

**modificato il 11/12/19**

**ACCORDO SUL TRATTAMENTO ACCESSORIO  
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 B-C-D vengono conguagliate sui compensi diretti ad incentivare la performance individuale/organizzativa, ad eccezione di quelle relative all'IMA, che verrebbero utilizzate per pagare un eventuale saldo ai beneficiari di tale indennità;

## **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 (FTE), sottratto il personale in convenzione, 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. Non verranno applicati pesi differenziati per le singole categorie. 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 25/50.

5. È escluso dall'incentivazione il personale che percepisce un incentivo legato alla performance organizzativa / individuale da parte di un altro ente, riferita al medesimo periodo/anno.

#### **Articolo 6. 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:

<b>Categoria</b>	<b>Importo mensile (lordo dipendente)</b>
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 7. 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. In particolare dovranno essere adottati criteri di tracciabilità delle attività e di trasparenza, nonché dovrà essere fissato un limite massimo individuale.

2. Per il 2019, 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:

Istituti		BUDGET lordo dipendente (€)
Interventi ASIT		6.000
Felucati		8.500
Stabularisti		2.000
Autisti del Rettorato		6.500
Servizio notturno		6.000
Rischio*		92.000
Reperibilità		39.000
<b>Totale</b>		<b>160.000</b>

3. La disciplina delle indennità di cui al comma 2 si basa sui seguenti principi generali:
  - 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;
  - 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;

## **Articolo 8. 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 9. 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;
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 secondo quanto previsto dall'attuale regolamento.

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 10. 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 C.C.N.L. 16 ottobre 2008.

L'indennità di servizio notturno viene remunerata per ciascuna ora effettivamente prestata, secondo le diverse categorie di appartenenza del personale: importo orario di € 22,08 per i dipendenti di categoria D, di € 19,42 per i dipendenti di categoria C e di € 17,61 per i dipendenti di categoria B. L'indennità non è cumulabile con i compensi per lavoro straordinario con riferimento al medesimo periodo di servizio e con le altre indennità previste dal presente articolo.

2. L'indennità di servizio notturno è sospesa dal 01/01/2020, per consentire appropriate verifiche che saranno affrontate nel tavolo di confronto di cui all'art. 7 comma 1.

#### **Articolo 11. Indennità per gli autisti del Rettorato**

L'indennità viene corrisposta al personale che svolge formalmente mansioni di autista presso il Rettorato al fine di compensare il disagio derivante dallo svolgimento di attività comportanti la reperibilità nelle fasce orarie prestabilite, con un orario di lavoro articolato su turni e che si protrae in modo imprevedibile anche in ore di giorni non lavorativi.

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 12. 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. L'indennità per felucati cessa a far data dal 31/12/2019. Le ore effettuate fuori dall'orario di servizio vengono remunerate come straordinario ai sensi dell' 86 CCNL 2006-2009.

#### **Articolo 13. 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.

4. 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 6, comma 1.

5. Con l'entrata in vigore del nuovo regolamento sulla reperibilità tale indennità non verrà più riconosciuta.

#### **Articolo 14. 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 15. 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. Per l'anno 2019, l'indennità viene erogata con cadenza mensile per 12 mensilità.
3. L'Amministrazione fornirà ai soggetti sindacali firmatari l'elenco dei nominativi del personale tecnico amministrativo con incarico di responsabilità, con indicazione delle strutture di appartenenza, incarico e relativo compenso. L'informazione è di tipo successivo ed è esclusivamente finalizzata a consentire, in relazione agli atti di gestione adottati dall'Amministrazione e ai relativi risultati, una verifica da parte dei suddetti soggetti sindacali i quali, in ragione di ciò, sono tenuti a non diffondere i dati trasmessi.
4. Le parti convengono di attivare, entro il 31/01/2020, uno specifico tavolo di contrattazione ai sensi dell'art. 42 comma 3, lettera f).

#### **Articolo 16. 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 17. 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 convengono di attivare, entro il 31/01/2020, uno specifico tavolo di contrattazione ai sensi dell'art. 42 comma 3, lettera k).
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 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 18. 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. 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:

:

Progressioni economiche orizzontali	0
Performance	<b>879.130,38</b>
Straordinario	<b>511.000</b>
Indennità di responsabilità delle categorie B, C e D	<b>990.000</b>
Disagio e Rischio	<b>160.000</b>
<b>Totale</b>	