

Università di Foggia
Contratto collettivo integrativo 2018-2020



UNIVERSITA' DI FOGGIA

**CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO PER IL PERSONALE TECNICO-AMMINISTRATIVO
DELL'UNIVERSITA' DI FOGGIA
ANNI 2018-2019-2020**

INDICE

ARTICOLI	PAG
Premessa	3
Art. 1 – Campo di applicazione, obiettivi e destinatari	3
Art. 2 – Durata e decorrenza del contratto	4
Art. 3 – Definizione delle risorse per il trattamento economico accessorio	4
Art. 4 – Ripartizione delle risorse complessivamente disponibili per ciascun anno	5
Art. 5 – Indennità accessoria mensile	6
Art. 6 – Indennità di responsabilità personale categorie B, C e D	7
Art. 7 – Indennità correlate alle condizioni di lavoro e alla realizzazione di servizi aggiuntivi	8
Art. 8 – Compensi per lavoro straordinario	8
Art. 9 – Regime di cumulabilità del trattamento economico accessorio	9
Art. 10 – Disposizioni finali	9
Art. 11 – Interpretazione autentica delle clausole controverse	10

Premessa

Il presente contratto collettivo integrativo (di seguito denominato CCI) è stipulato tra le delegazioni trattanti costituite ai sensi dell'art. 9 del CCNL 2006/2009 (stipulato in sede ARAN il 16/10/2008).

Articolo 1

Campo di applicazione, obiettivi e destinatari

1. Il presente CCI si applica a tutto il personale tecnico-amministrativo dell'Università di Foggia appartenente alle categorie B, C e D, con rapporto di lavoro a tempo sia indeterminato sia determinato. Esso si applica, altresì, al personale della categoria EP per le parti in cui ciò sia espressamente previsto.
2. Premesso che gli obiettivi di sviluppo delle Università non possono prescindere dalla qualità della didattica, della ricerca e dei servizi offerti e che le risorse umane costituiscono un elemento strategico di grande rilievo per il conseguimento dei medesimi obiettivi, il presente CCI ha come obiettivo prioritario quello di riconoscere e valorizzare con adeguati strumenti l'apporto del personale tecnico e amministrativo al perseguimento degli obiettivi strategici di Ateneo e al miglioramento complessivo dei servizi offerti. In particolare, esso è informato ai seguenti principi guida:
 - a) migliorare l'efficienza e l'efficacia dell'azione amministrativa e dei servizi resi dal personale tecnico e amministrativo;
 - b) assicurare una distribuzione equa e funzionale delle risorse destinate al trattamento economico accessorio nell'attuale fase di orientamento e motivazione del personale sulle azioni necessarie a garantire i risultati da perseguire, assicurandone il costante ancoraggio all'effettivo perseguimento e alla misura del raggiungimento degli obiettivi di performance organizzativa;
 - c) cogliere le peculiarità delle singole realtà operative;
 - d) migliorare la qualità lavorativa e la professionalità dei dipendenti introducendo strumenti di gestione e motivazione delle risorse umane diversificati, con l'intento di rispondere alla complessità organizzativa, anche valorizzando il ruolo, l'autonomia e la responsabilità delle persone;
 - e) aumentare il grado di coinvolgimento del personale nei processi di miglioramento dell'Ateneo assumendo il riconoscimento delle competenze professionali dei dipendenti quale valore irrinunciabile, con la consapevolezza che la qualità dei servizi erogati dall'Amministrazione è in larga misura determinata dalla qualità delle prestazioni dei dipendenti.
3. Per la realizzazione degli obiettivi sopra illustrati è fondamentale, da un lato, che la contrattazione integrativa persegua, anche considerando gli effetti dell'attuale congiuntura economica ed il contesto socioeconomico locale, principi di equità retributiva e sociale e, dall'altro, che tutto il personale sia motivato ed impegnato verso il raggiungimento degli obiettivi comuni di sviluppo.

Articolo 2

Durata e decorrenza del contratto

1. Il presente CCI decorre dall'1.1.2018 e dispiega la sua efficacia giuridica ed economica fino al 31.12.2020 e potrà essere integrato con gli accordi eventualmente intervenuti in sequenza temporale.

Articolo 3

Definizione delle risorse per il trattamento accessorio

1. I fondi risorse decentrate ex art. 63 del CCNL 19.04.2018 per le categorie B, C e D relativi agli anni 2018, 2019 e 2020, al netto delle risorse destinate al finanziamento delle progressioni economiche e delle decurtazioni apportate ai sensi dell'art. 1, c. 189, della L. 266/2005, dell'art. 9, comma 2-bis, del D.L. 78/2010, convertito con modificazioni dalla L. 122/2010, come da ultimo modificato dall'art. 1, co. 456, della L. 147/2013, e dell'art. 23, c. 2, del D.lgs. 75/2017, sono dettagliatamente illustrati nel seguente prospetto:

DETTAGLIO FONDI RISORSE DECENTRATE TRIENNIO 2018-2020			
	anno 2018	anno 2019	anno 2020
PARTE FISSA (art. 63, c. 2)	93.902,26 €	105.667,16 €	119.441,42 €
PARTE VARIABILE (art. 63, c.3)	176.537,12 €	282.137,31 €	242.405,69 €
lettera a (art. 43 l. 449/1997 e c/t)	47.916,00 €	156.686,94 €	115.162,80 €
lettera b (art. 16 l. 98/2011)	- €	- €	- €
lettera c (art. 113 d.lgs. 50/2016)	- €	- €	- €
lettera d (Ratei e diff. cessati)	6.854,84 €	5.450,37 €	7.242,89 €
lettera e (risp.straordinario)	- €	- €	- €
lettera f (nuovi servizi o accresc.)	120.000,00 €	120.000,00 €	120.000,00 €
art. 64, co. 6 (economie anno prec.)	1.766,28 €	- €	- €
DECURTAZIONI	- 65.840,54 €	- 65.585,09 €	- 66.788,12 €
FONDO TOTALE	204.598,84 €	322.219,38 €	295.058,99 €

L'Amministrazione ha ritenuto di alimentare, ai sensi dell'art. 87, comma 2, del CCNL 16.10.2008, richiamato esplicitamente dall'art. 63, comma 3, lettera f) del CCNL 19.04.2018, il fondo risorse decentrate per un importo di € 120.000,00 per ciascuno degli anni di competenza, al netto degli oneri c/Ente, utilizzando risorse extra FFO, che non comportano alcun aggravio per il bilancio dell'Ateneo. Tali risorse sono volte a remunerare, mediante incentivi o indennità, l'incremento di prestazioni e il maggior impegno richiesto al personale per il perseguimento degli obiettivi strategici di Ateneo orientati all'innovazione continua e al conseguente riassetto organizzativo ad essa funzionale, con connesse assunzioni di responsabilità. Infatti, secondo l'art. 87, c. 2, del CCNL 2006/09, in caso di attivazione di nuovi servizi o di processi di riorganizzazione finalizzati a un accrescimento di quelli esistenti, ai quali sia correlato un aumento delle prestazioni del personale in servizio cui non possa farsi fronte attraverso la razionalizzazione delle strutture e/o delle risorse finanziarie disponibili o che comportino un incremento stabile delle dotazioni organiche, le amministrazioni valutano l'entità delle risorse necessarie per sostenere i maggiori oneri del trattamento economico accessorio del personale da impiegare nelle nuove

attività e ne individuano la relativa copertura nell'ambito delle capacità di bilancio. A tale riguardo, si evidenzia che tali obiettivi sono sanciti per ciascun anno di competenza dal piano integrato e dal piano strategico di Ateneo approvati dal Consiglio di Amministrazione nelle riunioni del 31.01.2018 (piano 2018-2020), del 31.01.2019 (piano 2019-2021) e del 29.01.2020 (piano 2020-2022) e il raggiungimento degli obiettivi è misurato e attestato dalle relazioni sulla performance approvate di anno in anno dal Consiglio di Amministrazione e validate dal Nucleo di Valutazione Interna in qualità di O.I.V.

2. I Fondi ricomprendono, altresì, le quote delle risorse extra FFO imputate agli anni di pertinenza, che specifiche disposizioni di legge finalizzano all'incentivazione di prestazioni o di risultati del personale.
3. Le risorse variabili del Fondo sono costituite, infine, dai ratei delle mensilità residue della RIA non goduta dal personale cessato negli anni di riferimento nonché dai ratei dei differenziali di spesa, non sostenuti negli stessi anni, tra la posizione economica goduta dal personale all'atto della cessazione e quella iniziale della categoria di inquadramento del medesimo personale, tenuto conto degli incrementi stipendiali previsti dal CCNL 19.04.2018.

Articolo 4

Ripartizione delle risorse complessivamente disponibili per ciascun anno

1. In base alla consistenza dei fondi esposta al precedente art. 4, le parti prendono atto dei seguenti vincoli di destinazione delle risorse disponibili in base alle disposizioni dei contratti collettivi nazionali che correlano gli impieghi alle specifiche voci di finanziamento dei fondi stessi:

RISORSE A DESTINAZIONE VINCOLATA EX ART. 64, CO. 3,			
	anno 2018	anno 2019	anno 2020
RISORSE DA DESTINARE A INDENNITA' E PREMI EX ART. 64, CO.2, LETTERE A,B E C			
51% art. 63, co. 2, lett a, b, d, e art. 64, co.3 ccnl 2016-2018	27.933,13 €	82.690,03 €	62.426,90 €
30% art. 63, co. 2, lett a, b, d, e art. 63, co. 3 ccn 2016-2018 da riservare a performance organizzativa (art. 64, co. 2, lett.a)	16.431,25 €	48.641,19 €	36.721,71 €
ALTRI VINCOLI			
obiettivi ex lett.f) art. 63,co. 3 ccnl 2016-2018	120.000,00 €	120.000,00 €	120.000,00 €
ima ex art. 64, co. 1 ccnl 2016-2018	130.000,00 €	130.000,00 €	130.000,00 €

In particolare, lo stanziamento operato dal Consiglio di Amministrazione ai sensi dell'art. 63, co. 3, del CCNL 19.04.2018 (€ 120.000,00 per ciascun anno di competenza) deve essere destinato a corrispondere indennità e/o premi correlati al raggiungimento degli obiettivi di performance che hanno richiesto maggiori attività e aumento delle prestazioni da parte del personale. Inoltre, le risorse rivenienti dalle voci classificate alle lettere a), b) e d) dell'art. 63, co. 3, del CCNL 19.04.2018 sono vincolate, per la parte prevalente, a finanziare gli istituti accessori previsti dall'art. 64, co.2, lettera a) – premi correlati alla performance individuale- lettera b) – premi correlati alla performance organizzativa – e lettera c) – particolari condizioni di lavoro come disagio, reperibilità ecc.

2. Nel rispetto dei vincoli sopra illustrati, le parti convengono di destinare le risorse del fondo negli anni di competenza del presente contratto come illustrato nel seguente prospetto e secondo i parametri e i criteri specificati negli articoli successivi:

PROIEZIONE UTILIZZO RISORSE CONTRATTO INTEGRATIVO 2018-2020			
ISTITUTI	anno 2018	anno 2019	anno 2020
indennità mensile accessoria (art. 64, co. 5)	130.000,00 €	133.945,48 €	156.721,71 €
<i>di cui per miglior. servizi</i>	<i>120.000,00 €</i>	<i>120.000,00 €</i>	<i>120.000,00 €</i>
<i>di cui premio performance organizzativa</i>	<i>10.000,00 €</i>	<i>13.945,48 €</i>	<i>36.721,71 €</i>
retribuzione di posizione/responsabilità (art. 64, co. 2. lett c)	45.000,00 €	136.000,00 €	95.000,00 €
<i>di cui fissa (70%)</i>	<i>31.500,00 €</i>	<i>95.200,00 €</i>	<i>66.500,00 €</i>
<i>di cui premio performance organizzativa (30%)</i>	<i>13.500,00 €</i>	<i>40.800,00 €</i>	<i>28.500,00 €</i>
miglioramento dei servizi (art. 88,co. 2, lett c. ccnl 2008)			
attività comportanti oneri o disagi (art. 64, co. 2, lett. c)	9.890,35 €	32.817,72 €	38.039,61 €
servizi aggiuntivi (art. 88, c.2, lett. e ccnl 2008)	13.554,01 €	13.110,66 €	
straordinario (art. 25, co. 3, lett.f e art. 86, c. 1 ccnl 2008)	6.154,48 €	6.345,52 €	5.297,67 €
TOTALE RISORSE UTILIZZATE	204.598,84 €	322.219,38 €	295.058,99 €
risorse disponibili	204.598,84 €	322.219,38 €	295.058,99 €
economie	- 0,00 €	0,00 €	0,00 €

Articolo 5

Indennità mensile accessoria

1. L'indennità mensile accessoria (IMA), introdotta nel comparto università dall'art. 41, co. 4, del CCNL 27.01.2005 e rivalutata con le risorse previste dall'art. 5, co. 2, del CCNL 28.03.2006 e dall'art. 88, co. 3, del CCNL 16.10.2008 è stata confermata dall'art. 64, co. 5, del CCNL 2016/2018 e si finanzia con le risorse del fondo risorse decentrate per le categorie B, C e D. Alla contrattazione integrativa è demandata la definizione dei criteri e dei valori di riparto dell'indennità stessa.
2. Premesso che, a partire dall'anno 2006, l'Ateneo ne ha previsto la corresponsione al personale tecnico-amministrativo appartenente alle categorie B, C e D, le parti stabiliscono di erogare al predetto personale per gli anni 2018, 2019 e 2020 un'indennità mensile per un importo massimo di € 40,00 lordo dipendente, per dodici mensilità, corrispondente a un importo annuo massimo complessivo di € 480,00. Nel caso in cui le risorse assegnate non consentissero di provvedere all'erogazione dell'indennità nella misura stabilita, il valore della stessa verrà proporzionalmente ridotto fino alla concorrenza del budget previsto.
3. Le parti, visto l'art. 63, co. 3, lett. f) nonché l'art. 64, co. 3, del CCNL 19.04.2018, prendono atto del fatto che l'IMA è alimentata dallo stanziamento previsto dal Consiglio di Amministrazione ai sensi dell'art. 87, co. 2, del CCNL 16.10.2008 nonché da una quota delle risorse di cui all'art. 63, co. 3, lettere a), b), d) ed e) del CCNL 19.04.2018 e convengono di corrispondere l'IMA su base premiale correlata al raggiungimento degli obiettivi di performance degli anni di riferimento, da intendersi come parametro di riferimento che attesta il contributo apportato dal personale tecnico e amministrativo al perseguimento e al raggiungimento degli obiettivi strategici di Ateneo.
L'IMA verrà quindi corrisposta nella misura indicata dal seguente prospetto, conforme alle disposizioni del sistema di misurazione e valutazione della performance, in base al grado di raggiungimento degli obiettivi di performance organizzativa, fissati per ciascun anno di competenza dal piano integrato e dal piano strategico di Ateneo:

PUNTEGGIO	PESO
$0,00 \leq X < 0,30$	0%
$0,30 \leq X < 0,60$	0%
$0,60 \leq X < 0,75$	50%
$0,75 \leq X < 0,90$	75%
$0,90 \leq X < 1,00$	100%

4. L'indennità viene corrisposta su base annuale al personale in servizio negli anni di riferimento del presente contratto, tenuto conto dei seguenti criteri:

- spetta al dipendente con rapporto di lavoro a tempo parziale l'indennità in maniera ridotta nella stessa misura dell'orario di lavoro;
- non spetta al dipendente che presta l'attività lavorativa presso un'altra pubblica amministrazione e dalla quale percepisce il trattamento fondamentale ed accessorio;
- non spetta al dipendente che opera in convenzione con il SSN e che percepisce un trattamento economico equiparato alla dirigenza del comparto Sanità;
- non spetta al dipendente collocato in aspettativa/congedo senza assegni e in congedo per dottorato di ricerca;
- non spetta al dipendente il cui trattamento economico aggiuntivo, di cui al successivo art. 9 superi l'importo di € 4.500,00;
- spetta in misura proporzionalmente ridotta nel caso in cui il predetto trattamento economico aggiuntivo sia compreso tra € 3.000,00 ed € 4.500,00, secondo quanto disciplinato al menzionato art. 9.

Articolo 6

Indennità di responsabilità personale categorie B, C, D

1. Negli anni 2018, 2019 e 2020 l'articolazione della tecnostruttura comporta l'attribuzione al personale di categoria B, C e D delle seguenti funzioni di responsabilità differenziate in ragione del livello di responsabilità organizzativa e della complessità delle competenze attribuite:

- Responsabile di Unità;
- Responsabile di Servizio

2. Le parti concordano di correlare allo svolgimento di dette funzioni l'erogazione di un'indennità di responsabilità nella misura annua massima di seguito indicata:

	2018	2019	2020
Servizio	€ 574,80	€ 1.836,00	€ 1.200,00
Unità	€ 287,40	€ 918,00	€ 600,00

- L'erogazione dei suddetti compensi è rapportata al periodo di effettivo svolgimento dell'incarico.
- Non è consentito il cumulo delle indennità. Pertanto, nel caso in cui fossero attribuite più funzioni di responsabilità allo stesso dipendente, il medesimo percepirà solo l'indennità prevista per la funzione

di maggior grado espletata.

5. Le parti convengono sulla necessità di riconoscere lo specifico contributo apportato al raggiungimento dei risultati di performance organizzativa da parte del personale di categoria b), c) e d) cui è affidata la responsabilità di servizio e unità. A tal fine, una quota dell'indennità di responsabilità pari al 30% viene riconosciuta come premiale ed è correlata al raggiungimento degli obiettivi di performance organizzativa. Pertanto, in coerenza con le previsioni del sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale di Ateneo, tale quota viene erogata in misura differenziata in ragione dei seguenti pesi attribuiti ai punteggi conseguiti nella valutazione della performance organizzativa negli anni di riferimento:

PUNTEGGIO	PESO
$0,00 \leq X < 0,30$	0%
$0,30 \leq X < 0,60$	0%
$0,60 \leq X < 0,75$	50%
$0,75 \leq X < 0,90$	75%
$0,90 \leq X < 1,00$	100%

Le parti si danno altresì atto che la quota dell'indennità di responsabilità correlata al raggiungimento dei risultati di performance deve intendersi ricompresa nella fattispecie prevista dall'art. 64, co. 2, lettera a) del CCNL 19.04.2018.

Articolo 7

Indennità correlate alle condizioni di lavoro e alla realizzazione di servizi aggiuntivi

1. In considerazione della esiguità delle risorse destinabili agli istituti di cui al presente articolo, le parti concordano di destinare le somme di seguito indicate per ciascuna annualità di riferimento, ma rinviando ad un accordo separato (coda contrattuale) la distribuzione delle risorse alle varie attività, anche al fine di reperire tutte le informazioni utili ad analizzare le varie tipologie di attività per meglio definire criteri, metodi e limiti di incentivo e procedere all'elaborazione di una proposta organica, anche alla luce delle eventuali economie che dovessero emergere dalla applicazione degli istituti di cui ai precedenti articoli. Le parti si impegnano a tal fine a concludere l'accordo relativo al presente articolo entro sei mesi dalla sottoscrizione del presente contratto al fine di completare la distribuzione delle risorse entro la fine del 2021.

Articolo 8

Compensi per lavoro straordinario

1. In considerazione dell'esiguità delle risorse destinabili alla corresponsione dei compensi per le prestazioni di lavoro straordinario, il cui ammontare complessivo non può superare l'importo di € 43.702,58, ai sensi dell'art. 88, c. 1, del CCNL, le parti convengono di corrispondere tali compensi solo al personale che svolga i compiti di seguito specificati ed entro il limite del budget assegnato. In tutti gli altri casi, si applica l'art. 27 del CCNL.
2. Al personale che svolge le mansioni di autista presso l'Amministrazione Centrale è riconosciuto il compenso per le ore di lavoro straordinario trascorse alla guida, da corrispondere sulla base di quanto riportato sull'apposito libretto di servizio (ovvero, sui fogli di marcia) e fino alla concorrenza del

budget complessivo assegnato per ciascuno degli anni di riferimento, così come previsto dall'art. 4 del presente accordo.

Articolo 9

Regime di cumulabilità del trattamento economico accessorio

1. La corresponsione del trattamento accessorio previsto negli articoli precedenti è sottoposta alle seguenti limitazioni:
 - a) tutte le voci del trattamento accessorio previste dal presente CCI, con esclusione dei compensi per il lavoro straordinario svolto dagli autisti, sono cumulabili fino all'importo complessivo di € 2.500,00;
 - b) l'indennità mensile accessoria può cumularsi con altri compensi corrisposti dall'Ateneo in aggiunta al trattamento economico fondamentale ed all'indennità di Ateneo se gli stessi non superano l'importo di € 2.500,00 per ciascun anno di riferimento. Concorrono al raggiungimento della predetta soglia tutti i compensi aggiuntivi percepiti, a qualsiasi titolo, dal personale nell'anno di riferimento, compresa l'indennità perequativa prevista dall'art. 31 del DPR n. 761/79 per il personale che opera presso l'Azienda Ospedaliero - Universitaria. Non concorrono al raggiungimento della soglia lo straordinario degli autisti, gli emolumenti percepiti in qualità di componenti di organi elettivi. Qualora l'importo totale di detti compensi fosse ricompreso fra € 3.000,00 ed € 4.500,00, l'I.M.A. decrescerà progressivamente con l'avvicinarsi dell'importo dei compensi aggiuntivi alla soglia di € 4.500,00 fino ad azzerarsi. L'IMA è sempre piena, non frazionabile e scatta a partire dal sedicesimo giorno di lavoro (sabati e domeniche inclusi) sul mese. In caso di mesi frazionati le quote dei giorni si sommano.

Articolo 10

Disposizioni finali

1. Gli oneri di cui al presente contratto non possono eccedere la somma complessiva indicata al precedente art. 4, comma 1
2. Le clausole del presente CCI che dovessero risultare in contrasto con sopraggiunte disposizioni legislative o contrattuali perderanno efficacia dalla data di entrata in vigore delle suddette disposizioni. In tale caso, le parti si incontreranno per definire una nuova formulazione del CCI conforme con il dettato legislativo e contrattuale.
3. Al termine delle operazioni amministrative di quantificazione di tutte le indennità previste dal presente Contratto Integrativo, l'Amministrazione deve inviare un resoconto analitico alla RSU e alle OO.SS.
4. Le parti concordano, per il futuro, di considerare le attività su "eventi" e "procedure selettive" come incarichi aggiuntivi da riportare nell'ambito della specifica disciplina degli incarichi non compresi nei compiti e nei doveri d'ufficio. Gli eventi dovranno avere una specifica fonte di finanziamento esterno, da indicare nel relativo piano finanziario con finalizzazione esplicita alla remunerazione delle attività aggiuntive del personale tecnico-amministrativo.
5. Alla luce di quanto previsto dal comma precedente, le parti intendono espressamente abrogare tutte le norme di contrattazione integrativa disciplinanti la remunerazione di incarichi aggiuntivi in concorrenza con le disposizioni regolamentari in materia.
6. Le parti si impegnano ad avviare un tavolo tecnico di confronto sulle tematiche riguardanti i criteri, i metodi e i tempi di stesura dei decreti di nomina e gestione dei gruppi di lavoro finalizzati al

supporto delle attività che prevedono emolumenti aggiuntivi, al fine di trasferire indicazioni ai componenti delle commissioni incaricate di rivedere, coordinare e razionalizzare i regolamenti in materia.

Art. 11

Interpretazione autentica

1. Nel caso in cui sorgano controversie sull'interpretazione di clausole contenute nel presente CCI, le parti si incontreranno entro 30 giorni a seguito di specifica richiesta formulata da uno dei sottoscrittori per definirne consensualmente il significato. L'eventuale accordo di interpretazione autentica sostituisce la clausola controversa fin dall'inizio della vigenza del CCI.

f.to.

	LIMONE Pierpaolo	Rettore	
	ROMEI Teresa	Direttore Generale	
	MARCHITTO Luigi P.	FLC-CGIL	
	DELL'OSSO Costantino	CISL FSUR	
	RUBERTO Vito	SNALS CONFSAL	
	CAMPAGNA Tommaso P.	FGU GILDA UNAMS	
	IORIO Stefano	UIL SCUOLA RUA	
	SPADACCINO Giuseppina	RSU	
	BARCA Graziano	RSU	
	DI LETIZIA Cristina	RSU	
	CONTESTABILE Gaetano	RSU	
	PIETRADURA Francesca	RSU	
	MAINIERO Lucia	RSU	