



07/08/2018  
data

0079112  
numero di protocollo

URSTA - VIII-6  
posizione

raccomandata a mano

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  
Ai Capi Ripartizione  
Ai Capi Ufficio

LORO SEDI

e p.c.

Alla F.I.c. - C.G.I.L.  
[flc-cgil@pec.unina.it](mailto:flc-cgil@pec.unina.it)

Alla C.I.S.L. – SCUOLA  
nella persona del  
sig. Luigi MASTANTUONO  
in qualità di suo delegato  
[cisl@pec.unina.it](mailto:cisl@pec.unina.it)

Alla Federazione U.I.L. SCUOLA RUA  
[uil-rua@pec.unina.it](mailto:uil-rua@pec.unina.it)

Alla Federazione Gilda Unams  
Dipartimento Università  
(FGU Gilda UNAMS)  
[fgu-gilda-unams@pec.unina.it](mailto:fgu-gilda-unams@pec.unina.it)

Al Coordinatore della RSU  
[anielesp@pec.unina.it](mailto:anielesp@pec.unina.it)

Alla SNALS CONFAL  
[confsal-snals-cisapuni@pec.unina.it](mailto:confsal-snals-cisapuni@pec.unina.it)

**OGGETTO: Contratto collettivo integrativo anno 2018 sugli istituti economici per il personale tecnico-amministrativo inquadrato nelle categorie B, C, D ed EP, sottoscritto in data 01.08.2018 dalla delegazione trattante di parte pubblica, dalle OO.SS. F.I.c. - C.G.I.L., C.I.S.L. – SCUOLA, Federazione U.I.L. SCUOLA RUA, Federazione Gilda Unams Dipartimento Università e dalla R.S.U.**

Si rende noto che in data 1.8.2018 – previo verbale del Collegio dei Revisori dei Conti n. 18 del 27.7.2018 e delibera del Consiglio di Amministrazione n. 13 del 25.7.2018 - è stato sottoscritto il contratto collettivo integrativo di Ateneo anno 2018 relativo ai soli istituti economici 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.

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 vigente Protocollo di intesa Università/Regione Campania, destinatario di altro trattamento accessorio finanziato con un distinto fondo dell'Azienda stessa;
- b) al personale di cui all'elenco allegato D al vigente Protocollo di intesa Università/Regione Campania, 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 nella sezione "Personale/Contratto collettivo/Contratto integrativo" al seguente link: <https://www.unina.it/ateneo/personale/contratto-collettivo/contratto-integrativo>.

Il predetto contratto ha vigore dall'1.1.2018 e fino al 31.12.2018, salva diversa eventuale decorrenza prevista dai singoli articoli o dalla disciplina di istituti specifici.

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

#### **A) Capo I, relativo agli Istituti economici per il personale inquadrato in categoria B, C e D, come individuato all'articolo 1, punto 1 dello stesso CCI.**

L'articolo 6, rubricato "*Indennità mensile ex art. 41, comma 4, del CCNL 27.01.2005*", conferma, ai sensi del combinato disposto dell'art. 41, comma 4, del CCNL 27.01.2005 e dell'art. 64, comma 1 e comma 5, del CCNL 19.04.2018, 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 al raggiungimento degli obiettivi di performance organizzativa trasversali in Ateneo, definiti nel Piano Integrato 2018-2020 - approvato dal Consiglio di Amministrazione nella seduta del 10/05/2018 con delibera n.55 e su cui il Nucleo di Valutazione di Ateneo, con verbale del 20/04/2018, ha espresso parere favorevole; a tali obiettivi concorre tutto il personale tecnico-amministrativo, come individuato all'art. 1, punto 1).

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 medesimo articolo, punti da 1) a 15), del contratto collettivo integrativo per l'anno 2017, ivi compresi l'istituto del turno, regolato dalle medesime condizioni già previste nei CCI degli ultimi anni e confermate all'art. 9 del nuovo contratto collettivo integrativo, e quello della reperibilità, istituito nel 2016 alle medesime condizioni riportate all'art. 8 del nuovo contratto; l'unica novità è introdotta al punto 6 laddove è previsto che anche ai custodi con abitazione nell'edificio della Sede Centrale compete il compenso relativo al turno per ogni giorno di effettiva presenza, in considerazione dell'orario di servizio particolarmente disagiato.

I responsabili delle strutture interessate dovranno attenersi alle condizioni fissate nel presente articolo, effettuando le comunicazioni mensili relative alle voci da 1) a 15) all'Ufficio relazioni sindacali e trattamento accessorio mediante apposite dichiarazioni ("Modulo comunicazione lavoro disagiato-URSTA 5" e, solo per i turni, "Comunicazione turni-URSTA 7"), reperibili sul sito web di Ateneo all'indirizzo <http://www.unina.it/ateneo/personale/contratto-collettivo/contratto-integrativo> e nella sezione modulistica all'indirizzo <http://www.unina.it/modulistica/relazioni-sindacali-e-trattamento-accessorio>.

Per l'eventuale richiesta di una nuova articolazione oraria in turni occorre utilizzare il modello "Istanza di rilascio di autorizzazione all'orario di lavoro articolato in turni- URSTA 6".

L'articolo 10, rubricato "*Compensi diretti ad incentivare la produttività e miglioramento dei servizi- Performance organizzativa*", è stato strutturato nei seguenti due paragrafi:

- ✓ **Premi correlati alla performance organizzativa:** in relazione a tale destinazione sono confermate le voci A, B e C già presenti nel contratto collettivo integrativo 2017. In particolare:
  - Alla voce A, in conformità con il vigente modello di valutazione, per il 50% del premio connesso al raggiungimento dell'obiettivo di continuità della struttura unitariamente intesa per il personale di cui alle tipologie da Aa) ad Af), sono stati previsti i seguenti importi:

Personale beneficiario per l'anno 2018 del premio di produttività collettiva di cui alla lettera A, tipologia:	Importo pro capite
Aa)	€ 550,00
Ab)	€ 550,00
Ac) non dispiega effetti	€ 200,00
Ad)	€ 450,00
Ae)	€ 450,00
Af)	€ 450,00

Corre l'obbligo di precisare che gli importi di cui alla voce Ac non dispiegano effetti per il 2018, considerato che a tutte le unità destinatarie sono stati corrisposti per attività conto terzi, nel 2017, importi superiori a quelli spettanti in base al prospetto sopra riportato.

Si ricorda che:

- 1) la modulistica relativa al monitoraggio degli obiettivi di continuità (modelli OB-Uff, Ob-CSI, 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>;
- 2) limitatamente al personale in servizio presso le biblioteche di area e le raccolte librerie, nel 2018 è stata approvata la modifica del sistema di valutazione già comunicata con la circolare n. 17588 del 20.2.2018 (reperibile sul sito web di ateneo al seguente link [https://www.unina.it/documents/11958/15959688/Sistema\\_valutazione\\_Biblio\\_Circolare\\_17588\\_20-2-2018.pdf](https://www.unina.it/documents/11958/15959688/Sistema_valutazione_Biblio_Circolare_17588_20-2-2018.pdf)), al cui contenuto in toto si rinvia.

- o Alla voce B viene confermata la somma € 20.000,00 per remunerare il personale tecnico-amministrativo che presta servizio presso l'Ufficio Contabilità e Adempimenti Fiscali nonché l'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 incentivare la produttività ed il miglioramento del servizio di assistenza fiscale a tutti i dipendenti dell'Ateneo, correlato ad un aumento delle prestazioni di lavoro.

**Restano confermate le modalità già previste e gli adempimenti richiesti per l'anno 2017 al Dirigente della Ripartizione Bilancio, Finanza e Sviluppo e al Presidente del CSI.**

- o Alla voce C, resta confermata, nei medesimi importi unitari previsti per il 2017, l'elemento retributivo annuo lordo volto a incentivare il miglioramento del servizio di distribuzione dei buoni pasto destinato a n. 4 unità di personale tecnico-amministrativo in servizio presso l'Ufficio Gestione Buoni Pasto, Centralino e Riproduzione Xerografica addetto alla gestione dei buoni pasto, come individuato dal Dirigente della Ripartizione di afferenza e ad un massimo di 42 unità di personale tecnico-amministrativo addetto alla procedura ticket per i punti di distribuzione dislocati presso le varie strutture dell'Ateneo, come individuato a cura del Dirigente competente.

**Restano confermate le modalità già previste e gli adempimenti richiesti per l'anno 2017 al Dirigente della Ripartizione Attività Contrattuale e Relazioni con il Pubblico.**

- o Alla voce D, nelle more della messa a regime della procedura Nuova Passweb dei dati giuridici ed economici del personale tecnico-amministrativo, docente e ricercatore cessando e in considerazione dell'attuale fase sperimentale che comporta un ulteriore aggravio delle prestazioni lavorative connesse alla verifica e bonifica dei dati economici e giuridici del predetto personale nonché alla sistemazione delle posizioni assicurative anche a seguito di richieste individuali o pervenute da altre Amministrazioni, a decorrere dal mese di sottoscrizione del contratto collettivo integrativo anno 2018 è riconosciuto alle 20 unità di personale tecnico-amministrativo facenti parte del gruppo di lavoro all'uopo costituito giusto Ordine di Servizio del Direttore Generale n. 120 del 28.5.2018, in servizio presso gli Uffici

Stipendi e Pensioni, un premio correlato alla performance organizzativa per la bonifica di almeno 100 carriere entro il 31 dicembre 2018, per un importo massimo complessivo di € 12.000,00 (pari ad un importo indicativo pro capite di € 600,00), previa attestazione dell'effettivo raggiungimento del risultato resa congiuntamente dal Dirigente della Ripartizione Personale Contrattualizzato, Trattamento Pensionistico e Affari Speciali e dal Dirigente della Ripartizione Bilancio, Finanza e Sviluppo, **ai quali verrà inviata specifica nota in relazione agli adempimenti e agli elementi richiesti per l'attuazione di tale istituto.**

- ✓ **Premi correlati alla performance individuale:** in conformità con il vigente modello di valutazione, sono stati previsti, per il 50% del premio connesso alla valutazione individuale dei comportamenti del personale di cui alle tipologie da Aa) ad Af) e per la totalità del premio connesso alla valutazione individuale dei comportamenti del personale di cui alla tipologia Ag), i seguenti importi:

Personale beneficiario per l'anno 2018 del premio connesso alla valutazione dei comportamenti individuali (performance individuale) di cui alla lettera A, tipologia:	Importo pro capite
Aa)	€ 550,00
Ab)	€ 550,00
Ac) non dispiega effetti	€ 200,00
Ad)	€ 450,00
Ae)	€ 450,00
Af)	€ 450,00
Ag)	€ 700,00

Anche per il 2018 sia gli importi indicati nella tabella relativa alla performance organizzativa di cui alla lettera A), sia quelli indicati nella tabella relativa alla performance individuale saranno corrisposti sempreché detto personale non abbia percepito nell'anno 2017 compensi in conto terzi per un importo complessivamente pari o superiore alla somma degli importi scaturenti dalle due tabelle. Nei casi in cui il personale destinatario abbia percepito nel corso dell'anno 2017 compensi per conto terzi per un importo complessivamente inferiore alla somma degli importi scaturenti dalle due tabelle, l'importo del compenso in parola sarà rideterminato e liquidato in misura pari alla differenza tra l'importo percepito per conto terzi e la somma degli importi scaturenti dalle due tabelle.

I premi di produttività di cui all'articolo 10 sono cumulabili tra di loro e sono compatibili con i compensi per lavoro straordinario, con l'indennità ex art. 41 CCNL 27.01.05, con l'indennità di responsabilità; di converso sono incompatibili con le altre voci di trattamento accessorio disciplinate dall'art. 7 del presente accordo, nonché con i compensi di cui all'art. 64, comma 2, lett. g) del CCNL comparto Istruzione e Ricerca del 19.4.2018.

Con riferimento ai compensi per la performance di cui al punto A), si precisa che per l'anno 2018, a causa delle difficoltà connesse alla costituzione e alla certificazione dei fondi per il trattamento accessorio in applicazione delle disposizioni scaturenti dal CCNL comparto Istruzione e Ricerca sottoscritto il 19.4.2018 e dal conseguente ritardo nei tempi della contrattazione collettiva integrativa, non è stato possibile procedere all'erogazione, con lo stipendio di agosto 2018, della quota di acconto prevista dal modello di valutazione. Quindi l'erogazione per il 2018 avverrà, eccezionalmente, in un'unica soluzione con lo stipendio di dicembre, sia per la quota del compenso correlata alla performance organizzativa (obiettivo di continuità) che per quella correlata alla performance individuale (valutazione dei comportamenti).

Pertanto, **entro il 5 novembre 2018**, con le modalità previste dal modello di valutazione e già utilizzate per l'anno 2017:

- i responsabili delle strutture di cui alle lettere Aa), Ab), Ae) ed Af) (Dirigente della Ripartizione Relazione Studenti ed uffici ad essa afferenti, Direttore del Centro SINAPSI, Presidente del C.S.I. per il personale adibito al contact center, Dirigenti delle restanti Ripartizioni per gli uffici afferenti

alle stesse ed al personale in servizio presso le Ripartizioni medesime, Presidenti di Scuola) dovranno far pervenire all'U.R.S.T.A.:

- ✓ un unico file di monitoraggio dell'obiettivo di continuità di ciascuna struttura per l'attività dall'1.1.2018 al 31.10.2018,
- ✓ le schede per la valutazione dei comportamenti di tutto il personale tecnico-amministrativo oggetto della valutazione medesima;
- i responsabili delle strutture di cui alla lettera Ad) (Presidente del CAB per le Biblioteche di Area aperte al pubblico, Direttori dei Dipartimenti per le raccolte librerie, pari a non meno di 15.000 volumi, che osservino inoltre un orario di apertura al pubblico di almeno 29 ore settimanali) dovranno far pervenire all'U.R.S.T.A.:
  - ✓ le schede per la valutazione dei comportamenti di tutto il personale tecnico-amministrativo oggetto della valutazione medesima,
  - ✓ per le sole raccolte librerie, la dichiarazione del responsabile della struttura che individua le unità di personale destinate alle raccolte librerie con indicazione del periodo (cfr. nota dirigenziale prot. n. 59968 del 18.6.2018),
  - ✓ solo a fini ricognitivi (senza alcuna incidenza sull'eventuale corresponsione del compenso spettante) un riepilogo su base mensile, per il periodo gennaio-ottobre 2018, delle richieste bibliografiche (cartacee o on line) pervenute ed evase, sulla base dello schema riportato nella nuova scheda (inserita a pag. 5 del documento di modifica del sistema di valutazione disponibile al seguente link:  
[https://www.unina.it/documents/11958/15959688/Sistema\\_valutazione\\_Biblio\\_2018.pdf](https://www.unina.it/documents/11958/15959688/Sistema_valutazione_Biblio_2018.pdf)), che contiene, tra l'altro, un nuovo campo per la rilevazione della media del periodo di riferimento. La media mensile risultante viene raffrontata in tale scheda con il medesimo dato relativo all'anno precedente, che l'URSTA ha fornito a ciascuna struttura interessata con nota dirigenziale prot. n. 25634 del 13.3.2018; laddove si rilevasse una riduzione della media superiore al 10% rispetto al dato dell'anno precedente, il responsabile della struttura deve fornire, entro il medesimo termine del 5 novembre, una giustificazione scritta delle circostanze che hanno determinato tale riduzione, che sarà trasmessa al Nucleo di Valutazione;
- i responsabili delle strutture di cui alla lettera Ag) (Presidenti/Direttori delle altre strutture universitarie non ricomprese nelle precedenti lettere) dovranno far pervenire all'U.R.S.T.A. le sole schede di valutazione dei comportamenti di tutto il personale tecnico-amministrativo oggetto della valutazione medesima.

Tutta la modulistica relativa sia al monitoraggio degli obiettivi operativi (Ob-UFF, Ob-Biblio, Ob-ContactCenter) che alla valutazione dei comportamenti (Ob-CatB, Ob-CatC, Ob-CatD) è disponibile sul sito web di Ateneo, nella sezione Modulistica/URSTA, al link <https://www.unina.it/modulistica/relazioni-sindacali-e-trattamento-accessorio>.

L'**articolo 11** rubricato "Indennità di responsabilità e funzione specialistica di posizioni organizzative", conferma quanto previsto nel contratto collettivo integrativo 2017 in relazione alla misura e le modalità di erogazione dell'indennità di responsabilità corrisposta in relazione alla titolarità dei medesimi incarichi ivi previsti:

- a) capo di ufficio afferente alle Ripartizioni e alle Scuole;
- b) capo di ufficio dipartimentale/responsabile dei processi amministrativo-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,

**nonché in relazione alla titolarità del seguente incarico, introdotto nel contratto collettivo integrativo dell'1.8.2018:**

#### **h) direttori tecnici dei Musei.**

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 vigente modello di valutazione 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 12 ("Incremento dell'indennità di responsabilità per il personale inquadrato in categoria D destinatario di tale compenso, connessa alle posizioni organizzative di maggiore complessità") conferma in toto il contenuto dell'art. 12 del contratto collettivo integrativo per l'anno 2017, del 18.7.2017, in relazione all'incremento, per il triennio 2016-2018, dell'indennità di responsabilità, pari a € 900,00 annui lordi pro capite, per il personale inquadrato in categoria D destinatario di tale compenso con incarico connesso alle posizioni organizzative di maggiore complessità, ribadendo anche la medesima suddivisione per tipologia di struttura:

<b>Tipologie di struttura</b>	<b>Numero massimo di posizioni organizzative disponibili</b>	<b>Note</b>
Uffici Dipartimentali Contabilità	20	Senza compilazione della scheda. Il numero di riferisce agli Uffici Contabilità la cui responsabilità è attualmente in capo ad una unità di personale t.a. inquadrata in categoria D
Uffici afferenti alle Ripartizioni	30	Con compilazione della scheda.
Centri (interdipartimentali di ricerca, di servizio interdipartimentali, di servizio di Ateneo, interuniversitari di ricerca)	12	Con compilazione della scheda
Uffici afferenti alle Scuole	4	Con compilazione della scheda
Biblioteche di Area	7	Con compilazione della scheda
Uffici Dipartimentali diversi dagli Uffici Contabilità	20	Con compilazione della scheda

**Al fine di individuare le posizioni organizzative di maggiore complessità nell'ambito dell'Ateneo per l'anno 2018 sarà inoltrata specifica nota circolare ai responsabili delle strutture coinvolte, corredata della scheda di valutazione da compilare per ciascuna posizione organizzativa.**

Per quanto concerne il lavoro straordinario 2018 (cfr. **articolo 14**, rubricato "*Criteri generali per la ripartizione delle risorse del fondo per il lavoro straordinario*"), si rinvia alle note direttoriali di assegnazione del monte ore che sono state inviate a tutte le strutture interessate e alle direttive ivi impartite. I modelli per la comunicazione mensile delle ore di straordinario effettuate (URSTA3 per Ripartizioni e uffici ad esse afferenti, URSTA4 per tutte le altre strutture) sono disponibili nella sezione Modulistica dell'URSTA al link <https://www.unina.it/modulistica/relazioni-sindacali-e-trattamento-accessorio>.

**B) Capo II, relativo agli Istituti economici per il personale inquadrato in categoria EP, come individuato all'articolo 1, punto 1 dello stesso CCI.**

L'articolo 18 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 anche per il 2018 la misura della retribuzione di risultato del personale inquadrato in categoria EP nella percentuale del 30% 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 vigente modello di valutazione definito dal Nucleo di Valutazione, approvato dal Consiglio di Amministrazione 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>.

**C) Capo III, relativo ai criteri generali finalizzati alla selezione per le progressioni all’interno di ciascuna categoria per l’anno 2018.**

Nello specifico si rinvia in toto a quanto contenuto negli articoli 19 e 20 del contratto collettivo integrativo in discorso e al contenuto dei singoli bandi, reperibili sul sito web di Ateneo.

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

IL DIRETTORE GENERALE

Dott. Francesco BELLO

F.to

*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