intende promuovere lo sviluppo di una cultura dell'accessibilità universale, applicandola al lavoro di ogni giorno.
3. L'Università con il presente contratto collettivo integrativo intende individuare specifiche aree di intervento per facilitare l'attività delle/dei dipendenti con disabilità.

TITOLO II

Articolo 2 - **Rapporto di lavoro**

1. L'Università favorisce la piena integrazione nel mondo del lavoro delle/dei dipendenti con disabilità, e la tutela del posto di lavoro.
2. L'Università non richiede alle/ai dipendenti diversamente abili prestazioni non compatibili con le proprie minorazioni.
3. Nel caso di aggravamento delle condizioni di salute o di significative variazioni dell'organizzazione del lavoro, la/il dipendente diversamente abile può chiedere che venga accertata la compatibilità delle mansioni a lei/lui affidate con il proprio stato di salute.
4. L'Università cura speciali modalità di svolgimento delle prove concorsuali per consentire ai soggetti diversamente abili di concorrere in effettive condizioni di parità con gli altri.
5. L'Università ritiene di prioritaria importanza:
 - favorire, in considerazione della propria articolazione sul territorio e delle sedi disponibili, l'avvicinamento della sede di lavoro della/del lavoratrice/lavoratore diversamente abile rispetto al proprio domicilio;
 - garantire la flessibilità nell'orario individuale, così come previsto dall'art. 5 del Protocollo di Ateneo sui criteri generali per le politiche dell'orario di lavoro e ove possibile ampliarne la portata;
 - garantire la fruizione dei permessi previsti dalla normativa vigente¹.

TITOLO III

Articolo 3 - **Eliminazione o superamento delle barriere architettoniche**

1. L'Università intende costruire un percorso di progettazione universale che preveda l'eliminazione di barriere fisiche, sensoriali, emotive e culturali dalle proprie strutture e dai propri servizi.
2. L'Università si impegna ad adeguare il posto di lavoro delle/dei dipendenti diversamente abili per renderlo idoneo alle loro possibilità operative.

TITOLO IV

Articolo 4 - **Mobilità**

1. L'Università intende promuovere contatti con le competenti autorità, in particolare con quelle presenti sul proprio territorio, al fine di incentivare gli interventi per consentire alle delle/dei dipendenti diversamente abili la possibilità di muoversi liberamente sul territorio affinché le stesse mettano in atto,

¹ Cfr. L. 5 febbraio 1992, n. 104 "Legge-quadro per l'assistenza, l'integrazione sociale e i diritti delle persone handicappate"; Informativa Inpdap 9 dicembre 2002, n. 33; Protocollo di Ateneo sui criteri generali per le politiche dell'orario di lavoro.

ove necessario, modalità di trasporto individuali per i dipendenti non in grado di servirsi dei mezzi pubblici².

2. Nell'ambito degli accordi di cui al punto precedente, l'Università intende fornire alle/ai dipendenti con disabilità un servizio di accompagnamento all'interno della città dove essi prestano servizio, per il tragitto strettamente necessario per recarsi sul luogo di lavoro, avvalendosi delle prestazioni di studenti che svolgono attività a tempo parziale ai sensi dell'art. 13 della legge n. 390/1991 e/o di coloro che prestano servizio civile su base volontaria presso l'Ufficio Accoglienza Disabili, come previsto dalla Disp. D.A. n. 159/2005 del 29.04.2005.

3. L'Università non potrà comunque farsi direttamente carico degli oneri relativi al tragitto dal domicilio del dipendente al luogo in cui egli presta servizio, ad eccezione di quanto previsto al successivo articolo 7.

Articolo 5 - **Accesso agli strumenti informatici**

1. L'Università garantisce il diritto di accesso ai servizi informatici e telematici alle/ai dipendenti diversamente abili, anche tramite tecnologie assistive³ o configurazioni particolari.

2. L'Università pone a disposizione della/del dipendente con disabilità la strumentazione hardware e software e la tecnologia assistiva adeguata alla specifica disabilità, anche in caso di telelavoro, in relazione alle mansioni effettivamente svolte⁴.

3. L'Università si impegna a garantire l'accessibilità del proprio sito web secondo i parametri stabiliti dalla normativa in vigore.

TITOLO V

Articolo 6 - **Formazione e aggiornamento del personale**

1. L'Università nell'ambito delle attività di formazione ed aggiornamento e delle attività per l'alfabetizzazione informatica dei pubblici dipendenti, inserisce tra le materie di studio a carattere fondamentale le problematiche relative all'accessibilità e alle tecnologie assistive.

2. L'Università nell'ambito delle proprie disponibilità di bilancio, assicura corsi di aggiornamento professionale sull'accessibilità⁵.

3. L'espletamento dei corsi di formazione e di aggiornamento terrà conto delle diverse capacità ed esigenze della/del dipendente con disabilità, fornendo i sussidi e le attrezzature necessarie.

TITOLO VI

Articolo 7 - **Fondo sociale per bisogno economico legato alla disabilità**

1. L'Università intende costituire un fondo sociale pari a euro 40.000/annui per l'erogazione di contributi a favore delle/dei dipendenti con disabilità.

2. Il contributo non potrà in nessun caso superare 500 euro mensili a dipendente.

3. Può essere presentata richiesta per l'erogazione di contributi a favore delle/dei dipendenti con disabilità relativa alle seguenti spese:

- a. documentate spese sostenute per una certificata ed oggettiva incapacità di recarsi personalmente sul luogo di lavoro;
- b. documentate spese sostenute per certificate problematiche connesse alla disabilità fisica e sensoriale che richiedano la presenza di un aiuto sul luogo di lavoro.

² Cfr. legge n. 104/92, art. 26, commi 1 e 2.

³ Legge n. 4/2004 "Disposizioni per favorire l'accesso dei soggetti disabili agli strumenti informatici, art. 2, lett. b): «tecnologie assistive»: gli strumenti e le soluzioni tecniche, hardware e software, che permettono alla persona disabile, superando o riducendo le condizioni di svantaggio, di accedere alle informazioni e ai servizi erogati dai sistemi informatici.

⁴ Legge n. 4/2004, art. 5 "I datori di lavoro pubblici provvedono all'attuazione del comma 4, nell'ambito delle disponibilità di bilancio".

⁵ Cfr. Legge n. 4/2004, art. 8.

4. Qualora i fondi stanziati non siano sufficienti per soddisfare tutte le richieste, si provvederà a stilare apposita graduatoria.

5. L'attribuzione del punteggio per la determinazione della graduatoria avviene secondo i criteri sotto elencati:

a) Stato di invalidità	100%	Punti 30
	dal 99% al 75%	Punti 25
	dal 74% al 50%	Punti 20
	dal 49% al 25%	Punti 10
b) Composizione del nucleo familiare: 1) figlio, coniuge/convivente, genitori con disabilità 2) Nucleo familiare composto da un solo componente: 3) figli minorenni;		Punti 25
		Punti 15
		Punti 10
c) Reddito complessivo percepito dal nucleo familiare (secondo quanto emerge dai MOD. 730 e/o dal MOD. UNICO)	Oltre a € 55.000	Punti 0
	Fino a € 55.000	Punti 5
	Fino a € 45.000	Punti 10
	Fino a € 35.000	Punti 15
	Fino a € 30.000	Punti 20
Fino a € 21.000	Punti 25	

6. A parità di punteggio le domande saranno ordinate secondo i seguenti criteri di precedenza:

- maggior percentuale di disabilità;
- precedenza al più basso indicatore della Situazione Economica Equivalente (ISEE).

7. Eventuali ricorsi da parte di dipendenti esclusi potranno essere presentati al Direttore Amministrativo che, sentita la Commissione Servizi Sociali, deciderà nel merito entro 30 giorni dalla data di ricevimento del ricorso.

Articolo 8 - **Erogazione del contributo**

1. I soggetti beneficiari dovranno far pervenire mensilmente la richiesta di erogazione del contributo, corredata da copie delle ricevute di pagamento delle spese sostenute.

2. Il pagamento del contributo verrà effettuato secondo le modalità previste dalla vigente normativa ed in particolare secondo quanto previsto dall'art. 51, comma 2, lett. d) del TUIR DPR 22 dicembre 1986 n. 917 ⁶.

⁶ Art. 51, comma 2, lett. d) del TUIR DPR 22 dicembre 1986 n. 917: le prestazioni di servizi di trasporto collettivo alla generalità o a categorie di dipendenti; anche se affidate a terzi ivi compresi gli esercenti servizi pubblici La somma rimborsata al dipendente per le spese sostenute, non concorre a formare il reddito di lavoro dipendente.