



data ..... numero di protocollo .....

posizione  
Rip. Personale contrattualizzato, Trattamento Pensionistico  
e Affari Speciali - Rip. Bilancio Finanza e Sviluppo- U.Bi.Co.

Al Collegio dei Revisori dei Conti  
SEDE

**UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI NAPOLI FEDERICO II**

RIPARTIZIONE BILANCIO, FINANZA E SVILUPPO

Prot. 2017/0065538 del 07/07/2017



## **IPOTESI DI INTESA DI CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO 2017 RELAZIONE TECNICO-FINANZIARIA**

Ai fini del prescritto controllo di cui all'art. 40-bis, comma 1, del D.Lgs. 165/2001 e s.m.i., si trasmette (**allegato n.1**) a codesto Collegio l'ipotesi di contratto collettivo integrativo, per l'anno 2017, per il personale tecnico amministrativo inquadrato nelle categorie B, C, D ed EP, in servizio presso le Ripartizioni, gli uffici ad esse afferenti, le Biblioteche di Area, i Dipartimenti Universitari, le Scuole e i Centri.

Preliminarmente all'illustrazione della predetta ipotesi di contratto, si rammenta, com'è noto, in data 22.6.2017 è entrato in vigore il decreto legislativo n. 75 del 25.5.2017, rubricato "Modifiche e integrazioni al decreto legislativo 30 marzo 2001, n.165, ai sensi degli articoli 16, commi 1, lettera a), e 2, lettere b), c), d) ed e) e 17, comma 1, lettere a), c), e), f), g), h), l) m), n), o), q), r), s) e z), della legge 7 agosto 2015, n. 124, in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche" che all'articolo 23 detta disposizioni in merito alla costituzione dei fondi per il trattamento accessorio, recitando testualmente: "Nelle more di quanto previsto dal comma 1, al fine di assicurare la semplificazione amministrativa, la valorizzazione del merito, la qualità dei servizi e garantire adeguati livelli di efficienza ed economicità dell'azione amministrativa, assicurando al contempo l'invarianza della spesa, a decorrere dal 1° gennaio 2017, l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, anche di livello dirigenziale, di ciascuna delle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2016. A decorrere dalla predetta data l'articolo 1, comma 236, della legge 28 dicembre 2015, n. 208 è abrogato". In sostanza nella costituzione dei fondi per l'anno 2017 viene posto come limite da non superare l'importo del corrispondente fondo per l'anno 2016 e viene abolita la disposizione in virtù della quale si operava il taglio delle risorse in proporzione alla riduzione del personale in servizio.

Si rammenta che, giusta la menzionata delibera del Consiglio di Amministrazione n. 34 del 30.3.2017, per l'anno 2017 il fondo ex art. 87 ammontava a complessivi Euro 5.563.152,20, mentre il fondo ex art. 90 ammontava ad Euro 754.037,37, mentre i corrispondenti fondi per l'anno 2016 ammontavano rispettivamente a Euro 5.739.266,38 e ad Euro 736.171,85.

Ciò premesso, anche a seguito di un confronto informale intervenuto tra il Dirigente della Ripartizione Personale e il membro MEF in seno a codesto consesso, si è proceduto con urgenza a sottoporre, per l'adunanza dell'11 luglio 2017, la rettifica dei suindicati fondi.

Si evidenzia in merito che

- nel caso del fondo per le progressioni economiche e per la produttività collettiva ed individuale ex art. 87 CCNL 16.10.2008 non è necessario procedere alla rimodulazione del totale, già inferiore al corrispondente importo del 2016, ma occorre eliminare il taglio proporzionale alla riduzione del personale in servizio, il che comporta un incremento del totale del fondo pari a € 4.760,42; pertanto l'importo complessivo del fondo ascende da € 5.563.152,20 a € 5.567.912,62;

- nel caso del fondo per la retribuzione di posizione e di risultato del personale della categoria Elevate Professionalità ex art. 90 del suddetto CCNL non bisogna più procedere ad operare il taglio ai sensi del sopracitato art. 1, comma 236, abrogato, della legge 28 dicembre 2015 n. 208, ma di converso occorre operare una riduzione lineare sulla componente fissa del totale fondo pari a € 801.144,68 per riportare l'importo complessivo al corrispondente importo del 2016, pari a € 736.171,85; il che comporta una riduzione di € 17.865,52 rispetto al fondo pari a € 754.037,37 originariamente costituito con delibera, 34 del 30.3.2017 del Consiglio di Amministrazione.

In coerenza con quanto sopra illustrato si trasmettono gli schemi allegati A e B, già sottoposti al Consiglio di Amministrazione, ai fini della prescritta nuova certificazione da parte di codesto Collegio.

Tanto premesso si rende noto che la firma della suddetta ipotesi di contratto, che già tiene conto delle modifiche dei fondi di cui sopra, è avvenuta in data 7.7.2017 da parte della delegazione trattante di parte pubblica e allo stato solo da parte delle OO.SS. CISL, FICCGIL, UIL RUA, CONFSAL Federazione SNALS Università/CISAPUNI, CSA di CISAL e dalla RSU e in attesa di eventuale sottoscrizione da parte della O.S. USB Università.

Per completezza istruttoria, inoltre, si ricorda che il citato art. 40 bis del D.Lgs, 165/2001 demanda al Collegio dei Revisori dei Conti il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva integrativa con i vincoli di bilancio e con quelli derivanti dall'applicazione delle norme di legge e l'art. 5, comma 3, del C.C.N.L. comparto Università del 16.10.2008, prevede che l'ipotesi di contratto collettivo integrativo sia inviata al Collegio dei Revisori Conti corredata da apposita relazione illustrativa tecnico-finanziaria e dispone, inoltre, che l'Organo di governo dell'Amministrazione autorizzi il Presidente della Delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione del contratto.

Si precisa, inoltre, che la stessa ipotesi, per espressa previsione contenuta nell'art. 1 della stessa, non si applica, salvo quanto precisato in ciascun capo:

- a) al personale tecnico-amministrativo utilizzato anche dall'Azienda Ospedaliera Universitaria "Federico II ed individuato nell'elenco allegato C al vigente Protocollo di intesa Università/Regione Campania, destinatario di altro trattamento accessorio finanziato con un distinto fondo dell'Azienda stessa;
- b) al personale di cui all'elenco allegato D al vigente Protocollo di intesa Università/Regione Campania, assunto dall'Università in categoria D ed EP, per conto dell'Azienda, per soli fini assistenziali, a totale carico del finanziamento regionale.

Alla predetta ipotesi di contratto si è giunti a seguito delle riunioni di contrattazione integrativa svoltesi in date 8.5.2017 e 30.6.2017/6.7.2017, nonché a valle della costituzione:

- a) del fondo per il lavoro straordinario - anno 2017 - ex art. 86 del CCNL Comparto Università del 16.10.2008, approvato con delibera del Consiglio di Amministrazione n. 22 del 1° febbraio 2017, per il quale codesto Collegio, con verbale n. 2 del 6 marzo 2017, "*ha rilevato agli atti il rispetto dei limiti legislativi e contrattuali previsti in materia*";
- b) dei seguenti fondi per il trattamento accessorio, approvati con delibera del Consiglio di Amministrazione n.34 del 30 marzo 2017, per i quali codesto Collegio, con verbale n. 4 del 1° giugno 2017, "*ha espresso parere favorevole in ordine alla compatibilità finanziaria della costituzione per la contrattazione integrativa 2017*", come successivamente rettificati con delibera del Consiglio di Amministrazione in data 11.7.2017:
  - fondo per le progressioni economiche e la produttività collettiva e individuale – anno 2017 - di cui agli art. 87 e 88 del CCNL sopra citato,
  - fondo per la retribuzione di posizione e di risultato del personale inquadrato nella categoria EP – anno 2017 - ex art. 90 del CCNL in discorso.

In via preliminare, si ritiene opportuno evidenziare che, come già accaduto per l'anno 2016, si è provveduto a redigere un accordo che disciplina in maniera organica ed esaustiva tutti gli istituti di natura giuridica ed economica, demandati dalla legge alla contrattazione integrativa per il personale inquadrato nelle categorie B, C, D ed EP. Con riguardo agli istituti di natura economica, che sono naturalmente connessi alla definizione dei fondi per il trattamento accessorio dell'anno di riferimento, l'art. 2 limita la vigenza del contratto in discorso all'arco temporale ricompreso tra l'1.1.2017 e il 31.12.2017, salva diversa eventuale decorrenza prevista dai successivi articoli.

Si rammenta inoltre che, con circolare n. 25 del 19/7/2012, acquisita al protocollo di questo Ateneo con n. 94621 dell'11.9.2012, il Ministero dell'Economia e delle Finanze, Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato ha diramato gli schemi standard, predisposti d'intesa con il Dipartimento della Funzione Pubblica, cui le Pubbliche Amministrazioni devono attenersi nella redazione delle relazioni tecnico-finanziarie e delle relazioni illustrative dei contratti integrativi formalmente sottoscritti in sede di Amministrazione dalla parte pubblica e dalle rappresentanze dei dipendenti (OO.SS. e RSU), siano essi di tipo normativo, di tipo economico oppure contratti stralcio su specifiche materie.

In attuazione della suindicata circolare, quindi, è stata elaborata la presente relazione.

## RELAZIONE ILLUSTRATIVA

### MODULO 1 SCHEDA 1.1

#### *ILLUSTRAZIONE DEGLI ASPETTI PROCEDURALI, SINTESI DEL CONTENUTO DEL CONTRATTO ED AUTODICHIARAZIONE RELATIVE AGLI ADEMPIMENTI DELLA LEGGE*

Data di sottoscrizione	In data 7 luglio 2017 da parte della delegazione trattante di parte pubblica e delle OO.SS. CISL, FlocGIL, UIL RUA, CONFSAL Federazione SNALS Università/CISAPUNI, CSA di CISAL e dalla RSU e in attesa di eventuale sottoscrizione da parte della O.S. USB Università.
Periodo temporale di vigenza	<p>L'ipotesi di contratto collettivo integrativo per l'anno 2017 regolamenta sia istituti normativi non aventi riflessi di carattere economico che istituti di carattere economico, questi ultimi esclusivamente con vigenza dall'1.1.2017 e fino al 31.12.2017, salva diversa eventuale decorrenza prevista dai singoli articoli.</p> <p>I trattamenti economici in esso definiti sono suscettibili di modifiche a partire dall' 01.01.2018. Gli incrementi degli importi unitari dei compensi determinati al successivo art.7 dispiegano i propri effetti limitatamente all'anno 2017.</p> <p>L'ipotesi di contratto in esame disciplina anche gli istituti normativi che non comportano riflessi di carattere economico-finanziario demandati alla contrattazione integrativa.</p>
Composizione della delegazione trattante	<p>Parte pubblica:</p> <p>Delegato del Rettore, Direttore Generale, Dirigente della Ripartizione Personale Contrattualizzato, Trattamento Pensionistico e Affari Speciali, Dirigente della Ripartizione Bilancio e Controllo, Capo dell'Ufficio Relazioni Sindacali e Trattamento Accessorio, con funzione di segretario verbalizzante</p> <p>Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione: CISL Università, Floc CGIL, UIL RUA, Confsal /Federazione SNALS Univ./CISAPUNI, CSA di CISAL e USB Università – RSU</p> <p>Organizzazioni sindacali firmatarie: CISL Università, Floc CGIL, UIL RUA, Confsal /Federazione SNALS Univ./CISAPUNI, CSA di CISAL e RSU. In attesa di eventuale sottoscrizione da parte di USB Università.</p>
Soggetti destinatari	<p>Si applica al personale tecnico-amministrativo inquadrato nelle categorie B, C, D ed EP, in servizio presso le Ripartizioni, gli uffici ad esse afferenti, le Biblioteche di Area, i Dipartimenti Universitari, Scuole e Centri, fermo restando quanto previsto al successivo comma 2.</p> <p>Esso non si applica, salvo quanto precisato in ciascun capo:</p> <p>a) al personale tecnico-amministrativo utilizzato anche dall'Azienda Ospedaliera Universitaria "Federico II ed individuato nell'elenco allegato C al vigente Protocollo di intesa Università/Regione Campania, destinatario di altro trattamento accessorio finanziato con un distinto fondo dell'Azienda stessa;</p> <p>b) al personale di cui all'elenco allegato D al vigente Protocollo di intesa Università/Regione Campania, assunto dall'Università in categoria D ed EP, per conto dell'Azienda, per soli fini assistenziali, a totale carico del finanziamento regionale (cfr. art. 1).</p>
Materie trattate dal contratto integrativo	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Istituti economici per il personale inquadrato in categoria B,C e D;</li> <li>- Istituti economici per il personale inquadrato in categoria EP;</li> <li>- Criteri generali progressioni orizzontali – inquadramento vincitori dal 1° gennaio dell'anno nel quale risulta approvata la graduatoria delle stesse;</li> <li>- Istituti giuridici per il personale inquadrato in categoria B,C, D ed EP</li> <li>- Servizi sociali</li> <li>- Relazioni sindacali (solo per alcuni aspetti).</li> </ul>

Rispetto dell'iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione	Intervento dell'Organo di controllo interno.	Con verbale n.2 del 6 marzo 2017 codesto Collegio ha rilevato agli atti il rispetto dei limiti legislativi e contrattuali previsti in materia in relazione al fondo anno 2017 per il lavoro straordinario ex art. 86 del CCNL, comparto Università, del 16.10.2008; con verbale n. 4 del 1° giugno 2017 codesto Collegio <i>"ha espresso parere favorevole in ordine alla compatibilità finanziaria della costituzione per la contrattazione integrativa 2017"</i> in relazione al Fondo anno 2017 per le progressioni economiche e per la produttività collettiva ed individuale ex art. 87 del medesimo CCNL, e al Fondo anno 2017 per la retribuzione di posizione e di risultato del personale inquadrato nella categoria Elevate Professionalità ex art. 90 del citato CCNL, anno 2016.
	Allegazione della certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa	Ai sensi dell'art 9 bis, comma 2, del DLgs 33/2013, la presente relazione, unitamente al Contratto Collettivo Integrativo in esame, sarà accessibile mediante collegamento ipertestuale, pubblicato sul sito web di Ateneo nella sezione <i>"Amministrazione trasparente"</i> , alla banca dati dei contratti integrativi delle amministrazioni pubbliche disponibile sul sito ARAN.
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	- In adempimento di quanto previsto dalle "Linee guida per la gestione integrata del Ciclo della Performance delle università statali italiane", emanate nel luglio del 2015 dall'Agenzia Nazionale del Sistema Universitario e della Ricerca (ANVUR), con delibera del Consiglio di Amministrazione n. 74 del 3.03.2017 è stato adottato, subordinatamente al parere favorevole del Nucleo di Valutazione dell'Ateneo espresso con verbale n. 3 del 12.4.2017, il Piano Integrato 2017-2019 che ingloba tra l'altro il Piano della Performance e il Piano della Trasparenza. - La relazione del Direttore Generale sulla performance per l'anno 2015 è stata validata dal Nucleo di Valutazione dell'Ateneo con nota del 7 settembre 2016. Quella relativa all'anno 2016 è in corso di elaborazione ad opera del Direttore Generale.
Eventuali osservazioni		

## 2.2 Modulo 2 – Illustrazione dell'articolato del contratto

*(attestazione della compatibilità con i vincoli derivanti da norme di legge e di contratto nazionale – modalità di utilizzo delle risorse accessorie- risultati attesi – altre informazioni utili)*

Così come già sopra indicato, per quanto riguarda l'illustrazione dell'ipotesi di contratto integrativo, lo stesso riguarda sia istituti di natura economica, in relazione al solo anno 2017, sia di natura giuridica.

In particolare l'ipotesi in parola è strutturata in distinti Capi che disciplinano le seguenti materie:

- Istituti economici per il personale inquadrato in categoria B,C e D (capo I);
- Istituti economici per il personale inquadrato in categoria EP (capo II).
- Criteri generali progressioni orizzontali – inquadramento vincitori dal 1° gennaio dell'anno nel quale risulta approvata la graduatoria delle stesse (capo III);
- Istituti giuridici per il personale inquadrato in categoria B,C, D ed EP (capo IV);
- Servizi sociali (capo V);
- Relazioni sindacali (capo VI).

Più precisamente, per quanto concerne il capo I **"Istituti economici per il personale inquadrato in categoria B, C e D"** (cfr. artt. da 3 a 14), l'art. 88 del CCNL comparto Università, sottoscritto in data 16.10.2008 prevede, tra l'altro che le risorse del fondo per le progressioni economiche e per la produttività, siano utilizzate per:

- corrispondere l'indennità di responsabilità per il personale delle categorie B, C e D secondo la disciplina dell'art. 91 del CCNL (cfr. art. 11 e art. 12);
- corrispondere compensi per la remunerazione di compiti che comportano oneri, rischi, o disagi particolarmente rilevanti nonché la reperibilità collegata alla particolare natura dei servizi che richiedono interventi di urgenza (cfr. art. 7, 8 e 9);
- erogare compensi diretti ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi (cfr. art. 10), in conformità al nuovo modello di valutazione definito dal Nucleo di Valutazione con verbale n. 3 del 12.4.2017 e approvato

\* dico per dodici mesi  
G. Bruni

dal Consiglio di Amministrazione con delibera del 30.3.2017, che è basata per il 50% sul grado di raggiungimento, da parte della struttura di servizio nella sua unitarietà, dell'obiettivo di continuità assegnato e per il 50% sui comportamenti del singolo soggetto oggetto di valutazione;

- erogare l'indennità mensile (cfr. art. 6). L'indennità in discorso è prevista dall'art. 41 del CCNL comparto Università 27.1.2005, e richiamata all'art. 88, comma 2, lettera f) del CCNL comparto Università 16.10.2008, laddove individua le finalità a cui devono essere destinate le risorse del fondo per le progressioni economiche e per la produttività collettiva e individuale. Il comma 4 dell'art. 41 testualmente dispone che "nell'ambito della contrattazione integrativa ed a valere sulle risorse del Fondo per le progressioni economiche e per la produttività collettiva ed individuale di cui all'art. 67 del CCNL 9/8/2000, al netto di quelle previste dal comma 1 lett. f, gli Atenei istituiranno un'indennità accessoria mensile, erogabile per dodici mensilità. Tale emolumento riassume e sostituisce le eventuali indennità già corrisposte con carattere di generalità". Conformemente ai CCNL susseguitisi nel tempo, tale indennità è stata istituita nell'Ateneo sin dal contratto collettivo integrativo anno 2006 nella misura di € 140,00 lordi mensili da erogarsi per tredici mensilità e non è stata oggetto di alcun ulteriore incremento, nemmeno nel contratto collettivo integrativo 2017. Per approfondimenti sulla ricostruzione giuridica dei motivi per i quali questa indennità non è soggetta a criteri di valutazione si veda anche il parere trasmesso al Collegio pro tempore dei Revisori dei Conti con nota direttoriale prot. n. 142272 del 30.11.2010, allegato 2 alla presente relazione, e il parere del suddetto Collegio n. 26 del 20.12.2010 (all. 3, che confermò la ricostruzione giuridica effettuata dall'Amministrazione (cfr in particolare pag. 2).

Fondi anno 2017	Importo
<b>Fondo per le progressioni economiche e la produttività collettiva ed individuale del personale inquadrato nelle categorie B, C e D</b>	<b>€ 5.567.912,62,</b> comprensivo delle risorse destinate a progressioni orizzontali e al netto degli oneri a carico dell'amministrazione sulla componente integrativa
- indennità ex art. 41, comma 4, del CCNL 27.01.2005, come riformulato dall'art. 10, lett. e), del CCNL 28.03.06	€ 2.700.000,00
- compensi per la remunerazione di compiti che comportano oneri, rischi o disagi particolarmente rilevanti nonché la reperibilità collegata alla particolare natura dei servizi che richiedono interventi di urgenza	€ 697.133,55
- compensi diretti ad incentivare la produttività e miglioramento dei servizi (di cui € 413.252,34 provenienti dal Fondo Comune di Ateneo anno 2016)	€ 1.220.070,00
- indennità di responsabilità per il personale inquadrato nella categoria D con incarichi formalmente conferiti dal Direttore Generale dell'Università o dal Rettore	€ 500.000,00
- Progressioni Economiche Orizzontali	€ 450.709,07
<b>Fondo per il lavoro straordinario.</b>	<b>€ 492.588,44</b>
<b>Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato del personale inquadrato in categoria EP.</b>	<b>€ 736.171,85</b>

Come già espresso nelle premesse, il CCI in esame ha mantenuto gli stessi istituti economici già previsti nel CCI del 2016 e in generale per gli stessi imparti, salvo le modifiche residuali di seguito riportate:

- nell'ambito del lavoro disagiato, all'art. 7 (rubricato "Compensi per la remunerazione di compiti che comportano oneri, rischi o disagi particolarmente rilevanti nonché la reperibilità collegata alla particolare natura dei servizi che richiedono interventi di urgenza"), punto 15) ha previsto nuove attività da compensare, introducendo un compenso volto a remunerare le unità specificamente individuate tenute: 1) ad effettuare inderogabilmente in un giorno specifico dal lunedì al venerdì e al di fuori dell'orario di servizio, per motivate esigenze rappresentate dal Dirigente nella cui Ripartizione è incardinato il procedimento, la pubblicazione sul sito web di Ateneo di atti/provvedimenti; 2) a garantire la corretta funzionalità della procedura informatica di convocazione degli organi collegiali di Ateneo. Inoltre per tutti gli istituti hanno è stato previsto un incremento del compenso unitario; in relazione a tali incrementi, all'art. 2, comma 2, è stato tuttavia precisato che "Gli incrementi degli importi unitari dei compensi determinati al successivo art.7 dispiegano i propri effetti limitatamente all'anno 2017";

- l'art. 10 (rubricato "Compensi diretti ad incentivare la produttività e miglioramento dei servizi - Performance organizzativa"), ha mantenuto la medesima articolazione in tre punti; una parziale modifica riguarda solo l'aspetto economico che:

alla voce A conferma gli importi previsti nel 2016 per le singole tipologie da Aa) ad Ag), ma con i seguenti incrementi per l'anno 2017:

Personale beneficiario per l'anno 2017 dell'emolumento di cui alla lettera A, tipologia:	(I) Importo base pro capite	(II) Incremento pro capite (a valere anche sull'importo del Fondo Comune di Ateneo anno 2016 pari a € 413.252,34)	(III) Importo complessivo pro capite anno 2017
Aa)	€ 1.100,00	€ 400,00	€ 1.500,00
Ab)	€ 1.100,00	€ 400,00	€ 1.500,00
Ac)	€ 300,00	€ 200,00	€ 500,00
Ad)	€ 550,00	€ 600,00	€ 1.150,00
Ae)	€ 500,00	€ 650,00	€ 1.150,00
Af)	€ 500,00	€ 650,00	€ 1.150,00
Ag)	€ 500,00	€ 400,00	€ 900,00

Gli incrementi di cui sopra sono legati in quota parte all'inserimento tra le risorse variabili, come avvenuto già nel 2016, nella costituzione del fondo ex art. 87 del CCNL 16.10.2008, delle somme relative all'importo dei trasferimenti al Fondo Comune di Ateneo per l'anno 2016, pari a € 413.252,34, conformemente a quanto prescritto dalla nota MEF prot. n. 35626 del 9.8.2012 e sono stati destinati alla produttività e al miglioramento dei servizi.

Anche per il 2017 l'importo di cui alla colonna III sarà corrisposto sempreché detto personale non abbia percepito nell'anno 2016 compensi in conto terzi per un importo complessivamente pari o superiore a quello ivi indicato per la tipologia di rispettiva appartenenza. Nei casi in cui il personale destinatario abbia percepito nel corso dell'anno 2016 compensi per conto terzi per un importo complessivamente inferiore al rispettivo importo indicato nella colonna III, l'importo del compenso in parola sarà rideterminato e liquidato in misura pari alla differenza tra l'importo percepito per conto terzi e l'importo indicato nella colonna III.

Corre l'obbligo di precisare che gli importi di cui alla voce Ac non dispiegano effetti per il 2017, considerato che a tutte le unità destinatarie sono stati corrisposti per attività conto terzi, nel 2016, importi superiori a quelli spettanti in base al prospetto sopra riportato.

Alla voce B viene destinata la somma € 20.000,00 per remunerare il personale tecnico-amministrativo che presta servizio presso l'Ufficio Contabilità e Adempimenti Fiscali nonché l'unità in servizio presso l'Area Gestione Finanziaria e Contabile del Centro Servizi Informativi che il Responsabile del suddetto Centro individua per prestare supporto a tale attività, per incentivare la produttività ed il miglioramento del servizio di assistenza fiscale a tutti i dipendenti dell'Ateneo, correlato ad un aumento delle prestazioni di lavoro.

Alla voce C, resta confermato, nelle medesime misure previste per il 2016, l'elemento retributivo annuo lordo volto a incentivare il miglioramento del servizio di distribuzione dei buoni pasto destinato a n. 4 unità di personale tecnico-amministrativo in servizio presso l'Ufficio Gestione Buoni Pasto, Centralino e Riproduzione Xerografica addetto alla gestione dei buoni pasto, come individuato dal Dirigente della Ripartizione di afferenza e ad un massimo di 42 unità di personale tecnico-amministrativo addetto alla procedura ticket per i punti di distribuzione dislocati presso le varie strutture dell'Ateneo, come individuato a cura del Dirigente competente.

L'art. 12 (rubricato "Incremento dell'indennità di responsabilità per il personale inquadrato in categoria D destinatario di tale compenso, connessa alle posizioni organizzative di maggiore complessità"), in continuità con quanto stabilito dall'art. 12, lettera a), del contratto collettivo integrativo anno 2016, ha integrato la disciplina per l'individuazione delle previste 93 posizioni organizzative maggiormente complesse ricoperte da personale inquadrato in categoria D cui compete l'incremento dell'indennità di responsabilità a partire dall'anno 2017 fissando un numero massimo di posizioni organizzative per ciascuna delle sottoindicate tipologie di struttura:



Tipologie di struttura	Numero massimo di posizioni organizzative disponibili	Note
Uffici Dipartimentali Contabilità	20	Senza compilazione della scheda. Il numero di riferisce agli Uffici Contabilità la cui responsabilità è attualmente in capo ad una unità di personale t.a. inquadrata in categoria D
Uffici afferenti alle Ripartizioni	30	Con compilazione della scheda
Centri (interdipartimentali di ricerca, di servizio interdipartimentali, di servizio di Ateneo, interuniversitari di ricerca)	12	Con compilazione della scheda.
Uffici afferenti alle Scuole	4	Con compilazione della scheda
Biblioteche di Area	7	Con compilazione della scheda
Uffici Dipartimentali diversi dagli Uffici Contabilità	20	Con compilazione della scheda

Per la fissazione dei criteri di ripartizione del fondo per il lavoro straordinario si rinvia specificamente all'art. 14.

Per quanto riguarda il capo II "Istituti economici per il personale inquadrato in categoria EP" (da art. 15 a art. 18) è rimasta invariata la disciplina già prevista dal medesimo capo dal Contratto Collettivo Integrativo per l'anno 2016, sottoscritto in data 14.3.2016, con la determinazione nella misura del 30% della percentuale di retribuzione di posizione da destinare alla retribuzione di risultato. Si ricorda infatti che l'art. 76, comma 1, del CCNL comparto Università del 16.10.2008 individua le voci che concorrono alla determinazione del trattamento economico del personale inquadrato in categoria EP ed il comma 6 dispone espressamente che al finanziamento della retribuzione di posizione e della retribuzione di risultato è destinato in ciascuna Amministrazione un apposito fondo costituito come previsto dall'art. 90 del citato CCNL (cfr. art. 16).

In merito al presente capo corre l'obbligo di precisare che:

- 1) ai sensi del citato articolo 90, commi 4 e 5, viene disciplinata unicamente la retribuzione di risultato eventualmente spettante in quanto è demandata espressamente alla contrattazione integrativa la determinazione della percentuale della retribuzione di posizione da prendere a base di computo (tra il 10 e il 30%);
- 2) nell'articolo 17 si è disciplinata la retribuzione di risultato nella misura pari al 30% del valore della retribuzione di posizione, graduata unilateralmente dall'Amministrazione, in attuazione di quanto previsto dal citato art. 76, comma 1 e 2, in rapporto a ciascuna tipologia di incarico e del diverso grado di responsabilità, previa informativa alle OO.SS. e RSU.

Per quanto concerne il capo II "Progressioni orizzontali" (cfr. artt. 19 e 20) si è provveduto a destinare l'importo pari ad € 450.709,07 alle progressioni orizzontali per il personale inquadrato nelle categorie B, C, D ed EP, a fissare i relativi criteri e a precisare, conformemente agli indirizzi della Funzione Pubblica, della Ragioneria Generale dello Stato e del MEF, che l'inquadramento dei vincitori avverrà al primo gennaio dell'anno nel quale risulta approvata la graduatoria.

Per quanto concerne il Capo IV rubricato "Istituti giuridici per il personale inquadrato in categoria B, C, D ed EP" (cfr artt. Da 21 a 28) disciplina gli istituti giuridici demandati alla contrattazione collettiva integrativa, in continuità con la disciplina dei precedenti contratti.

Al Capo V "Servizi sociali" le parti, conformemente a quanto previsto dall'art. 60 del CCNL 16.10.2008, confermano la volontà di stipulare apposita convenzione con il Consorzio Unico Campania per il rilascio di abbonamenti annuali di trasporto con le risorse a tal fine già stanziare, giusta delibera del Consiglio di Amministrazione n. 20 del 19.11.2013.

Per le ulteriori attività socio-assistenziali si rinvia alla disciplina del vigente regolamento in materia, emanato con Decreto del Rettore n.519 del 16.2.2017 e alle risorse già stanziare dal Consiglio di Amministrazione, anche in relazione alle iniziative proposte dal Comitato Unico di Garanzia nel Piano per le Azioni Positive.

\* \* \* \* \*

### PARTE TERZA RELAZIONE TECNICO-FINANZIARIA

Con note prot. n. 15013 del 16.02.2017 e n. 36904 del 20.4.2017 furono trasmesse a codesto Collegio le relazioni di accompagnamento al provvedimento di costituzione dei tre distinti fondi per il trattamento accessorio del personale tecnico amministrativo per l'anno 2017. Giova ricordare che tali relazioni furono redatte in conformità alla parte III, modulo 1 - "La costituzione del fondo per la contrattazione integrativa" - dello schema standard di relazione tecnico-finanziaria e

di relazione illustrativa da redigere per i contratti collettivi integrativi delle Pubbliche Amministrazioni, diffuso dal MEF, con circolare n. 25 del 19.7.2012, in attuazione di quanto previsto dall'art. 40, comma 3 sexies, del D.Lgs. n. 165/2001, pur non rientrando la costituzione dei sopracitati fondi nella fattispecie prevista dalla circolare.

Pertanto nell'esposizione seguente il modulo 1 relativo a ciascun fondo recepisce in toto il corrispondente contenuto della citata relazione di accompagnamento.

Come verrà meglio dettagliato nel prosieguo, a seguito dell'entrata in vigore, il 22.6.2017, del D.Lgs. n. 75 del 25.5.2017, è stata trasmessa a codesto Collegio la relazione di accompagnamento relativa alla rimodulazione del fondo per la produttività collettiva ed individuale ex artt. 87 e 88 del CCNL comparto Università del 16.10.2008 e del fondo per la retribuzione di posizione e di risultato del personale inquadrato nella categoria Elevate Professionalità ex art. 90 del medesimo CCNL.

### **FONDO PER LE PROGRESSIONI ECONOMICHE E LA PRODUTTIVITÀ COLLETTIVA ED INDIVIDUALE EX ARTT. 87 E 88 DEL CCNL COMPARTO UNIVERSITÀ DEL 16.10.2008 (CFR. ARTT. 3-12 DELL'IPOTESI DI CCI 2017)**

#### **III.1 MODULO 1 – La costituzione del fondo per la contrattazione integrativa.**

Con delibera del Consiglio di Amministrazione n. 34 del 30.3.2017 si è provveduto, per l'anno 2017, alla costituzione del Fondo per le progressioni economiche e la produttività collettiva e individuale (allegato 2) di cui agli artt. 87 e 88 del CCNL Comparto Università del 16.10.2008, sulla quale codesto Collegio, con verbale n. 4 dell'1 giugno 2017, ha espresso parre favorevole in ordine alla sua compatibilità finanziaria per la contrattazione integrativa 2017.

Nell'ottica della semplificazione della costituzione del Fondo in parola, il medesimo è stato costituito partendo dall'importo delle risorse consolidate inserite nel Fondo anno 2016, costituito con delibera del Consiglio di Amministrazione del 3 marzo 2016 e per il quale il Collegio pro tempore dei Revisori dei Conti, con verbale n. 37 del 23 febbraio 2016, ha attestato il rispetto dei limiti legislativi e contrattuali previsti in materia; tale importo era pari ad € 2.489.951,21, a cui devono aggiungersi le somme destinate nell'anno 2016 alle progressioni economiche orizzontali, per € 559.972,66, per un totale così di € 3.049.923,87.

Corre l'obbligo di precisare che detto importo era già comprensivo dei tagli sanciti dalle sottoindicate disposizioni legislative:

- art. 1, comma 189, della Legge n. 266 del 23.12.2005 (Legge finanziaria 2006), come sostituito dall'articolo 67, comma 5, del D.L. 112/2008 convertito con modifiche in Legge 133/2008, che dispone: "*A decorrere dall'anno 2009, l'ammontare complessivo dei fondi per il finanziamento della contrattazione integrativa [...] non può eccedere quello previsto per l'anno 2004 come certificato dagli organi di controllo di cui all'articolo 48, comma 6, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, [...] ridotto del 10 per cento*";
- art 9, comma 2 bis, del d.l. 78/2010, convertito con la Legge n. 122/2010, come modificato dall'art. 1, comma 236 della Legge n. 208 del 28.12.2015 (c.d. legge di stabilità 2016), che riproduce sostanzialmente, sia pure con parametri differenti, la formulazione contenuta nell'art. 9, comma 2 bis del Decreto Legge n. 78/2010, convertito con modificazioni nella legge 122/2010. Infatti esso testualmente recita: "*[...] a decorrere dal 1° gennaio 2016 l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, anche di livello dirigenziale, di ciascuna delle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e successive modificazioni, non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2015 ed è, comunque, automaticamente ridotto in misura proporzionale alla riduzione del personale in servizio, tenendo conto del personale assumibile ai sensi della normativa vigente*".
- In data 22.6.2017 è entrato in vigore il decreto legislativo n. 75 del 25.5.2017, rubricato "*Modifiche e integrazioni al decreto legislativo 30 marzo 2001, n.165, ai sensi degli articoli 16, commi 1, lettera a), e 2, lettere b), c), d) ed e) e 17, comma 1, lettere a), c), e), f), g), h), l) m), n), o), q), r), s) e z), della legge 7 agosto 2015, n. 124, in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche*" che all'articolo 23 detta disposizioni in merito alla costituzione dei fondi per il trattamento accessorio, recitando testualmente: "*Nelle more di quanto previsto dal comma 1, al fine di assicurare la semplificazione amministrativa, la valorizzazione del merito, la qualità dei servizi e garantire adeguati livelli di efficienza ed economicità dell'azione amministrativa, assicurando al contempo l'invarianza della spesa, a decorrere dal 1° gennaio 2017, l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, anche di livello dirigenziale, di ciascuna delle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2016. A decorrere dalla predetta data l'articolo 1, comma 236, della legge 28 dicembre 2015, n. 208 è abrogato*".

#### **III.1.1 Sezione I – Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità**

- Risorse storiche consolidate



Tutto ciò premesso, le risorse storiche consolidate, partendo dall'importo del Fondo per l'anno 2016 e detraendo le somme utilizzate per le progressioni economiche orizzontali bandite con decreti del Direttore Generale nn. 314, 315, 316 e 317 del 4.4.2016 e concluse con l'approvazione atti giusta decreti del Direttore Generale nn. 1159 e 1160 del 5.12.2016, n. 1196 del 14.12.2016 e n. 1232 del 22.12.2016, pari ad € 559.972,66, ammontano ad Euro **2.489.951,21**, come risulta dal prospetto seguente:

DESCRIZIONE COMPONENTI	IMPORTO	VINCOLATO	LIBERO
<b>COMPONENTE CONSOLIDATA ANNO 2016</b>			
COMPONENTE CONSOLIDATA AL NETTO DELLA RIDUZIONE NELLA MISURA DEL 10% DELL'AMMONTARE COMPLESSIVO DEI FONDI ANNO 2004 - ART.67 CO.5 DL 112/2008 CONVERTITO IN LEGGE 133/2008, PER € 382.495,74, NONCHE' DELLA RIDUZIONE EX ART.9, COMMA 2 BIS, DEL D.LGS: N. 78/2010 CONVERTITO IN L 122/2010	3.049.923,87	559.972,66	2.489.951,21
A DETRARRE			
COMPONENTE UTILIZZATA PER PROGRESSIONI ORIZZONTALI BANDITE E CONCLUSE NELL'ANNO 2016 - ART. 88, C.4, CCNL 16.10.2008	- 559.972,66	- 559.972,66	
<b>TOTALE COMPONENTE CONSOLIDATA 2016</b>	<b>2.489.951,21</b>	<b>-</b>	<b>2.489.951,21</b>

**- Incrementi esplicitamente quantificati in sede di CCNL**

Quale incremento consolidato per l'anno 2017 devono essere aggiunti gli importi di cui ai punti d) ed e) dell'art. 87 CCNL 16.10.2008, relativi alle cessazioni del personale tecnico-amministrativo nell'anno 2016. A tal proposito si fa presente che:

- per differenziale si intende la differenza numerica tra l'importo spettante per la posizione economica rivestita e l'importo di valore iniziale della categoria di chi cessa definitivamente dal servizio o effettua un passaggio di categoria (esempio: differenziale da C5 a C1);
- nell'anno in cui avviene la cessazione dal servizio è accantonato, per ciascun dipendente cessato che abbia in godimento la Retribuzione Individuale di Anzianità (RIA), un importo pari alle mensilità residue di detta RIA, computandosi a tal fine, oltre ai ratei di tredicesima mensilità, le frazioni di mese superiori a quindici giorni. L'importo accantonato confluisce, in via permanente, nel Fondo con decorrenza dall'anno successivo alla cessazione dal servizio in misura intera e vi rimane assegnato in ragione di anno.

Ciò premesso, gli incrementi dell'anno 2017, complessivamente pari ad Euro **450.709,07** (come da prospetti dell'Ufficio Stipendi trasmessi in data 19.01.2017, agli atti dell'Ufficio Relazioni Sindacali e Trattamento Accessorio) sono, ai sensi dell'art. 88, comma 2, lettera a), ultimo periodo, del CCNL 16.10.2008, risorse finalizzate alle progressioni orizzontali ed in particolare ammontano, come risulta dai suddetti prospetti certificati dall'Ufficio Stipendi:

- a Euro 247.676,39 (al netto degli oneri a carico dell'amministrazione) per differenziali di posizione economica delle unità di personale tecnico-amministrativo cessate nell'anno 2016, ai sensi del sopra citato art. 87, comma 1, lett. d) del CCNL 16.10.2008;
- a Euro 203.032,68 (al netto degli oneri a carico dell'amministrazione) per Retribuzione Individuale di Anzianità (RIA) delle unità di personale tecnico-amministrativo cessate nell'anno 2016 che avevano in godimento tale voce, ai sensi del medesimo art. 87, comma 1, lett. e) del CCNL 16.10.2008.

La componente consolidata per l'anno 2017 ammonta pertanto a complessivi Euro **2.940.660,28** (2.489.951,21 + 450.709,07).

**- Altri incrementi con carattere di certezza e stabilità**

(Voce non pertinente).

**III.1.2 - Sezione II – Risorse variabili**

Sotto questa voce possono confluire nel fondo le seguenti risorse variabili:

- a) somme per attività in conto terzi derivanti dai trasferimenti interni al Fondo comune di Ateneo effettuati nell'anno 2016, conformemente a quanto prescritto dalla nota MEF prot. n. 35626 del 9.8.2012;
- b) componente integrativa al netto degli oneri;
- c) risparmi accertati a consuntivo sulle risorse del fondo straordinario anno 2016 (ex art.86, comma 4 CCNL comparto università 16.10.2008);

- d) somme del fondo ex art. 87 CCNL comparto università 16.10.2008 anno 2016 non utilizzate o non attribuite con riferimento alle finalità dell'esercizio finanziario 2016 (ex art.88, comma 5, CCNL comparto università 16.10.2008).

In particolare, con riferimento alla predetta lettera a), l'Ufficio Bilancio e Controllo ha accertato che le somme per attività in conto terzi derivanti dai trasferimenti interni al Fondo comune di Ateneo effettuati nell'anno 2016 ammontano ad Euro 413.252,34, al netto di oneri.

- Con riferimento alle predetta lettera b), si evidenzia che l'art. 87, comma 2, del citato CCNL comparto Università del 16.10.2008 dispone che *"In caso di attivazione di nuovi servizi o di processi di riorganizzazione finalizzati ad un accrescimento di quelli esistenti, ai quali sia correlato un aumento delle prestazioni del personale in servizio cui non possa farsi fronte attraverso la razionalizzazione delle strutture e/o delle risorse finanziarie disponibili o che comportino un incremento stabile delle dotazioni organiche, le amministrazioni, nell'ambito della programmazione annuale e triennale dei fabbisogni di cui all'art. 6 del d.lgs. n. 165/2001, valutano anche l'entità delle risorse necessarie per sostenere i maggiori oneri del trattamento economico accessorio del personale da impiegare nelle nuove attività e ne individuano la relativa copertura nell'ambito delle capacità di bilancio"*.

Tale componente integrativa nel Fondo anno 2017 ammonta, come già per il Fondo 2016 e per il Fondo 2015, ad Euro 2.070.000,00.

Le ragioni sottese all'allocatione delle risorse aggiuntive sono da ricercarsi nella necessità di avviare nell'anno 2017 nuovi processi di riorganizzazione nonché di portare a conclusione processi di carattere anche pluriennale iniziati negli anni precedenti, come risultanti dal Piano della Performance dell'Ateneo 2017-2019 e come illustrati nella relazione di cui all'allegato 1.

In merito alla congruità dell'importo delle risorse aggiuntive, si richiama quanto già recepito da codesto Collegio nel verbale n. 4 dell'1.6.2016, laddove osserva che, sulla base delle rilevazioni effettuate sui dati contenuti nel conto annuale, la media pro capite del trattamento accessorio in ateneo per gli anni dal 2013 al 2015 è sempre al di sotto di quella risultante dal dato medio nazionale relativo al Comparto.

- Con riferimento alla lettera c), l'art. 86 del CCNL comparto Università del 16.10.2008 (che detta disposizioni in materia di fondo per il lavoro straordinario) al comma 4, ultimo periodo, testualmente recita: *"I risparmi accertati a consuntivo confluiscono nelle risorse indicate nell'art. 88, in sede di contrattazione integrativa"*. In relazione a tale voce non è stato riportato alcun importo in quanto sono state assegnate tutte le ore di straordinario disponibili per l'anno 2016 e al momento non è possibile verificare quante ne siano state effettivamente fruite poiché mancano i dati definitivi di tutte le strutture al 31.12.2016; pertanto non è stato possibile determinare, allo stato, i residui.

- Con riferimento alla lettera d), l'art. 88 del suddetto CCNL (che detta disposizioni in materia di Utilizzo del Fondo per le Progressioni economiche e per la produttività) al comma 5 testualmente recita: *"Le somme non utilizzate o non attribuite con riferimento alle finalità del corrispondente esercizio finanziario sono portate in aumento delle risorse dell'anno successivo, fatta salva la specifica finalizzazione già definita"*. In relazione a tale voce è stata effettuata una stima dei residui disponibili a valle della definizione delle somme per compensi da lavoro accessorio relativi al mese di dicembre a talune voci sospese nel corso dell'anno che ammonta ad € 144.000,00. Detto importo potrà essere soggetto a possibili modifiche.

### **III.1.3 Sezione III – Decurtazione del Fondo**

In merito alle riduzioni da operare sul fondo, si rinvia all'illustrazione preliminare nelle premesse della presente relazione.

### **III.1.4 Sezione IV – Sintesi del Fondo sottoposto a certificazione (Totale sezione I + totale sezione II)**

- a) **Totale risorse fisse** aventi carattere di certezza e stabilità sottoposto a certificazione, determinato dal totale della sezione III.1.1 eventualmente ridotta per le relative decurtazioni come quantificate nella sezione III.1.3.

Le risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità ammontano ad Euro **2.940.660,28**, scaturenti dalla somma delle *"Risorse storiche consolidate"* pari ad Euro 2.489.951,21, come risultanti alla sezione I, e degli *"Incrementi esplicitamente quantificati in sede di CCNL"* pari ad Euro 450.709,07.

- b) **Totale risorse variabili** sottoposte a certificazione determinate dal totale della sezione III.1.2, eventualmente ridotta per le relative decurtazioni come quantificate nella sezione II.1.3.

Le risorse variabili ammontano complessivamente ad Euro **2.627.252,34** (di cui 2.070.000,00 corrispondono alle risorse aggiuntive).

- c) **Totale fondo sottoposto a certificazione**, determinato dalla somma delle due voci precedenti.

L'ammontare complessivo del fondo sottoposto a certificazione Euro **5.567.912,62** (pari alla somma di Euro 2.940.660,28, relativa alle risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità, e di Euro 2.627.252,34, relativa alle risorse variabili).

### III.1.5 Sezione V – Risorse temporaneamente allocate all'esterno del fondo

(Voce non pertinente).

### III.2 MODULO 2 - Definizione delle poste di destinazione del Fondo per la contrattazione integrativa

#### Sezione I – Destinazioni non disponibili alla contrattazione integrativa e comunque non regolate specificamente dal Contratto Integrativo sottoposto a certificazione

(Voce non pertinente).

#### Sezione II – Destinazioni specificamente regolate dal Contratto Integrativo

Per l'anno 2017 l'ammontare utilizzabile del fondo di cui al presente articolo, pari ad euro 5.567.912,62 oltre oneri a carico Ente, è ripartito tra i seguenti istituti:

Fondo anno 2017 per il personale inquadrato nelle categorie B, C e D	
Fondo per le progressioni economiche e la produttività collettiva ed individuale del personale inquadrato nelle categorie B, C e D	€ 5.567.912,62 (comprensivo delle risorse destinate a progressioni orizzontali e al netto degli oneri c/amministrazione sulla componente integrativa)
- indennità ex art. 41, comma 4, del CCNL 27.01.2005, come riformulato dall'art. 10, lett. e), del CCNL 28.03.06	€ 2.700.000,00
- compensi per la remunerazione di compiti che comportano oneri, rischi o disagi particolarmente rilevanti nonché la reperibilità collegata alla particolare natura dei servizi che richiedono interventi di urgenza	€ 697.133,55
- compensi diretti ad incentivare la produttività e miglioramento dei servizi ( di cui € 413.252,34 provenienti dal Fondo Comune di Ateneo anno 2016)	€ 1.220.070,00
- indennità di responsabilità per il personale inquadrato nella categoria D con incarichi formalmente conferiti dal Direttore Generale dell'Università o dal Rettore	€ 500.000,00
- Progressioni Economiche Orizzontali	€ 450.709,07

#### Sezione III – (eventuali) Destinazioni ancora da regolare

(Voce non pertinente).

#### Sezione IV – Sintesi della definizione delle poste di destinazione del Fondo per la contrattazione integrativa sottoposto a certificazione

a. totale destinazioni non disponibili alla contrattazione integrativa o comunque non regolate esplicitamente dal contratto integrativo, determinato dal totale della sezione III.2.1

(Voce non pertinente).

b. totale destinazioni specificamente regolate dal contratto integrativo, determinato dal totale della sezione III.2.2

L'importo complessivo delle destinazioni specificamente regolate dal contratto integrativo è pari ad euro 5.567.912,62.

c. totale dell'eventuali destinazioni ancora da regolare come esposte nella sezione III.2.3

(Voce non pertinente).

d. totale poste di destinazione del fondo sottoposto a certificazione, determinato dalla somma delle tre voci precedenti e che deve coincidere, per definizione, con il totale esposto nella sezione IV del modulo 1(moduli 1 costituzione del fondo).

Il totale ammonta ad euro 5.567.912,62.

### III.2.5 Sezione V – Destinazioni temporaneamente allocate all'esterno del Fondo

(Voce non pertinente).

**III.2.6 Sezione VI – Attestazione motivata, dal punto di vista tecnico-finanziario, del rispetto dei vincoli di carattere generale**

Con riferimento alla costituzione del fondo per le progressioni economiche e la produttività collettiva e individuale, di cui agli artt. 87 e 88 del C.C.N.L. comparto Università del 16.10.2008, relativo all'anno 2017, costituito con delibera del Consiglio di Amministrazione n. 34 del 30.3.2017, il Collegio dei Revisori dei Conti, con verbale n. 4 dell'1.06.2017, ha espresso parre favorevole in ordine alla sua compatibilità finanziaria per la contrattazione integrativa 2017.

**III.3 MODULO 3 – Schema generale riassuntivo del Fondo per la contrattazione integrativa e confronto con il corrispondente Fondo certificato dell'anno precedente**

<b>Schema generale, meramente ricognitivo, riassuntivo e di confronto</b>	<b>anno 2017</b>	<b>anno 2016</b>
risorse fisse	2.489.951,21	2.489.951,21
risorse variabili	2.070.000,00	2.070.000,00
somme non utilizzate anno precedente	144.000,00	150.000,00
Fondo Comune di Ateneo	413.252,34	522.980,65
componente destinata a progr. orizz. - art. 87, c.1, lett.e CCNL 16.10.2008	450.709,07	559.972,66
riduzione proporzionale ex art. 1, comma 236, L. 208/2015	-----	- 53.638,14
	<b>5.567.912,62</b>	<b>5.739.266,38</b>

**III.4 MODULO 4 – Compatibilità economico-finanziaria e modalità di copertura degli oneri del Fondo con gli strumenti annuali e pluriennali di bilancio**

**III.4.1 Sezione I – Esposizione finalizzata alla verifica che gli strumenti della contabilità economico-finanziaria dell'Amministrazione presidiano correttamente i limiti di spesa del Fondo nella fase programmatoria della gestione**

- Si evidenzia che, ai fini del rispetto dei limiti di spesa, già la nota illustrativa al Bilancio di previsione annuale autorizzatorio unico di Ateneo per l'esercizio contabile 2017, in corrispondenza del conto CA.04.41.01.02.04 "Competenze accessorie al personale tecnico-amministrativo a tempo indeterminato (ti)", che ospita, tra l'altro, anche l'ammontare del fondo in discorso, dà atto che tale stanziamento di bilancio contempla tutte le riduzioni di legge ai sensi della normativa vigente.

**III.4.2 Sezione II – Esposizione finalizzata alla verifica a consuntivo che il limite di spesa del Fondo dell'anno precedente risulta rispettato**

- Si precisa che il rispetto del limite di spesa del Fondo dell'anno precedente potrà essere attestato in seguito all'approvazione del Bilancio d'Esercizio 2016 Unico di Ateneo.

**III.4.3 Sezione III – Verifica delle disponibilità finanziarie dell'Amministrazione ai fini della copertura delle diverse voci di destinazione del Fondo**

- In merito alla copertura economica si fa presente che l'importo complessivo del fondo sottoposto a certificazione, pari ad euro 5.567.912,62, oltre oneri previdenziali ed assistenziali per Euro 1.846.307,70, per complessivi Euro 7.414.220,32 trova copertura:
  - per Euro 5.423.912,62, oltre oneri previdenziali ed assistenziali per Euro 1.799.219,70, per complessivi Euro 7.223.132,32, sui seguenti conti del Budget Economico 2017, come riportato nella seguente tabella:

<b>CONTO</b>		<b>IMPORTO</b>
CA.04.41.01.02.04	Competenze accessorie al personale tecnico-amministrativo a tempo indeterminato (ti)	5.423.912,62
CA.04.41.01.03.04	Contributi obbligatori per il personale tecnico-amministrativo a tempo indeterminato (ti)	1.312.586,85
CA.04.41.01.04.04	Contributi per indennità, fine servizio e tfr per il personale tecnico-amministrativo a tempo indeterminato (ti)	25.600,28
CA.04.41.01.06.04	Irap per il personale tecnico-amministrativo a tempo indeterminato (ti)	461.032,57
<b>TOTALE</b>		<b>7.223.132,32</b>

- per Euro 144.000,00, oltre oneri previdenziali ed assistenziali per Euro 47.088,00, per complessivi Euro 191.088,00, mediante l'utilizzo dei risparmi che saranno accertati in sede di predisposizione del bilancio di esercizio 2016 sulle risorse del fondo per l'anno 2016, ex art. 87, CCNL comparto Università 16.10.2008, e che saranno appositamente accantonate al 31.12.2016 al "Fondo ex art. 87 CCNL 16.10.2008"; di cui al conto CG.02.21.02.01.08.

In merito alle risorse destinate alla formazione di cui al piano formativo parte integrante dell'ipotesi di contratto collettivo integrativo in esame, si rammenta che il comma 13 dell'articolo 6 del D.L. 78/2010, convertito in L.122/2010, stabiliva che "A decorrere dall'anno 2011 la spesa annua sostenuta dalle amministrazioni pubbliche inserite nel conto economico consolidato della pubblica amministrazione, come individuate dall'Istituto nazionale di statistica (ISTAT) ai sensi del comma 3 dell'articolo 1 della legge 31 dicembre 2009, n. 196, incluse le autorità indipendenti, per attività esclusivamente di formazione deve essere non superiore al 50 per cento della spesa sostenuta nell'anno 2009".

Nel rispetto del quadro normativo vigente all'atto dell'approvazione del bilancio di previsione annuale autorizzatorio per l'E.C. 2017, il conto "Formazione del Personale" risulta costituito, relativamente alla formazione non obbligatoria, dai seguenti oneri stimati per la formazione e l'aggiornamento professionale del personale dipendente:

FORMAZIONE NON OBBLIGATORIA per il personale t.a € 9.468,66

FORMAZIONE NON OBBLIGATORIA per il personale Dirigente € 972,04

Successivamente all'approvazione del Bilancio di previsione annuale autorizzatorio per l'E.C. 2017, la Legge di Stabilità 2017 (L.232/2016), al comma 303 - lett. b), ha previsto che le attività formative effettuate dalle università sono esentate dal limite di spesa per attività di formazione, dando quindi agli Atenei la possibilità di incrementare eventualmente il fondo destinato alla formazione del personale dirigente e t.a..

In applicazione delle predette disposizioni è stato quindi incrementato il fondo destinato alla formazione del personale tecnico-amministrativo e dirigente, nella misura di seguito riportata:

FORMAZIONE NON OBBLIGATORIA per il personale t.a (incremento) € 57.000,00

FORMAZIONE NON OBBLIGATORIA per il personale Dirigente (incremento) € 3.000,00

Gli incrementi di cui sopra troveranno copertura economico-finanziaria previa variazione compensativa dal conto CA.04.48.01.04.04 – "Oneri vari straordinari" al conto CA.04.41.06.02.04 – "Formazione del personale".

\*\*\*\*\*

### **FONDO PER IL LAVORO STRAORDINARIO EX ART. 86 DEL CCNL COMPARTO UNIVERSITÀ DEL 16.10.2008 (CF. ARTT. 13 – 14 DELL'IPOTESI DI CCI 2016)**

#### **III.1 MODULO 1 – La costituzione del fondo**

Con delibera del Consiglio di Amministrazione n. 22 dell'1.2.2017 si è provveduto, per l'anno 2017, alla costituzione del Fondo per il lavoro straordinario (allegato 3) ex art. 86 del CCNL Comparto Università del 16.10.2008, su cui codesto Collegio, con verbale n. 2 del 6 marzo 2017, ha rilevato agli atti il rispetto dei limiti legislativi e contrattuali previsti in materia.

Si ritiene necessario elencare gli elementi fondanti per la costituzione del fondo in parola:

- l'art. 1, comma 189, della Legge n. 266 del 23.12.2005 (Legge finanziaria 2006), come sostituito dall'articolo 67, comma 5, del D.L. 112/2008 convertito con modifiche in Legge 133/2008, dispone: "*A decorrere dall'anno 2009, l'ammontare complessivo dei fondi per il finanziamento della contrattazione integrativa [...] non può eccedere quello previsto per l'anno 2004 come certificato dagli organi di controllo di cui all'articolo 48, comma 6, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, [...] ridotto del 10 per cento*";
- con D.D. n. 2223 del 27.12.2004 fu costituito per l'anno 2004 un fondo unico per il trattamento accessorio - comprensivo di tutti e tre i fondi sopra evidenziati alle lettere da A) a C) - di ammontare pari ad Euro 5.054.335,00, che venne certificato dal Collegio dei Revisori dei Conti pro tempore con verbale n. 50 del 27.12.2004, che ha costituito la base di calcolo per la costituzione dei fondi per gli anni successivi;
- l'art. 86 del CCNL comparto Università in data 16.10.2008, confermando la medesima formulazione dei precedenti CCCNLL, al comma 1 stabilisce che "*Per la corresponsione dei compensi relativi alle prestazioni di lavoro straordinario, che si rendessero necessarie per fronteggiare particolari situazioni di lavoro, le amministrazioni possono utilizzare risorse finanziarie in misura non superiore a quelle destinate, nell'anno 1999, alle finalità di cui all'art. 42, comma 2, lett. a) del CCNL del 21.5.96 [...]*".

#### **III.1.1 Sezione I – Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità**

##### **- Risorse storiche consolidate**

Le risorse storiche consolidate sono pari ad euro 547.320,49.

##### **- Incrementi esplicitamente quantificati in sede di CCNL**



(Voce non pertinente).

- Altri incrementi con carattere di certezza e stabilità

(Voce non pertinente).

### III.1.2 Sezione II – Risorse variabili

(Voce non pertinente).

### III.1.3 Sezione III – Decurtazione del Fondo

Come già sopra riportato, il citato art. 67, comma 5, del D.L. 112/2008, convertito in Legge 133/2008, impone alle Amministrazioni la riduzione dei fondi per il finanziamento della contrattazione integrativa nella misura del 10% rispetto all'ammontare complessivo del fondo previsto per l'anno 2004.

La suddetta riduzione del 10% del fondo anno 2004, nella misura complessiva di Euro 54.732,05, deve essere, pertanto, riprodotta anche in sede di costituzione del fondo in discorso per l'anno 2017.

Si rammenta altresì che risulta rispettato il vincolo posto dall'art.23 del D.Lgs, n. 75 del 25.5.2017 di "non superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2016" in quanto con delibera n. 7 dell'1.2.2016, il Consiglio di Amministrazione di questo Ateneo approvò la costituzione per l'anno 2016 del fondo per il lavoro straordinario ex art. 86 del CCNL/2008 per l'importo di € 492.588,44, secondo lo schema C allegato alla suddetta delibera, per il quale il Collegio dei Revisori dei Conti, con verbale n. 36 del 19 gennaio 2016, ha attestato il rispetto dei limiti legislativi e contrattuali previsti in materia.

In attuazione di tutto quanto sopra illustrato, è stato costituito il fondo anno 2017 per il lavoro straordinario ex art. 86 del CCNL comparto Università 16.10.2008, come riportato nel seguito:

COMPONENTI	DESCRIZIONE	ART. 86 CCNL 16.10.08 (EX ART. 66 CCNL 09.08.2000)
<b>RISORSE FISSE</b>		
Art. 67 c. 1 lett.a) terzo punto c.c.n.l. 98/01	Straordinario	547.320,49
<b>TOTALE FONDO AL LORDO DELLE RIDUZIONI LEGGE 133/2008</b>		<b>547.320,49</b>
Riduzione nella misura del 10% dell'ammontare complessivo del Fondo anno 2004 - art. 67, co. 5, DL 112/2008 convertito in Legge 133/2008		- 54.732,05
<b>TOTALE FONDO</b>		<b>492.588,44</b>

### III.1.4 Sezione IV – Sintesi del Fondo sottoposto a certificazione (Totale sezione I + totale sezione II)

a) Totale risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità sottoposto a certificazione, determinato dal totale della sezione III.1.1 eventualmente ridotta per le relative decurtazioni come quantificate nella sezione III.1.3.

Il totale delle risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità, ridotto dalla decurtazione quantificata in euro 54.732,05 in applicazione dell'art. 67, comma 5, del D.L. 112/2008, convertito in Legge 133/2008, sottoposto a certificazione è pari ad euro 492.588,44.

b) Totale risorse variabili sottoposte a certificazione determinate dal totale della sezione III.1.2, eventualmente ridotta per le relative decurtazioni come quantificate nella sezione II.1.3.

(Voce non pertinente).

c) Totale fondo sottoposto a certificazione, determinato dalla somma delle due voci precedenti.

Il fondo sottoposto a certificazione è pari ad euro 492.588,44.

### III.1.5 Sezione V – Risorse temporaneamente allocate all'esterno del fondo

(Voce non pertinente).

### III.2 MODULO 2 - Definizione delle poste di destinazione del Fondo per la contrattazione integrativa

Sezione I – Destinazioni non disponibili alla contrattazione integrativa e comunque non regolate specificamente dal Contratto Integrativo sottoposto a certificazione

(Voce non pertinente).

Sezione II – Destinazioni specificamente regolate dal Contratto Integrativo

L'importo ammonta ad euro 492.588,44.

**Sezione III – (eventuali) Destinazioni ancora da regolare**

(Voce non pertinente).

**Sezione IV – Sintesi della definizione delle poste di destinazione del Fondo per la contrattazione integrativa sottoposto a certificazione**

- a. totale destinazioni non disponibili alla contrattazione integrativa o comunque non regolate esplicitamente dal contratto integrativo, determinato dal totale della sezione III.2.1  
(Voce non pertinente).
- b. totale destinazioni specificamente regolate dal contratto integrativo, determinato dal totale della sezione III.2.2  
L'importo ammonta ad euro 492.588,44.
- c. totale dell'eventuali destinazioni ancora da regolare come esposte nella sezione III.2.3  
(Voce non pertinente).
- d. totale poste di destinazione del fondo sottoposto a certificazione, determinato dalla somma delle tre voci precedenti e che deve coincidere, per definizione, con il totale esposto nella sezione IV del modulo 1(moduli 1 costituzione del fondo).  
L'importo ammonta ad euro 492.588,44.

**III.2.5 Sezione V – Destinazioni temporaneamente allocate all'esterno del Fondo**

(Voce non pertinente).

**III.2.6 Sezione VI – Attestazione motivata, dal punto di vista tecnico-finanziario, del rispetto dei vincoli di carattere generale**

Con riferimento al fondo per il lavoro straordinario, di cui all'art. 86 del C.C.N.L. comparto Università del 16.10.2008, relativo all'anno 2017; costituito con delibera del Consiglio di Amministrazione n. 22 dell'1.2.2017, il Collegio dei Revisori dei Conti, con verbale n. 2 del 6 marzo 2017, ha rilevato agli atti il rispetto dei limiti legislativi e contrattuali previsti in materia.

**III.3 MODULO 3 – Schema generale riassuntivo del Fondo per la contrattazione integrativa e confronto con il corrispondente Fondo certificato dell'anno precedente**

<u>Schema generale, meramente ricognitivo, riassuntivo e di confronto</u>	
Anno 2017	492.588,44
Anno 2016	492.588,44

**III.4 MODULO 4 – Compatibilità economico-finanziaria e modalità di copertura degli oneri del Fondo con gli strumenti annuali e pluriennali di bilancio**

**III.4.1 Sezione I – Esposizione finalizzata alla verifica che gli strumenti della contabilità economico-finanziaria dell'Amministrazione presidiano correttamente i limiti di spesa del Fondo nella fase programmatica della gestione**

Si evidenzia che, ai fini del rispetto dei limiti di spesa, già la relazione Illustrativa al Bilancio di Previsione Unico di Ateneo annuale autorizzatorio per l'esercizio contabile 2017, in corrispondenza del conto CA.04.41.01.02.04 "Competenze accessorie al personale tecnico-amministrativo a tempo indeterminato (ti)", che ospita, tra l'altro, anche l'ammontare del fondo in discorso, dà atto che tale stanziamento di bilancio espone la dimensione del fondo e contempla la riduzione introdotta dall'art. 67 co.5, della Legge 133/2008.

**III.4.2 Sezione II – Esposizione finalizzata alla verifica a consuntivo che il limite di spesa del Fondo dell'anno precedente risulta rispettato**

Si precisa che il rispetto del limite di spesa del Fondo dell'anno precedente potrà essere attestato in seguito all'approvazione del Bilancio d'Esercizio 2016 Unico di Ateneo.

**III.4.3 Sezione III – Verifica delle disponibilità finanziarie dell'Amministrazione ai fini della copertura delle diverse voci di destinazione del Fondo**

In merito alla copertura economica si fa presente che l'importo complessivo del fondo sottoposto a certificazione, pari ad euro 492.588,44, oltre oneri per Euro 161.076,42, per complessivi Euro 653.664,86, trova copertura a valere sullo stanziamento previsionale.

\* \* \* \* \*

**FONDO PER LA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE E DI RISULTATO DEL PERSONALE DELLA CATEGORIA ELEVATE PROFESSIONALITÀ (ART. 90 CCNL COMPARTO UNIVERSITÀ 16.10.2008) (CFR. ARTT. 15 -18 DELL'IPOTESI DI CCI 2017)**

**III.1 MODULO 1 – La costituzione del fondo**

Con delibera del Consiglio di Amministrazione n. 34 del 30.3.2017 si è provveduto, per l'anno 2017, alla costituzione del Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato del personale inquadrato nella categoria EP di cui all'art. 90 del CCNL Comparto Università del 16.10.2008, sulla quale codesto Collegio, con verbale n. 4 dell'1 giugno 2017, ha espresso parre favorevole in ordine alla sua compatibilità finanziaria per la contrattazione integrativa 2017.

Si ritiene necessario elencare gli elementi fondanti per la costituzione del fondo in parola:

- l'art. 1, comma 192, della Legge 266/2005 che testualmente dispone: "A decorrere dal 1° gennaio 2006, al fine di uniformare i criteri di costituzione dei fondi, le eventuali risorse aggiuntive ad essi destinate devono coprire tutti gli oneri accessori, ivi compresi quelli a carico delle amministrazioni, anche se di pertinenza di altri capitoli di spesa";
- l'art. 1, comma 189, della Legge n. 266 del 23.12.2005 (Legge finanziaria 2006), come sostituito dall'articolo 67, comma 5, del D.L. 112/2008 convertito con modifiche in Legge 133/2008, che dispone: "A decorrere dall'anno 2009, l'ammontare complessivo dei fondi per il finanziamento della contrattazione integrativa [...] non può eccedere quello previsto per l'anno 2004 come certificato dagli organi di controllo di cui all'articolo 48, comma 6, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, [...] ridotto del 10 per cento";
- l'art. 9, comma 2 bis, del d.l. 78/2010, convertito con la Legge n. 122/2010, come da ultimo modificato dall'art. 1, comma 236 della Legge n. 208 del 28.12.2015 (c.d. legge di stabilità 2016), che testualmente recita: "[...] a decorrere dal 1° gennaio 2016 l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, anche di livello dirigenziale, di ciascuna delle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e successive modificazioni, non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2015 ed è, comunque, automaticamente ridotto in misura proporzionale alla riduzione del personale in servizio, tenendo conto del personale assumibile ai sensi della normativa vigente";
- In data 22.6.2017 è entrato in vigore il decreto legislativo n. 75 del 25.5.2017, rubricato "Modifiche e integrazioni al decreto legislativo 30 marzo 2001, n.165, ai sensi degli articoli 16, commi 1, lettera a), e 2, lettere b), c), d) ed e) e 17, comma 1, lettere a), c), e), f), g), h), l) m), n), o), q), r), s) e z), della legge 7 agosto 2015, n. 124, in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche" che all'articolo 23 detta disposizioni in merito alla costituzione dei fondi per il trattamento accessorio, recitando testualmente: "Nelle more di quanto previsto dal comma 1, al fine di assicurare la semplificazione amministrativa, la valorizzazione del merito, la qualità dei servizi e garantire adeguati livelli di efficienza ed economicità dell'azione amministrativa, assicurando al contempo l'invarianza della spesa, a decorrere dal 1° gennaio 2017, l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, anche di livello dirigenziale, di ciascuna delle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2016. A decorrere dalla predetta data l'articolo 1, comma 236, della legge 28 dicembre 2015, n. 208 è abrogato".

**III.1.1 Sezione I – Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità**

**- Risorse storiche consolidate**

Le risorse storiche consolidate sono pari ad euro 801.144,68.

**- Incrementi esplicitamente quantificati in sede di CCNL**

(Voce non pertinente).

**- Altri incrementi con carattere di certezza e stabilità**

(Voce non pertinente).

**III.1.2 Sezione II – Risorse variabili**

(Voce non pertinente).

**III.1.3 Sezione III – Decurtazione del Fondo**

In merito alle riduzioni da operare sul fondo, si rinvia all'illustrazione preliminare nelle premesse della presente relazione.

### III.1.4 Sezione IV – Sintesi del Fondo sottoposto a certificazione (Totale sezione I + totale sezione II)

a) Totale risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità sottoposto a certificazione, determinato dal totale della sezione III.1.1 eventualmente ridotta per le relative decurtazioni come quantificate nella sezione III.1.3

Il totale delle risorse fisse a seguito della riduzione lineare ex art. 23 del D.Lgs. n. 75 del 25.5.2017, pari ad Euro 64.972,83, risulta rideterminato in euro 736.171,85.

b) Totale risorse variabili sottoposte a certificazione determinate dal totale della sezione III.1.2, eventualmente ridotta per le relative decurtazioni come quantificate nella sezione II.1.3.

(Voce non pertinente)

c) Totale fondo sottoposto a certificazione, determinato dalla somma delle due voci precedenti.

L'importo totale del fondo sottoposto a certificazione è pari ad euro 736.171,85.

### III.1.5 Sezione V – Risorse temporaneamente allocate all'esterno del fondo

(Voce non pertinente)

### III.2 MODULO 2 - Definizione delle poste di destinazione del Fondo per la contrattazione integrativa

Sezione I – Destinazioni non disponibili alla contrattazione integrativa e comunque non regolate specificamente dal Contratto Integrativo sottoposto a certificazione

A tale fattispecie sono riconducibili gli importi da corrispondere quale retribuzione di posizione al personale di categoria EP, oggetto di provvedimento unilaterale dell'Amministrazione, per un importo totale complessivo attualmente preventivabile in € 512.958,17, giusto decreto DG n. 1049 del 22.7.2013, tenuto conto degli incarichi attualmente in essere.

PERSONALE CATEGORIA EP : Retribuzione di posizione		
Fasce di retribuzione	Numero aventi diritto	Importo complessivo teorico (su 13 mensilità)
EP I fascia (€ 6.175,00)	52	321.100,00
EP II fascia (€ 4.333,33)	28	121.333,24
EP Azienda Ospedaliera Universitaria (€ 3.358,33)	21	70.524,93
<b>Totale anno 2017</b>	<b>101</b>	<b>512.958,17</b>

### Sezione II – Destinazioni specificamente regolate dal Contratto Integrativo

L'importo totale complessivo attualmente preventivabile è pari a € 132.729,97, giusto decreto DG n. 1049 del 22.7.2013.

PERSONALE CATEGORIA EP : Retribuzione di risultato		
Fasce di retribuzione	Numero aventi diritto	Importo complessivo teorico (pari al 30% della retribuzione di posizione)
EP I fascia (€ 6,175,00)	52	96.330,00
EP II fascia (€ 4,333,33)	28	36.399,97
<b>Totale anno 2017</b>	<b>80</b>	<b>132.729,97</b>

Fondo anno 2017	Importo
Fondo per la retribuzione di risultato del personale inquadrato in categoria EP (art.90 del CCNL 16.10.2008)	736.171,85

Si ritiene utile rilevare tuttavia che il quadro di cui sopra non tiene conto delle procedure di reclutamento di personale di categoria EP attualmente in corso nell'Ateneo, che comporteranno ovviamente un proporzionale incremento della spesa relativa.

### Sezione III – (eventuali) Destinazioni ancora da regolare

(Voce non pertinente)

### Sezione IV – Sintesi della definizione delle poste di destinazione del Fondo per la contrattazione integrativa sottoposto a certificazione

a. totale destinazioni non disponibili alla contrattazione integrativa o comunque non regolate esplicitamente dal contratto integrativo, determinato dal totale della sezione III.2.1

L'importo é attualmente preventivato in euro 512.958,17, destinato a retribuzione di posizione.

- b. totale destinazioni specificamente regolate dal contratto integrativo, determinato dal totale della sezione III.2.2

L'importo é attualmente preventivato in euro 132.729,97.

- c. totale dell'eventuali destinazioni ancora da regolare come esposte nella sezione III.2.3

€ 90.483,71

- d. totale poste di destinazione del fondo sottoposto a certificazione, determinato dalla somma delle tre voci precedenti e che deve coincidere, per definizione, con il totale esposto nella sezione IV del modulo 1(moduli 1 costituzione del fondo).

Il totale ammonta ad euro 736.171,85

### **III.2.5 Sezione V – Destinazioni temporaneamente allocate all'esterno del Fondo**

(voce non pertinente)

### **III.2.6 Sezione VI – Attestazione motivata, dal punto di vista tecnico-finanziario, del rispetto dei vincoli di carattere generale**

Con riferimento al fondo per la retribuzione di posizione e di risultato del personale della categoria Elevate professionalità (EP), di cui all'art. 90 del C.C.N.L. comparto Università del 16.10.2008, relativo all'anno 2016, costituito con Decreto Rettorale d'urgenza n. 69 del 18.01.2016 ratificato dal Consiglio di Amministrazione con delibera n. 7 dell'1.2.2016, il Collegio dei Revisori dei Conti, con verbale n. 36 del 19.01.2016, ha rilevato agli atti il rispetto dei limiti legislativi e contrattuali previsti in materia.

### **III.3 MODULO 3 – Schema generale riassuntivo del Fondo per la contrattazione integrativa e confronto con il corrispondente Fondo certificato dell'anno precedente**

<b>Schema generale, meramente ricognitivo, riassuntivo e di confronto</b>	<b>Anno 2017</b>	<b>Anno 2016</b>
Componente consolidata comprensiva della riduzione nella misura del 10% dell'ammontare complessivo dei fondi anno 2004 (art.67 co.5 di 112/2008 convertito in legge 133/2008), nonché della riduzione ex art 9, comma 2 bis, del d.l. 78/2010, convertito con mod. dalla legge 122/2010, come modificato con l. 147/2013, art. 1, co. 456	801.144,68	801.144,68
somme non utilizzate anno precedente	-----	-----
riduzione per adeguamento al fondo dell'anno 2016 ex art. 23 D.Lgs n.75 del 25.5.2017	64.972,83	-----
riduzione proporzionale ex art. 1 comma 236 della legge n. 208 del 28.12.2015, c.d. legge di stabilità 2016	-----	64.972,83
<b>Totale</b>	<b>736.171,85</b>	<b>736.171,85</b>

### **III.4 MODULO 4 – Compatibilità economico-finanziaria e modalità di copertura degli oneri del Fondo con gli strumenti annuali e pluriennali di bilancio**

#### **III.4.1 Sezione I – Esposizione finalizzata alla verifica che gli strumenti della contabilità economico-finanziaria dell'Amministrazione presidiano correttamente i limiti di spesa del Fondo nella fase programmatica della gestione**

Si evidenzia che, ai fini del rispetto dei limiti di spesa, già la relazione tecnico finanziaria al Bilancio di previsione unico di Ateneo annuale autorizzatorio per l'esercizio contabile 2017, in corrispondenza del conto-CA.04.41.01.02.04 "Competenze accessorie al personale tecnico-amministrativo a tempo indeterminato (ti)", che ospita, tra l'altro, anche l'ammontare del fondo in discorso, dà atto che tale stanziamento di bilancio contempla tutte le riduzioni di legge

#### **III.4.2 Sezione II – Esposizione finalizzata alla verifica a consuntivo che il limite di spesa del Fondo dell'anno precedente risulta rispettato**

Si precisa che il rispetto del limite di spesa del Fondo dell'anno precedente potrà essere attestato in seguito all'approvazione del Bilancio d'Esercizio 2016 Unico di Ateneo.

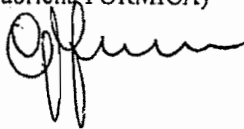
#### **III.4.3 Sezione III – Verifica delle disponibilità finanziarie dell'Amministrazione ai fini della copertura delle diverse voci di destinazione del Fondo**

In merito alla copertura economica si fa presente che l'importo complessivo del fondo sottoposto a certificazione, pari ad euro 736.171,85, oltre oneri per Euro 240.728,19, per complessivi Euro 976.900,04, trova copertura sui seguenti conti del Budget Economico 2017, come riportato nella seguente tabella:

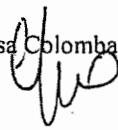


CONTO		IMPORTO
CA.04.41.01.02.04	Competenze accessorie al personale tecnico-	736.171,85
CA.04.41.01.03.04	Contributi obbligatori per il personale tecnico-	178.153,59
CA.04.41.01.06.04	Irap per il personale tecnico-amministrativo a tempo	62.574,61
<b>TOTALE</b>		<b>976.900,04</b>

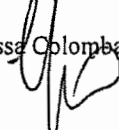
**Il Dirigente della Ripartizione  
Personale contrattualizzato,  
Trattamento Pensionistico e  
Affari Speciali**  
(dott.ssa Gabriella FORMICA)



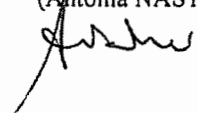
**Il Dirigente della Ripartizione  
Bilancio, Finanza e Sviluppo**  
(dott.ssa Colomba TUFANO)



**Il Capo dell'Ufficio Bilancio  
e Controllo  
(ad interim)**  
(dott.ssa Colomba TUFANO)



**Il capo dell'Ufficio  
Relazioni Sindacali  
e Trattamento  
accessorio**  
(Antonia NASTRI)





## FONDO EX ART. 87 CCNL 16.10.08 ANNO 2017

DESCRIZIONE COMPONENTI	IMPORTO	VINCOLATO	LIBERO	
COMPONENTE CONSOLIDATA ANNO 2016	3.049.923,87	559.972,66	2.489.951,21	
<b>A DETRARRE</b>				
COMPONENTE UTILIZZATA PER PROGRESSIONI ORIZZONTALI BANDITE E CONCLUSE NEL 2016 (art. 88, co. 4, CCNL 16.10.2008)	559.972,66	559.972,66		
TOTALE COMPONENTE CONSOLIDATA AL NETTO DELLA RIDUZIONI DI LEGGE EX ART. 67 CO.5 DL 112/2008 CONVERTITO IN LEGGE 133/2008 ED EX ART.9, COMMA 2 BIS, DEL D.LGS. N. 78/2010, CONVERTITO IN L. 122/2010, COME MODIFICATO CON L. 208/2015, ART. 1 CO.236.	2.489.951,21	-	2.489.951,21	
<b>ANNO 2017 (INCREMENTI)</b>				
ANNO 2017 (INCREMENTI) COMPONENTE DESTINATA A PROGRESSIONI ORIZZONTALI - ART. 87, C.I,LETT. D ED E CCNL 16.10.2008	DIFFERENZIALI DI POSIZIONE ECONOMICA CESSATI ANNO 2016	247.676,39	247.676,39	-
	RIA CESSATI 2016	203.032,68	203.032,68	-
TOTALE COMPONENTE VINCOLATA A PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI 2017		-450.709,07	450.709,07	
TOTALE COMPONENTE CONSOLIDATA ANNO 2017		2.940.660,28	450.709,07	2.489.951,21
<b>RISORSE VARIABILI</b>				
FONDO COMUNE DI ATENEO ANNO 2016	413.252,34	-	413.252,34	
COMPONENTE INTEGRATIVA	2.070.000,00		2.070.000,00	
RISPARMI ACCERTATI A CONSUNTIVO SULLE RISORSE DEL FONDO STRAORDINARIO ANNO 2016 (EX ART.86, COMMA 4 CCNL COMPARTO UNIVERSITÀ 16.10.2008)	-	-	-	
SOMME DEL FONDO EX ART. 87 CCNL COMPARTO UNIVERSITÀ 16.10.2008 ANNO 2016 NON UTILIZZATE ANNO 2016 (EX ART.88, COMMA 5, CCNL COMPARTO UNIVERSITÀ 16.10.2008) (DATO PROVVISORIO)	144.000,00	-	144.000,00	
TOTALE RISORSE VARIABILI ANNO 2017		2.627.252,34	-	2.627.252,34
TOTALE FONDO 2017 AL LORDO DELLE RIDUZIONI DI LEGGE EX ART. 23 COMMA 2, DELLA D.LGS. 25.5.2017 N. 75		5.567.912,62	450.709,07	5.117.203,55
RIDUZIONE LINEARE EX ART. 23 COMMA 2, DELLA D.LGS. 25.5.2017 N. 75		-	-	-
TOTALE RIDUZIONI EX ART. 23 COMMA 2, DELLA D.LGS. 25.5.2017 N. 75		-	-	-
TOTALE FONDO		5.567.912,62	450.709,07	5.117.203,55



## FONDO EX ART. 90 CCNL 16.10.08 ANNO 2017

COMPONENTI	DESCRIZIONE	ART. 90 CCNL 16.10.08
	COMPONENTE CONSOLIDATA AL NETTO DELLA RIDUZIONE NELLA MISURA DEL 10% DELL'AMMONTARE COMPLESSIVO DEI FONDI ANNO 2004 - ART.67 CO.5 DL 112/2008 CONVERTITO IN LEGGE 133/2008, NONCHE' DELLA RIDUZIONE EX ART 9, COMMA 2 BIS, DEL D.L. 78/2010, CONVERTITO CON MODIFICAZIONI DALLA LEGGE 122/2010, COME MODIFICATO CON L. 147/2013, ART. 1, CO. 456	801.144,68
	RIDUZIONE EX ART. 23, comma 2, del DeLgs 25.5.2017 n. 75 (limite fondo anno 2016)	- 64.972,83
	<b>TOTALE FONDO</b>	<b>736.171,85</b>





**IPOTESI DI  
CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO ANNO 2017**

**Art. 1**

**Campo di applicazione e durata del presente CCI**

1. Il presente contratto si applica al personale tecnico-amministrativo inquadrato nelle categorie B, C, D ed EP, in servizio presso le Ripartizioni, gli uffici ad esse afferenti, i Dipartimenti Universitari, Scuole e Centri, fermo restando quanto previsto al successivo comma 2.
2. Esso non si applica, salvo quanto precisato in ciascun capo:
  - a) al personale tecnico-amministrativo utilizzato anche dall'Azienda Ospedaliera Universitaria "Federico II ed individuato nell'elenco allegato C al vigente Protocollo di intesa Università/Regione Campania, destinatario di altro trattamento accessorio finanziato con un distinto fondo dell'Azienda stessa;
  - b) al personale di cui all'elenco allegato D al vigente Protocollo di intesa Università/Regione Campania, assunto dall'Università in categoria D ed EP, per conto dell'Azienda, per soli fini assistenziali, a totale carico del finanziamento regionale.

**Art. 2**

**Durata e decorrenza del contratto**

Il presente contratto, per la parte economica, ha vigore dall'1.1.2017 e fino al 31.12.2017, salva diversa eventuale decorrenza prevista dai successivi articoli.

I trattamenti economici definiti successivamente sono relativi unicamente al periodo di decorrenza del contratto o dalla disciplina di istituti specifici e sono suscettibili di modifiche a partire dall'1.1.2018. Gli incrementi degli importi unitari dei compensi determinati al successivo art.7 dispiegano i propri effetti limitatamente all'anno 2017.

Il presente contratto disciplina altresì gli istituti normativi che non comportano riflessi di carattere economico-finanziario secondo quanto riportato al successivo Capo IV.

Ai sensi dell'art. 5, comma 4 del C.C.N.L. del 16.10.2008, le parti possono richiedere in forma scritta la verifica dell'attuazione del presente contratto integrativo.

Dalla data della richiesta scritta di una delle parti, l'Amministrazione riunisce un tavolo di verifica ove possibile entro 10 giorni dalla ricezione della richiesta.

**Capo I**

**Istituti economici per il personale inquadrato in categoria B, C e D**

**Art. 3**

**Ambito di applicazione**

Il presente capo disciplina gli istituti aventi riflessi economici demandati dalla legge e dal CCNL nazionale alla contrattazione collettiva integrativa e si applica al personale inquadrato in categoria B, C e D, come individuato al precedente articolo 1, punto 1, nei limiti delle risorse disponibili del fondo per le progressioni economiche e per la produttività collettiva e individuale.

**Art. 4**

**Fondo per le progressioni economiche e la produttività collettiva ed individuale del personale anno 2017**

Fondo anno 2017	Importo
Fondo per le progressioni economiche e la produttività collettiva ed individuale del personale inquadrato nelle categorie B, C e D	€ 5.567.912,62, comprensivo delle risorse destinate a progressioni orizzontali e al netto degli oneri a carico dell'amministrazione sulla componente integrativa

Handwritten signatures and initials on the left margin.

Handwritten signatures and initials on the right margin.

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page.

Art. 5

**Destinazione delle risorse del fondo ex art. 87 CCNL 16.10.2008 anno 2017.**

Per l'anno 2017 l'ammontare utilizzabile del fondo di cui al presente articolo, pari ad € 5.567.912,62, oltre oneri a carico Ente, è ripartito tra i seguenti istituti:

- indennità ex art. 41, comma 4, del CCNL 27.01.2005, come riformulato dall'art. 10, lett. e), del CCNL 28.03.06	€ 2.700.000,00
- compensi per la remunerazione di compiti che comportano oneri, rischi o disagi particolarmente rilevanti nonché la reperibilità collegata alla particolare natura dei servizi che richiedono interventi di urgenza	€ 697.133,55
- compensi diretti ad incentivare la produttività e miglioramento dei servizi (di cui € 413.252,34 provenienti dal Fondo Comune di Ateneo anno 2016)	€ 1.220.070,00
- indennità di responsabilità per il personale inquadrato nella categoria D con incarichi formalmente conferiti dal Direttore Generale dell'Università o dal Rettore	€ 500.000,00
- Progressioni Economiche Orizzontali	€ 450.709,07

Art. 6

**Indennità mensile ex art. 41, comma 4, del CCNL 27.01.2005**

1. E' confermata, ai sensi del combinato disposto degli artt. 81, 88 e 89 del CCNL del Comparto Università del 16.10.2008 e dell'art. 18, comma 2, del D.Lgs. n. 150/2009, la corresponsione dell'indennità accessoria mensile ex art. 41, comma 4, del CCNL 27.01.2005.
2. L'importo di detta indennità è pari a € 140,00 lordi, erogato per 12 mensilità.
3. Detta indennità mensile accessoria è finalizzata a promuovere un miglioramento dei livelli di efficienza ed efficacia dell'Ateneo nonché ad incentivare il miglioramento dei servizi erogati e l'attivazione di nuovi servizi in corso d' anno, quali, ad esempio:
  - ampliamento carta dei servizi dell'Amministrazione Centrale;
  - pagamenti elettronici: PagoPA;
  - ampliamento e integrazione del sistema documentale;
  - ampliamenti e adeguamenti della firma digitale;
  - diffusione del sistema UNINAPEC anche attraverso l'integrazione della PEC con il protocollo informatico;
  - diffusione del sistema di conservazione;
  - diffusione siti web dipartimentali integrati con il sito UNINA.
4. Alle attività di cui sopra concorre tutto il personale tecnico-amministrativo, come individuato all'art. 1, punto 1).

Art. 7

**Compensi per la remunerazione di compiti che comportano oneri, rischi o disagi particolarmente rilevanti nonché la reperibilità collegata alla particolare natura dei servizi che richiedono interventi di urgenza**

In relazione ai compiti indicati in epigrafe sono confermati i seguenti compensi, pari a un importo complessivo massimo di € 697.133,55 come di seguito specificato:

- 1) (Fondo 2017 € 11.000,00 - 9 unità - 50.000 Km) al personale adibito alla guida dei veicoli utilizzati ad uso non esclusivo del Rettore, Prorettore, Direttore Generale, compenso su base chilometrica nella misura di euro 0,20 lordi, nel caso della guida espletata fuori provincia. Lo stesso compenso sarà corrisposto anche al restante personale adibito alla guida dei veicoli a disposizione dell'Amministrazione Centrale, nel solo caso della guida espletata fuori regione.

*Handwritten signatures and initials on the left margin, including a large signature that appears to be 'G. M.' and several smaller initials.*

*Handwritten signatures and initials on the right margin, including a large signature that appears to be 'M.' and several smaller initials.*

*Large handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a prominent signature that appears to be 'G. M.' and several other names.*

2) (Fondo 2017 € 49.000,00 – 51 unità) al personale adibito, in maniera prevalente e continuativa, a lavori all'aperto nelle Serre, negli Orti Botanici, nell'Azienda Agraria e Zootecnica: euro 4,30 lordi per ogni giornata in cui si è effettivamente svolto il lavoro all'aperto, in caso di orario articolato su 5 giorni lavorativi, e euro 3,60 lordi, in caso di orario articolato su 6 giorni lavorativi;

3) (Fondo 2017 € 14.000,00 – 12 unità) al personale tecnico addetto agli stabulari: euro 4,30 lordi per ogni giornata in cui si è effettivamente svolto il servizio, in caso di orario articolato su 5 giorni lavorativi, e euro 3,60 lordi in caso di orario articolato su 6 giorni lavorativi;

4) (Fondo 2017 € 3.000,00 – 3 unità) al personale tecnico addetto agli ambulatori di Clinica Medica, Chirurgica ed Ostetricia del Dipartimento di Medicina Veterinaria e Produzioni Animali, euro 4,30 lordi per ogni giornata in cui è effettivamente svolto il servizio presso la predetta struttura, in caso di orario articolato su 5 giorni lavorativi, e euro 3,60 lordi in caso di orario articolato su 6 giorni lavorativi.

5) (Fondo 2017 € 7.500,00 – 8 unità) al personale adibito al servizio di trasporto materiale in servizio presso l'Ufficio Servizi Generali Area Monte Sant'Angelo e l'Ufficio Archivio: euro 4,30 lordi per ogni giornata in cui si è effettivamente svolto il servizio di trasporto materiale;

5 bis) (Fondo 2017 € 4.000,00 – 3 unità) al personale in servizio presso l'Ufficio Servizi Generali adibito al servizio di trasporto materiale e ad altre attività comportanti disagi particolarmente rilevanti: euro 8,00 lordi per ogni giornata in cui si è effettivamente svolto il servizio di trasporto materiale;

6) (Fondo 2017 € 561.233,55–167 unità) al personale la cui prestazione lavorativa sia articolata in turni, secondo quanto specificato al successivo articolo 9: euro 25,00 lordi per ogni giornata di lavoro svolto che comporti l'ingresso pomeridiano (Fondo € 485.233,55–156 unità). Tale compenso è incompatibile con l'indennità di responsabilità. Al personale addetto alla guida di autoveicoli, in servizio presso la Direzione Generale e il Rettorato nonché al personale addetto alla sala macchine del CSI (Centro Storico) (Fondo € 76.000,00 – 11 unità) compete il predetto compenso per ogni giorno di effettiva presenza, in considerazione dell'orario di servizio particolarmente disagiato;

7) (Fondo 2017 € 3.000,00 - 4 unità) ai soli custodi adibiti alla sbarra presso l'edificio di corso Umberto, varco di Via Mezzocannone: euro 4,30 lordi per ogni giorno in cui si è effettivamente svolto il servizio alla sbarra;

8) (Fondo 2017 € 9.000,00 – 7 unità) ai custodi con abitazione presso le diverse sedi dell'Ateneo: euro 4,30 lordi per ogni giorno di effettiva presenza;

9) (Fondo 2017 € 3.000,00 – 3 unità) agli uscieri in servizio presso il Rettorato e la Direzione Generale: euro 4,30 lordi per ogni giorno di effettiva presenza;

10) (Fondo 2017 € 3.000,00 – 3 unità) al personale addetto alla Riproduzione Xerografica in servizio presso l'Ufficio Gestione buoni pasto, Centralino e Riproduzione Xerografica: euro 4,30 per ogni giorno di effettiva presenza;

11) (Fondo 2017 € 1.500,00 – 3 unità) agli altri custodi in servizio presso l'edificio centrale di corso Umberto: euro 3,60 lordi per ogni giorno di effettiva presenza;

12) (Fondo 2017 € 6.000,00 – 6 unità) al personale addetto alla manutenzione dei chioschi informatici: euro 4,30 lordi per ogni giorno in cui si è effettivamente svolto il servizio esterno, con rimborso del titolo di viaggio;

13) a) (Fondo 2017 € 12.000,00 – unità individuate dal Presidente del CSI), al personale destinato a garantire il servizio di reperibilità o pronta disponibilità del CSI secondo quanto stabilito al successivo articolo 8.

b) (Fondo 2017 € 2.500,00 - unità individuate dal Presidente del CSI), al personale eccezionalmente destinato al servizio di reperibilità, per far fronte ad esigenze specificamente individuate dal Direttore Generale, secondo quanto stabilito al successivo articolo 8;

14) (Fondo 2017 € 2.400,00 - unità individuate dal Presidente del CSI o dal Direttore Generale) al personale tenuto eccezionalmente nelle giornate di sabato, domenica e festivi infrasettimanali,

Ger [signature] [signature] [signature] [signature] [signature] [signature] [signature]

in relazione a inderogabili adempimenti ministeriali, alla predisposizione di report o all'inserimento di dati nelle apposite procedure informatiche, € 35,00 lordi per ogni giorno di effettiva prestazione resa come riscontrabile dalla procedura informatica e attestata dal relativo delegato del Rettore/Presidente del CSI;

15) (Fondo 2017 € 5.000,00) – a decorrere dal mese successivo alla sottoscrizione del presente contratto, alle unità di personale, di volta in volta individuate dal Dirigente competente/Presidente del CSI per la parte di rispettiva competenza - nel numero massimo, di norma, di una unità per ciascuna delle strutture coinvolte – tenute:

- ad effettuare inderogabilmente in un giorno specifico dal lunedì al venerdì e al di fuori dell'orario di servizio, per motivate esigenze rappresentate dal Dirigente nella cui Ripartizione è incardinato il procedimento, la pubblicazione sul sito web di Ateneo di atti/provvedimenti,

- a garantire la corretta funzionalità della procedura informatica di convocazione degli organi collegiali di Ateneo.

€ 20,00 lordi per ogni giorno di effettivo svolgimento dell'attività non compensata con altro istituto, come attestata, per la parte di rispettiva competenza, dal Dirigente competente/Presidente del CSI. Il compenso è incompatibile con quello per il servizio di reperibilità di cui al precedente punto 13).

Fermo restando l'ammontare destinato alla singola attività di cui al presente articolo 7, indicato a lato di ciascuna, in caso di incapienza dei singoli fondi sopra indicati, ove, effettuata la preliminare applicazione di quanto disposto dal successivo art. 31, comma 2, permanesse la situazione di incapienza totale o parziale, il compenso sarà riproporzionato in ragione del numero effettivo di addetti.

#### Art. 8

##### Reperibilità o pronta disponibilità

1. La reperibilità è una prestazione di carattere strumentale ed accessorio che consiste nell'obbligo del lavoratore di porsi in condizione di essere prontamente rintracciabile, fuori dall'ordinario orario di servizio e di norma quando le strutture sono chiuse, e di poter raggiungere in un breve lasso di tempo il proprio luogo di lavoro per eseguirvi la prestazione richiesta, qualora si presenti una effettiva ragione di necessità.
2. La reperibilità è pertanto collegata alla particolare natura dei servizi che possono richiedere interventi d'urgenza, ed è finalizzata a garantire la continuità degli stessi a fronte di esigenze/eventi imprevedibili.
3. La reperibilità si espleta soltanto per essenziali ed indifferibili necessità di servizio che non possono essere coperte attraverso l'adozione di altre forme di articolazione dell'orario.
4. In continuità con la documentazione già agli atti dell'Ufficio Relazioni Sindacali e Trattamento Accessorio, è confermato il servizio di reperibilità volto a garantire la continuità, nelle sole giornate di sabato e di domenica e nei giorni festivi infrasettimanali, dalle ore 8:00 alle ore 18:00, dei seguenti servizi:
  - a. funzionalità del sito web di Ateneo;
  - b. servizio di posta elettronica istituzionale;
  - c. servizio di posta elettronica certificata.
5. Si intendono altresì confermate, fino a diversa nuova comunicazione, le comunicazioni agli atti del suddetto Ufficio con cui il Presidente del CSI ha individuato:
  - uno o più Responsabili del servizio di reperibilità;
  - l'elenco sommario degli interventi straordinari che si prevede possano rendersi necessari;
  - l'elenco degli specifici interventi d'urgenza che il reperibile è tenuto a compiere in caso di chiamata;
  - le competenze professionali del reperibile in relazione agli interventi richiesti;
  - le modalità predisposte per rintracciare il reperibile (telefono cellulare, email istituzionale, altri strumenti informatici e telematici);

Gu [signature] [signature] [signature] [signature] [signature] [signature] [signature]



- le generalità dei dipendenti di cui si richiede la reperibilità, in coerenza con le competenze professionali richieste. Ciascun dipendente individuato come reperibile deve rendere al proprio Responsabile di struttura una dichiarazione formale di assunzione di responsabilità.
6. Il Presidente del Centro di Ateneo per i Servizi Informativi deve di converso comunicare preventivamente all'Ufficio Relazioni Sindacali e Trattamento Accessorio l'elenco del personale addetto alla reperibilità, precisando la pianificazione dei turni su base mensile con indicazione delle unità disponibili per ogni turno di reperibilità di 10 ore (8:00 – 18:00). La prestazione non deve comportare l'espletamento di mansioni superiori a quelle proprie della categoria cui appartiene il dipendente reperibile
  7. Nel caso più unità si rendano disponibili alla reperibilità per il medesimo servizio, il Presidente del CSI procede all'individuazione dei reperibili sulla base delle competenze professionali in relazione agli interventi richiesti. Nel caso di parità di condizioni, deve essere garantito il principio della rotazione, su base semestrale, tra il personale interessato.
  8. L'Università fornisce i mezzi tecnologici necessari per lo svolgimento del servizio. Gli addetti al servizio di reperibilità si muovono con mezzi propri. Nell'ipotesi di impossibilità a vario titolo per il dipendente di garantire la reperibilità, lo stesso è tenuto a darne preventiva e tempestiva comunicazione al Responsabile del servizio di reperibilità e per conoscenza al Presidente del CSI, mediante comunicazione di norma scritta che indichi le specifiche ragioni della temporanea ed occasionale limitazione alla prestazione di reperibilità. La mancata comunicazione dà luogo a responsabilità disciplinare. Durante tale periodo l'onere di reperibilità grava su altro dipendente della Struttura che, individuato dal Responsabile del servizio di reperibilità, percepisce un'indennità proporzionale alla durata della sostituzione.
  9. L'importo previsto per garantire un turno di 10 ore di reperibilità, indipendentemente dal giorno in cui esso viene effettuato, è di € 35,00 lordo dipendente. Di norma ogni turno sarà garantito dalla contemporanea presenza di tre unità e comunque nel rispetto dell'importo complessivo del fondo a ciò finalizzato (cfr art. 7, punto 13), lettera a). L'indennità pro-capite lorda mensile non può superare l'importo di € 280,00 (8 turni), quella annuale € 1.400,00 (40 turni).
  10. In caso di intervento da effettuarsi nei locali dell'Università, durante il periodo di reperibilità, la prestazione lavorativa dovrà essere documentata mediante rilevazione automatica della presenza e sarà retribuita come lavoro straordinario (con aliquota ordinaria o festiva a seconda dei casi), a valere sul monte ore annuale assegnato al CSI, per un massimo di tre ore di servizio effettuato o compensata, a richiesta del dipendente, come credito orario. Nel caso in cui l'intervento richiedesse un tempo maggiore di tre ore, le eventuali ulteriori eccedenze orarie saranno considerate esclusivamente credito orario.
  11. Il Direttore Generale può rappresentare all'inizio di ciascun mese o comunque in tempo utile per l'attivazione del servizio di reperibilità, al Presidente del CSI specifiche esigenze per le quali si renda necessario garantire, nell'ambito dei servizi individuati al precedente punto 4., la funzionalità di taluni di essi senza soluzione di continuità (a mero titolo di esempio, procedure concorsuali). A tali ulteriori esigenze si farà fronte con le risorse di cui al punto 13), lettera b) del precedente articolo 7. Sarà cura del Presidente del CSI organizzare i turni in funzione delle richieste pervenute dal Direttore Generale, sempre nel rispetto del fondo a ciò destinato.

#### Art. 9

##### Definizione del turno

L'articolazione dell'orario di lavoro su turni consiste nell'avvicendare l'attività del personale coinvolto, in modo da coprire, a rotazione, l'intero arco temporale necessario a garantire la continuità del servizio/dei servizi istituzionali della struttura ovvero ad ampliare i servizi all'utenza.

Per [signature] [signature] [signature] [signature] [signature] [signature] [signature]

Il turno vale a compensare integralmente il disagio connesso alla particolare articolazione dell'orario.

Ai fini dell'erogazione del compenso connesso al turno devono sussistere contemporaneamente le seguenti condizioni:

- a. orario di servizio della struttura di almeno 10 ore, laddove per orario di servizio si intende il periodo di tempo giornaliero necessario per assicurare la funzionalità delle strutture e l'erogazione dei servizi all'utenza;
- b. orario di servizio della struttura di afferenza continuativo e senza interruzioni;
- c. distribuzione equilibrata e avvicinata dei turni nell'arco del mese/settimana.

Fatto salvo quanto previsto dal precedente comma, il compenso per il turno pomeridiano viene corrisposto al personale che per esigenze di servizio è soggetto a turnazione e svolge la propria attività lavorativa in un orario compreso tra le ore 11,30 e le ore 22,00. Non si considera turno la prestazione lavorativa che cominci prima del suddetto orario ed in particolare la semplice variazione del rientro pomeridiano.

I turni devono essere effettuati da due o più persone, per specifiche esigenze organizzative della struttura, garantendo così lo stesso servizio per l'intero arco della giornata o comunque per un periodo di tempo maggiore rispetto all'orario di lavoro di ciascun soggetto (che è massimo di 9 ore giornaliere, ai sensi dell'art. 25 comma 6 del CCNL 16.10.2008).

Al fine della corresponsione del predetto compenso, la turnazione dovrà consistere in un'effettiva rotazione, con alternanza del personale secondo una determinata programmazione definita dal responsabile della struttura, che evidenzii un numero di turni di mattina e di pomeriggio sostanzialmente equilibrato e che garantisca almeno due turni pomeridiani a settimana oppure otto rientri al mese.

Per l'attivazione ex novo di turni ciascun responsabile di struttura dovrà prioritariamente specificare sotto la propria responsabilità, utilizzando a tal fine l'apposita modulistica disponibile anche sul sito web di Ateneo, l'orario di servizio della struttura nonché lo specifico servizio per il quale occorre ricorrere all'istituto del turno.

Inoltre dovrà attestare la sussistenza di tutte le condizioni fissate nel presente articolo nonché le unità di personale coinvolte e la conseguente calendarizzazione della prestazione lavorativa, in coerenza con l'orario di servizio della struttura e nel rispetto delle disposizioni fissate nel presente articolo.

Alle Organizzazioni sindacali e alla R.S.U. verrà effettuata informativa successiva sugli eventuali nuovi turni autorizzati.

#### Art. 10

#### Compensi diretti ad incentivare la produttività e miglioramento dei servizi - Performance organizzativa

1. Conformemente a quanto stabilito dall'art.88, comma 2, de CCNL comparto Università 16.10.2008, in merito all'erogazione di compensi diretti ad incentivare la produttività e il miglioramento dei servizi:

A) E' confermato l'elemento retributivo annuo di produttività collettiva per incentivare l'incremento dei servizi delle strutture di seguito specificate, da erogarsi in conformità al modello di valutazione vigente in Ateneo, come approvato dal Consiglio di Amministrazione con delibera n. 34 del 30.3.2017 e dal Nucleo di Valutazione di Ateneo con verbale n. 3 del 12.4.2017.

Fermo restando quanto stabilito al precedente comma, tale elemento è corrisposto:

Aa) al personale tecnico amministrativo della Ripartizione Relazione Studenti, degli Uffici ad essa afferenti nonché al personale in servizio presso il SINAPSI, nella misura annua lorda pari a euro 1.100,00; A tale elemento retributivo è destinato un totale complessivo di 168 unità, per un fondo pari a € 184.800,00;

*[Area con diverse firme e iniziali scritte a mano]*

- Ab) al personale tecnico amministrativo del C.S.I. adibito al contact center è corrisposta nella misura annua lorda pari a euro 1.100,00; A tale elemento retributivo è destinato un totale complessivo di 2 unità, per un fondo pari a € 2.200,00;
- Ac) al personale in servizio presso il CSI addetto alla soluzione di problemi tecnici connessi alla funzionalità delle aule informatizzate e delle immatricolazioni on line, nella misura di € 300,00 lordi al fine di garantire il servizio di immatricolazione on-line degli studenti; A tale elemento retributivo è destinato un totale complessivo di 13 unità, per un fondo pari a € 0. tenuto conto di quanto disposto all'ultimo capoverso della lettera A);
- Ad) al personale tecnico amministrativo delle Biblioteche di Area aperte al pubblico, nonché al personale dedicato alle raccolte librerie, pari a non meno di 15.000 volumi, con indicazione della sede (edificio e piano) dove i predetti libri sono custoditi e resi disponibili all'utenza che osservino inoltre un orario di apertura al pubblico di almeno 29 ore settimanali, nella misura annua lorda pari a euro 550,00. A tale elemento retributivo è destinato un totale complessivo di 135 unità, per un fondo pari a € 74.250,00;
- Ae) al personale tecnico amministrativo in servizio presso gli uffici afferenti alle restanti Ripartizioni ed al personale in servizio presso le Ripartizioni medesime, nella misura annua lorda pari a € 500,00. A tale elemento retributivo è destinato un totale complessivo di 361 unità, per un fondo pari a € 180.500,00;
- Af) al personale tecnico amministrativo in servizio presso le Scuole di cui all'art. 30 dello Statuto di Ateneo, nella misura annua lorda pari a € 500,00. A tale elemento retributivo è destinato un totale complessivo di 57 unità, per un fondo pari a € 28.600,00;
- Ag) al restante personale tecnico-amministrativo in servizio presso le altre strutture universitarie e non ricompreso dunque nelle precedenti lettere, nella misura annua lorda pari a € 500,00. A tale elemento retributivo è destinato un totale complessivo di 310 unità per un fondo pari a € 155.000,00.

Per l'anno 2017 gli importi di cui alle precedenti voci da Aa) a Ag) sono incrementati come nel seguito indicato:

Personale beneficiario per l'anno 2017 dell'emolumento di cui alla lettera A, tipologia:	(I) Importo base pro capite	(II) Incremento pro capite (a valere anche sull'importo del Fondo Comune di Ateneo anno 2016 pari a € 413.252,34)	(III) Importo complessivo pro capite anno 2017
Aa)	€ 1.100,00	€ 400,00	€ 1.500,00
Ab)	€ 1.100,00	€ 400,00	€ 1.500,00
Ac) non dispiega effetti	€ 300,00	€ 200,00	€ 500,00
Ad)	€ 550,00	€ 600,00	€ 1.150,00
Ae)	€ 500,00	€ 650,00	€ 1.150,00
Af)	€ 500,00	€ 650,00	€ 1.150,00
Ag)	€ 500,00	€ 400,00	€ 900,00

L'importo di cui alla colonna III sarà corrisposto sempreché detto personale non abbia percepito nell'anno 2016 compensi in conto terzi per un importo complessivamente pari o superiore a quello ivi indicato per la tipologia di rispettiva appartenenza. Nei casi in cui il personale destinatario abbia percepito nel corso dell'anno 2016 compensi per conto terzi per un importo complessivamente inferiore al rispettivo importo indicato nella colonna III, l'importo del compenso in parola sarà rideterminato e liquidato in misura pari alla differenza tra l'importo percepito per conto terzi e l'importo indicato nella colonna III.

B) Per incentivare la produttività ed il miglioramento del servizio di assistenza fiscale a tutti i dipendenti dell'Ateneo, correlato ad un aumento delle prestazioni di lavoro, è confermato anche per l'anno 2017 l'elemento retributivo al personale tecnico-amministrativo che presta servizio presso l'Ufficio Contabilità e Adempimenti Fiscali e all'unità in servizio presso l'Area Gestione Finanziaria e Contabile del Centro Servizi Informativi che il Responsabile del suddetto Centro individua per prestare supporto a tale attività; l'importo annuo previsto deriva dal riconoscimento di un compenso pari a € 16,20 lordi per ogni dichiarazione elaborata e trasmessa all'Agenzia delle Entrate, per un ammontare massimo annuo pari di € 20.000,00.

C) E' confermato, a decorrere dal 1° gennaio 2017, l'elemento retributivo annuo lordo volto a incentivare il miglioramento del servizio di distribuzione dei buoni pasto come nel seguito dettagliato:

- per il personale tecnico-amministrativo in servizio presso l'Ufficio Gestione Buoni Pasto, Centralino e Riproduzione Xerografica addetto alla gestione dei buoni pasto, come individuato dal Dirigente della Ripartizione di afferenza, € 80,00 mensili lordi pro capite, previa attestazione dell'effettivo svolgimento del servizio da parte del predetto Dirigente. A tale elemento retributivo è destinato un totale complessivo di 4 unità, per un fondo pari a € 3.520,00;
- per massimo 36 unità di personale tecnico-amministrativo dedicate alla procedura ticket nei 13 punti di distribuzione già formalmente attivati presso le varie strutture dell'Ateneo, previa individuazione del Dirigente della Ripartizione Attività Contrattuale e Relazioni con il Pubblico, nella misura di € 700,00 annui lordi pro capite, da liquidare proporzionalmente ai mesi di effettivo svolgimento del servizio, a seguito di attestazione del predetto Dirigente.

A decorrere dal mese successivo (purché la decorrenza non cada nel mese di agosto) alla nota, debitamente motivata, del Dirigente della Ripartizione Attività Contrattuale e Relazioni con il Pubblico:

- di attivazione di nuovi punti di distribuzione con individuazione delle relative nuove unità di personale tecnico-amministrativo ad essi dedicate e/o
- di individuazione di nuove unità di personale tecnico-amministrativo presso i 13 punti di distribuzione già attivati,

e comunque non prima del 1° settembre 2017, tale elemento retributivo può essere destinato a complessive n.6 ulteriori unità di personale tecnico-amministrativo, nella misura di € 700,00 annui lordi pro capite, da liquidare proporzionalmente ai mesi di effettivo svolgimento del servizio, a seguito di attestazione del predetto Dirigente, fino ad un totale di n. 42 unità di personale tecnico-amministrativo e a un fondo massimo complessivo pari a € 26.600,00.

2. Fermo restando l'ammontare destinato al singolo servizio di cui al presente articolo 10, indicato a lato di ciascuna, in caso di incapienza dei singoli fondi sopra indicati, ove, effettuata la preliminare applicazione di quanto disposto dal successivo art. 31, comma 2, permanesse la situazione di incapienza totale o parziale, le indennità saranno riproporzionate in ragione del numero effettivo di addetti.

3. Gli elementi retributivi di produttività di cui al presente articolo sono cumulabili tra di loro e sono compatibili con i compensi per lavoro straordinario, con l'indennità ex art. 41 CCNL 27.01.05, con l'indennità di responsabilità e di converso sono incompatibili con le altre voci di trattamento accessorio disciplinate nel presente accordo, nonché con i compensi che specifiche disposizioni di legge finalizzano all'incentivazione di prestazioni o risultati del personale.

Le parti conferiscono mandato all'Amministrazione di apportare unilateralmente eventuali limitati correttivi alla sopra indicate modalità di ripartizione delle economie, previa informativa alle OO.SS. e alla RSU.

*[Handwritten signatures and initials at the bottom of the page]*

Art. 11

**Indennità di responsabilità e funzione specialistica  
posizioni organizzative**

1. L'indennità di responsabilità è corrisposta in relazione alla titolarità dei seguenti incarichi:
  - a) capo di ufficio afferente alle Ripartizioni e alle Scuole;
  - b) capo di ufficio dipartimentale/responsabile dei processi amministrativo-contabili a supporto del Direttore di Dipartimento/Direttore/Presidente di Centro, nonché delle strutture assimilate individuate dall'art. 6 del vigente Regolamento di Amministrazioni, Finanza e Contabilità;
  - c) direttore tecnico del C.S.I.;
  - d) direttore tecnico del COINOR;
  - e) direttore tecnico del Centro di Ateneo Biblioteche;
  - f) direttore di Biblioteca di Area;
  - g) addetto stampa.
2. L'importo dell'indennità di responsabilità è di euro 3.600,00 annui lordi, salvo quanto previsto al successivo articolo 12.
3. L'indennità di responsabilità è corrisposta nel seguente modo:
  - a) i 2/3 in via ordinaria per effetto dell'incarico rivestito, corrisposti mensilmente;
  - b) il restante 1/3, a seguito della verifica positiva dei risultati conseguiti dagli aventi diritto, a conclusione del processo di valutazione annuale della performance individuale, in conformità al modello in essere nel tempo.

L'indennità di responsabilità è incompatibile con l'indennità di turno.

Alle Organizzazioni sindacali e alla R.S.U. verrà effettuata informativa preventiva sugli eventuali nuovi incarichi.

Art. 12

**Incremento dell'indennità di responsabilità per il personale inquadrato in categoria D  
destinatario di tale compenso, connessa alle posizioni organizzative di maggiore complessità**

Con riferimento all'incremento dell'indennità di responsabilità per il personale inquadrato in categoria D destinatario di tale compenso, connessa alle posizioni organizzative di maggiore complessità, fermo restando tutto quanto già disposto dall'art. 12, lettera a), del Contratto Collettivo Integrativo anno 2016 del 14.3.2016, le parti convengono di integrare l'individuazione delle 93 posizioni organizzative previste a partire dall'anno 2017 fissando un numero massimo di posizioni organizzative per ciascuna delle sottoindicate tipologie di struttura:

Tipologie di struttura	Numero massimo di posizioni organizzative disponibili	Note
Uffici Dipartimentali Contabilità	20	Senza compilazione della scheda. Il numero di riferisce agli Uffici Contabilità la cui responsabilità è attualmente in capo ad una unità di personale t.a. inquadrata in categoria D
Uffici afferenti alle Ripartizioni	30	Con compilazione della scheda.
Centri (interdipartimentali di ricerca, di servizio interdipartimentali, di servizio di Ateneo, interuniversitari di ricerca)	12	Con compilazione della scheda
Uffici afferenti alle Scuole	4	Con compilazione della scheda
Biblioteche di Area	7	Con compilazione della scheda

*[Handwritten signatures and initials at the bottom of the page]*

Uffici Dipartimentali diversi dagli Uffici Contabilità	20	Con compilazione della scheda
--	----	-------------------------------

Le parti danno mandato al Direttore Generale, limitatamente alla tipologia dei Centri, di apportare eventuali correttivi che si dovessero rendere necessari, tenuto conto dei dati di bilancio relativi ai costi della gestione corrente degli stessi, come forniti dalla Ripartizione Bilancio, Finanza e Sviluppo.

Il numero massimo di posizioni disponibili per ciascuna delle sopraindicate tipologie di struttura potrà essere aumentato per tener conto degli eventuali ex aequo determinatisi nelle graduatorie parziali, generando così un incremento del numero massimo di 93 posizioni organizzative destinatarie dell'incremento, sempre nel rispetto del tetto massimo di € 350.000,00 a ciò destinato ai sensi dell'art. 12, comma 1, lettera a) del Contratto Collettivo Integrativo anno 2016 del 14.3.2016.

#### Art. 13

#### Fondo ex art. 86 CCNL 16.10.2008

Fondo anno 2017	Importo
Fondo per il lavoro straordinario.	€ 492.588,44

#### Art. 14

#### Criteri generali per la ripartizione delle risorse del fondo per il lavoro straordinario

Si confermano anche per l'anno 2017 e seguenti i criteri già concordati con i precedenti Contratti Collettivi Integrativi come riportati all'articolo 14 del CCI per l'anno 2016, sottoscritto in data 14.3.2016, salvo quanto disposto dal successivo comma.

Le parti convengono che, a partire dall'anno 2018, anche al Centro Museale "Musei delle Scienze Naturali" sarà assegnata una quota aggiuntiva per far fronte alle necessità di apertura nelle giornate festive, come già avviene per l'Orto Botanico e per il Centro Museale "Musei delle Scienze Agrarie" - MUSA, nella misura complessiva del 7.5% dal monte ore annuo totale, così suddivisa: all'Orto Botanico l'86,50%, al Centro MUSA il 2%, al Centro Museale "Musei delle Scienze Naturali" l'11,5%.

Si conferma, inoltre, che:

- il personale che osserva un profilo orario in deroga a quello istituzionale non può usufruire del lavoro straordinario;
- il personale che percepisce emolumenti per attività espletate per conto terzi non può accedere per le medesime attività a compensi per lavoro straordinario.

#### CAPO II

#### Istituti economici per il personale inquadrato in categoria EP

#### Art. 15

#### Ambito di applicazione

Il presente capo disciplina gli istituti aventi riflessi economici demandati dalla legge e dal CCNL nazionale alla contrattazione collettiva integrativa e si applica al personale inquadrato in categoria EP, come individuato al precedente articolo 1, punto 1.

#### Art. 16

#### Fondo ex art. 90 CCNL 16.10.2008

Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato del personale inquadrato in categoria EP - anno 2017.

Fondo anno 2017	Importo
Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato del personale inquadrato in categoria EP.	€ 736.171,85

Handwritten signatures and initials on the left margin, including 'DP', 'Vey', 'Gh', 'du', 'Gu'.

Handwritten signatures and initials on the right margin, including 'L', 'M', 'E', 'A', 'M', '10'.

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including 'M', 'E', 'A', 'M', '10'.



Art. 17

**Retribuzione di risultato**

Le parti concordano che la retribuzione di risultato del personale inquadrato in categoria EP, è determinata anche per l'anno 2017 nell'importo corrispondente alla percentuale del 30% del valore della retribuzione di posizione, graduata dall'Amministrazione, in rapporto a ciascuna tipologia di incarico previamente individuato, nei limiti delle risorse disponibili del fondo costituito, per ciascun anno, per la retribuzione di posizione e di risultato del personale inquadrato in categoria EP. Detta retribuzione di risultato viene erogata a seguito della verifica positiva dei risultati conseguiti dagli aventi diritto, a conclusione del processo di valutazione annuale della performance individuale, in conformità al modello in essere nel tempo.

Art. 18

**Incarichi aggiuntivi**

Per gli incarichi aggiuntivi di cui all'art. 75, comma 7, del CCNL Comparto Università del 16.10.08, ancora in essere nell'anno 2017, e per la relativa copertura finanziaria, si rinvia a quanto già disciplinato a concordato all'art. 12, ultimo capoverso, del contratto collettivo integrativo anno 2016, sottoscritto in data 14.3.2016.

**CAPO III**

**Progressioni orizzontali**

Art. 19

Ai sensi dell'art. 79, comma 5, del medesimo CCNL, i passaggi alle posizioni economiche immediatamente superiori saranno disposti nel numero consentito dalla disponibilità delle risorse a ciò finalizzate.

L'inquadramento dei vincitori nelle progressioni economiche immediatamente superiori avverrà al 1° gennaio dell'anno nel quale risulta approvata la graduatoria delle stesse, come sancito dall'art. 79 co.2 del CCNL 16.10.2008.

Art. 20

**Criteri**

Le parti convengono di ripartire l'importo di € 450.790,07, derivante dal prospetto sotto riportato

Differenziali di posizione economica anno 2016 - importi al netto degli oneri a carico dell'Amministrazione (art. 87 comma 1, lett. e)	€ 247.676,39
Risorse cessate 2016 (art. 87 comma, 1 lett. d) CCNL 16.10.2008 - importo al netto degli oneri a carico dell'Amministrazione	€ 203.032,68

per ciascuna categoria nelle percentuali sotto indicate:

CATEGORIA B	€ 450.709,07	12,67%	€ 57.120,80
CATEGORIA C		39,30%	€ 177.110,70
CATEGORIA D		35,99%	€ 162.222,58
CATEGORIA EP		12,03%	€ 54.200,28

con un residuo pari a € 54,71;

NUMERO PASSAGGI ALLE POSIZIONI ECONOMICHE IMMEDIATAMENTE SUPERIORI DA METTERE A SELEZIONE per categoria B:				COSTO
	B2	B3	2	€ 1.743,04
	B3	B4	13	€ 12.245,94
	B4	B5	32	€ 26.750,78
	B5	B6	19	€ 16.381,04
<b>TOTALE B</b>				<b>€ 57.120,80</b>

Handwritten signatures and initials on the left margin.

Handwritten signatures and initials on the right margin.

Large handwritten signatures and initials at the bottom of the page.

NUMERO PASSAGGI ALLE POSIZIONI ECONOMICHE IMMEDIATAMENTE SUPERIORI DA METTERE A SELEZIONE per categoria C:				COSTO
	C1	C2	2	€ 825,50
	C2	C3	27	€ 23.432,76
	C3	C4	53	€ 61.245,21
	C4	C5	31	€ 23.627,89
	C5	C6	38	€ 30.143,88
	C6	C7	46	€ 37.835,46
TOTALE C				€ 177.110,70

NUMERO PASSAGGI ALLE POSIZIONI ECONOMICHE IMMEDIATAMENTE SUPERIORI DA METTERE A SELEZIONE per categoria D:				COSTO
	D1	D2	10	€ 10.073,70
	D2	D3	80	€ 89.627,20
	D3	D4	34	€ 48.015,50
	D4	D5	6	€ 6.052,02
	D5	D6	8	€ 8.454,16
TOTALE D				€ 162.222,58

NUMERO PASSAGGI ALLE POSIZIONI ECONOMICHE IMMEDIATAMENTE SUPERIORI DA METTERE A SELEZIONE per categoria EP:				COSTO
	EP1	EP2	3	€ 5.325,45
	EP2	EP3	7	€ 11.776,31
	EP3	EP4	9	€ 33.417,18
	EP4	EP5	1	€ 2.274,87
	EP5	EP6	1	€ 1.406,47
TOTALE EP				€ 54.200,28

- di bandire distinte procedure selettive per ogni singola categoria B, C, D ed EP, per il personale tecnico-amministrativo in servizio presso gli Uffici afferenti alle Ripartizioni, le Ripartizioni, i Dipartimenti Universitari, le Biblioteche di Area, le Scuole ed i Centri nonché per il personale tecnico-amministrativo utilizzato congiuntamente dall'Università e dall'Azienda Ospedaliera Universitaria di cui all'allegato C al vigente Protocollo di intesa Università/Regione Campania, destinatario di altro trattamento accessorio finanziato con un distinto fondo dell'Azienda stessa e non collocato nelle fasce ex art. 64 del CCNL Comparto Università del 16.10.2008, giuste note dell'Azienda prot. n. 54 del 20.1.2016. E' escluso di converso il personale di cui all'allegato D al vigente Protocollo di intesa Università/Regione Campania, assunto dall'Università in categoria D ed EP, per conto dell'Azienda, per soli fini assistenziali, a totale carico del finanziamento regionale.

- di fissare i seguenti requisiti di ammissione:

- a) aver maturato due anni di servizio effettivo nella posizione economica della categoria posseduta alla data del 31.12.2016. A tal fine, conformemente a consolidati orientamenti giurisprudenziali in materia, non saranno considerati utili eventuali inquadramenti, con effetti giuridici e/o economici, disposti con effetto retroattivo;
- b) essere in servizio presso l'Università degli Studi di Napoli Federico II:
  - alla data di presentazione dell'istanza di partecipazione alla procedura selettiva;
  - per l'intera durata della procedura selettiva;
  - alla data dell'1.1.2017;
  - alla data del provvedimento di inquadramento.



Ai sensi dell'art. 82, comma 2, del CCNL Comparto Università del 16.10.08, sono fissati, in relazione al diverso livello di professionalità delle categorie B, C, D ed EP, i seguenti criteri di selezione:

- **per la categoria B**, la selezione avviene esclusivamente per titoli. La stessa viene effettuata tenendo conto dei seguenti indicatori ponderati, come previsto ai successivi commi:

- a) **formazione certificata e pertinente**, con maggiore valorizzazione della formazione interna all'Ateneo;
- b) **arricchimento professionale** derivante dall'esperienza lavorativa, con esclusione di automatismi legati al decorso dell'anzianità, desumibile dal curriculum e/o dalla documentazione presentata dall'interessato.
- c) **qualità delle prestazioni individuali** con particolare riguardo alla capacità di proporre soluzioni innovative, al grado di coinvolgimento nei processi lavorativi, all'attenzione alle esigenze dell'utenza e alla soluzione dei problemi.

Ai fini della valutazione dei predetti titoli all'interno della sopra indicata macrocategoria, si terrà conto dei seguenti parametri, su attestazione formalizzata dal protempore responsabile/i della struttura di servizio o superiore gerarchico, dal Direttore Generale o dal Rettore:

- capacità di proporre soluzioni migliorative e innovative nell'attività lavorativa;
- propensione ai rapporti con l'utenza e attitudine alla collaborazione;
- impegno profuso e grado di coinvolgimento nell'attività, rispetto dei tempi di esecuzione, puntualità e precisione nell'assolvimento dei compiti assegnati.

I Responsabili sopra elencati, rispetto ai parametri sopracitati dovranno esprimere una valutazione che si concretizzerà in uno dei seguenti giudizi:

- inferiore alle attese;
- in linea con le attese;
- superiore alle attese;

- d) **anzianità di servizio** prestato senza essere incorsi, nei due anni antecedenti la data del 31 dicembre 2016, in sanzioni disciplinari più gravi 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. L'anzianità di servizio sarà calcolata dall'Ufficio Personale Tecnico Amministrativo unitamente all'Ufficio Assenze e Presenze personale contrattualizzato, tenuto conto di quanto disposto dall'ultimo capoverso del presente articolo e sarà recepita dalle commissioni esaminatrici. Laddove il dipendente sia incorso nei due anni antecedenti la data del 31 dicembre 2016 in sanzioni disciplinari più gravi del rimprovero scritto o in misure cautelari di sospensione dal servizio, l'anzianità sarà valutata 0 punti.

Il punteggio sarà attribuito per gli anni di servizio eccedenti quelli relativi all'anzianità di due anni richiesta per l'ammissione alla procedura selettiva e avuto riguardo alla sola decorrenza economica e non a quella giuridica. Tale ultima previsione non si applica alla sola anzianità di servizio maturata, tra l'altro per gli anni 2011-2014, a seguito delle progressioni orizzontali, disposte ai soli fini giuridici in applicazione dell'art. 9, comma 21, ultimo periodo del D.L. n. 78/2010, convertito in Legge n. 122/2010.

- e) **titoli culturali e professionali** (esempio titoli culturali: titolo di studio superiore rispetto a quello previsto per l'accesso dall'esterno alla categoria B ovvero a partire dal diploma di istruzione secondaria di secondo grado; corsi di perfezionamento o di specializzazione; dottorati di ricerca, Master di I e II livello; esempio titoli professionali: incarichi; pubblicazioni; collaborazioni; docenza o frequenza in convegni e seminari di studio attinenti all'area di inquadramento; idoneità a concorsi).

Gli incarichi devono essere stati formalmente conferiti con provvedimenti del Rettore, del Direttore Generale, dei Dirigenti o con provvedimenti deliberati dagli organi collegiali delle strutture universitarie e portati a regolare compimento entro il 31 dicembre 2016.

Rispetto al punteggio complessivo, pari a 100, agli indicatori sopra definiti, nella categoria B viene riservato:

- alla lettera a) **formazione certificata e pertinente**: fino a punti 25;
- alla lettera b) **arricchimento professionale**: fino a punti 20;
- alla lettera c) **qualità delle prestazioni individuali**: fino a punti 20;
- alla lettera d) **anzianità di servizio**:
  - da 1 a 4 anni: punti 7;
  - superiore a 4 a fino a 7 anni: punti 9;
  - superiore a 7 e fino a 9 anni: punti 12;
  - superiore a 9 e fino a 12 anni: punti 15;
  - superiore a 12 anni: punti 20;

alla lettera e) **titoli culturali e professionali**: fino a punti 15.

La selezione si intenderà superata se il candidato avrà riportato complessivamente un punteggio di almeno 30 punti su un massimo di 100 disponibili.

- per la categoria C, la selezione avviene esclusivamente per titoli. La stessa viene effettuata tenendo conto dei seguenti indicatori ponderati, come previsto ai successivi commi:

- a) **formazione certificata e pertinente**, con maggiore valorizzazione della formazione interna all'Ateneo;
- b) **arricchimento professionale** derivante dall'esperienza lavorativa, con esclusione di automatismi legati al decorso dell'anzianità, desumibile dal curriculum e/o dalla documentazione presentata dall'interessato;
- c) **qualità delle prestazioni individuali** con particolare riguardo alla capacità di proporre soluzioni innovative, al grado di coinvolgimento nei processi lavorativi, all'attenzione alle esigenze dell'utenza e alla soluzione dei problemi.

Ai fini della valutazione dei predetti titoli all'interno della sopra indicata macrocategoria, si terrà conto dei seguenti parametri, su attestazione formalizzata dal protempore responsabile/i della struttura di servizio o superiore gerarchico o dal Direttore Generale dell'Università o dal Rettore; per il personale tecnico amministrativo utilizzato anche dall'Azienda Ospedaliera Universitaria "Federico II" e non collocato nelle fasce ex art. 64 del CCNL 16.10.08, su attestazione formalizzata dai Responsabili della struttura universitaria e/o sanitaria di servizio o dal Direttore Amministrativo/Subcommissario o dal Direttore Generale /Commissario Straordinario dell'Azienda:

- capacità di proporre soluzioni migliorative e innovative nell'attività lavorativa;
- attenzione alle esigenze dell'utenza e attitudine alla collaborazione;
- impegno profuso e grado di coinvolgimento nei processi lavorativi, rispetto dei tempi di esecuzione, puntualità e precisione nell'assolvimento dei compiti/incarichi assegnati.

I responsabili sopra elencati, rispetto ai parametri sopracitati dovranno esprimere una valutazione che si concretizzerà in uno dei seguenti giudizi:

- inferiore alle attese;
- in linea con le attese;
- superiore alle attese.

- d) **anzianità di servizio** prestato senza essere incorsi nei due anni antecedenti la data del 31 dicembre 2016 in sanzioni disciplinari più gravi 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.

L'anzianità di servizio sarà calcolata dall'Ufficio Personale Tecnico Amministrativo, unitamente all'ufficio Assenze e Presenze personale contrattualizzato, tenuto conto di quanto disposto dall'ultimo capoverso del presente articolo e sarà recepita dalle commissioni esaminatrici. Laddove il dipendente sia incorso nei due anni antecedenti la data del 31 dicembre 2016, in sanzioni disciplinari più gravi del rimprovero scritto o in misure cautelari di sospensione dal servizio, l'anzianità sarà valutata 0 punti.

*[Handwritten signatures and initials at the bottom of the page]*

Il punteggio sarà attribuito per gli anni di servizio eccedenti quelli relativi all'anzianità di due anni richiesta per l'ammissione alla procedura selettiva e avuto riguardo alla sola decorrenza economica e non a quella giuridica. Tale ultima previsione non si applica alla sola anzianità di servizio maturata, per gli anni 2011-2014, a seguito delle progressioni orizzontali, disposte ai soli fini giuridici in applicazione dell'art. 9, comma 21, ultimo periodo del D.L. n. 78/2010, convertito in Legge n. 122/2010.

- e) **titoli culturali e professionali** (esempio titoli culturali: titolo di studio superiore rispetto a quello previsto per l'accesso dall'esterno alla categoria C ovvero a partire dalla **laurea triennale**; corsi di perfezionamento o di specializzazione; dottorati di ricerca, Master di I o II livello; esempio titoli professionali: incarichi; pubblicazioni; collaborazioni; docenza o frequenza in convegni e seminari di studio attinenti all'area di inquadramento; idoneità a concorsi).

Gli incarichi devono essere stati formalmente conferiti con provvedimenti del Rettore, del Direttore Generale dell'Università, dei Dirigenti, o con provvedimenti deliberati dagli organi collegiali delle strutture universitarie e portati a regolare compimento entro il 31 dicembre 2016.

Per il personale tecnico amministrativo utilizzato anche dall'Azienda Ospedaliera Universitaria "Federico II" e non collocato nelle fasce ex artt. 64 del CCNL 16.10.08, gli incarichi devono essere stati formalmente conferiti con provvedimenti del Direttore Amministrativo/Subcommissario o dal Direttore Generale /Commissario Straordinario dell'Azienda e portati a regolare compimento entro il 31 dicembre 2016.

Rispetto al punteggio complessivo, pari a 100, agli indicatori sopra definiti, nella categoria C viene riservato:

- alla lettera a) **formazione certificata e pertinente**: fino a punti 20;
- alla lettera b) **arricchimento professionale**: fino a punti 25;
- alla lettera c) **qualità delle prestazioni individuali**: fino a punti 20;
- alla lettera d) **anzianità di servizio**:
  - da 1 a 4 anni: punti 7;
  - superiore a 4 a fino a 7 anni: punti 9;
  - superiore a 7 e fino a 12 anni: punti 13;
  - superiore a 12 anni: punti 15;
- alla lettera e) **titoli culturali e professionali**: fino a punti 20.
- La selezione si intenderà superata se il candidato avrà riportato complessivamente un punteggio di almeno **33** punti su un massimo di 100 disponibili.

- **per la categoria D**, la selezione viene effettuata per titoli e prova scritta, per un totale complessivo di 100 punti, così ripartiti: 50 punti per la valutazione dei titoli; 50 punti per la prova scritta.

La valutazione dei titoli, previa individuazione dei criteri da parte della commissione esaminatrice nel verbale preliminare, sarà effettuata dopo l'espletamento della prova scritta e prima che si proceda alla correzione degli elaborati.

La prova scritta, consisterà in n. 25 quesiti a risposta multipla, da risolvere in 50 minuti, e verterà sulla legislazione universitaria. Per ogni risposta esatta sarà attribuito un punteggio pari a 2 (due) punti, per ogni risposta errata o non data punteggio 0; la prova si intenderà superata se il candidato otterrà un punteggio minimo di 20 (venti) punti.

Fermo restando il predetto punteggio minimo alla prova scritta di almeno 20 (venti) punti, la selezione si intenderà superata se il candidato avrà riportato complessivamente, tra la valutazione dei titoli e la prova scritta, almeno un punteggio di 40 punti su un massimo di 100 disponibili.

Il calendario della prova scritta o eventuali slittamenti verranno resi noti esclusivamente mediante affissione nella sezione informatica dell'Albo Ufficiale di Ateneo e mediante pubblicazione sul sito web di Ateneo.

Per quanto riguarda i titoli la valutazione viene effettuata tenendo conto dei seguenti indicatori ponderati:

- a) **formazione certificata e pertinente**, con maggiore valorizzazione della formazione interna all'Ateneo;
- b) **arricchimento professionale derivante dall'esperienza lavorativa**, con esclusione di automatismi legati al decorso dell'anzianità, desumibile dal curriculum e/o dalla documentazione presentata dall'interessato;
- c) **qualità delle prestazioni individuali** con particolare riguardo alla capacità di proporre soluzioni innovative, al grado di coinvolgimento nei processi lavorativi, all'attenzione alle esigenze dell'utenza e alla soluzione dei problemi.

Ai fini della valutazione dei predetti titoli all'interno della sopra indicata macrocategoria, si terrà conto dei seguenti parametri, su attestazione formalizzata dal protempore responsabile/i della struttura di servizio o superiore gerarchico o dal Direttore Generale dell'Università o dal Rettore; per il personale tecnico amministrativo utilizzato anche dall'Azienda Ospedaliera Universitaria "Federico II e non collocato nelle fasce ex artt. 64 del CCNL 16.10.08, su attestazione formalizzata dai Responsabili della struttura universitaria e/o sanitaria di servizio o dal Direttore Amministrativo/Subcommissario o dal Direttore Generale /Commissario Straordinario dell'Azienda:

- capacità di proporre soluzioni migliorative e innovative nello svolgimento e nella gestione dei processi lavorativi;
- capacità di gestione delle esigenze dell'utenza e attitudine alla collaborazione;
- impegno profuso e grado di coinvolgimento nella gestione dei processi lavorativi, rispetto dei tempi programmati, puntualità e precisione nell'assolvimento degli incarichi assegnati.

I responsabili sopra elencati, rispetto ai parametri sopracitati dovranno esprimere una valutazione che si concretizzerà in uno dei seguenti giudizi:

- inferiore alle attese;
- in linea con le attese;
- superiore alle attese;

- d) **anzianità di servizio** prestato senza essere incorsi nei due anni antecedenti la data del 31 dicembre 2016, in sanzioni disciplinari più gravi 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.

L'anzianità di servizio sarà calcolata dall'Ufficio Personale Tecnico Amministrativo, unitamente all'ufficio Assenze e Presenze personale contrattualizzato, tenuto conto di quanto disposto dall'ultimo capoverso del presente articolo e sarà recepita dalle commissioni esaminatrici. Laddove il dipendente sia incorso nei due anni antecedenti la data del 31 dicembre 2016, in sanzioni disciplinari più gravi del rimprovero scritto o in misure cautelari di sospensione dal servizio, l'anzianità sarà valutata 0 punti.

Il punteggio sarà attribuito per gli anni di servizio eccedenti quelli relativi all'anzianità di due anni richiesta per l'ammissione alla procedura selettiva e avuto riguardo alla sola decorrenza economica e non a quella giuridica. Tale ultima previsione non si applica alla sola anzianità di servizio maturata, per gli anni 2011-2014, a seguito delle progressioni orizzontali, disposte ai soli fini giuridici in applicazione dell'art. 9, comma 21, ultimo periodo del D.L. n. 78/2010, convertito in Legge n. 122/2010.

- e) **titoli culturali e professionali** (esempio titoli culturali: titolo di studio ulteriore rispetto a quello minimo previsto per l'accesso (laurea triennale) dall'esterno alla categoria D; laurea vecchio ordinamento, laurea magistrale, laurea specialistica, corsi di perfezionamento, di specializzazione, dottorati di ricerca, Master di I e II livello; esempio titoli professionali: incarichi; pubblicazioni; collaborazioni; docenza o frequenza in convegni e seminari di studio attinenti all'area di inquadramento; idoneità a concorsi). Gli incarichi devono essere stati formalmente conferiti con provvedimenti del Rettore, del

Direttore Generale dell'Università, dei Dirigenti, o con provvedimenti deliberati dagli organi collegiali delle strutture universitarie e portati a regolare compimento entro il 31 dicembre 2016.

Per il personale tecnico amministrativo utilizzato anche dall'Azienda Ospedaliera Universitaria "Federico II e non collocato nelle fasce ex artt. 64 del CCNL 16.10.08, gli incarichi devono essere stati formalmente conferiti con provvedimenti del Direttore Amministrativo/Subcommissario o dal Direttore Generale /Commissario Straordinario dell'Azienda e portati a regolare compimento entro il 31 dicembre 2016.

Rispetto al punteggio complessivo, agli indicatori sopra definiti, nella categoria D viene riservato:

alla lettera a) **formazione certificata e pertinente**: fino a 10 punti;

alla lettera b) **arricchimento professionale**: fino a 10 punti;

alla lettera c) **qualità delle prestazioni individuali**: fino a 12,5;

alla lettera d) **anzianità di servizio**

- da 1 a 5 anni: 5 punti;

- superiore a 5 anni: 7,5 punti;

alla lettera e) **titoli culturali e professionali**: fino a 10 punti.

- per la categoria EP, la selezione viene effettuata per titoli e prova scritta, per un totale complessivo di 100 punti, così ripartiti: 50 punti per la valutazione dei titoli; 50 punti per la prova scritta.

La valutazione dei titoli, previa individuazione dei criteri da parte della commissione esaminatrice nel verbale preliminare, sarà effettuata dopo l'espletamento della prova scritta e prima che si proceda alla correzione degli elaborati.

La prova scritta, consisterà in n. 25 quesiti a risposta multipla, da risolvere in 50 minuti, e verterà sulla legislazione universitaria. Per ogni risposta esatta sarà attribuito un punteggio pari a 2 (due) punti, per ogni risposta errata o non data punteggio 0; la prova si intenderà superata se il candidato otterrà un punteggio minimo di 20 (venti) punti.

Fermo restando il predetto punteggio minimo alla prova scritta di almeno 20 (venti) punti, la selezione si intenderà superata se il candidato avrà riportato complessivamente, tra la valutazione dei titoli e la prova scritta, almeno un punteggio di 40 punti su un massimo di 100 disponibili.

Il calendario della prova scritta o eventuali slittamenti verranno resi noti esclusivamente mediante affissione nella sezione informatica dell'Albo Ufficiale di Ateneo e mediante pubblicazione sul sito web di Ateneo.

Per quanto concerne i titoli la valutazione viene effettuata tenendo conto dei seguenti indicatori ponderati:

a) **formazione certificata e pertinente**, con maggiore valorizzazione della formazione interna all'Ateneo;

b) **arricchimento professionale derivante dall'esperienza lavorativa**, con esclusione di automatismi legati al decorso dell'anzianità, desumibile dal curriculum e/o dalla documentazione presentata dall'interessato;

c) **qualità delle prestazioni individuali** con particolare riguardo alla capacità di proporre soluzioni innovative, al grado di coinvolgimento nei processi lavorativi, all'attenzione alle esigenze dell'utenza e alla soluzione dei problemi.

Ai fini della valutazione dei predetti titoli all'interno della sopra indicata macrocategoria, si terrà conto dei seguenti parametri, su attestazione formalizzata dal protempore responsabile/i della struttura di servizio o superiore gerarchico o dal Direttore Generale dell'Università o dal Rettore; per il personale tecnico amministrativo utilizzato anche dall'Azienda Ospedaliera Universitaria "Federico II e non collocato nelle fasce ex artt. 64 del CCNL 16.10.08, su attestazione formalizzata dai Responsabili della struttura



universitaria e/o sanitaria di servizio o dal Direttore Amministrativo/Subcommissario o dal Direttore Generale /Commissario Straordinario dell'Azienda:

- capacità di proporre soluzioni migliorative e innovative nello svolgimento, nell'organizzazione e nella gestione dei processi lavorativi;
  - capacità di gestione delle esigenze dell'utenza e attitudine alla collaborazione;
  - impegno profuso e grado di coinvolgimento nella gestione dei processi lavorativi, rispetto dei tempi programmati, nonché della qualità ed economicità dei risultati ottenuti.
- I responsabili sopra elencati, rispetto ai parametri sopracitati dovranno esprimere una valutazione che si concretizzerà in uno dei seguenti giudizi:
- inferiore alle attese;
  - in linea con le attese;
  - superiore alle attese;

- d) **anzianità di servizio** prestato senza essere incorsi nei due anni antecedenti la data del 31 dicembre 2016, in sanzioni disciplinari più gravi 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.

L'anzianità di servizio sarà calcolata dall'Ufficio Personale Tecnico Amministrativo, unitamente all'Ufficio Assenze e Presenze personale contrattualizzato, tenuto conto di quanto disposto dall'ultimo capoverso del presente articolo e sarà recepita dalle commissioni esaminatrici. Laddove il dipendente sia incorso nei due anni antecedenti la data del 31 dicembre 2016, in sanzioni disciplinari più gravi del rimprovero scritto o in misure cautelari di sospensione dal servizio, l'anzianità sarà valutata 0 punti.

Il punteggio sarà attribuito per gli anni di servizio eccedenti quelli relativi all'anzianità di due anni richiesta per l'ammissione alla procedura selettiva e avuto riguardo alla sola decorrenza economica e non a quella giuridica. Tale ultima previsione non si applica alla sola anzianità di servizio maturata, per gli anni 2011-2014, a seguito delle progressioni orizzontali, disposte ai soli fini giuridici in applicazione dell'art. 9, comma 21, ultimo periodo del D.L. n. 78/2010, convertito in Legge n. 122/2010.

- e) **titoli culturali e professionali** (esempio titoli culturali: titolo di studio ulteriore rispetto a quello previsto per l'accesso dall'esterno (a partire dalla laurea vecchio ordinamento) alla categoria EP: seconda laurea, corsi di perfezionamento o di specializzazione, dottorati di ricerca, Master di I o II livello; esempio titoli professionali: abilitazione professionale; incarichi: pubblicazioni; collaborazioni; docenza o frequenza in convegni e seminari di studio attinenti all'area di inquadramento; idoneità a concorsi). Gli incarichi devono essere stati formalmente conferiti con provvedimenti del Rettore, del Direttore Generale dell'Università, dei Dirigenti, o con provvedimenti deliberati dagli organi collegiali delle strutture universitarie e portati a regolare compimento entro il 31 dicembre 2016.

Per il personale tecnico amministrativo utilizzato anche dall'Azienda Ospedaliera Universitaria "Federico II e non collocato nelle fasce ex artt. 64 del CCNL 16.10.08, gli incarichi devono essere stati formalmente conferiti con provvedimenti del Direttore Amministrativo/Subcommissario o dal Direttore Generale /Commissario Straordinario dell'Azienda e portati a regolare compimento entro il 31 dicembre 2016.

Rispetto al punteggio complessivo, agli indicatori sopra definiti, nella categoria EP viene riservato:

alla lettera a) **formazione certificata e pertinente**: fino a 10 punti;

alla lettera b) **arricchimento professionale**: fino a 7,5 punti;

alla lettera c) **qualità delle prestazioni individuali**: fino a 12,5 punti;

con riferimento alla lettera d) concernente l'**anzianità di servizio**, sarà valutato il solo servizio maturato nella stessa categoria EP o nelle ex qualifiche ivi confluite, tenuto conto della tabella B di corrispondenza annessa al CCNL Comparto Università del 9.8.00, secondo i parametri nel seguito indicati:

- da 1 a 5 anni: 4 punti;

- superiore a 5 anni: 5 punti;  
alla lettera e) **titoli culturali e professionali**: fino a 15 punti.

Ai fini della quantificazione dell'anzianità di servizio, la stessa sarà calcolata per le categorie B, C, D ed EP in base al solo servizio svolto nel comparto Università con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e determinato.

Per le categorie B e C, ai fini della selezione, gli indicatori di cui alle suddette voci a), b), c), e) saranno valutati in relazione al biennio 1.1.2015-31.12.2016, con esclusione da detta limitazione di tutti i titoli di studio superiori rispetto a quello previsto per l'accesso dall'esterno, come già sopra specificato (per la cat. B a partire dal diploma di istruzione secondaria di secondo grado, per la cat. C a partire dalla laurea triennale), che potranno essere stati conseguiti anche in data antecedente al suddetto biennio ma comunque entro il 31 dicembre 2016.

Per la categoria D, ai fini della selezione, gli indicatori di cui alle suddette voci a), b), c), e) saranno valutati in relazione al biennio 1.1.2015-31.12.2016, con esclusione da detta limitazione di tutti i titoli di studio ulteriori rispetto a quello minimo richiesto (laurea triennale) per l'accesso dall'esterno, come già sopra specificato, che potranno essere stati conseguiti anche in data antecedente al suddetto biennio ma comunque entro il 31 dicembre 2016.

Per la categoria EP, ai fini della selezione, gli indicatori di cui alle suddette voci a), b), c), e) saranno valutati in relazione al biennio 1.1.2015-31.12.2016, con esclusione da detta limitazione di tutti i titoli di studio ulteriori rispetto a quello minimo richiesto (laurea vecchio ordinamento) per l'accesso dall'esterno, come già sopra specificato, che potranno essere stati conseguiti anche in data antecedente al suddetto biennio ma comunque entro il 31 dicembre 2016.

#### CAPO IV

#### Istituti giuridici per il personale inquadrato in categoria B, C, D ed EP

##### Art. 21

##### Ambito di applicazione

Il presente capo disciplina gli istituti non aventi riflessi economici demandati dalla legge e dal CCNL nazionale alla contrattazione collettiva integrativa e si applica a tutto il personale tecnico-amministrativo di cui all'art.1, punto 1, salvo quanto eventualmente previsto dai successivi articoli.

Per quanto riguarda gli istituti giuridici per il personale inquadrato in categoria B, C, D ed EP non disciplinati dal presente Capo IV, si rinvia a quanto già fissato negli articoli 20 "telelavoro", 21 "contributi sindacali", 22 "conto ore individuale", e 26 "rappresentanze dei lavoratori per la sicurezza" del Contratto collettivo integrativo sottoscritto in data 25.7.2013.

##### Art. 22

**Orario istituzionale di lavoro, modifiche dell'orario istituzionale, flessibilità oraria, pausa pranzo e fruizione del buono pasto.**

1. L'orario di lavoro deve essere funzionale all'orario di servizio ed è finalizzato:

- a - all'ottimizzazione dell'utilizzo delle risorse umane
- b - all'ampliamento della fruibilità dei servizi da parte dell'utenza;
- c - al miglioramento della qualità della prestazione;
- d - alla conciliazione tempi di vita/tempi di lavoro del personale;



Le politiche dell'Amministrazione si articoleranno nel senso di favorire l'ampliamento dell'orario di apertura delle strutture per l'utenza interna ed esterna utilizzando tutti gli strumenti contrattuali disponibili.

### 1a. Orario di lavoro personale di categoria B, C e D

E' confermata la distribuzione dell'orario di lavoro su cinque giornate. E' altresì confermata l'articolazione dell'orario di lavoro istituzionale nel modo che segue:

- 3 giornate pari a 6 ore e 20 minuti (prestate di norma nei giorni di lunedì, mercoledì e venerdì dalle ore 8.00 alle 14:00 e dalle 14.10 alle 14.30) oltre pausa minima di dieci minuti da effettuare dopo le sei ore effettive;

- 2 giornate pari a 8 ore e 30 minuti, con esclusione del mercoledì (prestate di norma nei giorni di martedì e giovedì dalle 8.00 alle 14.00 e dalle 14.30 alle 16.50) oltre pausa minima di venti minuti da effettuare dopo le sei ore effettive.

Per il solo personale che articola la propria prestazione di lavoro su sei giorni, è confermato l'orario di lavoro articolato nel modo che segue:

- cinque giornate pari a sei ore e 20 minuti (prestate di norma nei giorni di lunedì, martedì, mercoledì, giovedì e venerdì dalle ore 8.00 alle 14:00 e dalle 14.10 alle 14.30) oltre pausa minima di dieci minuti da effettuare dopo le sei ore effettive;

- una giornata pari a quattro ore e venti minuti (da prestare di norma nel giorno di sabato dalle ore 8.00 alle 12:20).

Salvo diversa determinazione del Presidente del Centro di Ateneo per i Servizi Informativi e nell'ambito di una complessiva riorganizzazione del Centro, previa informativa alle organizzazioni sindacali, è confermato, in considerazione della particolarità della sala macchine del suddetto Centro e fermo restando l'attuale assetto organizzativo della struttura in turni (orario lavorativo dalle ore 7.00 alle ore 20.00 settimanale, con accavallamento di un'ora al cambio di turno), l'orario di lavoro del personale che ivi presta servizio nel modo che segue:

- lunedì, martedì, mercoledì, giovedì e venerdì: sei ore e 20 minuti;

- sabato: quattro ore e venti minuti.

### 1b. Orario di lavoro del personale di categoria EP

L'orario di lavoro istituzionale, come sopra descritto, dovrà essere osservato anche dal personale inquadrato nella categoria EP, in attuazione dell'art. 72 del CCNL, Comparto Università del 16.10.2008, in virtù del quale il predetto personale organizza il proprio orario di lavoro correlandolo con le esigenze organizzative della struttura di afferenza e del conforme parere reso dall'ARAN secondo il quale "l'articolazione dell'orario su cinque o sei giorni e il numero di ore giornaliere che il lavoratore deve rendere appartengono ai poteri di organizzazione dell'Amministrazione e non alla libera scelta dei singoli".

L'orario di lavoro è di 36 ore settimanali medie nell'arco di un trimestre.

Al fine del calcolo della media sono presi in considerazione, di norma, i seguenti trimestri:

- Gennaio/marzo
- Aprile/giugno
- Luglio/settembre
- Ottobre/dicembre

Al termine del trimestre sarà effettuato il calcolo delle 36 ore medie trimestrali. Se il saldo delle ore lavorate risulta a debito lo stesso potrà essere recuperato nel trimestre successivo. L'eventuale credito potrà essere recuperato entro il trimestre successivo.

In attuazione dell'art. 72, comma 2, del CCNL comparto Università 16.10.2008, e conformemente al parere reso a riguardo dall'ARAN in data 18.1.2015, eventuali assenze riferibili alla fruizione di permessi retribuiti sono conteggiate in misura di sei ore giornaliere in caso di orario articolato su sei giorni, in misura di sette ore e dodici minuti in caso di orario articolato su cinque giorni settimanali.

1c. Si conferma che, compatibilmente con la funzionalità delle strutture, da assicurare in ogni caso, ed allo scopo di razionalizzare l'impiego delle risorse umane, il profilo orario istituzionale di cui al comma 1a, con riferimento sia all'articolazione oraria su cinque giorni che a quella su sei giorni, può subire modifiche per evidenti specificità delle strutture interessate, nonché per particolari e documentate o autocertificate esigenze personali.

In particolare:

- la trasformazione del profilo orario istituzionale per esigenze di servizio prospettata dal Responsabile di Struttura decorre dalla data indicata dal Responsabile medesimo, che dovrà coincidere con il primo giorno della settimana; sarà cura di quest'ultimo darne immediata comunicazione all'Ufficio Assenze e Presenze Personale Contrattualizzato al solo fine di aggiornare la procedura informatica di rilevazione delle assenze e delle presenze (Si.R.P.);
  - la trasformazione del profilo orario istituzionale richiesta dal dipendente, per particolari e documentate o autocertificate esigenze personali e/o familiari, deve essere concordata con il Responsabile di Struttura che ne attesti la compatibilità con il servizio, nonché condivisa dal Dirigente della Ripartizione di afferenza, laddove l'assetto organizzativo lo contempli.
- Le relative istanze di deroga dovranno pervenire all'Ufficio Assenze e Presenze Personale Contrattualizzato almeno 10 giorni prima della decorrenza al fine di consentire al Direttore Generale la formalizzazione del provvedimento di accoglimento o diniego.

## 2. Pausa

La fascia di fruibilità della pausa pranzo, a prescindere dall'orario di lavoro, è fissata nell'arco temporale tra le ore 12:00 e le ore 14:15.

## 3. Flessibilità dell'orario di ingresso.

E' confermato l'istituto della flessibilità in ingresso fino alle ore 9:00 a tutto il personale tecnico-amministrativo che osserva un profilo orario autorizzato con ingresso nella fascia oraria compresa tra le 8:00 e le 9:00. Nei casi di profili orari autorizzati il cui ingresso sia antecedente alle ore 8:00 o successivo alle ore 9:00, e per il personale che articola la propria prestazione di lavoro in turni, l'istituto della flessibilità è fissato in quaranta minuti a partire dall'orario di ingresso previsto.

In via eccezionale, è possibile, per particolari e motivate esigenze di servizio rappresentate dal Responsabile della struttura e previa autorizzazione del Direttore Generale, fruire della flessibilità dell'orario di ingresso fino ad un massimo di un'ora e trenta minuti, a prescindere dall'orario di ingresso in servizio.

## 4. Apertura al pubblico

Si conferma che le Strutture effettueranno l'apertura al Pubblico dalle ore 9:00 alle ore 12:00 e dalle ore 14:30 alle ore 16:30.

## 5. Buono pasto

Sono confermati i criteri da osservare per la maturazione del buono pasto e precisamente:

- per il dipendente che osserva il profilo orario definito al punto 1. è necessario svolgere, a qualsiasi titolo, almeno 6 ore e 20 minuti di lavoro effettivi;
- per il dipendente che osserva un profilo orario difforme da quello definito al punto 1, è necessario lo svolgimento:
  - a) nelle giornate pari o superiori a 6 ore e 20 minuti, 6 ore e 20 minuti di lavoro effettivo a qualsiasi titolo;
  - b) nelle giornate inferiori a 6 ore e 20 minuti, almeno 2 ore di eccedenza oraria (a titolo di recupero debiti orari, maturazione credito orario o lavoro straordinario, anche cumulati tra loro) e la giornata di lavoro deve essere comunque pari ad almeno 6 ore e 20 minuti effettivi.

## Art. 23

### Modalità recupero ritardi e permessi

*[Area containing various handwritten signatures and initials, including a large signature on the right and several smaller ones at the bottom.]*

1. I debiti orari inferiori o pari ad un'ora, se non già compensati con l'eventuale credito orario maturato, sono recuperabili nella medesima giornata in coda all'orario di lavoro ordinario ad eccezione del mese di agosto per il quale si rinvia alle specifiche disposizioni che saranno appositamente diramate.

2. I recuperi dei debiti orari superiori all'ora e dei debiti orari pregressi, se non già compensati con l'eventuale credito orario, vanno concordati con modalità stabilite tra il lavoratore ed il Responsabile della struttura. Anche tali modalità di recupero dovranno tener conto delle specifiche disposizione diramate per il mese di agosto.

3. I permessi brevi (cd. permessi personali) fruiti dal lavoratore possono essere recuperati con le modalità di cui ai commi precedenti, fermo restando il rispetto dell'art. 34, comma 3, del vigente CCNL, che prevede il recupero delle ore non lavorate non oltre il mese successivo.

4. Il debito orario generato dalla fruizione dei permessi brevi, se non già compensato con l'eventuale credito orario maturato, deve essere recuperato non oltre il mese successivo, in applicazione di quanto disposto dall'art. 34, comma 3, del vigente CCNL. In mancanza, il Responsabile della struttura segnalerà al competente Ufficio il mancato recupero ai fini della proporzionale decurtazione della retribuzione.

5. Il debito orario generato dalla fruizione dell'istituto della flessibilità o da ritardi, ovvero dalla pausa pranzo prolungata oltre la durata minima prevista, se non già compensati con l'eventuale credito orario, deve essere recuperato non oltre il bimestre successivo. In mancanza, il Responsabile della struttura segnalerà al competente Ufficio il mancato recupero ai fini della proporzionale decurtazione della retribuzione.

6. Per il personale inquadrato nella categoria EP vigono le medesime disposizioni con la sola precisazione che il debito orario comunque maturato può essere recuperato entro il trimestre successivo, fermo restando quanto previsto dal precedente comma 3 in relazione al recupero dei permessi brevi.

#### Art. 24

##### Credito orario individuale

1. Il credito orario – inferiore, pari o superiore all'ora – derivante da autorizzata permanenza oltre l'orario individuale giornaliero da parte del responsabile della struttura/responsabile gerarchico, previo azzeramento di ogni debito orario, può essere utilizzato, sia nel **quadrimestre di maturazione che nel quadrimestre successivo, sotto forma di riposi compensativi giornalieri o di permessi orari di durata non superiore alla metà dell'orario di lavoro previsto dal profilo orario giornaliero osservato dal dipendente.**

2. La fruizione dei permessi orari o dei riposi compensativi giornalieri deve essere preventivamente autorizzata dal Responsabile della struttura di servizio o dal superiore gerarchico, tenuto conto delle esigenze organizzative.

3. Il credito orario di cui al comma 1 può essere utilizzato anche per compensare ogni **forma di debito orario maturato successivamente al credito stesso e comunque entro il quadrimestre successivo a quello di maturazione.**

4. Disposizioni particolari per il personale inquadrato nella categoria EP, ai sensi dell'art. 72 del CCNL del comparto Università in data 16.10.2008 – Per il personale inquadrato nella categoria EP, in caso di superamento delle 36 ore settimanali medie nell'arco di un trimestre, l'eccedenza oraria sarà recuperata nel trimestre successivo avvalendosi del riposo compensativo giornaliero o di permessi orari di durata non superiore al 50% dell'orario di lavoro previsto dal profilo orario giornaliero osservato dal dipendente.

#### Art. 25

##### Criteri per la fruizione del congedo parentale su base oraria

Preso atto:

- di quanto demandato alla contrattazione collettiva integrativa dall'art. 32, comma 1 bis, del decreto legislativo n. 151/2001 e s.m.i.;
- che la procedura informatica Carriere e Stipendi di Ateneo (CSA) in uso presso questo Ateneo consente la gestione della modalità di fruizione oraria anche al di sotto della metà dell'orario giornaliero,

le parti concordano che:

1. A decorrere dal mese successivo alla sottoscrizione del presente contratto, la fruizione su base oraria del congedo parentale è consentita a partire da un periodo minimo di un'ora e fino alla metà dell'orario medio giornaliero del periodo di paga mensile immediatamente precedente a quello nel corso del quale ha inizio il congedo parentale. Il congedo parentale orario può essere fruito anche sotto forma di cumulo di due permessi nell'arco della medesima giornata, fermi restando la durata minima di un'ora per ogni permesso ed il predetto limite della metà dell'orario medio giornaliero.
2. Ai fini della equiparazione di un determinato monte ore alla singola giornata lavorativa, sono stabiliti i seguenti criteri:
  - a) in caso di rapporto di lavoro a tempo pieno in regime di settimana corta, la giornata lavorativa è considerata pari a 7 ore e 12 minuti;
  - b) in caso di rapporto di lavoro a tempo pieno in regime di settimana lunga, la giornata lavorativa è considerata pari a 6 ore;
  - c) in caso di rapporto di lavoro a tempo parziale, la giornata lavorativa è considerata pari al rapporto tra le ore di lavoro osservate nella settimana ed il numero di giorni lavorativi effettivi della settimana stessa.
3. E' possibile cumulare il congedo parentale orario con altri permessi o riposi orari fermo restando il limite della metà dell'orario medio giornaliero del periodo di paga mensile immediatamente precedente a quello nel corso del quale ha inizio il congedo parentale.

#### ART. 26 Formazione

La formazione ha assunto nel tempo un ruolo rilevante nelle organizzazioni e rappresenta un fattore essenziale della gestione del personale che contribuisce, insieme con le politiche di reclutamento e con il sistema di valutazione delle performance organizzative ed individuali, alla realizzazione di un nuovo modello di sviluppo organizzativo imperniato su merito, valutazione, programmazione e raggiungimento dei risultati, imponendo nuove logiche di gestione delle risorse e nuovi comportamenti e atteggiamenti da parte di tutti i soggetti che operano nell'organizzazione. Per la Pubblica Amministrazione, chiamata a rispondere alle continue esigenze di cambiamento e innovazione, la formazione costituisce il punto di raccordo tra l'organizzazione e i lavoratori, è uno strumento di crescita personale e professionale dei lavoratori e di sviluppo della qualità e dell'eccellenza.

La formazione professionale continua del personale tecnico-amministrativo è dunque considerata dall'Ateneo uno strumento fondamentale e strategico per la crescita del personale stesso e per l'innalzamento del livello qualitativo dei servizi offerti.

La definizione dei percorsi didattici è pertanto incentrata sul concetto di "competenza" intesa come caratteristica soggettiva di un individuo che lo rende adatto a svolgere un determinato compito e quindi a raggiungere la performance richiesta, in un'ottica sempre più sfidante di miglioramento complessivo dei servizi resi all'utenza interna ed esterna dell'Ateneo.

Per la definizione delle attività formative si rinvia all'allegato piano formativo per il biennio 2017/2018 riferito alle aree di intervento ritenute di prioritario interesse.

Inoltre, in considerazione dell'eterogeneità delle professionalità caratterizzanti il personale tecnico-amministrativo dell'area tecnica, tecnico-scientifica ed elaborazione dati e di quello operante in alcune specifiche strutture dell'Università quali ad esempio Biblioteche, Orti Botanici, Aziende Agraria e Zootecnica e Musei, saranno individuati particolari e mirati percorsi

formativi a valle dell'analisi del fabbisogno formativo effettuata in collaborazione con i responsabili delle strutture.

Le parti concordano altresì che:

1. l'Amministrazione, previa informativa alle Organizzazioni Sindacali e alla RSU, individuerà i corsi di formazione ritenuti maggiormente strategici ai fini del miglioramento dei servizi offerti all'utenza esterna e interna all'Ateneo, anche in coerenza con la riorganizzazione *in fieri* nell'Ateneo;
2. nel rispetto dell'art. 54, comma 4, del CCNL comparto Università del 16.10.2008, il Direttore Generale individuerà la platea del personale tecnico-amministrativo destinatario di ciascuno dei corsi di cui al punto 1., avendo cura, ove possibile - compatibilmente con il ruolo e l'area di competenza - di fornire a tutti a rotazione l'opportunità di partecipare.

#### Art. 27

#### Criteri generali per la determinazione delle priorità nei casi di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale e viceversa

In applicazione del D.L. 25 giugno 2008, n. 112 convertito, con modificazioni, nella Legge 6 agosto 2008, n. 133 ed in particolare dell'art. 73, che ha apportato modifiche, tra l'altro, al comma 58 dell'art.1 della legge 662/1996, l'Amministrazione ha il potere discrezionale di accogliere o meno la domanda di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale.

Ai fini dell'esercizio di tale potere, per valutare l'eventuale sussistenza di un pregiudizio alla funzionalità della struttura ove il dipendente è assegnato, l'Amministrazione acquisisce specifico parere dal responsabile della struttura di riferimento nonché dall'eventuale superiore gerarchico, ove presente in base all'assetto organizzativo. L'Amministrazione è tenuta a comunicare, con atto scritto motivato, le proprie determinazioni entro 30 giorni dalla data di ricezione della domanda, che, decorso inutilmente detto termine, si intende accolta.

Fermo restando quanto sopra precisato, nella sola ipotesi di domande di trasformazione di rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale superiori al limite fissato dall'art. 21, comma 2, del vigente CCNL (25% dell'organico complessivo, rilevato al 31 dicembre di ogni anno), si conviene di applicare i seguenti criteri generali tenuto conto delle priorità sottoelencate:

- a. - figli in tenera età (fino al compimento del sesto anno) o che necessitano di particolari cure e assistenza (portatori di handicap non inferiore al 70%, con problemi di salute, adottati o affidati in età scolare) anche in relazione al loro numero;
- b. - presenza di congiunti, parenti o conviventi portatori di handicap non inferiore al 70% ovvero non autosufficienti che necessitino di assistenza;
- c. - problemi di salute personale, che limitano la possibilità di una costante presenza giornaliera presenza per l'orario giornaliero completo;
- d. - lontananza o comunque disagiata tragitto tra la residenza e la sede di servizio;
- e. - motivi di studio;
- f. - adesione ad organizzazioni di volontariato riconosciute ai sensi di legge;

Ai fini del rispetto del limite del 25% si terrà conto anche del personale già beneficiario di tale articolazione oraria. D.Lgs. 80/2015 art. 24.

#### Art. 28

#### Ausili rivolti a facilitare l'attività dei dipendenti diversamente abili e applicazione della normativa in materia

Al fine di consentire il rispetto di quanto sancito dalla normativa di riferimento l'Amministrazione procede al collocamento del personale con disabilità accertata valutandone adeguatamente le capacità lavorative ed inserendole nella struttura adatta, anche predisponendo soluzioni ai problemi connessi con gli ambienti, gli strumenti e le relazioni interpersonali.

Verrà valutata per ogni singolo caso la necessità di fornire ai dipendenti diversamente abili ausili rivolti a facilitarne l'attività.

**Capo V**  
**Servizi sociali**

**Art. 29**  
**Servizi Sociali**

Le parti, conformemente a quanto previsto dall'art. 60 del CCNL 16.10.2008, confermano i servizi sociali attualmente in essere ai sensi:

- 1) del vigente Regolamento di Ateneo in materia di servizi sociali;
- 2) della convenzione con il Consorzio Unico Campania per il rilascio di abbonamenti annuali di trasporto con lo sconto proposto dal Consorzio, confermando che il costo di ciascun abbonamento sarà:

- per il 20% a carico dell'Ateneo, unitamente al costo delle tessere,  
- per il restante 80% sostenuto dal dipendente mediante trattenuta sulla busta paga dell'importo dovuto in 12 rate mensili a decorrere dal ruolo paga del mese successivo a quello della richiesta e comunque entro e non oltre il dodicesimo mese successivo alla stessa.

Ai fini della fruizione del singolo servizio, sarà redatta una apposita graduatoria sulla base del modello ISEE preventivamente prodotto da ciascun dipendente, nel limite dello stanziamento a ciò finalizzato.

**Capo VI**  
**Relazioni sindacali**

**Art. 30**  
**Relazioni sindacali**

1. L'Università Federico II assume come principio politico e sociale l'obiettivo di contemperare l'interesse dei dipendenti al miglioramento delle condizioni di lavoro e allo sviluppo professionale con l'esigenza di definire un assetto organizzativo e gestionale degli uffici e delle strutture didattico - scientifiche teso ad accrescere la qualità, l'efficienza e l'efficacia delle attività e dei servizi erogati dall'Ateneo.
2. Nel rispetto della diversità dei ruoli, le parti convengono sull'importanza di stabilire e mantenere corretti rapporti coerenti con il miglior funzionamento dell'Amministrazione. Tanto premesso, compatibilmente con il quadro normativo e contrattuale vigente, le parti concordano di dare completa attuazione al sistema delle relazioni sindacali previsto per la contrattazione e si impegnano a gestirla secondo principi di trasparenza, correttezza e prevenzione dei conflitti.
3. Fermo restando quanto previsto dal D.Lgs. n. 165/2001 e successive modifiche ed integrazioni e dal D.Lgs. n. 141/2011, le relazioni sindacali saranno orientate al raggiungimento del maggior consenso possibile con tutte le organizzazioni sindacali e la RSU.
4. Gli incontri tra la delegazione di parte pubblica e quella di parte sindacale si svolgono, di norma, al di fuori dell'orario di servizio. L'amministrazione redige un verbale della riunione che, trasmette alle delegazioni di parte sindacale. Le delegazioni di parte sindacale possono presentare seduta stante dichiarazioni scritte da riportare integralmente al verbale.
5. Ciascuna Organizzazione Sindacale può partecipare agli incontri con una delegazione composta da non più di 4 persone.
6. Per quanto attiene la RSU, l'Amministrazione è tenuta ad attenersi alla composizione della delegazione nominata secondo il regolamento RSU al tempo vigente.
7. La presente materia sarà trattata ulteriormente da un successivo specifico documento a seguito dell'entrata in vigore del nuovo Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro di comparto.

Art. 31



**Norma finale**

Per quanto non espressamente previsto dal presente CCI, si rinvia alle norme di legge e ai CC.CC.NN.LL di comparto nel tempo vigenti.

Le parti conferiscono mandato all'Amministrazione di apportare unilateralmente eventuali limitati correttivi ai fondi riportati nei precedenti articoli 7 e 10, qualora, a seguito di un monitoraggio mensile da parte degli uffici competenti, si accerti un evidente scostamento tra gli importi destinati ai singoli istituti e la liquidazione effettuata. Degli eventuali correttivi verrà data informativa preventiva alle OO.SS. e alla RSU.

Le parti si riservano, infine, di riaprire il confronto negoziale qualora intervengano nuovi indirizzi contrattuali o di legge relativi ad argomenti trattati nel presente contratto integrativo.

Per la delegazione di parte pubblica:

*[Handwritten signatures for public delegation]*

Per la delegazione di parte sindacale:

C.G.I.L. Flc

*[Handwritten signatures for C.G.I.L. Flc]*

U.I.L. RUA

*[Handwritten signatures for U.I.L. RUA]*

CISL

*[Handwritten signatures for CISL]*

Confasal Federazione SNALS  
Università/Cisapuni

*[Handwritten signatures for Confasal]*

CSA di CISAL Università

*[Handwritten signature for CSA]*

USB Università

*[Handwritten signature for USB]*

RSU



**PIANO FORMATIVO  
2017/2018  
FORMAZIONE PER IL PERSONALE DIRIGENTE E TECNICO AMMINISTRATIVO**

**Programmazione nel rispetto dei vincoli economici-finanziari**

Il bilancio di previsione annuale autorizzatorio per l'E.C. 2017 espone al conto "Formazione del Personale" relativamente alla formazione obbligatoria, i seguenti oneri stimati per la formazione e l'aggiornamento professionale del personale dipendente:

**FORMAZIONE OBBLIGATORIA** (percorsi formativi per i quali disposizioni di legge prevedono specifici interventi che fanno venir meno la discrezionalità dell'ente)

Corsi di formazione obbligatori per i lavoratori in materia di sicurezza e salute sui luoghi di lavoro € 120.000,00

Corsi di formazione obbligatori per i lavoratori in materia di anticorruzione sui temi di etica e legalità: € 50.000,00

Si evidenzia che il comma 13 dell'articolo 6 del D.L. 78/2010, convertito in L.122/2010, stabiliva che "A decorrere dall'anno 2011 la spesa annua sostenuta dalle amministrazioni pubbliche inserite nel conto economico consolidato della pubblica amministrazione, come individuate dall'Istituto nazionale di statistica (ISTAT) ai sensi del comma 3 dell'articolo 1 della legge 31 dicembre 2009, n. 196, incluse le autorità indipendenti, per attività esclusivamente di formazione deve essere non superiore al 50 per cento della spesa sostenuta nell'anno 2009".

Nel rispetto del quadro normativo vigente all'atto dell'approvazione del bilancio di previsione annuale autorizzatorio per l'E.C. 2017, il conto "Formazione del Personale" risulta costituito, relativamente alla formazione non obbligatoria, dai seguenti oneri stimati per la formazione e l'aggiornamento professionale del personale dipendente:

FORMAZIONE NON OBBLIGATORIA per il personale t.a € 9.468,66  
FORMAZIONE NON OBBLIGATORIA per il personale Dirigente € 972,04

Successivamente all'approvazione del Bilancio di previsione annuale autorizzatorio per l'E.C. 2017, la Legge di Stabilità 2017 (L.232/2016), al comma 303 - lett. b), ha previsto che le attività formative effettuate dalle università sono esentate dal limite di spesa per attività di formazione, dando quindi agli Atenei la possibilità di incrementare eventualmente il fondo destinato alla formazione del personale dirigente e t.a..

A tal proposito si evidenzia che il C.C.N.L. 16.10.2008 - Comparto Università - al comma 1 dell'art. 54, stabilisce che le Amministrazioni, in coerenza con gli obiettivi e gli impegni anche di carattere finanziario delineati dall'intesa Governo-Sindacati del 6 aprile 2007, mettono fattivamente a disposizione, anche nel quadro di iniziative nazionali promosse dalla CRUI, le proprie risorse formative, nel limite dell'1% del monte salari di ciascun anno, allo scopo di promuovere e valorizzare la preparazione e l'aggiornamento del personale,

Pertanto l'Ateneo, in applicazione delle predette disposizioni, ha verificato con la Ripartizione Bilancio, Finanza e Sviluppo la possibilità di incrementare, previa variazione di Bilancio, il fondo destinato alla formazione del personale tecnico-amministrativo e dirigente, nella misura di seguito riportata:

FORMAZIONE NON OBBLIGATORIA per il personale t.a (incremento) € 57.000,00  
FORMAZIONE NON OBBLIGATORIA per il personale Dirigente (incremento) € 3.000,00

**CORSI PER I LAVORATORI  
IN MATERIA DI SICUREZZA E SALUTE SUI LUOGHI DI LAVORO**

In conformità alle prescrizioni normative, e su indicazione del Dirigente della Ripartizione Prevenzione protezione nonché Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione, l'Ateneo è tenuto ad organizzare le seguenti attività formative in materia di sicurezza e salute sui luoghi di lavoro:

**1 – Corso di formazione per Rappresentati dei lavoratori per la sicurezza**

Ore formative previste per formazione RLS	32 ore di cui 12 ore su rischi specifici
Formazione RLS	Ai sensi dell'art. 37 D.lgs 81/08
N° discenti per corso	Massimo 35
N. Ore complessive di formazione	32ore/1 edizione

**2 - Corso di Formazione per Dirigenti sulla sicurezza**

Ore formative previste per formazione Dirigenti della sicurezza	16 ore
Formazione per Dirigenti della sicurezza	Ai sensi dell'art. 37 del DLGS 81/08 integrato dall'Accordo Stato- Regioni del 21/12/11. Sostitutiva in modo integrale della formazione prevista dai lavoratori.
N° discenti per corso	Massimo 35
N° ore complessive di formazione	16/1 edizione

**3 - Corso di formazione "BLS (Basic Life Support defibrillator) per il personale non sanitario da adibire alle attività di rianimazione cardio-polmonare.**

Ore formative previste corso BLS per formazione ex novo degli addetti al primo soccorso con autorizzazione all'uso del defibrillatore semiautomatico esterno	8 ore
N° discenti per corso	Massimo 10
N° ore complessive di formazione	8 ore/1 edizione BLS per formazione ex novo degli addetti al primo soccorso con autorizzazione all'uso del defibrillatore semiautomatico esterno

**4 - Corso di formazione per Responsabili delle attività di didattica e ricerca (rador)**

Ore formative previste per formazione specifica rador	12 ore
N° discenti per corso	Massimo 35
N° ore complessive di formazione	12/1 edizione

12. "Formazione e all'addestramento per Addetti Antincendio", ai sensi dell'art. 37 c. 9 D. lgs. N. 81/2008 e s.m.i."

Ore aggiornamento previste per addetti antincendio	16 ore
N° discenti per corso	Massimo 26
N° ore complessive di formazione	16/1 edizione

13. "Aggiornamento per Addetti Antincendio", ai sensi dell'art. 37 c. 9 D. lgs. N. 81/2008 e s.m.i."

Ore aggiornamento previste per addetti antincendio	8 ore
N° discenti per corso	Massimo 26
N° ore complessive di formazione	8/1 edizione

15. Corso di Formazione per Tecnico Sicurezza Laser

Ore aggiornamento previste per Tecnico Sicurezza Laser	40 ore
N° discenti per corso	Massimo 10
N° ore complessive di formazione	40/1 edizione

13. Corso di formazione "Guida Sicura"

Ore aggiornamento previste	10 ore
N° discenti per corso	Massimo 26
N° ore complessive di formazione	10/1 edizione

Handwritten signatures and initials scattered across the page, including a large signature 'Lh.' in the upper right, and various other scribbles and initials throughout the lower half of the document.

**5 - Corso di formazione per addetti evacuazione ed assistenza disabili**

Ore formative previste per formazione addetti evacuazione ed assistenza disabili	6 ore
N° discenti per corso	Massimo 35
N° ore complessive di formazione	6/1 edizione

**6 - Corso di formazione per i datori di lavoro ai sensi dell'art.8 Regolamento di Ateneo in materia di sicurezza e salute sui luoghi di lavoro**

Ore formative previste per datore di lavoro	16 ore
N° discenti per corso	Massimo 35
N° ore complessive di formazione	16/1 edizione

**7 - Corso di aggiornamento quinquennale per Addetti al Servizio di Prevenzione e Protezione (ASPP)**

Ore formative previste per aggiornamento ASPP	20 ore
N° discenti per corso	Massimo 35
N° ore complessive di formazione	20/1 edizione

**8 - Corso aggiornamento dirigenti della sicurezza**

Ore formative previste per aggiornamento dirigenti	6 ore
N° discenti per corso	Massimo 35
N° ore complessive di formazione	6/1 edizione

**9 - Corso di aggiornamento per addetti al primo soccorso**

Ore formative previste per addetti primo soccorso	4 ore
N° discenti per corso	Massimo 35
N° ore complessive di formazione	4/1 edizione

**10 - E-Training per addetti all'utilizzo del BLS**

Ore formative previste per addetti primo soccorso	4 ore
N° discenti per corso	Massimo 10
N° ore complessive di formazione	4/1 edizione

**11 - Corso di formazione specifica sulla sicurezza sui luoghi di lavoro per i lavoratori particolarmente esposti a rischio, ai sensi del combinato dell'art.37 - comma 1 lett.b) e del D. Lgs. 81/2008 e del punto 4 dell'Accordo Stato Regione del 21/12/2011 sulle problematiche relative ai seguenti rischi: Videoterminale - Chimico - Movimentazione carichi- Amianto - Biologico- Rumore - Radiazioni - Vibrazioni - Campi elettromagnetici - Esplosione - Cancerogeno - Radiazioni Ottiche Artificiali**

Ore formative previste per addetti primo soccorso	12 ore
N° discenti per corso	Massimo 35
N° ore complessive di formazione	12/1 edizione

## CORSI IN MATERIA DI ANTICORRUZIONE SUI TEMI DI ETICA E LEGALITÀ

L'Ateneo organizza le attività formative di seguito indicate in applicazione del Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione 2017-2019 di Ateneo, e in particolare dei punti 8, 8.1 e 8.2 della sezione II.3, che stabilisce per l'anno 2017:

- una formazione di livello specifico:
  - a) PER IL D.G. NELLA SUA QUALITÀ DI RPCT di 36 h. totali
  - b) PER I DIRIGENTI/REFERENTI di 28 h. totali:
  - c) PER I CAPI UFFICIO DELL'AMMINISTRAZIONE CENTRALE E DI TUTTE LE STRUTTURE AVENTI AUTONOMIA DI GESTIONE di 24 h. totali
  
- e una formazione di livello generale:
  - d) PER IL PERSONALE TA SENZA INCARICO (cat. D – EP – C) di 16 h. totali
  - a) PER IL PERSONALE TA SENZA INCARICO (cat. B) di 14 h. totali

Le attività formative sotto riportate comprendono anche quelle attività non ancora portate a termine ma attivate nei precedenti anni:

### COMPLETAMENTO ATTIVITÀ ANNO 2015 e 2016

- 1) Corso di formazione on line obbligatorio *"Il codice di comportamento dell'Università degli Studi di Napoli Federico II"*, della durata di 5 ore, destinato al personale Tecnico Amministrativo che non ha ancora concluso l'attività formativa obbligatoria attivata nel 2015.
  
- 2) Corso di formazione on line obbligatorio per Capi Ufficio dell'Amministrazione Centrale e di tutte le strutture aventi autonomia di gestione che non hanno concluso le attività obbligatorie, attivate nel 2016, dal titolo: *"La disciplina in tema di anticorruzione nella Pubblica Amministrazione. Strumenti ed attori interni ed esterni coinvolti"*, della durata di 8 ore e 30 minuti, comprensiva della prova finale

5

ATTIVITA' ANNO 2017 di cui al PTPC DI ATENEO 2017/2019

Il PTPC di Ateneo per l'anno 2017 prevede la formazione in materia anticorruzione come di seguito esplicitata:

ATTIVITA' FORMATIVA (PTPC)	DESTINATARI
1) "Aggiornamento al corso di formazione: la disciplina in tema di anticorruzione nella Pubblica Amministrazione a seguito dell'approvazione del piano nazionale anticorruzione 2016, giusta delibera del 3 agosto 2016, n. 831, dell'autorità nazionale anticorruzione (ANAC), pubblicato sul supplemento ordinario n.197 della Gazzetta Ufficiale della Repubblica Italiana, n.35 del 24.8.2016" della durata di 5 ore compresa prova finale on line	<ul style="list-style-type: none"> <li>o D.G. NELLA SUA QUALITA' DI RPCT</li> <li>o DIRIGENTI/REFERENTI</li> <li>o CAPI UFFICIO DELL'AMMINISTRAZIONE CENTRALE E DI TUTTE LE STRUTTURE AVENTI AUTONOMIA DI GESTIONE</li> </ul>
2) "Trasparenza e anticorruzione" presso la SNA della durata 10 ore	<ul style="list-style-type: none"> <li>o D.G. NELLA SUA QUALITA' DI RPCT</li> <li>o DIRIGENTI/REFERENTI</li> </ul>
3) "mappatura processi ex PNA vigente e mappatura dei processi ex art.35 c. 1 del Dlgs 33/13: esempi di processo e procedimenti di Ateneo" durata di 5 ore	<ul style="list-style-type: none"> <li>o D.G. NELLA SUA QUALITA' DI RPCT</li> <li>o DIRIGENTI/REFERENTI</li> <li>o CAPI UFFICIO DELL'AMMINISTRAZIONE CENTRALE E DI TUTTE LE STRUTTURE AVENTI AUTONOMIA DI GESTIONE</li> </ul>
4) "Gli adempimenti e le responsabilità nell'attività di prevenzione della corruzione: monitoraggio, aggiornamento dei piani e tracciabilità" (della durata di 12 ore)	<ul style="list-style-type: none"> <li>o D.G. NELLA SUA QUALITA' DI RPCT</li> </ul>
5) "crimini informatici e sicurezza informatica" (tenuto dalla Polizia Postale) della durata di n. 4 ore compresa prova finale on line	<ul style="list-style-type: none"> <li>o D.G. NELLA SUA QUALITA' DI RPCT</li> <li>o DIRIGENTI/REFERENTI</li> <li>o CAPI UFFICIO DELL'AMMINISTRAZIONE CENTRALE E DI TUTTE LE STRUTTURE AVENTI AUTONOMIA DI GESTIONE</li> <li>o PERSONALE TA SENZA INCARICO (cat. D – EP – C – B)</li> </ul>
6) TA "PTPC di Ateneo: contenuti, obblighi e responsabilità; l'informatore civico e la nuova procedura di Whistleblowing per la segnalazione di condotte illecite on line" della durata di 4 ore	<ul style="list-style-type: none"> <li>o DIRIGENTI/REFERENTI</li> <li>o CAPI UFFICIO DELL'AMMINISTRAZIONE CENTRALE E DI TUTTE LE STRUTTURE AVENTI AUTONOMIA DI GESTIONE</li> <li>o PERSONALE TA SENZA INCARICO (cat. D – EP – C – B)</li> </ul>
7) "norme sulla trasparenza della durata di 6 ore	<ul style="list-style-type: none"> <li>o CAPI UFFICIO DELL'AMMINISTRAZIONE CENTRALE E DI TUTTE LE STRUTTURE AVENTI AUTONOMIA DI GESTIONE</li> </ul>
8) "La disciplina in tema di anticorruzione nella Pubblica Amministrazione" della durata di n. 8 ore compresa prova finale on line	<ul style="list-style-type: none"> <li>o PERSONALE TA SENZA INCARICO (cat. D – EP – C)</li> </ul>
9) "Principi generali in tema di anticorruzione nella Pubblica Amministrazione" della durata di 6 ore compresa prova finale on line	<ul style="list-style-type: none"> <li>o PERSONALE TA SENZA INCARICO (cat. B)</li> </ul>


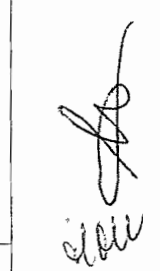
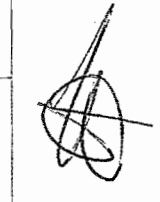

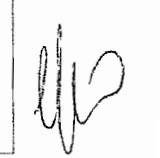

Handwritten signatures and initials are present on the right side of the table, corresponding to the rows, and at the bottom of the page.

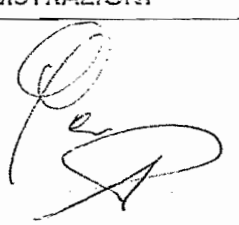
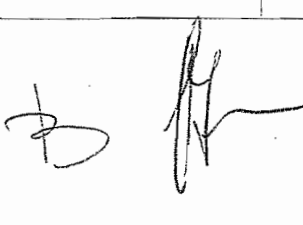
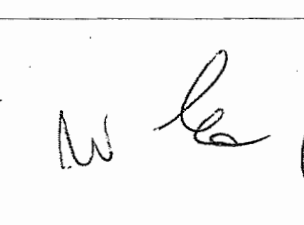
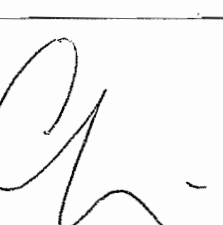
CORSI AFFIDATI ALL'ESTERNO E RIENTRANTI IN AREE A RISCHIO CORRUZIONE

L'Ateneo ritiene opportuno integrare le previsioni del PTPC 2017/2019, affidando ad enti esterni la formazione di unità di personale operanti in aree a rischio corruzione, come di seguito indicato:

ATTIVITA' FORMATIVA	DESTINATARI
Iniziativa formativa organizzata da CONTRATTI PUBBLICI ITALIA in data 5 aprile 2017: "Schema integrale della determinazione di «affidamento diretto» (anche per i lavori), e le altre acquisizioni"	<ul style="list-style-type: none"> <li>◦ Dirigente della Ripartizione Attività Contrattuale e Relazioni con il Pubblico</li> <li>◦ Capo dell'Ufficio programmazione universitaria e affari speciali</li> <li>◦ 1 unità di cat. D dell' Ufficio Contratti per beni mobili e Forniture e servizi sotto soglia</li> </ul>
Iniziativa formativa organizzata da MAGGIOLI Formazione in data 20 aprile 2017: " Gli appalti pubblici dopo la Legge di Bilancio 2017, le Linee guida ANAC e gli altri provvedimenti attuativi del D.Lgs. 50/2016"	<ul style="list-style-type: none"> <li>◦ Dirigente della Ripartizione Attività Contrattuale e Relazioni con il Pubblico</li> <li>◦ 1 unità di cat. D dell'Ufficio Gare e Contratti per Forniture e Servizi in house e sopra soglia</li> <li>◦ 1 unità di cat. D dell'Ufficio gare e contratti per lavori e immobili</li> </ul>
Iniziativa formative organizzate da ITA SOI in data 5 e 6 aprile 2017: <ul style="list-style-type: none"> <li>◦ corso di formazione dal titolo "COMPILAZIONE DMA2 LISTA PosPA" in data 5 aprile 2017</li> <li>◦ corso di formazione dal titolo " PASSWEB E RICOSTRUZIONE STATI DI SERVIZIO " in data 6 aprile 2017</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>◦ Capo Ufficio dell'Ufficio Pensioni</li> <li>◦ Capo Ufficio Stipendi</li> <li>◦ 1 unità di cat. D dell' Ufficio Stipendi</li> </ul>
Iniziativa formativa organizzata da Università La Sapienza in data 7 e 8 giugno 2017: su "Le pensioni dopo la Legge di Bilancio 2017"	<ul style="list-style-type: none"> <li>◦ Capo Ufficio Pensioni</li> <li>◦ 2 unità di cat. D dell'Ufficio Pensioni</li> </ul>
Iniziativa formativa organizzata da Paradigma in data 16 maggio 2017 "Gli affidamenti diretti a società in house"	<ul style="list-style-type: none"> <li>◦ Capo dell'Ufficio Gare e Contratti per Forniture e Servizi in house e sopra soglia</li> <li>◦ 1 unità di cat. D dell'Ufficio Gare e Contratti per Forniture e Servizi in house e sopra soglia</li> </ul>
Iniziativa formativa organizzata da PROMO PA in data 6 luglio 2017: "LA NUOVA VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE DEI DIPENDENTI PUBBLICI: PRINCIPALI NOVITÀ E IMPATTO OPERATIVO PER LE AMMINISTRAZIONI"	<ul style="list-style-type: none"> <li>◦ Direttore Generale</li> <li>◦ n Capo dell'Ufficio Relazioni sindacali e trattamento accessorio</li> <li>◦ n.1 unità di personale di cat. D area amministrativa-gestionale dell'Ufficio Segreteria Direzione Generale</li> </ul>

KAD  
 YES  
 CA  
 PA  
 CA



<p>Iniziativa formativa organizzata da PROMO PA in data 27/06/2017: "Il Nuovo Testo Unico Del Pubblico Impiego: Principali Novità E Impatto Operativo Per Le Amministrazioni"</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>◦ Direttore Generale</li> <li>◦ Dirigente Personale contrattualizzato, Trattamento pensionistico e Affari speciali</li> <li>◦ Capo dell'Ufficio Affari Speciali del personale</li> </ul>
<p>Iniziativa formativa organizzata da PARADIGMA in data 12-13-14/06/2017: "Il codice appalti dopo il D.Lgs correttivi"</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>◦ Dirigente della Ripartizione Attività Affari legali, Procedure elettorali e attività di valutazione</li> </ul>
<p>Primo incontro Formativo UniContract organizzato da ColnFo in data 25 e 26 maggio 2017 "Il decreto correttivo al codice dei contratti pubblici: tra semplificazione e nuove responsabilità anche alla luce delle nuove norme in materia di trasparenza e prevenzione della corruzione"</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>◦ Capo dell'Ufficio Gare e Contratti per Forniture e Servizi in house e sopra soglia</li> <li>◦ n. 1 unità di personale di cat. D area amministrativa-gestionale dell'Ufficio Gare e Contratti per Forniture e Servizi in house e sopra soglia</li> </ul>
<p>Iniziativa formative organizzate da ITA SOI in data 13 e 14 giugno 2017: "Adempimenti e responsabilità di cassieri, economi, consegnatari nelle P.A. dopo il d.lgs. 174/2016"</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>◦ Capo dell'Ufficio Economato</li> <li>◦ 1 unità di cat. D dell' Ufficio Economato</li> </ul>
<p>Iniziativa formative organizzate dalla SNA in modalità e learning: "Nuova disciplina negli appalti pubblici e dei contratti di concessione per il personale delle stazioni appaltanti delle amministrazioni centrali"</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>◦ N. 60 unità di personale operante nell'area contratti</li> </ul>
<p>Iniziativa formativa organizzata da PROMO PA in data 7/07/2017: "Il decreto correttivo al Codice dei Contratti Pubblici: principali novità e impatto operativo per le stazioni appaltanti"</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>◦ Direttore Generale</li> <li>◦ Dirigente della Ripartizione Edilizia</li> </ul>

## ULTERIORE PROGRAMMAZIONE FORMATIVA 2017/2018

In coerenza con l'art. 26 dell' Ipotesi di contratto collettivo integrativo anno 2017, che riconosce alla formazione professionale un ruolo ancora più strategico e imprescindibile in presenza di nuovi servizi e di processi di riorganizzazione, e nelle more della definizione e della conseguente attivazione del nuovo modello organizzativo che sarà adottato dall'Ateneo nel corso del 2018, quest'ultimo procederà nel biennio 2017/2018 ad organizzare attività formative in risposta al nuovo fabbisogno formativo che si andrà delineando.

Si terrà conto anche degli eventuali ulteriori ambiti di rilevante interesse che andranno a presentarsi a seguito di modifiche legislative.

Inoltre il presente piano di Formazione 2017/2018 potrà essere integrato ulteriormente a seguito dell'adesione dell'Ateneo al Consorzio Interuniversitario per la Formazione (CoInFo), in corso di formalizzazione.

Per il biennio 2017/2018, la formazione interesserà le macro aree di seguito indicate:

- Macro area 1 - DIDATTICA
- Macro area 2 - RICERCA
- Macro area 3 - CONTABILITA'
- Macro area 4 - CONTRATTI
- Macro area 5 - INTERNAZIONALIZZAZIONE
- Macro area 6 - GIURIDICO-AMMINISTRATIVA
- Macro area 7 - INFORMATICA
- Macro area 8 - PARI OPPORTUNITA'
- Macro area 9 - AREA TECNICA- TECNICO SCIENTIFICA ED ELABORAZIONE DATI
- Macro area 10 - SETTORE BIBLIOTECARIO
- Macro area 11 - SETTORI SPECIFICI

In particolare si interverrà:

- 1) sulle macro aree 1 e 2 ritenute di maggior impatto in relazione al nuovo modello organizzativo sopracitato;
- 2) sulle macro aree 3 e 4, che rappresentano settori oggetto di numerose modifiche normative e procedurali avvenute negli ultimi anni;
- 3) sulla macro area 5, di rilevante interesse in quanto connessa al miglioramento dei servizi offerti agli studenti stranieri e al perseguimento della *terza missione*;
- 4) sulle macro aree 6 e 7, per la diffusione di competenze giuridiche di base e per miglioramento dell'utilizzo delle risorse informatiche;
- 5) sulla macro area 8 mediante un'azione di sensibilizzazione tesa a promuovere una maggiore consapevolezza delle aree relative alle differenti questioni legate all'identità sessuale.

### ◦ MACRO AREA 1 - DIDATTICA

- a) Il nuovo modello organizzativo, che sarà realizzato nel corso del 2018, prevede, tra l'altro, la costituzione dell'Ufficio Management per la Didattica ed in parallelo la costruzione di un efficace sistema di coordinamento tra tale Ufficio, i Dipartimenti e le Scuole.

Condizione necessaria per consentire all'Ufficio di operare con efficacia, è la presenza nei Dipartimenti e nelle Scuole di interlocutori, nell'ambito del Personale Tecnico-Amministrativo, che possano fungere da "cerniera" tra l'Ufficio Management della Didattica ed i Coordinatori di Coordinatori dei Corsi di Studio.

Stante l'istituzione e attivazione dell'Ufficio Management per la Didattica e la necessità di creare la filiera di cui sopra, l'Ateneo ritiene di primaria rilevanza dare avvio, già nel corso del 2017, ad interventi formativi che coinvolgeranno in qualità di discenti circa n. 100 unità di personale operante nell'area della didattica.

Già in data 3 e 4 maggio 2017 una unità di personale di cat. EP è stata autorizzata a partecipare all'iniziativa formativa organizzata dalla Fondazione CRUI e dal Co.In.Fo dal titolo: "Nuovi requisiti e procedure per l'accreditamento iniziale e periodico delle sedi e dei corsi di studio".

- b) Inoltre per far fronte ad esigenze connesse allo svolgimento delle prove selettive per l'accesso ai corsi universitari, il Dirigente della Ripartizione Relazioni studenti, il capo della Segreteria Studenti Area Didattica Medicina e Chirurgia e il capo della Segreteria Studenti Area didattica Studi Umanistici sono stati autorizzati a partecipare all'iniziativa formativa organizzata dal Co.In.Fo in data 3 e 4 aprile 2017 dal titolo: "La gestione delle prove di selezione ai corsi universitari: dal bando alla graduatoria".

◦ **MACRO AREA 2 – RICERCA**

- a) La nuova programmazione europea 2014-2020, e in particolare il nuovo programma per la ricerca scientifica Horizon 2020, prevede numerose opportunità di finanziamento tra programmi diretti e indiretti.

Tali fondi vengono erogati da una moltitudine di programmi disomogenei tra loro che prevedono regolamenti finanziari di gestione e di rendicontazione diversi.

Tuttavia l'accesso ai finanziamenti risulta ancora limitato a causa dell'ardua competizione europea che implica una valutazione basata su logiche di tipo anglosassone nonché della complessità nella redazione dei formulari e dei budget.

La gestione, sia in qualità di coordinatore che di partner, richiede specifiche competenze soprattutto finalizzate alla predisposizione ed all'espletamento delle attività di rendicontazione, la cui complessità e diversità fra i differenti programmi europei le rende particolarmente gravose, con il rischio che, a fronte di un buon progetto scientifico, la valutazione può essere anche negativa comportando, nei casi più gravi, il taglio di risorse finanziarie già attribuite.

Diversamente una buona progettazione e soprattutto una perfetta gestione finanziaria, basata su un budget design efficace ed una rendicontazione attenta e creativa, possono consentire dei margini di utili che potranno essere reimpiegati in ulteriori attività senza alcun vincolo di budget.

Per le motivazioni sopra riportate il Dipartimento di Studi Umanistici ha elaborato un progetto, approvato con DG/2016/678, per la realizzazione di un corso di formazione sulle tecniche di progettazione e gestione dei progetti europei diretto e indiretti, rivolto a docenti, dottorandi e dottori di ricerca del Dipartimento stesso.

Nel biennio 2017/2018 il predetto corso, debitamente rimodulato, coinvolgerà in qualità di discenti circa n. 120 unità di personale TA che hanno il compito di assicurare un supporto al personale docente e ricercatore nella gestione dei progetti di ricerca e dei progetti europei e delle complesse attività conseguenziali.

- b) Inoltre sono state già svolte le attività formative di seguito indicate:

- Iniziativa formativa organizzata dal EU CORE in data 21 e 22 marzo 2017: "Horizon 2020: Management, rendicontazione e reporting" per il Capo dell'Ufficio finanziamenti per la ricerca e progetti speciali;

- Iniziativa formativa organizzata dal EU CORE in data 11 e 12 aprile 2017: "La risposta all'attività di auditing della Commissione Europea nell'ambito del VII Programma quadro e del programma Horizon 2020" per una unità di cat. D dell'Ufficio finanziamenti per la ricerca e progetti speciali;
- Iniziativa formativa organizzata dal COINFO in data 3 febbraio 2017: "La partecipazione societaria pubblica dopo il d.lgs. 175/2016" per il Capo Ufficio e una unità di cat. D dell'Ufficio Affari Generali;
- Iniziativa formativa organizzata dal Fondazione CRUI in data 26 e 27/4/2017 (rinviato): "Le società a partecipazione pubblica" per il Capo dell'Ufficio Affari Generali);

◦ MACRO AREA 3 – CONTABILITA'

a) Nel corso del biennio 2017/2018 sarà organizzata un'attività formativa sul tema della contabilità economico patrimoniale che vedrà coinvolto il personale TA dell'amministrazione centrale e delle restanti strutture operanti in tale settore per un numero di discenti pari a circa 400 unità. Le attività formative avranno contenuto teorico – pratico, con la simulazione di casi pratici nell'applicativo di contabilità e saranno differenziate, fermo restando la conoscenza dei principi generali, in base alle attività svolte dalle varie categorie di personale tenuto conto anche dell'afferenza organizzativa (Amministrazione Centrale/Altre Strutture).

b) Inoltre sono state già svolte le attività formative di seguito indicate:

- Adesione progetto ISO:IVA del COINFO: il Capo Ufficio e una unità di cat. D dell'Ufficio contabilità e adempimenti fiscali e per il capo dell'Ufficio Patrimonio;
- Iniziative formative organizzate dalla CRUI/COINFO in data 6 aprile 2017: "Il bilancio consolidato dell'Università" per una unità di cat. D dell'Ufficio Bilancio e controllo e per una unità di cat. D dell'Ufficio Programmazione e Gestione dei Flussi Finanziari;

◦ MACRO AREA 4 – CONTRATTI

Al fine di perseguire l'obiettivo di aggiornamento in un settore in continua evoluzione quale quello degli appalti pubblici, nel corso del biennio 2017/2018, si provvede a organizzare degli approfondimenti sotto il profilo teorico – pratico.

Nel corso del mese di marzo 2017 è stato già erogato il Corso di formazione dal titolo "Il mercato elettronico della PA" per punti ordinanti e punti istruttori dell'Ateneo.

Per il restante periodo, si provvederà all'organizzazione di attività che tratteranno della disciplina delle procedure di affidamento di lavori, servizi e forniture, anche alla luce delle novità introdotte dal decreto correttivo al codice dei contratti pubblici e che coinvolgeranno in qualità di discenti circa n. 300 unità di personale operante nell'area contratti.

Infine particolare attenzione sarà posta alla formazione dei RUP, in riferimento a quanto sancito all'art. 31 – comma 9 - del D.Lgs. n.50/2016.

◦ **MACRO AREA 5 – INTERNAZIONALIZZAZIONE**

Nell'ambito del miglioramento dei servizi resi agli studenti stranieri e al fine di favorire e implementare il supporto del personale TA ai rapporti con Enti e Istituzioni internazionali, l'Ateneo provvederà ad erogare sulla base della rilevazione delle esigenze rappresentate dai responsabili di struttura, mediante risorse digitali in e learning, i seguenti corsi:

- a) un corso di formazione di lingua inglese di livello B1.
- b) un corso di formazione di lingua catalana di livello A1 e A2.
- c) un corso di formazione di lingua francese di livello A1 e A2.
- d) un corso di formazione di lingua spagnola di livello A1 e A2.
- e) un corso di formazione di lingua tedesca di livello A1 e A2.

I corsi, redatti dal CLA nell'ambito del progetto approvato con DG/2016/678, coinvolgeranno in qualità di discenti il personale operante nella Ripartizione Relazioni studenti e negli uffici ad essa afferenti, nonché il personale dei Dipartimenti e dei Centri che cura i rapporti con Enti e Istituzioni internazionali.

◦ **MACRO AREA 6 – GIURIDICO-AMMINISTRATIVA**

Nell'intento di divulgare al personale tecnico amministrativo dell'Ateneo le conoscenze di base del diritto amministrativo e del diritto del lavoro, sarà attivato un corso di formazione giuridica di base da erogare in modalità on line.

◦ **MACRO AREA 7 – INFORMATICA**

Allo scopo di illustrare le applicazioni Microsoft già disponibili al personale Tecnico Amministrativo dell'Ateneo, la Microsoft presenzierà un incontro formativo dal titolo "Nuove procedure Microsoft". Nel corso della giornata formativa sarà effettuata una panoramica sui nuovi strumenti e, in particolare, saranno approfonditi gli scenari applicativi per la didattica, per la ricerca oltre a quelli amministrativi. L'incontro sarà svolto in presenza per alcune unità di personale tecnico-amministrativo, all'uopo individuate, che si occupano all'interno della propria struttura di servizio dell'utilizzo degli strumenti informatici. Tutto il restante personale tecnico-amministrativo avrà l'opportunità di seguire il corso in streaming dalla propria postazione di lavoro, mediante l'utilizzo di credenziali di accesso che saranno successivamente comunicate.

◦ **MACRO AREA 8 – PARI OPPORTUNITA'**

La Sezione Antidiscriminazione e Cultura delle Differenze del Centro SInAPSi, in collaborazione con il CUG e con il CSI, hanno ideato un percorso formativo di sensibilizzazione diretto specificamente al personale tecnico-amministrativo, da erogare in modalità on line, finalizzato ad affrontare le questioni sessuali e di genere con lo scopo di "alfabetizzare" i destinatari sulle dimensioni ad esse connesse, al fine di modulare la pratica professionale nei casi in cui ci si trova ad affrontare queste tematiche.

◦ **MACRO AREA 9 – AREA TECNICA- TECNICO SCIENTIFICA ED ELABORAZIONE DATI**

Per il personale dell'Area Tecnica- Tecnico Scientifica ed Elaborazione Dati gli interventi formativi saranno definiti a valle della rilevazione del fabbisogno formativo, effettuata in collaborazione con i responsabili di struttura.

◦ **MACRO AREA 10 – SETTORE BIBLIOTECARIO**

Per il personale operante nel settore bibliotecario gli interventi formativi saranno definiti a valle della rilevazione del fabbisogno formativo, effettuata in collaborazione con i responsabili di struttura.

◦ **MACRO AREA 11 – SETTORI SPECIFICI**

Per il personale operante nei specifici settori quali ad esempio gli Orti Botanici, le Aziende Agraria e Zootecnica e i Musei, gli interventi formativi saranno definiti a valle della rilevazione del fabbisogno formativo, effettuata in collaborazione con i responsabili di struttura.





BOZZA DI BILAGGIO UNINA FED II  
data numero di protocollo



URSTA  
post/bozza

Al Collegio dei Revisori dei Conti  
SEDE

**OGGETTO: INDENNITA' MENSILE EX ART. 41, COMMA 4, DEL CCNL 27.01.2005,  
comparto Università – Richiesta parere**

Come è noto, il comma 4 dell'art.41 del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del comparto Università del 27.01.2005, come modificato dall'art.10 co.1, lett. e), del CCNL del 28.03.2006, biennio economico 2004/2005, stabiliva che *"Nell'ambito della contrattazione integrativa ed a valere sulle risorse del Fondo per le progressioni economiche e per la produttività collettiva ed individuale di cui all'art.67 del CCNL 9/8/2000, al netto di quelle previste dal comma 1, lett. F, gli Atenei Istituiranno un'indennità accessoria mensile, erogabile per dodici mensilità. Tale emolumento riassume e sostituisce le eventuali indennità già corrisposte con carattere di generalità e non è decurtabile se non in caso di sciopero"*.

La disposizione contrattuale escludendo la decurtabilità, con l'unica eccezione dello sciopero, già configura tale elemento retributivo con carattere di continuità ed invarianza.

In data 27.07.2006 fu sottoscritto il Contratto Collettivo Integrativo per l'erogazione del trattamento accessorio al personale tecnico-amministrativo inquadrato nelle categorie B,C e D, che, tra l'altro, in ottemperanza alla sopracitata disposizione contrattuale, all'art. 5 istituiva *"un'indennità accessoria mensile pari a € 140,00, erogata per 12 mensilità, decurtabile solo in caso di sciopero"*.

Tanto premesso, al fine di inquadrare correttamente l'indennità in parola si ritiene necessario effettuare un breve excursus sulle norme contrattuali del vigente CCNL del Comparto Università sottoscritto in data 16.10.2008, che disciplinano l'erogazione del trattamento accessorio.

Emerge così con maggiore chiarezza che l'indennità mensile di cui all'art. 41, comma 4, del CCNL del 27.01.2005 non viene in alcun modo correlata ad alcuna valutazione, misurazione o verifica di produttività o miglioramento dei servizi.

L'art. 88 detta disposizioni in merito all'utilizzo del fondo per le progressioni economiche e per la produttività ed, in particolare, al comma 1 precisa che le risorse del fondo per le progressioni economiche e per la produttività collettiva individuale sono finalizzate a promuovere effettivi e significativi miglioramenti nei livelli di efficienza ed efficacia delle amministrazioni e di qualità dei servizi istituzionali; il comma 2 dispone che le risorse del fondo sono utilizzate per le seguenti finalità:

- a) corrispondere gli incrementi retributivi collegati alla progressione economica [...];
- b) corrispondere l'indennità di responsabilità per il personale delle categorie B, C e D [...];

c) corrispondere compensi per la remunerazione di compiti che comportano oneri, rischi, o disagi particolarmente rilevanti nonché la reperibilità collegata alla particolare natura dei servizi che richiedono interventi di urgenza;

d) erogare compensi diretti ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi;

e) incentivare le specifiche attività e prestazioni correlate alla utilizzazione che specifiche disposizioni di legge finalizzano alla incentivazione di prestazioni o di risultati del personale;

f) corrispondere l'indennità mensile.

L'art. 81, rubricato "Sistemi di valutazione", prevede che "Ciascuna Amministrazione procede, in coerenza con quanto previsto all'art. 4, comma 2, lett. b), alla valutazione delle prestazioni e dei risultati dei dipendenti ai fini: - della corrispondenza dei compensi incentivanti di cui all'art. 88 (utilizzo del fondo), comma 2, lett. d) [...]"

L'art. 89, rubricato "Collegamento tra produttività e incentivi", che conferma il contenuto dell'art. 69 del CCNL Comparto Università del 9.8.2000, prevede che l'attribuzione dei compensi diretti ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi "è strettamente correlata ad effettivi incrementi di produttività e di miglioramento quali-quantitativo dei servizi ed è quindi attuata, in unica soluzione ovvero secondo modalità definite a livello di Amministrazione, dopo la necessaria verifica e certificazione a consuntivo dei risultati totali o parziali conseguiti con le procedure di cui all'art. 81".

Proprio queste ultime disposizioni contrattuali esprimono in modo inequivocabile che i meccanismi di valutazione non sono in alcun modo collegati all'indennità di cui all'art. 41, comma 4, del CCNL del 27.01.2005.

Ciò posto, occorre ora analizzare l'impatto del D.Lgs. n.150/2009 sull'indennità in argomento.

In particolare, l'art. 18, comma 2, del citato D.Lgs. n. 150/2009 recita: "E' vietata la distribuzione in maniera indifferenziata o sulla base di automatismi di incentivi e premi collegati alla performance in assenza delle verifiche e attestazioni sui sistemi di misurazione e valutazione adottati ai sensi del presente decreto".

L'art.65 del medesimo decreto legislativo prevede inoltre che:

"1. Entro il 31 dicembre 2010, le parti adeguano i contratti collettivi integrativi vigenti alla data di entrata in vigore del presente decreto alle disposizioni riguardanti la definizione degli ambiti riservati, rispettivamente, alla contrattazione collettiva e alla legge, nonché a quanto previsto dalle disposizioni del Titolo III del presente decreto.

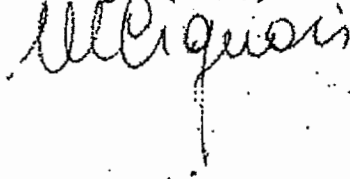
2. In caso di mancato adeguamento ai sensi del comma 1, i contratti collettivi integrativi vigenti alla data di entrata in vigore del presente decreto cessano la loro efficacia dal 1° gennaio 2011 e non sono ulteriormente applicabili."

Alla luce del quadro contrattuale e normativo sopra esposto, appare dunque evidente che oggetto dell'adeguamento previsto al citato art.65 devono essere soltanto i compensi accessori diretti a incentivare la produttività e il miglioramento dei servizi e, dunque, connessi alla performance organizzativa e individuale. Di converso, l'indennità ex art. 41 del CCNL 27.01.2005, al pari dell'indennità di Ateneo - anch'essa annoverata tra le voci del trattamento accessorio ai sensi dell'art. 83 del CCNL 16.10.2008 -, non costituendo un incentivo o un premio collegato alla performance, è estranea al meccanismo della valutazione e può dunque continuare ad essere erogata secondo le attuali modalità, anche in considerazione di quanto disposto dall'art. 65, comma 5, del D.Lgs. n.150/2009.

Tenuto conto della delicatezza della problematica esposta, si invita codesto Collegio a pronunciarsi sull'interpretazione formulata ovvero a far conoscere in tempi brevi, stante il disposto del sopracitato art. 65 comma 2, diverse determinazioni in merito.

IL DIRETTORE AMMINISTRATIVO  
(Dott.ssa Maria Luigia LIGUORI)

Ripartizione Personale Contrattualizzato, Trattamento Pensionistico e Affari Speciali  
Dirigente: Dott.ssa Gabriella Formica  
Unità organizzativa responsabile del procedimento:  
Ufficio Relazioni Sindacali e Trattamento Accessorio  
Responsabile del procedimento: Antonia Nasti





All 3

**COLLEGIO DEI REVISORI DEI CONTI  
DELL'UNIVERSITA' DEGLI STUDI DI NAPOLI "FEDERICO II"**

**VERBALE N. 26 DEL 20 DICEMBRE 2010**

L'anno 2010, il giorno 20 del mese di dicembre, alle ore 15:30, si è riunito in Roma, presso la sede dell'Università degli Studi di Roma TRE, in via Ostiense, il Collegio dei Revisori dei Conti dell'Università degli Studi "Federico II".

Sono presenti, i Componenti dott. Vincenzo Ambrosio, il dott. Pasquale Basilicata ed il dott. Antonello Masia. Assume la Presidenza del Collegio il dott. Antonello Masia.

Hanno giustificato la propria assenza il prof. Claudio Varrone e la dott.ssa Claudia Galletti.

Svolge le funzioni segretariali il dott. Pier Paolo Angelini.

Il Collegio, sulla scorta anche delle attività istruttorie in precedenza svolte dai singoli Componenti, previa verifica da parte del Presidente della regolare costituzione, procede ai seguenti adempimenti sulla base dell'attività istruttoria svolta dai componenti del Collegio:

1. **Ipotesi di contratto collettivo integrativo**
2. **Ipotesi di intesa sulle progressioni orizzontali siglata in data 22 novembre 2010**
3. **Bilancio di Previsione per l'Esercizio Finanziario 2011 – Errata Corrige**

\*\*\*

**1. Ipotesi di contratto collettivo integrativo**

In data 17 dicembre 2010, le delegazioni di parte pubblica e di parte sindacale dell'Università degli Studi "Federico II" hanno stipulato un'ipotesi di contratto collettivo integrativo, in attuazione dell'art. 65, comma 1, del decreto legislativo n. 150 del 2009, il quale, come noto, prevede che le parti, entro il 31 dicembre 2010, pena la inefficacia e inapplicabilità dei contratti collettivi integrativi vigenti, adeguino i contratti medesimi alle disposizioni riguardanti la definizione degli ambiti riservati, rispettivamente, alla contrattazione collettiva e alla legge, nonché a quanto previsto dalle disposizioni del Titolo III dello stesso decreto legislativo.

Come indicato nella relazione tecnico-finanziaria, il contratto in questione non disciplina gli aspetti normativi richiesti dalla norma citata, stante la situazione di incertezza che si è venuta a determinare, in materia di etero integrazione delle disposizioni contrattuali nazionali vigenti con il D. Lgs n. 150 del 2009, in virtù del complesso quadro normativo e giurisprudenziale.

Esaminato il contratto in discorso, il collegio rileva preliminarmente che lo stesso disciplina - in termini generali - l'orario istituzionale di lavoro, l'istituto della flessibilità in ingresso, l'orario di apertura al pubblico, nonché l'utilizzo delle risorse del fondo destinato al trattamento accessorio del personale tecnico amministrativo inquadrato nelle categorie B, C e D, con esclusione di quello facente parte del contingente dell'Azienda Ospedaliera Universitaria "Federico II". In particolare, il contratto prevede, ai sensi dell'art. 88, comma 2, del CCNL del 16.10.2008, di destinare le risorse del fondo al finanziamento dei seguenti istituti, senza però quantificarne, neppure in via presuntiva, i relativi oneri:

- indennità mensile ex art. 41, comma 4, del CCNL 27.01.2005, come riformulato dall'art. 10,







lett. e) del CCNL 28.03.2006;

- compensi per la remunerazione di compiti che comportano oneri, rischi o disagi particolarmente rilevanti, nonché la reperibilità collegata alla particolare natura dei servizi che richiedono interventi di urgenza;

- compensi diretti ad incentivare la produttività e il miglioramento dei servizi;

- indennità di responsabilità per il personale inquadrato nella categoria D con incarichi formalmente attribuiti dal Direttore Amministrativo o dal Rettore.

Con riferimento alla indennità mensile, questa viene confermata nella misura lorda di euro 140,00, prevista dal contratto integrativo vigente, ai sensi del combinato disposto degli art. 81, 88 (comma 2, lett. f) e 89 del CCNL del 16.10.2008 e dell'art. 18, comma 2, del D.Lgs. n. 150 del 2009.

Al riguardo, com'è noto, il comma 4 del citato art. 41 del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del comparto Università del 27.01.2005, come modificato dall'art. 10, comma 1, lett. e), del CCNL del 28.03.2006, biennio economico 2004/2005, stabiliva che, nell'ambito della contrattazione integrativa ed a valere sulle risorse del Fondo per le progressioni economiche e per la produttività collettiva ed individuale di cui all'art. 67 del CCNL 9/8/2000, al netto di quelle previste dal comma 1, lett. F, gli Atenei istituiranno un'indennità accessoria mensile, erogabile per dodici mensilità. Tale emolumento riassume e sostituisce le eventuali indennità già corrisposte con carattere di generalità e non è decurtabile se non in caso di sciopero. La relazione tecnica all'ipotesi di contratto in esame precisa che tale disposizione, escludendo la decurtabilità, con l'unica eccezione dello sciopero, si configura come elemento retributivo con carattere di continuità ed invarianza e che i meccanismi di valutazione non sono in alcun modo collegati a tale indennità, con la conseguente esclusione dal divieto previsto dagli articoli 18, comma 2, del D.lgs. 150/2009. Al riguardo, ritiene però il collegio che non è dubbio che la misura di detta indennità mensile sia oggetto di contrattazione integrativa, la quale, peraltro, deve anche stabilire i criteri e i valori di riparto, come espressamente disposto dal comma 3 dello stesso articolo 88, anche alla luce delle disposizioni del titolo III del citato decreto legislativo n. 165/2009.

Quanto alle indennità di rischio, disagio e reperibilità, il collegio prende atto che l'ipotesi di contratto (art. 6) individua le particolari prestazioni e compiti che danno diritto all'erogazione dell'indennità e la misura spettante.

Sul punto, incidentalmente, si ritiene di dover evidenziare, in via generale, che, secondo la comune valutazione, non è il solo profilo professionale che deve essere preso a riferimento per una corretta individuazione del rischio e del disagio, ma l'ambiente e le condizioni di lavoro, quando gli stessi fanno emergere una esposizione del dipendente particolarmente nociva per la propria salute. Si ritiene altresì, di dover precisare, per quanto concerne il rapporto tra indennità di rischio e quella per attività disagiate, che la relativa cumulabilità debba essere esclusa, posto che, come anche chiarito dall'ARAN, la "condizione di rischio" deve essere considerata come una fattispecie tipica della più ampia "condizione di disagio", per cui sarebbe contraria ai principi di correttezza e di ragionevolezza una soluzione che favorisca il cumulo delle predette indennità, con ingiustificato utilizzo di risorse finanziarie pubbliche.

Salvo quanto sarà precisato in seguito, il collegio prende inoltre atto della disciplina dettata dall'ipotesi di accordo ai fini della erogazione del compenso connesso ai turni e per l'attivazione degli stessi, nonché delle previste attestazioni circa la sussistenza delle condizioni fissate per il ricorso a tale istituti contrattuali, da parte di ciascun responsabile della struttura interessata.



Con riferimento ai compensi diretti ad incentivare la produttività e miglioramento dei servizi (art. 8), l'ipotesi di accordo istituisce un "elemento retributivo annuo di produttività collettiva" per incentivare l'incremento dei servizi di varie strutture, da erogarsi di regola a conclusione del processo di valutazione annuale, oppure in stretto raccordo con adeguati processi di monitoraggio infrannuale. A tale riguardo, l'ipotesi di accordo precisa che è in corso di elaborazione un sistema di valutazione volto a misurare gli effettivi incrementi di produttività e di miglioramento qualitativo dei servizi erogati dalle singole strutture, i cui criteri generali saranno sottoposti all'esame della delegazione di Ateneo, secondo quanto previsto dalla legge e dalla contrattazione collettiva nazionale. Sono previsti compensi lordi per il personale delle seguenti strutture: Ripartizione Relazione Studenti e degli Uffici ad essa afferenti (euro 1.100,00); C.S.I. (euro 1.100,00); aule informatizzate, per le prestazioni comprese nel periodo 1 settembre-31 dicembre (euro 300,00); biblioteche di facoltà aperte al pubblico biblioteche dipartimentali (euro 550,00); Amministrazione centrale e Poli (euro 460,00).

In relazione a quanto sopra, precisato che l'utilizzo delle risorse del fondo per il trattamento accessorio del personale deve avvenire in conformità delle specifiche disposizioni del CCNL, e che pertanto la contrattazione integrativa non può prevedere compensi e indennità non disciplinate dal Contratto Nazionale, il collegio è dell'avviso che di particolari e specifiche esigenze organizzative e di miglioramento dei servizi, che richiedano l'attribuzione di maggiori quote di risorse per l'incentivazione, si debba tener conto in sede di contrattazione decentrata per l'utilizzo delle risorse complessivamente destinate al finanziamento della produttività e nel rispetto delle modalità previste dalla vigente normativa in materia. Al riguardo, si ricorda che, ai sensi dell'art. 18, comma 2, del D.Lgs. n. 150/2009, è vietata la distribuzione in maniera indifferenziata (a pioggia) o sulla base di automatismi di incentivi e premi collegati alla performance, in assenza delle verifiche e attestazioni sui sistemi di misurazione e valutazione.

L'articolo 12 dell'ipotesi di contratto precisa che il trattamento accessorio, come definito dagli articoli precedenti, di cui si è sopra sinteticamente riferito, deve essere erogato compatibilmente con il fondo per le progressioni economiche e per la produttività collettiva ed individuale che sarà oggetto di certificazione del collegio dei revisori dei conti ai sensi dell'articolo 40-bis del D.Lgs. 165/01 e dell'art. 1, comma 196, della legge n. 266 del 23.12.2005. Precisa inoltre che la presente intesa trova copertura finanziaria a valere sulle risorse stanziare nel bilancio di previsione per l'esercizio finanziario 2011.

E' appena il caso di far presente che la quantificazione complessiva degli oneri per ciascun istituto contrattuale (rischio, disagio, reperibilità, produttività, eccetera) è essenziale ai fini della prevista certificazione del collegio della compatibilità dell'accordo sia con le risorse del fondo, anch'esso oggetto di certificazione del collegio, sia con i vincoli di bilancio. Ciò richiede, ad esempio, per quanto riguarda i turni, che venga preventivamente stabilito e comunicato, dalle varie strutture, al competente ufficio del personale il numero delle unità interessate, con indicazione dell'area di appartenenza, e del numero complessivo di turnazioni. Analogamente per le attività disagiate, eccetera.

A tal riguardo l'Amministrazione esibisce intanto un prospetto analitico (*cf. allegato n. 1*) riportante, per tutte le voci degli istituti disciplinati dal Contratto Collettivo Integrativo del 17 dicembre, gli importi della Piattaforma contrattuale, per un importo complessivo pari ad Euro 4.020.000,00, come di seguito riportato:



DESCRIZIONE ISTITUTI DI INCENTIVAZIONE DELL'IPOTESI DI CONTRATTO INTEGRATIVO SOTTOSCRITTO IN DATA 17.12.2010	IMPORTO PIATTAFORMA CONTRATTUALE 2011
INDENNITA' MENSILE - EX ART. 5 DELL'IPOTESI DEL C.C.I. DEL 17.12.2010	2.900.000,00
TOTALE ART. 5	2.900.000,00
INDENNITA' DI PRONTO INTERVENTO - EX ART. 6 DELL'IPOTESI DEL C.C.I. DEL 17.12.2010	10.000,00
INDENNITA' PER GRAVOSE ARTICOLAZIONI E CONDIZIONI DI LAVORO - <u>LAVORO DISAGIATO</u> - INDENNITA' MENSILE - EX ART. 6 DELL'IPOTESI DEL C.C.I. DEL 17.12.2010	80.000,00
INDENNITA' PER GRAVOSE ARTICOLAZIONI E CONDIZIONI DI LAVORO - <u>LAVORO FESTIVO</u> - INDENNITA' MENSILE - EX ART. 6 DELL'IPOTESI DEL C.C.I. DEL 17.12.2010	40.000,00
INDENNITA' PER GRAVOSE ARTICOLAZIONI E CONDIZIONI DI LAVORO - <u>PARTICOLARI ATTIVITA'</u> - INDENNITA' MENSILE - EX ART. 6 DELL'IPOTESI DEL C.C.I. DEL 17.12.2010	-
INDENNITA' PER GRAVOSE ARTICOLAZIONI E CONDIZIONI DI LAVORO - <u>TURNO</u> - INDENNITA' MENSILE - EX ART. 6 DELL'IPOTESI DEL C.C.I. DEL 17.12.2010	370.000,00
INDENNITA' PER GRAVOSE ARTICOLAZIONI E CONDIZIONI DI LAVORO - <u>INDENNITA' CHILOMETRICA</u> - INDENNITA' MENSILE - EX ART. 6 DELL'IPOTESI DEL C.C.I. DEL 17.12.2010	-
TOTALE ART. 6	500.000,00
INDENNITA' DI INCENTIVAZIONE PER LA PRODUTTIVITA' DEGLI UFFICI DELL'AMMINISTRAZIONE CENTRALE E DEI POLI - EX ART. 8 DELL'IPOTESI DEL C.C.I. DEL 17.12.2010	130.000,00
INCENTIVAZIONE PER SERVIZI AGLI STUDENTI - <u>BIBLIOTECHE</u> - EX ART. 8 DELL'IPOTESI DEL C.C.I. DEL 17.12.2010	60.000,00
INCENTIVAZIONE PER SERVIZI AGLI STUDENTI - <u>SEGRETERIE</u> - EX ART. 8 DELL'IPOTESI DEL C.C.I. DEL 17.12.2010	150.000,00
TOTALE ART. 8	340.000,00
INDENNITA' PER GRAVOSE ARTICOLAZIONI E CONDIZIONI DI LAVORO - <u>INDENNITA' DI RESPONSABILITA'</u> - INDENNITA' MENSILE - EX ART. 9 DELL'IPOTESI DEL C.C.I. DEL 17.12.2010	280.000,00
TOTALE ART. 9	280.000,00
TOTALE COMPLESSIVO	4.020.000,00

Si riscontra che gli importi sopra indicati sono coerenti con gli importi indicati nel fondo per il trattamento accessorio dell'anno 2010, complessivamente pari ad Euro 9.889.829,44, e comprensivi della quota stimata, pari a circa 4.098.431,44, destinata al finanziamento degli istituti del contratto integrativo del corrente anno, e trovano copertura finanziaria sulle risorse stanziare alla Categoria 3, Capitolo 3 "Indennità accessorie al personale amministrativo e tecnico ed oneri connessi" del bilancio di previsione per l'esercizio finanziario 2011, par ad Euro 8.593.771,40.

Il collegio procederà alla certificazione del Fondo per il Trattamento Accessorio del personale tecnico e amministrativo dell'anno 2011 non appena perverranno le istruzioni operative da parte dei competenti organi istituzionali in ordine alla corretta interpretazione delle disposizioni recate dal D.L. n. 78 del 2010.

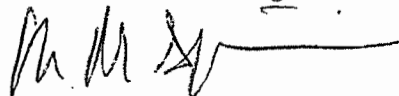
Nei sensi suesposti è l'adempimento del collegio.

*Omissis*

Per copia autentica parziale dell'originale depositato agli atti  
del Collegio dei Revisori dei Conti  
(ai sensi dell'art. 18, co. 1, D.P.R. 445/2000)

Il Segretario del Collegio dei Revisori dei Conti


*dott. Pier Paolo Angelini*





DESCRIZIONE ISTITUTI DI INCENTIVAZIONE DELL'IPOTESI DI CONTRATTO INTEGRATIVO SOTTOSCRITTO IN DATA 17/12/2010	IMPORTO PIATTAFORMA CONTRATTUALE 2011
INDENNITA' MENSILE - EX ART. 5 DELL'IPOTESI DEL C.C.I. DEL 17.12.2010	2.900.000,00
<b>TOTALE ART. 5</b>	<b>2.900.000,00</b>
INDENNITA' DI PRONTO INTERVENTO - EX ART. 6 DELL'IPOTESI DEL C.C.I. DEL 17.12.2010	10.000,00
INDENNITA' PER GRAVOSE ARTICOLAZIONI E CONDIZIONI DI LAVORO - LAVORO DISAGIATO - INDENNITA' MENSILE - EX ART. 6 DELL'IPOTESI DEL C.C.I. DEL 17.12.2010	80.000,00
INDENNITA' PER GRAVOSE ARTICOLAZIONI E CONDIZIONI DI LAVORO - LAVORO FESTIVO - INDENNITA' MENSILE - EX ART. 6 DELL'IPOTESI DEL C.C.I. DEL 17.12.2010	40.000,00
INDENNITA' PER GRAVOSE ARTICOLAZIONI E CONDIZIONI DI LAVORO - PARTICOLARI ATTIVITA' - INDENNITA' MENSILE - EX ART. 6 DELL'IPOTESI DEL C.C.I. DEL 17.12.2010	-
INDENNITA' PER GRAVOSE ARTICOLAZIONI E CONDIZIONI DI LAVORO - TURNO - INDENNITA' MENSILE - EX ART. 6 DELL'IPOTESI DEL C.C.I. DEL 17.12.2010	370.000,00
INDENNITA' PER GRAVOSE ARTICOLAZIONI E CONDIZIONI DI LAVORO - INDENNITA' CHILOMETRICA - INDENNITA' MENSILE - EX ART. 6 DELL'IPOTESI DEL C.C.I. DEL 17.12.2010	-
<b>TOTALE ART. 6</b>	<b>500.000,00</b>
INDENNITA' DI INCENTIVAZIONE PER LA PRODUTTIVITA' DEGLI UFFICI DELL'AMMINISTRAZIONE CENTRALE E DEI POLI - EX ART. 8 DELL'IPOTESI DEL C.C.I. DEL 17.12.2010	130.000,00
INCENTIVAZIONE PER SERVIZI AGLI STUDENTI - BIBLIOTECHE - EX ART. 8 DELL'IPOTESI DEL C.C.I. DEL 17.12.2010	60.000,00
INCENTIVAZIONE PER SERVIZI AGLI STUDENTI - SEGRETERIE - EX ART. 8 DELL'IPOTESI DEL C.C.I. DEL 17.12.2010	150.000,00
<b>TOTALE ART. 8</b>	<b>340.000,00</b>
INDENNITA' PER GRAVOSE ARTICOLAZIONI E CONDIZIONI DI LAVORO - INDENNITA' DI RESPONSABILITA' - INDENNITA' MENSILE - EX ART. 9 DELL'IPOTESI DEL C.C.I. DEL 17.12.2010	280.000,00
<b>TOTALE ART. 9</b>	<b>280.000,00</b>
<b>TOTALE COMPLESSIVO</b>	<b>4.020.000,00</b>

RISORSE FISSE  
 RIDUZIONE DEL 10% (Art. 67, co. 5, D.L. 112/2008 convertito con modificazioni in legge 133/2008)  
 TOTALE RISORSE FISSE AL NETTO DELLA RIDUZIONE DEL 10%  
 RISORSE VARIABILI (COMPONENTE INTEGRATIVA)  
 TOTALE FONDO ART. 87 E.F. 2011  
 ECONOMIE PRESUNTE FONDO E.F. 2010  
 RISORSE DISPONIBILI PER COPERTURA FINANZIARIA DELLA PIATTAFORMA C.C.I. PER L'E.F. 2011

Offerta  
  
 M. Caporaso  
