

# CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO TRIENNIO NORMATIVO ED ECONOMICO – 2021/2023

## INDICE

### Titolo I – Norme Generali

- Art. 1 - Campo di applicazione, obiettivi, decorrenza e durata
- Art. 2 - Relazioni sindacali e norme di garanzia per il funzionamento dei servizi pubblici essenziali

### Titolo II – Orario di lavoro

- Art. 3 – Flessibilità dell'orario di lavoro
- Art. 4 - Lavoro Straordinario
- Art. 5 – Lavoro Agile

### TITOLO III – INCARICHI

- Art. 6 – Personale appartenente alla categoria EP
- Art. 7 – Criteri generali per la determinazione del valore della retribuzione di risultato del personale della categoria elevate professionalità'
- Art. 8 – Indennità di responsabilità e funzioni specialistiche
- Art. 9 – Incarichi al personale appartenente alle categorie B C D

### TITOLO IV - FONDO RISORSE DECENTRATE

- Art. 10 – Finanziamento del fondo risorse decentrate ed utilizzo
- Art. 11 – Progressione economica all'interno della categoria
- Art. 12 – Lavoro disagiato
- Art. 13 – Performance organizzativa e individuale
- Art. 14 – Mobilità interna
- Art. 15 – Fondo Welfare
- Art. 16 – Norme transitorie e finali

### TITOLO I NORME GENERALI

#### ARTICOLO 1 CAMPO DI APPLICAZIONE, OBIETTIVI, DECORRENZA E DURATA

1. Il presente Contratto Collettivo Integrativo (CCI) si applica a tutto il personale destinatario del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro Università (CCNL), in servizio presso l'Università degli studi "G. d'Annunzio" di Chieti-Pescara con rapporto di lavoro di tipo



subordinato, sia a tempo indeterminato sia a tempo determinato. Sono esclusi i Dirigenti, i Tecnologi di Ricerca ed i collaboratori esperti linguistici (CEL), fatto salvo per questi ultimi quanto previsto dall'art. 15 del presente CCI.

2. Il presente contratto, in relazione alle materie demandate dal CCNL alla contrattazione integrativa, assume come obiettivo prioritario la valorizzazione delle persone, fondata sul miglioramento delle competenze professionali possedute e sul contributo assicurato da ciascuno al fine di supportare i processi di innovazione, efficienza, efficacia e di miglioramento dei servizi.

3. Il presente CCI entra in vigore a seguito della sottoscrizione definitiva, autorizzata dopo il perfezionamento delle procedure di cui all'art. 40-bis del D. Lgs. n°165 del 30 marzo 2001 e successive modifiche e integrazioni. Ha efficacia dal 01.01.2021, fatte salve le precisazioni eventualmente previste nelle singole disposizioni.

4. Il presente CCI conserva la sua efficacia fino alla stipula del successivo contratto collettivo integrativo ed è integrato con gli accordi eventualmente intervenuti in successiva sequenza temporale.

5. In caso di disdetta, che deve essere comunicata tra le Parti mediante raccomandata a/r o pec, le disposizioni contrattuali rimangono in vigore fino a quando non siano sostituite da successivo contratto collettivo integrativo.

6. Il contratto sottoscritto in data 10.12.2018 cessa di essere efficace.

## ARTICOLO 2 RELAZIONI SINDACALI E NORME DI GARANZIA PER IL FUNZIONAMENTO DEI SERVIZI PUBBLICI ESSENZIALI

1. Gli incontri tra la delegazione di parte pubblica e quella di parte sindacale si svolgono di norma anche al di fuori dell'orario di servizio.

2. Per ogni incontro viene redatto a cura del segretario verbalizzante un resoconto della seduta nel quale sono riassunte le posizioni espresse dalle parti.

Il verbale è documento proprio del segretario verbalizzante.

Il predetto è redatto e viene poi trasmesso o reso disponibile alla delegazione di parte sindacale.

Il resoconto viene approvato, di norma, nella seduta successiva e pubblicato su sito di Ateneo nella pagina dedicata.

La delegazione di parte sindacale o suoi singoli componenti possono, nella seduta immediatamente successiva, richiedere una eventuale integrazione del verbale con la trascrizione di dichiarazioni non riportate dal segretario verbalizzante.

Il segretario verbalizzante è tenuto ad integrare, contestualmente alla richiesta, il documento redatto, riportando integralmente il contenuto delle dichiarazioni della delegazione di parte sindacale o di suoi componenti.

In via ordinaria, il primo punto dell'ordine del giorno di ciascuna riunione sindacale è rappresentato dalla approvazione del verbale precedente.

Alla verbalizzazione può accedere un documento contenente la proposta oggetto di discussione che sarà perfezionata e siglata in corso della riunione ovvero in riunione immediatamente successiva da concordare mediante autoconvocazione.

3. Con cadenza almeno semestrale, le parti si incontrano per verificare lo stato di attuazione del CCI. In tale sede vengono definite anche eventuali procedure di verifica sull'impiego dei fondi.

4. In attuazione della legge 12 giugno 1990, n°146, così come modificata dalla legge 11 aprile 2000, n°83, trovano applicazione le norme di garanzia dei servizi pubblici essenziali di cui al Contratto collettivo nazionale per il personale del comparto Università del 22 marzo 1996, già valutato idoneo dalla Commissione di garanzia dell'attuazione della Legge sullo sciopero nei servizi pubblici essenziali con propria delibera del 4 luglio 1996.

5. L'individuazione dei contingenti di personale tenuto ad assicurare, in caso di sciopero e/o assemblea, le prestazioni indispensabili compete ai Dirigenti e/o ai Responsabili delle strutture, che opereranno secondo le modalità indicate all'art. 2, comma 3, del citato CCNL 22 marzo 1996 e in ottemperanza e nel rispetto del Protocollo sottoscritto in data 16.02.2021 a cui si fa espressamente rinvio, avente ad oggetto la regolamentazione dettagliata dell'istituto ai sensi dell'art. 5, comma 2, dell'Accordo sulle norme di Garanzia dei servizi pubblici essenziali e sulle procedure di raffreddamento e conciliazione in caso di sciopero sottoscritto il 2.12. 2020 e pubblicato in Gazzetta Ufficiale in data 12.01.2021 – Comparto Istruzione e Ricerca.

## TITOLO II ORARIO DI LAVORO

### ARTICOLO 3 FLESSIBILITÀ DELL'ORARIO DI LAVORO

1. L'orario di lavoro nelle strutture universitarie, tenuto conto di quanto disposto in materia dal CCNL di riferimento, deve essere prioritariamente armonizzato con le esigenze dell'utenza; esso deve contemperare dunque, le esigenze di servizio con quelle dei dipendenti e deve comunque risultare funzionale all'organizzazione del lavoro.

2. L'orario di lavoro deve essere omogeneo in tutte le strutture dell'Ateneo e, nell'ambito di quanto previsto dal precedente comma 1, deve essere improntato al principio della flessibilità, garantendo la possibilità di recupero del debito orario del dipendente sia nell'arco della stessa giornata, sia durante il mese in cui si verifica e comunque, previo accordo con il Dirigente e/o Responsabile della struttura, non oltre il mese successivo a quello di riferimento.

3. La fascia oraria di compresenza è fissata dalle 9.00 alle 13.00. In caso di prestazione resa in modalità agile, durante il periodo pandemico, detta fascia si intende di reperibilità.

4. Il dipendente che effettua nella singola giornata lavorativa un orario di lavoro ordinario superiore alle sei ore con una pausa di almeno dieci minuti – all'interno della quale va consumato il pasto – ha diritto al buono pasto.

Ha diritto al buono pasto il dipendente che effettua, immediatamente dopo l'orario di lavoro ordinario, almeno tre ore di lavoro straordinario, nel rispetto della pausa come precedentemente prevista per la consumazione del pasto.

È obbligatoria la timbratura della pausa, sia in uscita che in entrata, per acquisire il diritto alla erogazione del buono pasto. Qualora a causa di impegni istituzionali documentati non



sia stato possibile attestare mediante timbratura la pausa, il dipendente potrà chiedere l'erogazione del buono pasto.

5. Eventuali e occasionali deroghe all'orario di lavoro potranno essere autorizzate direttamente dal Dirigente e/o Responsabile della struttura, su motivata richiesta del dipendente o per esigenze di servizio, a condizione che venga comunque garantita l'apertura della struttura nelle fasce di compresenza e fermo restando comunque l'obbligo per il dipendente di assolvere il proprio impegno orario, pari a 36 ore settimanali.

6. Per il personale di categoria EP 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 i seguenti trimestri: gennaio – marzo, aprile – giugno, luglio – settembre, ottobre – dicembre. La presenza in servizio del predetto personale viene assicurata correlandola in modo flessibile all'orario di servizio della struttura di appartenenza, tenendo conto delle esigenze e dei criteri organizzativi dell'amministrazione.

La programmazione dell'orario dovrà essere concordata con il diretto superiore e articolata di norma su 5 giorni settimanali.

Il calcolo delle 36 ore settimanali medie trimestrali viene effettuato moltiplicando il numero di giorni effettivi lavorati nel trimestre per h. 7.12. La struttura dell'orario di servizio non prevede fasce di presenza obbligatoria, tuttavia, vi è l'obbligo delle timbrature in entrata e in uscita, anche nella pausa pranzo per la quale si rinvia ai commi successivi.

Al termine del trimestre la procedura effettua il calcolo delle 36 ore medie trimestrali. Se il saldo delle ore lavorate è a debito, il relativo importo sarà trattenuto dalla busta paga. L'eventuale credito potrà essere recuperato entro il trimestre successivo.

#### **ARTICOLO 4 LAVORO STRAORDINARIO**

1. Per lavoro straordinario si intende solo quello prestato oltre l'orario normale di lavoro, fissato dal CCNL 16.10.2008 Comparto università, in 36 ore settimanali.

Il ricorso al lavoro straordinario è ammesso soltanto previo accordo tra datore di lavoro, per il tramite del responsabile di struttura e lavoratore.

2. A parte le situazioni di emergenza che non consentano una autorizzazione preventiva, le richieste di prestazione di lavoro straordinario devono pervenire al dipendente da parte del Responsabile della struttura accompagnate da adeguate motivazioni, non generiche, quali: situazioni di emergenza dovute all'applicazione di nuove norme; adempimenti legati a scadenze impreviste e/o improrogabili; assenza di personale non sostituibile per periodi significativi; attività imprevedibili per le quali non sia assolutamente possibile alcuna programmazione preventiva.

3. L'autorizzazione sarà successiva nei casi di forza maggiore o casi in cui la mancata esecuzione di prestazioni di lavoro straordinario possa dare luogo a un pericolo grave e immediato, ovvero a un danno alle persone o al regolare funzionamento delle strutture.

4. Rientra nel monte ore di lavoro straordinario da autorizzare preventivamente la permanenza giornaliera superiore a 30 minuti oltre l'orario normale di lavoro. Fino a trenta minuti giornalmente è autorizzato preventivamente il ricorso al lavoro straordinario al personale di categoria B, C, D al fine di permettere il riordino dei materiali e delle attrezzature

Handwritten signatures in blue ink, including names like ALY, VB, ML, SL, and others, with a small number '4' at the bottom right.

in dotazione in termini di sicurezza, di consentire il passaggio di consegne ad altro personale, a smaltire eventuali tempi di attesa per le timbrature obbligatorie, per provvedere a limitate sopravvenienze di fine servizio.

Non sono tuttavia liquidabili frazioni inferiori all'ora. Tale permanenza deve tuttavia essere rispettosa del limite massimo giornaliero di servizio fissato in 9.00 ore e del limite massimo settimanale, fissato in 45 ore come media riferita ad un periodo non superiore ai 4 mesi.

5. Al termine del lavoro ordinario, dopo aver timbrato l'uscita, i dipendenti autorizzati allo svolgimento dello straordinario utilizzano il badge marcatempo, digitando l'apposito codice, conformemente a quanto già disciplinato per le prestazioni rese in regime di conto terzi. La disposizione sarà applicata a seguito dell'adeguamento operativo dei sistemi di rilevazione delle presenze.

6. Complessivamente tra recuperi compensativi e pagamenti non può essere superato il limite di cui all'art. 5 del D.Lgs. n.66/2003.

7. In ogni caso lo straordinario, preventivamente concordato con Responsabile della gestione amministrativa ed esclusivamente nei limiti del budget assegnato alla struttura, potrà essere monetizzato solo nel limite del 50% del plus orario effettuato e solo se non sia stata superata la disponibilità del monte ore annuale assegnato alla struttura, come da circolari del 09/07/2017, Prot. n.22127 "Circolare sul lavoro straordinario e fruizione riposi compensativi" e del 11/10/2019, Prot. n.73287.

8. La liquidazione delle ore di straordinario avverrà, di norma, due mesi dopo l'effettuazione delle stesse.

9. Il recupero delle ore a titolo di riposo compensativo deve avvenire entro la fine del trimestre successivo all'anno di maturazione, in caso di mancato recupero saranno inderogabilmente azzerate.

10. Si procederà a un monitoraggio, con cadenza trimestrale, per verificare l'andamento del ricorso allo straordinario in modo da poter intervenire come previsto dall'art. 86, comma 4, del CCNL 2006-2009 Comparto Università.

11. Il monte ore complessivo a disposizione per le prestazioni di lavoro straordinario, relativo a ciascun anno del triennio 2021/2023, si ricava dalla posta inserita nel bilancio preventivo approvato dal Consiglio di Amministrazione per ciascun anno di riferimento pari a € 260.929,09 lordo prestatore e € 346.252,90 lordo carico ente [riferimento art. 68, comma 1, CCNL 1998-2001], fatte salve nuove disposizioni in materia. Calcolato con riferimento figurativo al costo orario di un'unità di categoria D2.

Il monte ore complessivo è così ripartito annualmente:

a) il 75% costituisce la c.d. quota fissa, che viene assegnata alle strutture dell'Ateneo, nei limiti del 70% della disponibilità medesima;

b) il 20% costituisce la c.d. quota di riserva, destinata a finanziare lo straordinario che - per sole esigenze oggettive e motivate - ecceda la "quota fissa" di cui al precedente punto a);

c) al Direttore Generale è riservata la quota del 5% del totale del monte ore, per le esigenze di attività straordinarie delle Segreterie del Direttore Generale e del Rettore, ovvero per necessità straordinarie quali ad esempio: esami di Stato, di seggi elettorali, di custodia, di organizzazione di convegni e similari. Resta inteso che rimane in ogni caso il limite individuale indicato al precedente comma 6.

Ally ~~SB~~ ML Kr SL ~~5~~

12. Eventuali risparmi derivanti dal mancato utilizzo del monte ore dello straordinario confluiranno quale parte variabile nella costituzione del Fondo trattamento accessorio nell'anno successivo.

13. L'entità e la distribuzione delle ore per necessità straordinarie verrà comunicata alle Organizzazioni Sindacali e alla RSU.

14. La distribuzione delle ore di lavoro straordinario e i relativi pagamenti saranno resi pubblici attraverso il sito dell'Ateneo.

15. Il monte ore di cui al precedente comma 11, lettera a) viene ripartito tra le strutture dell'Ateneo sulla base della media di utilizzo dello straordinario nel triennio 2017-2019, come da tabella riepilogativa che si allega alla presente pattuizione e ne costituisce parte integrante e sostanziale.

Le disposizioni relative all'attivazione del meccanismo del budget entrano in vigore, necessariamente, a regime il 1.1.2022.

16. Per quanto riguarda il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale:

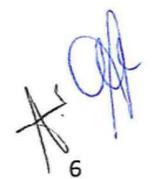
a) può essere richiesta, entro il normale orario di lavoro di 36 ore, l'effettuazione di prestazioni di lavoro/supplementare, intendendosi per queste ultime quelle svolte oltre l'orario concordato tra le parti, ma nei limiti dell'orario ordinario di lavoro. La misura massima della percentuale di lavoro supplementare è pari al 25% della durata dell'orario di lavoro a tempo parziale concordata ed è calcolata con riferimento all'orario mensile. Nel caso di rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo verticale, con prestazione dell'attività lavorativa in alcuni mesi dell'anno, la misura del 25% è calcolata in relazione al numero delle ore annualmente concordate.

b) Il ricorso al lavoro supplementare è ammesso per specifiche e comprovate esigenze organizzative o in presenza di particolari situazioni di difficoltà organizzative derivanti da concomitanti assenze di personale non prevedibili ed improvvise. Nel caso di rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo orizzontale o misto, le ore di lavoro supplementare possono essere effettuate entro il limite massimo dell'orario di lavoro giornaliero del corrispondente lavoratore a tempo pieno e nelle giornate nelle quali non sia prevista la prestazione lavorativa. In presenza di un rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo verticale, le ore di lavoro supplementare possono essere effettuate entro il limite massimo settimanale, mensile o annuale previsto per il corrispondente lavoratore a tempo pieno e nelle giornate nelle quali non sia prevista la prestazione lavorativa.

c) Le ore di lavoro supplementare sono retribuite con un compenso pari alla retribuzione prevista per le ore di lavoro straordinario, maggiorata di una percentuale pari al 15%. I relativi oneri sono a carico delle risorse destinate ai compensi per lavoro straordinario. Qualora le ore di lavoro supplementari siano eccedenti rispetto a quelle fissate come limite massimo, ma rientrino comunque entro l'orario ordinario di lavoro, la percentuale di maggiorazione è elevata al 25%.

d) Il lavoratore a tempo parziale può rifiutare lo svolgimento di prestazioni di lavoro supplementare per comprovate esigenze lavorative, di salute, familiari o di formazione professionale.

e) Nel rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo orizzontale, verticale e misto è consentito lo svolgimento di prestazioni di lavoro straordinario intendendosi per tali le prestazioni aggiuntive del dipendente ulteriori rispetto all'orario concordato tra le parti e che

Ally  VB ML  SL  6

superino anche la durata dell'orario normale di lavoro. Per tali prestazioni trova applicazione, anche per le modalità di finanziamento, la generale disciplina del lavoro straordinario.

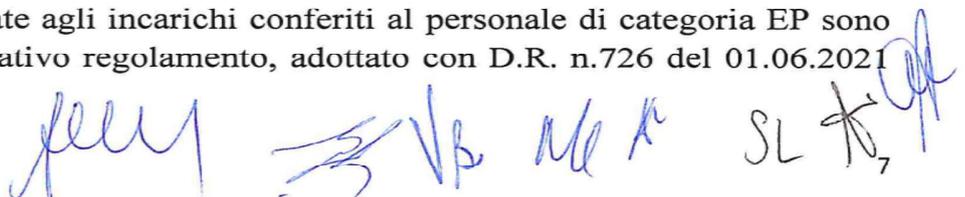
## **ARTICOLO 5 LAVORO AGILE**

1. Il lavoro agile è una modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato, stabilita mediante accordo tra le parti, anche con forme di organizzazione per fasi, cicli, obiettivi e senza precisi vincoli di orario e di luogo di lavoro, con l'utilizzo di strumenti tecnologici per lo svolgimento dell'attività lavorativa.
2. In attuazione del P.O.L.A. (Piano Organizzativo del Lavoro Agile) l'Ateneo, d'intesa con le parti sindacali, ha stipulato in data 16/02/2021 il Protocollo d'Intesa che disciplina in maniera organica, normativa e operativa tale tipologia di lavoro ed al quale integralmente si rimanda.
3. Il punto precedente ha valenza ed efficacia superata la situazione emergenziale pandemica.
4. Il dipendente ha diritto alla corresponsione dei buoni pasto – ex articolo 7, comma 4 del Regolamento sul lavoro agile o “smart working” emanato con D.R. n.59/2020 - nelle stesse modalità previste per il personale non interessato al lavoro agile; la verifica della rilevazione delle presenze ai fini della erogazione dei buoni pasto avverrà nelle modalità indicate nella nota/circolare di Ateneo (Prot.n. n.22543 del 25/03/2021) alla quale integralmente si rimanda.

## **TITOLO III – INCARICHI**

### **ARTICOLO 6 PERSONALE APPARTENENTE ALLA CATEGORIA EP**

1. Alla direzione delle Divisioni è preposto personale della categoria Elevate Professionalità. Il predetto personale può, altresì, assumere la responsabilità degli Uffici di staff del Rettore e/o della Direzione Generale.
2. Gli incarichi riservati al personale della categoria Elevate Professionalità sono conferiti dal Direttore Generale, anche in relazione al grado di performance conseguito da ciascun dipendente, con atto scritto e motivato.  
Gli incarichi possono essere revocati con atto scritto e motivato, in relazione ad intervenuti mutamenti organizzativi o a seguito di accertati risultati negativi.
3. La revoca e/o cessazione dell'incarico per motivi disciplinari o su richiesta del dipendente, comporta la perdita della connessa retribuzione accessoria eccedente la misura minima prevista dall'art. 76, comma 2, del vigente CCNL di comparto. In tutti gli altri casi il mutamento dell'incarico comporta l'attribuzione di un altro equivalente, la cui retribuzione di posizione non risulti, di norma, ridotta di un valore superiore al 10%, di quella precedentemente percepita.
4. Le posizioni collegate agli incarichi conferiti al personale di categoria EP sono graduate in base al relativo regolamento, adottato con D.R. n.726 del 01.06.2021



prot. n. 40368 e ss.mm.ii. in merito a cui si fa espressamente rinvio per le parti non diversamente disciplinati nel presente contratto integrativo.

#### ARTICOLO 7

##### CRITERI GENERALI PER LA DETERMINAZIONE DEL VALORE DELLA RETRIBUZIONE DI RISULTATO DEL PERSONALE DELLA CATEGORIA EP

1. Per quanto previsto dall'art. 76, comma 4, del vigente CCNL di comparto, la retribuzione di risultato del personale della categoria EP è finalizzata a remunerare i risultati espressi da ciascun dipendente in termini di efficienza, efficacia e produttività verificati a seguito della valutazione delle prestazioni e degli obiettivi assegnati, secondo quanto in merito previsto dal Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance.
2. La quota di retribuzione di risultato annualmente spettante a ciascun dipendente è rapportata alle percentuali indicate dal Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance, non può superare il valore del 30% della retribuzione di posizione quale importo massimo erogabile.

#### ARTICOLO 8

##### INDENNITÀ' DI RESPONSABILITÀ E FUNZIONI SPECIALISTICHE

1. Ai sensi dell'art 91 c. 3 del CCNL 2008, al personale di categoria D possono essere conferiti specifici e qualificati incarichi di responsabilità amministrative e tecniche.
2. Tali incarichi saranno retribuiti con un'indennità accessoria lorda annua, revocabile e di importo variabile corrisposta con le seguenti modalità:
  - 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.
3. La graduazione delle predette indennità sarà oggetto di specifica regolamentazione cui si intende far riferimento.
4. Eventuali economie realizzate a fine esercizio sul fondo per le indennità di responsabilità, confluiscono nel fondo trattamento accessorio del personale dell'anno successivo.
5. Il Direttore Generale può conferire specifici e qualificati incarichi di responsabilità, dandone comunicazione preventiva alle parti sindacali. Detti incarichi sono retribuiti, anche per periodi inferiori all'annualità, con una indennità accessoria, revocabile, di importo variabile contenuto nei limiti previsti dall'art. 91, comma 4, del CCNL 16 ottobre 2008, tenuto conto della complessità delle competenze attribuite, della specializzazione richiesta e dei compiti specifici affidati, oltre che delle caratteristiche innovative della professionalità richiesta e, comunque, sempre coerentemente e nei limiti di quanto attribuito con altre indennità nel medesimo contesto organizzativo.
6. Alle Unità Organizzative, non assegnate a personale della categoria EP, è preposto personale della categoria D. L'incarico è conferito ai sensi dell'art. 91, comma 3, CCNL

Handwritten signatures in blue ink, including names like 'Ally', 'Vbr', 'MLA', 'SL', and 'B8'.

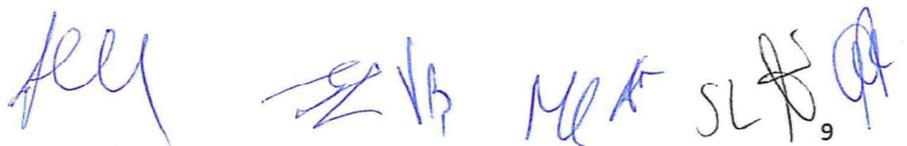
16 ottobre 2008, dal Direttore Generale, su proposta dei Dirigenti per il personale assegnato alle Aree dirigenziali.

**ARTICOLO 9**  
**INCARICHI AL PERSONALE APPARTENENTE ALLE CATEGORIE B C D**

1. Gli incarichi di cui all'art. 91 del CCNL 16 ottobre 2008 sono conferiti dal Direttore Generale. Gli incarichi possono essere revocati con atto scritto e motivato, in relazione ad intervenuti mutamenti organizzativi o in seguito di accertati risultati negativi.
2. Il personale cui è conferito un incarico ex art. 91 del CCNL 16 ottobre 2008, assume la responsabilità dei procedimenti di pertinenza dei relativi ambiti organizzativi e/o professionali.
3. Il personale titolare di posizioni organizzative assicura, nel rispetto degli indirizzi formulati dal Responsabile di Area o Divisione, l'ottimale organizzazione di tutte le attività presidiate, nonché la gestione amministrativa ed organizzativa di tutto il personale della struttura, in particolare, per quanto attiene alla disciplina riferita all'orario di lavoro.
4. Per quanto attiene alle attività di precipua competenza della dirigenza, i titolari di posizione organizzativa delle strutture decentrate, si rapportano con i rispettivi Dirigenti competenti per materia.
5. La valutazione delle prestazioni e la misurazione dei risultati sarà effettuata secondo quanto previsto dal vigente Sistema di valutazione della performance e la quota dell'indennità di responsabilità correlata al raggiungimento degli obiettivi di performance, verrà corrisposta con la prima rata stipendiale utile, dopo la conclusione del processo di valutazione/misurazione.
6. Il personale, titolare di incarico per funzione specialistica, assicura, nel rispetto degli indirizzi formulati dal Responsabile di Area o Divisione, l'organizzazione del lavoro di tutte le attività presidiate oltre che il coordinamento dell'operato di eventuali collaboratori.
7. In ciascuna struttura, il Direttore Generale, anche su proposta del Dirigente dell'Area di afferenza delle singole strutture, oppure personale di categoria EP nel caso di mancanza del Dirigente, può attribuire al personale delle categorie B, C o D, specifici incarichi ex art. 91, commi 1 e 2, del CCNL 16 ottobre 2008, per la copertura di posizioni organizzative o per lo svolgimento di funzioni specialistiche, debitamente individuate in apposito documento di programmazione, oggetto di informazione preventiva con i soggetti sindacali.

**TITOLO IV**  
**FONDO RISORSE DECENTRATE**

**ARTICOLO 10**  
**FINANZIAMENTO DEL FONDO RISORSE DECENTRATE ED UTILIZZO**



1. L'Amministrazione provvede al finanziamento del fondo trattamento accessorio - ai sensi rispettivamente degli artt. 63 e 65 del CCNL 19.4.2018- mediante una parte delle risorse del proprio bilancio, appositamente destinate al finanziamento della contrattazione integrativa di Ateneo dalla Contrattazione Collettiva Nazionale di comparto. Con cadenza annuale, entro il mese di marzo l'utilizzo del fondo accessorio è oggetto di contrattazione, confronto ed informazione preventiva ai sensi del vigente CCNL. Le relazioni sindacali devono rendere possibile lo svolgersi delle varie fasi al fine di dare certezza al personale TAB che i tempi adottati non compromettano gli esiti attesi dal contratto nazionale.

2. Le risorse di cui al comma 1, ex art.64 CCNL sono destinate ai seguenti utilizzi:

- a. premi correlati alla performance organizzativa;
- b. premi correlati alla performance individuale;
- c. indennità correlate alle condizioni di lavoro del personale delle categorie B, C e D, in particolari condizioni: obiettive situazioni di disagio, rischio, lavoro in turno, particolari o gravose articolazioni dell'orario di lavoro, reperibilità;
- d. 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 del 16/10/2008;
- e. progressioni economiche, secondo la disciplina dei precedenti CCNL e conseguente copertura dei relativi differenziali retributivi con risorse certe e stabili;
- f. misure di welfare integrativo in favore del personale delle categorie B, C e D secondo la disciplina di cui all'art. 60 del CCNL 2008 integrato dalle previsioni di cui all'art.67 CCNL vigente, per la parte non coperta "*mediante utilizzo delle disponibilità già previste, per le medesime finalità, da precedenti norme di legge o di contratto collettivo nazionale*";
- g. compensi riconosciuti al personale delle categorie B, C e D ai sensi delle disposizioni di legge di cui all'art. 63, comma 3, lett. c);
- h. indennità mensile accessoria di Ateneo determinata in € 80,00 mensili, lordo prestatore, cui si aggiunge una somma variabile di importo pari nel massimo al valore dell'ima medesima, la cui fonte di finanziamento è determinata dalla quota di risparmio da straordinario già accantonata ai sensi dell'art. 4 relativa al budget dello straordinario (il 30% del 75% che costituisce quota fissa) + il 60% della quota del 10% indicata nell'art. 13 comma 3 lett. C1) del Regolamento conto terzi<sup>1</sup>. La presente disposizione è efficace dal 01.01.2022 stante l'efficacia differita della disposizione relativa allo straordinario e la quantificazione a consuntivo delle risorse derivanti dalle attività commerciali finanziate da privati.

3. La predetta quota variabile viene erogata, nei limiti delle somme disponibili come sopra identificate, in quattro tranches posticipate.

4. Le somme destinate all'applicazione del CCI, vengono iscritte in apposite e distinte voci del bilancio di previsione di ciascun esercizio finanziario e le risorse destinate a ciascun istituto contrattuale vengono ridefinite di anno in anno, con conseguente ricalcolo dei valori unitari.

<sup>1</sup> Parere Corte Conti Liguria n.105/2018



5. Nel periodo intercorrente tra l'inizio di ciascun esercizio finanziario e la data di certificazione dei fondi annualmente destinati al finanziamento della contrattazione integrativa, al personale destinatario del presente CCI può continuare a essere erogato il trattamento accessorio avente carattere ricorrente, nei limiti dell'apposito stanziamento previsto nel bilancio di previsione dell'esercizio di riferimento e salvo successivo conguaglio da operare in relazione all'avvenuta certificazione dei fondi e dell'accordo di contrattazione integrativa che determina la ripartizione del fondo tra i diversi istituti contrattuali.

6. Le risorse del Fondo di cui all'art. 66 sono destinate ai seguenti utilizzi:

a) retribuzione di posizione e di risultato corrisposta al personale della categoria EP secondo la disciplina di cui all'art. 76 del CCNL 16/10/2008;

b) progressioni economiche del personale EP, secondo la disciplina dei precedenti CCNL e conseguente copertura dei relativi differenziali retributivi con risorse certe e stabili, ivi compresi quelli derivanti dall'applicazione del comma 3;

c) misure di welfare integrativo in favore del personale della categoria EP secondo la disciplina di cui all'art. 67;

d) compensi riconosciuti al personale della categoria EP ai sensi delle disposizioni di legge di cui all'art. 65, comma 3, lett. c).

7. Almeno il 40% della quota del 10% indicata nell'art. 13 comma 3 lett. C1) del Regolamento conto terzi, e comunque una somma non inferiore ad € 60.000,00 – verificata la capienza delle risorse indicate - è destinato stabilmente ad incrementare il fondo trattamento accessorio della categoria EP.

La presente disposizione è efficace dal 01.01.2021 relativamente alla quota imputabile al conto terzi.

8. Il valore massimo della retribuzione di posizione per il personale della categoria EP di cui all'art. 76, comma 1, del CCNL 16/10/2008, così come disciplinato dal vigente CCNL è di Euro14.000,00.

#### **ARTICOLO 11**

#### **PROGRESSIONE ECONOMICA ALL'INTERNO DELLA CATEGORIA**

1. Le progressioni economiche orizzontali verranno bandite ogni anno secondo quanto previsto dal CCNL stesso e sulla base delle risorse disponibili a partire dal 1 gennaio 2022.

La Parte pubblica si impegna a redigere un regolamento dedicato che farà parte integrante del contratto integrativo.

2. La materia sarà oggetto di specifica regolamentazione cui si rinvia.

#### **ARTICOLO 12**

#### **LAVORO DISAGIATO**

1. Indennità di rischio – E' attribuita per i giorni di effettiva presenza fisica esclusivamente al personale che presta servizio prevalentemente nei luoghi di lavoro per i quali nel documento di valutazione dei rischi sono stati individuati specifici pericoli ricompresi tra quelli per i quali è prevista l'erogazione dell'indennità lorda pari a € 3

Aley VB All SL

giornalieri. L'indennità compete altresì al personale dell'area tecnica, tecnico-scientifica ed elaborazione dati e dell'area dei servizi generali e tecnici, in servizio presso la Divisione 8 ed in generale presso le strutture competenti per la organizzazione e gestione dei lavori, per i giorni di effettiva presenza nei quali l'attività lavorativa viene svolta presso i cantieri. In tal senso dovrà essere data specifica indicazione dei nominativi da parte del Dirigente ovvero del Responsabile della struttura, cui farà seguito specifica rendicontazione. Il Dirigente ovvero del Responsabile della struttura avranno cura di conferire anche una stima dei costi al fine di individuare correttamente le voci di utilizzo del fondo.

2. Le indennità per lavoro disagiato non sono tra loro cumulabili. Le stesse vengono attribuite ai dipendenti con formale provvedimento del Direttore Generale, su proposta dei Responsabili delle strutture, che provvedono anche alla redazione del correlato piano di impiego del personale, corredato della stima dei costi annui presunti.

3. Eventuali economie accertate alla fine di ciascun esercizio sul fondo per il lavoro disagiato confluiscono nel fondo per il trattamento accessorio.

4. Le indennità di turno al personale addetto alla copertura dei servizi che debbano ricorrere ad un'alternanza di prestazioni tra orario diurno e pomeridiano, spettano € 19 lordo percipiente a turno effettivamente svolto.

5. È istituito un albo di Ateneo in cui viene inserito, a richiesta, il personale di categoria B, C e D da cui attingere unità da adibire alle attività di vigilanza nei concorsi pubblici, esami di stato, test di ammissione e selezioni varie, compatibilmente con le esigenze delle Strutture di appartenenza. Al personale impegnato verrà corrisposta un'indennità di € 35 lordo prestatore per ogni giornata di vigilanza, comunque, non superiore a € 500 a.l., Le stesse vengono attribuite ai dipendenti con formale provvedimento del Direttore Generale. La presente disposizione è efficace dal 01.01.2022 ovvero dalla data di attivazione dell'Albo di Ateneo. L'Ateneo si impegna a redigere regolamento che serva a incrementare il fondo con il 30% degli incassi dovuti dai test d'ingresso locali, nazionali, TFR specializzazione e dottorato. Con questa somma si possono pagare i gruppi di lavoro e tutte le vigilanze fatte dal personale.

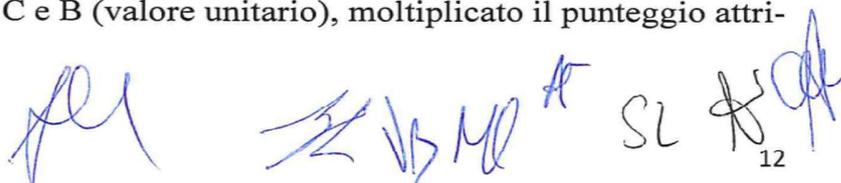
### **ARTICOLO 13**

#### **PERFORMANCE ORGANIZZATIVA E INDIVIDUALE**

1. Le risorse collegate alla performance organizzativa e individuale, al netto delle risorse destinate al finanziamento della PEO, del lavoro disagiato, delle indennità di responsabilità e dell'indennità mensile di Ateneo, sono destinate al finanziamento del ciclo della performance di cui al Titolo II del D.Lgs. n.150/2009.

2. Il sistema di incentivazione del personale è collegato al sistema di valutazione e misurazione della performance, nello specifico al grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati sulla base del Piano della Performance predisposto dall'Ateneo ai sensi della normativa di riferimento.

3. La quota del fondo destinata alla performance individuale, pari al 30% delle risorse disponibili, spettante annualmente a ciascun dipendente è pari al rapporto tra il valore complessivo del fondo medesimo e il punteggio complessivamente assegnato a tutti i dipendenti delle categorie D, C e B (valore unitario), moltiplicato il punteggio attri-



12

buito a ciascuno di essi. La quota annuale effettivamente spettante a ciascun dipendente viene determinata sulla base della percentuale prevista dal Sistema di valutazione della performance per il punteggio attribuito nella valutazione. Ad un numero di persone pari al 1% per categoria (B, C e D) va attribuita una maggiorazione del 30% della media delle quote complessivamente erogate al personale sotto la voce "performance individuale". La predetta disposizione si applica nel caso in cui 1% sia pari a minimo 4 persone che abbiano in punteggio non identico.

Il fondo viene erogato annualmente con la rata stipendiale successiva al completamento del processo di valutazione.

4. La quota del fondo per la performance collettiva, pari al 70% delle risorse disponibili, teoricamente spettante annualmente a ciascun dipendente, è pari al rapporto tra il valore complessivo del fondo medesimo e il numero di dipendenti in servizio all'inizio dell'anno di riferimento. La quota annuale effettivamente spettante viene determinata sulla base della percentuale prevista dal Sistema di valutazione della performance per il punteggio attribuito nella valutazione.

5. Non ottiene l'incentivo il dipendente che ottiene una valutazione annuale inferiore al 20/100 o equivalente in caso di utilizzo di una scala valutativa differente.

6. È escluso dall'incentivo il personale che già percepisce un contributo legato alla performance organizzativa /individuale da parte di un altro ente.

#### **ARTICOLO 14 MOBILITA' INTERNA**

1. La mobilità interna è finalizzata a favorire la corrispondenza tra le attese dei dipendenti e le loro aspettative con gli assetti organizzativi dell'Ateneo.

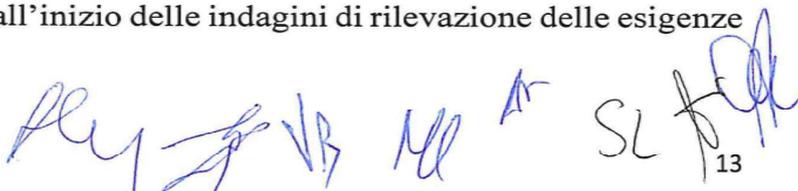
2. La mobilità del personale interna è disciplinata con apposito regolamento cui si rinvia.

#### **ARTICOLO 15 FONDO WELFARE**

1. Ai sensi dell'articolo 67 del CCNL – Comparto Istruzione e Ricerca triennio 2016/2018 – l'Amministrazione attiva in favore del personale tecnico amministrativo e dei collaboratori ed esperti linguistici dell'Ateneo con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e determinato, erogazioni sotto forma di sussidi e benefici, debitamente documentati dagli interessati e non coperti da altri sussidi, nelle forme e nelle modalità previste dal "Regolamento interventi a favore del personale" emanato con D.R. n.624 del 17/04/2019, e ss.mm.ii..

2. L'Amministrazione, nell'ambito delle disponibilità del proprio bilancio, può assumere iniziative a favore dei lavoratori ai sensi dell'art. 60 CCNL 16 ottobre 2008, anche attraverso il loro contributo, comprese convenzioni in materia di trasporti, assistenza sanitaria, istituzione di asili nido e sussidi economici.

3. Anche le parti sociali e il Comitato unico di garanzia possono proporre analoghe iniziative. In tale ipotesi, i soggetti proponenti predisporranno progetti operativi completi, curando l'iter procedurale dall'inizio delle indagini di rilevazione delle esigenze

  
13

del personale fino alla fine con all'analisi dei costi, individuando le eventuali fonti di finanziamento.

## ARTICOLO 16 NORME TRANSITORIE E FINALI

1. Il presente contratto collettivo integrativo ha validità per la parte normativa dal 01-01.2021, per gli istituti di carattere economico dal 01.01.2021 compatibilmente con l'ammontare delle risorse economiche disponibili nell'anno indicato, e fatte salve eventuali specifiche indicazioni contenute nelle precedenti disposizioni quale regime transitorio per il corrente anno 2021.
2. Dalla data di entrata in vigore del presente contratto collettivo integrativo, è disapplicato l'accordo del 10.12.2018. I precedenti si intendono richiamati per quanto non espressamente disciplinato nel presente CCI.
3. Per quanto non espressamente previsto si rimanda al CC.CC.NN.LL. di comparto vigente.

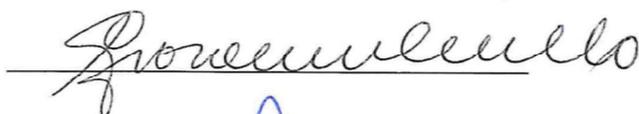
### Parte Pubblica

Il Magnifico Rettore  
(Prof Sergio CAPUTI)



---

Il Direttore Generale  
(Dott. Arch. Giovanni CUCULLO)



---

Dott.ssa Valentina ALBERTAZZI (Dirigente Area delle Risorse Umane)



---

**R.S.U.**

Sig. Luigi FUSELLA

---

Sig.ra Anna TAMBASCIA

---

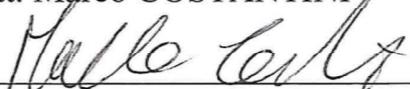
7005  
Sig.ra Anna Lucia VIOLA

---

Sig.ra Lorella DE LELLIS

---

Dott. Marco COSTANTINI

  
\_\_\_\_\_

PER LA RSU FIRMA IL  
COORDINATORE

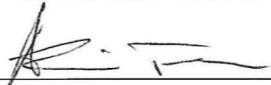
Sig. Aldo DI PRIMIO

---

**OO.SS.**

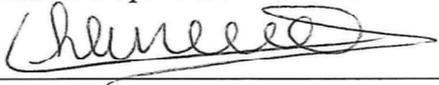
Dott. Alessio PECA

(Fed. Snals/Confsal)

  
\_\_\_\_\_

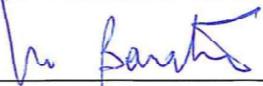
Dott.ssa Sophie LHEUREUX

(Fle-Cgil)

  
\_\_\_\_\_

Dott. Valentino BARATTUCCI

(Fed. Uil/Scuola Rua)

  
\_\_\_\_\_

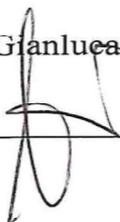
Sig. Enrico MAMMONE

(Fed. Fgu Gilda/UNams)

---

Sig. Gianluca DI SANTE

(Cisl Fed. Scuola Univ. Ricerca)

  
\_\_\_\_\_

ACCORDO CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA – ADDENDUM al CCI del 29.07.2021

sottoscritto in data 10.11.2021

A seguito delle riunioni di contrattazione in data 8.11 e 10.11

Le parti come indicate nel CCI indicato sottoscrivono il presente addendum

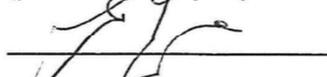
L'art. 8, c. 3 è sostituito dal seguente: *“La graduazione delle predette indennità è così definita: prima fascia 5.165,00 euro; seconda fascia 4.800,00 euro; terza fascia 4.200,00 euro; quarta fascia 3.900,00 euro. La graduazione sarà oggetto di specifica regolamentazione da adottarsi entro il mese di dicembre del corrente anno e relativa approvazione del Senato Accademico del gennaio 2022”.*

Letto, approvato e sottoscritto seduta stante, come segue:

Parte pubblica

Il Rettore

(prof. Sergio Caputi)



Il Direttore Generale

(dott. Arch. Giovanni Cuccullo)



Il Dirigente Area Risorse Umane

(dott.ssa Valentina Albertazzi)

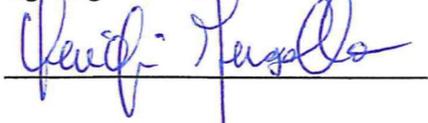


R.S.U.

Dott. Marco Costantini (delegato alla sottoscrizione)



Sig. Luigi FUSELLA



Sig.ra Anna TAMBASCIA

---

Sig.ra Anna Lucia VIOLA

---

Sig.ra Lorella DE LELLIS

---

Dott. Marco COSTANTINI

---

Sig. Aldo DI PRIMIO

---

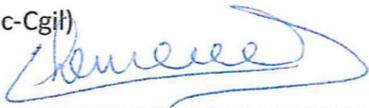
OO.SS.

Dott. Alessio PECA  
(Fed. Snals/Confasal)



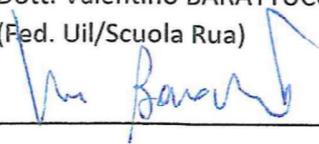
---

Dott.ssa Sophie LHEUREUX  
(Fic-Cgil)



---

Dott. Valentino BARATTUCCI  
(Fed. Uil/Scuola Rua)

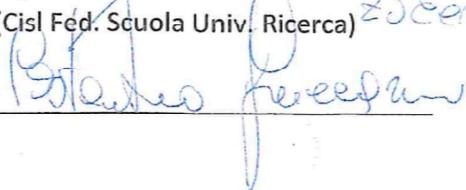


---

Sig. Enrico MAMMONE  
(Fed. Fgu Gilda/UNams)

---

Sig. Gianluca DI SANTE  
(Cisl Fed. Scuola Univ. Ricerca)

*COSTANTINI*  
*ZOCENHINI*  


---

Dichiarazione di impegno di parte pubblica:

la parte pubblica si impegna a convocare le OO.SS. e la R.S.U. nel mese di gennaio p.v. per quanto attiene il piano di recupero anche al fine di tenere in considerazione le possibili novità relative alla legge di stabilità ed al decreto mille proroghe.

Quanto sopra anche in considerazione che l'Ateneo è in attesa di riscontro alla propria nota di risposta ai rilievi del MEF trasmessa in data 26.10.2021.

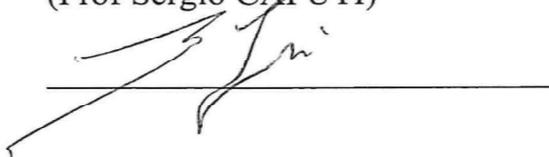
A handwritten signature in blue ink, consisting of a cursive name followed by a stylized monogram or set of initials.

Chieti, 01 dicembre 2021

Letto, confermato e sottoscritto

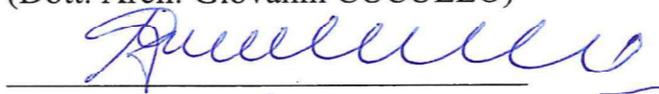
**Parte Pubblica**

Il Magnifico Rettore  
(Prof Sergio CAPUTI)



---

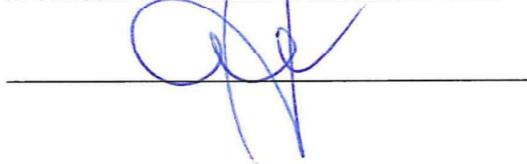
Il Direttore Generale  
(Dott. Arch. Giovanni CUCULLO)



---

Dott.ssa Valentina ALBERTAZZI

(Dirigente Area delle Risorse Umane)

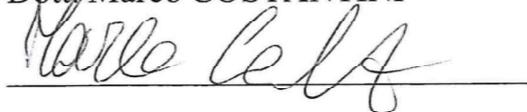


---

**RSU**

Dott. Marco COSTANTINI

(Coordinatore delegato alla sottoscrizione)

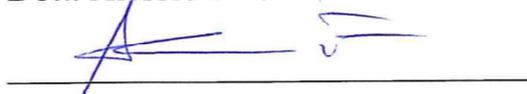


---

**OO.SS.**

Dott. Alessio PECA

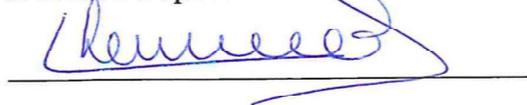
(Fed. Snals/Confsal)



---

Dott.ssa Sophie LHEUREUX

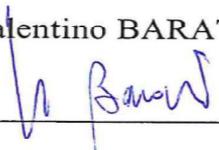
(Flc-Cgil)



---

Dott. Valentino BARATTUCCI

(Fed. Uil/Scuola Rua)

  
\_\_\_\_\_

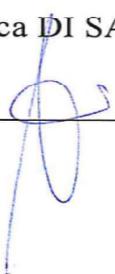
Sig. Enrico MAMMONE

(Fed. Fgu Gilda/UNams)

\_\_\_\_\_

Sig. Gianluca DI SANTE

(Cisl Fed. Scuola Univ. Ricerca)

  
\_\_\_\_\_