



UNIVERSITÀ
DEGLI STUDI
DEL MOLISE

**CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO
relativo al personale tecnico-amministrativo di categoria B, C, D, EP
dell'Università degli Studi del Molise**

TITOLO I – DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1 Campo di applicazione

Il presente contratto si applica a tutto il personale tecnico-amministrativo con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e a tempo determinato, dipendente dell'Università degli Studi del Molise, inquadrato nelle Categorie B, C, D ed EP.

Qualora insorgano controversie nell'interpretazione del presente contratto, sempre che non si tratti di controversie relative a clausole meramente ripetitive del CCNL, le parti si incontrano per definire consensualmente il significato della clausola controversa.

Art. 2 Durata ed efficacia del contratto

Conformemente a quanto stabilito dall'art. 7 co. 3 del CCNL del 19 aprile 2018, le disposizioni contenute nel presente contratto hanno durata triennale e comunque fino alla stipulazione del successivo contratto collettivo integrativo.

I criteri di ripartizione delle risorse finanziarie tra le diverse modalità di utilizzo previste nel presente accordo saranno negoziati con cadenza annuale.

Il presente contratto potrà, altresì, essere oggetto di revisione a seguito di modifiche organizzative che incidano sulle disposizioni in esso contenute, mediante specifici accordi che, a tutti gli effetti, hanno valore di integrazione del contratto integrativo medesimo.

TITOLO II DISCIPLINA DEL TRATTAMENTO ACCESSORIO

Art. 2 Fondo risorse decentrate per il personale di categoria B, C e D

Il Fondo risorse decentrate per il personale di categoria B, C e D, così come definito dall'art. 63 del CCNL 2018, è destinato a:

- indennità mensile;
- indennità correlate alle condizioni di lavoro del personale e in particolare: situazioni di disagio, rischio, al lavoro in turno, a particolari o gravose articolazioni dell'orario di lavoro, alla reperibilità;

- premi correlati alla performance organizzativa e individuale;
- indennità correlate allo svolgimento di attività implicanti particolari responsabilità per il personale delle categorie B, C e D, secondo la disciplina di cui all'art. 91 del CCNL 2008;
- progressioni economiche orizzontali (PEO);
- misure di welfare integrativo in favore del personale di categoria B, C e D secondo la disciplina di cui all'art. 67 del CCNL 2018.

Annualmente vengono definite, nell'ambito della Contrattazione collettiva integrativa, le risorse da destinare ad ogni singola indennità e alla PEO, gravanti sul Fondo risorse decentrate per il personale di categoria B, C e D.

Ai fini del computo complessivo dei giorni lavorati dai dipendenti si terrà conto anche delle ferie, delle festività soppresse, dei giorni in cui si è fruito del riposo compensativo maturato a seguito di lavoro straordinario, dei permessi sindacali giornalieri e dell'astensione obbligatoria per maternità, dei giorni di assenza per lutto, per l'espletamento delle funzioni di giudice popolare, per testimoniare, dei giorni di assenza relativi a patologie connesse ad infortuni sul lavoro e a causa di servizio, dei giorni di assenza dovuti a gravi patologie che richiedono cure salvavita, dei ricoveri in strutture sanitarie e dei relativi periodi di convalescenza e delle ulteriori fattispecie previste dalla normativa vigente.

Art. 3 Indennità mensile ex art. 41 CCNL 2005

L'indennità mensile prevista dall'art. 41 del vigente CCNL viene erogata, in 12 mensilità, in eguale misura a tutto il personale delle Categorie B, C e D ed è finalizzata al raggiungimento degli obiettivi di performance organizzativa trasversali dell'Ateneo, definiti dal Piano Integrato Performance, Anticorruzione e Trasparenza del triennio di riferimento.

I compensi relativi a tale indennità vengono ridotti al personale con rapporto di lavoro a part-time in proporzione alla riduzione di orario.

Art. 4 Indennità correlate alle condizioni di lavoro del personale delle categorie B, C e D e in particolare: situazioni di disagio, rischio, al lavoro in turno, a particolari o gravose articolazioni dell'orario di lavoro, alla reperibilità

Le indennità correlate alle condizioni di lavoro del personale delle categorie B, C e D (connesse a situazioni di disagio, rischio, al lavoro in turno, a particolari o gravose articolazioni dell'orario di lavoro) sono corrisposte alle seguenti categorie di personale:

1. personale addetto ai Servizi generali;
2. autisti o personale che svolge funzioni da autista;
3. ex agenti tecnici dell'Area Servizi Tecnici;
4. tecnici di laboratorio e personale del Centro Progettazione Grafica e Stampa, esposto a rischio chimico.

Per il personale addetto ai Servizi generali vengono individuate due fasce di trattamento economico:

- 1 a) personale addetto ai Servizi generali che garantisce l'apertura e chiusura delle strutture universitarie e che ha un'articolazione dell'orario di servizio strutturato in turni di lavoro;

- 1b) personale addetto ai Servizi generali che ha un'articolazione dell'orario di servizio strutturato in turni di lavoro o che garantisce l'apertura e chiusura delle strutture universitarie.

I compensi relativi a tale indennità vengono ridotti al personale con rapporto di lavoro a part-time in proporzione alla riduzione di orario. Gli stessi compensi vengono erogati in proporzione ai giorni di effettivo servizio, ivi compreso le ferie, le festività sopresse e i giorni in cui si è fruito del riposo compensativo maturato a seguito di lavoro straordinario.

Al personale con funzione di autista che opera in condizioni di particolare disagio in considerazione dei tempi in cui svolge la propria attività (spesso in orari notturni e/o in giornate festive) ovvero delle lunghe percorrenze effettuate o ancora perché obbligati a pernottamenti fuori sede, può essere riconosciuta un'ulteriore indennità di "disagio".

È altresì riconosciuta l'indennità correlata alla reperibilità alle seguenti categorie di personale:

- personale che svolge funzioni di custode di un complesso universitario composto da più edifici, al quale tale indennità viene erogata con cadenza mensile;
- personale dell'Area Servizi Tecnici in base all'attuale "Regolamento per il servizio di reperibilità", cui tale indennità viene erogata trimestralmente;
- personale con competenze informatiche, qualora venga richiamato in servizio nei periodi di chiusura delle sedi universitarie (fine settimana- festivi chiusura natalizia e/o estiva) per ripristinare il regolare funzionamento delle infrastrutture/servizi informatici; l'indennità viene erogata in funzione delle effettive chiamate.

Art. 5 Premi correlati alla performance organizzativa e individuale

Ai sensi di quanto stabilito dall'art. 64 co. 2 lett. a) e b) del CCNL 2018, sono determinati i seguenti premi correlati alla performance organizzativa e individuale:

- 1) premi correlati alla performance organizzativa;
- 2) premi correlati alla performance individuale;
- 3) differenziazione premi individuali.

1) premi correlati alla performance organizzativa

In coerenza con il vigente Sistema di valutazione, il premio è finalizzato ad incentivare il miglioramento dei servizi erogati e l'attivazione di nuovi servizi, anche in corso d'anno, attraverso ogni strumento utile al raggiungimento di obiettivi strategici quali:

- contenimento e riduzione delle spese di funzionamento;
- ottimizzazione dei tempi dei procedimenti amministrativi;
- modernizzazione e miglioramento qualitativo dell'organizzazione e delle competenze professionali.

Tali attività finalizzate al miglioramento dei servizi coinvolgono parte del personale di categoria B, C e D e sono oggetto di valutazione finale. L'importo spettante al personale coinvolto sarà erogato proporzionalmente alla valutazione ottenuta e salvo verificare l'effettiva presenza in servizio.

2) premi correlati alla performance individuale

In coerenza con il vigente sistema di valutazione, a tutto il personale di categoria B, C e D è corrisposto il premio annuo correlato alla valutazione dei comportamenti individuali.

Le attività connesse all'erogazione del premio sono oggetto di valutazione finale e l'importo spettante sarà erogato proporzionalmente alla valutazione ottenuta.

3) differenziazione premi individuali

Ai sensi dell'art. 20 del CCNL 2018, annualmente ai dipendenti che conseguono le valutazioni più elevate secondo il sistema di valutazione della performance, è assegnata una maggiorazione dei premi individuali pari al 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente. La percentuale di personale presente in ciascuna categoria a cui assegnare tale maggiorazione è stabilita annualmente in sede di Contrattazione collettiva integrativa.

I suddetti premi sono cumulabili tra di loro e sono compatibili con i compensi per lavoro straordinario e con le altre voci del trattamento accessorio.

Art. 6 Indennità correlate allo svolgimento di attività implicanti particolari responsabilità per il personale delle categorie B, C e D, secondo la disciplina di cui all'art. 91 del CCNL 2008

Ai sensi dell'art. 91 co. 3 del CCNL 2008, al personale di categoria D possono essere conferiti specifici e qualificati incarichi di responsabilità amministrative e tecniche. Tali incarichi saranno retribuiti con un'indennità accessoria annua, revocabile e di importo variabile corrisposta nel seguente modo:

- quota fissa pari al 70% di quella annua, suddivisa in 12 mensilità ed erogata mensilmente per effetto dell'incarico rivestito;
- quota pari al 30% di quella annua soggetta a valutazione ed erogata a conclusione del processo di valutazione annuale della performance individuale.

L'indennità annua correlata ai suindicati incarichi è strutturata in tre fasce economiche:

- Fascia A1
- Fascia A2
- Fascia A3.

Ai sensi dell'art. 91 co. 1 del CCNL 2008, al personale professionalmente qualificato di categoria B, C e D sono affidate funzioni specialistiche e di responsabilità per le quali è corrisposta una indennità accessoria annua, revocabile e di importo variabile suddivisa in 12 mensilità. Tale indennità annua è strutturata in tre fasce economiche:

- Fascia B1
- Fascia B2
- Fascia B3.

I criteri in base ai quali vengono correlate le diverse tipologie di funzioni e responsabilità sulle sei fasce economiche suindicate sono:

- livello di complessità della struttura, sia in termini di competenze tecniche richieste, che necessitano di costante aggiornamento e legate in modo stringente all'evoluzione della normativa di riferimento, sia in termini di necessità di operare in modo integrato con altre strutture dell'Università e sia in termini di incidenza di problemi non routinari da risolvere e varianza nei processi di lavoro, riconducibile anche alla varietà e al numero degli utenti interni ed esterni;
- grado di responsabilità, con particolare riferimento all'assunzione di responsabilità di natura contabile o formale nei confronti di terzi, ovvero di incidenza delle decisioni su gruppi di interesse strategici;

- grado di complessità organizzativa, in relazione sia al numero dei collaboratori coordinati e sia al carico di lavoro gestito complessivamente dalla struttura.

Il valore economico da attribuire alle sei fasce è determinato annualmente in sede di contrattazione collettiva integrativa.

Art. 7 Progressioni economiche orizzontali (PEO)

Le progressioni economiche orizzontali per il personale di categoria B, C, D e EP avvengono attraverso meccanismi selettivi attivati con cadenza annuale, sulla base della effettiva compatibilità finanziaria e secondo i criteri generali stabiliti dall'art. 82 del CCNL 2008, con decorrenza fissa dal 1° gennaio dell'anno di riferimento.

La definizione delle procedure di progressione economica è disciplinata mediante specifico accordo di contrattazione.

Il numero di passaggi per ciascuna posizione economica è determinato annualmente in sede di contrattazione.

Art. 8 Misure di welfare integrativo in favore del personale di categoria B, C e D secondo la disciplina di cui all'art. 67 del CCNL 2018

Ai sensi dell'art. 67 del CCNL 2018, l'Ateneo, in sede di Contrattazione collettiva integrativa, disciplina la concessione di benefici di natura assistenziale e sociale in favore del personale di categoria B, C e D sulla base della effettiva disponibilità finanziaria sul Bilancio di Ateneo.

Art. 9 Fondo risorse decentrate per il personale di categoria EP

Il Fondo risorse decentrate per il personale di categoria EP, così come definito dall'art. 66 del CCNL 2018, è destinato a:

- a) retribuzione di posizione e di risultato corrisposta al personale di categoria EP ai sensi dell'art. 76 del CCNL 2008;
- b) progressioni economiche, secondo la disciplina dei precedenti CCNL e conseguente a copertura dei relativi differenziali retributivi con risorse certe e stabili ivi compresi quelli derivanti dall'applicazione del co. 3 dell'art. 66 del CCNL 2018;
- c) misure di welfare integrativo secondo la disciplina dell'art. 67 del CCNL 2018;
- d) compensi riconosciuti ai sensi dell'art. 65 co. 3 lett. c) del CCNL 2018.

La retribuzione di posizione e di risultato assorbono tutte le competenze accessorie e le indennità previste dai precedenti Accordi Integrativi e di Comparto, compreso il compenso per il lavoro straordinario, con l'esclusione dell'indennità di Ateneo, dell'indennità di rischio da radiazioni, e dei compensi che specifiche disposizioni di legge finalizzano all'incentivazione di prestazioni o risultati del personale.

La retribuzione di posizione, erogata mensilmente, varia da un minimo di Euro 3.099,00 ad un massimo di Euro 14.000,00 annui lordi per tredici mensilità. Tale retribuzione è articolata al massimo su tre fasce

economiche, definite in funzione di differenti posizioni organizzative e di responsabilità nell'ambito dell'Amministrazione.

L'importo minimo della retribuzione di posizione è attribuito a tutto il personale appartenente alla categoria EP al quale non sono affidati incarichi professionali.

Gli importi superiori al minimo al contrario sono attribuiti in corrispondenza dell'affidamento di incarichi correlati a particolari responsabilità gestionali ovvero funzioni professionali richiedenti l'iscrizione ad ordini professionali o, comunque, alta qualificazione e specializzazione. Tali incarichi, pertanto, presuppongono un insieme di elementi oggettivi e soggettivi di seguito specificati:

1. piena conoscenza dell'attività gestionale e dei processi che si svolgono all'interno dell'unità organizzativa;
2. attuazione di piani e programmi;
3. coordinamento e pianificazione;
4. utilizzazione delle risorse umane e strumentali affidate secondo criteri di efficienza, efficacia ed economicità;
5. gestione per obiettivi con conseguente controllo dei risultati;
6. favorire e stimolare una responsabile partecipazione di tutto il personale;
7. promozione di ogni utile iniziativa diretta al miglioramento dei servizi.

I criteri di valutazione delle posizioni, ai fini della graduazione della relativa indennità in base al livello di responsabilità ed alla tipologia di incarico conferito, deve tener conto dei seguenti aspetti:

1. collocazione organizzativa (livello di dipendenza, autonomia, articolazione della struttura, dimensione e livello di professionalità dell'organico);
2. complessità del ruolo di coordinamento o della funzione specialistica (differenziazione o omogeneità delle attività gestite, criticità delle funzioni, necessità di elevate capacità di problem solving, livello di responsabilità formale e legale);
3. complessità del contesto operativo in termini di prevedibilità, ripetitività, eterogeneità delle relazioni esterne;
4. complessità dei procedimenti e dei processi gestiti.

In particolare, le posizioni organizzative e di responsabilità per tutto il personale, sono riconosciute ove attribuite mediante formale provvedimento del Direttore generale.

Sulla base dei criteri in precedenza enunciati associati differenti fasce di trattamento economico, vengono definiti i seguenti livelli di posizione a cui sono:

I FASCIA

Posizioni organizzative collegate allo svolgimento delle funzioni vicarie di Direttore generale ovvero alla responsabilità di strutture collocate al livello più alto della struttura gerarchica, caratterizzate da notevole complessità gestionale, cui sia correlato un elevato livello di autonomia gestionale ed organizzativa.

II FASCIA

Posizioni organizzative e funzioni specialistiche collegate alla responsabilità di strutture caratterizzate da particolare complessità, con gradi elevati di autonomia gestionale ed organizzativa.

III FASCIA

Posizioni organizzative e funzioni specialistiche legate all'esercizio di attività con contenuti di professionalità che presuppongono il possesso di titoli specifici e/o abilitazioni professionali ovvero adeguata esperienza professionale.

La retribuzione di risultato è erogata, a conclusione del processo di valutazione annuale della performance individuale, nella misura massima del 30% della retribuzione di posizione in ragione della effettiva disponibilità di Bilancio.