



04/08/2015 76804
data numero di protocollo

URSTA - VIII-6
posizione

Ai Presidenti delle Scuole
Ai Direttori dei Dipartimenti Universitari
Al Direttore dell'Orto Botanico
Al Presidente dell'Azienda Agraria e Zootecnica
Ai Direttori/Presidenti dei Centri
Al Direttore della Scuola di Specializzazione per
le Professioni Legali
Al Direttore della Scuola Interuniversitaria
Campana di Specializzazione all'Insegnamento
Al Direttore della Scuola di Specializzazione in
Beni Architettonici e del Paesaggio
Ai Direttori delle Biblioteche di Area
Al Responsabile dell'Area Supporto e
Coordinamento Corsi Scienze Biologiche
Ai Capi Ripartizione
Ai Capi Ufficio

LORO SEDI

OGGETTO: Contratto collettivo integrativo anno 2015 per il personale tecnico-amministrativo inquadrato nelle categorie B, C, D ed EP.

Si rende noto che in data 30.7.2015 – previo verbale del Collegio dei Revisori dei Conti n. 31 del 23.7.2015 e delibera del Consiglio di Amministrazione del 24.7.2015 - è stato sottoscritto il contratto collettivo integrativo di Ateneo anno 2015 per il personale tecnico-amministrativo inquadrato nelle categorie B, C, D ed EP, in servizio presso le Ripartizioni, gli uffici ad esse afferenti, i Dipartimenti Universitari, le Scuole e i Centri, con annesso Aggiornamento del Piano Formativo.

Esso non si applica, salvo quanto precisato in ciascun capo del contratto medesimo:

- a) al personale tecnico-amministrativo utilizzato anche dall'Azienda Ospedaliera Universitaria "Federico II" ed individuato nell'elenco allegato C al Protocollo di intesa Università/Regione Campania sottoscritto in data 20/04/2012, destinatario di altro trattamento accessorio finanziato con un distinto fondo dell'Azienda stessa;
- b) al personale di cui all'elenco allegato D al Protocollo di intesa Università/Regione Campania sottoscritto in data 20/04/2012, assunto dall'Università in categoria D ed EP, per conto dell'Azienda, per soli fini assistenziali, a totale carico del finanziamento regionale.

Tale contratto è reperibile sul sito web di Ateneo sotto la sezione "Amministrazione trasparente".

Il predetto contratto, per la parte economica, ha vigore dall'1.1.2015 e fino al 31.12.2015, salva diversa eventuale decorrenza prevista dai singoli articoli. I trattamenti economici ivi definiti sono relativi unicamente al periodo di decorrenza del contratto o dalla disciplina di istituti specifici e sono suscettibili di modifiche a partire dall'1.1.2016.

Il contratto in parola disciplina altresì gli istituti normativi che non comportano riflessi di carattere economico-finanziario secondo quanto riportato al Capo IV.

Di seguito si illustrano i punti salienti del contratto in argomento strutturato in sei Capi.

A) Capo I, relativo agli istituti aventi riflessi economici demandati dalla legge e dal CCNL alla contrattazione collettiva integrativa riferiti al personale inquadrato in categoria B, C e D.

L'articolo 6, rubricato "Indennità mensile ex art. 41, comma 4, del CCNL 27.01.2005", conferma, ai

sensi del combinato disposto degli artt. 81, 88 e 89 del CCNL del Comparto Università del 16.10.2008 e dell'art. 18, comma 2, del D.Lgs. n. 150/2009, la corresponsione dell'indennità accessoria mensile ex art. 41, comma 4, del CCNL 27.01.2005.

L'importo di detta indennità è pari a € 140,00 lord, erogato per 12 mensilità.

Detta indennità mensile accessoria è finalizzata a promuovere un miglioramento dei livelli di efficienza ed efficacia dell'Ateneo nonché ad incentivare il miglioramento dei servizi erogati e l'attivazione di nuovi servizi in corso d'anno, quali, ad esempio:

- implementazione della diffusione della firma digitale;
- fatturazione elettronica
- diffusione del sistema di gestione documentale eDocumento
- interoperabilità avanzata di Protocollo.

Tale indennità viene, altresì, corrisposta in considerazione dei processi di riorganizzazione in essere nell'Ateneo, scaturenti dal nuovo Statuto di Ateneo, in attuazione della Legge n. 240/2010 (c.d. Legge Gelmini). Alle attività di cui sopra concorre tutto il personale tecnico-amministrativo, come individuato all'art. 1, punto 1) del contratto integrativo in discorso.

L'**articolo 7**, rubricato "compensi per la remunerazione di compiti che comportano oneri, rischi o disagi particolarmente rilevanti nonché la reperibilità collegata alla particolare natura dei servizi che richiedono interventi di urgenza", conferma tutti gli istituti già presenti nel contratto collettivo integrativo per l'anno 2014, ivi compreso l'istituto del turno, regolato dalle medesime condizioni già previste nel CCI 2014 e confermate all'art. 8 del nuovo contratto collettivo integrativo.

I responsabili delle strutture interessate dovranno attenersi alle condizioni fissate nel presente articolo, effettuando le comunicazioni mensili all'Ufficio relazioni sindacali e trattamento accessorio mediante l'apposita dichiarazione (allegato 1), reperibile sul sito web di Ateneo all'indirizzo <http://www.unina.it/personale/pta/rapportoLavoro/contrattazione.jsp> e già attualmente utilizzata.

La sola eccezione riguarda il punto 13 dell'art. 7, destinato al personale, nell'ambito del C.S.I., addetto al servizio necessario a garantire, durante la chiusura delle strutture universitarie, i servizi informatici e telematici di interesse generale dell'Ateneo, che resta in vigore inalterato solo fino al 30 settembre 2015.

A decorrere dal 1° ottobre 2015 il fondo di cui al punto 13) è destinato all'istituto della reperibilità o pronta reperibilità, come regolato dall'art. 7 bis del contratto in parola. Per l'attivazione di tale istituto è già stata inviata al Presidente del CSI la nota direttoriale prot. n. 76119 del 3.8.2015.

Anche l'**articolo 9**, rubricato "Compensi diretti ad incentivare la produttività e miglioramento dei servizi- Performance organizzativa", conferma l'elemento retributivo annuo di produttività collettiva per incentivare l'incremento dei servizi delle strutture di seguito specificate, da erogarsi in conformità al modello di valutazione vigente e reperibile sul sito web di Ateneo sotto la sezione "Amministrazione trasparente".

A riguardo si ricorda che la relativa modulistica (modelli OB-uff, OB-Cat B, OB-Cat C, OB-Cat D) è reperibile sul sito web di Ateneo, nella sezione "Modulistica/Relazioni Sindacali e Trattamento Accessorio" al seguente link:

<http://www.unina.it/modulistica/relazioni-sindacali-e-trattamento-accessorio>.

L'unica novità dell'articolo in esame riguarda il punto f), che destina l'emolumento in discorso, nella misura annua lorda pro capite pari a € 500,00 a tutto il personale inquadrato nelle categorie B, C e D in servizio presso gli uffici afferenti alle Scuole di cui all'art. 30 dello Statuto di Ateneo, prevedendo un numero complessivo di 45 unità aventi diritto.

L'articolo in parola precisa che, fermo restando l'ammontare destinato al singolo servizio, ove alla produttività e al miglioramento dei servizi fossero dedicati un numero di dipendenti superiore a quello indicato e ciò dovesse comportare un'incapienza del fondo stesso, l'indennità sarà riproporzionata in ragione del numero effettivo di addetti.

Si ricorda che tale elemento retributivo di produttività è compatibile con i compensi per lavoro straordinario, con l'indennità ex art. 41 CCNL 27.01.05, con l'indennità di responsabilità ed è incompatibile con le altre voci di trattamento accessorio disciplinate nell'accordo in parola, nonché con i compensi che specifiche disposizioni di legge finalizzano all'incentivazione di prestazioni o risultati del personale.

L'articolo 10 rubricato "Indennità di responsabilità e funzione specialistica di posizioni organizzative", conferma quanto previsto nel contratto collettivo integrativo 2014 in relazione alla misura e le modalità di erogazione dell'indennità di responsabilità corrisposta in relazione alla titolarità dei seguenti incarichi:

- a) capo di ufficio afferente alle Ripartizioni e alle Scuole;
- b) capo di ufficio dipartimentale/responsabile dei processi contabili a supporto del Direttore di Dipartimento/Direttore/Presidente di Centro, nonché delle strutture assimilate individuate dall'art. 6 del vigente Regolamento di Amministrazioni, Finanza e Contabilità;
- c) direttore tecnico del C.S.I.;
- d) direttore tecnico del COINOR;
- e) direttore tecnico del Centro di Ateneo Biblioteche;
- f) direttore di Biblioteca di Area;
- g) addetto stampa.

L'indennità di responsabilità è incompatibile con l'indennità di turno.

La corresponsione di un terzo dell'indennità di responsabilità è connessa ai risultati conseguiti, secondo il nuovo modello di valutazione definito dal Nucleo di Valutazione con verbale n. 44 del 27.2.2015, approvato dal Consiglio di Amministrazione con delibera n. 58 del 24.3.2015 e pubblicato sul sito web di Ateneo nella sezione "Amministrazione trasparente/Performance/Sistema di misurazione e valutazione della performance" al seguente link: <http://www.unina.it/trasparenza/performance/misura/>.

La relativa modulistica è parimenti disponibile sul sito web di Ateneo, nella sezione "Modulistica/Relazioni Sindacali e Trattamento Accessorio" al seguente link: <http://www.unina.it/modulistica/relazioni-sindacali-e-trattamento-accessorio>.

L'articolo 11 sancisce che le **risorse una tantum volte all'incentivazione della performance collettiva e individuale** siano destinate ad incrementare l'indennità di responsabilità e/o compensi diretti ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi attraverso progetti da definire nel contratto collettivo integrativo anno per l'anno 2016 che le parti si impegnano a concludere entro il 31 gennaio 2016.

Per l'anno 2015 l'articolo in discorso destina esclusivamente l'importo annuo di € 16.200,00 all'incentivazione della produttività ed al miglioramento del servizio di assistenza fiscale a tutti i dipendenti dell'Ateneo, correlato ad un aumento delle prestazioni di lavoro richieste al personale che presta servizio presso l'Ufficio Contabilità e Adempimenti Fiscali e all'unità in servizio presso l'Area Gestione Finanziaria e Contabile del Centro Servizi Informativi che il Responsabile del suddetto Centro individua per prestare supporto a tale attività.

Per quanto concerne il lavoro straordinario 2015 (cfr. **articolo 12**, rubricato "**Criteri generali per la ripartizione delle risorse del fondo per il lavoro straordinario**"), si rinvia alle note direttoriali già inviate a tutte le strutture interessate in data 23.2.2015 e 17.3.2015 e alle direttive ivi impartite.

B) Capo II, relativo agli istituti aventi riflessi economici demandati dalla legge e dal CCNL nazionale alla contrattazione collettiva integrativa riferiti al personale inquadrato in categoria EP, come individuato all'articolo 1, punto 1 dello stesso CCI.

L'articolo 15 dedicato alla disciplina della "**retribuzione di risultato**", da erogarsi a seguito della verifica positiva dei risultati conseguiti dagli aventi diritto, a conclusione del processo di valutazione annuale della performance individuale, conferma la misura della retribuzione di risultato del personale inquadrato in categoria EP, nella percentuale del 20% del valore della retribuzione di posizione, nei limiti delle risorse disponibili del fondo costituito, per ciascun anno, per la retribuzione di posizione e di risultato del personale inquadrato in categoria EP.

La corresponsione della retribuzione di risultato è connessa ai risultati conseguiti, secondo il nuovo modello di valutazione definito dal Nucleo di Valutazione con verbale n. 44 del 27.2.2015, approvato dal Consiglio di Amministrazione con delibera n. 58 del 24.3.2015 e pubblicato sul sito web di Ateneo nella sezione "Amministrazione trasparente/Performance/Sistema di misurazione e valutazione della performance" al seguente link: <http://www.unina.it/trasparenza/performance/misura/>.

La relativa modulistica è parimenti disponibile sul sito web di Ateneo, nella sezione "Modulistica/Relazioni Sindacali e Trattamento Accessorio" al seguente link:

<http://www.unina.it/modulistica/relazioni-sindacali-e-trattamento-accessorio>.

L'articolo 16 è dedicato alla disciplina degli "Incarichi aggiuntivi". Per tale istituto si rinvia a quanto già contenuto sia nell'art. 15 del CCI 2013 che nell'art. 15 del CCI 2014.

C) Capo III, relativo ai criteri generali finalizzati alla selezione per le progressioni all'interno di ciascuna categoria, ai sensi dell'art. 82 del CCNL Comparto Università 16.10.2008, destinate al solo personale tecnico amministrativo inquadrato in categoria B e C, nel numero consentito dalla disponibilità delle risorse a ciò finalizzate, ai sensi dell'art.79, comma 5, del medesimo CCNL.

Nello specifico si rinvia in toto a quanto contenuto nell'art. 18.

Si precisa che l'inquadramento nelle posizioni economiche immediatamente superiori avverrà al 1° gennaio dell'anno nel quale risulta approvata la graduatoria delle stesse, ai sensi dell'art. 79 co. 2 del CCNL 16.10.2008; sono abrogati gli articoli 16 e 17 del CCI 2013, nonché l'art. 16 del CCI 2014.

D) Capo IV, relativo agli istituti non aventi riflessi economici demandati dalla legge e dal CCNL alla contrattazione collettiva integrativa, destinati a tutto il personale tecnico amministrativo inquadrato in categoria B,C,D ed EP.

Si rinvia a quanto contenuto specificamente negli **articoli da 19 a 25**. In particolare si pone l'attenzione delle SS.LL. su quanto di seguito riportato:

A decorrere dal 1° ottobre 2015:

- **la fascia di fruibilità della pausa pranzo, a prescindere dall'orario di lavoro, è fissata nell'arco temporale tra le ore 12:00 e le ore 14:15;**
- **per gli orari di lavoro per i quali la pausa pranzo è attualmente fissata nella durata di 30 minuti, la stessa è ridotta a 20 minuti e, conseguentemente, l'orario di termine della prestazione lavorativa è automaticamente anticipato di dieci minuti rispetto all'attuale termine.**

Le suddette disposizioni entreranno in vigore dal 1° ottobre 2015, a valle delle modifiche al sistema di rilevazione delle presenze SIRP di cui è già stato investito il Centro Servizi Informativi, con nota direttoriale n. 76119 del 3.8.2015, diretta al Presidente del CSI. Ci si riserva di confermare la decorrenza del 1° ottobre 2015 a conclusione delle attività di competenza del CSI da porre in essere.

Per il personale inquadrato in categoria EP vale quanto stabilito alla lettera 1.b dell'articolo 20.

L'orario di lavoro istituzionale, come confermato all'art. 20 punto 1.a, dovrà essere osservato anche dal personale inquadrato nella categoria EP, in attuazione dell'art. 34 del CCNL, Comparto Università del 27.01.2005, in virtù del quale il predetto personale organizza il proprio orario di lavoro correlandolo con le esigenze organizzative della struttura di afferenza e del conforme parere reso dall'ARAN secondo il quale "l'articolazione dell'orario su cinque o sei giorni e il numero di ore giornaliere che il lavoratore deve rendere appartengono ai poteri di organizzazione dell'Amministrazione e non alla libera scelta dei singoli".

L'orario di lavoro è di 36 ore settimanali medie nell'arco di un trimestre.

Al fine del calcolo della media sono presi in considerazione, di norma, i seguenti trimestri:

- Gennaio/marzo
- Aprile/giugno
- Luglio/settembre
- Ottobre/dicembre

Al termine del trimestre sarà effettuato il calcolo delle 36 ore medie trimestrali. Se il saldo delle ore lavorate risulta a debito lo stesso potrà essere recuperato nel trimestre successivo. L'eventuale credito potrà essere recuperato entro il trimestre successivo.

All'articolo 22, relativo ai **criteri per la ripartizione del Fondo Comune di Ateneo**, prendendo atto delle indicazioni fornite dal Ministero dell'Economia e delle Finanze, nel rispetto del quadro normativo vigente, si rimanda tale definizione al Contratto Collettivo Integrativo anno 2016, abrogando gli articoli 29 del CCI 2013 e 18 del CCI 2014.

L'articolo 23 recepisce la nuova normativa in materia di **congedi parentali**.

Infatti, in attuazione del Decreto legislativo del 15 giugno 2015 n.80 recante misure per la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, le parti hanno convenuto quanto segue:

Per ogni bambino, nei primi suoi dodici anni di vita, ciascun genitore ha diritto di astenersi dal lavoro secondo le successive modalità. I relativi congedi parentali dei genitori non possono complessivamente eccedere il limite di dieci mesi salvo che il padre lavoratore eserciti il diritto di astenersi dal lavoro per un periodo continuativo o frazionato non inferiore a tre mesi, in questo caso il limite complessivo dei congedi parentali dei genitori è elevato a undici mesi. Nell'ambito del predetto limite, il diritto di astenersi dal lavoro compete:

- a) Alla madre lavoratrice, trascorso il periodo di congedo di maternità per un periodo continuativo o frazionato non superiore a 6 mesi;
- b) Al padre lavoratore, dalla nascita del figlio, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a sei mesi, elevabile a sette;
- c) Qualora vi sia un solo genitore, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a dieci mesi.

La fruizione di tale congedo può essere fruita su richiesta anche su base oraria. La fruizione su base oraria è consentita in misura pari alla metà dell'orario medio giornaliero.

Ai fini dell'esercizio di tale diritto il genitore è tenuto, salvo casi di oggettiva impossibilità, a preavvisare il responsabile della struttura almeno cinque giorni prima indicando l'inizio e la fine del periodo di congedo. Il termine di preavviso è pari a 2 giorni nel caso di congedo parentale su base oraria.

Il congedo parentale spetta al genitore richiedente anche qualora l'altro genitore non ne abbia diritto.

A tal proposito, si comunica che il relativo modulo, con le opportune modifiche, sarà reso disponibile quanto prima sul sito web di Ateneo, nella sezione "Modulistica/Assenze e Presenze Personale Contrattualizzato" al seguente link:

<http://www.unina.it/modulistica/assenze-e-presenze-personale-contrattualizzato>.

Per ogni minore con handicap in situazione di gravità accertata ai sensi dell'art.4, comma 1, della legge 5 febbraio 1992, n.104, la lavoratrice madre o, in alternativa il lavoratore, hanno diritto, entro il compimento del 12° anno di vita del bambino, al prolungamento del congedo parentale, fino a un periodo non superiore a tre anni fruibile sempre in misura continuativa o frazionata, a condizione che il bambino non sia ricoverato a tempo pieno presso istituti specializzati

Per i periodi di congedo parentale alle lavoratrici e ai lavoratori è dovuta fino al 6° anno di vita del bambino un'indennità pari al 30% della retribuzione, per un periodo massimo complessivo tra i genitori di sei mesi.

I periodi di congedo parentale sono computati nell'anzianità di servizio.

Il congedo parentale può essere fruito dai genitori adottivi e affidatari, qualunque sia l'età del minore, entro dodici anni dall'ingresso del minore in famiglia, e comunque non oltre il raggiungimento della maggiore età.

E) Capo V, relativo ai servizi sociali

L'articolo 26 conferma la volontà di stipulare apposita convenzione con il Consorzio Unico Campania per il rilascio di abbonamenti annuali di trasporto, alle medesime condizioni già previste negli anni precedenti.

Per le ulteriori attività socio-assistenziali, l'Ateneo si impegna a finanziare una quota tantum pari ad € 450.000,00 da destinare oltre che alla conferma dei servizi sociali già previsti dal vigente Regolamento in materia, anche all'attivazione dei seguenti ulteriori servizi sociali:

- sussidi economici per il rimborso in quota parte delle tasse universitarie per i dipendenti o i figli dei dipendenti,
- sussidi economici per il rimborso in quota parte delle spese sostenute per i Centri ricreativi estivi o per i Campus estivi, in Italia o all'estero per i figli dei dipendenti.

La fruizione dei nuovi servizi sociali sarà disciplinata, a decorrere dal 2016, previa revisione del regolamento vigente in materia che fisserà, per ogni tipologia di sussidio economico, i relativi requisiti per l'accesso, tra i quali dovrà essere prevista anche l'esibizione del modello ISEE.

A tal fine verrà istituita una commissione tecnica tempestivamente nominata dal Direttore Generale.

F) Capo VI, relativo alle relazioni sindacali.

Con l'**articolo 27**, cui in toto si rinvia, sono stati definiti, in applicazione del quadro normativo e contrattuale vigente, principi di carattere generale relativi all'argomento in parola, rinviando una trattazione più completa della materia ad un successivo specifico documento.

Si prega di garantire la massima diffusione tra tutto il personale tecnico-amministrativo.

F.to
IL DIRETTORE GENERALE
Dott. Francesco BELLO

Ripartizione Personale contrattualizzato, Trattamento Pensionistico ed Affari Speciali
Dirigente: dott.ssa Gabriella Formica
Unità organizzativa responsabile del procedimento:
Ufficio relazioni sindacali e trattamento accessorio:
Capo Ufficio: Antonia Nastri
Tel. 0812537815