

BOZZA PARTE PUBBLICA



UNIVERSITÀ
DEGLI STUDI
DI PADOVA

**CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO DEL PERSONALE TECNICO
AMMINISTRATIVO**

TRIENNIO 2019/2021

e

TRATTAMENTO ACCESSORIO

ANNO 2019

BOZZA PARTE PUBBLICA

Sommario

| | |
|--|----|
| TITOLO I. DISPOSIZIONI GENERALI..... | 3 |
| Articolo 1. Campo di applicazione e obiettivi..... | 3 |
| Articolo 2. Durata e decorrenza del contratto..... | 3 |
| TITOLO II. FONDI DEL TRATTAMENTO ACCESSORIO..... | 3 |
| Articolo 3. Costituzione dei Fondi per il trattamento accessorio..... | 3 |
| Articolo 4. Criteri di ripartizione del Fondo BCD..... | 4 |
| TITOLO III. ISTITUTI CONTRATTUALI PER IL PERSONALE DI CATEGORIA B-C-D. .4 | |
| Articolo 5. Premi correlati alla performance organizzativa e individuale..... | 4 |
| Articolo 6. Maggiorazione dei premi individuali..... | 6 |
| Articolo 7. Indennità Mensile Accessoria - IMA..... | 6 |
| Articolo 8. Indennità correlate all'effettivo svolgimento di attività disagiate ovvero pericolose o dannose per la salute e alla reperibilità: norme comuni..... | 7 |
| Articolo 9. Indennità di Rischio..... | 8 |
| Articolo 10. Indennità di Reperibilità..... | 8 |
| Articolo 11. Indennità di servizio notturno..... | 9 |
| Articolo 12. Indennità per gli autisti del Rettorato..... | 9 |
| Articolo 13. Indennità per i felucati..... | 9 |
| Articolo 14. Indennità per gli interventi ASIT su sistemi di rilevanza critica dell'Ateneo 10 | |
| Articolo 15. Indennità per stabularisti e addetti alle stalle..... | 10 |
| Articolo 16. Indennità di responsabilità ex art. 91 CCNL 16.10.2008..... | 10 |
| Articolo 17. Compensi per lavoro straordinario..... | 11 |
| TITOLO IV. ISTITUTI CONTRATTUALI PER IL PERSONALE DI CATEGORIA EP..... | 11 |
| Articolo 18. Retribuzione di posizione e di risultato per il personale di categoria EP. .11 | |
| TITOLO V. ISTITUTI CONTRATTUALI COMUNI..... | 12 |
| Articolo 19. Procedure per Progressioni Economiche Orizzontali (PEO)..... | 12 |
| Articolo 20. Criteri PEO..... | 13 |
| A) PROVA VALUTATIVA..... | 14 |
| B) QUALITA' DELLE PRESTAZIONI INDIVIDUALI..... | 14 |
| C) ESPERIENZA DI SERVIZIO..... | 15 |
| Articolo 21. Programmazione PEO nel triennio 2019/2021..... | 16 |

BOZZA PARTE PUBBLICA

| | |
|--|----|
| TITOLO VI. RIPARTIZIONE RISORSE ANNO 2019 TRA LE DIVERSE MODALITA' DI UTILIZZO | 17 |
| Articolo 22. Fondi per il trattamento accessorio anno 2019..... | 17 |
| Articolo 23. Ripartizione risorse per PEO personale BCD..... | 19 |
| Articolo 24. Ripartizione risorse per PEO personale EP..... | 19 |
| TITOLO VII. WELFARE INTEGRATIVO..... | 20 |
| Articolo 25. Istituzione del Conto Welfare..... | 20 |
| Articolo 26. Servizi Welfare integrativo di Ateneo..... | 22 |
| Articolo 27. Oneri Welfare integrativo..... | 22 |
| TITOLO VIII. DISPOSIZIONI FINALI..... | 23 |
| Articolo 28. Interpretazione autentica delle clausole controverse..... | 23 |
| Articolo 29. Disposizioni finali..... | 23 |

BOZZA PARTE PUBBLICA

TITOLO I. DISPOSIZIONI GENERALI

Articolo 1. Campo di applicazione e obiettivi

1. Il presente contratto si applica al 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, salvo per quanto previsto dal titolo VII.
2. Il presente contratto, in relazione alle materie demandate alla contrattazione integrativa dal CCNL del comparto Istruzione e Ricerca del 19.4.2018, 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, salva diversa eventuale decorrenza prevista dai successivi articoli, decorre dal 1° gennaio 2019; conformemente a quanto prescritto dall'art. 7, comma 3, del CCNL 19.4.2018, ha durata triennale e si riferisce alle materie indicate negli specifici titoli.
2. I criteri di ripartizione delle risorse economiche tra le diverse modalità di utilizzo saranno negoziati, con cadenza annuale, a valle della costituzione dei Fondi del trattamento accessorio e della relativa certificazione da parte del Collegio dei Revisori dei Conti, in applicazione dell'art. 7, comma 3, del CCNL 19.4.2018.
3. Il contratto conserva la sua efficacia giuridica ed economica fino alla stipula del successivo contratto integrativo, così come previsto dall'art. 7, comma 10, del CCNL 19.4.2018. Pertanto, in caso di disdetta, che deve essere comunicata tra le Parti mediante raccomandata a/r o mediante PEC, le disposizioni contrattuali rimangono in vigore fino a quando non siano sostituite da successivo contratto collettivo integrativo.

BOZZA PARTE PUBBLICA

TITOLO II. FONDI DEL TRATTAMENTO ACCESSORIO

Articolo 3. Costituzione dei Fondi per il trattamento accessorio

1. L'Amministrazione costituisce annualmente il Fondo risorse decentrate per le categorie B-C-D (art. 63 del CCNL 19.04.2018), il Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato del personale della categoria EP (art. 65 del CCNL 19.04.2018) e il fondo destinato a finanziare i compensi per il lavoro straordinario (art. 86 del CCNL 16.10.2008), previa certificazione da parte del Collegio dei revisori dei conti.
2. Nella costituzione dei fondi l'Amministrazione, oltre alle specifiche norme del CCNL, applica le disposizioni di legge di contenimento che ne limitino complessivamente la crescita.

Articolo 4. Criteri di ripartizione del Fondo BCD

1. I criteri di ripartizione del Fondo risorse decentrate per le categorie B-C-D vengono stabiliti annualmente, tenendo in particolare conto di quanto previsto dal comma 1 dell'art. 64 del CCNL 19.4.2018, secondo cui sono sottratte alla contrattazione le risorse relative all'IMA e quelle già destinate agli incarichi al personale della categoria D relative all'annualità precedente.
2. Ai sensi dell'art. 64, comma 3, del CCNL 19.4.2018, la quota prevalente delle risorse variabili deve essere destinata a finanziare i premi correlati alla performance organizzativa e individuale e le indennità correlate alle condizioni di lavoro di disagio, rischio, reperibilità, turno e, specificamente, almeno il 30% di tali risorse deve essere destinata al finanziamento della performance organizzativa.
3. Le eventuali differenze di spesa relative ai diversi istituti del fondo BCD saranno conguagliate sui compensi diretti ad incentivare la performance individuale/organizzativa.

TITOLO III. ISTITUTI CONTRATTUALI PER IL PERSONALE DI CATEGORIA B-C-D

Articolo 5. Premi correlati alla performance organizzativa e individuale

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.

BOZZA PARTE PUBBLICA

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.
5. I compensi individuali saranno determinati ripartendo il budget di ciascuna struttura in proporzione alle risultanze della scheda di valutazione, del periodo di assegnazione alla struttura e della presenza in servizio come definita ai commi successivi. In caso di part time gli incentivi vengono proporzionalmente ridotti in relazione alla percentuale di attività prevista.
6. Per accedere all'incentivo relativo alla valutazione, il personale deve assicurare la presenza in servizio per almeno 50 giorni lavorativi nell'anno solare. Nel caso in cui la presenza sia inferiore ai 100 giorni di servizio effettivo, al personale viene riconosciuto il 50% dell'incentivo.

| Giorni Di Presenza | Valutazione | Incentivo | % Incentivo |
|---------------------------|--------------------|------------------|--------------------|
| Meno di 50 | NO | NO | 0 |
| Meno di 100 e almeno 50 | SI | SI | 50% |
| Almeno 100 | SI | SI | 100% |

7. In deroga alle previsioni di cui al comma precedente, nel rispetto di quanto previsto dall'art. 9, comma 3, del D. Lgs 150/2009, nel caso in cui le assenze siano dovute a:
 - a) interdizione dal lavoro delle lavoratrici in stato di gravidanza,
 - b) congedo di maternità e di paternità obbligatorio,
 - c) congedi parentali facoltativi, purché fruiti dalle lavoratrici entro un anno dalla nascita del figlio;al personale interessato spetta il 50% dell'incentivo calcolato sulla media di valutazione della struttura nel caso in cui a causa di tali assenze non siano stati garantiti i 50 giorni di servizio effettivo e dunque non sia stato possibile effettuare la valutazione, mentre ha comunque diritto al 100% dell'incentivo nel caso in cui abbia garantito una presenza in servizio inferiore ai 100 giorni e pari o superiore ai 50.

| Giorni Di Presenza | Valutazione | Incentivo | % Incentivo |
|---------------------------|--------------------|------------------|--------------------|
|---------------------------|--------------------|------------------|--------------------|

BOZZA PARTE PUBBLICA

| | | | |
|-------------------------|-----------|-----------|-------------|
| Meno di 50 | NO | SI | 50% |
| Meno di 100 e almeno 50 | SI | SI | 100% |
| Almeno 100 | SI | SI | 100% |

8. Non ha diritto all'incentivo il dipendente che ottenga una valutazione annuale inferiore a 25/50.
9. È escluso dall'incentivazione il personale che già percepisce un incentivo legato alla performance organizzativa / individuale da parte di un altro ente.

Articolo 6. Maggiorazione dei premi individuali

1. Le Parti, in applicazione dell'art. 20 del CCNL del 19.04.2018, ai fini della differenziazione dei premi, concordano 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 percepire 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.

Articolo 7. Indennità Mensile Accessoria - IMA

1. L'Ateneo, ai sensi dell'art. 41, comma 4, del CCNL 21.1.2005 e dell'art. 64, comma 5, del CCNL 19.04.2018, eroga 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:

| 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

BOZZA PARTE PUBBLICA

personale in aspettativa per dottorato di ricerca, per cui l'indennità non viene riconosciuta.

4. Nel caso in cui il dipendente riporti una valutazione annuale inferiore a 15/50, l'IMA già erogata non potrà essere conservata. Nei casi in cui non sia stato possibile effettuare la valutazione per motivi organizzativi dipendenti dall'Ateneo, il dipendente ha comunque diritto alla percezione dell'indennità.
5. 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.

Articolo 8. Indennità correlate all'effettivo svolgimento di attività disagiate ovvero pericolose o dannose per la salute e alla reperibilità: norme comuni

1. Le Parti convengono sulla necessità di rivedere il sistema di erogazione delle indennità di cui al presente articolo e si impegnano ad attivare un tavolo di confronto sulla materia.
2. Fatte salve le risultanze del confronto di cui al precedente comma 1, le Parti convengono di corrispondere le seguenti indennità correlate all'effettivo svolgimento di attività disagiate ovvero pericolose o dannose per la salute e alla reperibilità:
 - a) indennità di rischio;
 - b) indennità di reperibilità;
 - c) indennità di servizio notturno;
 - d) indennità per gli autisti del Rettorato;
 - e) indennità per i felucati;
 - f) indennità per gli interventi ASIT;
 - g) indennità per gli stabularisti e gli addetti alle stalle.
3. La disciplina delle indennità di cui al comma 2 si basa sui seguenti principi generali e sui criteri di dettaglio definiti negli articoli successivi:
 - a) erogazione nel rispetto del principio dell'effettivo svolgimento delle attività che comportano oneri, rischi o disagi, ai sensi dell'art. 45, comma 3, lett. c) D. Lgs. 165/2001;
 - b) previsione di appositi codici giustificativi per la rendicontazione delle attività svolte per le indennità di cui al co. 1 lett. b), e) f), a partire dal 1° gennaio 2020;
 - c) erogazione sulla base delle giornate di effettiva presenza per le indennità per le quali sono previsti importi unitari giornalieri. 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;

BOZZA PARTE PUBBLICA

- d) rispetto 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;
- e) fissazione di un importo annuo massimo percepibile, anche in caso di cumulo di indennità, in € 3.000,00 lordo dipendente. In caso di superamento della soglia e di cumulo tra indennità, viene erogata, in via prioritaria e sempre nel rispetto del limite, quella con l'importo spettante più alto;
- f) fissazione dei seguenti divieti di cumulo tra indennità e con il lavoro straordinario:

| Indennità comma 2 | Altre indennità comma 2 | Lavoro Straordinario | Codice giustificativo |
|---------------------------------------|--|-------------------------------|---------------------------|
| a. rischio | SI | SI | NO |
| b. reperibilità | Solo su periodi/orari diversi | NO | SI, in caso di intervento |
| c. servizio notturno | Solo su periodi/orari diversi | Solo su periodi/orari diversi | Timbratura senza codice |
| d. autisti del Rettorato | SI | SI | NO |
| e. felucati | Solo su periodi/orari diversi | NO | SI |
| f. interventi ASIT | Solo su periodi/orari diversi | NO | SI |
| g. stabularisti e addetti alle stalle | SI Con riduzione nel caso del rischio | SI | NO |

Articolo 9. Indennità di Rischio

1. 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. 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. mappatura annuale del personale esposto al rischio;
 - c. verifica, in caso di trasferimento, che la nuova posizione abbia lo stesso profilo di rischio;
 - d. indennità uguale per tutte le diverse tipologie di rischio identificate.
2. È escluso il personale esposto al rischio radiologico ionizzante classificato nella categoria A, in quanto disciplinato da apposite norme di legge.

BOZZA PARTE PUBBLICA

Articolo 10. Indennità di Reperibilità

1. 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, salvo per quanto previsto dal comma 4 del presente articolo.
2. L'Amministrazione si impegna modificare il regolamento sulla reperibilità entro il 31.06.2020, nel rispetto dei principi di cui all'articolo 56 del CCNL 16.10.2008.
3. La nuova disciplina si baserà sui seguenti principi:
 - a) garanzia che la reperibilità sia un istituto di Ateneo finalizzato a coprire le necessità di intervento al di fuori dell'orario di servizio;
 - b) cessazione, con l'entrata in vigore del nuovo regolamento, delle indennità destinate agli interventi ASIT;
 - c) revisione della struttura della reperibilità e degli importi correlati;
 - d) pubblicazione del calendario delle reperibilità e dei soggetti reperibili sul sito di Ateneo.
4. Nel periodo compreso tra gennaio e giugno 2020 o comunque sino all'entrata in vigore del nuovo regolamento sulla reperibilità, le Parti concordano che la relativa indennità è compensata nella misura forfettaria di **€ 150,00** settimanali. Gli interventi di cui all'articolo 8 dell'attuale Regolamento, invece, sono compensati sulla base della cifra forfettaria di **€ 40,00** per gli interventi che comportano durata inferiore alle due ore e di **€ 55,00** per gli interventi di durata superiore.
5. L'importo destinato a finanziare l'indennità di reperibilità potrà essere rivisto in relazione alle modifiche regolamentari concordate e al personale potenzialmente coinvolto.

Articolo 11. Indennità di servizio notturno

1. 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 CCNL 16.10.2008.
2. 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.

BOZZA PARTE PUBBLICA

Articolo 12. Indennità per gli autisti del Rettorato

1. 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.
2. L'indennità, erogata in base al chilometraggio effettuato, è pari ad **€ 0,22/km** e viene maggiorata del 30% di domenica e nei giorni festivi.

Articolo 13. Indennità per i felucati

1. 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.
2. L'indennità è pari ad **€ 20,00** all'ora per ogni cerimonia, sia se svolta a Padova sia se svolta fuori città.
3. Ogni tre anni l'Amministrazione provvede ad effettuare una rilevazione presso il personale al fine di predisporre un elenco di dipendenti disponibili a svolgere l'attività di felucato. Gli uffici competenti dovranno definire i requisiti minimi per poter essere inseriti nel suindicato elenco. Nello svolgimento dell'attività deve essere garantito il rispetto del principio di rotazione. La prima rilevazione verrà effettuata entro l'anno successivo alla sottoscrizione del presente contratto.

Articolo 14. Indennità per gli interventi ASIT su sistemi di rilevanza critica dell'Ateneo

1. L'indennità viene corrisposta al personale per interventi sulle apparecchiature informatiche o sugli impianti di supporto delle sale server dell'ASIT che abbiano rilevanza critica a livello di Ateneo, 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 al fine di diminuire i disservizi verso gli utenti.
2. L'indennità è pari ad **€ 40,00** per ogni ora di effettivo svolgimento dell'attività in sede e non è cumulabile con riferimento al medesimo periodo di servizio con i compensi per lavoro straordinario o le altre indennità elencate all'articolo 8, comma 2.
3. Con l'entrata in vigore del nuovo regolamento sulla reperibilità tale indennità non verrà più riconosciuta.

BOZZA PARTE PUBBLICA

Articolo 15. Indennità per stabularisti e addetti alle stalle.

1. 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 16. Indennità di responsabilità ex art. 91 CCNL 16.10.2008

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, del CCNL 16.10.2008. L'indennità viene erogata con cadenza mensile per 12 mensilità. La valutazione delle prestazioni viene effettuata secondo le previsioni e le disponibilità economiche previste dal precedente articolo 5.
2. Al personale della categoria D possono essere inoltre conferiti specifici qualificati incarichi di responsabilità amministrative e tecniche ai sensi dell'art. 91, comma 3, del CCNL 16.10.2008. Soltanto in tali casi, a differenza degli incarichi conferiti ai sensi del comma precedente, un terzo dell'importo è corrisposto a seguito della verifica positiva dei risultati conseguiti dal dipendente, così come previsto all'art. 91, comma 4, del CCNL 16.10.2008. In questo caso il 70% dell'indennità viene erogata con cadenza mensile. Il personale a cui viene attribuito tale tipologia di incarico è escluso dalla percezione dell'incentivo legato alla performance organizzativa e individuale.
3. La valorizzazione delle singole posizioni organizzative, nel rispetto dei criteri stabiliti dall'art. 40 del CCIL 2002, avviene mediante lo strumento metodologico e operativo di classificazione e valutazione delle posizioni "Quick Job". Tali criteri consentono la quantificazione delle caratteristiche di responsabilità, complessità, rischio e contesto relazionale di una posizione organizzativa, e consentono di attribuirvi un punteggio, dal quale discende la relativa valorizzazione economica. I valori delle indennità di responsabilità, graduati in tre fasce retributive, sono pubblicati nel sito di Ateneo, nella specifica sezione contenuta in Amministrazione Trasparente.

Articolo 17. Compensi per lavoro straordinario

1. Il compenso erogato per ogni ora di prestazione aggiuntiva è determinato secondo le modalità indicate dall'art. 86 del CCNL del 16.10.2008. Per il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale trova applicazione l'art. 56 del CCNL 19.4.2018.
2. Le Parti si danno atto che 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

BOZZA PARTE PUBBLICA

definizione dei criteri generali per la ripartizione tra le strutture delle risorse di cui all'articolo 86 del CCNL 16.10.2008.

TITOLO IV. ISTITUTI CONTRATTUALI PER IL PERSONALE DI CATEGORIA EP

Articolo 18. 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 CCNL del 16.10.2008. Esse assorbono tutte le competenze accessorie e le indennità, compreso il compenso per 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.
2. La retribuzione di posizione, il cui importo minimo è pari ad € 3.099,00, è erogata con cadenza mensile per 13 mensilità.
3. La valorizzazione delle singole posizioni organizzative, nel rispetto dei criteri previsti dall'art. 40 del CCIL 2002, avviene mediante lo strumento metodologico e operativo di classificazione e valutazione delle posizioni "Quick Job". Tali criteri consentono la quantificazione delle caratteristiche di responsabilità, complessità, rischio e contesto relazionale di una posizione organizzativa, e consentono di attribuirvi un punteggio, dal quale discende la relativa valorizzazione economica. I valori delle retribuzioni di posizione, graduate in tre fasce retributive, sono pubblicati nel sito di Ateneo, nella specifica sezione contenuta in Amministrazione Trasparente.
4. La retribuzione di risultato è finalizzata a remunerare i risultati espressi dal dipendente titolare di incarico 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. La determinazione dei valori retributivi correlati ai risultati e al raggiungimento degli obiettivi assegnati vengono determinati in base ai seguenti criteri:

| Valutazione | Retribuzione di risultato |
|--------------------|---|
| < 25/50 | 0 |
| = 25/50 | 10% |
| > 25/50 | proporzionata al punteggio della scheda di valutazione, fino al limite del 30% e in base alle risorse disponibili |

5. La distribuzione delle risorse a titolo di retribuzione risultato 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:

BOZZA PARTE PUBBLICA

- 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 del 30% del valore medio pro capite dei premi attribuiti al personale di categoria EP di cui alla lettera a).

TITOLO V. ISTITUTI CONTRATTUALI COMUNI

Articolo 19. Procedure per Progressioni Economiche Orizzontali (PEO)

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 da destinare al personale che ha maturato due anni di servizio effettivo nella posizione economica immediatamente inferiore con decorrenza fissa dal primo gennaio.
2. L'attivazione delle relative procedure avverrà mediante apposito avviso di selezione emanato con decreto del Direttore Generale, nei limiti delle risorse all'uopo destinate negli accordi annuali.
3. Alle procedure selettive può partecipare il personale a tempo indeterminato, in servizio alla data di emissione dell'avviso di selezione, che abbia maturato alla data del 31 dicembre 2018 (PEO 2019), 31 dicembre 2019 (PEO 2020), 31 dicembre 2020 (PEO 2021) e a seguire, almeno due anni di servizio effettivo prestato nell'attuale posizione economica. E' considerato periodo utile per il raggiungimento del biennio in servizio sia quello prestato con rapporto di lavoro a tempo indeterminato che quello prestato con lavoro a tempo determinato presso l'Ateneo, nell'attuale posizione economica o superiore categoria, anche se non continuativi; è considerato periodo utile anche il servizio a tempo indeterminato/determinato presso altre Pubbliche Amministrazioni nell'attuale posizione economica o equiparata o categoria superiore, purché non si sia verificata alcuna interruzione del rapporto di lavoro tra i due enti.
4. La procedura selettiva produrrà una graduatoria di merito, per ciascuna Categoria o sottogruppo di categoria. La graduatoria è formata secondo l'ordine decrescente del punteggio complessivo riportato da ciascun candidato, con l'osservanza, a parità di merito, dell'anzianità di servizio a tempo indeterminato presso l'Università (o presso altre Pubbliche Amministrazioni a condizione che non si sia verificata alcuna interruzione del rapporto di lavoro tra i due enti) e, in caso di ulteriore parità, delle risultanze del sistema di valutazione della performance.
5. Nel caso all'esito della procedura selettiva si verificano economie, gli avanzi di ogni singola categoria o sottogruppo di categoria verranno destinati alla categoria stessa complessivamente intesa, ed assegnati sulla base del miglior punteggio ottenuto; in

BOZZA PARTE PUBBLICA

seconda battuta verranno destinati a coloro che abbiano ottenuto i migliori punteggi indipendentemente dalla categoria di appartenenza.

6. La valutazione sarà effettuata da una o più commissioni nominate dal Direttore Generale.
7. Le Parti si danno atto che, alla luce dei pareri del Dipartimento della Funzione pubblica (prot. 7259 del 5.02.2014), del MEF (prot. 17635 del 27.02.2014), dell'ARAN (prot. 6400 del 15.04.2014), le progressioni economiche orizzontali non possono avere decorrenza anteriore al 1° gennaio dell'anno in cui viene conclusa la procedura selettiva, atteso quanto previsto dall'art. 79, comma 5 del CCNL del 16.10.2008.

Articolo 20. Criteri PEO

1. La procedura selettiva viene effettuata tenendo conto dei seguenti indicatori ponderati, in relazione al diverso livello di professionalità espresso nelle quattro categorie:

| Criteri | B | C | D | EP |
|---|-----------|-----------|-----------|-----------|
| A) Prova valutativa | 20 | 20 | 20 | 20 |
| B) Qualità delle prestazioni individuali | 20 | 25 | 30 | 35 |
| C) Esperienza di servizio | 50 | 45 | 40 | 35 |
| Totale | 90 | 90 | 90 | 90 |

A) PROVA VALUTATIVA

Tale prova accorpa i criteri di cui alle lettere a), b) e e) dell'art. 82 del CCNL 16.10.2008 (formazione certificata e pertinente, arricchimento professionale e titoli culturali e professionali).

La prova verrà svolta nel rispetto dei principi di imparzialità, trasparenza, economicità e celerità di espletamento, anche mediante l'ausilio delle tecnologie informatiche.

Personale di categoria B e C:

La prova verterà su n. 50 quesiti a risposta multipla predefinita, di cui una soltanto esatta, concernenti le seguenti materie: inglese di base; informatica livello ECDL base; Statuto, protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali, Codice di comportamento, sicurezza nei luoghi di lavoro, anticorruzione e trasparenza.

Personale di categoria D ed EP:

La prova verterà su n. 50 quesiti a risposta multipla predefinita, di cui una soltanto esatta, concernenti le seguenti materie: inglese livello intermedio (B1); informatica livello ECDL advanced; Statuto, protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali, Codice di comportamento, sicurezza nei luoghi di lavoro, anticorruzione e

BOZZA PARTE PUBBLICA

trasparenza, Regolamento di Ateneo per l'Amministrazione, la finanza e la contabilità e altri regolamenti essenziali di ateneo.

Nell'avviso di selezione dovrà essere prevista la data della prova da sostenere e la relativa prova di recupero. È ammessa la partecipazione a una sola prova. L'omogeneità di livello tra le due prove viene garantita dalla commissione.

La predetta prova sarà ponderata e differenziata rispetto alle categorie di inquadramento B, C, D, EP.

Verranno attribuiti i seguenti punteggi:

| Fascia di merito | Esito prova | Punteggio |
|------------------|-------------------|-----------|
| 1 | 46/50 | 20 |
| 2 | 41-45/50 | 18 |
| 3 | 36-40/50 | 15 |
| 4 | 31-35/50 | 12 |
| 5 | 26-30/50 | 10 |
| 6 | inferiore a 26/50 | 0 |

B) QUALITA' DELLE PRESTAZIONI INDIVIDUALI

Ai fini del calcolo dell'indicatore qualità delle prestazioni viene presa in considerazione la scheda di valutazione dell'anno precedente, rapportata in base alla variazione dalla media della valutazione ottenuta dal personale appartenente alla struttura nel medesimo anno.

Qualora non fosse disponibile la valutazione relativa all'anno precedente, si procederà a recuperare l'ultima scheda di valutazione disponibile.

Il relativo valore è determinato da 6 classi di punteggi, come nella tabella sottostante.

| Fascia di merito | Variazione dalla media di struttura | PUNTI CAT. B | PUNTI CAT. C | PUNTI CAT. D | PUNTI CAT. EP |
|------------------|-------------------------------------|--------------|--------------|--------------|---------------|
| 6 | <25/50 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 5 | variazione < -2 | 6 | 7 | 14 | 15 |
| 4 | -2 < variazione < -1 | 10 | 12 | 18 | 20 |
| 3 | -1 < variazione < 1 | 14 | 17 | 22 | 25 |
| 2 | 1 < variazione < 2 | 18 | 22 | 26 | 30 |
| 1 | variazione > 2 | 20 | 25 | 30 | 35 |

C) ESPERIENZA DI SERVIZIO

Viene valutata l'anzianità di servizio maturata nella posizione economica della categoria di appartenenza senza essere incorsi nel biennio precedente di riferimento in una sanzione disciplinare più grave 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. In tale caso il punteggio è pari a 0.

BOZZA PARTE PUBBLICA

I punteggi sono i seguenti:

Esperienza nella posizione economica – Categoria B

| Range temporale | Punteggio |
|-----------------|-----------|
| = 2 anni | 2 |
| > 2 <= 3 | 10 |
| > 3 <=4 anni | 20 |
| > 4 <=5 anni | 34 |
| > 5 anni | 50 |

Esperienza nella posizione economica – Categoria C

| Range temporale | Punteggio |
|-----------------|-----------|
| = 2 anni | 2 |
| > 2 <= 3 | 9 |
| > 3 <=4 anni | 18 |
| > 4 <=5 anni | 30 |
| > 5 anni | 45 |

Esperienza nella posizione economica – Categoria D

| Range temporale | Punteggio |
|-----------------|-----------|
| = 2 anni | 2 |
| > 2 <= 3 | 10 |
| > 3 <=4 anni | 18 |
| > 4 <=5 anni | 28 |
| > 5 anni | 40 |

Esperienza nella posizione economica – Categoria EP

| Range temporale | Punteggio |
|-----------------|-----------|
| = 2 anni | 2 |
| > 2 <= 3 | 8 |
| > 3 <=4 anni | 16 |
| > 4 <=5 anni | 25 |
| > 5 anni | 35 |

- I dati inerenti all'esperienza di servizio e alla variazione del punteggio della scheda di valutazione dalla media di struttura verranno rilevati d'ufficio.

BOZZA PARTE PUBBLICA

Articolo 21. Programmazione PEO nel triennio 2019/2021

1. L'esatto ammontare delle risorse da destinare alle PEO e la loro ripartizione tra le categorie e sottocategorie viene stabilito dalle Parti nel contratto stipulato con cadenza annuale, dopo la costituzione e certificazione dei fondi ex art. 63 ed ex art. 65 CCNL.
2. Fermo restando quanto previsto dal comma 1, le Parti concordano sin da ora di destinare le seguenti risorse all'espletamento delle procedure PEO del personale BCD per il triennio 2019/2021:

| | 2019 | 2020 | 2021 | TOTALE TRIENNIO |
|--|-------------------|--------------------|---------------------------|---------------------|
| 0,1% monte salari 2015 | 53.054,00 | - | - | 53.054,00 |
| Risorse fisse derivanti da cessazioni | 278.257,00 | 190.000,00 (stima) | 170.000,00 (stima) | 618.257,00 |
| Risorse fisse derivanti dal finanziamento performance | - | 263.091,38 | | 263.091,38 |
| Risorse fisse derivanti dal finanziamento delle indennità disagio, rischio, reperibilità | - | - | 160.000,00 (vedi comma 3) | 160.000,00 |
| TOTALE | 331.311,00 | 453.091,38 | 330.000,00 | 1.114.402,38 |

3. Le Parti concordano che, a decorrere dall'anno 2021, le indennità di disagio, rischio e reperibilità verranno finanziate attraverso le risorse variabili del fondo BCD, incrementate attraverso un equivalente prelievo a monte delle risorse previste per il Fondo Comune di Ateneo.
4. Fermo restando quanto previsto dal comma 1, le Parti concordano sin da ora di destinare le seguenti risorse all'espletamento delle procedure PEO per il personale di categoria EP per il triennio 2019/2021:

| | 2019 | 2020 | 2021 | TOTALE TRIENNIO |
|---------------------------------------|------------------|-------------------|-------------------|-------------------|
| 0,1% monte salari 2015 | 5.069,00 | - | - | 5.069,00 |
| Risorse fisse derivanti da cessazioni | 56.056,00 | 30.000,00 (stima) | 30.000,00 (stima) | 116.056,00 |
| TOTALE | 61.125,00 | 30.000,00 | 30.000,00 | 121.125,00 |

5. Tenuto conto del numero degli aventi diritto per ogni categoria/sottocategoria alla data del 31.12.2018 e allocando risorse in percentuale maggiore nei sottogruppi di livello inferiore, le Parti stimano che nel triennio verranno effettuate progressioni economiche orizzontali per il 55 % del personale di categoria D, il 70% del personale di categoria C e il 70 % del personale di categoria B, per una media complessiva del 65 % del personale di categoria BCD. Per il personale EP la stima è pari al 60%.

BOZZA PARTE PUBBLICA

TITOLO VI. RIPARTIZIONE RISORSE ANNO 2019 TRA LE DIVERSE MODALITA' DI UTILIZZO

Articolo 22. Fondi per il trattamento accessorio anno 2019

1. Per l'anno 2019 i fondi sono stati costituiti con delibera del C.d.A. n. 103 del 16 aprile 2019 e certificati dal Collegio dei Revisori dei Conti con verbale n. 2 del 18 giugno 2019. L'ammontare complessivo dei fondi del salario accessorio anno 2019 risulta, pertanto, il seguente:

| Fondi | Importi In Euro |
|--------------------------------------|---|
| Fondo BCD | 2.413.958,00 di cui 174.728 come risorse variabili |
| Fondo EP | 1.249.673,00 di cui 66.604 come risorse variabili |
| Fondo per lavoro straordinario | 511.000,00 |
| Totale | 4.174.631,00 |
| Ritenute ente (32,7%) | 1.365.104,00 |
| TOTALE AL LORDO RITENUTE ENTE | 5.539.735,00 |

2. Le Parti, 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, concordano di ripartire il fondo risorse decentrate per le categorie B-C-D secondo la distribuzione previsionale riportata nella seguente tabella:

BOZZA PARTE PUBBLICA

| 3. Istituti | Importi lordo dipendente (€) |
|--|------------------------------|
| Progressioni Economiche Orizzontali (PEO) | 331.311,00 |
| Premi correlati alla performance | 437.819,38 |
| <ul style="list-style-type: none"> • Individuale • Organizzativa (30%) | 318.364,53 131.345,81 |
| 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 |

Come previsto dall'articolo 4, comma 3, eventuali economie che si realizzino nelle singole voci andranno ad incrementare i premi correlati alla performance. Sono permesse variazioni marginali delle singole voci necessarie per garantire celerità ed efficienza nell'erogazione degli incentivi.

4. Le Parti concordano di ripartire la remunerazione delle obiettive situazioni di disagio, rischio, al lavoro in turno, a particolari e gravose articolazioni del lavoro 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* | 2.500,00 |
| 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).

BOZZA PARTE PUBBLICA

5. Le Parti concordano di ripartire il fondo del personale di categoria EP secondo la seguente distribuzione (sono permesse variazioni marginali delle singole voci necessarie per garantire celerità ed efficienza nell'erogazione degli incentivi).

| Istituti | Importi lordo dipendente (€) |
|---|------------------------------|
| Retribuzione di posizione e di risultato | 120.231,64 |
| Progressioni Economiche Orizzontali (PEO) | 61.125,00 |
| Totale | 1.249.673,00 |

Articolo 23. Ripartizione risorse per PEO personale BCD

- Per l'anno 2019 la somma destinata alle PEO del personale BCD ammonta ad € 331.311,00 ed è comprensiva dello 0,1% del monte salari anno 2015 del personale BCD, pari ad € 53.054,00, così come previsto dall'art. 63, comma 2, lett f) del CCNL 19.4.2018.
- La somma di cui al comma precedente viene suddivisa per le tre categorie e ogni categoria nei seguenti sottogruppi:
 - B = (B2, B3) e (B4, B5, B6);
 - C = (C1, C2) - (C3, C4) - (C5, C6, C7);
 - D = (D1, D2) - (D3, D4) - (D5, D6, D7).
- Tenuto conto della numerosità del personale avente diritto al 31.12.2018 e allocando risorse in percentuale maggiore nei sottogruppi di livello inferiore, il budget viene ripartito come da tabella che segue:

| Categoria | Sottogruppo Di Categoria | Fondo Peo Per Sottogruppo | Fondo Peo Per Categoria |
|-------------------|--------------------------|---------------------------|-------------------------|
| D | D5 -> D8 | € 21.067,94 | |
| D | D3 -> D5 | € 56.181,16 | |
| D | D1 -> D3 | € 63.203,81 | |
| TOTALE D | | | € 140.452,90 |
| C | C5 -> C8 | € 32.790,28 | |
| C | C3 -> C5 | € 65.580,56 | |
| C | C1 -> C3 | € 65.580,56 | |
| TOTALE C | | | € 163.951,41 |
| B | B4 -> B7 | € 18.834,68 | |
| B | B2 -> B4 | € 8.072,01 | |
| TOTALE B | | | € 26.906,69 |
| TOTALE BCD | | | € 331.311,00 |

- Le Parti stimano che le progressioni economiche orizzontali verranno ottenute dal 16 % del personale di categoria D, dal 23% del personale di categoria C e dal 21 % del personale di categoria B, per una media complessiva del 20 % del personale di categoria BCD, nel rispetto dunque dei limiti di legge.

BOZZA PARTE PUBBLICA

5. Le Parti si danno atto che, in considerazione di quanto previsto all'articolo 19, comma 7, le PEO finanziate con le risorse del fondo BCD dell'anno 2019 avranno decorrenza dal 1° gennaio 2020, tenuto conto che la procedura non potrà concludersi entro il 31.12.2019.

Articolo 24. Ripartizione risorse per PEO personale EP

1. Per l'anno 2019 la somma destinata alle PEO del personale EP ammonta ad € 61.125,00 ed è comprensiva dello 0,1% del monte salari anno 2015 del personale EP, pari ad € 5.059,00, così come previsto dall'art. 65, comma 2, lett e) del CCNL 19.04.2018.
2. La somma di cui al comma precedente viene suddivisa nei seguenti tre sottogruppi:
Ep = (Ep1, Ep2) - (Ep3, Ep4) – (Ep5, Ep6, Ep7).
3. Tenuto conto della numerosità del personale avente diritto al 31.12.2018 per ogni sottogruppo e allocando risorse in percentuale maggiore nel sottogruppo di livello inferiore, il budget viene ripartito come da tabella che segue:

| Categoria | Sottogruppo Di Categoria | Fondo Peo Per Sottogruppo | Fondo Peo Per Categoria |
|------------------|--------------------------|---------------------------|-------------------------|
| EP | EP5 -> EP8 | € 7.335,00 | |
| EP | EP3 -> EP5 | € 29.340,00 | |
| EP | EP1 -> EP3 | € 24.450,00 | |
| TOTALE EP | | | € 61.125,00 |

4. Le Parti stimano che le progressioni economiche orizzontali verranno ottenute dal 30% del personale di categoria EP, nel rispetto dunque dei limiti di legge.
5. Le Parti si danno atto che, in considerazione di quanto previsto all'articolo 19, comma 7, le PEO finanziate con le risorse del fondo EP dell'anno 2019 avranno decorrenza dal 1° gennaio 2020, tenuto conto che la procedura non potrà concludersi entro il 31.12.2019.

TITOLO VII. WELFARE INTEGRATIVO

Articolo 25. Istituzione del Conto Welfare

1. Le Parti, preso atto degli interventi normativi che favoriscono le politiche di welfare aziendale in ambito pubblico, nonché della relativa normativa fiscale che dispone agevolazioni a favore del personale dipendente contrattualizzato e considerate le disposizioni di cui all'art. 67 del CCNL del 19.04.2018 in materia di welfare integrativo, concordano di istituire un Conto Welfare di Ateneo, che il personale interessato

BOZZA PARTE PUBBLICA

utilizzerà attraverso un portafoglio individuale (wallet), nei limiti dell'importo stabilito annualmente, per l'acquisto di beni e servizi scelti da un "paniere". Al fine di alimentare in modo adeguato il Conto Welfare, al medesimo confluiscono tutte le risorse attualmente previste da regolamenti di ateneo per servizi welfare, ad eccezione di quelli previsti dall'articolo 26, comma 1. Le relative risorse, compresi eventuali residui, confluiscono integralmente a finanziare il budget disponibile per il Conto Welfare.

2. Il Conto Welfare è destinato al personale tecnico amministrativo, collaboratore esperto linguistico, tecnologo e operaio agricolo, sia a tempo indeterminato che a tempo determinato purché con contratto superiore a sei mesi.
3. Le risorse disponibili annualmente costituiscono il borsellino virtuale in dotazione a ciascun dipendente (Wallet).
4. Al fine di garantire condizioni di equità e solidarietà, nel rispetto delle previsioni di cui all'articolo 1 del presente contratto, la ripartizione delle risorse avviene sulla base della fascia ISEE:

| Fascia | Importo I.S.E.E. | | Coefficiente |
|--------|------------------|-----------|--------------|
| I | 0,00 | 12.000,00 | 1,00 |
| II | 12.000,01 | 18.000,00 | 0,90 |
| III | 18.000,01 | 25.000,00 | 0,80 |
| IV | 25.000,01 | 30.000,00 | 0,70 |
| V | 30.000,01 | | 0,60 |

5. In mancanza di presentazione della dichiarazione ISEE, il dipendente verrà collocato d'ufficio in fascia V.
6. Il Conto Welfare verrà attivato dall'anno 2020 e, per garantire un allineamento con le scadenze della polizza sanitaria, avrà durata triennale: anni 2020, 2021 e 2022.
7. Il Conto Welfare verrà finanziato con l'importo annuo di **€ 1.446.666,00** lordo ente, così determinato, fermo restando che le risorse *una tantum* saranno incrementate degli eventuali ulteriori economie derivanti dalla polizza sanitaria verificabili solo in sede applicativa:

| Finanziamento fisso da altri servizi | Risorse lordo ente |
|---|--------------------|
| Mobilità sostenibile | 300.000,00 |
| Agevolazioni tasse universitarie | 100.000,00 |
| Benefici economici di cui al Regolamento per l'erogazione di benefici economici a favore del personale tecnico amministrativo universitario (D.R. 975/2017) | 150.000,00 |
| Contributi nido/scuola dell'obbligo di cui al Regolamento per l'erogazione di contributi per servizi educativi (D.R. 3795/2014). | 380.000,00 |
| TOTALE fisse | 930.000,00 |

BOZZA PARTE PUBBLICA

| Risorse una tantum (residui) | Triennio | Annuale |
|---|---------------------|-------------------|
| Polizza sanitaria - residui da gara anni 2020-2021-2022 | 150.000,00 | 50.000,00 |
| Polizza sanitaria - somme non spese anni 2018 e 2019 | 1.400.000,00 | 466.666,00 |
| TOTALE UNA TANTUM | 1.550.000,00 | 516.666,00 |

- I nuovi assunti fruiscono del Wallet a partire dall'anno successivo a quello di assunzione e comunque non prima del superamento positivo del periodo di prova.
- Le quote eventualmente non utilizzate, anche a seguito di cessazione dal servizio, confluiranno nel budget a disposizione per l'anno successivo.

Articolo 26. Servizi Welfare integrativo di Ateneo

- Le Parti si danno atto che il Welfare di Ateneo, per gli anni 2020 - 2021 -2022 sarà dunque composto dai seguenti servizi, destinati al personale tecnico amministrativo, collaboratore esperto linguistico, tecnologo e operaio agricolo, sia a tempo indeterminato che a tempo determinato:

| Servizi Welfare | Importi lordo ente |
|---|---------------------|
| a. Polizza sanitaria | 650.000,00 |
| b. Conto Welfare | 1.446.666,00 |
| c. Servizio di assistenza psicologica per dipendenti universitari | 90.000,00 |
| Totale | 2.186.666,00 |

- Per l'anno 2019 continuano ad essere erogati i servizi esistenti e a trovare applicazione il Protocollo d'intesa per le linee generali di attuazione di politiche del Welfare di Ateneo sottoscritto in data 19 marzo 2018 e l'accordo in materia di welfare integrativo sottoscritto in data 20 dicembre 2018. Il welfare di Ateneo, pertanto, comprende i seguenti servizi per gli importi sotto riportati, al netto della somma non spesa per la polizza sanitaria:

| Servizi Welfare | Importi lordo ente |
|--|--------------------|
| a. Contributi nido/scuola dell'obbligo di cui al Regolamento per l'erogazione di contributi per servizi educativi (D.R. 3795/2014). | 380.000,00 |
| b. Benefici economici di cui al Regolamento per l'erogazione di benefici economici a favore del personale tecnico amministrativo universitario (D.R. 975/2017) | 150.000,00 |
| c. Contributi per la mobilità sostenibile | 300.000,00 |
| d. Agevolazione tasse universitarie | 100.000,00 |
| e. Servizio di assistenza psicologica per dipendenti universitari | 90.000,00 |

BOZZA PARTE PUBBLICA

Totale

1.020.000,00

Articolo 27. Oneri Welfare integrativo

1. Le Parti si danno atto che, essendo tali risorse derivanti da previgenti disposizioni contrattuali (art. 60, comma 5, del CCNL16.10.2008), gli oneri verranno finanziati interamente dall'Ateneo e non saranno imputati ai fondi di cui agli articoli 63 e 65 del CCNL 19.4.2018, così come previsto dall'art. 67, comma 2.

TITOLO VIII. DISPOSIZIONI FINALI

Articolo 28. Interpretazione autentica delle clausole controverse

1. Dato atto che
 - a. le pubbliche amministrazioni non possono sottoscrivere in sede decentrata contratti collettivi integrativi in contrasto con i vincoli e con i limiti risultanti dai contratti collettivi nazionali o che disciplinano materie non espressamente delegate a tale livello negoziale ovvero che comportano oneri non previsti negli strumenti di programmazione annuale e pluriennale di ciascuna amministrazione;
 - b. nei casi di violazione dei vincoli e dei limiti di competenza imposti dalla contrattazione nazionale o dalle norme di legge, le clausole sono nulle di diritto, non possono essere applicate e sono sostituite ai sensi degli articoli 1339 e 1419, secondo comma, del codice civile;

nel caso in cui sorgano controversie sull'interpretazione di legittime clausole contenute nel presente contratto le Parti si incontrano entro 30 giorni a seguito di specifica richiesta formulata da uno dei sottoscrittori per definire consensualmente il significato. L'eventuale accordo di interpretazione autentica sostituisce la clausola controversa fin dall'inizio della vigenza del contratto collettivo integrativo.

Articolo 29. Disposizioni finali

1. L'efficacia del contratto collettivo integrativo si realizza 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. In assenza, il presente contratto è nullo.
2. Gli oneri di cui al presente contratto non possono eccedere la somma complessiva in esso indicata.
3. Per quanto non espressamente previsto dal presente Contratto Collettivo Integrativo di Lavoro in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati si rinvia alle norme di legge e alle disposizioni dei Contratti Nazionali di Lavoro attualmente vigenti.

BOZZA PARTE PUBBLICA

4. Per tutte le materie di cui all'art. 42, comma 3, del CCNL del 19.4.2018 non ricomprese nel presente contratto, si rinvia a successivi e specifici accordi. Continuano a trovare applicazione i contratti integrativi precedenti nelle parti esplicitamente richiamate dal presente contratto o nelle parti relative a materie non disciplinate dal presente contratto, soltanto ove siano ancora compatibili con le norme di legge e la contrattazione nazionale.
5. Le clausole del Contratto Collettivo Integrativo che dovessero risultare in contrasto con sopraggiunte disposizioni legislative o contrattuali perderanno efficacia dalla data di entrata in vigore delle suddette. Le Parti si incontreranno per definire la nuova formulazione del CCIL conforme con il dettato legislativo e contrattuale.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA DELLE PARTI

SUL REGOLAMENTO FONDO COMUNE

A) FONDO COMUNE DI ATENEO ANNO 2019

Considerato che, in applicazione del Regolamento sul Fondo Comune, emanato con Decreto del Rettore Rep. 1319 /2018 - prot. n. 174809, il Fondo Comune di Ateneo anno 2019 risulta ammontare ad € 2.958.228,89 lordo ente, pari ad **€ 2.229.260,66** lordo dipendente, le Parti, ai sensi dell'articolo 3, comma 3 del citato Regolamento, concordano che il 10 % del fondo, pari ad **€ 222.926,06** lordo dipendente, venga ripartito secondo le regole già previste, e dunque:

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

Per gli anni successivi le Parti concordano, sin da ora, che ai fini perequativi, il 10% del Fondo Comune di Ateneo non venga erogato in favore di coloro che avranno ottenuto il passaggio alla posizione economica successiva

B) ABROGAZIONE ARTICOLO 5, COMMA 4

In attesa di una verifica più puntuale che sarà resa possibile dall'analisi del trend delle assegnazione del fondo comune, la Parte Pubblica e la Parte Sindacale concordano sulla necessità di sterilizzare il 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.

BOZZA PARTE PUBBLICA

C) QUOTA DI ALIMENTAZIONE FCA

La Parte Pubblica si impegna a proporre agli organi di Ateneo la modifica del Regolamento sul Fondo Comune, emanato con Decreto del Rettore Rep. 1319 /2018 - prot. n. 174809, prevedendo che la quota di alimentazione prevista all'articolo 2, comma 1, lett. a) salga dal 75 % all'80%. All'interno di tale quota, una somma annua pari ad € 250.000,00 lordo dipendente verrà destinata a incrementare il fondo BCD a partire dall'anno 2021 per il finanziamento della performance e delle indennità relative al disagio, rischio, reperibilità o comunque degli istituti che possono essere alimentati con risorse variabili.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA DELLE PARTI **SULLE PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI**

Le Parti, laddove persistano le condizioni sia normative che finanziarie, si impegnano, negli anni successivi al triennio oggetto del contratto, a continuare a destinare al fondo per le PEO la quota delle risorse di natura stabile, derivante dal differenziale di posizione economica del personale cessato dal servizio, al fine di proseguire un percorso che, annualmente, valorizzi il più possibile il personale tramite questo istituto.

DICHIARAZIONE DELLA PARTE PUBBLICA **SUL SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE**

Al fine di creare una maggiore uniformità con quanto previsto dall'articolo 64, comma 3, del CCNL 19.4.2018, l'Amministrazione intende provvedere a modificare l'attuale Sistema di Misurazione e Valutazione della performance, prevedendo che la Performance organizzativa abbia un peso pari al 30% della scheda di valutazione individuale.

DICHIARAZIONE DELLA PARTE PUBBLICA

SUL WELFARE

In relazione alle previsioni di cui all'articolo 25 comma 1 del contratto, che prevede la confluenza delle risorse assegnate dagli attuali regolamenti di Ateneo anche al personale docente, la Parte pubblica intende utilizzare le risorse residue delle entrate di cui all'articolo 2, comma 1, lett a) del regolamento sul fondo Comune (20%) alla creazione di un sistema di welfare a favore del personale non contrattualizzato, secondo le modalità che saranno determinate dal Consiglio di Amministrazione dell'Ateneo.

DICHIARAZIONE DELLA PARTE PUBBLICA SUI

BOZZA PARTE PUBBLICA

BUONI PASTO

Premesso che:

- Nel mese di ottobre 2018, le RSU hanno presentato una richiesta di modifica dell'attuale disciplina per la fruizione dei buoni pasto in cui chiedeva di modificare la durata minima della pausa pranzo e della presenza in servizio;
- In data 14 dicembre 2018 la Delegazione di parte pubblica sottoscriveva una dichiarazione in cui riteneva condivisibile la richiesta della RSU di rivedere la regolamentazione attuale e si impegnava, previo approfondimento, a sottoporre al Consiglio di Amministrazione una nuova disciplina che ampliasse la fruibilità dei buoni pasto da parte del personale, nel rispetto della normativa vigente e delle esigenze di servizio dell'Ateneo.
- In data 28 maggio 2019 veniva effettuata una comunicazione al Consiglio di Amministrazione in cui veniva proposta la seguente regolamentazione:
 - Orario di effettivo servizio: 6 ore di effettivo lavoro (esclusa la pausa pranzo, che deve comunque essere fruita all'interno dell'orario di servizio);
 - Pausa pranzo timbrata con apposito codice con durata di almeno 10 minuti;
 - Uscita dal servizio non prima delle ore 15.
- In data 29 maggio 2019 la proposta veniva presentata alla delegazione sindacale per il confronto a cui si era impegnata la Parte Pubblica.

Tanto premesso, la Parte Pubblica, contestualmente alla sottoscrizione del presente contratto, si impegna a dare avvio alla nuova disciplina relativa ai buoni pasto con le regole già comunicate al Consiglio di Amministrazione, le quali determineranno un impatto economico stimato in circa 1.000.000,00 € annui, da aggiungersi alla spesa storica per buoni pasto di circa € 1.345.000,00.