



Università degli Studi «Magna Graecia» di Catanzaro

RELAZIONE ILLUSTRATIVA
dell'ipotesi di contratto collettivo integrativo

Modulo 1 - Scheda 1.1 Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto ed autodichiarazione relative agli adempimenti della legge.

Data di sottoscrizione	Pre-intesa: 12.12.2017
Periodo temporale di vigenza	dal 1° gennaio 2017 – parte economica 1.1.2017-31.12.2017
Composizione della delegazione trattante	Parte Pubblica Delegato del Rettore Direttore Generale
	RSU
	Organizzazioni ammesse alle trattative: FLC-CGIL, CISL-Università AFAM, UIL-RUA, FGU-UNAMS, SNALS, UGL-Università e Ricerca, USB-PI, RSU Organizzazioni firmatarie della pre-intesa FLC-CGIL, CISL-Università AFAM, UIL-RUA, FGU-UNAMS, SNALS, UGL-Università e Ricerca, USB-PI. RSU: UIL-RUA, FLC-CGIL
Soggetti destinatari	Personale tecnico-amministrativo di categoria B, C, D, EP con trattamento economico a carico del bilancio universitario
Principali materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)	<ul style="list-style-type: none">• Costituzione e ripartizione del Fondo del salario accessorio 2017• Indennità accessoria mensile• Indennità connesse all'attribuzione di incarichi di responsabilità al personale delle categorie B, C e D• Conferimento incarichi di responsabilità• Retribuzione di posizione e di risultato al personale della categoria EP• Indennità di produttività• Progressione economica all'interno della categoria• Economie anni precedenti

Rispetto dell'iter adempimenti procedurali e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione	Intervento dell'Organo di controllo interno. Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.	È stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno? <i>Tale parte verrà compilata a seguito del verbale di codesto spettabile Collegio</i>
		Nel caso l'Organo di controllo interno abbia effettuato rilievi, descriverli: <i>Tale parte verrà compilata a seguito del verbale di codesto spettabile Collegio</i>
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	È stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009? Piano Performance triennio 2017-2019 approvato dal Consiglio di Amministrazione nell'ambito dell'adunanza del 08.02.2017 (Piano Integrato d'Ateneo)
		È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, comma 2 del d.lgs. 150/2009? Programma approvato dal Consiglio di Amministrazione nell'ambito dell'adunanza del 08.02.2017 (Piano Integrato d'Ateneo costituito dal Piano delle Performance e dal Piano Triennale di prevenzione della Corruzione e della Trasparenza) È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009? Pubblicazione dati pertinenti assolta. A tal riguardo si evidenzia che la Relazione Performance anno 2016 è stata approvata dal Consiglio di Amministrazione nella seduta del 21.06.2017 e, ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del d.lgs. n. 150/2009, validata dal Nucleo di Valutazione con verbale del 26.06.2017.
Eventuali osservazioni:		

Modulo 2 - Illustrazione dell'articolato del contratto (Attestazione della compatibilità con i vincoli derivanti da norme di legge e di contratto nazionale – modalità di utilizzo delle risorse accessorie - risultati attesi - altre informazioni utili)

A) Illustrazione di quanto disposto dal contratto integrativo:

A1. Premessa.

Con D.D.G. n. 946 del 01.12.2017 è stato determinato il Fondo Salario Accessorio per l'anno 2017 (per la determinazione vedasi Relazione Tecnico-Finanziaria) che viene presentato al Collegio dei Revisori dei Conti, unitamente alla presente Relazione quale parte integrante della stessa.

Il fondo del salario accessorio per l'anno 2017 (al netto degli oneri carico ente) è così costituito:

1. Costituzione Fondo del salario accessorio 2017

Il fondo del salario accessorio per l'anno 2017 è così costituito:

Costituzione del Fondo per la contrattazione integrativa personale non dirigente, art. 87 CCNL	
1- Risorse storiche consolidate e incrementi con carattere di certezza e stabilità	
Fondo anno 2004, ex art. 1 c. 189 L n. 266/05	€ 435.545,00
Incrementi CCNL 04-05 (art. 5 c. 1 – quota B-C-D)	€ 17.058,00
Incrementi CCNL 06-09 (art. 87 c. 1 l. C)	€ 38.039,05
RIA pers. cessato misura intera (art. 87 c. 1 L. d CCNL 06-09)	€ 18.555,00
Diff. Cess. o passaggi categoria (art. 87 c. 1 L. e CCNL 06-09)	€ 266.109,00
Incres. Dotaz. Organica (art. 87 c. 2 CCNL 06-09)	€ 221.060,00
Altre risorse fisse con carattere di certezza e stabilità	€ 111.711,00
Totale	€ 1.108.077,00
2 - Decurtazioni del Fondo:	
Decurtazione del fondo per progressioni orizzontali categorie B-C-D-EP ai sensi dell'art. 88, c. 4, CCNL 2006-2009 e art. 1 c. 193 L. n. 266/2005	€ 362.144,00
Decurtazione del fondo per limite anno 2010 - (art. 9 comma 2 bis l.122/2010)	€ 5.200
Decurtazione del fondo per riduzione proporzionale di personale (art. 9 comma 2 bis l.122/2010), ottenuto applicando la percentuale di riduzione calcolata come indicato nella circolare RGS, n. 12 del 2011	€ 45.548,00
Altre decurtazioni del fondo: riduzione determinata dalla riduzione del 10% sul Fondo 2004 per il personale non dirigente - comma 189 della legge 266 del 2005	€ 43.554,00
Decurtazione del fondo per limite anno 2016 (art. 23, c. 2, DLgs. N. 75/2017)	€ 64.249
Totale decurtazione del fondo	€ 520.695
L'importo del fondo per la contrattazione integrativa personale non dirigente, art. 87 CCNL dell'anno 2017, sulla base delle decurtazioni e degli incrementi effettuati, è pari a	€ 587.382

Costituzione del Fondo per la contrattazione integrativa personale non dirigente, art. 90 CCNL	
1- Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità	
Le risorse storiche consolidate sono composte dagli istituti economici previsti dal C.C.N.L., quadriennio normativo 1998 – 2001, e sono state quantificate in	€ 41.316,00
Incrementi esplicitamente quantificati in sede di C.C.N.L. : C.C.N.L. biennio economico 2004 – 2005 art. 5, c. 1, (quota Ep) pari a	€ 454,00
Incres. Dotaz. Organica (art. 87 c. 2 CCNL 06-09)	149.000,00
Totale	€ 190.770,00
2 - Decurtazioni del Fondo:	
Decurtazione del fondo per riduzione proporzionale di personale (art. 9 comma 2 bis l.122/2010), ottenuto applicando la percentuale di riduzione calcolata come indicato nella circolare RGS, n. 12 del 2011:	€ 1.787,00
Altre decurtazioni del fondo: riduzione determinata dalla riduzione del 10% sul Fondo 2004 per il personale non dirigente - comma 189 della legge 266 del 2005	€ 4.131,00

Totale decurtazione del fondo	€ 5.918,00
L'importo dell'anno 2017 per la contrattazione integrativa personale non dirigente, art. 90 CCNL dell'anno 2016, sulla base delle decurtazioni e degli incrementi effettuati, è pari a:	€ 184.852,00
Il totale dei due fondi (ex art. 87 e ex art. 90) è pari a:	772.234

I fondi utilizzabili sono :

FONDO ART. 87	587.382
FONDO ART. 90	184.852
PEO	342.977
	1.115.211

Economie	
Economie anni precedenti	€ 123.996,00

Sulla base del suddetto Fondo, anno 2017, le parti stipulanti, pubblica e sindacale, sono addivenute, in data 12.12.2017, ad una nuova ipotesi di Contratto Collettivo Integrativo d'Ateneo, nell'ambito della quale hanno concordato in merito a:

- Indennità accessoria mensile
- Indennità connesse all'attribuzione di incarichi di responsabilità al personale delle categorie B, C e D
- Conferimento incarichi di responsabilità
- Retribuzione di posizione e di risultato al personale della categoria EP
- Indennità di produttività
- Progressione economica all'interno della categoria
- Economie anni precedenti

A tal riguardo risulta utile rammentare che l'impiego delle relative risorse continua ad avere luogo nel contesto di un quadro normativo peculiare. La legge, invero, con riferimento al lavoro pubblico attribuisce competenza pressoché esclusiva alla contrattazione collettiva in materia retributiva (certamente con riferimento al salario accessorio e di produttività).

Al contempo, dal 2009 (d.lgs. 150/2009), è stata opportunamente vietata l'attribuzione di trattamenti economici c.d. a pioggia (testualmente «in maniera indifferenziata o sulla base di automatismi») degli incentivi e dei premi collegati alla performance.

A2. Adeguamento CCI del 13.07.2016

In considerazione del fatto che la contrattazione collettiva nazionale non è ancora pervenuta a un rinnovo dei contratti collettivi nazionali vigenti, il contratto integrativo del 12.12.2017, normativamente, ricalca in buona parte quello stipulato in data 13.07.2017.

Fermo restando la garanzia circa l'attuazione dei principi normativi correlati alla performance e alla premialità, risulta adeguata sostanzialmente la distribuzione del relativo fondo del salario accessorio 2017, in particolare:

Art. 1, comma 2

Ripartizione del Fondo del salario accessorio 2017:

- a. Il Fondo del salario accessorio ex art. 87 per il Personale di categoria B, C e D e del Fondo del salario accessorio ex art. 90 per il Personale di categoria EP sono ripartiti secondo la seguente tabella:

Ripartizione 2017	
ex art. 87 categoria B, C e D	
Indennità accessoria mensile Art.14 CCNI di Ateneo (Art. 88, comma 2, lettera f) del CCNL 2006/2009)	€ 444.000,00
Indennità connesse all'attribuzione di responsabilità al personale delle categorie B, C e D - Art. 9 CCNI di Ateneo (art. 91, commi 1 e 2, CCNL 2006/2009)	€ 84.330,00
Indennità connesse all'attribuzione di incarichi di responsabilità al personale di categoria D - Art. 10 CCNI di Ateneo (art 91, comma 3, CCNL 2006-2009)	€ 12.165,00
Progressione economica orizzontale (PEO) Art. 19 CCNI di Ateneo (art. 79, CCNL 2006/2009)	€ 23.000,00
Totale	€ 563.495,00
ex art. 90 categoria EP	
Indennità di posizione e risultato	€ 167.859,00

Art. 6 Retribuzione di posizione e di risultato al personale della categoria EP

Rispetto al precedente contratto integrativo, meglio dettagliata è la retribuzione di posizione e di risultato al personale della categoria EP. E' stata inoltre aggiunta una ulteriore fascia (fascia A).

A tale personale è corrisposta la retribuzione di posizione e la retribuzione di risultato, nella misura prevista dal CCNL.

I criteri generali per il conferimento di incarichi di responsabilità e gli indicatori per l'eventuale valutazione periodica dei medesimi sono determinati dall'Amministrazione.

Il conferimento di incarichi ai sensi del presente articolo è coordinato con il sistema di misurazione e valutazione delle performance.

La retribuzione di posizione è articolata sue tre fasce:

- fascia A: nella fascia A viene inquadrato il personale di categoria EP, che non sia titolare di responsabilità di fascia B o C;
- fascia B: alla fascia B viene ricondotta la responsabilità di coordinamento di aree strategiche individuate dall'Amministrazione o di più aree o strutture decentrate;
- fascia C: la fascia C viene ricondotta la responsabilità di coordinamento di aree di rilevante interesse amministrativo o tecnico.

La retribuzione di posizione è articolata sue due fasce:

- fascia A: alla fascia A viene ricondotta la responsabilità di coordinamento di aree strategiche individuate dall'Amministrazione o di più aree o strutture decentrate.
- fascia B: la fascia B viene ricondotta la responsabilità di coordinamento di aree di rilevante interesse amministrativo o tecnico.

All'assegnazione di posizione di Fascia "A" è attribuita una retribuzione di posizione di € 13.099,00. All'assegnazione di responsabilità di area di Fascia "B" è attribuita una retribuzione di posizione di € 12.912,00; all'assegnazione di responsabilità di area di Fascia "C" è attribuita una

retribuzione di posizione di € 10.330,00. La retribuzione di posizione è corrisposta per tredici mensilità.

Al personale di categoria EP può essere attribuita una retribuzione di risultato nella misura prevista dal contratto collettivo in percentuale variabile tra il 10% e il 30% della retribuzione di posizione, in base ai risultati conseguiti in relazione agli obiettivi assegnati.

La retribuzione di risultato è liquidata, in unica soluzione, a fine anno, previa valutazione del raggiungimento degli obiettivi realizzati rispetto a quelli prefissati nel programma di attività delle singole strutture, normalmente all'inizio di ogni anno solare.

Art. 8 Progressione economica all'interno della categoria

Sostanzialmente confermate le procedure per le progressioni economiche all'interno delle singole categorie d'inquadramento per le quali si applicano le disposizioni del CCNL e del Contratto Collettivo Integrativo del 12.12.2017, è stato invece introdotto un nuovo criterio valutativo riferito ai titoli valutabili.

Sostanzialmente invariate sono rimasti gli altri istituti contrattuali.

In particolare:

Art. 2 Indennità accessoria mensile

Ai sensi dell'art. 88, comma 2, lettera f) del CCNL 2006/2009 è istituita, a carico del fondo costituito ai sensi dell'art. 67 CCNL 9.8.2000, un'indennità accessoria mensile, erogabile per dodici mensilità. Tale emolumento riassume e sostituisce le eventuali indennità già corrisposte con carattere di generalità, diverse da quella di responsabilità.

La predetta indennità è attribuita a tutto il personale di categoria B, C e D, nella misura specificata nella Tabella seguente.

Categoria d'inquadramento	Indennità mensile	Importo Annuo unitario
B	€ 220,00	€ 2.640,00
C	€ 240,00	€ 2.880,00
D	€ 260,00	€ 3.120,00

L'indennità viene ridotta ovvero sospesa in caso di riduzione o di sospensione del trattamento economico ai sensi delle vigenti normative.

4. Al personale con rapporto di lavoro a tempo parziale l'indennità è corrisposta in proporzione alla riduzione dell'orario di lavoro e alle ore di lavoro effettivamente svolte.

Art. 3 Indennità connesse all'attribuzione di responsabilità al personale delle categorie B, C e D (art. 91, commi 1 e 2 CCNL 2006-2009)

Rispetto al precedente contratto integrativo, rimane confermata l'attribuzione delle responsabilità al personale di categoria B, C o D al quale possono essere assegnate funzioni specialistiche o di responsabilità cui correlare la percezione di una indennità di responsabilità.

In sintesi, le posizioni organizzative e/o funzioni specialistiche sono, quindi, distribuite su quattro fasce di responsabilità.

Al medesimo dipendente non possono essere conferiti più incarichi riconducibili alla I fascia.

Al medesimo dipendente possono essere conferiti più di due incarichi riconducibili alle fasce di

responsabilità II e III purché entro il limite massimo di importo di € 5.165,00.

L'indennità di responsabilità di cui al presente articolo (ex art. 91, commi 1 e 2 CCNL, già art. 63, commi 1 e 2 CCNL 2000) è versata in dodicesimi.

Al personale con rapporto di lavoro a tempo parziale l'indennità è corrisposta in proporzione alla riduzione dell'orario di lavoro e alle ore di lavoro effettivamente svolte.

Le predette indennità sono erogate direttamente dall'Amministrazione.

L'assegnazione di posizioni organizzative o funzioni specialistiche, con attribuzione della relativa indennità ha luogo nell'ambito della categoria contrattuale di inquadramento e nel rispetto dell'equivalenza delle mansioni, non determina mutamento verticale di mansioni e non dà diritto ad alcuna ulteriore differenza di retribuzione.

Articolo 4 Indennità connesse all'attribuzione di incarichi di responsabilità al personale di categoria D (art. 91, comma 3 CCNL 2006-2009)

Confermata anche l'indennità ex art. 91, comma 3 CCNL 2006-2009. Al dipendente di categoria D al quale sia conferito un incarico di responsabilità ai sensi dell'art. 91, comma 3, CCNL 16 ottobre 2008 è attribuita un'indennità, determinata tenendo conto del livello di responsabilità, della complessità dei compiti attribuiti, della specializzazione richiesta dai compiti affidati e delle caratteristiche innovative della professionalità richiesta, il cui importo è compreso tra un minimo di € 1.033,00 ed un massimo di € 5.165,00.

Ai segretari di Dipartimento e ai vice-coordinatori, nelle ipotesi di gestione amministrativa unica di più dipartimenti, viene erogata l'indennità nella misura massima di € 5.165,00.

In ogni caso, una quota non inferiore ad un terzo dell'importo spettante a titolo di indennità di responsabilità è corrisposta al termine di ciascun anno solare, previa verifica del raggiungimento degli obiettivi assegnati.

Al personale con rapporto di lavoro a tempo parziale ovvero in aspettativa l'indennità è corrisposta in proporzione alla riduzione dell'orario di lavoro e alle ore di lavoro effettivamente svolte.

5. Le predette indennità sono erogate direttamente dall'Amministrazione.

Articolo 5 Conferimento degli incarichi di responsabilità

Gli incarichi di responsabilità che danno diritto alle indennità previste negli articoli precedenti sono conferiti annualmente, con provvedimento scritto, dal Direttore Generale, che definisce l'importo delle relative indennità.

I criteri generali per il conferimento di incarichi di responsabilità e gli indicatori per l'eventuale valutazione periodica dei medesimi sono determinati dall'Amministrazione.

Il conferimento di incarichi ai sensi del presente articolo è coordinato con il sistema di misurazione e valutazione delle performance.

La verifica circa il corretto ed efficace adempimento dell'incarico di responsabilità è effettuata dall'Amministrazione all'esito della presentazione, da parte del soggetto al quale è conferito l'incarico, al Direttore Generale, entro il 31 gennaio dell'anno successivo a quello di svolgimento dell'incarico, di una relazione scritta nella quale vengano indicate le attività svolte ed i risultati conseguiti. La presentazione della relazione è condizione per l'eventuale rinnovo dell'incarico. La mancata presentazione della relazione determina la sospensione del pagamento dell'indennità, relativamente ai ratei maturati ed eventualmente non ancora versati.

Articolo 7 Indennità di produttività

Confermata sostanzialmente l'articolo inerente l'indennità di produttività.

Al fine di incrementare la produttività del personale, possono essere predisposti, a valere sulle risorse del fondo di cui all'art. 88, comma 2, lettera d) del CCNL, programmi di lavoro finalizzati al miglioramento della qualità dei servizi ed all'incremento della relativa quantità, aventi durata non inferiore a tre e non superiore a dodici mesi. I programmi di cui al presente comma non possono avere ad oggetto attività che coincidano con le attribuzioni ordinarie dell'ufficio o con il carico di lavoro normale dei dipendenti. I programmi di cui al presente comma non possono essere svolti durante l'orario di lavoro ordinario, bensì all'infuori di esso, con l'indicazione di tale attività all'atto della marcatura tramite badge, con l'inserimento di apposito codice.

L'attribuzione dei compensi previsti al comma 1 è strettamente correlata ad effettivi incrementi di produttività e di miglioramento quali-quantitativo dei servizi ed è attuata, in unica soluzione, dopo la necessaria verifica dei risultati conseguiti, in coerenza con gli obiettivi predeterminati.

Tali programmi sono promossi dal Direttore Generale, normalmente entro il 30 gennaio di ogni anno, ovvero quando se ne ravvisi la necessità.

I programmi possono essere altresì proposti dai Direttori accademici dei Centri di Gestione, dai responsabili di area ovvero da gruppi di dipendenti. In questi casi i programmi devono essere approvati dal Direttore Generale.

Ogni programma deve indicare espressamente: l'obiettivo da raggiungere, il termine entro il quale deve essere raggiunto, il responsabile esecutivo del programma, l'indicazione del numero tendenziale delle ore di lavoro necessarie, le qualifiche del personale di cui si prospetta il coinvolgimento, gli eventuali costi ed i benefici attesi, l'importo previsto o presunto dell'indennità individuale.

I programmi di cui ai commi precedenti sono approvati, entro il 30 gennaio di ogni anno. Il Direttore Generale può chiedere la riformulazione del programma, se non lo ritiene coerente con gli obiettivi strategici dell'Amministrazione, quando non risulti compatibile con l'ammontare complessivo delle risorse disponibili ovvero quando è formulato in difformità rispetto a quanto previsto al comma successivo. Qualora i programmi vengano finanziati per importi inferiori a quelli richiesti, il Direttore Generale può autorizzare la rideterminazione del programma, per adeguarlo al finanziamento approvato. Dell'avvenuta approvazione è data immediata comunicazione ai responsabili amministrativi o accademici, al fine del tempestivo avvio delle attività previste.

Nell'approvazione dei programmi dovrà essere tendenzialmente assicurato un criterio di rotazione degli uffici coinvolti, purché compatibile con le più generali esigenze dell'Amministrazione.

Ai programmi di lavoro possono prendere parte anche dipendenti appartenenti ad uffici diversi da quello proponente o interessato dal programma, purché in possesso delle necessaria professionalità e sempre che non vi siano esigenze (es. in materia di tutela della riservatezza di diritti di terzi) che richiedono l'impiego di personale interno all'ufficio nel quale è previsto lo svolgimento del programma.

Entro dieci giorni dall'approvazione di un programma di lavoro l'Amministrazione cura la pubblicazione, sul sito dell'Ateneo, di un avviso finalizzato a raccogliere manifestazioni di interesse da parte dei dipendenti interessati.

L'indennità di produttività non può comunque superare annualmente, per ciascun dipendente, l'importo di € 7.000,00.

E' istituita una Commissione di Verifica e Monitoraggio dei programmi di produttività composta dal Direttore Generale o da un suo delegato, da un dirigente sindacale nominato da ciascuna Organizzazione Sindacale, scelto tra i lavoratori dipendenti dell'Università, e dai componenti della RSU. I componenti della Commissione non hanno diritto di voto.

Articolo 9 Progressione verticale nel sistema di classificazione

Risultano confermate le procedure concorsuali per la progressione verticale dei dipendenti le quali verranno attuate nel rispetto di quanto previsto dall'art. 52, d.lgs. 30 marzo 2001, n. 165 e dal CCNL.

A3 Progressione economica all'interno della categoria

Nell'ambito di ciascuna categoria i passaggi alla posizione economica immediatamente superiore avverranno attraverso meccanismi selettivi, attivati con cadenza annuale, sulla base della compatibilità finanziaria e dei criteri generali di cui all'art. 82 del CCNL 2006/2009.

La selezione verrà effettuata tenendo conto dei seguenti indicatori ponderati, in relazione al diverso livello di professionalità espresso dalle 4 categorie:

Formazione certificata e pertinente	Arricchimento professionale	Qualità delle prestazioni individuali	Anzianità di servizio	Titoli culturali e professionali
-------------------------------------	-----------------------------	---------------------------------------	-----------------------	----------------------------------

secondo la tabella come di seguito riportata:

INDICATORI	Categorie e punteggi massimi			
	B	C	D	EP
Formazione certificata e	25	20	20	20
Arricchimento professionale	20	25	20	15
Qualità delle prestazioni	20	20	25	25
Anzianità di servizio	20	15	15	10
Titoli culturali e professionali	15	20	20	30
Totali	100	100	100	100

Si determina che il bando, con riferimento ai titoli valutabili, preveda che il punteggio utilizzato in precedenza sia preceduto dallo 0,... (es. 10, diventa 0,10), con esclusione dell'indicatore dell'anzianità di servizio, all'interno della quale va attribuito il punteggio seguente: 3,5 punti per ogni anno di anzianità nella posizione economica, senza alcun punteggio per la categoria.

Il finanziamento della progressione economica all'interno di ciascuna categoria, avverrà nell'ambito delle risorse a ciò destinate nel fondo costituito ai sensi dell'art. 88, del CCNL 2006/2009, determinato sulla base dei seguenti parametri:

- a. personale in possesso dei requisiti e potenzialmente destinatario del beneficio della progressione economica;
- b. costo della progressione economica orizzontale.

Ai fini della partecipazione ai meccanismi selettivi, i dipendenti interessati devono aver maturato, alla data del 31 dicembre dell'anno precedente a quello in cui viene attivata la procedura selettiva di cui al precedente comma, almeno due anni di servizio effettivo nella posizione economica immediatamente inferiore, senza essere incorsi, negli ultimi due anni, in sanzioni disciplinari più gravi del rimprovero scritto.

I passaggi alle posizioni economiche immediatamente superiori sono disposti nel numero consentito dalla disponibilità delle risorse a ciò finalizzate, con decorrenza dal 1° gennaio dell'anno di riferimento.

A tal riguardo, per l'anno 2017 l'Amministrazione ha quantificato e destinato risorse pari a € 23.000,00.

A4. Economie anni precedenti

Le economie degli anni precedenti ammontano ad € 123.996,00, vanno ad incrementare il fondo del salario accessorio dell'anno 2017.

Tenendo conto degli eccellenti risultati raggiunti dall'Ateneo nell'anno 2016, ritenendo fondamentale l'apporto del Personale TAB nella sua interezza, al raggiungimento dei risultati ottenuti, sulla base della performance organizzativa aziendale raggiunta dall'Ateneo per l'anno 2016, come validata dall'O.I.V.:

- a. una quota del 70% delle economie del Fondo del salario accessorio, degli anni precedenti, viene attribuita a tutto il personale di categoria B, C e D, con esclusione del personale incorso in sanzioni disciplinari, sotto forma di una-tantum alla voce "Performance Organizzativa di Ateneo;
- b. una quota del 30% delle economie del Fondo del salario accessorio, degli anni precedenti, viene attribuita a tutto il personale di categoria B, C e D, con esclusione del personale incorso in sanzioni disciplinari, sotto forma di una-tantum sulla base di un criterio proporzionato al numero di presenze effettive rispetto a quelle massime previste. Ciò al fine di riconoscere e premiare la continuità ed il contributo apportato con la prestazione lavorativa.

A tal fine vengono stabiliti i seguenti criteri:

Nel computo del coefficiente di presenza non sono considerati i periodi di assenza legati a:

- congedo per maternità, di paternità e parentale;
- congedo per motivi di famiglia, di studio e di formazione, ai sensi dell'art. 32 del CCNL 2006/2009;
- ricoveri ospedalieri e i relativi periodi di convalescenza attribuiti, immediatamente dopo le dimissioni del paziente, dalla medesima struttura;
- distacco sindacale ai sensi dell'accordo quadro sulle prerogative sindacali del 7 agosto 1998.

La ripartizione avverrà in maniera proporzionale alle presenze in servizio con esclusione del personale che nell'anno 2016 abbia effettuato più di 20 giorni di assenza dal servizio per malattia.

A5. Fondo comune di Ateneo anno 2017

Non presente.

B) Quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse del Fondo di cui all'art. 87 CCNL

2. Ripartizione del Fondo del salario accessorio 2017:

Il Fondo del salario accessorio ex art. 87 per il Personale di categoria B, C e D e del Fondo del salario accessorio ex art. 90 per il Personale di categoria EP, sono ripartiti secondo la seguente tabella:

Ripartizione 2017	
ex art. 87 categoria B, C e D	
Indennità accessoria mensile Art.14 CCNI di Ateneo (Art. 88, comma 2, lettera f) del CCNL 2006/2009)	€ 444.000,00
Indennità connesse all'attribuzione di responsabilità al personale delle categorie B, C e D - Art. 9 CCNI di Ateneo (art. 91, commi 1 e 2, CCNL 2006/2009)	€ 84.330,00
Indennità connesse all'attribuzione di incarichi di responsabilità al personale di	€ 12.165,00

categoria D - Art. 10 CCNI di Ateneo (art 91, comma 3, CCNL 2006-2009)	
Progressione economica orizzontale (PEO) Art. 19 CCNI di Ateneo (art. 79, CCNL 2006/2009)	€ 23.000,00
Totale	€ 563.495,00
ex art. 90 categoria EP	
Indennità di posizione e risultato	€ 167.859,00

C) Effetti abrogativi impliciti

Non si determinano effetti abrogativi impliciti.

D) Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità ai fini della corresponsione degli incentivi per la performance individuale e organizzativa

L'accordo in esame si pone in linea con i principi di meritocrazia e premialità di cui alla normativa vigente, in base ai quali risulta contrattata la parte prevalente delle risorse del Fondo, destinando la parte residuale ai sensi di quanto già previsto dall'art. 88, comma 2, lett. f) – Indennità accessoria mensile – del vigente CCNL.

E) Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con il principio di selettività delle progressioni economiche finanziate con il Fondo per la contrattazione integrativa

Per le progressioni economiche all'interno delle singole categorie d'inquadramento si applicano le disposizioni contrattuali di comparto. Nell'ambito di ciascuna categoria i passaggi alla posizione economica immediatamente superiore avverranno attraverso meccanismi selettivi, attivati con cadenza annuale, sulla base della compatibilità finanziaria e dei criteri generali di cui all'art. 82 del CCNL 2006/2009. La selezione verrà effettuata tenendo conto dei seguenti indicatori ponderati, in relazione al diverso livello di professionalità espresso dalle 4 categorie:

Formazione certificata e pertinente	Arricchimento professionale	Qualità delle prestazioni individuali	Anzianità di servizio	Titoli culturali e professionali
-------------------------------------	-----------------------------	---------------------------------------	-----------------------	----------------------------------

secondo la tabella come di seguito riportata:

INDICATORI	Categorie e punteggi massimi			
	B	C	D	EP
Formazione certificata e pertinente	25	20	20	20
Arricchimento professionale	20	25	20	15
Qualità delle prestazioni	20	20	25	25
Anzianità di servizio	20	15	15	10
Titoli culturali e professionali	15	20	20	30
Totali	100	100	100	100

Il finanziamento della progressione economica all'interno di ciascuna categoria, avverrà nell'ambito delle risorse a ciò destinate nel fondo costituito ai sensi dell'art. 88, del CCNL 2006/2009, determinato sulla base dei seguenti parametri:

- a. personale in possesso dei requisiti e potenzialmente destinatario del beneficio della progressione economica;
- b. costo della progressione economica orizzontale.

5. Ai fini della partecipazione ai meccanismi selettivi, i dipendenti interessati devono aver maturato, alla data del 31 dicembre dell'anno precedente a quello in cui viene attivata la procedura selettiva di cui al precedente comma, almeno due anni di servizio effettivo nella posizione economica immediatamente inferiore, senza essere incorsi, negli ultimi due anni, in sanzioni disciplinari più gravi del rimprovero scritto.

6. I passaggi alle posizioni economiche immediatamente superiori sono disposti nel numero consentito dalla disponibilità delle risorse a ciò finalizzate dal presente contratto integrativo, con decorrenza dal 1° gennaio dell'anno di riferimento.

7. Per l'anno 2017 vengono destinate risorse pari a € 23.000,00

F) Illustrazione dei risultati attesi dalla sottoscrizione del contratto integrativo, in correlazione con gli strumenti di programmazione gestionale

Il presente contratto vuole porsi in linea di coerenza con gli obiettivi di efficienza e di efficacia tracciati dalle riforme legislative, sulla base di criteri improntati alla valorizzazione dell'impegno e della qualità della prestazione individuale, in maniera da rendere l'azione amministrativa in linea con gli obiettivi perseguiti dall'Ateneo anche in relazione ad un equilibrato utilizzo delle risorse, in coerenza con criteri di premialità delle strutture e del personale ivi impegnato.

G) Altre informazioni ritenute utili

Le parti hanno, tra l'altro, espressamente previsto che nel caso di accertata esorbitanza dai limiti di spesa, l'Amministrazione potrà sospendere, in tutto o in parte, l'esecuzione del presente accordo, dando preavviso di 15 giorni alle altre parti stipulanti.

Catanzaro,

Il Direttore Generale
F.to Dott. Roberto Sigilli