

**CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO  
PER IL PERSONALE TECNICO AMMINISTRATIVO  
DELL'ISTITUTO ITALIANO DI SCIENZE UMANE  
(anno 2009)**

## **TITOLO I DISPOSIZIONI GENERALI**

### **Articolo 1 - Campo di applicazione e obiettivi**

1. Il presente contratto collettivo integrativo si applica, come previsto dall'art. 1 del CCNL del 16/10/2008 del Comparto Università, a tutto il personale tecnico-amministrativo con rapporto di lavoro a tempo sia indeterminato sia determinato dipendente dell'Istituto Italiano di Scienze Umane. E' escluso il personale con qualifica dirigenziale.

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. Le parti si danno reciprocamente atto che il fondo per il trattamento accessorio, relativo all'anno 2009, è stato costituito secondo i criteri concordati nel corso degli incontri tra il personale TA ed il Direttore amministrativo del 30 giugno e del 1 luglio recepiti con delibera del Consiglio Direttivo n. 29 del 31 luglio 2009. Tali criteri differiscono da quelli indicati dalla contrattazione collettiva di riferimento in ragione della inapplicabilità della quasi totalità degli istituti previsti i quali si basano su elementi finanziari, normativi e di contesto inapplicabili alla realtà dell'Istituto Italiano di Scienze Umane, ente sorto solo alla fine del 2005, dotato di proprio personale tecnico amministrativo solo nel corso del 2008. Per tali ragioni la metodologia utilizzata, sia pur rispettosa dello spirito e dei principi della contrattazione collettiva, ed in analogia a quella già utilizzata da enti simili per dimensioni e per data di costituzione, presenta elementi di originalità condivisi da entrambe le parti. Il Collegio dei revisori dei Conti, nella seduta del 22 Settembre 2009, ha espresso parere positivo in ordine alla legittimità della metodologia e alla sua sostenibilità finanziaria.

4. Le parti, inoltre, riconoscono che il presente contratto integrativo presenta i caratteri della sperimentality, trattandosi della prima forma di contrattazione di secondo livello attuata presso l'Istituto Italiano di Scienze Umane e che esso non disciplina tutta la materia che la contrattazione di primo livello gli attribuisce, che sarà regolata da successivi atti negoziali.

5. In ragione della circostanza che il personale dell'Istituto non ha ancora costituito le proprie R.S.U. il presente contratto sarà firmato dal Direttore Amministrativo in rappresentanza della parte pubblica e da tutto il personale tecnico amministrativo.

### **Articolo 2 - Durata e decorrenza del contratto**

1. Il presente contratto decorre dal 01 gennaio 2009 fino al 31 Dicembre 2009.

2. Il presente contratto conserva la sua efficacia giuridica ed economica fino alla stipulazione del successivo contratto integrativo e potrà essere integrato con gli accordi eventualmente intervenuti in sequenza temporale.

3. L'eventuale disdetta deve essere comunicata alle Parti mediante raccomandata a/r ed avrà effetto decorsi 30 giorni dal ricevimento della stessa.

### **Articolo 3 - Costituzione dei fondi per il salario accessorio relativi all'anno 2009**

1. Il fondo, con il quale sono finanziati tutti gli istituti, ammonta ad **€85.000** comprensivi di oneri carico ente.

2. Le parti concordano di ripartire il fondo secondo gli importi riportati nella tabella che segue.

<b>ISTITUTI</b>	<b>IMPORTI</b>
Retribuzioni di posizione e di risultato per personale di categoria EP	23.032,08
Indennità di responsabilità per il personale di categoria B, C e D	13.978,34
Indennità mensile accessoria	20.758,28
Indennità FORD	6.085,40
Incentivo legato alle prestazioni orarie aggiuntive	200,16
Oneri a carico ente	20.945,74 ( di cui per il personale di cat. EP <b>7.531,49</b> )
<b>TOTALE</b>	<b>85.000,00</b>

#### **Articolo 4 - Indennità per i compiti che comportano oneri, rischi o disagi particolarmente rilevanti (F.O.R.D.)**

1. Le parti convengono di corrispondere dei compensi per la remunerazione di compiti che comportano oneri, rischi o disagi particolarmente rilevanti.
2. Per l'anno 2009 saranno corrisposte le seguenti indennità speciali:
  - a) indennità finalizzata a compensare il disagio di quei dipendenti il cui orario di servizio per almeno due giorni la settimana si estende sino alle ore 19.00, di cui gli ultimi 30 (trenta) minuti in condizioni di disagio connesse alla necessità di garantire il funzionamento della propria unità organizzativa senza la collaborazione di altri colleghi anche appartenenti ad altre unità organizzative (Euro. 3.000,00);
  - b) indennità connessa a compensare il disagio, da parte di una unica persona, relativo all'assolvimento di tutti gli adempimenti relativi ai corsi di dottorato che si tengono presso la sede napoletana dell'Istituto, in condizione di lontananza rispetto alla sede di Firenze (Euro 1.100,00);
  - c) indennità connessa a compensare il disagio relativo alla organizzazione di convegni, attività culturali ed eventi promossi dall'Istituto, che necessitano di condizioni di flessibilità di orario che può creare incertezza nello svolgimento ordinario delle attività lavorative; (Euro 1.800,00);
  - d) indennità connessa a compensare il disagio di operare in contesti trasversali ricomprendenti varie funzioni quali, didattica, amministrazione e segreteria di direzione (Euro 185,40).
3. Tale indennità viene erogata computando esclusivamente le giornate di effettiva presenza.
4. L'importo complessivo previsto per tali indennità viene stabilito per un massimo di **Euro 6.085,40** oltre gli oneri a carico ente.

#### **Articolo 5 – Indennità mensile accessoria**

1. L'Istituto eroga per l'anno 2009, al personale delle categorie contrattuali B-C-D, un'indennità mensile accessoria complessiva annua pari ad un importo massimo di **Euro 20.758,28** oltre gli oneri a carico ente, da corrispondere per dodici mensilità in base agli effettivi giorni di presenza.
2. Per il dipendente a part-time, l'indennità mensile è ridotta in rapporto alla percentuale di part-time. Al dipendente che presta l'attività lavorativa presso un'altra PA (aspettativa, comando, distacco) e che percepisce il trattamento fondamentale e accessorio, o solo accessorio, dall'altra pubblica amministrazione non si eroga l'indennità mensile.

#### **Articolo 6 - Fondo per incentivi legati a prestazioni orarie aggiuntive e criteri generali per la ripartizione delle risorse.**

1. La somma destinata al Fondo per gli incentivi legati alle prestazioni orarie aggiuntive ammonta per l'anno 2009 a **Euro 200,16** lordo dipendente.
2. L'incentivo erogato per ogni ora di prestazione aggiuntiva è determinato secondo le modalità indicate dall'art. 86 del CCNL del 16/10/2008.
3. L'Amministrazione determina il monte ore complessivo annuo disponibile e lo ripartisce, sulla base di una analisi delle esigenze organizzative tra le strutture dell'Istituto. Di volta in volta l'amministrazione richiederà l'effettuazione di prestazioni aggiuntive sino all'esaurimento del monte ore, in modo equilibrato ed omogeneo a tutto il personale, sulla base dei seguenti criteri:
  - realizzazione di progetti finalizzati al conseguimento di obiettivi predeterminati;
  - esigenze relative a particolari punte di attività da svolgere, ovvero ad attività di carattere straordinario
  - accertata carenza di personale nella Struttura.
  - esigenze connesse alla concreta attivazione di ristrutturazioni organizzative;
  - altre eventualità di carattere straordinario o imprevedibile.
4. A richiesta del lavoratore, le eventuali prestazioni orarie aggiuntive, debitamente autorizzate dalla dirigenza dell'Istituto e già svolte, possono essere accantonate in un conto ore individuale per un massimo di 200 ore annue per essere fruito nella forma di riposi compensativi, con le modalità di cui all'art. 27 del CCNL del 16/10/2008.
5. Il personale con rapporti di lavoro a tempo parziale di tipo orizzontale non può svolgere ore aggiuntive, mentre il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo verticale può effettuare ore supplementari nei soli giorni in cui presta servizio e comunque in via limitata.
6. L'effettuazione delle prestazioni orarie aggiuntive del personale part-time richiede sempre il consenso del lavoratore interessato

### Art. 7 - Indennità di responsabilità

1. Stante quanto disposto dall'art. 91, comma 1 del CCNL del 16.10.2008, l'Amministrazione, in base alle proprie finalità istituzionali, individua le posizioni organizzative e funzioni specialistiche e di responsabilità da attribuire a personale appartenente alle categorie B, C e D. Tali posizioni sono remunerate tenendo conto del livello di responsabilità, della complessità delle competenze attribuite, della specializzazione richiesta dai compiti affidati e dalle caratteristiche innovative della professionalità richiesta. Le indennità di responsabilità di unità organizzative decorrono dal momento della formale assegnazione dell'incarico mentre le indennità relative a funzioni specialistiche decorrono dal 1 Gennaio del 2009. Tali indennità cessano di essere corrisposte qualora i dipendenti non siano più adibiti alle posizioni organizzative e alle funzioni specialistiche e di responsabilità. Gli importi sono erogati in proporzione ai periodi effettivi di copertura dell'incarico. L'importo massimo per tale voce è pari ad **Euro 13.978,34**.

2. Al personale di categoria D possono essere, inoltre, conferiti specifici e qualificati incarichi di responsabilità amministrative e tecniche (art. 91, comma 3 del CCNL del 16/10/2008). Tali incarichi sono retribuiti con un'indennità che viene graduata tenendo conto delle medesime specifiche evidenziate per l'indennità di cui al comma precedente.

3. Per il personale con incarico di responsabilità già riconosciuto che richieda la trasformazione del proprio rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, l'Amministrazione valuta la compatibilità di tale regime con le responsabilità e i compiti connessi all'incarico, al fine di assicurare il buon andamento l'efficacia e l'efficienza della gestione dei servizi. Valutata tale compatibilità, al personale con rapporto di lavoro a tempo parziale, l'indennità è corrisposta per intero.

4. In ogni caso si procede alla liquidazione delle indennità nei limiti massimi del fondo a disposizione.

5 L'indennità di responsabilità viene corrisposta entro il primo semestre dell'anno successivo a quello di riferimento ed è commisurata in proporzione ai periodi effettivi di copertura dell'incarico.

### Art. 8 - Indennità di risultato

1. Per il personale cui è stato attribuito un incarico ex art. 91, comma 4, un terzo dell'indennità di posizione è corrisposto per remunerare i risultati espressi in termini di efficienza/produttività a seguito della valutazione effettuata dal Responsabile della struttura.

2. Il terzo dell'indennità di posizione è corrisposto entro quattro mesi dal termine delle procedure di rilevazione.

### Art. 9 - Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato per il personale EP

1. L'amministrazione con cadenza mensile procede alla liquidazione della retribuzione minima di posizione pari a € 3.099,00 annui lordi per 13 mensilità. Entro il mese di giugno dell'anno successivo a quello di riferimento viene corrisposta la differenza di retribuzione di posizione dovuta in base alla fascia nella quale l'incarico viene collocato. Gli importi sono erogati in proporzione al periodo di effettiva copertura dell'incarico.

2. Le Parti individuano 3 fasce di indennità per l'anno 2009. L'Amministrazione, con propri atti organizzativi, assegnerà ad ogni unità di categoria EP una fascia di responsabilità congiuntamente agli obiettivi da raggiungere per l'anno corrente.

Le fasce individuate sono così articolate:

Fascia	retribuzione minima di posizione	retribuzione di posizione correlata alla fascia	totale retribuzione di posizione	retribuzione di risultato 10%	totale complessivo
1	Euro 3.099,00	Euro 9.813,00	<b>Euro 12.912,00</b>	Euro 1.291,20	<b>Euro 14.203,20</b>
2	Euro 3.099,00	Euro 7.663,50	<b>Euro 10.762,50</b>	Euro 1.076,25	<b>Euro 11.838,75</b>
3	Euro 3.099,00	Euro 6.669,50	<b>Euro 9.768,50</b>	Euro 976,85	<b>Euro 10.745,35</b>

3. La retribuzione di risultato è finalizzata a remunerare i risultati espressi dal dipendente titolare di un incarico di responsabilità in termini di efficienza/produttività, a seguito della valutazione effettuata in contraddittorio con l'interessato. La retribuzione di risultato è pari al 10% dell'importo spettante come retribuzione di posizione.

4. La retribuzione di risultato viene liquidata dall'Ufficio competente entro quattro mesi dal termine della procedura di verifica dei risultati

5. Le indennità di posizione e di risultato per il personale di categoria EP decorrono dal momento della formale assegnazione dell'incarico e cessano di essere corrisposte qualora i dipendenti non siano più adibiti alle posizioni di responsabilità.

6. In ogni caso l'importo massimo del fondo per la retribuzione di posizione e di risultato per il personale di categoria EP non può eccedere la somma di **Euro 23.032,08**.

## **Articolo 10 - Disposizioni finali**

1. Gli oneri di cui al presente contratto non possono eccedere la somma complessiva in esso indicata.
2. Per tutte le materie di cui all'art. 4 del CCNL del 16/10/2008 non ricomprese nel presente accordo, si rinvia a successivi e specifici accordi.
3. Per quanto non previsto dal presente Contratto Collettivo Integrativo di Lavoro in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati si rinvia alle norme di legge e alle disposizioni dei Contratti Nazionali di Lavoro attualmente vigenti.
4. Le clausole del Contratto Collettivo Integrativo che dovessero risultare in contrasto con sopraggiunte disposizioni legislative o contrattuali perderanno efficacia dalla data di entrata in vigore delle suddette. Le Parti si incontreranno per definire la nuova formulazione del CCIL conforme con il dettato legislativo e contrattuale.

## **Articolo 11 - Interpretazione autentica delle clausole controverse**

1. Dato atto che:

- "le Pubbliche Amministrazioni non possono sottoscrivere in sede decentrata contratti collettivi in contrasto con i vincoli risultanti dai contratti collettivi nazionali o che comportino oneri non previsti negli strumenti di programmazione annuale o pluriennale di ciascuna amministrazione. Le clausole difformi sono nulle e non possono essere applicate". (art. 40, comma 3 del d.lgs. 165/2001);
- le clausole relative all'applicazione degli specifici istituti contrattuali relativi al trattamento economico dei lavoratori in contrasto con disposizioni imperative di legge o di CCNL vigenti sono date come non apposte e automaticamente sostituite da quest'ultime;

nel caso in cui sorgano controversie sull'interpretazione di legittime clausole contenute nel presente contratto le parti si incontrano entro 30 giorni a seguito di specifica richiesta formulata da uno dei sottoscrittori per definire consensualmente il significato. L'eventuale accordo di interpretazione autentica sostituisce la clausola controversa fin dall'inizio della vigenza del contratto collettivo integrativo.

**Per la delegazione di parte pubblica su delega del Consiglio Direttivo**

**Il personale Tecnico Amministrativo (in ordine alfabetico)**

**Il Direttore Amministrativo  
(dott Antonio Cunzio)**

**Alberta Bacchelli**

**Il Dirigente Amministrativo  
(dott. Giuliano De Stefani)**

**Filippo Baldereschi**

**Serenella Bertocci**

**Michela Cappellini**

**Federica Codegone**

**Caterina Di Biase**

**Federica Dura**

**Giulia Gambacciani**

**Francesco Giorgetti**

**Francesca Marchese**

**Sabrina Marconcini**

**Rossella Mondani**

**Valentina Morozzi**

**Ivana Orefice**

**Christian Palmieri**

**Elisabetta Ranfagni**

**Silvia Tonveronachi**