

IPOTESI DI CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO DI ATENEO

| | |
|---|----------|
| <i>Premessa.....</i> | 2 |
| <i>Art.1 – Campo di applicazione e destinatari.....</i> | 3 |
| <i>Art.2 – Durata e decorrenza.....</i> | 3 |
| <i>Art.3 – Definizione delle risorse finanziarie.....</i> | 3 |
| <i>Art.4 - Utilizzo del fondo ex art.87 CCNL 16.10.2008.....</i> | 3 |
| <i>Art.5 – Indennità ex art.88, comma 2, lett. f CCNL 16.10.2008 Già art.41, comma 4 CNL 27.1.2005</i> | 4 |
| <i>Art.6 – Indennità di reperibilità, rischio e disagio.....</i> | 4 |
| <i>Art.7 – Indennità di responsabilità ai sensi dell’art.91, commi 1,2,3 e 4, CCNL 16.10.2008.....</i> | 6 |
| <i>Art.8 - Retribuzione di posizione e di risultato al personale della categoria EP... </i> | 7 |
| <i>Art.9 - Valutazione dei risultati e della prestazione lavorativa.....</i> | 7 |
| <i>Art.10 - Norme finali</i> | 8 |

Premessa

Il presente Contratto Integrativo di Ateneo si pone in linea di coerenza e di sostegno rispetto ai processi di innovazione, riforma e valorizzazione delle risorse umane e delle professionalità in attuazione della normativa nazionale, tenuto conto in particolare :

- che l'art. 40, comma 3-bis, del D. Lgs n. 165 del 2001 e successive modifiche e integrazioni evidenzia innanzitutto il carattere di "doverosità" della contrattazione integrativa, ma anche la sua "fisiologica" finalizzazione all'obiettivo del conseguimento di *"adeguati livelli di efficienza e produttività dei servizi pubblici"*;
- che le amministrazioni sono tenute, ai sensi dell'art. 65, comma 1, del D. Lgs. n. 150 del 2009, all'adeguamento dei contratti integrativi vigenti ai principi di ripartizione di competenza della legge e della contrattazione collettiva, secondo le finalità di cui al medesimo D.lgs;
- che, per quanto concerne l'organizzazione delle Università, ai sensi dell'art.2, comma 1, lett. r) della legge 240/2010, sono attribuite al nucleo di valutazione le funzioni di cui all'14 del sopracitato d.lgs.150/2009, *"relative alle procedure di valutazione delle strutture e del personale, al fine di promuovere nelle università, in piena autonomia e con modalità organizzative proprie, il merito ed il miglioramento della performance organizzativa ed individuale"*;
- che nel caso dell'Ateneo di Salerno, tali funzioni di valutazione e monitoraggio sono già svolte dal Nucleo di Valutazione di Ateneo in forza del sistema di valutazione già adottato dall'Ateneo stesso nonché come previsto espressamente dall'art.33, comma 3, lett. a) dello Statuto dell'Università degli Studi di Salerno, secondo le modifiche di cui al D.R. 3.8.2010 in vigore dal 31.8.2010, che testualmente prevede: *"Il Nucleo di Valutazione di Ateneo: a) monitora il funzionamento complessivo del sistema della valutazione, della trasparenza e integrità dei controlli interni dell'amministrazione ed effettua la valutazione della performance della struttura amministrativa e dei sistemi premiali"*;
- che è intervenuto anche il D.L. n. 78/2010, convertito con modifiche nella legge n. 122/2010 (in particolare, art. 9, comma 1, in base al quale: *"Per gli anni 2011, 2012 e 2013 il trattamento economico complessivo dei singoli dipendenti... ivi compreso il trattamento accessorio (...) non può superare, in ogni caso, il trattamento ordinariamente spettante per l'anno 2010"* e comma 21 che dispone: *"Per il personale contrattualizzato le progressioni di carriera comunque denominate.... disposte negli anni 2011,2012,2013 hanno effetto, per i predetti anni, ai fini esclusivamente giuridici"*);
- che, anche in considerazione del sopracitato D.L. n.78/2010,convertito con modifiche nella legge n.122/2010, nel presente contratto non si procede a trattativa circa l'istituto delle progressioni economiche orizzontali, riservandosi le parti ogni opportuna iniziativa al riguardo nel caso di mutamento dell'attuale assetto normativo;
- che in data 4 febbraio 2001 è stata sottoscritta tra Governo e parti sociali l'*Intesa per la regolazione del regime transitorio conseguente al blocco del rinnovo dei contratti collettivi nazionali di lavoro nel pubblico impiego"*, che fra l'altro vincola gli odierni stipulanti al principio che *"le retribuzioni complessive, comprensive della parte accessoria conseguite dai lavoratori nel corso del 2010 non devono diminuire per effetto dell'applicazione dell'art.19 del d.lgs. 150/2009"*;
- che in tali termini si esprime anche la Lettera Circolare della Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento della Funzione Pubblica DFP n.1 del 17.2.2011, concernente

l'applicazione della precitata Intesa;

- che è stato avviato, parzialmente realizzato ed in corso di completamento un processo di profonda ed articolata riorganizzazione e razionalizzazione di tutto l'apparato amministrativo di Ateneo, che comporta un maggior onere lavorativo per tutto il personale tecnico amministrativo ma anche un accrescimento della professionalità del personale stesso e che consentirà, fatto di non secondario rilievo, all'Università di Salerno di far fronte alle nuove esigenze amministrative senza dover ricorrere, quantomeno nel breve/medio periodo, ad assunzione di personale e/o a risorse terze rispetto all'Ateneo;
- che dunque il presente Contratto, pur intervenendo con gradualità, adotta i principi sopra richiamati, nell'ottica di:
 - migliorare l'efficienza e l'efficacia dei servizi resi all'utenza;
 - assicurare un'equa distribuzione delle risorse che tenga conto quanto più possibile del principio di corrispettività con le prestazioni lavorative effettivamente rese.

La presente premessa fa parte integrante del Contratto collettivo integrativo di Ateneo qui sottoscritto dalle parti.

Art. 1 – Campo di applicazione e destinatari

1. Gli istituti disciplinati in questo Contratto, di seguito denominato CCI, si applicano a tutto il personale tecnico-amministrativo in servizio presso l'Università degli Studi di Salerno, esclusi i dirigenti.

Art. 2 – Durata e decorrenza

1. Il presente CCI produce effetti con decorrenza 1° gennaio 2011.

Art. 3 – Definizione delle risorse finanziarie

1. Le parti prendono atto che, relativamente all'anno 2011:
 - a. il fondo per le progressioni economiche e la produttività collettiva e individuale, costituito ai sensi dell'art. 87 del CCNL 16.10.2008, certificato dal Collegio dei Revisori e iscritto nel bilancio di previsione 2011, ammonta a € 1.858.874,00;
 - b. il fondo per la retribuzione di posizione e risultato del personale di categoria EP, costituito ai sensi dell'art. 90 del CCNL 16.10.2008, certificato dal Collegio dei Revisori e iscritto nel bilancio di previsione 2011, ammonta a € 241.568,00.

Art. 4 – Utilizzo del fondo ex art. 87 CCNL 16.10.2008

1. Preso atto che, ai sensi dell'art. 88 del CCNL 16.10.2008, conformemente alla disciplina nazionale citata in Premessa, le risorse finanziarie sopra individuate sono finalizzate a promuovere reali miglioramenti, in termini di efficienza e di efficacia, delle prestazioni lavorative del personale tecnico amministrativo a livello individuale e collettivo per un effettivo incremento della qualità dei servizi erogati dall'Ateneo, si stabilisce che le risorse finanziarie sopra definite sono destinate agli istituti di seguito specificati:

| | |
|---|-----------------------|
| 1. Indennità ex art.88, comma 2, lett. f CCNL 16.10.2008 già art.41, comma 4, CCNL 27.1.2005 | € 1.581.886,00 |
| 2. Indennità di reperibilità ordinaria / straordinaria, rischio, disagio | € 45.988,00 |

| | |
|--|-----------------------|
| 3. Indennità di responsabilità cat. B, C e D (art 91 CCNL 16.10.2008) | € 231.000,00 |
| TOTALE RISORSE FONDO ACCESSORIO | € 1.858.874,00 |

2. Gli stanziamenti sopra indicati, come riportati nei seguenti articoli sono efficaci esclusivamente per l'anno 2011.

Art. 5 – Indennità ex art. 88, comma 2, lett. f CCNL 16.10.2008 già art.41, comma 4, CCNL 27.1.2005

1. Per l'indennità definita al presente articolo sono stanziati € 1.581.886,00. La stessa è finalizzata al miglioramento dei livelli di efficienza ed efficacia dell'Amministrazione e della qualità dei servizi ed è erogata al personale di categoria B, C e D, ivi comprese le unità di personale di categoria D destinatarie di uno degli incarichi che danno titolo all'attribuzione dell'indennità di responsabilità di cui all'art. 91 commi 3 e 4, del CCNL 16.10.2008.
2. Le parti prendono atto dell'attività di riorganizzazione dell'Ateneo anche conseguente all'attuazione delle modifiche statutarie approvate con Decreto Rettorale n. 2414 del 3.8.2010 e del correlato processo di profonda ed articolata riorganizzazione e razionalizzazione di tutto l'apparato amministrativo di Ateneo, che comporta un maggior onere lavorativo per tutto il personale tecnico amministrativo ma anche un accrescimento della professionalità del personale stesso. Le predette attività sono volte a realizzare un'amministrazione di qualità anche mediante processi di reingegnerizzazione e di implementazione delle tecnologie informatiche e delle reti, nonché attraverso procedure finalizzate all'ottimizzazione delle Strutture Didattiche e Dipartimentali di Ateneo proprio in esecuzione del nuovo Statuto entrato in vigore il 31 agosto 2010. Considerata la peculiarità del correlato impegno di tutto il personale tecnico amministrativo, di ogni ordine e grado, le parti prendono atto che lo stesso integra la valutazione positiva, da parte dell'Amministrazione, della performance individuale che ogni unità di personale sarà tenuta in ogni caso a prestare. Conseguentemente, per l'anno 2011, tenuto conto della necessaria partecipazione del singolo al processo di profonda ed articolata innovazione strutturale già in atto, è attribuito l'intero importo di cui allo stanziamento di cui al comma 1; in particolare, si stabiliscono a decorrere dal 1° gennaio 2011, i seguenti importi lordi mensili comprensivi della quota parte destinata alla premialità per la performance individuale, della quale si è dato atto anche in premessa:
 - categoria B: € 177,00
 - categoria C: € 187,00
 - categoria D: € 197,00
3. Alle unità di personale in servizio a tempo parziale la suddetta indennità è erogata in misura proporzionale alla riduzione oraria goduta.

Art. 6 – Indennità di reperibilità, rischio, disagio

1. Per le finalità indicate nel presente articolo sono stanziati € 45.988,00 utili per finanziare le indennità di seguito indicate:

a) Indennità di reperibilità ordinaria / straordinaria

- I. Per reperibilità si intende l'obbligo, da parte delle unità di personale individuate, di rendersi rintracciabili secondo le modalità organizzative stabilite. In caso di chiamata, inoltre, il sopralluogo da parte della persona reperibile deve essere effettuato entro 60 minuti dalla chiamata.
- II. L'indennità di reperibilità è corrisposta esclusivamente al personale in servizio presso gli Uffici dell'Area VI (escluso l'Ufficio Patrimonio) nelle misure e secondo le modalità di seguito indicate:
 - Ordinario: dalle ore 19,30 del giorno feriale alle ore 07,30 del giorno successivo (dal lunedì al giovedì): € 3,00 lordi;
 - Straordinario: dalle ore 19,30 del venerdì alle ore 07,30 del lunedì successivo (o dal giorno precedente un festivo fino alla mattina del primo giorno feriale): € 4,50 lordi.
- III. La durata massima del periodo di reperibilità è di 12 ore. Ciascuna unità di personale non potrà, di norma, essere adibita nello stesso mese per più di n. 6 periodi di reperibilità ordinaria e per più di n. 2 periodi di reperibilità straordinaria.
- IV. Nel caso in cui la persona reperibile non risulti rintracciabile, ovvero non effettui il sopralluogo entro il termine prestabilito, sarà esclusa da successivi periodi di reperibilità, salva la facoltà da parte dell'Amministrazione di attivare, nei confronti dello stesso dipendente, il procedimento disciplinare.
- V. Nel caso in cui si renda necessaria la presenza presso l'Ateneo del personale reperibile, per le ore lavorate si procederà al pagamento del relativo compenso per lavoro straordinario, che, in ogni caso, non potrà essere inferiore al corrispettivo dovuto per due ore di lavoro straordinario.
- VI. Ciascun periodo di reperibilità è effettuato da n. 1 unità di personale, rispettivamente per i servizi di manutenzione degli Uffici Tecnici, per i servizi informatici erogati dal C.S.I. e per le attività connesse con la prevenzione e protezione dai rischi professionali.
- VII. Non possono essere effettuati periodi di reperibilità in caso di assenza dal servizio, indipendentemente dal motivo che l'abbia determinata.
- VIII. Di norma i Capi degli Uffici non sono inseriti nel piano di reperibilità.

b) Indennità di disagio e rischio

- I. Alle unità di personale che svolgono una delle attività di seguito elencate sono corrisposti gli importi a fianco specificati, riferiti alla singola giornata effettivamente lavorata:

| Tipologia della prestazione lavorativa | Quota aggiuntiva giornaliera |
|--|------------------------------|
|--|------------------------------|

| Tipologia della prestazione lavorativa | Quota aggiuntiva giornaliera |
|--|------------------------------|
| a. Personale in servizio presso l'Ufficio Archivio Generale di Ateneo addetto al recapito della corrispondenza (n.2 unità di personale al giorno) | € 2,00 |
| b. Conduzione automezzi (n.4 unità) | € 7,00 |
| c. Turno (ingresso collocato alle ore 12,30 ovvero 13,00 e uscita collocata alle ore 19,00 ovvero alle ore 19,30) – I turni sono destinati ai seguenti servizi: autisti (n. 180 turni annui complessivi) - CSI (n. 100 turni annui complessivi) -, con un range compreso tra i 40 e i 50 turni per ciascun addetto | € 11,00 |
| d. Rischio | € 2,50 |

- II. Allo scopo di garantire l'ottimale espletamento delle attività lavorative, il personale che svolge funzioni di autista modula il proprio orario di lavoro sulla base delle effettive esigenze di servizio, anche attraverso un'articolazione dell'orario ordinario in turni. A tal fine, il Responsabile della struttura di afferenza predispone, a cadenza bimestrale e nel rispetto del monte ore lavorativo stabilito dal vigente CCNL di Comparto, un apposito piano che preveda anche l'espletamento di turni da parte del personale interessato sulla base dei limiti e dei criteri indicati nel precedente prospetto.
- III. In casi eccezionali, nell'ipotesi in cui per il personale che svolge funzioni di autista, nonostante la particolare articolazione dei turni di cui ai commi precedenti, risulti indispensabile il ricorso a prestazioni di lavoro straordinario, tali prestazioni possono essere retribuite con l'apposito compenso fino al limite massimo complessivo di n. 1.000 ore annue. Eventuali superamenti di tale limite possono dare luogo esclusivamente a riposo compensativo, nel rispetto dei limiti stabiliti dalla vigente regolamentazione sull'orario di lavoro.
- IV. Per il computo delle giornate lavorate, si farà riferimento alle presenze registrate dal sistema automatico di rilevazione delle presenze. Non sono computate le giornate di assenza a qualsiasi motivo dovute.
- V. L'indennità di cui ai commi precedenti non è erogata in caso di giornata lavorativa nella quale risulti un numero di ore inferiore alla metà dell'orario di lavoro previsto.
- VI. Per consentire al competente Ufficio il calcolo dei compensi e la predisposizione dei conseguenti atti di liquidazione, le indennità relative alle presenze del mese di gennaio saranno corrisposte nel mese di marzo, quelle relative al mese di febbraio saranno corrisposte nel mese di aprile e così via, a condizione della trasmissione dei dovuti prospetti nei tempi utili per il rispetto di tali scadenze.

Art. 7 – Indennità di responsabilità ai sensi dell'art. 91, commi 1, 2, 3 e 4, CCNL 16.10.2008

1. Per le finalità indicate nel presente articolo sono stanziati € 231.000,00
2. Alle unità personale di categoria D destinatarie, ai sensi dell'art. 91, commi 3 e 4 del CCNL 16.10.2008, di uno dei seguenti incarichi di responsabilità conferiti con provvedimento del

Direttore Amministrativo:

- a) Capo Ufficio (Uffici centrali, Uffici di Facoltà e Uffici di supporto ai Distretti Dipartimentali);
- b) Responsabile di laboratori o biblioteche dipartimentali complessi;

è attribuita, a decorrere dal 1.1.2011 un'indennità di responsabilità negli importi annui di €2.000,00 ovvero €2.500,00 .

3. Per quanto riguarda le modalità, i criteri e i principi di attribuzione di detti incarichi si rinvia al documento sottoscritto tra le parti in data 28.9.2004 a seguito di appositi incontri di concertazione.
4. I due terzi della predetta indennità sono corrisposti in rate mensili; il terzo restante verrà corrisposto, entro il mese di aprile dell'anno successivo, a seguito della valutazione dell'attività lavorativa, sulla base del sistema di valutazione i cui criteri generali, ai quali espressamente si rinvia, sono stati sottoscritti in data 28.9.2004 salvi gli adeguamenti alla normativa vigente.
5. Al personale di cui al comma 2 del presente articolo viene inoltre corrisposta l'indennità prevista dall'art. 5 del presente CCI, secondo le modalità ivi stabilite.
6. Alle unità di personale di categoria B - C - D cui è conferito, ai sensi dell'art. 91, commi 1 e 2 del CCNL 16.10.2008, con provvedimento del Direttore Amministrativo, uno dei seguenti incarichi di responsabilità:
 - a) Responsabile di procedure informatiche e bibliotecarie di particolare complessità;
 - b) Responsabile di specifiche ulteriori attività puntualmente individuate;

è attribuita un'indennità di responsabilità nel limite massimo di € 500,00 annui lordi.

7. L'indennità di responsabilità di cui al comma precedente è cumulabile con tutti i compensi diretti a incentivare la produttività e il miglioramento dei servizi previsti nel presente CCI.

Art. 8 – Retribuzione di posizione e di risultato al personale della categoria EP

1. Per le finalità indicate nel presente articolo sono stanziati € 241.568,00.
2. Sono destinatari della retribuzione di posizione e della retribuzione di risultato le unità di personale inquadrato nella categoria EP.
3. Ai sensi dell'art. 76, comma 1, del CCNL 16.10.2008, alle suddette unità di personale è attribuita la retribuzione di posizione nella misura minima di € 3.098,74 annui lordi per tredici mensilità. L'importo della retribuzione di posizione non potrà essere superiore a € 12.911,42 annui lordi.
4. L'importo della retribuzione di posizione è, di norma, graduato in tre fasce in base alla complessità organizzativa, cui vengono correlati altrettanti valori economici delle relative retribuzioni di posizione, definiti nel limite delle risorse del fondo di cui all'art. 90 del CCNL 16.10.2008 all'uopo destinate.
5. L'importo della retribuzione di risultato eventualmente spettante è compreso tra il 10% ed il 30% della retribuzione di posizione attribuita. La retribuzione di risultato sarà corrisposta entro il mese di aprile dell'anno successivo, previa valutazione dell'attività lavorativa della singola unità destinataria della retribuzione di posizione, sulla base del citato sistema di valutazione, sempre salvi gli adeguamenti alla normativa vigente.

6. Il 20% delle risorse finanziarie destinate al presente articolo sono destinate alla retribuzione di risultato.

Art. 9 – Valutazione dei risultati e della prestazione lavorativa

1. Il sistema di valutazione di Ateneo, i cui criteri generali sono stati sottoscritti in data 28.9.2004, già risponde, in via prevalente, alle previsioni del D. Lgs. n.150/2009 ed agli indirizzi di cui alla delibera n. 89/2010 della CIVIT; tuttavia le parti esprimono il loro impegno per il perfezionamento del sistema in essere secondo le forme e nei modi stabiliti dalla vigente normativa legislativa e contrattuale, anche alla luce di quanto emergerà dalle iniziative, nonché dalle Commissioni paritetiche, conseguenti all'applicazione, a livello nazionale, dell'*"Intesa per la regolazione del regime transitorio conseguente al blocco del rinnovo dei contratti collettivi nazionali di lavoro nel pubblico impiego"* sottoscritta il 4 febbraio 2011 citata in premessa.

Art. 10 – Norme finali

1. Le parti si obbligano a definire entro il mese di novembre 2011 un'Ipotesi di Contratto integrativo di Ateneo per l'anno 2012.