

**ANALISI DELLE INTERDIPENDENZE**  
**CCNL 2006-2009 E CCNL 2016-2018**  
**(Bozzetto F. - luglio 2019 ver. 2.3)**

**TITOLO I**  
**RELAZIONI SINDACALI**  
**Art. 42**  
**Soggetti e materie di relazioni sindacali**

1. La contrattazione integrativa per le Università si svolge tra la delegazione datoriale costituita dall'amministrazione e i rappresentanti territoriali delle organizzazioni sindacali firmatarie del presente CCNL e la RSU.

2. La delegazione di parte datoriale di cui al comma 1 è nominata dal Consiglio di amministrazione ed è presieduta dal Rettore e dal Direttore generale o da soggetti loro delegati. Nelle Aziende Ospedaliere Universitarie la delegazione datoriale è nominata dall'organo competente secondo i rispettivi ordinamenti ed è composta dal titolare del potere di rappresentanza dell'Azienda o da un suo delegato e dal Rettore dell'Università o da un suo delegato, tra i quali è individuato il presidente.

**3. Sono oggetto di contrattazione integrativa:**

- a) i criteri di ripartizione del Fondo di cui all'art. 63 tra le diverse modalità di utilizzo;**
- b) i criteri di utilizzo della quota riservata al fondo derivante da attività in conto terzi o da programmi e progetti comunitari;**
- c) i criteri per la definizione delle procedure delle progressioni economiche di cui agli artt 64 e 66;**
- d) i criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance;**

**CCNL 2006-2009**  
**ART. 9 – COMPOSIZIONE DELLE DELEGAZIONI**

[...]

2. Per le organizzazioni sindacali, la delegazione è composta:

- dalle R.S.U.;

- dai rappresentanti delle organizzazioni sindacali territoriali di comparto firmatarie del presente CCNL;

[...]

Nota alla lettera b)

La quota da "attività in conto terzi" NON è immediatamente coincidente con il Fondo Comune di Ateneo

Nota alla lettera c)

la disciplina delle progressioni è recuperata dai precedenti CCNL così come previsto all'art 64 comma 2 lettera e e all'art 66 comma 1 lettera b

- e) i criteri per l'attribuzione delle indennità correlate all'effettivo svolgimento di attività disagiate ovvero pericolose o dannose per la salute;
- f) i criteri per la determinazione delle indennità correlate all'effettivo svolgimento di attività comportanti l'assunzione di specifiche responsabilità di cui all'art. 91, commi 2 e 4 del CCNL del 16/10/2008; **(l'art 91 del CCNL 2006-2009, vedi riquadro a pag. 5, è valido in toto, con forse l'esclusione del comma 5, in quanto richiamato per intero dall'art 64 comma 2 lettera d del CCNL2016-2018, ndr)**
- g) **i criteri per l'attribuzione di trattamenti accessori per i quali specifiche leggi operino un rinvio alla contrattazione collettiva;**
- h) **i criteri generali per l'attivazione di piani di welfare integrativo;**
- i) le linee di indirizzo e criteri per la garanzia e il miglioramento dell'ambiente di lavoro, per gli interventi rivolti alla prevenzione e alla sicurezza sui luoghi di lavoro;
- j) le linee di indirizzo e i criteri per l'attuazione degli adempimenti rivolti a facilitare l'attività dei dipendenti con disabilità;
- k) i criteri generali per la determinazione dei valori retributivi correlati ai risultati ed al raggiungimento degli obiettivi assegnati, per il personale della categoria EP; **(in mancanza di specifici articoli nel CCNL 2016-2018 e dato il riferimento all'art 76 del CCNL 2006-2009 fatto all'art 66 comma 1 lettera a, l'art 76 del CCNL 2006-2009 è valido in toto, a parte il riferimento nel comma 6 all'art 90 sostituito ora dall'art 65 del CCNL 2016-2018. Inoltre essendovi un legame oggettivo fra l'art 76 e l'art 75 del CCNL 2006-2009 è da ritenersi che anche l'art 75 del CCNL 2006-2009 sia ancora valido in toto, ndr)**

## CCNL 2006-2009

**ART. 75 - CONFERIMENTO E REVOCA DI INCARICHI AL PERSONALE DELLA CATEGORIA EP**  
**(Art.61 CCNL 9.8.200 e art. 37 CCNL 27.01.05)**

1. Le Amministrazioni conferiscono al personale della categoria EP incarichi comportanti particolari responsabilità gestionali di posizioni organizzative complesse, anche nell'ambito dei dipartimenti universitari, nonché qualificati incarichi di responsabilità amministrative, ivi comprese quelle connesse alle funzioni di segretario di dipartimento, e tecniche, ovvero funzioni richiedenti l'iscrizione ad ordini professionali o, comunque, alta qualificazione e specializzazione.

2. Gli incarichi di cui al comma 1, fatti salvi quelli conferiti al personale di cui all'art. 64 **(ART. 64 – PERSONALE CHE OPERA PRESSO LE A.O.U., ndr)**, secondo gli appositi atti convenzionali, sono conferiti dal Direttore amministrativo o da altro organo individuato secondo gli ordinamenti delle Amministrazioni - previa determinazione da parte delle Amministrazioni medesime di criteri generali - per un periodo non superiore a 5 anni, con atto scritto e motivato e possono essere rinnovati con le medesime formalità. Tali criteri generali saranno oggetto di informazione e, a richiesta, di concertazione con i soggetti sindacali di cui all'art. 9 del presente CCNL.

3. Per il conferimento degli incarichi le Amministrazioni tengono conto – rispetto alle funzioni ed alle attività da svolgere – della natura e caratteristiche dei programmi da realizzare, dei requisiti culturali e professionali posseduti, delle attitudini, delle capacità professionali e dell'esperienza acquisite dal personale della categoria EP.

4. Gli incarichi possono essere revocati prima della scadenza con atto scritto e motivato, in relazione ad intervenuti mutamenti organizzativi o in conseguenza di specifico accertamento di risultati negativi.

5. I risultati dell'attività svolta dai dipendenti cui siano stati attribuiti gli incarichi di cui al presente articolo sono oggetto di valutazione annuale in base a **criteri e procedure predeterminati dall'Amministrazione, di cui deve essere data informazione ai soggetti sindacali di cui all'art. 9 del presente CCNL.** La valutazione positiva dà titolo alla corresponsione della retribuzione di risultato di cui al successivo articolo.

Le Amministrazioni, prima di procedere alla definitiva formalizzazione di una valutazione non positiva, acquisiscono in contraddittorio le valutazioni del dipendente interessato anche assistito dalla organizzazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato o da persone di sua fiducia; la stessa procedura di contraddittorio vale anche per la revoca anticipata dell'incarico di cui al comma 4.

**CCNL 2006-2009****ART. 75 - CONFERIMENTO E REVOCA DI INCARICHI AL PERSONALE DELLA CATEGORIA EP  
(Art.61 CCNL 9.8.200 e art. 37 CCNL 27.01.05)**

6. La revoca o la cessazione dell'incarico comporta la perdita della connessa retribuzione, accessoria, fermo restando il diritto del dipendente di essere adibito a mansioni previste dalla categoria di appartenenza, nonché il diritto alla retribuzione di posizione nella misura minima.

7. **Al personale della categoria EP possono formalmente essere conferiti incarichi aggiuntivi dalle amministrazioni in cui prestano servizio o, su designazione delle stesse, da terzi.**

**8. I relativi compensi sono corrisposti direttamente alle amministrazioni e confluiscono sui fondi di cui all'art. 90 (Fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato del personale della categoria elevate professionalità) per essere destinati al trattamento economico accessorio.**

9. Allo scopo di remunerare i maggiori oneri e responsabilità del personale della categoria EP che svolge incarichi aggiuntivi, viene corrisposta, in aggiunta alla retribuzione di posizione e di risultato, una quota ai fini del trattamento accessorio in ragione dell'impegno richiesto. Tale quota verrà definita nella contrattazione integrativa in una misura ricompresa tra il 50% e 66% dell'importo disponibile una volta dettratti gli oneri a carico dell'Amministrazione.

10. Nell'attribuzione degli incarichi aggiuntivi, le Amministrazioni seguono criteri che tengono conto degli obiettivi, priorità e programmi assegnati al dipendente di categoria EP, del relativo impegno e responsabilità, delle capacità professionali dei singoli, verificando che l'impegno richiesto per l'espletamento degli stessi sia compatibile con lo svolgimento delle funzioni attribuite con il provvedimento di incarico.

11. Entro il 31 gennaio di ciascun anno le Amministrazioni daranno informazione alle OO.SS. di cui all'art. 9 degli incarichi conferiti nel corso dell'anno precedente.

**CCNL 2006-2009****ART. 76 - RETRIBUZIONE DI POSIZIONE E RETRIBUZIONE DI RISULTATO**

1. Il trattamento economico del personale della categoria EP è composto dall'indennità di ateneo, dalla retribuzione di posizione, articolata al massimo su tre fasce, compresa la minima, e dalla retribuzione di risultato. La retribuzione di posizione e di risultato assorbe tutte le competenze accessorie e le indennità, compreso il compenso per il lavoro straordinario e con l'esclusione dell'indennità di ateneo, dell'indennità di rischio da radiazioni, e dei compensi che specifiche disposizioni di legge finalizzano all'incentivazione di prestazioni o risultati del personale. **L'importo della retribuzione di posizione varia da un minimo di euro 3.099** ad un massimo di euro 12.912 annui lordi per tredici mensilità e spetta anche al personale con incarichi di studio e/o di ricerca, previa opportuna ricognizione degli incarichi da parte del responsabile di settore al fine di pervenire ad un'omogenea graduazione delle posizioni stesse.

2. **L'importo minimo di posizione di cui al comma 1 è attribuito a tutto il personale appartenente alla categoria EP.** Gli importi superiori al minimo di posizione sono attribuiti in corrispondenza dell'affidamento di incarichi correlati a particolari responsabilità gestionali ovvero di funzioni professionali richiedenti l'iscrizione ad albi professionali o comunque alta qualificazione o specializzazione. Ciascuna Amministrazione stabilisce la graduazione della retribuzione di posizione in rapporto a ciascuna tipologia di incarico previamente individuata.

3. Salvo i casi di revoca dell'incarico per motivi disciplinari, oppure per richiesta del dipendente, il mutamento dell'incarico ne comporta l'attribuzione di un altro equivalente in termini economici, con ciò intendendosi l'attribuzione di un'indennità di posizione variabile in meno, di norma, non oltre il 10%.

4. La retribuzione di risultato è finalizzata a remunerare i risultati espressi da ciascun dipendente in termini di efficienza/produttività a seguito della valutazione effettuata secondo quanto previsto dall'art.75, comma 5. L'importo della retribuzione di risultato eventualmente spettante è compreso tra il 10 % e il 30% della retribuzione di posizione attribuita.

5. Alla contrattazione integrativa è demandata la definizione dei criteri generali per le modalità di determinazione dei valori retributivi collegati ai risultati e al raggiungimento degli obiettivi assegnati e alla realizzazione di specifici progetti, nonché la verifica della sussistenza delle condizioni per l'acquisizione delle risorse finanziarie da destinare all'ulteriore potenziamento dei fondi.

6. Al finanziamento della retribuzione di posizione e della retribuzione di risultato è destinato in ciascuna Amministrazione un apposito fondo, costituito come previsto dall'**art. 90 del presente CCNL (Sostituito dall'art 65 del CCNL2016-2018, ndr).**

- l) i criteri generali per l'individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita, al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare;
- m) l'elevazione del contingente dei rapporti di lavoro a tempo parziale ai sensi dell'art. 56;
- n) la definizione del limite individuale annuo delle ore che possono confluire nel conto individuale di cui all'art. 27 del CCNL del 16/10/2008;
- o) i riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche e dei processi di informatizzazione inerenti i servizi amministrativi e a supporto dell'Ateneo;
- p) elevazione fino a sei mesi del limite di cui all'art. 4, comma 3 del d. lgs. n. 66/2003 nonché individuazione delle ragioni che permettono di elevare, fino ad ulteriori sei mesi, tale limite.

## CCNL2006-2009 con modifica 12 marzo 2009

## ART. 27 - CONTO ORE INDIVIDUALE

1. Qualora il dipendente ne faccia richiesta, le ore di lavoro straordinario - che dovranno essere debitamente autorizzate e prestate dal lavoratore - possono essere accantonate in un conto ore individuale per essere fruite a gruppi di ore equivalenti alla durata della giornata lavorativa sotto forma di riposi compensativi pari alle corrispondenti giornate lavorative, tenuto conto delle esigenze organizzative.  
Le disponibilità del conto ore individuale, a richiesta del dipendente, possono essere utilizzate anche per permessi orari.
2. Al 31 dicembre di ciascun anno i riposi compensativi non fruiti vengono conteggiati e devono essere fruiti entro il trimestre successivo.
3. Ove sussistano improrogabili esigenze organizzative che non consentano la fruizione di detti riposi entro il periodo suddetto, le ore di lavoro straordinario saranno retribuite.
4. E' ammesso il recupero con le modalità di cui al comma 1 dei periodi di permanenza in servizio dovuti a cause impreviste indipendenti dalla volontà del personale e che derivino da causa stimata di forza maggiore all'Amministrazione.

4. Le materie a cui si applica l'art. 7, comma 6 (contrattazione integrativa) sono quelle di cui al comma 3, lettere i), j), l), m), n), o), p).

5. Le materie a cui si applica l'art. 7, comma 7 (contrattazione integrativa) sono quelle di cui al comma 3, lettere a), b), c), d), e), f), g), h), k).

**6. Sono oggetto di confronto** con i soggetti sindacali di cui al comma 1:

- a) l'articolazione delle tipologie dell'orario di lavoro;
- b) i criteri generali di priorità per la mobilità d'ufficio tra diverse sedi di lavoro dell'amministrazione;
- c) i criteri generali dei sistemi di valutazione della performance;

## CCNL2016-2018 - Art. 7 - Contrattazione collettiva integrativa

- [...]
6. Fermi restando i principi dell'autonomia negoziale e quelli di comportamento indicati dall'art. 8, **qualora, decorsi trenta giorni dall'inizio delle trattative, eventualmente prorogabili fino ad un massimo di ulteriori trenta giorni, non si sia raggiunto l'accordo**, le parti riassumono le rispettive prerogative e libertà di iniziativa e decisione sulle materie indicate nelle specifiche sezioni.
  7. **Qualora non si raggiunga l'accordo sulle materie indicate nelle specifiche sezioni** ed il protrarsi delle trattative determini un **oggettivo pregiudizio** alla funzionalità dell'azione amministrativa, nel rispetto dei principi di comportamento di cui all'art. 8, **l'amministrazione interessata può provvedere, in via provvisoria, sulle materie oggetto del mancato accordo, fino alla successiva sottoscrizione e prosegue le trattative al fine di pervenire in tempi celeri alla conclusione dell'accordo.** Il termine minimo di durata delle sessioni negoziali di cui all'art. 40, comma 3- ter del d. lgs. n. 165/2001 è fissato in 45 giorni, eventualmente prorogabili di ulteriori 45.
- [...]

- d) il trasferimento o il conferimento di attività ad altri soggetti, pubblici o privati, ai sensi dell'art. 31 del d. lgs. n. 165/2001;
- e) **i criteri per il conferimento e la revoca degli incarichi al personale della categoria EP;**
- f) i criteri generali per la graduazione degli incarichi al personale della categoria D di cui all'**art. 91, comma 3 del CCNL 16/10/2008 ed alla categoria EP;**
- g) le linee generali dei piani per la formazione del personale;
- h) i regolamenti per l'attività conto terzi.

**7. Sono oggetto di informazione** ai sensi dell'art. 5, comma 5, oltre agli esiti del confronto e della contrattazione integrativa già previsti dal predetto comma:

- a) i regolamenti di ateneo, limitatamente alle parti degli stessi che abbiano riflessi sul rapporto di lavoro;
- b) i piani triennali dei fabbisogni di personale;
- c) i dati sugli andamenti occupazionali;
- d) i dati sui contratti a tempo determinato, sui contratti di somministrazione a tempo determinato e sulle altre tipologie di lavoro flessibile.

#### CCNL2006-2009

#### ART. 91 - INDENNITA' DI RESPONSABILITA'

1. Le Amministrazioni, in base alle proprie finalità istituzionali, individuano posizioni organizzative e funzioni specialistiche e di responsabilità e verificano la disponibilità di personale professionalmente qualificato appartenente alle categorie B, C e D ai fini della attribuzione di tali posizioni e funzioni. Le relative determinazioni sono oggetto di informazione preventiva ai soggetti sindacali di cui all'art. 9.

2. A seguito della verifica di cui al comma 1, le Amministrazioni, sulla base di criteri generali oggetto di contrattazione integrativa, correlano alle posizioni e funzioni individuate ai sensi del comma 1 un'indennità accessoria, annua, lorda, revocabile, di importo variabile, tenendo conto del livello di responsabilità, della complessità delle competenze attribuite, della specializzazione richiesta dai compiti affidati e delle caratteristiche innovative della professionalità richiesta.

3. **Al personale appartenente alla categoria D, possono inoltre essere conferiti specifici, qualificati incarichi di responsabilità - amministrative, ivi comprese quelle connesse alle funzioni di segretario di dipartimento, e tecniche - sulla base di criteri generali oggetto di informazione, e a richiesta di concertazione, con i soggetti sindacali di cui all'art. 9. Tali incarichi saranno retribuiti con un'indennità accessoria, annua, lorda, revocabile, di importo variabile, tenendo conto del livello di responsabilità, della complessità delle competenze attribuite, della specializzazione richiesta dai compiti affidati e delle caratteristiche innovative della professionalità richiesta.**

4. L'importo dell'indennità attribuita ai sensi del precedente comma è compreso tra un minimo di €1.033 ed un massimo di € 5.165, di cui un terzo è corrisposto a seguito della verifica positiva dei risultati conseguiti dal dipendente. **La valutazione dei risultati è effettuata annualmente con le stesse modalità di cui all'art. 75, comma 5.**

5. **Le indennità di cui al presente articolo sono attribuite a valere sulle risorse di cui all'art. 88, comma 2, lett. b). (Comma sostituito dall'art 64 comma 2 lettera d e comma 3 lettera f con il "vincolo" di cui al comma 1 sempre dell'art 64 del CCNL2016-2018, ndr)**

6. **I criteri per la scelta dei dipendenti cui attribuire le posizioni e funzioni di cui al comma 1 sono definiti dalle Amministrazioni. Tali criteri sono oggetto di informazione preventiva ai soggetti sindacali di cui all'art. 9, che possono chiedere al riguardo un incontro.**

7. Le Amministrazioni attribuiscono ai dipendenti le posizioni e le funzioni di cui al comma 1 secondo le modalità previste dai rispettivi ordinamenti.

8. **Le indennità di cui ai precedenti commi cessano di essere corrisposte qualora i dipendenti non siano più adibiti alle posizioni organizzative e alle funzioni specialistiche e di responsabilità di cui ai commi 1 e 3.**

## CCNL 2006-2009

**ART.88 – UTILIZZO DEL FONDO PER LE PROGRESSIONI ECONOMICHE E PER LA PRODUTTIVITA'**

1. Le risorse di cui al precedente articolo sono finalizzate a promuovere effettivi e significativi miglioramenti nei livelli di efficienza e di efficacia delle amministrazioni e di qualità dei servizi istituzionali.
2. In relazione alle finalità di cui al comma 1, le risorse di cui al precedente articolo sono utilizzate per:
  - a) corrispondere gli incrementi retributivi collegati alla progressione economica all'interno delle categorie, secondo la disciplina degli articoli 79 e 82 del presente CCNL. Le risorse destinate dal CCNL alla finalità di cui alla presente lettera sono incrementabili - a seguito di contrattazione integrativa da concludersi entro 60 giorni, prorogabili di ulteriori 30 giorni - a valere sulle risorse destinate alle finalità di cui alla lettera d) del presente comma. Restano comunque destinate per le finalità di cui alla presente lettera, le risorse previste dall'art.87, comma 1, lett. d) ed e);
  - b) corrispondere l'indennità di responsabilità per il personale delle categorie B, C e D secondo la disciplina dell'art. 91 del presente CCNL. **Sono utilizzate per tale finalità le risorse destinate agli istituti di cui all'art. 42, comma 2, lettera d), del CCNL del 21.5.1996, con riferimento all'anno 1999;**
  - c) corrispondere compensi per la remunerazione di compiti che comportano oneri, rischi, o disagi particolarmente rilevanti nonché la reperibilità collegata alla particolare natura dei servizi che richiedono interventi di urgenza;
  - d) erogare compensi diretti ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi.
  - e) incentivare le specifiche attività e prestazioni correlate alla utilizzazione che specifiche disposizioni di legge finalizzano alla incentivazione di prestazioni o di risultati del personale;
  - f) indennità mensile.
3. **L'indennità mensile di cui alla lettera f), istituita ai sensi dell'art.41, comma 4, del CCNL 27.01.05, rivalutata con le risorse previste dall'art.5, comma 2, del CCNL 28.03.06, è ulteriormente incrementata con una quota parte delle risorse definite all'art.87, comma 1, lett. c) del presente CCNL pari allo 0,2% del monte salari 2005.** In sede di contrattazione integrativa saranno definiti i criteri e i valori di riparto.
4. Al termine dell'esercizio finanziario, le somme destinate ai passaggi a posizioni retributive superiori nell'ambito della stessa categoria, rapportate su base annua, vengono trasferite permanentemente dal fondo nei competenti capitoli di bilancio delle singole Amministrazioni, fatto salvo quanto previsto dall'art.87, comma 1, lett. e).
5. Le somme non utilizzate o non attribuite con riferimento alle finalità del corrispondente esercizio finanziario sono portate in aumento delle risorse dell'anno successivo, fatta salva la specifica finalizzazione già definita.

## CCNL 1994-1997

**Art. 42 - Disciplina per il finanziamento del trattamento accessorio**

- [...]
- Le risorse di cui al comma 1 **sono destinate** al finanziamento dei seguenti istituti:
- [...]
- d) **indennità di posizione:** l'ammontare delle risorse finalizzate all'erogazione delle indennità di posizione di cui all' art. 47 è pari allo **0,15% del monte salari annuo calcolato con riferimento al 1993 (ovvero 1999, ndr) esclusa la quota relativa ai dirigenti.**
- [...]

## CCNL 1994-1997

**Art. 47 - (Indennità di posizione)**

1. Le amministrazioni che abbiano avviato la riorganizzazione, come previsto dall'art. 16, comma 3, lett c), della legge 9 maggio 1989, n. 168 e comunque nell'ambito dei principi del D. Lgs n. 29 del 1993, e dell'art. 5 della legge 24 dicembre 1993, n. 537, **individuano le posizioni organizzative e le funzioni specialistiche e di responsabilità** connesse al nuovo assetto, e verificano la disponibilità di personale professionalmente qualificato ai fini della attribuzione di tali posizioni e funzioni. Le relative determinazioni sono oggetto di informazione preventiva alle organizzazioni sindacali.
  2. A seguito della verifica di cui al comma 1, le Amministrazioni, **nei limiti delle risorse di cui all'art.42 comma 2, lettera d), correlano**, sulla base di criteri generali, oggetto di contrattazione decentrata, **alle posizioni e funzioni determinate ai sensi del comma 1 un'indennità accessoria**, annua, lorda, revocabile, di importo variabile, tenendo conto del livello di responsabilità, della complessità delle competenze attribuite, della specializzazione richiesta dai compiti affidati e delle caratteristiche innovative della professionalità richiesta.
- [...]

Sembra evincersi che anche per le materie delle **progressioni economiche** e della **valutazione** facciano ancora testo i CCNL precedenti :

**CCNL 2006-2009 aggiornato al 12 marzo 2009**

**ART.79 – PROGRESSIONE ECONOMICA ALL'INTERNO DELLA CATEGORIA  
(Art.56 CCNL 9.8.2000 e art.10, lett.B, CCNL 28.03.2006)**

1. All'interno di ciascuna categoria è prevista una progressione economica che si realizza mediante l'attribuzione, dopo il trattamento tabellare iniziale, di successive posizioni economiche indicate nella tabella D.
2. Nell'ambito della categoria i passaggi a 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 (criteri di selezione ai fini della progressione economica all'interno della categoria) con decorrenza fissa dal primo gennaio. Ai fini della partecipazione a detti meccanismi selettivi gli interessati debbono aver maturato 2 anni di servizio effettivo nella posizione economica immediatamente inferiore.
3. I neo assunti nella categoria B, permarranno nella posizione economica B1 per 12 mesi, trascorsi i quali saranno inseriti nella posizione economica successiva previa apposita formazione.
4. Il finanziamento della progressione economica avverrà, per tutte le categorie di personale, compresa la categoria EP, attraverso le risorse indicate all'art. 88, (utilizzo del fondo) comma 2, lettera a), in stretta correlazione con il raggiungimento di obiettivi qualitativi di miglioramento del servizio, di innovazione e di maggiore efficienza.
5. **I passaggi alle posizioni economiche immediatamente superiori sono disposti nel numero consentito dalla disponibilità delle risorse a ciò finalizzate dal presente contratto e dal contratto integrativo, con decorrenza dal 1° gennaio dell'anno di riferimento.**
6. In caso di passaggio a posizione economica superiore l'Amministrazione è tenuta a darne comunicazione scritta al dipendente.

**CCNL 2006-2009 - ART.81 - SISTEMA DI VALUTAZIONE  
(Art.58 CCNL 9.8.2000)**

1. Ciascuna Amministrazione procede, in coerenza con quanto previsto all'art. 4, comma 2, lett. b), alla valutazione delle prestazioni e dei risultati dei dipendenti ai fini:
  - della corresponsione dei compensi incentivanti di cui all'art. 88 (utilizzo del fondo), comma 2, lett. d), come modificato dall'art.16 del CCNL 27.1.2005;
  - della progressione economica, per quanto attiene gli indicatori di cui all'art. 82, (criteri di selezione...) comma 2, lettere b) e c);
2. La valutazione per la progressione economica si effettua in modo coordinato con i tempi e con le modalità di espletamento dei meccanismi selettivi previsti per tale progressione. La valutazione di cui al comma 1 è regolata con atto delle Amministrazioni, del quale viene data informazione alle OO.SS. di cui all'art. 9. I criteri adottati dall'atto predetto dovranno comunque rispettare i seguenti principi:
  - o individuazione preventiva degli obiettivi da conseguire, delle prestazioni attese e dei relativi criteri di valutazione;
  - o verifiche periodiche, su iniziativa del dirigente, volte a valutare il conseguimento degli obiettivi, l'andamento delle prestazioni e gli eventuali scostamenti rispetto alle previsioni. Di tali verifiche potrà essere redatto, congiuntamente al dipendente interessato, un verbale sintetico;
  - o verifica finale con la motivazione della valutazione dei risultati conseguiti;
  - o oggettività delle metodologie, trasparenza e pubblicità dei criteri usati e dei risultati;
  - o partecipazione dei valutati al procedimento;
  - o contraddittorio in caso di valutazione non positiva, da realizzarsi in tempi certi e congrui, anche con l'assistenza di un rappresentante sindacale.
3. I criteri di valutazione sono comunicati ai dipendenti prima dell'inizio dei relativi periodi di riferimento. L'esito della valutazione, al termine del periodo di riferimento, è comunicata in forma scritta al dipendente, il quale può nei successivi quindici giorni formulare le proprie osservazioni all'Organo designato dall'Amministrazione.

**CCNL 2006-2009 -ART.82 – CRITERI DI SELEZIONE AI FINI DELLA  
PROGRESSIONE ECONOMICA ALL'INTERNO  
DELLA CATEGORIA  
(Art.59 CCNL 9.8.2000)**

1. I criteri generali per la selezione ai fini delle progressioni economiche all'interno di ciascuna categoria, eventualmente integrabili in sede di contrattazione locale entro 60 gg. dall'entrata in vigore del presente CCNL, sono quelli indicati nei successivi commi.

2. La selezione viene effettuata tenendo conto dei seguenti indicatori ponderati, come previsto ai successivi commi 3, 4, 5 e 6, in relazione al diverso livello di professionalità espresso dalle 4 categorie:

a) formazione certificata e pertinente;

b) arricchimento professionale derivante dall'esperienza lavorativa, con esclusione di automatismi legati al decorso dell'anzianità, desumibile dal curriculum e/o dalla documentazione presentata dall'interessato;

c) qualità delle prestazioni individuali con particolare riguardo alla capacità di proporre soluzioni innovative, al grado di coinvolgimento nei processi lavorativi, all'attenzione alle esigenze dell'utenza e alla soluzione dei problemi;

d) anzianità di servizio prestato senza essere incorsi negli ultimi due anni in sanzioni disciplinari più gravi del rimprovero scritto e senza essere incorsi in misure cautelari di sospensione dal servizio, a meno che il procedimento penale pendente non si sia concluso con l'assoluzione almeno in primo grado;

e) titoli culturali e professionali (per esempio: incarichi; pubblicazioni; collaborazioni; docenza o frequenza in convegni e seminari di studio, corsi di formazione; titoli di studio ulteriori rispetto a quelli previsti per l'accesso alla categoria; corsi di perfezionamento o di specializzazione; dottorati di ricerca).

3. Rispetto al punteggio complessivo, agli indicatori definiti nel comma 2, nella categoria EP viene riservato:

- alla lettera a): fino a 20%;
- alla lettera b): fino a 15%;
- alla lettera c): fino a 25%;
- alla lettera d): fino a 10%, con valutazione del solo servizio maturato nella stessa categoria EP o nelle ex qualifiche ivi inserite;
- alla lettera e): fino a 30%.

4. Rispetto al punteggio complessivo, agli indicatori definiti nel comma 2, nella categoria D, viene riservato:

- alla lettera a): fino a 20%;
- alla lettera b): fino a 20%;
- alla lettera c): fino a 25%;
- alla lettera d): fino a 15%;
- alla lettera e): fino a 20%.

5. Rispetto al punteggio complessivo, agli indicatori definiti nel comma 2, nella categoria C, viene riservato:

- alla lettera a): fino a 20%;
- alla lettera b): fino a 25%;
- alla lettera c): fino a 20%;
- alla lettera d): fino a 15%;
- alla lettera e): fino a 20%.

6. Rispetto al punteggio complessivo, agli indicatori definiti nel comma 2, nella categoria B, viene riservato:

- alla lettera a): fino a 25%;
- alla lettera b): fino a 20%;
- alla lettera c): fino a 20%;
- alla lettera d): fino a 20%;
- alla lettera e): fino a 15%.

**TITOLO IV**  
**TRATTAMENTO ECONOMICO SEZIONE UNIVERSITÀ**

**Art. 63**

**Fondo risorse decentrate per le categorie B, C e D: costituzione**

1. A decorrere dall'anno 2018, è istituito il nuovo **“Fondo risorse decentrate”**, **finanziato**, in prima applicazione, **dalle risorse stabili del precedente Fondo per le progressioni economiche e per la produttività collettiva e individuale, di cui all'art. 87 del CCNL 16/10/2008, come certificate dal Collegio dei revisori.**

Nota al comma 1

Risorse certe 2018 circa **1.900.000Eur**

Risorse certe 2019 circa **2.150.000Eur**

Risorse certe 2020 circa **2.400.000Eur**

2. L'importo di cui al comma 1 è **stabilmente incrementato**:

a) dell'importo corrispondente alle **retribuzioni individuali di anzianità che non saranno più corrisposte al personale delle categorie B, C e D cessato dal servizio**, compresa la quota di tredicesima mensilità; l'importo confluisce stabilmente nel Fondo dell'anno successivo alla cessazione dal servizio in misura intera in ragione d'anno;

Nota alla lettera a)

Stimato in circa 30.000Eur per il 2018

b) degli importi corrispondenti a **stabili riduzioni** delle risorse destinate alla corresponsione dei compensi per lavoro straordinario, che saranno ottenute mediante interventi di razionalizzazione dei servizi attuati dalle amministrazioni, secondo la disciplina di cui all'art. 86 del CCNL 16/10/2008 e che le amministrazioni stesse, ad invarianza complessiva di spesa, abbiano deciso di destinare al presente Fondo; l'importo confluisce, a seguito dell'effettivo accertamento di tali stabili riduzioni, nel Fondo dell'anno successivo a quello in cui le stesse si sono verificate;

Nota alla lettera b)

Art. 86 del CCNL 16/10/2008

1. Per la corresponsione dei compensi relativi alle prestazioni di lavoro straordinario, che si rendessero necessarie per fronteggiare particolari situazioni di lavoro, le amministrazioni possono utilizzare risorse finanziarie **in misura non superiore a quelle destinate, nell'anno 1999**, alle finalità di cui all'art. 42, comma 2, lett. a) del CCNL del 21.5.96, **detratte le somme destinate al medesimo titolo al personale delle ex qualifiche IX, I rs e II rs che dovranno finanziare il fondo per la retribuzione di posizione e di risultato del personale appartenente alla categoria EP.**

2. Agli effetti della determinazione dei compensi per lavoro straordinario sono determinate tre tariffe corrispondenti alle categorie B, C e D. Il calcolo è effettuato con riferimento rispettivamente alle posizioni economiche B4, C4 e D3.

3. La misura oraria dei compensi per lavoro straordinario è determinata maggiorando la misura oraria del lavoro ordinario calcolata convenzionalmente dividendo per 156 lo stipendio tabellare corrispondente alle posizioni economiche indicate al comma 2 comprensivo del rateo di tredicesima mensilità. La maggiorazione è pari al 15% per lavoro straordinario diurno, al 30% per lavoro straordinario prestato nei giorni festivi od in orario notturno ed al 50% per quello prestato in orario notturno festivo.

4. Le parti si incontrano a livello di Amministrazione per valutare le condizioni che hanno reso necessario l'effettuazione di lavoro straordinario e per individuare le soluzioni che possono consentirne una progressiva e stabile riduzione, anche mediante opportuni interventi di razionalizzazione dei servizi. I risparmi accertati a consuntivo confluiscono nelle risorse indicate nell'art. 88, in sede di contrattazione integrativa.

c) di eventuali risorse che saranno riassorbite ai sensi dell'art. 2, comma 3 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165;

Nota alla lettera c)  
comma 3 dell'art 2 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165  
[...]"Le disposizioni di legge, regolamenti o atti amministrativi che attribuiscono incrementi retributivi non previsti da contratti cessano di avere efficacia a far data dall'entrata in vigore dal relativo rinnovo contrattuale. **I trattamenti economici più favorevoli in godimento sono riassorbiti** con le modalità e nelle misure previste dai contratti collettivi e i risparmi di spesa che ne conseguono incrementano le risorse disponibili per la contrattazione collettiva."

d) delle **risorse di cui all'art. 87 comma 2 del CCNL 16/10/2008**, ove le stesse siano stanziare dalle amministrazioni, nell'ambito della propria autonomia e capacità di bilancio, per far fronte ai maggiori oneri per i trattamenti economici a carico del presente Fondo, **derivanti da stabili incrementi delle dotazioni organiche**;

Nota alla lettera d)  
ART. 87 comma 2 del CCNL 16/10/2008  
[...]  
2. **In caso di attivazione di nuovi servizi o di processi di riorganizzazione finalizzati ad un accrescimento di quelli esistenti**, ai quali sia correlato un **aumento delle prestazioni del personale in servizio** cui non possa farsi fronte attraverso la razionalizzazione delle strutture e/o delle risorse finanziarie disponibili **o che comportino un incremento stabile delle dotazioni organiche**, le amministrazioni, nell'ambito della programmazione annuale e triennale dei fabbisogni di cui all'art. 6 del d.lgs. n. 165/2001, valutano anche l'entità delle risorse necessarie per sostenere i maggiori oneri del trattamento economico accessorio del personale da impiegare nelle nuove attività e ne individuano la relativa copertura nell'ambito delle capacità di bilancio.

e) delle risorse corrispondenti ai **differenziali retributivi tra le posizioni economiche rivestite ed il valore iniziale della categoria o della posizione di primo inquadramento in quest'ultima, dei cessati dal servizio dell'anno precedente**, appartenenti alle categorie B, C e D;

Nota alla lettera e)  
Stimato in circa 250.000Eur per il 2018

f) di un importo pari allo 0,1% del monte salari anno 2015 relativo al personale delle categorie B, C e D, con decorrenza 31/12/2018 e a valere dall'annualità successiva, con destinazione vincolata alle progressioni economiche di cui all'art. 64, comma 2, lett. e).

3. Il Fondo di cui al presente articolo può essere incrementato, con importi variabili di anno in anno:

a) delle risorse derivanti dall'applicazione dell'art. 43 della legge n. 449/1997, anche per attività in conto terzi;

Nota alla lettera f)

Importo ad incremento delle risorse stabili **vincolato ad operazioni PEO**

Stima monte salari (lordo percipiente) cat B-C-D al 2015 50.000.000Eur per cui lo 0,1% è **circa 50.000Eur**

Nota alla lettera a)

A interpretazione della norma (Brunetta+Madia) ciò potrebbe ricomprendere anche "aliquote" del Fondo Comune di Ateneo (FCA) (che deriva dal conto terzi).

E' da valutare però l'opportunità di incorporare in queste poste variabili parte del FCA dato che esso proviene da altro percorso normativo. Quale fondo "variabile" (di salario accessorio) il FCA è comunque da assoggettare alla previsione delle "risorse variabili".

**Fondo Comune 2017** di circa 1.740.000Eur ex Contrattazione Integrativa dic 2017 + "probabili" 360.000Eur nel 2018 (ex CdA del 19dic2017) per un **totale 2018 di circa 2.100.000Eur.**

b) della quota di risparmi conseguiti e certificati in attuazione dell'art. 16, commi 4, 5 e 6 del decreto legge 6 luglio 2011, n. 98;

Nota alla lettera b)

Decreto legge 6 luglio 2011, n. 98

Art. 16 Contenimento delle spese in materia di impiego pubblico

[...]

4. Fermo restando quanto previsto dall'articolo 11, le amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, possono adottare entro il 31 marzo di ogni anno **piani triennali di razionalizzazione e riqualificazione della spesa, di riordino e ristrutturazione amministrativa, di semplificazione e digitalizzazione, di riduzione dei costi della politica e di funzionamento, ivi compresi gli appalti di servizio, gli affidamenti alle partecipate e il ricorso alle consulenze attraverso persone giuridiche.** Detti piani indicano la spesa sostenuta a legislazione vigente per ciascuna delle voci di spesa interessate e i correlati obiettivi in termini fisici e finanziari.

5. In relazione ai processi di cui al comma 4, **le eventuali economie aggiuntive effettivamente realizzate rispetto a quelle già previste dalla normativa vigente,** dall'articolo 12 e dal presente articolo ai fini del miglioramento dei saldi di finanza pubblica, **possono essere utilizzate annualmente, nell'importo massimo del 50 per cento, per la contrattazione integrativa, di cui il 50 per cento destinato alla erogazione dei premi previsti dall'articolo 19 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150.** La restante quota è versata annualmente dagli enti e dalle amministrazioni dotati di autonomia finanziaria ad apposito capitolo dell'entrata del bilancio dello Stato. La disposizione di cui al precedente periodo non si applica agli enti territoriali e agli enti, di competenza regionale, o delle province autonome di Trento e di Bolzano, del SSN. Le risorse di cui al primo periodo sono utilizzabili solo se a consuntivo e' accertato, con riferimento a ciascun esercizio, dalle amministrazioni interessate, il raggiungimento degli obiettivi fissati per ciascuna delle singole voci di spesa previste nei piani di cui al comma 4 e i conseguenti risparmi. I risparmi sono certificati, ai sensi della normativa vigente, dai competenti organi di controllo. Per la Presidenza del Consiglio dei Ministri e i Ministeri la verifica viene effettuata dal Ministero dell'economia e delle finanze – Dipartimento della Ragioneria generale dello Stato per il tramite, rispettivamente, dell'UBRRAC e degli uffici centrali di bilancio e dalla Presidenza del Consiglio - Dipartimento della funzione pubblica.

**6. I piani adottati dalle amministrazioni sono oggetto di informazione alle organizzazioni sindacali rappresentative.**

c) delle **risorse derivanti da disposizioni di legge** che prevedano specifici trattamenti economici in favore del personale, tra cui a titolo esemplificativo e non esaustivo quelle di cui all'art. 113 del d. lgs. 18 aprile 2016, n. 50;

Nota alla lettera c)  
Il riferimento preso ad esempio è al cd “Codice Appalti”  
Art. 113. Incentivi per funzioni tecniche

d) degli importi corrispondenti ai **ratei di RIA del personale cessato dal servizio** nel corso dell'anno precedente, calcolati in misura pari alle mensilità residue dopo la cessazione, computandosi a tal fine, oltre ai ratei di tredicesima mensilità, le frazioni di mese superiori a quindici giorni;

Nota alla lettera d)  
Stimato in circa 10.000Eur per il 2018

e) dei **risparmi accertati a consuntivo nell'utilizzo delle risorse destinate ai compensi per lavoro straordinario** nell'anno precedente, secondo la disciplina di cui all'art. 86 del CCNL 16/10/2008, ove gli stessi non siano destinati ed accertati, ai sensi del comma 3 lett. b), quali stabili riduzioni di tali risorse;

Nota alla lettera e)  
vedi “Nota alla lettera b)” del precedente comma 2

f) delle **risorse di cui all'art. 87 comma 2 del CCNL 16/10/2008, qualora le stesse siano stanziare dall'amministrazione, nell'ambito della propria autonomia e capacità di bilancio, per far fronte al maggiore impegno richiesto al personale di categoria B, C e D per l'attivazione di nuovi servizi o l'accrescimento di quelli esistenti, anche in attuazione di programmi comunitari.**

Nota alla lettera f)  
Quello che l'Ammi vorrà mettere.  
Si veda anche la “Nota alla lettera d)” del precedente comma 2

4. Nella costituzione del Fondo di cui al presente articolo e del Fondo di cui all'art. 65 le amministrazioni devono comunque applicare tutte le **disposizioni di legge di contenimento che ne limitino complessivamente la crescita**, tenendo conto di quanto previsto al comma 5.

5. A decorrere dal 1° gennaio 2018 e sino al 31 dicembre 2020, in via sperimentale, le università statali individuate ai sensi dell’**art. 23, comma 4-bis del d. lgs. 25 maggio 2017 n. 75** possono incrementare, oltre il limite di cui all’**art. 23, comma 2** del medesimo decreto legislativo, l'ammontare della componente variabile del presente Fondo, costituita dalle risorse di cui al comma 3, in misura non superiore ad una percentuale della sua componente stabile, costituita dalle risorse di cui ai commi 1 e 2. Tale percentuale è individuata secondo le modalità e le procedure indicate dal citato art. 23, comma 4-bis. La presente disciplina può essere applicata solo a seguito dell’emanazione dei decreti attuativi previsti dalle disposizioni di legge sopra richiamate.

Nota al comma 5

D. lgs. 25 maggio 2017 n. 75 Art. 23 - Salario accessorio e sperimentazione

Il riferimento è “molto probabilmente” al comma 5 del d. lgs. 25 maggio 2017 n. 75 (non esiste infatti il 4-bis).

[...] “5. Nell'ambito della sperimentazione per gli enti di cui al primo periodo del comma 4, **con uno o piu' decreti del Presidente del Consiglio dei ministri, su proposta del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, previa acquisizione del parere in sede di Conferenza unificata** di cui all'articolo 8 del decreto legislativo n. 281 del 1997, **e' disposto il graduale superamento degli attuali vincoli assunzionali, in favore di un meccanismo basato sulla sostenibilita' finanziaria della spesa per personale**”[...]

Il comma 2 individua :

[...] “**l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, anche di livello dirigenziale, di ciascuna delle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, non puo' superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2016.**” [...]

#### Art. 64

##### Fondo risorse decentrate per le categorie B, C e D: utilizzo

1. Le amministrazioni **rendono annualmente disponibili per la contrattazione integrativa tutte le risorse confluite nel Fondo risorse decentrate, al netto delle risorse già destinate agli incarichi al personale della categoria D** relative **all’annualità precedente** ed alla indennità di cui al **comma 5**.

Nota al comma 1

Tutte le risorse sono quelle “certe” + quelle “variabili”.

**Non sono negoziabili** in contrattazione decentrata le risorse da destinare alla IMA ???? (vedi nota al comma 5) e quanto stanziato il precedente anno per gli incarichi del personale di categoria D (qui interpreto **budget per le indennità di responsabilità per la categoria D stanziato l'anno precedente, anche se una più “puntigliosa” lettura dei dispositivi porterebbe a limitare il riferimento alle sole fattispecie di cui all'art 91 c3 del CCNL 2006-09, ovvero agli “specifici, qualificati incarichi di responsabilità” aggiuntivi**).

2. Le risorse disponibili per la contrattazione integrativa ai sensi del comma 1 sono destinate ai seguenti utilizzi:

a) **premi correlati alla performance organizzativa;**

Nota alla lettera a)

**Minimo un 30%** dell'intero **budget variabile** del Fondo

b) **premi correlati alla performance individuale;**

Nota alle lettere b) e c)

Quote da individuare nel **budget variabile** del Fondo

c) **indennità correlate** alle condizioni di lavoro del personale delle categorie B, C e D, in particolare: ad obiettive **situazioni di disagio, rischio, al lavoro in turno, a particolari o gravose articolazioni dell'orario di lavoro, alla reperibilità;**

Nota alla lettera d)

Budget che **si può allocare** indifferentemente nella parte fissa o variabile del Fondo.

La sua disciplina, ereditata dall'art 91 citato (vedi pag. 5), potrebbe essere oggetto di interpretazione autentica relativamente alla validità del comma 5 del citato art. 91.

d) **indennità correlate** allo svolgimento di attività implicanti particolari **responsabilità**, per il personale delle categorie B, C e D, **secondo la disciplina di cui all'art. 91 del CCNL del 16/10/2008;**

Nota alla lettera e)

**Le PEO sono finanziabili solo dalla parte “certa” del Fondo risorse decentrate B-C-D.**

e) **progressioni economiche**, secondo la disciplina dei precedenti CCNL e conseguente copertura dei relativi differenziali retributivi con risorse certe e stabili, ivi compresi quelli derivanti dall'applicazione del **comma 4;**

f) **misure di welfare** integrativo in favore del personale delle categorie B, C e D secondo la disciplina di cui all'art. 67;

Nota alla lettera f)

Art. 67 -Welfare integrativo e ulteriori disposizioni di parte economica

[...]

2. Gli oneri per la concessione dei benefici di cui al presente articolo sono sostenuti mediante utilizzo delle disponibilità già previste, per le medesime finalità, da precedenti norme di legge o di contratto collettivo nazionale, nonché, **per la parte non coperta da tali risorse, mediante utilizzo di quota parte del Fondo di cui all'art. 63 e 65.**

[...]

g) **compensi riconosciuti** al personale delle categorie B, C e D **ai sensi delle disposizioni di legge** di cui all'art. 63, comma 3, lett. c).

Nota alla lettera g)

Il riferimento preso ad esempio nel comma 3 lettera c) dell'art 63 richiamato è al cd “Codice Appalti” : Art. 113. Incentivi per funzioni tecniche.

3. La **contrattazione integrativa** destina ai trattamenti economici di cui al **comma 2, lettere a), b), c)** **la parte prevalente delle risorse di cui all’art. 63, comma 3**, con esclusione delle lettere c), f) e, specificamente, ai premi di cui al comma 2, lett. a) almeno il 30% di tali risorse.

4. Il personale delle Aziende Ospedaliere Universitarie di categoria B, C o D che torni a prestare servizio presso le Università, per effetto di trasferimento d’ufficio disposto da queste ultime, conserva la posizione economica acquisita presso l’Azienda, con onere a carico del Fondo di cui al presente articolo.

5. Resta confermata l’indennità **[IMA, ndr]** di cui all’art. 41, comma 4 del CCNL Università del 27/1/2005 con finanziamento **a carico del Fondo di cui al presente articolo.**

#### Art. 65

#### Fondo retribuzione di posizione e di risultato per la categoria EP: costituzione

1. A decorrere dall’anno 2018, il “**Fondo retribuzione di posizione e di risultato per la categoria EP**”, è costituito da un unico importo consolidato di tutte le risorse stabili dell’anno 2017, come certificate dal collegio dei revisori.

Nota al comma 3

Si allude alla **parte variabile del Fondo** che, una volta scorporate le voci alle lettere c) ed f) del comma 3, va destinata **prevalentemente** ai trattamenti di cui alle lettere a), b) e c).

E’ da interpretare invece su quali risorse va calcolato il 30% minimo citato. Per “cautela” qui si è inteso il **30% dell'intero ammontare delle risorse variabili.**

Nota al comma 5

E’ confermata l’ “**IMA**” individuata secondo l’**art 41 comma 4 CCNL 27 gennaio 2005** citato:

“**4.Nell’ambito della contrattazione integrativa [...] gli Atenei istituiranno un’indennità accessoria mensile, erogabile per dodici mensilità. Tale emolumento riassume e sostituisce le eventuali indennità già corrisposte con carattere di generalità.**”

Qui si evidenzia un “non senso” relativo all’irrazionalità della **previsione di limitazione di cui al precedente comma 1.**

Nota al comma 1

Nel 2018 le **risorse stabili** ammontano a circa **1.120.000Eur**

2. L'importo di cui al comma 1 è **stabilmente incrementato**:

a) dell'importo corrispondente alle **retribuzioni individuali di anzianità che non saranno più corrisposte al personale della categoria EP cessato dal servizio**, compresa la quota di tredicesima mensilità; l'importo confluisce stabilmente nel Fondo dell'anno successivo alla cessazione dal servizio in misura intera in ragione d'anno;

Nota alla lettera a)  
Stimato in circa 10.000Eur per il 2018

b) di eventuali risorse che saranno riassorbite ai sensi dell'art. 2, comma 3 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165;

Nota alla lettera b)  
Comma 3 dell'art.2 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165  
[...]"Le disposizioni di legge, regolamenti o atti amministrativi che attribuiscono incrementi retributivi non previsti da contratti cessano di avere efficacia a far data dall'entrata in vigore del relativo rinnovo contrattuale. **I trattamenti economici più favorevoli in godimento sono riassorbiti** con le modalità e nelle misure previste dai contratti collettivi e i risparmi di spesa che ne conseguono incrementano le risorse disponibili per la contrattazione collettiva."

c) delle **risorse di cui all'art. 87 comma 2 del CCNL 16/10/2008**, ove le stesse siano stanziolate dalle amministrazioni, nell'ambito della propria autonomia e capacità di bilancio, per far fronte ai maggiori oneri per i trattamenti economici a carico del presente Fondo, **derivanti da stabili incrementi delle dotazioni organiche del personale di categoria EP**;

Nota alla lettera c)  
ART. 87 comma 2 del CCNL 16/10/2008  
[...]  
2. **In caso di attivazione di nuovi servizi o di processi di riorganizzazione finalizzati ad un accrescimento di quelli esistenti**, ai quali sia correlato un **aumento delle prestazioni del personale in servizio** cui non possa farsi fronte attraverso la razionalizzazione delle strutture e/o delle risorse finanziarie disponibili **o che comportino un incremento stabile delle dotazioni organiche**, le amministrazioni, nell'ambito della programmazione annuale e triennale dei fabbisogni di cui all'art. 6 del d.lgs. n. 165/2001, valutano anche l'entità delle risorse necessarie per sostenere i maggiori oneri del trattamento economico accessorio del personale da impiegare nelle nuove attività e ne individuano la relativa copertura nell'ambito delle capacità di bilancio.

d) delle risorse corrispondenti ai **differenziali retributivi tra le posizioni economiche rivestite ed il valore iniziale della categoria o della posizione di primo inquadramento in quest'ultima, dei cessati dal servizio dell'anno precedente nella categoria EP;**

**e) di un importo pari allo 0,1% del monte salari anno 2015 relativo al personale della categoria EP, con decorrenza 31/12/2018 e a valere dall'annualità successiva, con destinazione vincolata alle progressioni economiche di cui all'art. 66, comma 1, lett. b).**

**3. Il Fondo di cui al presente articolo può essere incrementato, con importi variabili di anno in anno:**

a) delle risorse derivanti dall'applicazione dell'art. 43 della legge n. 449/1997, **anche per attività in conto terzi;**

Nota alla lettera d)

Stimato in circa 35.000Eur per il 2018

Nota alla lettera e)

Importo ad incremento delle risorse stabili **vincolato ad operazioni PEO**

Stima monte salari (lordo percipiente) cat EP al 2015 4.000.000Eur per cui lo 0,1% è circa 4.000Eur

Nota alla lettera a)

A interpretazione della norma (Brunetta+Madia) ciò potrebbe ricomprendere anche "aliquote" del Fondo Comune di Ateneo (FCA) (che deriva dal conto terzi).

E' da valutare però l'opportunità di incorporare in queste poste variabili parte del FCA dato che esso proviene da altro percorso normativo. Quale fondo "variabile" (di salario accessorio) il FCA è comunque da assoggettare alla previsione delle "risorse variabili".

**Fondo Comune 2017 di circa 1.740.000Eur ex Contrattazione Integrativa dic 2017 + "probabili" 360.000Eur nel 2018 (ex CdA del 19dic2017) per un totale 2018 di circa 2.100.000Eur.**

b) della quota di risparmi conseguiti e certificati in attuazione dell'art. 16, commi 4, 5 e 6 del decreto legge 6 luglio 2011, n. 98;

Nota alla lettera b)

Art. 16 Contenimento delle spese in materia di impiego pubblico

[...]

4. Fermo restando quanto previsto dall'articolo 11, le amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, possono adottare entro il 31 marzo di ogni anno **piani triennali di razionalizzazione e riqualificazione della spesa, di riordino e ristrutturazione amministrativa, di semplificazione e digitalizzazione, di riduzione dei costi della politica e di funzionamento, ivi compresi gli appalti di servizio, gli affidamenti alle partecipate e il ricorso alle consulenze attraverso persone giuridiche.** Detti piani indicano la spesa sostenuta a legislazione vigente per ciascuna delle voci di spesa interessate e i correlati obiettivi in termini fisici e finanziari.

5. In relazione ai processi di cui al comma 4, **le eventuali economie aggiuntive effettivamente realizzate rispetto a quelle già previste dalla normativa vigente, dall'articolo 12 e dal presente articolo ai fini del miglioramento dei saldi di finanza pubblica, possono essere utilizzate annualmente, nell'importo massimo del 50 per cento, per la contrattazione integrativa, di cui il 50 per cento destinato alla erogazione dei premi previsti dall'articolo 19 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150.** La restante quota è versata annualmente dagli enti e dalle amministrazioni dotati di autonomia finanziaria ad apposito capitolo dell'entrata del bilancio dello Stato. La disposizione di cui al precedente periodo non si applica agli enti territoriali e agli enti, di competenza regionale o delle provincie autonome di Trento e di Bolzano, del SSN. Le risorse di cui al primo periodo sono utilizzabili solo se a consuntivo è accertato, con riferimento a ciascun esercizio, dalle amministrazioni interessate, il raggiungimento degli obiettivi fissati per ciascuna delle singole voci di spesa previste nei piani di cui al comma 4 e i conseguenti risparmi. I risparmi sono certificati, ai sensi della normativa vigente, dai competenti organi di controllo. Per la Presidenza del Consiglio dei Ministri e i Ministeri la verifica viene effettuata dal Ministero dell'economia e delle finanze – Dipartimento della Ragioneria generale dello Stato per il tramite, rispettivamente, dell'UBRRAC e degli uffici centrali di bilancio e dalla Presidenza del Consiglio - Dipartimento della funzione pubblica.

**6. I piani adottati dalle amministrazioni sono oggetto di informazione alle organizzazioni sindacali rappresentative.**

c) delle **risorse derivanti da disposizioni di legge** che prevedano specifici trattamenti economici in favore del personale, tra cui a titolo esemplificativo e non esaustivo quelle di cui all'art. 113 del d. lgs. 18 aprile 2016, n. 50;

d) degli importi corrispondenti ai **ratei di RIA del personale della categoria EP cessato dal servizio** nel corso dell'anno precedente, calcolati in misura pari alle mensilità residue dopo la cessazione, computandosi a tal fine, oltre ai ratei di tredicesima mensilità, le frazioni di mese superiori a quindici giorni;

e) delle risorse di cui all'art. 75, comma 8 del CCNL 16/10/2008;

f) delle risorse di cui all'**art. 87 comma 2 del CCNL 16/10/2008**, qualora le stesse siano stanziare dall'amministrazione, nell'ambito della propria autonomia e capacità di bilancio, **per far fronte al maggiore impegno richiesto al personale di categoria EP per l'attivazione di nuovi servizi o l'accrescimento di quelli esistenti, anche in attuazione di programmi comunitari.**

Nota alla lettera c)

Il riferimento preso ad esempio è al cd “Codice Appalti”  
Art. 113. Incentivi per funzioni tecniche

Nota alla lettera e)

CCNL2006-2009 ART. 75 - CONFERIMENTO E REVOCA DI INCARICHI AL PERSONALE DELLA CATEGORIA EP

[...]

7. Al personale della categoria EP possono formalmente essere conferiti incarichi aggiuntivi dalle amministrazioni in cui prestano servizio o, su designazione delle stesse, da terzi.

8. I relativi compensi sono corrisposti direttamente alle amministrazioni e confluiscono sui fondi di cui all'art. 90 (Fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato del personale della categoria elevate professionalità) per essere destinati al trattamento economico accessorio.

[...]

Nota alla lettera f)

Quello che l'Ammi vorrà mettere.

Si veda anche la “Nota alla lettera c)” del precedente comma 2

4. Nella costituzione del Fondo di cui al presente articolo e del Fondo di cui all'art. 63 le amministrazioni devono comunque applicare **tutte le disposizioni di legge di contenimento che ne limitino complessivamente la crescita**, tenendo conto di quanto previsto al comma 5.

5. A decorrere dal 1° gennaio 2018 e sino al 31 dicembre 2020, in via sperimentale, le università statali individuate ai sensi dell'art. 23, comma 4-bis del d. lgs. 25 maggio 2017 n. 75 possono incrementare, oltre il limite di cui all'art. 23, comma 2 del medesimo decreto legislativo, l'ammontare della componente variabile del presente Fondo, costituita dalle risorse di cui al comma 3, in misura non superiore ad una percentuale della sua componente stabile, costituita dalle risorse di cui ai commi 1 e 2. Tale percentuale è individuata secondo le modalità e le procedure indicate dal citato art. 23, comma 4-bis. La presente disciplina può essere applicata solo a seguito dell'emanazione dei decreti attuativi previsti dalle disposizioni di legge sopra richiamate.

Nota al comma 5

D. lgs. 25 maggio 2017 n. 75 Art. 23 - Salario accessorio e sperimentazione

Il riferimento è “molto probabilmente” al comma 5 del d. lgs. 25 maggio 2017 n. 75 (non esiste infatti il 4-bis).

[...] “5. Nell'ambito della sperimentazione per gli enti di cui al primo periodo del comma 4, **con uno o piu' decreti del Presidente del Consiglio dei ministri, su proposta del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, previa acquisizione del parere in sede di Conferenza unificata** di cui all'articolo 8 del decreto legislativo n. 281 del 1997, **e' disposto il graduale superamento degli attuali vincoli assunzionali, in favore di un meccanismo basato sulla sostenibilita' finanziaria della spesa per personale**” [...]

Il comma 2 individua :

[...] “**l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale**, anche di livello dirigenziale, di ciascuna delle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, **non puo' superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2016.**” [...]

**Art. 66****Fondo retribuzione di posizione e risultato della categoria EP: utilizzo**

1. Le risorse del Fondo di cui all'art. 65 sono destinate ai seguenti utilizzi:

a) **retribuzione di posizione e di risultato corrisposta al personale della categoria EP**, secondo la disciplina di cui all'art. 76 del CCNL 16/10/2008;

Nota alla lettera e)

Vedi riquadro relativo all'art 76 del CCNL2006-09 a pag. 4

b) **progressioni economiche del personale EP**, secondo la disciplina dei precedenti CCNL e conseguente copertura dei relativi differenziali retributivi **con risorse certe e stabili**, ivi compresi quelli derivanti dall'applicazione del comma 3;

c) misure di **welfare integrativo** in favore del personale della categoria EP secondo la disciplina di cui all'art. 67;

Nota alla lettera c)

Art. 67 -Welfare integrativo e ulteriori disposizioni di parte economica

[...]

2. Gli oneri per la concessione dei benefici di cui al presente articolo sono sostenuti mediante utilizzo delle disponibilità già previste, per le medesime finalità, da precedenti norme di legge o di contratto collettivo nazionale, nonché, **per la parte non coperta da tali risorse, mediante utilizzo di quota parte del Fondo di cui all'art. 63 e 65.**

[...]

d) compensi riconosciuti al personale della categoria EP ai sensi della disposizioni di legge di cui all'art. 65, comma 3, lett. c).

2. **Il valore massimo della retribuzione di posizione per il personale della categoria EP** di cui all'art. 76, comma 1, del CCNL 16/10/2008 è **rideterminato in Euro 14.000.**

Nota al comma 2

Vedi riquadro relativo all'art 76 del CCNL2006-09 a pag. 4

3. Il personale di categoria EP delle Aziende Ospedaliere Universitarie che torni a prestare servizio presso le Università, per effetto di trasferimento d'ufficio disposto da queste ultime, conserva la posizione economica acquisita presso l'Azienda, con onere a carico del Fondo di cui al presente articolo.

## **Glossario:**

### **principio**

Concetto, affermazione, enunciato che forma uno dei fondamenti di una teoria, di una scienza o di una disciplina, di un particolare sistema o che, più semplicemente, sta alla base di un ragionamento, di una convinzione.

### **responsabilità**

#### *diritto*

Situazione derivante da un determinato rapporto o da una determinata norma per la quale un soggetto giuridico può essere chiamato a rispondere della violazione colposa o dolosa di un obbligo giuridico.

#### *filosofia*

In generale, situazione per la quale un agente si presenta come causa volontaria di un certo effetto, e quindi come chiamato ad averne pena o premio, a seconda che esso sia stato inopportuno od opportuno. Del concetto di r. è quindi elemento integrante quello di «causa», ma occorre anche il momento della volontarietà, nessuno potendo esser ritenuto responsabile di ciò che abbia provocato in modo assolutamente involontario. Il problema della r. si ricollega così a quello del libero volere o del libero arbitrio; cosicché la negazione deterministica o naturalistica di quest'ultimo sembra importare anche l'esclusione di ogni responsabilità. La soluzione del problema filosofico della r. dipende quindi da quella dei problemi della volontà e della libertà.

### **Buona fede**

In diritto civile, nonostante i riferimenti legislativi alla nozione, manca una definizione puntuale del fenomeno per ognuna delle fattispecie in cui ricorre. In sede di interpretazione si distingue tra buona fede in senso oggettivo e buona fede in senso soggettivo. La buona fede in senso oggettivo

consiste in un canone fondamentale di correttezza, che deve ispirare la condotta delle parti nel rapporto di obbligazione reciproca (così, il debitore e il creditore devono comportarsi secondo le regole della correttezza, art. 1175 c.c.; il contratto deve essere eseguito secondo buona fede, art. 1375 c.c., e così via), e si esplica in un obbligo di lealtà (che vieta di suscitare consapevolmente falsi affidamenti e di contestare ragionevoli affidamenti della controparte) e in un obbligo di salvaguardia (che impone di preservare l'interesse della controparte fintantoché ciò non importi un apprezzabile sacrificio). La buona fede in senso soggettivo consiste invece nello stato psicologico di chi ignora di ledere l'altrui diritto. Se ne trova una definizione in tema di possesso (è possessore di buona fede chi possiede ignorando di ledere l'altrui diritto: art. 1147 c.c.). La legge accorda una speciale tutela a chi versi in buona fede. In via generale essa è presunta: l'onere della prova incombe su chi la contesta (è però esclusa in caso di colpa grave). È incerto se la presunzione di buona fede operi al di fuori della materia possessoria (v. Possesso).

## **trasparenza**

### *diritto*

#### T. amministrativa

Principio fondamentale dell'esercizio della funzione amministrativa, manifestazione del principio del buon andamento contenuto nell'articolo 97 della Costituzione. L'art. 1 della l. 241/1990 (come modificato dall'art. 1 della l. 15/2005) individua la t. tra i principi generali attinenti alle modalità di svolgimento del rapporto tra pubblica amministrazione e privati-cittadini, insieme ad altri principi quali l'economicità, l'efficacia, la pubblicità ecc. La t. delinea la comprensibilità dell'azione dei soggetti pubblici sotto diversi profili, quali la semplicità e la pubblicità (conoscibilità), in modo da consentire la conoscenza reale dell'attività amministrativa e di effettuare il controllo sulla stessa. L'azione amministrativa deve quindi consentire agli interessati di accedere alle informazioni relative al procedimento in corso e per le pubbliche amministrazioni vi è il dovere di comunicare agli stessi tutte le informazioni richieste, salvo i casi eccezionali espressamente esclusi dalla legge. La t. amministrativa trova applicazione soprattutto attraverso il diritto di accesso ai documenti amministrativi, la comunicazione dell'avvio e la partecipazione al procedimento, la motivazione del provvedimento. Tali principi, quindi, consentono al soggetto privato che abbia un interesse diretto, concreto e attuale, di interloquire con la pubblica amministrazione, a tutela del proprio interesse, prima che sia adottata la decisione finale (Corte cost., sent. 104/2006; art. 1, co. 1, 3, 22, l. 241/1990). T. delle condizioni dei contratti bancari e finanziari Imposta alle banche e agli intermediari finanziari al fine di garantire agli investitori di addivenire ad una scelta informata in ordine alla stipulazione dei contratti, interessa: la fase pre-negoziale, attraverso la pubblicizzazione dei tassi di interesse, dei prezzi, delle spese per le comunicazioni alla clientela e di ogni altra condizione economica relativa alle operazioni e ai servizi offerti; la fase negoziale, attraverso la specificazione che il contratto deve essere redatto per iscritto e che eventuali modifiche del tasso d'interesse, di ogni altro prezzo o condizione contrattuale in senso sfavorevole al cliente devono essere espressamente indicate nel contratto, con clausola approvata dal cliente; la fase post-negoziale, attraverso l'obbligo in capo al professionista di comunicare al cliente qualsiasi proposta di modifica unilaterale delle condizioni contrattuali e, almeno una volta all'anno, di fornire per iscritto al cliente una comunicazione chiara e completa in merito allo svolgimento del rapporto. Trovano applicazione in materia le disposizioni del testo unico bancario (d. legisl. 385/1993), del testo unico dell'intermediazione finanziaria (d. legisl. 58/1998), del codice del consumo (d. legisl. 205/2006, soprattutto per ciò che riguarda l'apposizione di clausole vessatorie al contratto e i contratti riguardanti servizi finanziari stipulati a distanza) e gli art. 1341-1342 del c.c. T. delle società Regime di tassazione in base al quale i redditi e le perdite conseguiti da una società vengono imputati, indipendentemente dalla percezione, direttamente ai

soci; questi ultimi ne rispondono verso l'erario in prima persona. Rappresenta uno dei metodi per evitare la doppia imposizione dei redditi prodotti in forma collettiva. Secondo la disposizione contenuta nell'art. 5 del testo unico delle imposte sui redditi (t.u.i.r.), costituisce il regime naturale di imposizione per le società di persone e gli enti assimilati residenti nel territorio dello Stato. I redditi imputati per t. non costituiscono un'autonoma categoria reddituale: per le società in nome collettivo e in accomandita semplice trova applicazione la presunzione di commercialità (art. 6, co. 3, t.u.i.r.), per cui i redditi imputati ai soci mantengono la propria natura di reddito d'impresa. Con il d. legisl. 344/2003 è stata introdotta la possibilità anche per le società di capitali di optare per il regime di t. fiscale al ricorrere di determinati requisiti di partecipazione (art. 115-116 t.u.i.r.; d.m. 23 aprile 2004). Per le società di capitali, quindi, la t. rappresenta una modalità di imposizione alternativa. Il reddito imponibile della partecipata (società di capitali) può essere così fiscalmente imputato pro quota alle partecipanti secondo il modello della tassazione per t. tipico delle società di persone. L'opzione deve necessariamente essere approvata da parte di tutti i soci della società di capitali.