

**IPOTESI DI ACCORDO SUL
TRATTAMENTO ACCESSORIO
DEL PERSONALE TECNICO AMMINISTRATIVO
DELL'UNIVERSITA' DI PADOVA
ANNO 2019**

Articolo 1. Campo di applicazione e obiettivi

1. Il presente accordo 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.

Articolo 2. Durata e decorrenza del contratto

1. Il presente accordo decorre dal 1° gennaio 2019 e ha durata annuale.

Articolo 3. Costituzione dei Fondi per il trattamento accessorio

1. L'Amministrazione costituisce 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.

Articolo 4. Criteri di ripartizione del Fondo BCD

1. 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.
2. Le eventuali differenze di spesa relative ai diversi istituti del fondo BCD saranno conguagliate sull'IMA.

Articolo 5. Premi correlati alla performance individuale

1. Le somme previste per i compensi diretti ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi sono costituiti dalla parte prevalente delle risorse variabili, ai sensi dell'art. dell'art. 64, comma 3, del CCNL 19.4.2018 e 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.

2. 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 **equivalente a tempo pieno ETP, incluso il personale in convenzione con altro ente**, 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.
3. 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.
4. Non ha diritto all'incentivo il dipendente che ottenga una valutazione annuale inferiore a 15/50. L'incentivo è ridotto del 50% per il personale che ha una valutazione inferiore al 25%.
5. È escluso dall'incentivazione il personale che già percepisce un incentivo legato alla performance organizzativa / individuale da parte di un altro ente.

Articolo 5 bis. Incentivazione Performance Organizzativa (IPO)

1. L'Incentivazione Performance Organizzativa viene erogata ai dipendenti, su base premiale collettiva, secondo il criterio della suddivisione pro-capite, in caso di raggiungimento di risultati positivi da parte dall'Ateneo di Padova.
2. Per l'anno 2019 l'incentivazione viene erogata nel caso in cui l'Ateneo di Padova ottenga risultati di ranking internazionali di alto livello, in particolare si classifichi nei primi tre posti, tra gli Atenei italiani, del "Best Global Universities Ranking".
3. L'incentivazione viene commisurata proporzionalmente per chi ha un rapporto di lavoro part time ed erogata in proporzione ai mesi lavorati per coloro che sono assunti o cessano in corso d'anno.
4. Le categorie sono pesate con i seguenti coefficienti : B= 0.98, C= 1.00, D= 1.02.

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.
2. L'indennità viene erogata mensilmente al personale di categoria B, C e D con i seguenti importi:

Categoria	Importo mensile (lordo dipendente)
B	13,70
C	14,70
D	15,70

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

5. Eventuali economie del Fondo Ima saranno ridistribuite al personale con gli stessi criteri di proporzionalità previsti dal comma 2.

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, entro il 31/01/2020 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 per gli autisti del Rettorato;
 - d) 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;
 - 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 € 2.500,00 lordo dipendente. In caso di superamento della soglia e di cumulo tra indennità di cui al comma 2, viene erogata, in via prioritaria e sempre nel rispetto del limite, quella con l'importo spettante più alto;
 - f) fissazione dei di specifici divieti di cumulo tra indennità e con il lavoro straordinario che saranno discussi al tavolo di confronto di cui al comma 1 del presente articolo.

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.

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, previo confronto con la RSU e le OO.SS, 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 **€ 220,00** 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. L'indennità di servizio notturno cessa a far data dal 31 maggio 2019. Le ore di lavoro notturno vengono remunerate come straordinario notturno ai sensi dell'art. 26 e 86 CCNL 2006-2009.

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 per felucati cessa a far data dal 31 maggio 2019. Le ore effettuate fuori dall'orario di servizio vengono remunerate come straordinario ai sensi dell'86 CCNL 2006-2009.

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

1. L'indennità per interventi ASIT cessa a far data dal 31 maggio 2019. Le ore di lavoro eventualmente prestate per tale tipo di interventi vengono remunerate come straordinario ai sensi dell'86 CCNL 2006-2009.

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 normate ai sensi dell'art. 91, comma 1, C.C.N.L. del 16 ottobre 2008.
2. Le parti stabiliscono di attivare, entro il 31/01/2020, uno specifico tavolo di contrattazione ai sensi dell'art. 42 comma 3, lettera f).
3. Per l'anno 2019, l'indennità viene erogata con cadenza mensile per 12 mensilità. Da gennaio 2020 cesserà l'erogazione mensile al fine di permettere l'avvio della contrattazione di cui al comma 2.
4. L'Amministrazione fornirà ai soggetti sindacali firmatari l'elenco dei nominativi del personale tecnico amministrativo con incarico di responsabilità, con indicazione delle strutture di appartenenza, incarico e relativo compenso. L'informazione è di tipo successivo ed è esclusivamente finalizzata a consentire, in relazione agli atti di gestione adottati dall'Amministrazione e ai relativi risultati, una verifica da parte dei suddetti soggetti sindacali i quali, in ragione di ciò, sono tenuti a non diffondere i dati trasmessi.

Articolo 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. Per quanto non previsto dal CCNL in vigore continua a valere quanto previsto dall'art. 47 CCIL 2002 e successive modificazioni e integrazioni.
3. Ai sensi dell'art. 86 CCNL 2006-2009, le parti si incontrano per valutare le condizioni che hanno reso necessario l'effettuazione di lavoro straordinario e per individuare le soluzioni che possano consentire una progressiva e stabile riduzione. La Parte Pubblica si impegna ad attivare, entro il 31/01/2020 un apposito tavolo di confronto, anche al fine di una migliore razionalizzazione e tracciabilità.

Articolo 18. Retribuzione di posizione e di risultato per il personale di categoria EP

1. Il conferimento di incarichi al personale EP e l'erogazione della relativa retribuzione di posizione e di risultato avviene in conformità agli articoli 75 e 76 del CCNL del 16.10.2008 e all'art. 66, comma 2 del CCNL 2018
2. Le parti stabiliscono di attivare, entro il 31/01/2020, uno specifico tavolo di contrattazione ai sensi dell'art. 42 comma 3, lettera k).
3. Per l'anno 2019, 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

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

Articolo 19. 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	Parte certa : 2.239.230 Parte variabile : 174.728 Totale : 2.413.958
Fondo EP	Parte certa : 1.183.069 Parte variabile : 66.604,00 Totale : 1.249.673
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 concordano di ripartire per il 2019 il fondo risorse decentrate per le categorie B-C-D secondo la distribuzione previsionale riportata nella seguente tabella:

3.

Istituti	Importi lordo dipendente (€)
Premi correlati alla performance Individuale	174.728 (risorse variabili)
Incentivazione di Performance Organizzativa (IPO)	928.848
Indennità di responsabilità per il personale di categoria B, C e D	parte fissa : 644.748 parte variabile negoziata : 153.806
Indennità mensile accessoria (IMA)	384.828
Indennità correlate ad obiettive situazioni di disagio, rischio, al lavoro in turno, a particolari e gravose articolazioni del lavoro e reperibilità	127.000,00
Totale	2.413.958

Come previsto dall'articolo 4, comma 2, eventuali economie che si realizzino nelle singole voci andranno ad incrementare l'IMA.

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	1.000
Felucati	1.000
Stabularisti e addetti alle stalle*	3.000
Autisti del Rettorato	1.000
Servizio notturno	1.000
Rischio*	90.000
Reperibilità	30.000
Totale	127.000,00

** 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).*