

SALARIO ACCESSORIO

1. di approvare unilateralmente in via provvisoria il contratto collettivo integrativo del personale tecnico amministrativo per l'anno 2019, nei termini esposti in premessa, stabilendo, per quanto occorra, che il contratto collettivo integrativo 2017/2018 sottoscritto in data 28.02.2018 venga applicato anche per l'anno 2019, con esclusione delle parti che erano previste in modo specifico soltanto per l'anno 2017, con applicazione della regola relativa al saldo IMA prevista dall'adeguamento 2018 sottoscritto in data 20 dicembre 2018 nel caso in cui vi sia un avanzo delle risorse destinate a tale voce e con applicazione per l'anno 2019 della seguente destinazione di risorse e delle seguenti modifiche:

- a) preso atto di quanto previsto dall'art. 64 del CCNL del 19.4.2018 e in particolare delle somme rese indisponibili alla contrattazione stabilite dall'art. 64 comma 1, il fondo risorse decentrate per le categorie B-C-D viene distribuito secondo le seguenti destinazioni:

| Istituti FONDO BCD (ART. 64 CCNL) | Importi lordo dipendente (€) |
|--|------------------------------|
| Progressioni Economiche Orizzontali (PEO) | 0 |
| Premi correlati alla performance individuale e organizzativa | 769.130,38 |
| Indennità di responsabilità per il personale di categoria B, C e D | 1.100.000,00 |
| Indennità mensile accessoria (IMA) | 384.827,62 |
| Indennità correlate ad obiettive situazioni di disagio, rischio, al lavoro in turno, a particolari e gravose articolazioni del lavoro e reperibilità | 160.000,00 |
| Totale | 2.413.958,00 |

- b) Per la remunerazione delle obiettive situazioni di disagio, rischio, al lavoro in turno, a particolari e gravose articolazioni del lavoro e reperibilità, vengono attribuiti i seguenti budget:

| Ripartizione delle risorse per le indennità correlate ad obiettive situazioni di disagio, rischio, al lavoro in turno, a particolari e gravose articolazioni del lavoro e reperibilità | BUDGET lordo dipendente (€) |
|--|-----------------------------|
| Interventi ASIT | 6.000,00 |
| Felucati | 8.500,00 |
| Stabularisti e addetti alle stalle* | 2.500,00 |
| Autisti del Rettorato | 7.000,00 |
| Servizio notturno | 7.000,00 |
| Rischio* | 90.000,00 |
| Reperibilità | 39.000,00 |
| Totale | 160.000,00 |

*Per l'anno 2019 il numero massimo di giorni considerati ai fini della presenza effettiva è pari a 220 (giorni lavorativi - giorni di ferie, calcolati su settimana di 5 giorni).

- c) anche per il personale EP, così come per il personale BCD, non vengono destinate risorse del relativo fondo per l'espletamento delle PEO;
- d) la soglia minima di valutazione annuale che dà diritto al compenso legato alla performance è ridotta a 25/50, a modifica dell'articolo 6, comma 6, del contratto integrativo 2017/2018; viene inoltre esplicitato il principio già applicato secondo cui il personale che già percepisce un incentivo legato alla performance organizzativa / individuale da parte di un altro ente non partecipa alla distribuzione degli incentivi di performance dell'Ateneo, fatte salve le specifiche norme previste dal regolamento sul Fondo Comune;
- e) ai sensi dell'articolo 20 del CCNL, viene aggiunto l'articolo 6bis, secondo cui:

“1. In applicazione dell’art. 20 del CCNL del 19.04.2018, ai fini della differenziazione dei premi, si adottano i seguenti criteri:

a) attribuzione al 5% del personale B-C-D che ha riportato, come valutazione, la variazione positiva più alta rispetto alla media della struttura (comprensiva del personale EP);

b) maggiorazione tale da consentire al personale di cui alla lettera a) di raggiungere il 30% in più del valore medio pro capite dei premi attribuiti al personale di categoria B-C-D.

2. La previsione di cui al comma 1 si applica soltanto ove le risultanze del Sistema di Misurazione e Valutazione vigente non garantiscano le previsioni di cui al precedente comma”;

f) ai sensi dell’articolo 20 del CCNL, viene aggiunto l’articolo 10bis, secondo cui:

“1. La distribuzione delle risorse a titolo di retribuzione risultato del personale di categoria EP deve avvenire nel rispetto di quanto previsto dall’articolo 20 del CCNL vigente in materia di differenziazione dei premi. Al tal fine le Parti concordano i seguenti criteri:

a) attribuzione al 5% del personale EP che ha riportato, come valutazione, la variazione positiva più alta rispetto alla media della struttura (comprensiva del personale B-C-D);

b) maggiorazione tale da consentire il raggiungimento del 30% in più del valore medio pro capite dei premi attribuiti al personale di categoria EP di cui alla lettera a)”.

g) il CCNL Istruzione e Ricerca del 19.4.2018, all’articolo 42, comma 3, non prevede più tra le materie oggetto di contrattazione integrativa la definizione dei criteri generali per la ripartizione tra le strutture delle risorse di cui all’articolo 86 del CCNL 16.10.2008. Nelle more di una loro modifica da parte dell’Amministrazione, continuano ad essere applicate le regole previste dal contratto integrativo 2017-2018 e dalle circolari emanate dall’Amministrazione durante l’anno;

Ai sensi di quanto previsto dall’articolo 2 del citato contratto e dell’art. 7, comma 10, del CCNL 19.4.2018, il contratto integrativo 2017/2018, così come modificato per l’anno 2019 dalla presente delibera, conserva la sua efficacia giuridica ed economica fino alla stipula del successivo contratto integrativo.

FONDO COMUNE

2. di approvare unilateralmente, in via provvisoria che, ai sensi dell’articolo 3, comma 3, del Regolamento sul Fondo Comune, il 10 % del FCA anno 2019, pari ad € 222.926,06 lordo dipendente, venga ripartito secondo le regole già previste dallo stesso regolamento, e dunque:

- o il 50% dell’importo (€ 111.463,03) in base ai parametri legati alla categoria di appartenenza fissati dall’articolo 3, comma 1, del Regolamento sul Fondo Comune;
- o il 50% dell’importo (€ 111.463,03) in base ai risultati della valutazione della performance anno 2019, in applicazione dell’articolo 3, comma 2, del Regolamento sul Fondo Comune.

3. di autorizzare l’abrogazione del comma 4 dell’articolo 5 del Regolamento sul Fondo Comune in quanto, in fase di prima applicazione, sono state rilevate sia una estrema difficoltà nei conteggi che il determinarsi di meccanismi distorsivi nella fissazione del livello di ritenute da parte delle strutture, con conseguenti allungamenti nei tempi di pagamento. Limitazioni alla distribuzione di risorse in ottica perequativa sono comunque già assicurati dal comma 1 dell’articolo 5 del medesimo regolamento;

ALTRE DETERMINAZIONI

4. di incaricare la Delegazione di Parte Pubblica di proseguire le trattative, nei termini previsti dall’articolo 7, comma 7 del CCNL, riconfermando gli indirizzi già espressi con delibera n. 103 del 16 aprile 2019;

5. di prendere atto che il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva integrativa con i vincoli di bilancio e la relativa certificazione degli oneri sono effettuati dal Collegio dei revisori ai sensi degli artt. 40 e 40-bis, comma 1 del d. lgs. 165/2001.