

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: | |
| Periodo temporale di vigenza | dal 1.01.2018 – parte economica 1.01.2018- 31.12.2020 | |
| Composizione della delegazione trattante | Parte Pubblica Delegato del Rettore Direttore Generale | |
| | RSU | |
| | Organizzazioni ammesse alle trattative: FLC-CGIL, CISL-FSUR, , UIL-RUA, SNALS, UGL-CSA, RSU Organizzazioni firmatarie dell'ipotesi RSU, CISL-FSUR, CGIL-FLC, SNALS-CONFESAL, FGU – UNAMS- | |
| Soggetti destinatari | Personale tecnico-amministrativo di categoria B, C, D, EP con trattamento economico a carico del bilancio universitario | |
| Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica) | <ul style="list-style-type: none"> • Costituzione e ripartizione del Fondo del salario accessorio 2018 • 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 pronta reperibilità (solo parte normativa) • Progressione economica all'interno della categoria (solo parte normativa) • Economie anni 2017 | |
| Rispetto dell'iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e | Intervento dell'Organo di controllo interno. | È stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno? <i>Si. In data 11.12.2019</i> |
| | Allegazione della Certificazione dell'Organo di | Nel caso l'Organo di controllo interno abbia effettuato rilievi, descriverli: <i>Il Collegio ha presentato delle osservazioni sul testo dell'Ipotesi relativamente ad un inciso suscettibile di provocare erronee interpretazioni.</i> |

| | | |
|--|--|--|
| | <p>controllo interno alla Relazione illustrativa.</p> <p>Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria</p> | <p>È stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009?</p> <p>Piano Performance triennio 2018-2020 approvato dal Consiglio di Amministrazione nell'ambito dell'adunanza del 28.02.2018 (Piano Integrato d'Ateneo)</p> <p>Piano Performance triennio 2019 – 2021 approvato dal Consiglio di Amministrazione nell'ambito dell'adunanza del 30.01.2019.</p> <p>È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, comma 2 del d.lgs. 150/2009?</p> <p>Programmi approvati dal Consiglio di Amministrazione nell'ambito delle adunanze del 28.02.2018 e del 30.01.2019 (Piano Integrato d'Ateneo costituito dal Piano delle Performance e dal Piano Triennale di prevenzione della Corruzione e della Trasparenza)</p> <p>È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009?</p> <p>Pubblicazione dati pertinenti assolta.</p> <p>A tal riguardo si evidenzia che i Piani delle Performance e le Relazioni Performance sono state approvate dal Consiglio di Amministrazione in data 28.06.2018 per l'anno 2017 e in data 12.06.2019 per l'anno 2018.</p> <p>La Relazione della Performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del d.lgs. n. 150/2009?</p> <p>La Relazione, per l'anno 2018, è stata validata dal Nucleo di Valutazione dell'Ateneo con documento del 02.07.2018</p> <p>La Relazione, per l'anno 2019, è stata validata dal Nucleo di Valutazione dell'Ateneo con documento del 20.06.2019</p> |
| <p>Eventuali osservazioni: Nessuna</p> | | |

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:

1. Premessa.

Con D.D.G. n. 202/2019 è stato rideterminato il Fondo Salario Accessorio per l'anno 2018 (per la determinazione vedasi Relazione Tecnico-Finanziaria) costituito con D.D.G. n. 866 del 26.09.2018. il Fondo è stato aggiornato in considerazione della necessità di collocare sul Fondo risorse decentrate – risorse variabili, l'importo di € 38.272 erogato, al 31.12.2018, dai Dipartimenti per il Fondo Comune di Ateneo per attività conto terzi, aggiornare il dato delle risorse variabili per inserire le risorse non utilizzate derivanti dal precedente fondo 2017 per € 27.910,00 e, per collocare sul fondo le medesime, tra le risorse variabili, al 31.12.2017.

Il succitato aggiornamento si è reso necessario, inoltre, per collocare sul fondo, tra le risorse variabili al 31.12.2017, le somme da recuperare per erronea erogazione di indennità fissa accessoria al personale di Categoria EP.

Il D.D.G. 202/2019 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 2018 (al netto degli oneri carico ente) è così costituito:

| Fondo risorse decentrate per la categoria B, C e D- ANNO 2018 | |
|--|------------------|
| Risorse stabili | |
| Fondo certificato anno 2017 (lordo PEO) | 1.110.070 |
| Incrementi CCNL 2016/2018 - art. 63, c. 2, lett. a) - RIA cessati intero | |
| Incrementi CCNL 2016/2018 - art. 63, c. 2, lett. b) - stabile riduzione dello straordinario | |
| Incrementi CCNL 2016/2018 - art. 63, c. 2, lett. c) - risorse riassorbite ex art. 2, c 3, d.lgs.165/2001 | |
| Incrementi CCNL 2016/2018 - art. 63, c. 2, lett. e) - differenziali cessazioni anno (B, C e D) | |
| Incrementi CCNL 2016/2018 - art. 63, c. 2, lett. f) - 0,1% del Monte salari anno 2015 | |
| Totale risorse stabili | 1.110.070 |
| Risorse stabili non soggette al limite | |
| Incrementi CCNL 2016/2018 - art. 60 (anni di riferimento 2016/2018) - lettere a), b), c) e f) - | |
| Incrementi CCNL 2016/2018 - art. 63, c. 2, lett. d) - stabili incrementi della dotazione organica | |
| Totale risorse stabili | 0 |
| Risorse variabili | |
| Incrementi CCNL 2016/2018 - art. 63, c. 3, lett. a) - art. 43, L. 449/1997 (conto terzi) | |

| | |
|--|------------------|
| Incrementi CCNL 2016/2018 - art. 63, c. 3, lett. b) - risparmi art. 16, c. 4, 5 e 6, d.l. 98/2011 (risp. bilancio) | |
| Incrementi CCNL 2016/2018 - art. 63, c. 3, lett. f) - incremento per riorganizzazione | |
| Totale risorse variabili | 0 |
| Risorse variabili non soggette a limiti | |
| Incrementi CCNL 2016/2018 - art. 63, c. 3, lett. c) - risorse derivanti da disposizioni di legge (ex Merloni) | |
| Incrementi CCNL 2016/2018 - art. 63, c. 3, lett. d) - ria cessati rateo anno 2017 (B, C e D) | |
| Incrementi CCNL 2016/2018 - art. 63, c. 3, lett. d) - differenziali cessazioni rateo anno 2017 (B, C e D) | 2.828 |
| Quota riservata al fondo per attività conto terzi o programmi comunitari | 38.272 |
| Economie Fondo ex art. 87, CCNL 2006/2009 - anno 2017 | 33.707 |
| Incrementi CCNL 2016/2018 - art. 60 (anni di riferimento 2016/2018) - lettere d) ed e) - | 15.259 |
| Totale risorse variabili | 90.066 |
| Decurtazioni | |
| Riduzione Fondo 10 % del Fondo 2004 (art. 1 c. 189 L. 266/2005) | -43.554 |
| Decurtazioni Fondo Art. 1, c. 456, L.147/2013 | -50.748 |
| Costo storico PEO al 31.12.2017 | -377.582 |
| Totale decurtazioni | -471.884 |
| Totale risorse stabili | 1.110.070 |
| Totale risorse variabili | 0 |
| Totale Risorse certe e stabili non soggette a limiti | 0 |
| Totale risorse variabili non soggette a limite | 90.066 |
| Costo PEO al 31.12.2018 | -377.582 |
| Totale decurtazioni | -94.302 |
| Fondo 2018 soggetto a limiti (netto PEO) | 638.186 |

- Costituzione del Fondo retribuzione di posizione e di risultato per la categoria EP- art. 65 ccnl 2016-2018;

| Fondo risorse decentrate per la categoria EP - ANNO 2018 | |
|--|----------------|
| Risorse stabili | |
| Fondo certificato anno 2017 (lordo PEO) | 210.864 |
| Incrementi CCNL 2016/2018 - art. 65, c. 2, lett. a) - RIA cessati intero | |
| Incrementi CCNL 2016/2018 - art. 65, c. 2, lett. b) - risorse riassorbite ex art. 2, c 3, d.lgs.165/2001 | |
| Incrementi CCNL 2016/2018 - art. 65, c. 2, lett. d) - differenziali cessazioni anno (EP) | 11.797 |
| Incrementi CCNL 2016/2018 - art. 65, c. 2, lett. e) - 0,1% del Monte salari anno 2015 | 0 |
| Totale risorse stabili | 222.661 |
| Risorse stabili non soggette al limite | |
| Incrementi CCNL 2016/2018 - art. 60 (anni di riferimento 2016/2018) - lettere a), b) e d) - | |
| Incrementi CCNL 2016/2018 - art. 65, c. 2, lett. c) - stabili incrementi della dotazione organica | |
| Totale risorse stabili | 0 |
| Risorse variabili | |
| Incrementi CCNL 2016/2018 - art. 65, c. 3, lett. a) - art. 43, L. 449/1997 (conto terzi) | |
| Incrementi CCNL 2016/2018 - art. 65, c. 3, lett. b) - risparmi art. 16, c. 4, 5 e 6, d.l. 98/2011 (risp. bilancio) | |
| Incrementi CCNL 2016/2018 - art. 63, c. 3, lett. f) - incremento per riorganizzazione | |
| Totale risorse variabili | 0 |
| Risorse variabili non soggette a limiti | |
| Incrementi CCNL 2016/2018 - art. 65, c. 3, lett. c) - risorse derivanti da disposizioni di legge (ex Merloni) | |
| Incrementi CCNL 2016/2018 - art. 65, c. 3, lett. d) - ria cessati rateo anno 2017 (EP) | |
| Incrementi CCNL 2016/2018 - art. 65, c. 3, lett. d) - differenziali cessazioni rateo anno 2017 (EP) | |
| Incrementi CCNL 2016/2018 - art. 65, c. 3, lett. e) - Conferimento incarichi aggiuntivi 2017 (EP) | |
| Economie Fondo ex art. 90, CCNL 2006/2009 - anno 2017 | |

| | |
|--|----------------|
| Incrementi CCNL 2016/2018 - art. 60 (anni di riferimento 2016/2018) - lettere d) ed e) - | 954 |
| Totale risorse variabili | 954 |
| Decurtazioni | |
| Riduzione Fondo 10 % del Fondo 2004 (art. 1 c. 189 L. 266/2005) | -4.131 |
| Decurtazioni Fondo Art. 1, c. 456, L.147/2013 | -1.787 |
| Costo storico PEO al 31.12.2017 | -12.751 |
| differenziale Costo storico PEO ricalcolato dopo applicazione CCNL 2016/2018 | |
| Costo PEO presunto al 31.12.2018 | |
| differenziale Costo PEO presunto ricalcolato dopo applicazione CCNL 2016/2018 | |
| Totale decurtazioni | -18.669 |
| | |
| Totale risorse stabili | 222.661 |
| Totale risorse variabili | |
| Totale Risorse certe e stabili non soggette a limiti | |
| Totale risorse variabili non soggette a limite | 954 |
| Costo PEO al 31.12.2017 | -20.094 |
| Totale decurtazioni | -18.669 |
| Fondo 2018 soggetto a limiti (netto PEO) | 184.852 |

➤ L'ammontare delle PEO a Bilancio al 01/01/2018 è pari ad € 357.375 come da tabella allegata.

| Ripartizione 2018 | |
|---|------------------|
| Fondo ex art. 63 categoria B, C e D | |
| Indennità accessoria mensile Art.64 comma 5 del CCNL 2016/2018 | € 450.240 |
| Indennità connesse all'attribuzione di responsabilità al personale delle categorie B, C e D (art. 64, comma 2 CCNL 2016/2018) | € 82.330 |
| Indennità connesse all'attribuzione di incarichi di responsabilità al personale di categoria D - Art. 15 bis CCNI di Ateneo (art 64, comma 2, CCNL 2016-2018) | € 12.165 |
| Performance organizzativa | € 25.791 |
| Somme vincolate per PEO | € 23.000 |
| Totale | € 593.526 |
| Fondo ex art. 65 categoria EP | |
| Indennità di posizione e risultato | € 167.859 |
| Economia | € 16.993 |
| Totale | 184.852 |
| Economie 2017 | |
| Performance organizzativa | € 33.707 |
| Quota attività conto terzi | |
| Performance organizzativa | € 38.272 |

Sulla base del suddetto Fondo, anno 2018, le parti stipulanti, pubblica e sindacale, sono addivenute, in data 25.09.2019 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

In considerazione dell'epoca di conclusione del contratto integrativo, per l'anno 2018, non verranno realizzate progressioni economiche all'interno delle singole categorie d'inquadramento, ne' corrisposta l'indennità di pronta reperibilità che verrà applicata solo a decorrere dalla sottoscrizione della parte economica 2019.

A tal riguardo risulta utile rammentare che l'impiego delle relative risorse deve oggi 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.

2. Modifiche al CCI del 2018

L'ipotesi di CCI, sottoscritta in data 25.09.2018 e relativa all'anno 2018 è stata redatta alla luce del nuovo Contratto collettivo integrativo a seguito dell'entrata in vigore del nuovo CCNL 2016/2018 relativo al personale del Comparto "Istruzione e Ricerca" SEZIONE UNIVERSITA' E AZIENDE OSPEDALIERO UNIVERSITARIE firmato in data 19.4.2018.

A seguito delle raccomandazioni del Collegio dei Revisori dei conti rappresentate nella seduta del 24.10.2019 la parte pubblica, le RSU e le parti sindacali hanno siglato una nuova ipotesi di Contratto Collettivo Integrativo per l'anno 2018 in data 13.11.2019.

3. Art. 5 - Indennità accessoria mensile

Ai sensi dell'art. 64 del CCNL viene confermata, rispetto al CCI del 2017, un'indennità accessoria mensile, erogabile per dodici mensilità, attribuita a tutto il personale di categoria B, C e D nella misura sotto specificata

| 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 verrà ridotta o sospesa in caso di riduzione o di sospensione del trattamento economico. L'indennità è corrisposta in proporzione alla riduzione dell'orario di lavoro e alle ore di lavoro effettivamente svolte.

4. Art. 6 - Indennità connesse all'attribuzione di responsabilità al personale delle categorie B,C e D.

Al personale di categoria B, C o D possono essere assegnate funzioni specialistiche o di responsabilità, alle quali viene connessa la percezione di una indennità di responsabilità.

Le posizioni organizzative e/o funzioni specialistiche sono distribuite su tre fasce di responsabilità.

| Fascia | Inquadramento minimo | Descrizione della posizione e/o funzione | Importo annuo massimo dell'indennità |
|--------|----------------------|---|--------------------------------------|
| I | D | titolari delle posizioni con elevato livello di autonomia organizzativa e responsabilità gestionale | € 8.000,00 |

Appartengono alla prima fascia, a titolo esemplificativo, le seguenti posizioni organizzative:

- responsabile di unità organizzativa costituita come Area dell'Amministrazione centrale;
- coordinatore di strutture amministrative dipartimentali;
- coordinatore di più Centri di servizio.

| Fascia | Inquadramento minimo | Descrizione della posizione e/o funzione | Importo annuo massimo dell'indennità |
|--------|----------------------|--|--------------------------------------|
| II | C | 1. titolari delle posizioni con medio livello di autonomia organizzativa e responsabilità 2. titolari di posizioni comportanti la responsabilità di procedimenti o funzioni tecnico-amministrative implicanti alternativamente il possesso di competenze tecnico-specialistiche ed elevate capacità relazionali in relazione al contesto operativo-gestionale | € 3.500,00 |

Appartengono alla seconda fascia, a titolo esemplificativo, le seguenti posizioni organizzative:

- responsabile di segreteria studenti;
- responsabile di economato.

| Fascia | Inquadramento minimo | Descrizione della posizione e/o funzione | Importo annuo massimo dell'indennità |
|--------|----------------------|---|--------------------------------------|
| III | B | titolari di posizioni comportanti l'esercizio di funzioni di supporto implicanti, alternativamente, il possesso di conoscenze tecniche, capacità relazionali ed esperienza in attività di vigilanza e controllo ovvero nell'ambito di procedure complesse amministrative, tecniche o informatiche | € 2.000,00 |

Appartengono alla terza fascia, a titolo esemplificativo, le seguenti posizioni organizzative:

- responsabile di segreteria didattica di Dipartimento ovvero di segreteria didattica di Corso di Laurea.

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

Al medesimo dipendente possono essere conferiti massimo 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 è versata in dodicesimi ed erogata dall'Amministrazione centrale.

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.

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.

Alla figura del coordinatore di strutture amministrative dipartimentali è ricondotta la figura del Segretario Amministrativo di Dipartimento non coordinato da Scuole la cui indennità assorbe quella attribuita ai sensi dell'art. 7 del CCI relativo alle indennità connesse all'attribuzione di incarichi di responsabilità al personale di categoria D.

La previsione di inquadramento minimo indica la categoria/qualifica al di sotto della quale non è possibile affidare il tipo di responsabilità considerato: es. se la Fascia di responsabilità prevede un inquadramento minimo di categoria C, la responsabilità potrà essere assegnata a personale di categoria C o D, non B.

5. Art.7 - Indennità connesse all'attribuzione di incarichi di responsabilità al personale di categoria D

Al dipendente di categoria D al quale sia conferito un incarico di responsabilità ai sensi dell'art. 91, comma 3, CCNL 2006-2009 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 e 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. L'indennità è erogata dall'Amministrazione centrale.

In ogni caso, una quota non inferiore a 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. Le predette indennità sono erogate direttamente dall'Amministrazione.

L'incremento della indennità di cui all'art. 7 del CCI sono applicabili agli affidamenti di incarico successivi alla stipulazione definitiva dello stesso CCI senza alcun effetto retroattivo.

6. Art. 8 - 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.

L'incremento della indennità di cui all'art. 8 del CCI sono applicabili agli affidamenti di incarico successivi alla stipulazione definitiva dello stesso CCI senza alcun effetto retroattivo.

7. Art. 9 - Retribuzione di posizione e di risultato al personale della categoria EP

Al personale di categoria EP 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, corrisposta per tredici mensilità, è articolata su 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, è attribuita una retribuzione di posizione di € 3.099,00.
- fascia B: la fascia B viene ricondotta la responsabilità di coordinamento di aree di rilevante interesse amministrativo o tecnico, è attribuita una retribuzione di posizione di € 11.500,00.
- fascia C: alla fascia C viene ricondotta la responsabilità di coordinamento di un'area strategica individuata dall'Amministrazione o di più strutture decentrate, è attribuita una retribuzione di posizione di € 14.000,00.

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.

Nel nuovo CCI è previsto che al personale di categoria EP possano essere conferiti incarichi aggiuntivi dall'amministrazione o, su designazione della stessa, da terzi. Il relativo compenso sarà corrisposto direttamente dall'Amministrazione.

Per lo svolgimento dei predetti incarichi, in aggiunta alla retribuzione di posizione e di risultato, qualora conferiti dall'Amministrazione, è corrisposta per il solo primo incarico aggiuntivo al proprio un'indennità nella misura massima di € 2.000,00.

L'incremento della indennità di cui all'art. 9 del CCI sono applicabili agli affidamenti di incarico successivi alla stipulazione definitiva dello stesso CCI senza alcun effetto retroattivo.

8. Art. 10 - Indennità di pronta reperibilità

Ai sensi dell'art. 10 del CCI è istituita un'indennità di pronta reperibilità, mediante pagamento di importo fisso "a gettone" nella misura di € 25,00, destinata a compensare il disagio creato al dipendente che venga chiamato a rendere la prestazione lavorativa presso l'Ateneo nelle giornate di sabato o in giorno festivo, in relazione ai seguenti servizi: ripristino di funzionamento del sito web dell'Ateneo, del servizio di posta elettronica istituzionale o certificata; interventi urgenti finalizzati a garantire la sicurezza dei beni, degli impianti o delle persone; interventi urgenti preventivi in materia di sicurezza, ripristino tecnico di strutture o impianti.

La disponibilità a rendere la prestazione nelle predette condizioni è raccolta su base volontaria, con cadenza almeno trimestrale, nell'ambito dei servizi potenzialmente interessati dai predetti interventi.

L'intervento che dà diritto all'indennità può essere richiesto soltanto con provvedimento, anche verbale, del Direttore Generale oppure, in caso di interventi urgenti, dal responsabile del servizio interessato, che ne dà pronta notizia al Direttore Generale.

Il gettone di cui sopra è diretto a compensare il disagio connesso alla reperibilità a chiamata e non è sostitutivo delle maggiorazioni dovute per le prestazioni lavorative eccedenti l'orario di lavoro normale o diurno oppure connesse al giorno festivo, che pertanto non sono assorbite dalla predetta indennità.

L'indennità di cui all'art. 10 sarà applicabile solo successivamente alla stipulazione definitiva del CCI senza alcun effetto retroattivo.

9. Art. 11 - Progressione Economica all'interno della categoria

Per le progressioni economiche all'interno delle singole categorie d'inquadramento si applicano le disposizioni del CCNL, 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 al CCNL.

La selezione verrà effettuata tenendo conto dei seguenti indicatori ponderati, in relazione al diverso livello di professionalità espresso dalle 5 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:

| <i>INDICATORI</i> | <i>Categorie e punteggi massimi</i> | | | |
|---------------------------------------|-------------------------------------|------------|------------|------------|
| | B | C | D | EP |
| Formazione certificata e pertinente | 25 | 20 | 20 | 20 |
| Arricchimento professionale | 20 | 25 | 20 | 15 |
| Qualità delle prestazioni individuali | 20 | 20 | 25 | 25 |
| Anzianità di servizio | 20 | 15 | 15 | 10 |
| Titoli culturali e professionali | 15 | 20 | 20 | 30 |
| <i>Totali</i> | 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 apposito, 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 dal presente contratto integrativo, con decorrenza dal 1° gennaio dell'anno di riferimento.

In considerazione dell'epoca di conclusione del contratto integrativo, per l'anno 2018 non sono state realizzate progressioni economiche all'interno delle singole categorie d'inquadramento, né corrisposta l'indennità di cui all'art. 10 del CCI, che verrà applicata solo a decorrere dalla sottoscrizione della parte economica 2019, senza alcun effetto retroattivo.

10. Art. 12 - Progressione verticale nel sistema di classificazione

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

11. Art. 19 – Economie anno 2017

Al 31 dicembre 2018 sono residue somme contrattabili per € 33.707, relative al fondo 2017, spendibili sul fondo 2018 e somme per € 17.009, relative al fondo 2018 e spendibili sul fondo 2019.

Tenendo conto degli eccellenti risultati raggiunti dall'Ateneo nell'anno 2017 e nell'anno 2018, ritenendo fondamentale l'apporto del Personale TAB nella sua interezza, al raggiungimento dei risultati ottenuti, sulla base della performance organizzativa aziendale raggiunta dall'Ateneo negli anni 2017 e 2018, come validata dall'O.I.V.,

- a. una quota del 70% delle economie del Fondo del salario accessorio 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 Fondo del salario accessorio, 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.

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;

- 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.

La ripartizione delle risorse di ciascun anno avverrà in maniera proporzionale alle presenze in servizio con esclusione del personale che in ciascuno degli anni 2017 e 2018 abbia effettuato più di 20 giorni di assenza dal servizio per malattia

B) Quadro di sintesi delle modalità di utilizzo dei fondi

| Ripartizione 2018 | |
|---|------------------|
| Fondo ex art. 63 categoria B, C e D | |
| Indennità accessoria mensile Art.64 comma 5 del CCNL 2016/2018 | € 450.240 |
| Indennità connesse all'attribuzione di responsabilità al personale delle categorie B, C e D (art. 64, comma 2 CCNL 2016/2018) | € 82.330 |
| Indennità connesse all'attribuzione di incarichi di responsabilità al personale di categoria D - Art. 15 bis CCNI di Ateneo (art 64, comma 2, CCNL 2016-2018) | € 12.165 |
| Performance organizzativa | € 25.791 |
| Somme vincolate per PEO | € 23.000 |
| Totale | € 593.526 |
| Fondo ex art. 65 categoria EP | |
| Indennità di posizione e risultato | € 167.859 |
| Performance organizzativa | € 16.993 |
| Totale | € 184.852 |
| Economie 2017 | |
| Performance organizzativa | € 33.707 |
| Quota attività conto terzi | |
| Performance organizzativa | € 38.272 |

C) 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, secondo quanto stabilito dall'art. 64, comma 3, del CCNL 2016/2018 – Comparto "Istruzione e Ricerca".

D) 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
Dott. Roberto Sigilli