



## CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO DI ATENEIO PER L'ANNO 2009

### PREMESSA

*Considerata la necessità di rispettare i vincoli imposti dall'art. 67 co. 5 del D.L. 25.06.2008 n. 112, convertito con Legge del 06.08.08 n. 133, ed alla luce delle recenti innovazioni apportate dal CCNL del comparto università per il quadriennio normativo 2006-2009 ed il biennio economico 2008-2009, il Contratto Collettivo Integrativo di Ateneo sottoscritto il 07 agosto 2008, e tuttora in applicazione, si intende aggiornato nel testo seguente con effetto dal 1 gennaio 2009 al 31 dicembre 2009.*

### ART. 1 – CAMPO DI APPLICAZIONE, DECORRENZA E DURATA

1. La delegazione di Parte Pubblica è costituita dal Rettore o da un suo delegato e dal Direttore Amministrativo o da un suo delegato. Per le organizzazioni sindacali la delegazione è composta dalla RSU e da due componenti delle strutture territoriali di ciascuna delle organizzazioni sindacali firmatarie del CCNL. Le delegazioni possono essere eventualmente integrate da esperti delle materie oggetto delle trattative.
2. Gli esiti delle trattative di contrattazione collettiva integrativa vengono sottoscritti dalle parti seduta stante.
3. In casi particolari le parti possono concordare che al personale sia consentito di assistere alle sedute di contrattazione.
4. Le riunioni di contrattazione collettiva integrativa sono convocate dal Rettore o da un suo delegato con trasmissione del relativo ordine del giorno.
5. 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 – PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE (Art. 79)

1. La progressione economica all'interno delle categorie, di cui all'articolo 79 del vigente CCNL, avviene mediante meccanismi selettivi sulla base dei seguenti indicatori ponderati:
  - a) formazione certificata e pertinente;
  - b) arricchimento professionale derivante dall'esperienza lavorativa, con esclusione di automatismi legati al decorso dell'anzianità, desumibile dal curriculum e/o dalla documentazione presentata dall'interessato;
  - c) qualità delle prestazioni individuali con particolare riguardo alla capacità di proporre soluzioni innovative, al grado di coinvolgimento nei processi lavorativi, all'attenzione alle esigenze dell'utenza e alla soluzione dei problemi;

- d) anzianità di servizio prestato senza essere incorsi negli ultimi due anni in sanzioni disciplinari più gravi del rimprovero scritto e senza essere incorsi in misure cautelari di sospensione dal servizio, a meno che il procedimento penale pendente non si sia concluso con l'assoluzione almeno in primo grado;
- e) titoli culturali e professionali (per esempio: incarichi; pubblicazioni; collaborazioni; docenza o frequenza in convegni e seminari di studio, corsi di formazione; titoli di studio ulteriori rispetto a quelli previsti per l'accesso alla categoria; corsi di perfezionamento o di specializzazione; dottorati di ricerca).
2. Per i punteggi parziali da attribuire ai singoli elementi di valutazione si rinvia all'art. 82, commi 3, 4, 5 e 6 del CCNL vigente. Il sistema di valutazione è quello previsto dall'art. 81 del citato CCNL vigente.
3. L'attribuzione della posizione economica immediatamente superiore è riconosciuta in presenza dei seguenti indispensabili requisiti:
- a) aver maturato **due anni** di anzianità di servizio alla data del **31.12.2008** nella posizione economica di appartenenza;
  - b) non essere incorso in sanzioni disciplinari.
4. La posizione economica decorrerà **dall'1.1.2009** per coloro che hanno maturato i requisiti di cui al comma 3.

**Somma lorda totale prevista**

**€ 150.000,00**

### **ART. 3 – INDENNITA' DI RESPONSABILITA' (Art. 91)**

1. L'Amministrazione, in base alle proprie finalità istituzionali, individua posizioni organizzative e funzioni specialistiche e di responsabilità e verificano la disponibilità di personale professionalmente qualificato appartenente alle categorie B, C, e D ai fini della attribuzione di tali posizioni e funzioni. Le relative determinazioni sono oggetto di informazione preventiva ai soggetti sindacali.
2. I criteri sulla cui base si procederà all'individuazione delle posizioni organizzative e funzioni specialistiche di cui al comma precedente saranno oggetto di informazione e, a richiesta, di concertazione.
3. Agli incarichi di cui al comma 1 è correlata una indennità annua lorda di importo variabile che, *per il personale di categoria D*, sarà compresa tra un minimo di € 1.033 ed un massimo di € 5.165, di cui un terzo corrisposto a seguito della verifica positiva dei risultati conseguiti dal dipendente. L'entità dell'indennità viene fissata tenendo conto dei seguenti criteri:
- a) grado di responsabilità dell'incarico;
  - b) grado di complessità dei processi decisionali;
  - c) grado di complessità delle competenze connesse all'incarico;
  - d) caratteristiche innovative della professionalità richiesta;
  - e) necessità per lo svolgimento dell'incarico di specifiche abilitazioni professionali.
4. La verifica dei risultati è effettuata dal Direttore Amministrativo previa verifica del raggiungimento degli obiettivi specificati nella programmazione 2009, e previa acquisizione motivata per iscritto di ogni elemento ed informazione utile a tal fine.
- Nel caso in cui la verifica sia negativa, il Direttore amministrativo contesta per iscritto gli addebiti all'interessato il quale può presentare entro venti giorni contro deduzioni anche per il tramite delle Organizzazioni Sindacali cui aderisce e conferisce mandato.
- Ricevute le contro deduzioni il Direttore amministrativo adotta il provvedimento finale.

5. Gli incarichi sono revocati, altresì, con atto del Direttore amministrativo in caso di mutamenti organizzativi.

**Somma lorda totale prevista** € 60.000,00

#### **ART. 4 – INDENNITA' PER PARTICOLARI CONDIZIONI DI DIASAGIO E DI RISCHIO**

##### **4.1 Indennità di reperibilità**

1. L'indennità di reperibilità viene corrisposta al personale di tutti i livelli che cura nell'espletamento delle proprie mansioni il funzionamento nonché la sicurezza delle strutture e degli impianti universitari garantendo la propria reperibilità notturna e diurna, feriale e festiva.
2. L'istituto della reperibilità si espleta durante le ore o le giornate eccedenti l'orario ordinario di lavoro soltanto per essenziali ed indifferibili necessità di servizio che non possono essere coperte attraverso l'adozione di altre forme di articolazione dell'orario. La durata massima del periodo di reperibilità è di 12 ore.
3. L'indennità di € 5,00 lorde è corrisposta in relazione alla disponibilità effettivamente prestata e risultante da dichiarazione del responsabile della struttura. A ciascun dipendente coinvolto nella reperibilità non possono essere pagate più di 6 reperibilità al mese e per non più di due giorni festivi nell'arco di un mese, fatti salvi casi di necessità derivanti da temporanee carenze di organico. L'indennità non può essere corrisposta nei giorni di assenza e di ferie né per lo stesso periodo di effettiva prestazione a più unità di personale. Nel caso si renda necessario l'intervento diretto del dipendente durante la fascia di reperibilità, sarà corrisposta la relativa remunerazione per lavoro straordinario e la prestazione di lavoro non potrà essere superiore a sei ore.

**Somma lorda totale prevista per esercizio** € 1.825,00

##### **4.2 Indennità di guida**

1. *E' riconosciuta al personale addetto in via continuativa alla conduzione degli automezzi di servizio un'indennità mensile di € 20,00 ed un'indennità di € 0,10 per chilometro per i percorsi fuori provincia sulla base di verifiche effettuate dall'Ufficio Economato.*

**Somma lorda totale prevista per esercizio** € 4.000,00

##### **4.3 Indennità di rischio da laboratorio e di stabulari**

1. E' attribuita nella misura mensile lorda di € 16,50 al personale di tutti i livelli addetto istituzionalmente al funzionamento delle strutture di laboratorio e stabulari e sulla base di dichiarazione del responsabile della struttura.

**Somma lorda totale prevista per esercizio** € 4.356,00

#### **4.4 Pagamento e incompatibilità delle indennità**

1. Tutte le indennità sono corrisposte mensilmente, insieme allo stipendio del mese successivo a quello relativo all'effettuazione delle prestazioni che danno diritto a percepire le indennità previste.
2. Ai fini del calcolo delle indennità legate all'effettiva presenza, si rinvia alla normativa vigente.

### **ART. 5 – INDENNITA' ACCESSORIA**

#### **5.1 Indennità accessoria mensile**

1. E' istituita un'indennità accessoria mensile, erogabile per dodici mensilità ai sensi dell'art. 41 del CCNL 27.1.2005.
2. La suddetta indennità spetta mensilmente *ai lavoratori nei seguente importi:*

<b>Categoria</b>	<b>Posizione economica</b>	<b>Indennità</b>
<i>Categoria B</i>	<i>tutte</i>	<i>€ 85,00</i>
<i>Categoria C</i>	<i>1,3,4,5,6 e 7</i>	<i>€ 158,00</i>
	<i>2</i>	<i>€ 174,00</i>
<i>Categoria D</i>	<i>tutte</i>	<i>€ 241,00</i>

**Somma lorda totale prevista per esercizio**

**€ 428.472,00**

### **ART. 6 – INDENNITA' PER LA PRODUTTIVITA' COLLETTIVA E PER IL MIGLIORAMENTO DEI SERVIZI (art. 68 co. 2, lett. D)**

#### **6.1 Indennità di collaborazione**

1. Le parti concordano sulla necessità di migliorare la produttività collettiva onde consentire il raggiungimento degli obiettivi di Ateneo quali l'attivazione di nuovi servizi, il miglioramento qualitativo dei medesimi e la semplificazione delle procedure amministrative. A tal fine viene corrisposta l'indennità di cui all'art. 68, c. 2 del CCNL.
2. La suddetta indennità spetta mensilmente ai lavoratori nei seguenti importi *massimi:*

<b>Categoria</b>	<b>Indennità</b>
Categoria B	€ 3,00
Categoria C	€ 8,00
Categoria D	€ 13,00

3. Ogni sei mesi a decorrere dall'inizio dell'anno solare l'amministrazione procede alla verifica dei risultati conseguiti. *Tale verifica avviene attraverso Schede di Valutazione Individuale.*
4. La verifica è effettuata dal Direttore amministrativo previa acquisizione per iscritto di ogni elemento ed informazione utile a tal fine e deve essere motivata.
5. I criteri adottati per effettuare la verifica sono oggetto di informazione.
6. *Nei criteri è prevista una fascia di valutazione (in forma di punteggio), compresa tra 6 e 6,9 su 10, nell'ambito della quale l'indennità è attribuita nella misura dell'80% del totale.*
7. *Nel caso in cui il risultato della verifica sia compreso nella fascia suddetta, l'indennità per il semestre successivo sarà erogata nella misura dell'80%, fatto salvo l'eventuale recupero all'atto della valutazione finale dell'anno.*
8. Nell'ipotesi in cui la verifica relativa al primo semestre sia negativa (inferiore a 6/10), l'erogazione dell'indennità per i restanti sei mesi è sospesa. *In tale caso il Direttore amministrativo informa per iscritto l'interessato il quale può presentare entro venti giorni le proprie osservazioni anche per il tramite delle Organizzazioni Sindacali cui aderisce e conferisce mandato.*
9. Le osservazioni vengono valutate da un Comitato formato dal Direttore amministrativo e da due componenti designati, uno dall'Amministrazione uno dalle OO.SS. Sulla base delle predette valutazioni il Direttore amministrativo assume le proprie determinazioni conclusive.
10. Nell'ipotesi in cui anche la verifica successiva sia negativa l'Amministrazione procede al recupero delle somme erogate secondo le modalità che saranno oggetto di informazione.
11. *Se nel semestre vengono superati 30 giorni lavorativi di assenza anche non continuativi, esclusi gli istituti legati alla maternità e le malattie superiori a 15 giorni, al lavoratore non spetta l'indennità di collaborazione.*

**Somma lorda totale prevista per esercizio**

**€ 21.288,00**

**TOTALE**

**€ 669.941,00**

#### **ART. 7 – DISPOSIZIONI PARTICOLARI**

1. Per il personale a regime di part-time le quote vengono apportate in misura proporzionale all'orario di lavoro ad eccezione delle indennità di responsabilità e della retribuzione di posizione.
2. Il presente accordo non è applicabile al personale comandato o distaccato.

3. Tutte le indennità sono corrisposte mensilmente insieme allo stipendio del mese successivo a quello relativo all'effettuazione delle prestazioni che danno diritto a percepire l'indennità previste, ove non subordinate a relazioni o valutazioni nel merito.
4. Tutte le indennità previste dal presente contratto *hanno validità ai fini economici dal 1° gennaio 2009 al 31 dicembre 2009*; prima della suddetta scadenza saranno oggetto della verifica di cui all'art. 5, comma 1, del CCNL-CU vigente.
5. Le indennità già corrisposte alla data di sottoscrizione definitiva del presente contratto dovranno intendersi soggette a possibile conguaglio, positivo o negativo, conseguentemente all'applicazione del contratto stesso.
6. I fondi previsti dal presente contratto saranno eventualmente integrati così come previsto dal comma 1° dell'art. 5 del CCNL relativo al personale del comparto per il biennio economico 2008-2009, e saranno successivamente ripartiti con apposito accordo integrativo.

*Teramo, li 3 settembre 2009*

**IL RETTORE**

*Firmato*

**IL DIRETTORE AMMINISTRATIVO**

*Firmato*

**FLC-CGIL**

*Firmato*

**CISL- Università**

*Firmato*

**UIL-PA**

*Firmato*

**CONFSAL-SNALS**

*Firmato*

**CSA di CISAL-Univesità**

*Firmato*

**R.S.U. di Ateneo**

*Firmato*