

**UNIVERSITÀ
DEGLI STUDI
DI PADOVA**

**CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO
DEL PERSONALE TECNICO AMMINISTRATIVO**

TRIENNIO 2019-2021

TITOLO I. DISPOSIZIONI GENERALI	1
Articolo 1. Campo di applicazione e obiettivi	1
Articolo 2. Durata e decorrenza del contratto	1
TITOLO II. FONDI DEL TRATTAMENTO ACCESSORIO	1
Articolo 3. Fondi del trattamento accessorio per l'anno 2019 e ripartizione delle risorse tra le diverse modalità di utilizzo	1
Articolo 4. Fondi del trattamento accessorio per l'anno 2020 e ripartizione delle risorse tra le diverse modalità di utilizzo	3
Articolo 5. Fondi del trattamento accessorio per l'anno 2021 e ripartizione delle risorse tra le diverse modalità di utilizzo	5
TITOLO III. ISTITUTI CONTRATTUALI PER IL PERSONALE DI CATEGORIA B-C-D	6
Articolo 6. Premi correlati alla performance organizzativa e individuale	6
Articolo 7. Maggiorazione dei premi individuali	7
Articolo 8. Indennità Mensile Accessoria - IMA	8
Articolo 9. Indennità correlate all'effettivo svolgimento di attività disagiate ovvero pericolose o dannose per la salute e alla reperibilità: norme comuni	9
Articolo 10. Indennità di Rischio	10
Articolo 11. Indennità di Reperibilità	11
Articolo 12. Indennità di servizio notturno	12
Articolo 13. Indennità per gli autisti del Rettorato	12
Articolo 14. Indennità per i felucati	12
Articolo 15. Indennità per gli interventi informatici su sistemi di rilevanza critica dell'Ateneo	12
Articolo 16. Indennità per stabularisti e addetti alle stalle	13
Articolo 17. Indennità gestione emergenza COVID19	13
Articolo 18. Indennità di responsabilità ex art. 91 del CCNL 16.10.2008	13
Articolo 19. Compensi per lavoro straordinario	14
TITOLO IV. ISTITUTI CONTRATTUALI PER IL PERSONALE DI CATEGORIA EP	15
Articolo 20. Retribuzione di posizione e di risultato per il personale di categoria EP ...	15
TITOLO V. ISTITUTI CONTRATTUALI COMUNI	16
Articolo 21. Procedure per Progressioni Economiche Orizzontali (PEO)	16
Articolo 22. Criteri PEO	17
A) FORMAZIONE	18
B) QUALITA' DELLE PRESTAZIONI INDIVIDUALI	18
C) ANZIANITA' DI SERVIZIO (nella posizione economica)	19

Articolo 23. Ripartizione risorse per PEO personale BCD – anno 2020	20
Articolo 24. Ripartizione risorse per PEO personale EP – anno 2020.....	20
Articolo 25. Ripartizione risorse per PEO personale BCD ed EP – anno 2021	21
TITOLO VI. DISPOSIZIONI FINALI	21
Articolo 26. Interpretazione autentica delle clausole controverse.....	21
Articolo 27. Disposizioni finali.....	21

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 indeterminato e a tempo determinato dipendente dell'Ateneo di Padova. Sono esclusi i Dirigenti, i Collaboratori ed Esperti Linguistici (CEL) e i Tecnologi di ricerca.

Articolo 2. Durata e decorrenza del contratto

1. Il presente contratto, conformemente a quanto prescritto dall'art. 7, comma 3, del CCNL 19.4.2018, concerne il periodo compreso tra il 2019 e il 2021 e si riferisce a tutte le materie indicate negli specifici titoli. Gli effetti decorrono dal 1° gennaio 2020, salvo per le parti ove è previsto diversamente.
2. Restano affidate alla negoziazione annuale le determinazioni afferenti alle eventuali modulazioni nella ripartizione delle risorse che si rendessero necessarie in relazione alla formale costituzione annuale dei Fondi del trattamento accessorio e alla relativa certificazione da parte del Collegio dei Revisori dei Conti, in applicazione dell'art. 7, comma 3, secondo periodo del CCNL 19.4.2018.
3. Il contratto conserva comunque 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.

TITOLO II. FONDI DEL TRATTAMENTO ACCESSORIO

Articolo 3. Fondi del trattamento accessorio per l'anno 2019 e ripartizione delle risorse tra le diverse modalità di utilizzo

1. Per l'anno 2019 i fondi del trattamento accessorio (Fondo risorse decentrate per le categorie BCD ex art. 63 del CCNL 19.4.2018, Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato del personale della categoria EP ex art. 65 del CCNL 19.4.2018 e Fondo destinato a finanziare i compensi per il lavoro straordinario ex art. 86 del CCNL 16.10.2008) 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 174.728,00 come risorse variabili
Fondo EP	1.249.673,00 di cui 66.604,00 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, tenuto conto che il 2019 è un anno già concluso al momento della stipula del presente contratto, si danno atto che la ripartizione del fondo risorse decentrate per le categorie BCD risulta essere contenuta nelle seguenti cifre, al netto di variazioni compensate nei premi correlati alla performance:

Istituti	Importi lordo dipendente (€)	Tipologia di risorse
Progressioni Economiche Orizzontali (PEO)	0	Risorse fisse
Premi correlati alla performance	879.130,38	Risorse fisse + Risorse variabili (174.728,00)
• Individuale • Organizzativa	659.347,78 219.782,60	
Indennità di responsabilità per il personale di categoria B, C e D	990.000,00	
Indennità mensile accessoria (IMA)	384.827,62	Risorse fisse
Indennità correlate all'effettivo svolgimento di attività disagiate ovvero pericolose o dannose per la salute e alla reperibilità	160.000,00	Risorse fisse
Totale	2.413.958,00	

3. Per l'anno 2019 le risorse sono state erogate applicando la disciplina stabilita nel precedente contratto integrativo con le ss.mm.ii., come risulta dall'atto unilaterale approvato dal Consiglio di Amministrazione con delibera n° 337 del 17 dicembre 2019 e certificato dal Collegio dei Revisori dei conti con verbale n.1 del 31 gennaio 2020.

Articolo 4. Fondi del trattamento accessorio per l'anno 2020 e ripartizione delle risorse tra le diverse modalità di utilizzo

1. Per l'anno 2020 i fondi del trattamento accessorio (Fondo risorse decentrate per le categorie BCD ex art. 63 del CCNL 19.4.2018, Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato del personale della categoria EP ex art. 65 del CCNL 19.4.2018 e Fondo destinato a finanziare i compensi per il lavoro straordinario ex art. 86 del CCNL 16.10.2008) sono stati costituiti con delibera del C.d.A. n. 106 del 21 aprile 2020 e certificati dal Collegio dei Revisori dei Conti con verbale n. 3 del 20 aprile 2020. L'ammontare complessivo dei fondi del salario accessorio anno 2020 risulta, pertanto, il seguente:

Fondi	Importi In Euro
Fondo BCD	2.548.550,00 di cui 109.955,00 come risorse variabili
Fondo EP	1.432.812,00 di cui 232.761,00 come risorse variabili
Fondo per lavoro straordinario	511.000,00
Totale	4.492.362,00
Ritenute ente (32,7%)	1.469.002,00
TOTALE AL LORDO RITENUTE ENTE	5.961.364,00

2. Le Parti concordano che, a partire dall'anno 2020, il Fondo del personale BCD verrà incrementato ai sensi dell'articolo 63, comma 3, lett. a) del CCNL del 19.04.2018 con risorse di natura variabile provenienti dall'attività in conto terzi e per progetti di ricerca finanziati dall'esterno che attualmente alimentano il Fondo Comune di Ateneo. Tale trasferimento di risorse sarà pari ad almeno € 500.000,00 lordo dipendente, per cui il Fondo BCD dell'anno 2020 dovrà essere rideterminato in € 3.048.550,00 al netto degli oneri a carico dell'Ente. Tali risorse verranno utilizzate per finanziare in particolar modo la produttività e ogni altra voce che possa essere remunerata con risorse non aventi carattere di certezza e stabilità.
3. Il Fondo risorse decentrate per le categorie BCD per l'anno 2020, come rideterminato ai sensi del comma precedente e tenuto conto di quanto previsto dall'art. 64, comma 1, del CCNL 19.4.2018, viene ripartito secondo la distribuzione riportata nella seguente tabella:

Istituti	Importi lordo dipendente (€)	Tipologia di risorse
Progressioni Economiche Orizzontali (PEO)	910.000,00	Risorse fisse
Premi correlati alla performance	493.722,38	Risorse variabili + Risorse fisse (153.767,38)
• Individuale	345.605,67	
• Organizzativa (30%)	148.116,71	

Istituti	Importi lordo dipendente (€)	Tipologia di risorse
Indennità di responsabilità per il personale di categoria B, C e D	1.100.000,00	Risorse fisse: € 990.000,00 Risorse variabili: € 110.000,00 (per finanziare le indennità non relative a posizioni organizzative)
Indennità mensile accessoria (IMA)	384.827,62	Risorse fisse
Indennità correlate all'effettivo svolgimento di attività disagiate ovvero pericolose o dannose per la salute e alla reperibilità	160.000,00	Risorse variabili
Totale	3.048.550,00	

Le Parti concordano di attribuire i seguenti budget per la remunerazione delle attività disagiate o pericolose o dannose per la salute e della reperibilità individuate al successivo art. 9:

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

* Il numero massimo di giorni considerati ai fini della presenza effettiva è pari a giorni lavorativi - giorni di ferie, calcolati su settimana di 5 giorni.

4. Le Parti concordano di ripartire il Fondo del personale di categoria EP secondo la seguente distribuzione:

Istituti	Importi lordo dipendente (€)
Retribuzione di posizione e di risultato	1.332.812,00
Progressioni Economiche Orizzontali (PEO)	100.000,00
Totale	1.432.812,00

Articolo 5. Fondi del trattamento accessorio per l'anno 2021 e ripartizione delle risorse tra le diverse modalità di utilizzo

1. L'Amministrazione costituirà, nella prima parte dell'anno 2021, il Fondo risorse decentrate per le categorie BCD (art. 63 del CCNL 19.4.2018), il Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato del personale della categoria EP (art. 65 del CCNL 19.4.2018) 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. Le Parti, ai sensi dell'art. 86, comma 4, del CCNL 16.10.2008 e dell'art. 63, comma 2, lett. b) del CCNL 19.4.2018, concordano la riduzione stabile delle risorse destinate al Fondo del lavoro straordinario, dovuta al progressivo potenziamento del lavoro agile, da cui consegue un necessario intervento di razionalizzazione dell'utilizzo del fondo. A partire dall'anno 2021, pertanto, il Fondo BCD, oltre all'incremento indicato all'articolo 4, comma 2, verrà incrementato in misura stabile della somma di € 61.000. Di conseguenza il Fondo del lavoro straordinario ammonterà, anche per gli anni successivi al 2021, ad € 450.000,00.
3. Le Parti concordano, sin da ora, di ripartire il Fondo risorse decentrate per le categorie BCD dell'anno 2021 secondo la distribuzione previsionale riportata nella seguente tabella, tenuto conto di quanto previsto dall'art. 64, comma 1, del CCNL 19.4.2018.

Istituti	Importi lordo dipendente (€)	Tipologia di risorse
Progressioni Economiche Orizzontali (PEO)	455.000,00	Risorse fisse
Premi correlati alla performance	340.000,00	Risorse variabili
• Individuale • Organizzativa (30%)	238.000,00 102.000,00	
Indennità di responsabilità per il personale di categoria B, C e D	1.100.000,00	Risorse fisse: € 990.000,00 Risorse variabili: € 110.000,00 (esclusivamente per finanziare le indennità non relative a posizioni organizzative)
Indennità mensile accessoria (IMA)	334.595,00	Risorse fisse
Indennità correlate all'effettivo svolgimento di attività disagiate ovvero pericolose o dannose per la salute e alla reperibilità	160.000,00	Risorse variabili
Totale	2.389.595,00 €	

4. Le Parti si danno atto che per l'anno 2021 la costruzione del Fondo BCD sopra indicata è soltanto stimata. Di conseguenza la tabella di cui al comma precedente sarà oggetto di successivo aggiornamento, da effettuarsi a seguito dell'effettiva costituzione e certificazione del fondo. La stima comprende un incremento del fondo per le risorse derivanti dalle cessazioni del personale pari ad € 190.000,00. Le Parti stabiliscono sin da ora che l'eventuale differenza su tale importo, sia in positivo che in negativo, andrà a modificare l'ammontare delle risorse destinate al finanziamento dell'IMA, che non potrà comunque superare l'importo di € 384.827,62. La stima comprende inoltre € 110.000,00 quali risorse variabili *una tantum* provenienti da cessazioni del personale e risorse non spese negli anni precedenti, da destinare al finanziamento della performance.
5. Le Parti concordano sin da ora di ripartire le risorse fisse del fondo del personale di categoria EP secondo la seguente distribuzione

Istituti	Importi lordo dipendente (€)
Retribuzione di posizione e di risultato	1.075.051,00
Progressioni Economiche Orizzontali (PEO)	50.000,00
Totale	1.125.051,00

6. Le Parti si danno atto che per l'anno 2021 la costruzione del fondo EP sopra indicata è soltanto stimata. Ne consegue che la tabella di cui al comma precedente sarà oggetto di successivo aggiornamento, da effettuarsi a seguito dell'effettiva costituzione e certificazione del fondo. La stima comprende un incremento del fondo per le risorse derivanti dalle cessazioni del personale di categoria EP pari ad € 25.000,00. Le Parti stabiliscono sin da ora che l'eventuale differenza su tale importo, sia in positivo che in negativo, andrà a modificare l'ammontare delle risorse destinate al finanziamento della retribuzione di risultato. Eventuali risorse variabili che andranno a incrementare il fondo (risorse non spese anno precedente, risorse *una tantum* da cessazioni, etc.) verranno utilizzate per il pagamento della retribuzione di risultato.

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

Articolo 6. 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.
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 finalizzate 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. 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 e pesati in funzione della situazione stipendiale e del periodo di assegnazione alla struttura. In caso di part time gli incentivi vengono proporzionalmente ridotti in relazione alla percentuale di attività prevista. È escluso il personale in aspettativa per dottorato di ricerca.
6. Non ottiene l'incentivo il dipendente che ottenga una valutazione annuale inferiore a 25/50 o equivalente in caso di uso di una scala valutativa diversa.
7. È escluso dall'incentivazione il personale che già percepisce un incentivo legato alla performance organizzativa / individuale da parte di un altro ente.
8. Ai sensi dell'art. 64, comma 3, del CCNL del 19.4.2018, la quota prevalente delle risorse variabili deve essere destinata a finanziare i premi correlati alla performance organizzativa e alla performance individuale e, specificamente, almeno il 30% di tali risorse al finanziamento della performance organizzativa.
9. Le eventuali differenze di spesa relative ai diversi istituti del fondo BCD saranno conguagliate sui compensi diretti ad incentivare la performance individuale/organizzativa, ad eccezione di quanto previsto dall'articolo 8, comma 3 in materia di IMA e tenuto conto di quanto stabilito, soltanto per l'anno 2020, dall'articolo 17.

Articolo 7. Maggiorazione dei premi individuali

1. Le Parti, in applicazione dell'art. 20 del CCNL del 19.4.2018, ai fini della differenziazione dei premi, adottano in via sperimentale i seguenti criteri:
 - a. attribuzione al 5% del personale di categoria B, al 5% del personale di categoria C e al 5% del personale di categoria D che ha riportato, come valutazione, la variazione positiva più alta rispetto alla media della struttura;
 - b. maggiorazione tale da consentire al personale di cui alla lettera a) di raggiungere il 30% in più del valore medio pro capite dei premi attribuiti al personale della stessa categoria di appartenenza.

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 medesimo comma.

Articolo 8. 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 19.4.2018, 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.
2. L'indennità viene erogata mensilmente al personale di categoria BCD che abbia conseguito una valutazione nell'anno precedente* non inferiore a 20/50 (o equivalente in caso di utilizzo di una diversa scala di valutazione), con i seguenti importi:

Categoria	Importo mensile (lordo dipendente)
B	11,00
C	12,00
D	13,00

* o dell'ultima disponibile se non presente quella dell'anno precedente (l'indennità viene comunque erogata in favore dei neoassunti)

3. In caso di avanzo delle risorse destinate all'IMA, le stesse vengono utilizzate per erogare una quota ulteriore a saldo in favore dei soggetti già percettori della quota mensilizzata.
4. 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.
5. L'IMA non viene erogata:
- a) al personale che, nell'anno precedente, abbia percepito un importo complessivo pari o superiore a € 2.500,00 per compensi derivanti da contratti e/o convenzioni con enti pubblici e privati nazionali o internazionali e/o da proventi conto terzi e/o per incentivi per funzioni tecniche ex art. 113 D. Lgs. 50/2016 e/o per docenza in corsi di formazione e/o per partecipazione come componente alle commissioni concorsuali e/o per progetti innovativi di Ateneo e/o per compensi incentivanti derivanti dal Regolamento per la premialità e/o compensi dei dipartimenti di eccellenza;
 - b) al personale a cui sia stato assegnato un incarico di responsabilità (con riguardo alla valorizzazione dell'incarico per il periodo di espletamento del medesimo) e/o riconosciuti compensi remunerati con il fondo BCD dell'anno precedente – ad

eccezione dell'IMA, della performance, delle indennità di rischio e per addetti alle stalle/stabulari - per importi complessivi pari o superiori ad € 4.000,00.

6. Per il personale che, nelle ipotesi sub 5a) e sub 5b), abbia percepito compensi inferiori alle soglie rispettivamente indicate, viene erogata soltanto una quota sino al raggiungimento di tali soglie. Nel caso in cui, in tal modo, vengano raggiunte entrambe le soglie sub 5a) e sub 5b), la quota da erogare dovrà corrispondere al minore degli importi necessari al raggiungimento di una delle soglie.
7. 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.
8. Soltanto per la durata del presente contratto l'IMA non viene erogata in favore del personale che usufruirà di una progressione economica orizzontale (ad eccezione del passaggio tra C1 e C2). Le relative risorse vengono destinate in favore di coloro che non usufruiranno della progressione economica orizzontale e verranno erogate come saldo, in aggiunta a quanto previsto dal comma 3 del presente articolo.

Articolo 9. Indennità correlate all'effettivo svolgimento di attività disagiate ovvero pericolose o dannose per la salute e alla reperibilità: norme comuni

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;
 - a) indennità di reperibilità;
 - b) indennità di servizio notturno;
 - c) indennità per gli autisti del Rettorato;
 - d) indennità per i felucati;
 - e) indennità per gli interventi informativi su sistemi di rilevanza critica dell'Ateneo;
 - f) indennità per gli stabularisti e gli addetti alle stalle.
2. La disciplina delle indennità di cui al comma 1 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 disagi, pericoli o danno e per la salute, 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 2021;

- 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 € 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) dimezzamento del valore delle indennità per il personale assegnatario di un incarico di responsabilità con valorizzazione annua superiore ad € 4.000,00 nel caso di attività svolta durante il periodo di assegnazione;
- g) applicazione anche per tali indennità dell'esclusione indicata all'art. 8, comma 5, lett. a) e comma 6;
- h) fissazione dei seguenti divieti di cumulo tra indennità, con il lavoro straordinario:

Indennità comma 1	Altre indennità comma 1	Straordinario nel medesimo periodo di servizio	Codice giustificativo
a. rischio	SI	SI	NO
b. reperibilità	Solo su giornate differenti	NO	SI, in caso di intervento
c. servizio notturno	Solo su giornate differenti	NO	Timbratura senza codice
d. autisti del Rettorato	SI	SI	NO
e. felucati	Solo su giornate differenti	NO	SI
f. interventi informatici	Solo su giornate differenti	NO	SI
g. stabularisti e addetti alle stalle	SI Con riduzione nel caso del rischio	SI	NO

Articolo 10. Indennità di Rischio

1. Al personale che svolge mansioni comportanti continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute o per l'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 11. 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 5 del presente articolo.
2. L'Amministrazione si impegna a modificare il regolamento sulla reperibilità entro il 31.12.2020, nel rispetto dei principi di cui all'articolo 56 del CCNL del 16.10.2008 e, a tal fine, attiverà un apposito tavolo tecnico con la Parte Sindacale entro il mese di ottobre.
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) revisione della struttura della reperibilità e degli importi correlati;
 - c) pubblicazione del calendario delle reperibilità e dei soggetti reperibili sul sito di Ateneo.
4. L'importo destinato a finanziare l'indennità di reperibilità potrà essere rivisto in relazione alle modifiche regolamentari concordate e al personale potenzialmente coinvolto.
5. Nel periodo compreso tra gennaio 2020 e l'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.

Articolo 12. Indennità di servizio notturno

1. Per servizio notturno si intende esclusivamente 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 del 16.10.2008.
2. L'indennità di servizio notturno viene remunerata con una maggiorazione del 40% dell'importo orario normale, per ciascuna ora, secondo le diverse categorie di appartenenza del personale.

Articolo 13. 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 14. 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. Almeno 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 15. Indennità per gli interventi informatici 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 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. L'elenco delle sale server a rilevanza critica viene definito con provvedimento del Direttore generale, su proposta del dirigente dell'ASIT e comunicato alla Delegazione Sindacale.

2. L'indennità è pari ad **€ 40,00** per ogni ora di effettivo svolgimento dell'attività in sede.

Articolo 16. 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 17. Indennità gestione emergenza COVID19

1. Soltanto per l'anno 2020 viene prevista una indennità in favore del personale che durante la fase emergenziale legata all'epidemia COVID19 ha garantito, con sovraccarico di lavoro e in obiettive situazioni di disagio, il supporto informatico e infrastrutturale alla didattica on line, la gestione delle risorse umane nel passaggio dall'attività in presenza al lavoro agile e il supporto agli organi di Ateneo.
2. Tale indennità viene finanziata con le risorse non spese per l'anno 2020 per le altre indennità di disagio, rischio, reperibilità, per una spesa complessiva massima di € 30.000,00 e un valore pro capite annuo che non può superare **€ 400,00**.
3. I destinatari dell'indennità vengono individuati dal Direttore Generale tra il personale dell'Amministrazione Centrale che ha garantito i processi sopra indicati. L'indennità è commisurata all'apporto fornito all'attività resa in condizione di disagio e alle giornate di lavoro (comprendendo anche quelle in lavoro agile) ed è cumulabile con tutte le altre indennità e con il lavoro straordinario.

Articolo 18. Indennità di responsabilità ex art. 91 del CCNL 16.10.2008

1. L'Amministrazione, in base alle proprie finalità istituzionali e alle proprie esigenze organizzative, individua le posizioni organizzative e le 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, CCNL del 16.10.2008. L'indennità viene erogata con cadenza mensile per 12 mensilità, salvo conguaglio. La valutazione delle prestazioni viene effettuata secondo le previsioni e le disponibilità economiche previste dal precedente articolo 6.

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 del 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 del 16.10.2008. In questo caso il 70% dell'indennità viene erogato 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. 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 19. 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 del 19.4.2018.
2. Le Parti si danno atto che il CCNL Istruzione e Ricerca, all'articolo 42, comma 3, non prevede più tra le materie oggetto di contrattazione integrativa la definizione dei criteri generali per la ripartizione tra le strutture delle risorse di cui all'articolo 86 del CCNL del 16.10.2008.
3. Il personale assegnatario di incarichi di responsabilità non può superare il limite massimo di 150 ore annue di lavoro straordinario. Il limite scende in base alla valorizzazione dell'incarico annuale, secondo la seguente progressione:

Incarico con valorizzazione < € 3.000	150
Incarico con valorizzazione = > € 3.000	140
Incarico con valorizzazione = > € 4.000	130
Incarico con valorizzazione = > € 5.000	120
Incarico con valorizzazione = > € 6.000	110
Incarico con valorizzazione = > € 7.000	100
Incarico con valorizzazione = > € 8.000	90
Incarico con valorizzazione = > € 9.000	80
Incarico con valorizzazione = > € 10.000	70
Incarico con valorizzazione = > € 11.000	60

4. In caso di incarico assegnato in corso d'anno, il limite da considerare è quello del valore dell'incarico annuale. Se già superato, non potranno essere remunerate ulteriori ore di

lavoro straordinario, in caso contrario potranno essere remunerate soltanto le ore restanti sino al raggiungimento di tale limite.

5. I limiti di cui al comma 4 si applicano dal giorno successivo all'approvazione del contratto integrativo da parte del Consiglio di Amministrazione. Se il limite dovesse essere già stato superato, non potranno essere remunerate ulteriori ore di lavoro straordinario, in caso contrario potranno essere remunerate soltanto le ore restanti sino al raggiungimento del limite.
6. Per il restante personale il limite annuo di 150 ore potrà essere aumentato su richiesta del responsabile di struttura, previa autorizzazione della Dirigente dell'Area Risorse Umane, sino al massimo di 250 ore annue, solo per documentate, gravi e improcrastinabili esigenze di servizio legate alla funzionalità delle strutture.

TITOLO IV. ISTITUTI CONTRATTUALI PER IL PERSONALE DI CATEGORIA EP

Articolo 20. 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. 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 19.04.2018 in materia di differenziazione dei premi. A tal fine le Parti adottano i seguenti criteri:
 - a. attribuzione al 5% del personale di categoria EP che ha riportato, come valutazione, la variazione positiva più alta rispetto alla media della struttura;
 - b. maggiorazione tale da consentire al personale di cui alla lettera a) di raggiungere il 30% in più del valore medio pro capite dei premi attribuiti al personale di categoria EP.
6. La previsione di cui al comma precedente si applica soltanto ove le risultanze del Sistema di Misurazione e Valutazione vigente non garantiscano le previsioni stabilite dal comma medesimo. In ogni caso la maggiorazione non può determinare una retribuzione di risultato superiore al 30% della retribuzione di posizione attribuita.

TITOLO V. ISTITUTI CONTRATTUALI COMUNI

Articolo 21. 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 2019 (PEO 2020), del 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 presso l'Ateneo e, in caso di ulteriore parità, dell'età anagrafica.
5. Nel caso in cui all'esito della procedura selettiva si verificano economie, gli avanzi di ogni singola categoria o sottogruppo di categoria delle PEO finanziate con il fondo BCD verranno destinati alla categoria B ed assegnati sulla base del miglior punteggio ottenuto. Per la procedura relativa al personale EP, gli avanzi vengono utilizzati per il sottogruppo Ep1-Ep2.
6. Le graduatorie di merito sono predisposte dall'Area Risorse Umane in quanto tutti i dati previsti dai criteri di cui al successivo art. 22 sono già in possesso dell'Amministrazione.
7. Le Parti si danno atto che, alla luce dei pareri del Dipartimento della Funzione pubblica (prot. 7259 del 5.2.2014 e 44366 del 4.7.2019), del MEF (prot. 17635 del 27.2.2014), dell'ARAN (prot. 6400 del 15.4.2014), 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 22. 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:

<u>Criteri</u>	B	C	D	EP
A) Formazione	15	15	20	20
B) Qualità delle prestazioni individuali	15	20	20	25
C) Anzianità di servizio (nella p.e.)	60	55	50	45
Totale	90	90	90	90

A) FORMAZIONE

Sarà valutata la formazione conseguita nel periodo di permanenza nell'attuale posizione economica e comunque a far data dall' 1.1.2016. Verranno valutati esclusivamente i corsi organizzati da o in collaborazione con l'Area Risorse Umane, per i quali viene alimentato il database centrale dedicato alla formazione. I punteggi verranno attribuiti in base al numero di ore di Formazione svolta, distinti per categoria di appartenenza:

Fascia di merito	Ore di Formazione	B	C
1	0	0	0
2	$\geq 1 \leq 5$	5	5
3	$> 5 \leq 10$	8	8
4	$> 10 \leq 15$	12	12
5	> 15	15	15

Fascia di merito	Ore di Formazione	D	EP
1	0	0	0
2	$\geq 1 \leq 5$	8	8
3	$> 5 \leq 10$	12	12
4	$> 10 \leq 15$	15	15
5	$> 15 \leq 20$	18	18
6	> 20	20	20

B) QUALITA' DELLE PRESTAZIONI INDIVIDUALI

Ai fini del calcolo dell'indicatore viene presa in considerazione la media della valutazione del biennio precedente, rapportata in base alla variazione dalla media della valutazione ottenuta dal personale appartenente alla medesima struttura nello stesso periodo. Per biennio precedente si intendono gli anni 2017 e 2018 per le PEO 2020 e gli anni 2018 e 2019 per le PEO del 2021.

Qualora non fosse disponibile la valutazione relativa ad uno o ambedue gli anni precedenti, 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	B	C	D	EP
6	<25/50	0	0	0	0
5	variazione < -2	10	15	15	20
4	-2 <= variazione < -1	11	16	16	21
3	-1 <= variazione < 0	12	17	17	22
2	0 <= variazione < 1	14	19	19	24
1	variazione => 1	15	20	20	25

C) ANZIANITA' DI SERVIZIO (nella posizione economica)

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.

Sono valutati anche i periodi svolti a tempo determinato presso l'Ateneo purché nella stessa categoria di inquadramento (o in categoria superiore) per la quale si concorre alla PEO.

I punteggi, suddivisi per categoria di appartenenza, sono i seguenti:

Fascia di merito	Anni di servizio	B	C	D	EP
5	= 2	0	0	0	0
4	> 2 <= 3	15	14	14	12
3	> 3 <=4	30	30	30	25
2	> 4 <=5	45	43	40	36
1	> 5	60	55	50	45

2. Tutti i dati inerenti ai vari indicatori verranno rilevati d'ufficio dall'Amministrazione.

Articolo 23. Ripartizione risorse per PEO personale BCD – anno 2020

1. Per l'anno 2020 la somma destinata alle PEO del personale BCD ammonta ad € 910.000,00 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.
2. La somma di cui al comma precedente viene suddivisa per le tre categorie e nei seguenti sottogruppi per le categorie C e D:
B = (B2, B3, B4, B5, B6);
C = (C1, C2) - (C3, C4, C5, C6, C7);
D = (D1, D2) - (D3, D4, D5, D6, D7).
3. Tenuto conto della numerosità del personale idoneo al 31.12.2019 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	D3,D4,D5,D6,D7	€ 235.735,37	
D	D1, D2	€ 140.852,93	
TOTALE D			€ 376.588,30
C	C3,C4,C5,C6,C7	€ 290.523,78	
C	C1,C2	€ 153.739,75	
TOTALE C			€ 444.263,53
B	B2,B3,B4,B5,B6	€ 89.148,17	
TOTALE B			€ 89.148,17
TOTALE BCD			€ 910.000,00

Articolo 24. Ripartizione risorse per PEO personale EP – anno 2020

1. Per l'anno 2020 la somma destinata alle PEO del personale EP ammonta ad € 100.000,00 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 due sottogruppi:
Ep = (Ep1, Ep2) - (Ep3, Ep4, Ep5, Ep6, Ep7).
3. Tenuto conto della numerosità del personale idoneo al 31.12.2019 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	EP3, EP4,EP5,EP6,EP7	€ 62.962,96	
EP	EP1, EP2	€ 37.037,04	
TOTALE EP			€ 100.000,00

Articolo 25. Ripartizione risorse per PEO personale BCD ed EP – anno 2021

1. Ferma restando la destinazione di risorse già previste per le PEO dell'anno 2021, le Parti concordano che l'esatta ripartizione delle stesse tra le varie categorie ed eventuali sottocategorie potrà essere stabilita soltanto dopo l'espletamento della procedura PEO per l'anno 2020 e la formale costituzione e certificazione dei fondi dell'anno 2021.

TITOLO VI. DISPOSIZIONI FINALI

Articolo 26. Interpretazione autentica delle clausole controverse

1. 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.
2. Si applica in ogni caso quanto previsto dall'articolo 40 del D. Lgs. n. 165/2001 e ss.mm.ii.

Articolo 27. Disposizioni finali

1. Il contratto acquisisce la sua efficacia dopo il controllo da parte del Collegio dei Revisori dei Conti e l'autorizzazione del Consiglio di Amministrazione, come previsto dall'articolo 7, comma 8, del CCNL del 19.04.2018 e dall'art. 40bis, comma 1, del D. Lgs. n.165/2001.
2. Per quanto non espressamente previsto dal presente Contratto Collettivo Integrativo in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati si rinvia alle norme di legge e alle disposizioni dei Contratti Nazionali di Lavoro attualmente vigenti.
3. 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 per le parti relative a materie non

disciplinate dal presente contratto se compatibili con le norme di legge e la contrattazione nazionale.

4. 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.

DICHIARAZIONI CONGIUNTE DELLE PARTI

SUL FONDO COMUNE

- a) Per tutta la durata del presente contratto integrativo, la Parte Pubblica garantisce che, in caso di riduzione - rispetto all'anno 2019 - dell'ammontare delle ritenute di Ateneo negli anni 2020 e 2021, con conseguente riduzione del Fondo Comune di Ateneo degli anni 2021 e 2022, verrà incrementata la percentuale di prelievo prevista dal regolamento, in modo da garantire che il Fondo Comune di Ateneo, al netto delle risorse da trasferire al fondo BCD (almeno € 500.000,00), sia pari ad € 2.000.000,00 lordo dipendente.
- b) Le Parti concordano che, a partire dal Fondo Comune dell'anno 2020, la distribuzione della quota premiale avverrà sulla base delle regole fissate all'articolo 6 del presente contratto in materia di performance.
- c) Per tutta la durata del presente contratto le Parti concordano che, ai fini perequativi, il 10% del Fondo Comune di Ateneo dovrà essere utilizzato in favore di coloro che, per qualsivoglia ragione, non possano usufruire del passaggio alla posizione economica successiva. La somma perequativa erogata pro-capite non potrà superare la quota di € 200,00. In caso di avanzo di risorse le stesse saranno utilizzate per finanziare specifici progetti individuati dall'Amministrazione, previo confronto con la Parte Sindacale.
- d) Le Parti definiscono i seguenti criteri applicativi del comma 3 dell'articolo 4 del regolamento sul Fondo Comune, approvato con DR del 17 aprile 2018 che prevede che *"una quota massima del 20% del fondo di struttura può essere utilizzata per la remunerazione di particolari attività di interesse della struttura, preventivamente comunicate all'amministrazione centrale, sulla base dei criteri definiti dalla contrattazione decentrata integrativa"*:
 - i. le particolari attività di interesse della struttura vanno preventivamente identificate con atto del Responsabile della struttura e comunicate all'Area Risorse Umane, Ufficio Personale Tecnico ed Amministrativo per la pubblicazione sul sito nella sezione "Amministrazione Trasparente";
 - ii. le attività possono riguardare progetti specifici o attività di tipo professionale. Esse possono essere svolte attraverso gruppi di lavoro, task force, ovvero da persone singole;
 - iii. le attività di cui trattasi non possono riguardare incarichi organizzativi, per i quali è prevista una differente disciplina, né la remunerazione ulteriore di attività già incentivate in forza di legge, contratto o regolamento.
 - iv. il livello economico delle remunerazioni annue non può superare quelle previste per un responsabile di settore (€ 4.000,00), e tali remunerazioni non possono essere cumulate con altri incarichi organizzativi o professionali attribuiti dall'ateneo, salvo che si tratti di progetti o attività a carattere occasionale;
 - v. tali remunerazioni concorrono al raggiungimento del limite per cui trova applicazione l'esclusione indicata all'art. 8, comma 5, lett. a) e comma 6.

SULLE PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI

Le Parti, si impegnano, negli anni successivi a quelli oggetto del contratto, a continuare a destinare al fondo per le PEO almeno la quota delle risorse di natura stabile, derivanti 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.

SUL WELFARE INTEGRATIVO

Le Parti si impegnano a rivedere, entro l'anno, il sistema di Welfare integrativo attualmente esistente in Ateneo, nel limite delle risorse previste.

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 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. La modifica avrà effetto a partire dall'erogazione degli incentivi relativi alla valutazione della performance dell'anno 2020.

SUI BUONI PASTO

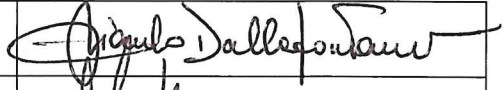
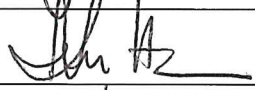
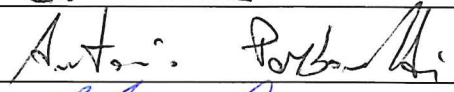
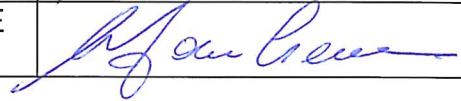
Premesso che:

- Nel mese di ottobre 2018, la RSU ha 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.

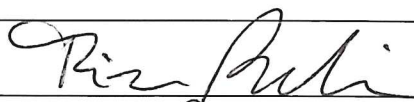
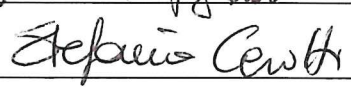
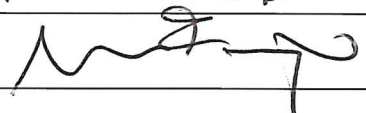
La nuova disciplina sui buoni pasto verrà applicata con decorrenza dall'inizio del mese successivo alla data di certificazione del contratto integrativo da parte del Collegio dei Revisori. Dopo sei mesi di applicazione verrà effettuata una prima verifica di eventuali impatti negativi della nuova disciplina sugli orari di lavoro tipici individuali articolati per turni o che impongano stabilmente l'inizio entro le ore 7 di mattina, per esigenze della struttura certificate dall'Area Risorse Umane.

Padova, 31/07/2020

DELEGAZIONE TRATTANTE DI PARTE PUBBLICA

<i>Delegato del Rettore (Prorettore Vicario)</i>	Prof. DALLA FONTANA Giancarlo	
<i>Direttore Generale</i>	Ing. SCUTTARI Alberto	
<i>Prorettore all'organizzazione e processi gestionali</i>	Prof. PARBONETTI Antonio	
<i>Dirigente ARU</i>	Dott.ssa CREMONESE Anna Maria	

DELEGAZIONE TRATTANTE DI PARTE SINDACALE

<i>FLC CGIL</i>	Dott. BRESOLIN Tiziano	
<i>SNALS CONFSAL</i>	Dott. PADOVAN Matteo	
<i>CISL SCUOLA</i>	Dott.ssa CERUTTI Stefania	
<i>FED. UIL SCUOLA RUA</i>	Sig. FRANCESCON Luca	
<i>FGU GILDA UNAMS</i>	Dott. BERTO Andrea	
<i>RSU</i>	FORTANO CE MARCO FERICIO	

Rappresentanza Sindacale Unitaria

Università degli Studi di Padova

Oggetto: CCI 2019-2021

La RSU, ai sensi dell'art. 7 del Regolamento RSU 2018-2021, nella assemblea dei delegati del 28 Luglio 2020, incarica il Portavoce RSU Marco Ferigo a sottoscrivere il CCI 2019-2021 che è stato votato favorevolmente dai seguenti delegati:

Ferigo Marco, Alberghini Federico, Bacchini Sabrina, Bolzonella Luisel, Bozzetto Fabio, Calo' Angelo, Camporese Antonio, Cecchinato Antonio Cefis Matteo, Sartiè Laura, Clemente Cinzia, D'Alessandro Daniela, Dall'Ara Patrizia, Da Molin Viva, Pegolotti Marzia , Riccardo Crivellaro, Mertens Maria Helena, Padovan Matteo, Perchinunno Rosaria Agostina, Dicuonzo Mariano, Cerutti Stefania, Zannoni Stefania, Fabris Marco, Drigo Laura.

Padova 31 Luglio 2020.


il Portavoce della RSU
Marco Ferigo

Dichiarazione a verbale

Contratto Collettivo Integrativo del personale tecnico amministrativo triennio 2019-2021

La Fgu Gilda dichiara di sottoscrivere il Contratto Collettivo Integrativo del personale tecnico amministrativo triennio 2019-2021, e al contempo ritiene necessario evidenziare che la sottoscrizione dell'accordo proposto va inquadrata nell'ambito di una contrattazione decentrata che in questi anni:

- ha richiesto, per la nostra organizzazione sindacale, la necessità di ricorrere al parere della magistratura per avere il ripristino dello spazio di contrattazione previsto dai CCNL e dalla normativa vigente;
- si è caratterizzata dalla posizione che ha portato avanti la Parte Pubblica, consistente in una rigida indisponibilità alla negoziazione in generale e, nella fattispecie concreta, alla negoziazione dei fondi relativi al salario accessorio, rigidità che ha reso asimmetrica la contrattazione degli istituti previsti dal CCNL.

La sottoscrizione dell'accordo da parte nostra è unicamente mirata a salvaguardare la possibilità di trovare il finanziamento per le progressioni economiche orizzontali di tutto il personale avente titolo, anche al di fuori del periodo temporale definito dal Contratto Collettivo Integrativo. In virtù di ciò dichiariamo fin d'ora il nostro impegno affinché tutte le risorse fisse del salario accessorio che saranno disponibili in futuro siano destinate ai fini della conclusione di una progressione economica orizzontale per tutti i restanti aventi diritto alle PEO entro il 2022.

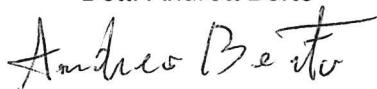
Per quanto riguarda l'art. 19 "Compensi per lavoro straordinario" riguardante il personale assegnatario di incarichi di responsabilità, riteniamo che ai fini perequativi il numero di ore di lavoro straordinario effettuabili, così come definite, risulti troppo elevato.

Per quanto riguarda il Fondo Comune di Ateneo punto C, la sottoscritta O.S. ritiene insufficiente l'ammontare della somma perequativa di € 200,00 massime per tutti coloro che non beneficeranno delle progressioni economiche orizzontali nel corso degli anni.

Padova 31 luglio 2020

Il Coordinatore FGU Gilda Unams Università di Padova

Dott. Andrea Berto



Fabio Bozzetto



I delegati RSU

Laura Sartìe



Marco Fabris

