

Contratto Collettivo Integrativo

Le parti vista la disciplina introdotta dal D.Lgs 150/2009 e dal D.L. 78/2010 in tema di trattamento accessorio destinato al personale tecnico-amministrativo e degli ambiti di applicazione dei modelli relazionali che governano lo sviluppo di relazioni sindacali (industriali) in linea con le innovazioni introdotte dalla citata normativa;

Le parti prendono atto dei contenuti innovativi dell'art. 40 del D.Lgs. 165/2001 come novellato dall'art. 54 del D.Lgs. 150/2009 concernenti le materie demandate alla contrattazione collettiva;

Le parti, in considerazione delle prescrizioni contenute nell'art. 65 del D.Lgs. 150/2010 che impone alle Amministrazioni Pubbliche di adeguare i contratti collettivi integrativi entro il 31 dicembre 2010, ritengono prioritario definire un C.C.N.L. integrativo che disciplini la corresponsione dei trattamenti accessori derivanti dal vigente C.C.N.L.;

Le parti in coerenza con quanto previsto dall'art. 54 del D.Lgs 150/2009 ritengono il contratto collettivo integrativo lo strumento idoneo a:


- 1) assicurare livelli di efficienza dei servizi pubblici aziendali;
- 2) incentivare l'impegno e la qualità della performance organizzativa;
- 3) coniugare gli istituti contrattuali alle norme introdotte dal D.Lgs. 150/2009, alla missione e linee programmatiche e di sviluppo dell'Ateneo, al rafforzamento delle motivazioni e dei livelli di adesione agli obiettivi strategici dell'Ateneo del personale tecnico-amministrativo mediante valorizzazione delle professionalità interne attivando meccanismi di progressione di carriera, di incentivazione e premianti coerenti con il livello di competenza e qualità della prestazione attese ed effettivamente rese;

Le parti prendono atto che nelle materie relative alle sanzioni disciplinari, alla valutazione delle prestazioni ai fini della corresponsione del trattamento accessorio, della mobilità e delle progressioni economiche, la contrattazione collettiva è consentita negli esclusivi limiti previsti dalle norme di legge (art. 40 del D.Lgs. 165/2001);

Le parti prendono atto di quanto previsto dal paragrafo 5 della Circolare n. 7 del 13 maggio 2010 concernente le "Disposizioni la cui applicazione decorre a partire dalla stipulazione dei contratti collettivi relativi al periodo contrattuale 2010-2012";

tutto ciò premesso e considerato,

LE PARTI CONCORDANO

 Il presente contratto collettivo integrativo di Ateneo del personale tecnico-amministrativo e bibliotecario decorre dal 1.01.2011 fino all'entrata in vigore del nuovo contratto collettivo integrativo di Ateneo definito in base al nuovo CCNL del comparto Università.



Dalla data di sottoscrizione del presente contratto collettivo integrativo di Ateneo cessano di avere efficacia e sono disapplicate le clausole contrattuali contenute negli accordi previgenti e quelle in contrasto con il sistema delle relazioni sindacali e degli ambiti della contrattazione collettiva come disciplinati dall'art. 40 del D.Lgs 165/2001, modificato dall'art. 54 del D.Lgs. 150/2009.

Il trattamento economico accessorio destinato del personale tecnico-amministrativo e bibliotecario a decorrere dal 01.01.2011 fino all'entrata in vigore del Contratto integrativo d'Ateneo definito in base al nuovo CCNL del Comparto Università, al netto delle somme destinate ai passaggi a posizioni retributive superiori, rapportate su base annua da portare in riduzione del fondo al termine dell'esercizio finanziario, risulta complessivamente determinato in € 4.327.858,10 lordo ente.

Lo stanziamento così determinato è distribuito tra i fondi previsti dal CCNL 2006-2009 del comparto Università nei seguenti importi:

- | | |
|---|----------------------------------|
| 1) Lavoro straordinario | € 154.937,07 lordo ente |
| 2) Fondo per le progressioni economiche e la produttività collettiva e individuale | € 3.512.786,39 lordo ente |
| 3) Fondo per la Retribuzione di Posizione e di Risultato del personale EP | € 660.134,31 lordo ente |

- 1) Lavoro straordinario:** tali risorse non identificano uno strumento di ordinaria programmazione delle attività di lavoro, costituiscono, altresì, un fondo di riserva dell'amministrazione per far fronte ad esigenze ed emergenze eccezionali che dovessero verificarsi in corso d'anno.
- 2) Fondo per le progressioni economiche e la produttività collettiva e individuale:** le risorse attribuite sono finalizzate all'attivazione delle procedure di mobilità interna alle categorie per l'inquadramento nel livello retributivo superiore e alla corresponsione dei trattamenti accessori per il personale delle categorie B, C e D, secondo la seguente articolazione:

2a – Progressioni economiche interne alle categorie B, C e D. Lo stanziamento di risorse è destinato a finanziare attraverso procedure selettive le procedure di mobilità orizzontale come determinato ai sensi degli artt. 87 e 88 del CCNL 2006-2009.

2b – Indennità maneggio valori, indennità per particolari condizioni di lavoro disagiate, pericolose o dannose e indennità di turno. Gli incentivi sono attribuiti ai sensi dell'art. 88, comma 2 lettera c), al personale adibito a servizi che comportino maneggio di valori di cassa, al personale impegnato in attività lavorative disagiate e/o che comportano rischio come individuato dal servizio prevenzione e protezione e dal medico competente ed al personale il cui orario lavorativo è soggetto a turnazione per espresse esigenze dell'Amministrazione (importo mensile lordo dipendente pari a € 79,40 per minimo 8 e massimo 13 turni/mese). Lo stanziamento destinato a tale finalità risulta pari a **€ 22.140,13 lordo ente.**

2c - Indennità unica mensile. Ai fini della copertura economica dell'indennità ex art. 88, comma 2 lettera f) del CCNL 2006-2009 attribuita al personale inquadrato nelle categorie B, C e D è stanziato un ammontare di risorse pari a € **2.365.899,02 lordo ente**, corrispondente ad un importo annuo pari a € **2.717,60 lordo dipendente**.

2d - Indennità di responsabilità. Ai fini della attribuzione della indennità di responsabilità di cui all'art. 91 del CCNL 2006-2009, il criterio utilizzato è quello di individuare all'interno dell'assetto strutturale dell'Ateneo centri di responsabilità sulla base della posizione organizzativa ricoperta e/o di particolari e qualificati incarichi affidati ed il finanziamento previsto per tale indennità risulta pari a € **1.124.987,66 lordo ente**.

Le misure economiche dell'indennità di responsabilità sono quindi determinate sulla base di una graduazione di indici individuati secondo il rapporto funzione/dimensione della struttura o dell'incarico e/o in relazione alla effettiva presenza di posizioni sovraordinate e non sono in alcun modo cumulabili tra loro.

I livelli dell'indennità definite sulla base del piano organizzativo per "centri" di responsabilità funzionalmente individuati per ambiti di definite autonomie decisionali, tenendo anche in considerazione il parametro della flessibilità sia in termini di impegno finalizzato ad assicurare efficienza organizzativa e affidabilità, sia in relazione alla gestione del tempo di lavoro ai fini della esecuzione degli obiettivi assegnati, risultano essere i seguenti:

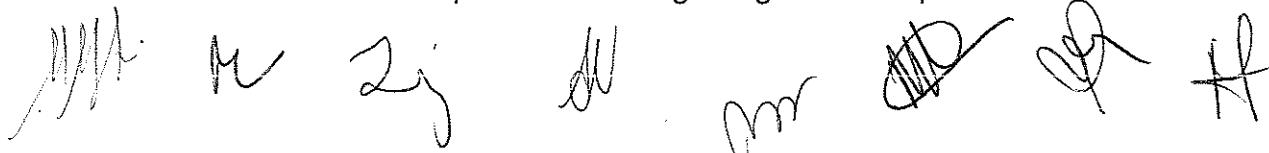
- **1^ livello: Uffici interni alle Divisioni o strutture di pari complessità.** Identificano funzioni e responsabilità riconnesse alla gestione amministrativa, patrimoniale e contabile di unità organizzative semplici o dei centri di Ateneo ovvero legate alle attività didattiche e alla gestione del budget flessibile delle facoltà. L'importo attribuito in ragione di anno è pari a € **5.164,56 lordo dipendente**.

- **2^ livello: Funzioni di contenuto specialistico** che comportano una responsabilità diretta sulla conduzione di attrezzature e di procedimenti di laboratorio. L'importo attribuito in ragione di anno è pari a € **1.291,20 lordo dipendente**.

- **3^ livello: Funzioni strumentali e specialistiche di rilievo particolare per elementi istruttori, di studio e di supporto alla decisione ovvero di staff**, che comportano una responsabilità in ordine ai risultati conseguiti nella propria attività lavorativa. L'importo attribuito in ragione di anno è pari a € **774,72 lordo dipendente**.

- **4^ livello: Funzioni di affiancamento e tutoraggio.** L'indennità attribuita al personale con una anzianità di servizio presso l'Ateneo non inferiore a 3 anni è collegata alle attività di tutoraggio e orientamento svolte dai dipendenti "senior" all'interno delle diverse realtà lavorative. In particolare la modalità del training on the job unitamente alla messa a fattor comune delle conoscenze acquisite nel percorso lavorativo del dipendente "senior", finalizzata alla piena operatività dei neo-assunti sin dalla presa di servizio ovvero dalla data di inserimento nella nuova struttura dei dipendenti trasferiti mediante processi di mobilità interni e/o esterni" mira alla valorizzazione delle risorse attraverso meccanismi di qualificazione e virtuosa emulazione professionale ed è altresì finalizzata alla codifica e all'aggiornamento dei protocolli procedurali in uso all'interno dei diversi uffici. L'importo attribuito in ragione di anno è pari a € **539,16 lordo dipendente**.

Un terzo della indennità di responsabilità connessa all'incarico conferito, è attribuita in considerazione della capacità di conseguire gli obiettivi prefissati utilizzando le risorse

 Pag 3

disponibili, capacità dimostrata nel gestire e promuovere le innovazioni tecnologiche e procedurali, della capacità di rispettare e far rispettare le regole e i vincoli dell'organizzazione, i tempi della programmazione dei lavori.

Con cadenza semestrale i responsabili delle strutture certificheranno, con riferimento agli indicatori definiti, il grado di allineamento tra la prestazione resa e quella attesa.

3) Fondo per la Retribuzione di Posizione e la Retribuzione di Risultato per il personale EP. Nella individuazione degli incarichi conferiti al personale EP, cui si correla la retribuzione di posizione, si sono tenute in considerazione le caratteristiche della struttura di appartenenza, la complessità dell'articolazione organizzativa interna, i flussi funzionali, grado di autonomia, rilevanza della responsabilità, dimensione dei processi, valenza strategica rispetto agli obiettivi di Ateneo, complessità della struttura organizzativa anche in riferimento alle innovazioni legislative e tecnologiche.

Altro parametro caratterizzante e differenziale degli incarichi conferiti al personale EP inerisce al grado di flessibilità richiesto in relazione alla natura e alle caratteristiche dei programmi da realizzare e alla gestione delle risorse affidate, nonché alla capacità di adattamento in funzione delle innovazioni organizzative e dei mutamenti nei processi demandati.

Lo stanziamento di risorse che finanzia il fondo è complessivamente determinato in € **660.134,31 lordo ente** come di seguito distribuite:

- alla **Retribuzione di Risultato** è destinato il 100% delle risorse che CCNL 2006-2009 finalizza a tale scopo e che risulta determinato in € **132.026,86 lordo ente** e che rappresenta la quota del 20% del fondo;
- alla **Retribuzione di Posizione** è destinato l'80% delle risorse del fondo per un finanziamento pari a € **528.107,45 lordo ente**

L'individuazione di posizioni organizzative apicali diversificate per complessità e criticità del lavoro, responsabilità e specializzazione della funzione e la definizione di una griglia degli indici determinata in base ad una macrotipizzazione delle strutture consente di articolare la Retribuzione di Posizione in 3 diversi livelli:

- **1^ livello: Aree.** Prevedono funzioni di coordinamento e la responsabilità di strutture complesse per articolazione organizzativa interna. Si caratterizzano per l'elevata complessità delle prestazioni assicurate, per il significativo grado di eterogeneità delle attività lavorative, diverse per il basso grado di standardizzazione dei processi demandati, per la rilevanza strategica in relazione agli obiettivi istituzionali dell'Ateneo.

Il coordinamento di tali strutture e di quelle equiparabili, implica quindi uno sforzo teso ad assicurare uniformità alla pluralità delle strutture coordinate, elevate capacità di innovazione e responsabilità ampia, nei limiti degli indirizzi politico-gestionali. Il valore economico della posizione su base annua è determinato in € **12.911,00 lordo dipendente**

- **2^ livello: Divisioni interne alle Aree o strutture organizzative di pari complessità.** Prevedono funzioni di coordinamento e la responsabilità di programmi i cui obiettivi e le cui procedure coinvolgono le unità organizzative interne che si intersecano ed implicano l'elaborazione di piani di lavoro a risorse invariabili e a risorse variabili per il governo di processi produttivi e diretta responsabilità sui risultati e sulla gestione delle risorse umane, tecniche e finanziarie delle articolazioni organizzative coordinate. Il valore economico della posizione su base annua è determinato in € **10.329,00.**

- 3^a livello: **Unità organizzative semplici e/o incarichi di pari complessità.** Identificano prevalentemente strutture con incarichi di studio o di collaborazione istruttoria di qualificato ed elevato supporto tecnico e specialistico per rilevanti finalità dell'Ateneo. L'autonomia e la responsabilità della posizione si riferisce ad obiettivi e risorse assegnati all'unità organizzativa coordinata in collegamento con la gestione di programmi di lavoro interni alla struttura e la pianificazione di attività di lavoro omogenee. Il valore economico della posizione su base annua è determinato in € **8.263,00**

La Retribuzione di risultato finalizzata a remunerare i risultati espressi in termini di efficienza/produttività è determinata in un importo ricompreso tra il 10% e il 30% della retribuzione di posizione attribuita, tenuto conto di:

- grado di autonomia attribuita con particolare riferimento agli ambiti di applicazione dell'istituto della delega
- grado di raggiungimento dei risultati in termini di efficienza/produttività
- capacità di analisi dei problemi e problem solving
- capacità di pianificazione e programmazione
- capacità organizzativa-gestionale
- apporto professionale specifico

ROMA, 23 DICEMBRE 2012

La delegazione di parte pubblica

Mario Maganti
Antonio...

La delegazione di parte sindacale

RSU *Antonio...*
 UL RUA *Antonio...* * note
 (con note per i verbali)
 FLC-GEU *Guido...*
 CISC UNIVERSITÀ *Stefano...*
 CSA della CISAL UNIVERSITÀ
M....
 CONFISAL FEB. SNALS-UNIV. CISAPUNI
Antonio...
Giuseppe...