



UNIVERSITÀ
DEGLI STUDI
DI PADOVA

**IPOTESI DI CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO
DEL PERSONALE TECNICO-AMMINISTRATIVO*
2017/2018**

***subordinato all'approvazione da parte del Collegio dei Revisori dei conti della
rideterminazione dei fondi del salario accessorio 2017**

- Visto il Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165 e ss.mm.;
- Visto il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del personale relativo al quadriennio normativo 2006-2009 siglato in data 16 ottobre 2008 e quello relativo al biennio economico 2008-2009 siglato in data 12 marzo 2009 e in particolare gli artt. 4 e 5;
- Visto il Contratto Collettivo Integrativo di Lavoro 1998/2001 siglato in data 18 aprile 2002 e successive modifiche ed integrazioni;
- Visto l'accordo di contrattazione decentrata n. 1 del 24 febbraio 2017 sulla determinazione dei criteri generali per la selezione ai fini delle progressioni economiche all'interno delle categorie del PTA anno 2017;
- Vista la delibera n. 266 del 25 luglio 2017 con cui il C.d.A. ha approvato il Sistema di misurazione e valutazione della performance;
- Considerato che, nel corso dell'anno 2017, le delegazioni hanno svolto le trattative di contrattazione decentrata o su argomenti correlati al contratto negli incontri del 31 gennaio, 9 e 27 febbraio, 22 marzo, 12 aprile, 10 e 23 maggio, 6 luglio, 22 settembre, 17 ottobre, 30 novembre, 7 e 12 dicembre.

Articolo 1 - Campo di applicazione e obiettivi

1. Il presente contratto si applica a tutto il personale tecnico-amministrativo con rapporto di lavoro a tempo sia indeterminato sia determinato dipendente dell'Ateneo di Padova. Sono esclusi i Dirigenti, i collaboratori linguistici e i tecnologi di ricerca.
2. Il presente contratto, in relazione alle materie demandate dal C.C.N.L. alla contrattazione integrativa, assume come obiettivo prioritario la valorizzazione del personale, 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. Il presente contratto è altresì finalizzato, anche considerando il contesto socio-economico locale, a perseguire principi di equità retributiva e sociale.

Articolo 2 - Durata e decorrenza del contratto

1. Il presente contratto decorre dal 1° gennaio 2017 e conserva la sua efficacia giuridica ed economica fino alla stipula del successivo contratto integrativo, salvo espressa apposizione del termine o individuazione specifica del periodo o diversa disposizione della normativa generale e del C.C.N.L. di riferimento.
2. In caso di disdetta, che deve essere comunicata tra le Parti mediante raccomandata a/r, le disposizioni contrattuali rimangono in vigore fino a quando non siano sostituite da successivo contratto collettivo integrativo.

Articolo 3 - Costituzione dei fondi per il salario accessorio

1. Il fondo per le progressioni economiche e per la produttività collettiva ed individuale destinato al personale di categoria B, C e D (art. 87 C.C.N.L.), il fondo destinato alla corresponsione della retribuzione di posizione e di risultato del personale della categoria elevate professionalità EP (art. 90 C.C.N.L.) e il fondo destinato a finanziare i compensi per il lavoro straordinario (art. 86 C.C.N.L.), sono stati costituiti, nel rispetto di quanto disposto dal C.C.N.L. nonché dalle vigenti disposizioni e limiti di legge, con delibera del C.d.A. n. 70 del 14.02.2017, sulla base della certificazione del Collegio dei Revisori dei Conti effettuata con verbale n. 2 del 23 febbraio 2017. Successivamente i fondi sono stati rideterminati dall'Amministrazione e trasmessi al Collegio dei Revisori dei conti per ottenere una nuova certificazione.

2. L'ammontare complessivo dei fondi del salario accessorio risulta, pertanto, il seguente, subordinatamente all'approvazione da parte del Collegio dei Revisori dei conti della rideterminazione dei fondi del salario accessorio 2017:

Fondi	Importi (€)
Fondo per le progressioni economiche e la produttività collettiva e individuale	2.192.165,00
Incremento del fondo vincolato per riorganizzazione/attivazione nuovi servizi	500.000,00
Fondo lavoro straordinario	511.000,00
Fondo per retribuzione di posizione e risultato EP	986.409,00
Incremento del fondo vincolato per riorganizzazione/attivazione nuovi servizi	100.000,00
TOTALE	4.289.574,00
TOTALE con oneri a carico ente	5.692.265,00

Articolo 4 – Ripartizione del fondo per le progressioni economiche e la produttività collettiva e individuale

1. Le Parti concordano di ripartire il fondo per le progressioni economiche e la produttività collettiva e individuale (art. 87 C.C.N.L.) secondo la distribuzione previsionale riportata nella seguente tabella:

Istituti	Importi lordo dipendente (€)
Progressioni Economiche Orizzontali (PEO)	752.012,98
Compensi diretti ad incentivare la produttività e il miglioramento dei servizi (Performance)	520.490,38
Indennità di responsabilità per il personale di categoria B, C e D	990.000,00
Remunerazione di particolari condizioni di disagio o rischio e reperibilità	160.000,00
Indennità mensile accessoria (IMA)	269.661,64
TOTALE	2.692.165,00

2. Le Parti concordano di ripartire la remunerazione di particolari condizioni di disagio o rischio e reperibilità, individuate al successivo art. 6, attribuendo i seguenti budget:

ISTITUTI	BUDGET lordo dipendente (€)
Interventi ASIT	6.000,00
Felucati	8.500,00
Stabularisti e addetti alle stalle*	2.000,00
Autisti del Rettorato	6.500,00
Servizio notturno	6.000,00
Mobilità parziale	0
Rischio*	92.000,00
Reperibilità	39.000,00
TOTALE	160.000,00

* Per l'anno 2017 il numero massimo di giorni considerati ai fini della presenza effettiva è pari a 217 (giorni lavorativi - giorni di ferie).

3. Le eventuali differenze di spesa relative agli istituti indicati nelle tabelle di cui ai co. 1 e 2 saranno conguagliate sui compensi diretti ad incentivare la produttività e il miglioramento dei servizi di cui all'art. 6 (performance).

4. Soltanto per l'anno 2017, gli avanzi di spesa relativi agli istituti di cui ai commi 1 e 2 verranno destinati a finanziare l'IMA fino a raggiungere l'importo complessivo di € 400.000,00.

5. Inoltre, sempre soltanto per l'anno 2017, verrà destinato un ulteriore importo massimo di € 200.000,00 da corrispondere al personale in servizio al 31.12.2016 avente i requisiti di percipiente IMA 2016 e non avente diritto nel triennio 2015/2017 ad effettuare il passaggio alla posizione economica superiore e per altre fattispecie, secondo criteri e modalità che andranno definite in sede di contrattazione decentrata. L'eventuale residuo verrà corrisposto a tutto il personale, a titolo di conguaglio IMA, ai sensi del precedente comma 4.

6. Conseguentemente per il 2017 le risorse destinate all' "indennità di responsabilità del personale delle categorie B, C, D" vengono ridotte e fissate in € 600.000,00 e le risorse relative alla "performance" vengono calcolate per differenza in € 580.152,02.

Articolo 5 – Progressioni Economiche Orizzontali (PEO)

1. Le Parti hanno già regolamentato le Progressioni Economiche Orizzontali (PEO) dell'anno 2017 con l'accordo n. 1 del 24 febbraio 2017, certificato dal Collegio dei Revisori dei Conti con verbale n. 2 del 23 febbraio 2017, al quale si rinvia integralmente.

2. La somma inizialmente destinata di € 775.000,00 viene rimodulata in € **752.012,98**. Le restanti risorse fisse tornano nella disponibilità della contrattazione integrativa e destinate al finanziamento di altri istituti aventi carattere di certezza e stabilità.

Articolo 6 – Compensi diretti ad incentivare la produttività e il miglioramento dei servizi (performance)

1. Il Sistema di incentivazione del personale è correlato alla valutazione delle prestazioni, in particolare al grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati sulla base del Piano della Performance, elaborato dall'Ateneo ai sensi di legge.

2. Le Parti si danno atto, nel rispetto della normativa vigente, dell'applicazione del principio di differenziazione dell'incentivo in funzione delle prestazioni rese, al fine di valorizzare il merito.

3. Le somme previste per i compensi diretti ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi sono finalizzati alla remunerazione della prestazione dei singoli dipendenti mediante

valutazione dell'apporto qualitativo e quantitativo della loro partecipazione alle attività di struttura di appartenenza, con le modalità previste dal vigente Sistema di misurazione e valutazione della performance approvato dal Consiglio di Amministrazione.

4. Il fondo viene ripartito fra le strutture dell'Ateneo, così come previsto dal Sistema di misurazione e valutazione della performance approvato dall'Ateneo. La distribuzione alle strutture in base alle loro dimensioni avviene in funzione del personale FTE di cui all'art. 1 comma 1 a tempo indeterminato e determinato in servizio presso la struttura (escluso personale di categoria EP), tenuto conto del periodo di assegnazione secondo quanto consentito dal Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance. Per la valorizzazione del personale in servizio presso ciascuna struttura sono adottati i seguenti pesi: D 1,1; C 1; B 0,9.

5. I compensi individuali saranno determinati ripartendo il budget di ciascuna struttura in proporzione alle risultanze della valutazione individuale ottenuta e pesati in funzione della situazione stipendiale, del periodo di assegnazione alla struttura e della categoria di appartenenza secondo i seguenti parametri: D 1,1; C 1; B 0,9. È escluso il personale in aspettativa per dottorato di ricerca.

6. Non ha diritto al compenso il dipendente che ottenga una valutazione annuale inferiore a 30/50.

7. Per l'anno 2017, in considerazione dell'introduzione di un nuovo sistema di valutazione, ai fini del calcolo dell'incentivo sarà ammessa una diminuzione massima del 20% rispetto alla valutazione dell'anno 2016. Il livello minimo per accedere all'incentivo è fissato in 15/50.

Articolo 7 - Indennità Mensile Accessoria - IMA

1. L'Ateneo, ai sensi dell'art. 88 comma 2, lettera f) del C.C.N.L. del 16 ottobre 2008 e ai sensi dell'art. 55 del C.C.I.L. e ss.mm.ii., eroga senza soluzione di continuità al personale delle categorie contrattuali B-C-D in servizio nell'anno di riferimento, un'indennità mensile accessoria finalizzata anche a promuovere effettivi e significativi miglioramenti nei livelli di efficienza e di efficacia organizzativa dei servizi resi dalle strutture in cui risulta funzionalmente articolato l'Ateneo, per il raggiungimento degli obiettivi istituzionali dell'Università, monitorato e valutato dagli organismi preposti anche in sede di attribuzione della quota premiale del Fondo di Finanziamento Ordinario.

2. L'indennità viene erogata mensilmente al personale di categoria B, C e D con i seguenti importi, calcolati in considerazione delle risorse a ciò destinate dai contratti nazionali (€ 269.661,64):

Categoria	Importo mensile (lordo dipendente)
B	11,00
C	12,00
D	13,00

3. L'indennità viene erogata in proporzione ai mesi lavorati per coloro che sono assunti o cessano in corso d'anno e in proporzione alla situazione stipendiale, ad eccezione del personale in aspettativa per dottorato di ricerca, per cui l'indennità non viene riconosciuta.

4. L'IMA non viene erogata:

- a) al personale che, nel corso dell'anno 2016, abbia percepito un importo complessivo pari o superiore a € 3.000,00 per compensi derivanti da contratti e/o convenzioni con enti pubblici e privati nazionali o internazionali e/o da proventi conto terzi e/o per legge Merloni e/o per docenza in corsi di formazione e/o per partecipazione come componente alle commissioni concorsuali e/o per progetti innovativi di Ateneo;

b) al personale a cui sia stato assegnato un incarico di responsabilità (con riguardo alla valorizzazione dell'incarico per il periodo di espletamento del medesimo) e/o riconosciuti compensi remunerati con il fondo di cui all'art. 87 C.C.N.L. – ad eccezione dell'IMA - in forza dell'accordo n. 5/2016 sul salario accessorio anno 2016 per importi complessivi pari o superiori ad € 5.000,00.

5. Per il personale che, nelle ipotesi sub 4a) e sub 4b), ha percepito compensi inferiori alle soglie rispettivamente indicate, viene erogata soltanto una quota sino al raggiungimento di tali soglie. Nel caso in cui in tal modo vengano raggiunte entrambe le soglie sub 4a) e sub 4b), la quota da erogare dovrà corrispondere al minore degli importi necessari al raggiungimento di una delle soglie.

6. L'IMA non viene altresì erogata al personale che già percepisce nel medesimo anno un'indennità incentivante da altro ente, di importo pari o superiore alla somma delle stesse. In caso contrario, si eroga la sola differenza. Per il personale in convenzione con il S.S.N. non si tiene conto della parte di equiparazione del trattamento fondamentale.

7. Per l'anno 2017 verrà erogata una quota ulteriore di IMA a saldo secondo le modalità individuate nel precedente art. 4, commi 4 e 5 al personale con una scheda di valutazione pari ad almeno 15/50.

Articolo 8 - Indennità per i compiti che comportano oneri, rischi o disagi particolarmente rilevanti e reperibilità

1. Le Parti, ai sensi dell'art. 88 co. 2 lett c) C.C.N.L. 16 ottobre 2008 ed a modifica dell'art. 58 del Contatto Integrativo 18 aprile 2002 e ss.mm., convengono di corrispondere le seguenti indennità per la remunerazione di compiti che comportano oneri, rischi o disagi particolarmente rilevanti nonché la reperibilità:

- indennità di rischio;
- indennità di reperibilità;
- indennità di servizio notturno;
- indennità per gli autisti del Rettorato;
- indennità per la mobilità parziale;
- indennità per i felucati;
- indennità per gli interventi ASIT;
- indennità per gli stabularisti e gli addetti alle stalle.

2. Ai sensi dell'art. 45, comma 3, lett. c) D. Lgs. 165/2001, le indennità vengono erogate nel rispetto del principio dell'effettivo svolgimento delle attività che comportano oneri, rischi o disagi.

3. Le indennità per le quali sono previsti importi unitari giornalieri vengono erogati computando esclusivamente le giornate di effettiva presenza. Gli importi si intendono riferiti al servizio prestato su cinque giorni settimanali; dovranno pertanto essere riparametrati nel caso di orario articolato su sei giorni. Le indennità vengono erogate sino al raggiungimento del numero massimo di giorni stabilito annualmente dagli accordi sul salario accessorio, pari ai giorni lavorativi dell'anno di riferimento decurtati dalle ferie.

4. Tutte le indennità vengono erogate nel limite del budget annualmente concordato per ciascun istituto. Nel caso in cui il budget concordato non dovesse risultare sufficiente a remunerare le attività effettivamente svolte dal personale, gli importi contrattualmente previsti dovranno essere oggetto di opportuno riproporzionamento.

5. Indennità di Rischio

Al personale che svolge mansioni comportanti continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli alla salute o alla incolumità personale compete un'indennità di rischio pari a € 1 per ogni giorno di effettiva presenza.

E' escluso il personale esposto al rischio radiologico ionizzante classificato nella categoria A, in quanto disciplinato da apposite norme di legge.

La ripartizione dell'indennità è definita con i seguenti criteri generali:

- a) assegnazione limitata al personale identificato come esposto a rischio secondo quanto previsto nell'apposito Regolamento di Ateneo;
- b) indennità uguale per tutte le diverse tipologie di rischio identificate.

6. Indennità di Reperibilità

Il servizio di reperibilità, inteso a garantire in ogni caso di emergenza la continuità di funzionamento e la sicurezza degli impianti tecnologici in servizio, delle apparecchiature e dei processi sperimentali in atto, è normato da apposito Regolamento di Ateneo, a cui si rinvia integralmente.

La reperibilità viene compensata con un'indennità stabilita dal Regolamento stesso.

7. Indennità di servizio notturno

Per servizio notturno si intende l'orario programmato all'interno delle 36 ore di lavoro ordinario, prestato per almeno tre ore nella fascia oraria dalle 22.00 alle 6.00.

Sono esclusi i turni notturni già remunerati dal Servizio Sanitario Nazionale e le ipotesi di lavoro notturno già normate dall'art. 26 del C.C.N.L. 16 ottobre 2008.

L'indennità di servizio notturno viene remunerata per ciascuna ora effettivamente prestata, secondo le diverse categorie di appartenenza del personale: importo orario di € **22,08** per i dipendenti di categoria D, di € **19,42** per i dipendenti di categoria C e di € **17,61** per i dipendenti di categoria B.

L'indennità non è cumulabile con i compensi per lavoro straordinario con riferimento al medesimo periodo di servizio e con le altre indennità previste dal presente articolo..

8. Indennità per gli autisti del Rettorato

L'indennità viene corrisposta al personale che svolge formalmente mansioni di autista presso il Rettorato al fine di compensare il disagio derivante dallo svolgimento di attività comportanti la reperibilità nelle fasce orarie prestabilite, con un orario di lavoro articolato su turni e che si protrae in modo imprevedibile anche in ore di giorni non lavorativi. L'indennità, erogata in base al chilometraggio effettuato, è pari ad € **0,22/km** e viene maggiorata del 30% per i giorni non lavorativi (sabato/domenica).

9. Indennità per la mobilità parziale

L'istituto della mobilità parziale, disciplinato dall'articolo 2, comma 3, dell'accordo 5/2016, cessa definitivamente alla data del 31 dicembre 2017.

10. Indennità per i felucati

L'indennità viene corrisposta al personale che, su base volontaria, si presta a svolgere mansioni di felucato in cerimonie che si svolgono sia a Padova che fuori città.

L'indennità è pari ad € **20,00** all'ora per ogni cerimonia, sia se svolta a Padova sia se svolta fuori città e non è cumulabile con i compensi per lavoro straordinario con riferimento al medesimo periodo di servizio.

L'indennità per le portinerie di strutture complesse dotate di servizio front office non spetta se è dovuta l'indennità di rischio.

11. Indennità per gli interventi ASIT

L'indennità viene corrisposta al personale per interventi sulle apparecchiature informatiche o sugli impianti di supporto delle sale server dell'ASIT dovuti a motivi eccezionali, in tutti i casi in cui l'intervento avvenga tra le ore 20.00 e le ore 8.00 nei giorni feriali o di Sabato e Domenica e festivi per malfunzionamenti del sistema o interventi programmati fuori dall'orario di lavoro.

L'indennità è pari ad € **40,00** per ogni ora di effettivo svolgimento dell'attività e non è cumulabile con i compensi per lavoro straordinario con riferimento al medesimo periodo di servizio.

12. Indennità per stabularisti e addetti alle stalle

Ai dipendenti che svolgono l'attività di stabularisti o di addetti alle stalle spetta un'indennità pari ad € 1,40 per ogni giorno di effettiva presenza.

In caso di percezione dell'indennità di rischio, l'indennità è ridotta ad € 0,50 per ogni giorno di effettiva presenza.

Articolo 9- Indennità di responsabilità - personale di categoria B, C e D

1. L'Amministrazione, in base alle proprie finalità istituzionali e alle proprie esigenze organizzative, 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 delle caratteristiche innovative della professionalità richiesta, come previsto dall'art. 91, comma 2, C.C.N.L. del 16 ottobre 2008. Inoltre al personale della categoria D possono essere conferiti specifici qualificati incarichi di responsabilità amministrative e tecniche ai sensi dell'art. 91, comma 3, del C.C.N.L. del 16 ottobre 2008.

2. Per il solo anno 2017, fermo restando il limite minimo dell'indennità di responsabilità pari a 1.900 € annui, la valorizzazione delle indennità di responsabilità è quella derivante dall'applicazione dell'articolo 3.3 dell'accordo n. 1/2014, a cui si rinvia integralmente. Il 30% dell'importo delle indennità di responsabilità viene corrisposto soltanto a seguito della verifica positiva dei risultati conseguiti, da effettuarsi con apposita scheda di valutazione.

3. L'Amministrazione fornirà ai soggetti sindacali firmatari l'elenco dei nominativi del personale tecnico amministrativo con incarico di responsabilità, con indicazione delle strutture di appartenenza, incarico e relativo compenso. L'informazione è di tipo successivo ed è esclusivamente finalizzata a consentire, in relazione agli atti di gestione adottati dall'Amministrazione e ai relativi risultati, una verifica da parte dei suddetti soggetti sindacali i quali, in ragione di ciò, sono tenuti a non diffondere i dati trasmessi.

Articolo 10 - Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato per il personale di categoria EP

1. Ai fini dell'erogazione della retribuzione di posizione e di risultato al personale di categoria EP si applicano i criteri generali previsti dagli articoli 75 e 76 del C.C.N.L. del 16 ottobre 2008.

2. La retribuzione di risultato è finalizzata a remunerare i risultati espressi dal dipendente titolare di un incarico di responsabilità in termini di efficienza/produttività, verificati con apposita scheda di valutazione, per un importo compreso tra il 10% e il 30 % della retribuzione di posizione attribuita.

3. La retribuzione di posizione è erogata con cadenza mensile per 13 mensilità.

Per il solo anno 2017 il Servizio competente procede con cadenza mensile alla liquidazione della retribuzione minima di posizione pari a € 3.099,00 annui lordi per 13 mensilità, salvo successivo conguaglio alla definizione degli incarichi.

4. L'Amministrazione fornirà ai soggetti sindacali firmatari l'elenco dei nominativi del personale tecnico amministrativo appartenente alla categoria EP, con indicazione delle strutture di appartenenza, posizione e relativo compenso. L'informazione è di tipo successivo ed è esclusivamente finalizzata a consentire, in relazione agli atti di gestione adottati dall'Amministrazione e ai relativi risultati, una verifica da parte dei suddetti soggetti sindacali i quali, in ragione di ciò, sono tenuti a non diffondere i dati trasmessi.

Articolo 11 - Fondo per compensi lavoro straordinario e criteri generali per la ripartizione delle risorse

1. L'incentivo erogato per ogni ora di prestazione aggiuntiva è determinato secondo le modalità indicate dall'art. 86 del C.C.N.L. del 16 ottobre 2008.

2. Il monte ore annuo distribuibile viene calcolato sulla base del costo di un'ora di straordinario del personale di categoria D.

3. Il 90% del monte ore così determinato è destinato alle strutture a fronte di richieste motivate di assegnazione delle ore straordinarie. Il 70% di tale monte ore viene attribuito alle strutture in base alle ore assegnate ed effettivamente consumate nell'anno precedente, mentre il restante 30% viene ripartito in base al numero di unità di personale assegnato alla struttura stessa alla data del 1° gennaio. Per l'Amministrazione centrale la struttura viene identificata con l'Area.

4. Il restante 10% del monte ore rimarrà come riserva per le situazioni eccezionali e non prevedibili, sottoposte all'esame del Direttore Generale.

5. Soltanto per l'anno 2017 il numero di ore straordinarie da attribuire alle singole strutture avrà come base di computo le ore assegnate ed effettivamente consumate nell'anno 2016, al netto delle maggiorazioni/riduzioni effettuate per i casi di cessazione/lunghe assenze di personale non sostituito o a fronte delle deroghe stabilite dal Direttore Generale.

Per le strutture nuove e quelle rimaste prive di assegnazione nell'anno precedente, l'assegnazione avverrà computando il monte ore pro capite moltiplicato per il numero di unità di personale della struttura.

Al monte ore così determinato, verranno applicati i seguenti correttivi:

- una maggiorazione pari al 5% delle ore di lavoro che avrebbe prestato il personale non sostituito nel caso di cessazioni o lunghe assenze nel corso dell'anno precedente. Per lunga assenza si intende l'assenza del personale per un periodo superiore a 60 giorni; la maggiorazione si applica soltanto per il periodo di assenza ulteriore e limitatamente al periodo di mancata sostituzione. Si applicano i medesimi criteri nel caso di cessazione.
- una diminuzione pari al 5% per le strutture che abbiano percepito nell'anno 2016 introiti conto terzi fino al 20% del budget della struttura stessa;
- una diminuzione pari al 10% per le strutture che abbiano percepito nell'anno 2016 introiti conto terzi dal 21% al 50% del budget della struttura stessa.

Per casi particolari ed eccezionali il Direttore Generale potrà apportare delle modifiche al budget così definito, previa informativa ai sindacati.

6. Il numero delle ore straordinarie assegnate alle strutture verrà comunicato al personale mediante apposita pubblicazione sul sito di Ateneo.

7. L'assegnazione delle ore attribuite a ciascun dipendente è comunicata dal responsabile di struttura a tutto il personale della struttura stessa. Gli uffici dell'Amministrazione Centrale preposti al pagamento dovranno ricevere in copia tale comunicazione prima di avviare le procedure di erogazione delle spettanze. L'Amministrazione provvede d'ufficio a garantire in modo tempestivo l'informazione al personale della struttura interessata in caso di mancata comunicazione da parte del responsabile.

8. Possono essere remunerate soltanto le prestazioni di lavoro straordinario pari o superiori a 60 minuti.

9. I risparmi di spesa accertati a consuntivo andranno a incrementare il fondo per le progressioni economiche e per la produttività collettiva e individuale dell'anno successivo. L'importo delle eventuali economie sarà oggetto di informazione alle rappresentanze sindacali.

10. Per quanto qui non previsto si applica l'articolo 47 del CCIL 2002, come modificato dall'accordo 1/2006. A far data dal 1° gennaio 2018 viene abrogato il comma 9 di tale articolo.

Articolo 12 - Disposizioni finali

1. La sottoscrizione definitiva del contratto collettivo integrativo da parte della Delegazione di Parte Pubblica potrà avvenire soltanto dopo il controllo da parte del Collegio dei Revisori dei Conti ai sensi dell'art. 40-bis del D. Lgs. 30 marzo 2001, n. 165 e dopo l'autorizzazione del Consiglio di Amministrazione.

Padova,

DICHIARAZIONE CONGIUNTA DELLE PARTI “CONTO TERZI E FONDO COMUNE”

La Parte Pubblica si impegna a proporre agli organi di Ateneo la modifica del “*Regolamento per attività eseguite dall'Università degli Studi di Padova a fronte di contratti o accordi con soggetti pubblici o privati*” e un nuovo regolamento che determini la modalità di alimentazione del Fondo Comune sulla base dei principi sotto riportati.

REGOLAMENTO c. detto “CONTO TERZI”

- previsione per cui il compenso annuale massimo per conto terzi diretto per l'attività svolta in orario di servizio sia fissato a € 2.500 annui lordo dipendente FTE. Opzione per cui l'importo massimo annuale FTE pagabile per conto terzi diretto in orario di servizio sia elevata a € 5.000 per progetti di importo superiore ad € 500.000 ciascuno;
- previsione di un compenso massimo orario per l'attività svolta al di fuori dell'orario di servizio pari ad € 50 lordo percipiente;
- timbratura di un apposito codice per l'attività “in conto terzi” svolta al di fuori dell'orario di servizio;
- previsione per cui il compenso per l'attività conto terzi non è cumulabile con il compenso per lavoro straordinario;
- esplicitazione del rispetto del limite massimo orario settimanale come da norme di legge;
- previsione che tutti i pagamenti (sia per compensi diretti che indiretti) verranno eseguiti centralmente e accreditati tramite cedolino stipendiale.

REGOLAMENTO FONDO COMUNE

- previsione della costituzione di un unico Fondo Comune (FC), costituito da un Fondo Comune di Ateneo (FCA) e da un Fondo Comune per ogni Struttura (FCS) avente autonomia amministrativa;
- previsione che tutti i pagamenti verranno eseguiti centralmente e accreditati tramite cedolino stipendiale;
- alimentazione del Fondo Comune di Ateneo con un prelievo pari al 75% delle ritenute di Ateneo previste sul conto terzi e sui progetti. Per l'anno 2017 è garantita la cifra minima di € 1.600.000;
- obbligatorietà di destinare al FC una quota «a monte» della ritenuta di struttura, in un range compreso tra il minimo del 25% e il massimo 75%, stabilita da ogni struttura;
- obbligatorietà di destinare al FC «a valle» una quota compresa tra il 3% e il 20% del totale dei compensi diretti pagati dalla struttura. La quota è stabilita da ogni struttura;
- ripartizione di tali quote “a monte” e a “valle” nell'ambito del FC: FCS al 70% e FCA al 30%; medesima ripartizione anche per la quota di alimentazione derivante dal Fondo per la premialità di Ateneo;
- L'impatto atteso di tali misure è di un incremento del Fondo Comune di Ateneo di circa € 300.000 annui a regime e di circa € 100.000 per l'anno 2017 rispetto all'importo di € 1.600.000 destinato nell'anno 2016. Vi è inoltre un impatto positivo atteso anche per i fondi di struttura.

MODALITA' DI EROGAZIONE DEL FONDO COMUNE

- distribuzione con erogazione mensile del 45% delle risorse del Fondo Comune di Ateneo in base alla categoria di appartenenza, secondo le aliquote pesi: EP 1,1, D 1,1; C 1; B 0,9, secondo i criteri generali fissati dalla contrattazione decentrata;
- distribuzione del 45% delle risorse del Fondo Comune di Ateneo in base ai risultati della valutazione della performance dell'anno di riferimento, secondo i criteri generali fissati dalla contrattazione integrativa decentrata;
- distribuzione del 10% delle risorse del Fondo Comune di Ateneo in base a criteri definiti annualmente dalla contrattazione decentrata integrativa;
- distribuzione del Fondo Comune di Struttura secondo i medesimi criteri del Fondo Comune di Ateneo (eccetto i criteri della quota erogata mensilmente);
- previsione che il Fondo Comune di Struttura possa essere utilizzato, per una quota massima del 20%, per la remunerazione di particolari attività di interesse della struttura preventivamente comunicati all'Amministrazione Centrale, su parametri definiti dalla contrattazione integrativa decentrata;
- previsione di un regime particolare opzionale per i progetti di importo pari o superiore ad € 500.000. Se l'opzione per cui l'importo massimo annuale FTE di € 5.000 pagabile per conto terzi diretto in orario di servizio viene attivata, allora la ritenuta "a valle" sui pagamenti da destinare al fondo comune è elevata in proporzione fino al 50%;
- previsione di una clausola di riequilibrio per cui un dipendente non può ricevere una somma maggiore del doppio del valore distribuito dal fondo comune di ateneo (eccetto le quote mensili). Il riequilibrio sarà effettuato sulla quota di fondo comune di ateneo distribuito a saldo;
- previsione di una clausola per cui coloro che percepiscono più di € 2.500 per compensi conto terzi diretti, non percepiscano compensi dal fondo comune (fondo comune di ateneo + fondo comune di struttura). Sono esclusi i compensi del fondo comune pagati mensilmente. Qualora i compensi percepiti dal fondo comune siano superiore ad € 2.500 al dipendente verrà corrisposta la differenza.

DICHIARAZIONE A VERBALE DELLA PARTE PUBBLICA

Poiché la nuova macro-riorganizzazione dell'Amministrazione Centrale entrerà in vigore il 1 gennaio 2018 ed è in corso di definizione la nuova organizzazione dei Dipartimenti tutte le posizioni organizzative in essere al 31 dicembre 2016 vengono prorogate fino al 31 dicembre 2017, solo se effettivamente svolte.