

Accordo del 29 gennaio 2018

Il giorno 29 gennaio 2018, presso la sede della LUISS Libera Università Internazionale degli Studi Sociali Guido Carli, in Roma, viale Pola, 12

LUISS Guido Carli, rappresentata da Giovanni Lo Storto, Direttore Generale, Paolo De Nardo, Direttore General Counsel, Relazioni Industriali e IT, Francesco Maria Spanò, Direttore Risorse Umane, Paola Ingegneri, Responsabile Personale Amministrativo, Michele Domaschio, Responsabile Ufficio Legale e le Organizzazioni Sindacali dei lavoratori della LUISS Guido Carli, rappresentate da:

- Claudio Musicò, Segretario Generale FLC CGIL Rieti Roma Est Valle dell'Aniene, Fabio Ingrosso, Responsabile Università Private FLC CGIL Rieti Roma Est Valle dell'Aniene, Paolo Pastori, Angelo Tufo e Federico Pantanella, Rappresentanti Sindacali Aziendali;
- Beniamino Altezza, Segreteria Nazionale CONFSAL/CISAPUNI, Fabrizio Delfini e Michele Bambacigno, Rappresentanti Sindacali Aziendali;
- Roberto Papi, Segretario Nazionale UIL RUA, Laura Colafranceschi, Cristiana Carobolante e Mariangela Barbuzzi, Rappresentanti Sindacali Aziendali;
- Stefano Lazzarini, Segretario Nazionale Federazione CISL Università, Marino Midena, Segretario Generale Provinciale Roma - Rieti Federazione CISL Università e Fabrizio Mele, Rappresentante Sindacale Aziendale;

considerato che il contratto collettivo in vigore, approvato il 15 dicembre 2011 e rivisto in data 19 gennaio 2015, ha garantito alla LUISS Guido Carli e ai suoi dipendenti uno strumento agile e un assetto normativo efficace e innovativo;

considerata l'esigenza di rappresentare in modo adeguato mansioni e funzioni dei dipendenti, il cui apporto è stato fondamentale nella crescita dell'Ateneo;

considerato che in data 26 gennaio 2018 l'assemblea generale del Personale Amministrativo della LUISS Guido Carli ha espresso parere favorevole alla sottoscrizione del presente accordo;

hanno convenuto e stipulato quanto di seguito

Art. 1 (Modifiche al Contratto Collettivo di Lavoro per il Personale Amministrativo della LUISS Guido Carli) - Il Contratto Collettivo di Lavoro per il Personale Amministrativo della LUISS Guido Carli, approvato il 15 dicembre 2011 e rivisto in data 19 gennaio 2015, è modificato come di seguito, ed ha validità dal 1 gennaio 2018 al 31 dicembre 2020.

Art. 3 (Assunzioni a tempo indeterminato) - Il contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato costituisce la forma comune di rapporto di lavoro.

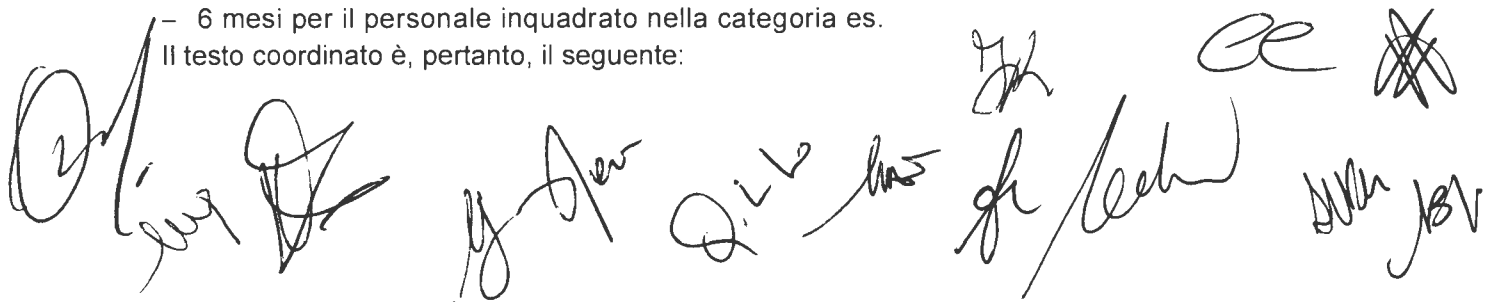
Il testo coordinato è pertanto il seguente:

Art. 3 (Assunzioni a tempo indeterminato) - Il contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato costituisce la forma comune di rapporto di lavoro.

Art. 5 (Periodo di prova) - L'assunzione del personale può avvenire con un periodo di prova che non può superare i seguenti limiti:

- 3 mesi per il personale inquadrato nella categoria a, nella categoria i e nella categoria c;
- 6 mesi per il personale inquadrato nella categoria es.

Il testo coordinato è, pertanto, il seguente:



Art. 5 (Periodo di prova) – L'assunzione del personale può avvenire con un periodo di prova che non può superare i seguenti limiti:

- 3 mesi per il personale inquadrato nella categoria a, nella categoria i e nella categoria c;
- 6 mesi per il personale inquadrato nella categoria es.

Nel caso in cui il periodo di prova venga interrotto per causa di malattia o di infortunio, il dipendente è ammesso a completarlo purché riprenda servizio entro un mese dal momento dell'interruzione. Durante il periodo di prova il rapporto di lavoro può essere risolto in qualsiasi momento da ciascuna delle parti senza obbligo di motivazione, di preavviso o di indennità. Compiuto positivamente il periodo di prova, l'assunzione del dipendente diviene definitiva ed il servizio prestato si computa ai fini dell'anzianità.

Art. 22 (Preavviso e indennità) – Fermo restando quanto previsto dall'articolo 34 e dall'articolo 2119 del codice civile, nonché dall'ultimo comma del presente articolo, superato il periodo di prova, il rapporto di lavoro a tempo indeterminato non può essere risolto, senza un preavviso i cui termini sono stabiliti come segue:

categoria	anzianità			
	< 2 aa	< 5 aa	> 5 aa < 10 aa	> 10 aa
a	1 m			
i e c		1 m	2 m	3 m
es		2 m	3 m	4 m

I termini di disdetta decorrono dalla metà o dalla fine di ciascun mese.

Il testo coordinato è, pertanto, il seguente:

Art. 22 (Preavviso e indennità) – Fermo restando quanto previsto dall'articolo 34 e dall'articolo 2119 del codice civile, nonché dall'ultimo comma del presente articolo, superato il periodo di prova, il rapporto di lavoro a tempo indeterminato non può essere risolto, senza un preavviso i cui termini sono stabiliti come segue:

categoria	anzianità			
	< 2 aa	< 5 aa	> 5 aa < 10 aa	> 10 aa
a	1 m			
i e c		1 m	2 m	3 m
es		2 m	3 m	4 m

I termini di disdetta decorrono dalla metà o dalla fine di ciascun mese.

La parte che risolve il rapporto senza l'osservanza dei predetti termini di preavviso deve corrispondere all'altra una indennità pari all'importo della retribuzione per il periodo di mancato preavviso.

Art. 24 (Inquadramento del personale)

2. Sistema di classificazione

Il sistema di classificazione del personale è articolato in quattro categorie, denominate rispettivamente a – addetto, i – impiegato, c – coordinatore, es – elevata specializzazione.

2.1 Categoria a – addetto

[Handwritten signatures and initials are present at the bottom of the page, including a large circled 'C' on the left and various initials on the right.]

I Dipendenti inquadrati nella categoria a - addetto svolgono compiti amministrativi e/o tecnico manuali, con un contenuto livello di autonomia e sono comunque in possesso della qualificazione professionale richiesta dai compiti affidati.

I dipendenti nella categoria a sono assunti esclusivamente a tempo indeterminato e, al termine di due anni dalla data di assunzione, confluiscono nella categoria i con la retribuzione base di tale categoria.

I dipendenti nella categoria a hanno diritto a ogni elemento della retribuzione accessoria (a titolo di esempio lavoro straordinario, buoni pasto, premio di partecipazione, assicurazione sanitaria, ecc.) spettante al personale di categoria superiore.

Durante la permanenza all'interno della categoria a, l'Università si impegna a predisporre un piano formativo da espletare durante l'orario di lavoro ordinario attraverso il quale l'addetto acquisirà le competenze necessarie per il passaggio automatico alla categoria superiore.

Livello di autonomia: collegato allo svolgimento di compiti sulla base di indicazioni specifiche e procedure prestabilite.

Livello di responsabilità: collegato all'espletamento dei compiti affidati, nei limiti della corretta esecuzione dei compiti assegnati.

Sono inquadrati nella presente categoria, a titolo esemplificativo e non esaustivo:

- addetto ai servizi tecnici;
- addetto al servizio posta;
- addetto al front-office;
- addetto amministrativo d'ordine;
- addetto ai sistemi informativi;
- addetto alla biblioteca.

Il testo coordinato è, pertanto, il seguente:

Art. 24 (*Inquadramento del personale*)

2. Sistema di classificazione

Il sistema di classificazione del personale è articolato in quattro categorie, denominate rispettivamente a - addetto, i - impiegato, c - coordinatore, es - elevata specializzazione.

2.1 Categoria a - addetto

I Dipendenti inquadrati nella categoria a - addetto svolgono compiti amministrativi e/o tecnico manuali, con un contenuto livello di autonomia e sono comunque in possesso della qualificazione professionale richiesta dai compiti affidati.

I dipendenti nella categoria a sono assunti esclusivamente a tempo indeterminato e, al termine di due anni dalla data di assunzione, confluiscono nella categoria i con la retribuzione base di tale categoria.

I dipendenti nella categoria a hanno diritto a ogni elemento della retribuzione accessoria (a titolo di esempio lavoro straordinario, buoni pasto, premio di partecipazione, assicurazione sanitaria, etc) spettante al personale di categoria superiore.

Durante la permanenza all'interno della categoria a, l'Università si impegna a predisporre un piano formativo da espletare durante l'orario di lavoro ordinario attraverso il quale l'addetto acquisirà le competenze necessarie per il passaggio automatico alla categoria superiore.

Livello di autonomia: collegato allo svolgimento di compiti sulla base di indicazioni specifiche e procedure prestabilite.

Livello di responsabilità: collegato all'espletamento dei compiti affidati, nei limiti della corretta esecuzione dei compiti assegnati.

Sono inquadrati nella presente categoria, a titolo esemplificativo e non esaustivo:

- addetto ai servizi tecnici;
- addetto al servizio posta;

[Handwritten signatures and initials are present at the bottom of the page, including a large 'K' on the left and various scribbles on the right.]

Considerando i vari livelli di responsabilità il livello di autonomia e di responsabilità varia sulla base dei compiti e della posizione affidata, all'interno della categoria sono individuate le seguenti posizioni:

f – funzionario, cui corrisponde un livello di autonomia molto elevato, anche nello svolgimento di funzioni implicanti diverse soluzioni non prestabilite e un livello di responsabilità ampio.

q – quadro, cui corrisponde un livello di autonomia molto elevato, nello svolgimento di funzioni implicanti soluzioni non prestabilite, responsabilità di risorse organiche all'Università e un livello di responsabilità ampio.

s – superquadro, cui corrisponde un livello di autonomia: piena; volta alla soluzione di problemi complessi di carattere professionale, tecnico e gestionale, anche con effetti esterni alla struttura e un livello di responsabilità pieno in relazione alla qualità ed economicità dei risultati ottenuti e riscontrabile nella correttezza tecnico e/o gestionale delle soluzioni adottate.

Ai Dipendenti inquadrati nella presente categoria è attribuita una indennità di posizione annua lorda per come segue:

Indennità di Posizione		2018	2019	2020
Elevata Specializzazione	SuperQuadro	6.476,00	6.627,00	6.832,00
	Quadro	5.554,00	5.684,00	5.859,00
	Funzionario	3.667,00	3.753,00	3.869,00

Tali indennità sono comprensive del lavoro aggiuntivo e straordinario comunque prestato. Le suddette indennità – che in fase di prima applicazione sono assegnate e paramtrate sulla base dell'indennità di forfetizzazione individualmente in vigore al 31 dicembre 2012 o, laddove non presente, degli straordinari lavorati negli anni precedenti, con ciò intendendosi il ricollocamento di tutti i dipendenti afferenti alla categoria es – elevata specializzazione in una delle tre posizioni individuate – assorbono e sostituiscono le indennità di forfetizzazione individualmente attribuite. La LUISS Guido Carli definisce i criteri per il collocamento del personale nelle posizioni della categoria es – elevata specializzazione, tenendo conto delle responsabilità affidate e del grado di autonomia organizzativa e gestionale.

Art. 25 (Assunzioni a tempo determinato) – Fatto salvo quanto previsto dal precedente art. 3, LUISS Guido Carli ricorre all'assunzione a tempo determinato per contingenti esigenze organizzative. L'assunzione con contratto a tempo determinato avviene con atto scritto. Dal medesimo atto scritto dovrà risultare, direttamente o indirettamente, la scadenza del rapporto a tempo determinato.

Il testo coordinato è, pertanto, il seguente:

Art. 25 (Assunzioni a tempo determinato) – Fatto salvo quanto previsto dal precedente art. 3, LUISS Guido Carli può ricorrere all'assunzione a tempo determinato per specifiche e contingenti esigenze organizzative. L'assunzione con contratto a tempo determinato avviene con atto scritto. Dal medesimo atto scritto dovrà risultare, direttamente o indirettamente, la scadenza del rapporto a tempo determinato. Ai fini dell'attuazione della previsione di cui all'articolo 10, comma 7, lett. a. del d.lgs. 6 settembre 2001, n. 368 per fase di avvio di nuove attività si intende un periodo di tempo fino a 12 mesi decorrenti dall'avvio della nuova attività o del nuovo servizio.

Ai sensi dell'articolo 6 del d.lgs. 6 settembre 2001, n. 368, i dipendenti con contratto a tempo determinato hanno diritto, in caso di assenze dovute ad un unico o a più eventi di malattia o infortunio non sul lavoro, alla conservazione del posto di lavoro per i seguenti periodi dell'arco dell'anno:

M

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

k
[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

- a. 2 mesi per contratti di durata sino ad un anno;
- b. 4 mesi per contratti di durata sino a 3 anni, con prolungamento massimo sino a 6 mesi in caso di ricaduta entro il periodo massimo di 30 giorni decorrenti dalla cessazione dell'ultima malattia, di cui la ricaduta costituisca continuazione.
- c. per i contratti di durata superiore a 3 anni, il periodo di comporto è disciplinato dalla specifica normativa del presente Contratto Collettivo di Lavoro, applicabile ai Dipendenti assunti a tempo indeterminato.

Alla scadenza dei termini di conservazione del posto di lavoro di cui sopra, perdurando lo stato di assenza per malattia o infortunio, il dipendente potrà usufruire, previa richiesta scritta e adeguatamente certificata, di un periodo di aspettativa non retribuita e non utile ad alcun effetto contrattuale, di durata non superiore al 50% del comporto usufruito.

Il diritto alla conservazione del posto di lavoro cessa, comunque, alla scadenza del termine apposto al contratto.

Relativamente al periodo di comporto, i trattamenti economici saranno corrisposti in misura proporzionale alla durata del contratto a tempo determinato e, comunque, per un periodo non superiore a quello dell'attività lavorativa già svolta, fermo restando che l'erogazione degli stessi trattamenti da parte dell'Università cesserà alla scadenza del termine apposto al contratto.

In caso di infortunio sul lavoro, il diritto alla conservazione del posto ed il relativo trattamento economico a carico dell'Università cesseranno alla scadenza del termine apposto al contratto.

In ogni caso, al dipendente con contratto a tempo determinato spettano le ferie e saranno corrisposte la tredicesima e la quattordicesima mensilità, oltre che il trattamento di fine rapporto, in quanto compatibili e proporzionalmente al periodo lavorativo prestato.

Ai dipendenti assunti con contratto a tempo determinato può essere richiesto un periodo di prova adeguato alla durata del rapporto di lavoro, ma comunque non superiore a 10 giorni per ogni mese di durata del contratto, fermo restando il periodo di comporto per il personale assunto a tempo indeterminato.

La LUISS Guido Carli comunica alle Rappresentanze Sindacali Aziendali, con cadenza semestrale, le informazioni relative a dimensioni quantitative, tipologie di attività e profili professionali dei contratti a tempo determinato stipulati.

In relazione a quanto disposto dall'articolo 10, comma 7 del citato d.lgs. 6 settembre 2001, n. 368, il numero di dipendenti occupati con contratto a tempo determinato, ai sensi articolo 1, comma 1 del suddetto decreto legislativo, non può superare il 15% in media annua dei dipendenti con contratto a tempo indeterminato occupati dall'Università alla data del 31 dicembre dell'anno precedente.

Restano comunque escluse dalle limitazioni quantitative le fattispecie previste dal d.lgs. 6 settembre 2001, n. 368.

Art. 37 (Retribuzioni base) –Le retribuzioni base lorde mensili, a partire dal 1 gennaio 2018, sono rideterminate negli importi di seguito indicati:

Categoria	Retribuzioni base
es – elevata specializzazione	3.132,00
c – coordinatore	2.473,00
i – impiegato	2.084,00
a – addetto	1.650,00

M

k

(Handwritten mark)

(Multiple handwritten signatures and initials)

es – elevata specializzazione	137
c – coordinatore	111
i – impiegato	100
a - addetto	90

La presente parametrizzazione si applica solo al premio di partecipazione.

Per il VII livello ad esaurimento si applica la parametrizzazione del 121, fino a esaurimento del suddetto livello.

Art. 12 (Norma finale) – Il mancato accordo di rinnovo del premio entro il 31 dicembre 2020 determina l'applicazione per l'anno/gli anni successivo/i dell'importo e delle modalità previste per il premio 2020.

Art. 3. (Decorrenza) – Il presente accordo entra in vigore il 1 gennaio 2018. L'aumento retributivo e le competenze accessorie del mese di gennaio 2018 saranno liquidate con gli emolumenti di febbraio 2018.

Art. 4 (Accordo per forme di solidarietà) Le Parti si impegnano ad incontrarsi, nel corso del primo anno di vigenza del presente accordo, al fine di attivare forme di solidarietà tra i dipendenti per fare fronte a specifiche e comprovate esigenze, sulla scorta di quanto già intrapreso in altri contratti a livello nazionale e aziendale.

Art. 5. (Unificazione dei testi) – Entro novanta giorni, le parti si incontreranno per definire una unificazione meramente formale dei testi vigenti

Giovanni Lo Storto	Paolo De Nardo	Francesco Maria Spanò	Paola Ingegneri
Michele Domaschio	Claudio Musicò	Fabio Ingrosso	Paolo Pastori
Angelo Tufo	Federico Pantanella	Beniamino Altezza	Fabrizio Delfini
Michele Bambacigno	Roberto Papi	Laura Colafranceschi	Cristiana Carobolante
Mariangela Barbuzzi	Stefano Lazzarini	Marino Midenà	Fabrizio Mele