



Il giorno 20 dicembre 2019, alle ore 9,30 presso la Direzione Generale, al Campus Universitario «Salvatore Venuta» di Germaneto,

e la Delegazione sindacale, composta da:

Componenti della Rappresentanza Sindacale Unitaria:

- dott. Ivan Caroleo (CISL-FSUR)
- dott. Antonio Oliverio (CGIL-FLC)

Rappresentanti delle Organizzazioni Sindacali:

- dott. Domenico De Naro (CGIL-FLC)
- dott. Franco Maurici, sig. Alessandro Parentela, sig. Carmine D'Agostino (CISL-FSUR)
- dott. Roberto Maurici (SNALS-CONFSAL)

hanno sottoscritto il seguente Contratto Collettivo Integrativo parte normativa 2018-2020 – parte economica 2018

UNIVERSITÀ DEGLI STUDI «MAGNA GRAECIA» DI CATANZARO

CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO PARTE NORMATIVA 2018-2020 - PARTE ECONOMICA 2018

PARTE NORMATIVA

CAPO I PARTE GENERALE

Articolo 1

Campo di applicazione

1. Il presente contratto collettivo integrativo si applica a tutto il personale tecnico ed amministrativo in servizio presso l'Università degli Studi Magna Græcia di Catanzaro, esclusi i dirigenti, con rapporto di lavoro sia a tempo indeterminato che determinato.

Articolo 2

Composizione delle delegazioni e procedura di stipulazione del contratto

1. La delegazione trattante di parte pubblica, in sede decentrata, è costituita dal Rettore o da un suo delegato e dal Direttore Generale o da un suo delegato.

2. Per le organizzazioni sindacali, la delegazione è composta:

1. La delegazione trattante di parte pubblica, in sede decentrata, è costituita dal Rettore o da un suo delegato e dal Direttore Generale o da un suo delegato.
2. Per le organizzazioni sindacali, la delegazione è composta:
 - dalla R.S.U.;
 - dai rappresentanti territoriali delle organizzazioni sindacali di comparto firmatarie del CCNL.
3. Le delegazioni trattanti possono essere integrate, previo accordo tra le parti, da ulteriori soggetti, chiamati ad intervenire sulle materie di volta in volta individuate.
4. La stipulazione del presente contratto collettivo integrativo s'intende regolarmente perfezionata con la sottoscrizione dello stesso da parte dei soggetti negoziali.

Articolo 3

Durata, efficacia e verifica

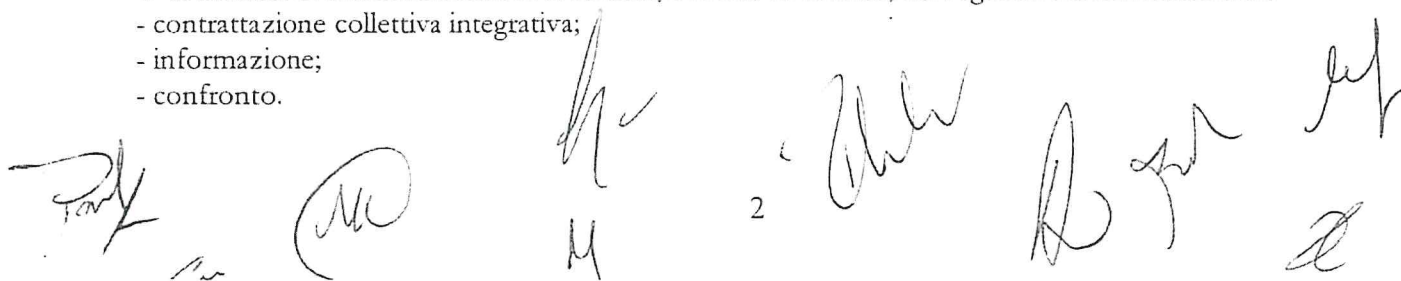
1. Il presente contratto collettivo ha durata normativa triennale, decorrente dalla data della sua stipulazione definitiva. Esso conserva la propria efficacia giuridica ed economica fino alla stipulazione del successivo contratto collettivo integrativo. I criteri di ripartizione delle risorse tra le diverse modalità di utilizzo possono essere negoziati con cadenza annuale.
2. In caso di controversie sull'interpretazione del contratto integrativo, le parti s'incontrano per definire consensualmente l'interpretazione autentica della clausola controversa, secondo le modalità previste dal CCNL.
3. Il testo del contratto collettivo integrativo, con la specificazione delle modalità di copertura dei relativi oneri, con riferimento agli strumenti annuali e pluriennali di bilancio, è trasmesso all'A.R.A.N., a cura dell'Amministrazione, entro cinque giorni dalla sua sottoscrizione.

CAPO II RELAZIONI SINDACALI

Articolo 4

Sistema delle relazioni sindacali

1. Le relazioni sindacali, nel rispetto della distinzione dei ruoli e delle responsabilità dell'Amministrazione, da un lato, e dei soggetti sindacali, dall'altro, perseguono l'obiettivo di contemperare l'interesse al miglioramento delle condizioni di lavoro e alla crescita professionale dei dipendenti con l'esigenza dell'Ateneo di incrementare l'efficacia e l'efficienza della propria azione e dei propri servizi.
2. La condivisione del predetto obiettivo richiede un sistema di relazioni sindacali stabile, improntato alla correttezza e alla trasparenza dei comportamenti delle parti, orientato alla prevenzione dei conflitti, in grado di favorire la collaborazione tra le parti, per il perseguimento delle finalità individuate dalle leggi e dai contratti collettivi.
3. Il sistema delle relazioni sindacali dell'Ateneo si conforma al modello previsto dal vigente CCNL.
4. Il sistema di relazioni sindacali si articola, a livello di Ateneo, nei seguenti modelli relazionali:
 - contrattazione collettiva integrativa;
 - informazione;
 - confronto.



Handwritten signatures of the parties involved in the agreement, including the Rector, the General Director, and the representatives of the R.S.U. and territorial unions.

CAPO III RAPPORTO DI LAVORO

Articolo 5

Indennità accessoria mensile

1. È confermata un'indennità accessoria mensile, erogabile per dodici mensilità.
2. La predetta indennità è attribuita a tutto il personale di categoria B, C e D, nella misura specificata nella Tabella seguente.

Categoria d'inquadramento	Indennità mensile	Importo Annuo unitario
B	€ 220,00	€ 2.640,00
C	€ 240,00	€ 2.880,00
D	€ 260,00	€ 3.120,00

3. L'indennità viene ridotta ovvero sospesa in caso di riduzione o di sospensione del trattamento economico ai sensi delle vigenti normative.
4. Al personale con rapporto di lavoro a tempo parziale l'indennità è corrisposta in proporzione alla riduzione dell'orario di lavoro e alle ore di lavoro effettivamente svolte.

Articolo 6

Indennità connesse all'attribuzione di responsabilità al personale delle categorie B, C e D

1. Al personale di categoria B, C o D possono essere assegnate funzioni specialistiche o di responsabilità, alle quali viene connessa la percezione di una indennità di responsabilità.
2. Le posizioni organizzative e/o funzioni specialistiche sono distribuite su tre fasce di responsabilità.

Fascia	inquadramento minimo*	Descrizione della posizione e/o funzione	Importo annuo massimo dell'indennità
I	D	titolari delle posizioni con elevato livello di autonomia organizzativa e responsabilità gestionale	€ 8.000,00

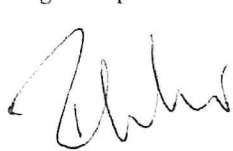
Appartengono alla prima fascia, a titolo esemplificativo, le seguenti posizioni organizzative:

- responsabile di unità organizzativa costituita come Area dell'Amministrazione centrale;
- coordinatore di strutture amministrative dipartimentali^{1 2};
- coordinatore di più Centri di servizio.

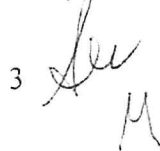
¹ A tale figura viene ricondotta quella di Segretario Amministrativo di Dipartimento non coordinato da Scuole.

² Per i Segretari di Dipartimento non coordinati da Scuola, l'indennità assorbe quella attribuita ai sensi dell'articolo seguente e viene erogata nella misura massima prevista nella tabella.

* La previsione di *inquadramento minimo* indica la categoria/qualifica al di sotto della quale non è possibile affidare il tipo di responsabilità considerato: es. se la Fascia di responsabilità prevede un inquadramento minimo di categoria C, la responsabilità potrà essere assegnata a personale di categoria C o D, non B.



3



Fascia	inquadramento minimo*	Descrizione della posizione e/o funzione	Importo annuo massimo dell'indennità
II	C	1. titolari delle posizioni con medio livello di autonomia organizzativa e responsabilità 2. titolari di posizioni comportanti la responsabilità di procedimenti o funzioni tecnico-amministrative implicanti alternativamente il possesso di competenze tecnico-specialistiche ed elevate capacità relazionali in relazione al contesto operativo-gestionale	€ 3.500,00

Appartengono alla seconda fascia, a titolo esemplificativo, le seguenti posizioni organizzative:

- responsabile di segreteria studenti;
- responsabile di economato.

Fascia	inquadramento minimo*	Descrizione della posizione e/o funzione	Importo annuo massimo dell'indennità
III	B	titolari di posizioni comportanti l'esercizio di funzioni di supporto implicanti, alternativamente, il possesso di conoscenze tecniche, capacità relazionali ed esperienza in attività di vigilanza e controllo ovvero nell'ambito di procedure complesse amministrative, tecniche o informatiche	€ 2.000,00

Appartengono alla terza fascia, a titolo esemplificativo, le seguenti posizioni organizzative:

- responsabile di segreteria didattica di Dipartimento ovvero di segreteria didattica di Corso di Laurea.

3. Al medesimo dipendente non possono essere conferiti più incarichi riconducibili alla I fascia.

Al medesimo dipendente possono essere conferiti massimo due incarichi riconducibili alle fasce di responsabilità II e III purché entro il limite massimo di importo di € 5.165,00.

4. L'indennità di responsabilità di cui al presente articolo è versata in dodicesimi ed erogata dall'Amministrazione centrale.

5. Al personale con rapporto di lavoro a tempo parziale l'indennità è corrisposta in proporzione alla riduzione dell'orario di lavoro e alle ore di lavoro effettivamente svolte.

6. L'assegnazione di posizioni organizzative o funzioni specialistiche, con attribuzione della relativa indennità ha luogo nell'ambito della categoria contrattuale di inquadramento e nel rispetto dell'equivalenza delle mansioni, non determina mutamento verticale di mansioni e non dà diritto ad alcuna ulteriore differenza di retribuzione.

Articolo 7

Indennità connesse all'attribuzione di incarichi di responsabilità al personale di categoria D

1. Al dipendente di categoria D al quale sia conferito un incarico di responsabilità ai sensi dell'art. 91, comma 3, CCNL 2006-2009 è attribuita un'indennità, determinata tenendo conto del livello di responsabilità, della complessità dei compiti attribuiti, della specializzazione richiesta dai compiti affidati e delle caratteristiche innovative della professionalità richiesta, il cui importo è compreso tra un minimo di € 1.033,00 e un massimo di € 5.165,00.
2. Ai segretari di Dipartimento e ai vice-coordinatori, nelle ipotesi di gestione amministrativa unica di più dipartimenti, viene erogata l'indennità nella misura massima di € 5.165,00. L'indennità è erogata dall'Amministrazione centrale.
3. In ogni caso, una quota non inferiore a un terzo dell'importo spettante a titolo di indennità di responsabilità è corrisposta al termine di ciascun anno solare, previa verifica del raggiungimento degli obiettivi assegnati.
4. Al personale con rapporto di lavoro a tempo parziale ovvero in aspettativa l'indennità è corrisposta in proporzione alla riduzione dell'orario di lavoro e alle ore di lavoro effettivamente svolte.
5. Le predette indennità sono erogate direttamente dall'Amministrazione.

Articolo 8

Conferimento degli incarichi di responsabilità

1. Gli incarichi di responsabilità che danno diritto alle indennità previste negli articoli precedenti sono conferiti annualmente, con provvedimento scritto, dal Direttore Generale, che definisce l'importo delle relative indennità.
2. I criteri generali per il conferimento di incarichi di responsabilità e gli indicatori per l'eventuale valutazione periodica dei medesimi sono determinati dall'Amministrazione.
3. Il conferimento di incarichi ai sensi del presente articolo è coordinato con il sistema di misurazione e valutazione delle performance.
4. La verifica circa il corretto ed efficace adempimento dell'incarico di responsabilità è effettuata dall'Amministrazione all'esito della presentazione, da parte del soggetto al quale è conferito l'incarico, al Direttore Generale, entro il 31 gennaio dell'anno successivo a quello di svolgimento dell'incarico, di una relazione scritta nella quale vengano indicate le attività svolte ed i risultati conseguiti. La presentazione della relazione è condizione per l'eventuale rinnovo dell'incarico. La mancata presentazione della relazione determina la sospensione del pagamento dell'indennità, relativamente ai ratei maturati ed eventualmente non ancora versati.

Articolo 9

Retribuzione di posizione e di risultato al personale della categoria EP

1. Al personale di categoria EP è corrisposta la retribuzione di posizione e la retribuzione di risultato, nella misura prevista dal CCNL.
2. I criteri generali per il conferimento di incarichi di responsabilità e gli indicatori per l'eventuale valutazione periodica dei medesimi sono determinati dall'Amministrazione.
3. Il conferimento di incarichi ai sensi del presente articolo è coordinato con il sistema di misurazione e valutazione delle performance.
4. La retribuzione di posizione è articolata in tre fasce:
 - fascia A: nella fascia A viene inquadrato il personale di categoria EP, che non sia titolare di responsabilità di fascia B o C;
 - fascia B: la fascia B viene ricondotta la responsabilità di coordinamento di aree di rilevante interesse amministrativo o tecnico.
 - fascia C: alla fascia C viene ricondotta la responsabilità di coordinamento di un'area strategica individuata dall'Amministrazione o di più strutture decentrate;
5. All'assegnazione di posizione di Fascia "A" è attribuita una retribuzione di posizione di € 3.099,00. All'assegnazione di responsabilità di area di Fascia "B" è attribuita una retribuzione di posizione di € 11.500,00; all'assegnazione di responsabilità di area di Fascia "C" è attribuita una retribuzione di posizione di € 14.000,00. La retribuzione di posizione è corrisposta per tredici mensilità.

6. Al personale di categoria EP può essere attribuita una retribuzione di risultato nella misura prevista dal contratto collettivo in percentuale variabile tra il 10% e il 30% della retribuzione di posizione, in base ai risultati conseguiti in relazione agli obiettivi assegnati.
7. La retribuzione di risultato è liquidata, in unica soluzione, a fine anno, previa valutazione del raggiungimento degli obiettivi realizzati rispetto a quelli prefissati nel programma di attività delle singole strutture, normalmente all'inizio di ogni anno solare.
8. Al personale di categoria EP possono essere conferiti incarichi aggiuntivi dall'amministrazione o, su designazione della stessa, da terzi. Il relativo compenso è corrisposto direttamente dall'Amministrazione.
9. Per lo svolgimento dei predetti incarichi, in aggiunta alla retribuzione di posizione e di risultato, qualora conferiti dall'Amministrazione, è corrisposta per il solo primo incarico aggiuntivo al proprio un'indennità nella misura massima di € 2.000,00.

Articolo 10

Indennità di pronta reperibilità

1. È istituita un'indennità di pronta reperibilità, mediante pagamento di importo fisso "a gettone" nella misura di € 25,00, destinata a compensare il disagio creato al dipendente che venga chiamato a rendere la prestazione lavorativa presso l'Ateneo nelle giornate di sabato o in giorno festivo, in relazione ai seguenti servizi: ripristino di funzionamento del sito web dell'Ateneo, del servizio di posta elettronica istituzionale o certificata; interventi urgenti finalizzati a garantire la sicurezza dei beni, degli impianti o delle persone; interventi urgenti preventivi in materia di sicurezza, ripristino tecnico di strutture o impianti.
2. La disponibilità a rendere la prestazione nelle predette condizioni è raccolta su base volontaria, con cadenza almeno trimestrale, nell'ambito dei servizi potenzialmente interessati dai predetti interventi.
3. L'intervento che dà diritto all'indennità può essere richiesto soltanto con provvedimento, anche verbale, del Direttore Generale oppure, in caso di interventi urgenti, dal responsabile del servizio interessato, che ne dà pronta notizia al Direttore Generale.
4. Il gettone di cui al comma 1 è diretto a compensare il disagio connesso alla reperibilità a chiamata e non è sostitutivo delle maggiorazioni dovute per le prestazioni lavorative eccedenti l'orario di lavoro normale o diurno oppure connesse al giorno festivo, che pertanto non sono assorbite dalla predetta indennità.

Articolo 11

Progressione economica all'interno della categoria

1. Per le progressioni economiche all'interno delle singole categorie d'inquadramento si applicano le disposizioni del CCNL e del presente Contratto Collettivo Integrativo.
2. Nell'ambito di ciascuna categoria i passaggi alla posizione economica immediatamente superiore avverranno attraverso meccanismi selettivi, attivati con cadenza annuale, sulla base della compatibilità finanziaria e dei criteri generali di cui al CCNL.
3. La selezione verrà effettuata tenendo conto dei seguenti indicatori ponderati, in relazione al diverso livello di professionalità espresso dalle 4 categorie:

Formazione certificata e pertinente	Arricchimento professionale	Qualità delle prestazioni individuali	Anzianità di servizio	Titoli culturali e professionali
-------------------------------------	-----------------------------	---------------------------------------	-----------------------	----------------------------------

secondo la tabella come di seguito riportata:

INDICATORI	Categorie e punteggi massimi			
	B	C	D	EP
Formazione certificata e pertinente	25	20	20	20
Arricchimento professionale	20	25	20	15

Qualità delle prestazioni individuali	20	20	25	25
Anzianità di servizio	20	15	15	10
Titoli culturali e professionali	15	20	20	30
Totali	100	100	100	100

Si determina che il bando, con riferimento ai titoli valutabili, preveda che il punteggio utilizzato in precedenza sia preceduto dallo 0,... (es. 10, diventa 0,10), con esclusione dell'indicatore dell'anzianità di servizio, all'interno della quale va attribuito il punteggio seguente: 3,5 punti per ogni anno di anzianità nella posizione economica, senza alcun punteggio per la categoria.

4. Il finanziamento della progressione economica all'interno di ciascuna categoria, avverrà nell'ambito delle risorse a ciò destinate nel fondo apposito, determinato sulla base dei seguenti parametri:

- personale in possesso dei requisiti e potenzialmente destinatario del beneficio della progressione economica;
- costo della progressione economica orizzontale.

5. Ai fini della partecipazione ai meccanismi selettivi, i dipendenti interessati devono aver maturato, alla data del 31 dicembre dell'anno precedente a quello in cui viene attivata la procedura selettiva di cui al precedente comma, almeno due anni di servizio effettivo nella posizione economica immediatamente inferiore, senza essere incorsi, negli ultimi due anni, in sanzioni disciplinari più gravi del rimprovero scritto.

6. I passaggi alle posizioni economiche immediatamente superiori sono disposti nel numero consentito dalla disponibilità delle risorse a ciò finalizzate dal presente contratto integrativo, con decorrenza dal 1° gennaio dell'anno di riferimento.

Articolo 12

Progressione verticale nel sistema di classificazione

1. Le procedure concorsuali per la progressione verticale dei dipendenti verranno attuate nel rispetto di quanto previsto dall'art. 52, d.lgs. 30 marzo 2001, n. 165 e dal CCNL.

Articolo 13

Ultrattività del contratto

1. L'efficacia del presente contratto integrativo sarà prorogata, successivamente alla scadenza, fino alla sottoscrizione di nuovo contratto collettivo integrativo.

Articolo 14

Decorrenza delle indennità

1. Gli incrementi delle indennità di cui agli articoli 7, 8, 9 e 10 sono applicabili agli affidamenti di incarico successivi alla stipulazione definitiva del contratto collettivo integrativo, senza alcun riconoscimento retroattivo.

Articolo 15

Clausola di salvaguardia dell'equilibrio economico-finanziario

1. Nel caso di accertata esorbitanza dai limiti di spesa, l'Amministrazione può sospendere, in tutto o in parte, l'esecuzione del presente accordo, dando preavviso di 15 giorni alle altre parti stipulanti.

Articolo 16

Disdetta

1. Ciascuna parte può comunicare alla controparte, a mezzo lettera raccomandata a.r. o tramite posta elettronica certificata, la disdetta motivata dal contratto collettivo integrativo almeno 30 giorni prima della data dalla quale la disdetta è destinata a produrre effetti.

PARTE ECONOMICA 2018

FINANZIAMENTO E DISCIPLINA DEL TRATTAMENTO ECONOMICO ACCESSORIO

Articolo 17

Costituzione del Fondo del salario accessorio

1. Il Fondo del salario accessorio 2018 è costituito dalle risorse indicate nel Decreto del Direttore Generale n. 202 del 26 febbraio 2019, con il quale è stato rideterminato il fondo del Salario Accessorio costituito con Decreto del Direttore Generale n. 866 del 26 settembre 2018 (Allegati 1 e 1 bis).
2. L'ammontare delle risorse che residuano dall'anno 2017, spendibili nell'anno 2018, è individuato e certificato dal Responsabile dell'Area Finanziaria con propria nota del 25 febbraio 2019 (allegato 2).

Articolo 18

Progressione economica all'interno della categoria per l'anno 2018

1. In considerazione dell'epoca di conclusione del contratto integrativo, per l'anno 2018 non verranno realizzate progressioni economiche all'interno delle singole categorie d'inquadramento, né corrisposta l'indennità di cui all'art. 10, che verrà applicata solo a decorrere dalla sottoscrizione della parte economica 2019.

Articolo 19

Economie anni 2017-2018

1. Tenendo conto degli eccellenti risultati raggiunti dall'Ateneo nell'anno 2017 e nell'anno 2018, ritenendo fondamentale l'apporto del Personale TAB nella sua interezza, al raggiungimento dei risultati ottenuti, sulla base della performance organizzativa aziendale raggiunta dall'Ateneo negli anni 2017 e 2018, come validata dall'O.I.V.,
 - a. una quota del 70% delle economie del Fondo del salario accessorio viene attribuita a tutto il personale di categoria B, C e D, con esclusione del personale incorso in sanzioni disciplinari, sotto forma di una-tantum alla voce "Performance Organizzativa di Ateneo";
 - b. una quota del 30% delle economie del Fondo del salario accessorio, viene attribuita a tutto il personale di categoria B, C e D, con esclusione del personale incorso in sanzioni disciplinari, sotto forma di una-tantum sulla base di un criterio proporzionato al numero di presenze effettive rispetto a quelle massime previste.

A tal fine vengono stabiliti i seguenti criteri:

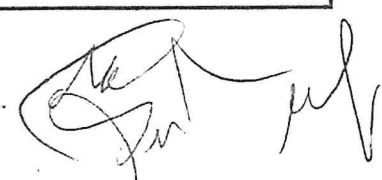
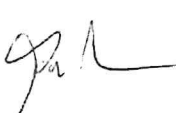
Nel computo del coefficiente di presenza non sono considerati i periodi di assenza legati a:

- congedo per maternità, di paternità e parentale;
- congedo per motivi di famiglia, di studio e di formazione;
- ricoveri ospedalieri e i relativi periodi di convalescenza attribuiti, immediatamente dopo le dimissioni del paziente, dalla medesima struttura;
- distacco sindacale ai sensi dell'accordo quadro sulle prerogative sindacali.

La ripartizione delle risorse di ciascun anno avverrà in maniera proporzionale alle presenze in servizio con esclusione del personale che in ciascuno degli anni 2017 e 2018 abbia effettuato più di 20 giorni di assenza dal servizio per malattia.



Ripartizione 2018
Fondo ex art. 63 categoria B, C e D



Indennità accessoria mensile Art.64 comma 5 del CCNL 2016/2018	€ 450.240
Indennità connesse all'attribuzione di responsabilità al personale delle categorie B, C e D (art. 64, comma 2 CCNL 2016/2018)	€ 82.330
Indennità connesse all'attribuzione di incarichi di responsabilità al personale di categoria D - Art. 15 bis CCNI di Ateneo (art 64, comma 2, CCNL 2016-2018)	€ 12.165
Performance organizzativa	€ 25.791
Somme vincolate per PEO	€ 23.000
Totale	€ 593.526
Fondo ex art. 65 categoria EP	
Indennità di posizione e risultato	€ 167.859
Economia	€ 16.993
Totale	184.852
Economie 2017	
Performance organizzativa	€ 33.707
Quota attività conto terzi	
Performance organizzativa	€ 38.272

Handwritten signature

Handwritten signature

Handwritten signature

Handwritten signature

Handwritten signature

Handwritten signature