

## Contratto Collettivo Integrativo di Ateneo

Gli obiettivi prioritari che sottendono alla redazione del presente Contratto Collettivo Integrativo di Ateneo sono la valorizzazione delle persone e lo sviluppo delle competenze professionali, elementi fondati sul contributo assicurato dal personale nel supportare i processi di innovazione, efficienza, efficacia e di miglioramento dei servizi.

Il presente contratto integrativo è stipulato ai sensi del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro (CCNL) relativo al triennio 2016-2018 del personale del Comparto Istruzione e Ricerca, sottoscritto il 19 aprile 2018 e si applica a tutto il personale tecnico, amministrativo e bibliotecario con rapporto di lavoro subordinato a tempo sia indeterminato che determinato in servizio presso l'Università degli Studi Roma Tre.

Ai sensi di quanto disposto dall'art. 1, comma 10, del predetto CCNL, per quanto non espressamente previsto dall'attuale CCNL, continuano a trovare applicazione le disposizioni contrattuali dei CCNL dei precedenti comparti di contrattazione e le specifiche norme di settore in quanto compatibili con le suddette disposizioni e con le norme legislative, nei limiti del D.Lgs. 165/2001.

Le parti ritengono necessario supportare con adeguati strumenti, anche finanziari, il percorso di crescita dei servizi offerti e di perseguimento degli obiettivi strategici ed organizzativi dell'Ateneo incentivando l'impegno e la qualità della performance organizzativa ed individuale del personale, perseguendo principi di equità retributiva e sociale anche considerando il contesto socio economico locale.

Gli investimenti economici e organizzativi sono, per volontà delle parti, finalizzati a:

- migliorare l'efficienza del funzionamento e l'efficacia dei servizi resi;
- assicurare un'equa distribuzione delle risorse introducendo nuove forme di incentivazione;
- migliorare la qualità lavorativa nel rispetto della diversa realtà organizzativa per valorizzarne le peculiarità
- aumentare il grado di coinvolgimento del personale nei processi di miglioramento dell'Ateneo.

Le parti prendono atto che nelle materie relative alle sanzioni disciplinari, alla valutazione delle prestazioni ai fini della corresponsione del trattamento accessorio, della mobilità e delle progressioni economiche, la contrattazione collettiva è consentita negli esclusivi limiti previsti dalle norme di legge (art. 40 dei D.Lgs. 165/2001).

Tutto ciò premesso e considerato,

### **le Parti concordano:**

Il presente Contratto Collettivo Integrativo di Ateneo del personale tecnico, amministrativo e bibliotecario dell'Università degli Studi Roma Tre decorre dalla data di sua sottoscrizione e conserva la sua efficacia giuridica ed economica fino alla stipula di successivo accordo. Il presente contratto potrà essere integrato con successivi accordi eventualmente intervenuti in sequenza temporale.

Dalla data di sottoscrizione del presente contratto integrativo di Ateneo cessano di avere efficacia e sono disapplicate le clausole contrattuali contenute negli accordi previgenti e quelle in contrasto con il sistema delle relazioni sindacali e degli ambiti della contrattazione collettiva come disciplinati dall'art. 40 del D.Lgs. 165/2001.

Il trattamento economico accessorio destinato al personale tecnico-amministrativo e bibliotecario per l'anno 2022, al netto delle somme destinate ai passaggi a posizioni retributive superiori, rapportate su base annua da portare in riduzione del fondo al termine dell'esercizio

finanziario, risulta complessivamente determinato in € 4.355.680,95 lordo ente.

Lo stanziamento così determinato è distribuito tra i fondi previsti dal CCNL 2016-2018 del comparto Istruzione e Ricerca nei seguenti importi:

<b>1) Lavoro straordinario</b>	<b>€ 154.937,07 lordo ente</b>
<b>2) Fondo per le progressioni economiche e la produttività collettiva e individuale</b>	<b>€ 3.590.345,06 lordo ente</b>
<b>3) Fondo per la Retribuzione di Posizione e di Risultato del personale EP</b>	<b>€ 610.398,82 lordo ente</b>

- 1) Lavoro straordinario:** tali risorse non identificano uno strumento di ordinaria programmazione delle attività di lavoro e costituiscono un fondo di riserva dell'amministrazione per far fronte ad esigenze ed emergenze eccezionali che dovessero verificarsi in corso d'anno.
- 2) Fondo per le progressioni economiche e la produttività collettiva e individuale:** le risorse attribuite sono finalizzate all'attivazione delle procedure di mobilità interna per le categorie B, C, D ed EP ai fini dell'inquadramento nel livello retributivo superiore nonché alla corresponsione dei trattamenti accessori per il personale delle categorie B, C e D:

**2a Progressioni economiche interne alle categorie B, C, D ed EP.** Gli stanziamenti di risorse sono destinati a finanziare attraverso procedure selettive le procedure di mobilità orizzontale come determinate ai sensi degli artt. 87 e 88 del CCNL 2006-2009;

**2b Indennità per particolari condizioni di lavoro disagiate, pericolose o dannose e indennità di turno.** Gli incentivi sono attribuiti al personale impegnato in attività lavorative disagiate e/o che comportano rischio come individuato dal servizio prevenzione e protezione e dal medico competente ed al personale il cui orario lavorativo è soggetto a turnazione o attività di presidio e sportello in presenza per esigenze dell'Amministrazione (importo mensile lordo dipendente pari a € 79,40 per minimo 8 giorni/mese). Lo stanziamento destinato a tale finalità risulta pari a € 46.360,07 lordo ente;

**2c Indennità di pronta disponibilità.** L'istituto della pronta disponibilità è previsto esclusivamente per i settori di attività per i quali è necessario assicurare la continuità dei servizi, compresi quelli previsti dall'applicazione del D. Lgs. n. 81/2008. La pronta disponibilità è richiesta 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 e, di norma, è previsto:

- dalle 19:00 alle 7:00 del mattino successivo (reperibilità notturna);
- dalle 7:00 alle 19:00 nei giorni festivi e non lavorativi (reperibilità diurna).

Tale indennità ha carattere accessorio e prevede l'obbligo del lavoratore di essere prontamente rintracciabile, fuori dall'ordinario orario di servizio, e di poter raggiungere in un breve lasso di tempo la sede di lavoro per lo svolgimento della prestazione richiesta qualora non possa essere svolta da remoto. L'importo dell'indennità è di € 12,00 lordo dipendente per ogni turno di reperibilità.

La durata massima del periodo di reperibilità è di 12 ore per non più di sei volte in un mese e per non più di due volte in giorni festivi nell'arco di un mese. In caso di chiamata in servizio, durante il periodo di reperibilità, la prestazione lavorativa non può essere superiore alle 6 ore.

Al dipendente che effettua prestazioni lavorative in regime di reperibilità spetta la retribuzione prevista per le prestazioni orarie aggiuntive in base alla categoria di

appartenenza ovvero riposo compensativo. Lo stanziamento destinato a tale finalità risulta pari a € 9.172,22 lordo ente;

**2d Indennità unica mensile.** Ai fini della copertura economica dell'indennità ex art. 88, comma 2 lettera f) del CCNL 2006-2009 attribuita al personale inquadrato nelle categorie C e D è stanziato un ammontare di risorse pari a € 2.267.622,13 lordo ente, corrispondente ad un importo annuo pro-capite pari a € 2.717,60 lordo dipendente;

**2e Incentivazioni collegate all'assunzione della funzione di RUP.** Ai fini dell'attribuzione di tale incentivazione è necessario ricoprire, sulla base di formale provvedimento a firma del Dirigente competente per materia e al di fuori delle funzioni che ordinariamente competono ai responsabili di posizione organizzativa, l'incarico di Responsabile unico di procedimento, ovvero di responsabile di una o più fasi endoprocedimentali che comportino anch'esse una responsabilità in ordine ai risultati conseguiti in sede di valutazione finale. L'importo attribuibile in ragione della tipologia d'incarico, in relazione al livello e grado di complessità, può raggiungere un valore massimo corrispondente all'indennità di responsabilità di 2° livello. Lo stanziamento destinato a tale finalità risulta pari a € 94.162,30 lordo ente;

**2f Indennità di responsabilità.** Ai fini della attribuzione della indennità di responsabilità di cui all'art. 64 comma 2 lett. d) del CCNL 2016-2018 il criterio utilizzato è quello di individuare all'interno dell'assetto strutturale dell'Ateneo centri di responsabilità sulla base della posizione organizzativa ricoperta e/o di particolari e qualificati incarichi affidati ed il finanziamento previsto per tale indennità risulta pari a € 969.224,17 lordo ente.

Le misure economiche dell'indennità di responsabilità sono determinate sulla base di una graduazione di indici individuati secondo il rapporto funzione/dimensione della struttura e/o dell'incarico e/o in relazione alla effettiva presenza di posizioni sovraordinate, e non sono in alcun modo cumulabili tra loro.

I livelli dell'indennità definite sulla base del piano organizzativo per "centri" di responsabilità funzionalmente individuati per ambiti di definite autonomie, tenendo anche in considerazione il parametro della flessibilità, sia in termini di impegno finalizzato ad assicurare efficienza organizzativa e affidabilità, sia in relazione alla gestione del tempo di lavoro ai fini della esecuzione degli obiettivi assegnati, risultano essere i seguenti:

**1° livello: Uffici interni alle Divisioni o strutture di pari complessità:** identificano funzioni e responsabilità riconnesse alla gestione amministrativa, patrimoniale e contabile di unità organizzative semplici o dei centri di Ateneo ovvero legate alle attività didattiche e alla gestione del budget. L'importo attribuito in ragione di anno è pari a € **5.165,00 lordo dipendente**;

**2° livello: Funzioni di contenuto specialistico** che comportano una responsabilità diretta sulla conduzione di attrezzature e di procedimenti di laboratorio. L'importo attribuito in ragione di anno è pari a € **1.291,20 lordo dipendente**;

**3° livello: Funzioni strumentali e specialistiche di rilievo particolare per elementi istruttori; di studio e di supporto alla decisione ovvero di staff** che comportano una responsabilità in ordine ai risultati conseguiti nella propria attività lavorativa. L'importo attribuito in ragione di anno è pari a € **774,72 lordo dipendente**.

**4° livello: Funzioni di affiancamento e tutoraggio:** l'indennità attribuita al personale con una anzianità di servizio presso l'Ateneo non inferiore a 3 anni è collegata alle attività di tutoraggio e orientamento svolte dai dipendenti "senior" all'interno delle diverse realtà lavorative. In particolare la modalità del training on the job unitamente alla messa a fattore comune delle conoscenze acquisite nel percorso lavorativo del dipendente "senior", finalizzata alla piena operatività dei neo assunti sin dalla presa di servizio ovvero dalla data di inserimento nella nuova struttura dei dipendenti trasferiti mediante processi di mobilità interni e/o esterni, mira alla valorizzazione delle

risorse attraverso meccanismi di qualificazione e virtuosa emulazione professionale ed è altresì finalizzata alla codifica e all'aggiornamento dei protocolli procedurali in uso all'interno dei diversi uffici. L'importo attribuito in ragione di anno è pari a **€ 539,16 lordo dipendente**.

Un terzo della indennità di responsabilità connessa all'incarico conferito è attribuita in considerazione della capacità di conseguire gli obiettivi prefissati utilizzando le risorse disponibili, della capacità dimostrata nel gestire e promuovere le innovazioni tecnologiche e procedurali, della capacità di rispettare e far rispettare le regole, i vincoli dell'organizzazione e i tempi della programmazione dei lavori. Con cadenza semestrale i responsabili delle strutture certificheranno, con riferimento agli indicatori definiti, il grado di allineamento tra la prestazione resa e quella attesa.

**3) Fondo per la Retribuzione di Posizione e la Retribuzione di Risultato per il personale EP.** Nella individuazione degli incarichi conferiti al personale EP, cui si correla la retribuzione di posizione, si sono tenute in considerazione le caratteristiche della struttura di appartenenza, la complessità dell'articolazione organizzativa interna, i flussi funzionali, il grado di autonomia, la rilevanza della responsabilità, la dimensione dei processi, la valenza strategica rispetto agli obiettivi di Ateneo, la complessità della struttura organizzativa anche in riferimento alle innovazioni legislative e tecnologiche.

Altro parametro caratterizzante e differenziale degli incarichi conferiti al personale EP inerisce al grado di flessibilità richiesto in relazione alla natura e alle caratteristiche dei programmi da realizzare e alla gestione delle risorse affidate, nonché alla capacità di adattamento in funzione delle innovazioni organizzative e dei mutamenti nei processi demandati.

Lo stanziamento di risorse che finanzia il fondo è complessivamente determinato in **€ 610.398,82 lordo ente** come di seguito distribuite:

- alla **Retribuzione di Risultato** è destinato il 100% delle risorse che CCNL 2016-2018 finalizza a tale scopo e che risulta determinato in **€ 122.079,76 lordo ente** e che rappresenta la quota del 20% del fondo;
- alla **Retribuzione di Posizione** è destinato l'80% delle risorse del fondo per un finanziamento pari a **€ 488.319,06 lordo ente**.

L'individuazione di posizioni organizzative apicali diversificate per complessità e criticità del lavoro, responsabilità e specializzazione della funzione e la definizione di una griglia degli indici determinata in base ad una macro-tipizzazione delle strutture consente di articolare la Retribuzione di Posizione in 3 diversi livelli:

**1° livello: Aree.** Prevedono funzioni di coordinamento e la responsabilità di strutture complesse per articolazione organizzativa interna. Si caratterizzano per l'elevata complessità delle prestazioni assicurate, per il significativo grado di eterogeneità delle attività lavorative, diverse per il basso grado di standardizzazione dei processi demandati, per la rilevanza strategica in relazione agli obiettivi istituzionali dell'Ateneo.

Il coordinamento di tali strutture e di quelle equiparabili, implica quindi uno sforzo teso ad assicurare uniformità alla pluralità delle strutture coordinate, elevate capacità di innovazione e responsabilità ampia, nei limiti degli indirizzi politico-gestionali. Il valore economico della posizione su base annua è determinato in **€ 14.000,00 lordo dipendente**;

**2° livello:** Divisioni interne alle Aree o strutture organizzative di pari complessità. Prevedono funzioni di coordinamento e la responsabilità di programmi i cui obiettivi e le cui procedure coinvolgono le unità organizzative interne che si intersecano ed implicano l'elaborazione di piani di lavoro a risorse invariabili e a risorse variabili per il governo di processi produttivi e diretta responsabilità sui risultati e sulla gestione delle risorse umane, tecniche e finanziarie delle articolazioni organizzative coordinate. Il valore economico della posizione su base annua è determinato in **€ 10.329,00 lordo dipendente**;

**3° livello:** Unità organizzative semplici e/o incarichi di pari complessità. Identificano prevalentemente strutture con incarichi di studio o di collaborazione istruttoria di qualificato ed elevato supporto tecnico e specialistico per rilevanti finalità dell'Ateneo. L'autonomia e la responsabilità della posizione si riferisce ad obiettivi e risorse assegnati all'unità organizzativa coordinata in collegamento con la gestione di programmi di lavoro interni alla struttura e la pianificazione di attività di lavoro omogenee. Il valore economico della posizione su base annua è determinato in € **8.263,00** lordo dipendente.

La Retribuzione di risultato finalizzata a remunerare i risultati espressi in termini di efficienza/produttività è determinata in un importo ricompreso tra il 10% e il 30% della retribuzione di posizione attribuita, tenuto conto di:

- grado di autonomia attribuita con particolare riferimento agli ambiti di applicazione dell'istituto della delega;
- grado di raggiungimento dei risultati in termini di efficienza/produttività;
- capacità di analisi dei problemi e *problem solving*;
- capacità di pianificazione e programmazione;
- capacità organizzativa-gestionale;
- apporto professionale specifico.

La delegazione di parte pubblica e la delegazione di parte sindacale, presa visione del testo del presente contratto, a seguito della certificazione del Collegio dei Revisori dei Conti e dell'approvazione del Consiglio di Amministrazione, convengono congiuntamente di procedere alla sua sottoscrizione.

La delegazione di parte pubblica

La delegazione di parte sindacale

f.to IL DELEGATO DEL RETTORE

f.to FLC CGIL

f.to IL DIRETTORE GENERALE

f.to Federazione UIL Scuola RUA

f.to IL DIRETTORE DEL PERSONALE

f.to CISL Università (FSUR)

f.to FGU Gilda Unams

f.to SNALS CONFSAL

f.to RSU