



data: Rip. Risorse Umane Personale Contrattualizzato e
 numero di protocollo: Trattamento Pensionistico- Rip. Bilancio Finanza e Sviluppo
 posizione:

Al Collegio dei Revisori dei Conti
 SEDE

p.c. Al Direttore Generale

**IPOTESI DI INTESA DI CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO 2021
 RELAZIONE ILLUSTRATIVA E 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 2021 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, redatta a valle delle riunioni di contrattazione integrativa svoltesi in date 18 e 26 ottobre 2021, e sottoscritta in data 29.10.2021 da parte della delegazione trattante di parte pubblica, di tutte le Organizzazioni Sindacali e della RSU.

Preliminarmente all'illustrazione dell'ipotesi di contratto, si rammenta che per l'anno 2021:

- il fondo per il lavoro straordinario ex art. 86 del CCNL, comparto Università, del 16.10.2008, è stato approvato con Decreto Rettorale d'urgenza n.221 del 21/01/2021, ratificato con delibera del Consiglio di Amministrazione in data 29/01/2021 e codesto Collegio, con verbale n. 43 del 25/01/2021, ha attestato il rispetto dei limiti legislativi e contrattuali previsti in materia, secondo lo schema allegato 1;
- il fondo risorse decentrate per le categorie B, C e D e il fondo retribuzione di posizione e di risultato per la categoria EP, rispettivamente ex artt. 63 e 65 del CCNL, comparto Istruzione e Ricerca, del 19.4.2018, sono stati approvati con delibera del Consiglio di Amministrazione di questo Ateneo n. 62 del 26/5/2021 e codesto Collegio, con verbale n. 1 del 21.06.2021, ne ha certificato la compatibilità finanziaria con la contrattazione integrativa per l'anno 2021, attestando il rispetto dei limiti legislativi e contrattuali previsti in materia, secondo gli schemi allegati A e B.

Successivamente codesto Collegio, con il verbale n. 3 del 30 luglio 2021 - con il quale ha attestato la compatibilità dei costi dell'accordo stralcio al contratto collettivo integrativo in materia di Progressioni Economiche Orizzontali anno 2021 con i vincoli di bilancio e quelli derivanti dall'applicazione delle norme di legge - ha suggerito una rettifica dei suddetti fondi. Con nota prot. n. 98314 dell'11.10.2021 sono stati inviati a codesto Collegio gli schemi dei fondi rettificati secondo le predette indicazioni e con verbale n. 5 del 25.10.2021 codesto Collegio ha preso atto che tale rettifica sarebbe stata sottoposta al Consiglio di Amministrazione di questo Ateneo perché la esaminasse nell'adunanza del 27.10.2021. La rettifica è stata approvata con delibera CdA n. 29 del 27.10.2021, già trasmessa a codesto Collegio per la definitiva certificazione dei fondi rettificati.

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;

- l'art. 7, comma 8, del C.C.N.L. comparto Istruzione e Ricerca del 19.4.2018, testualmente dispone: *"Il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva integrativa con i vincoli di bilancio e la relativa certificazione degli oneri sono effettuati dall'organo di controllo competente ai sensi dell'art. 40-bis, comma 1, del d. lgs. n.165/2001. A tal fine, l'Ipotesi di contratto collettivo integrativo definita dalle parti, corredata dalla relazione illustrativa e da quella tecnica, è inviata a tale organo entro dieci giorni dalla sottoscrizione. In caso di rilievi da parte del predetto organo, la trattativa deve essere ripresa entro cinque giorni. Trascorsi quindici giorni senza rilievi, l'organo competente dell'amministrazione può autorizzare il presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione del contratto"*;

- 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

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

Data di sottoscrizione	29 ottobre 2021.
Periodo temporale di vigenza	<p>L'ipotesi di contratto collettivo integrativo per l'anno 2021 - conformemente a quanto prescritto dall'art. 7, comma 3, del CCNL 19.4.2018 e dall'art. 2 del Contratto Collettivo Integrativo 31.7.2019 di durata triennale - ha per oggetto la definizione, per l'anno 2021 dei criteri di ripartizione, tra i vari istituti, delle risorse economiche disponibili per la contrattazione integrativa, di cui ai fondi ex artt. 63 e 65 del CCNL Comparto Istruzione e Ricerca del 19.4.2020 come certificati da codesto Collegio, ad esclusione delle somme destinate alle Progressioni Economiche Orizzontali, oggetto di stralcio del contratto collettivo Integrativo anno 2021, sottoscritto in data 3.8.2021, e in relazione al quale il Collegio dei Revisori dei Conti si era già espresso positivamente con verbale n.3 del 30.7.2021.</p> <p>L'ipotesi di contratto in esame rinvia a successive sequenze contrattuali:</p> <ul style="list-style-type: none">- i criteri relativi all'incremento dell'indennità di responsabilità per il personale inquadrato in categoria D titolare di posizioni organizzative di maggiore complessità, per l'arco temporale 2019-2021 (cfr. art. 10);. la definizione della limitata quota massima di personale valutato a cui potrà essere attribuita la maggiorazione minima del 30% del valore medio pro capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente con i relativi criteri di assegnazione. Tale sequenza contrattuale riguarderà, oltre all'importo scaturente dall'ipotesi in discorso, anche le somme a ciò già finalizzate dai contratti collettivi integrativi 2018 e 2019 (cfr. art. n. 11);- la ridefinizione di tutti gli istituti relativi al personale inquadrato in categoria EP che la Contrattazione Collettiva Nazionale demanda alla contrattazione collettiva integrativa (cfr. art. 14).
Composizione della delegazione trattante	<p>Parte pubblica:</p> <p>Delegato del Rettore, Direttore Generale, Dirigente della Ripartizione Risorse Umane Personale Contrattualizzato e Trattamento Pensionistico, Dirigente della Ripartizione Bilancio e Controllo, Capo dell'Ufficio Relazioni Sindacali e Trattamento Accessorio, con funzione di segretario verbalizzante (delibera del Consiglio di Amministrazione n. 75 del 29.9.2021, ai sensi di quanto disposto dall'art. 42, comma 2 del CCNL 19.4.2018).</p> <p>Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione: OO.SS. CISL SCUOLA, Flc-CGIL, UIL SCUOLA RUA, SNALS CONFESAL, Federazione GILDA UNAMS, – RSU</p> <p>Organizzazioni sindacali firmatarie: OO.SS. CISL SCUOLA, Flc-CGIL, UIL SCUOLA RUA, SNALS CONFESAL, Federazione GILDA UNAMS – RSU</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.</p> <p>Non si applica:</p> <ul style="list-style-type: none">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 (cfr. art. 1).

Materie trattate dal contratto integrativo		- Capo I - Istituti economici per il personale inquadrato in categoria B, C e D; - Capo II - Istituti economici per il personale inquadrato in categoria EP;
Rispetto dell'iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione	Intervento dell'Organo di controllo interno. Allegazione della certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa	Con verbale n. 43 del 25.1.2021 il Collegio dei Revisori dei Conti ha attestato il rispetto dei limiti legislativi e contrattuali previsti in materia in relazione al fondo anno 2021 per il lavoro straordinario ex art. 86 del CCNL, comparto Università, del 16.10.2008. Con verbale n. 1 del 21.06.2021 codesto Collegio ha certificato la compatibilità finanziaria per la contrattazione integrativa 2021 dei fondi per il trattamento accessorio ex artt. 63 e 65 del CCNL comparto Istruzione e Ricerca per la contrattazione integrativa per l'anno 2021. Successivamente codesto Collegio, con il verbale n. 3 del 30 luglio 2021 - con il quale ha attestato la compatibilità dei costi dell'accordo stralcio al contratto collettivo integrativo in materia di Progressioni Economiche Orizzontali anno 2021 con i vincoli di bilancio e quelli derivanti dall'applicazione delle norme di legge - ha suggerito una rettifica dei suddetti fondi. Con nota prot. n. 98314 dell'11.10.2021 sono stati inviati a codesto Collegio gli schemi dei fondi rettificati (all.ti A1 e B1) secondo le predette indicazioni e con verbale n. 5 del 25.10.2021 codesto Collegio ha preso atto che tale rettifica sarebbe stata sottoposta al Consiglio di Amministrazione di questo Ateneo perché la esaminasse nell'adunanza del 27.10.2021. La rettifica è stata approvata con delibera CdA n. 29 del 27.10.2021, già trasmessa a codesto Collegio per la definitiva certificazione dei fondi rettificati. Ai sensi dell'art 9 bis, comma 2, del D.Lgs 33/2013 e ss.mm.ii., la presente relazione, unitamente all'accordo integrativo in esame, sarà accessibile mediante collegamento ipertestuale, pubblicato sul sito web di Ateneo nella sezione "Amministrazione trasparente", 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	- È stato adottato il Piano Integrato 2021-2023, approvato dal Consiglio di Amministrazione nella seduta del 29.01.2021 con delibera n. 50. - La relazione del Direttore Generale sulla performance per l'anno 2020 è stata approvata dal Consiglio di Amministrazione nella seduta del 30.06.2021 con delibera n. 86 e validata dal Nucleo di Valutazione di Ateneo con verbale n. 8 del 30 giugno 2021.
Eventuali osservazioni		

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 gli istituti di natura economica, in relazione all'anno 2021, ferma restando la disciplina degli istituti già regolamentata con il contratto collettivo Integrativo in data 31.7.2019 (articoli da 3 a 12), che ha vigenza triennale e di cui si allega copia (**allegato n. 2**).

In particolare, l'ipotesi in parola è strutturata in due 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).

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 12), l'art. 64 del CCNL comparto Istruzione e Ricerca, sottoscritto in data 19.4.2018, rubricato "Fondo risorse decentrate per le categorie B, C e D: utilizzo", dispone, tra l'altro:

- al comma 1, che le amministrazioni rendano annualmente disponibili per la contrattazione integrativa tutte le risorse confluite nel Fondo risorse decentrate, al netto delle risorse già destinate agli incarichi al personale della categoria D relative all'annualità precedente ed alla indennità di cui al comma 5;
- al comma 2 che le risorse disponibili per la contrattazione integrativa ai sensi del comma 1 siano destinate, tra l'altro, ai seguenti utilizzi:
 - a) premi correlati alla performance organizzativa (cfr. art. 8, paragrafo 1),
 - b) premi correlati alla performance individuale (cfr. art. 8, paragrafo 2),
 - c) indennità correlate alle condizioni di lavoro del personale delle categorie B, C e D, in particolare: ad obiettive situazioni di disagio, rischio, al lavoro in turno, a particolari o gravose articolazioni dell'orario di lavoro, alla reperibilità (cfr. art. 7),
 - d) indennità correlate allo svolgimento di attività implicanti particolari responsabilità, per il personale delle categorie B, C e D, secondo la disciplina di cui all'art. 91 del CCNL del 16/10/2008 (cfr. art.9),
- al comma 3, che la contrattazione integrativa destini ai trattamenti economici di cui al comma 2, lettere a), b), c) la parte prevalente delle risorse di cui all'art. 63, comma 3, con esclusione delle lettere c), f) e, specificamente, ai premi di cui al comma 2, lett. a) almeno il 30% di tali risorse;
- al comma 5, che resti confermata l'indennità di cui all'art. 41, comma 4, del CCNL Università del 27/1/2005 con finanziamento a carico del Fondo in parola (cfr. art. 6). Si rammenta che il comma in questione 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 [...] 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 Euro 140,00 lordi mensili da erogarsi per dodici mensilità;
- al comma 6, che restano confermate altresì le previsioni di cui al comma 5 dell'art. 88 del CCNL 16/10/2008 (*"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"*).

Per quanto concerne il **capo II, "Istituti economici per il personale inquadrato in categoria EP"** (cfr. artt. da 13 a 14), occorre evidenziare che l'art. 14 rinvia ad apposita sequenza contrattuale la ridefinizione di tutti gli istituti relativi al personale inquadrato in categoria EP che la Contrattazione Collettiva Nazionale demanda alla contrattazione collettiva integrativa, fermo restando il rispetto dal fondo costituito per l'anno 2021 nonchè l'accordo stralcio relativo alle PEO già sottoscritto anche per questa categoria in data 3.8.2021. Pertanto, la presente relazione non riguarda il personale inquadrato in categoria EP.

Tanto premesso si riporta nella seguente tabella il prospetto delle somme destinate ai singoli istituti di cui sopra:

Fondi anno 2021	Importo
Fondo risorse decentrate per le categorie B, C e D, al netto delle somme destinate alle Progressioni Economiche Orizzontali anno 2021 (Euro 386.505,01), già oggetto di accordo stralcio del contratto integrativo sottoscritto in data 3.8.2021	Euro 6.366.897,49, al netto degli oneri a carico dell'amministrazione sulla componente integrativa
Indennità ex art. 41, comma 4, del CCNL 27.01.2005, come confermata dall'art. 64, comma 5, del CCNL 19.04.2018	Euro 2.750.000,00
Incremento anno 2021 indennità ex art. 41 per il miglioramento di alcuni dei target degli obiettivi trasversali rispetto a quelli fissati nel Piano Integrato 2021-2023	Euro 1.382.383,59
Premi correlati alla performance organizzativa (art. 64, comma 2, lett. a del CCNL 19.04.2018) - Importo base di Euro 251.032,15 equivalente (in adempimento all'art. 64, comma 3, del CCNL 19.04.2018) al 30% delle risorse variabili, con esclusione delle lettere c, f dell'art. 63, comma 3, per un totale di Euro 836.773,83. Importo complessivo stanziato pari al 57,64 % del predetto importo.	Euro 482.300,00
Premi correlati alla performance individuale (art. 64, comma 2, lett. b del CCNL 19.04.2018), di cui 445.655,70 finanziati con le somme derivanti dai risparmi sui buoni pasto anno 2020	Euro 542.670,33
Indennità correlate alle condizioni di lavoro del personale delle categorie B, C e D, in particolare: ad obiettive situazioni di disagio, rischio, al lavoro in turno, a particolari o gravose articolazioni dell'orario di lavoro, alla reperibilità (art. 64, comma 2, lett. c del CCNL 19.04.2018)	Euro 515.464,50
Indennità correlate allo svolgimento di attività implicanti particolari responsabilità, per il personale della categoria D con incarichi, formalmente conferiti dal Direttore Generale dell'Università o dal Rettore), secondo la disciplina di cui all'art. 91 del CCNL del 16/10/2008 (art. 64, comma 2, lett. d del CCNL 19.04.2018)	Euro 520.710,00
Maggiorazione indennità di responsabilità per posizioni maggiormente complesse annualità 2019-2021 per il personale inquadrato in categoria D con incarichi	Euro 133.369,07

formalmente conferiti dal Direttore Generale dell'Università o dal Rettore	
Maggiorazione premi individuali ex art. 20 del CCNL 19.4.2018	Euro 40.000,00

Il CCI in esame ha in generale mantenuto gli stessi istituti economici già previsti nel Contratto Collettivo Integrativo del 2020, con i medesimi importi, ed in particolare:

- la conferma, per l'anno 2021, dell'indennità di caporeparto istituita sperimentalmente dall'anno 2019 dall'11 del CCI 31.7.2019, con le stesse condizioni e modalità ivi previste, già richiamate nel CCI 5.8.2020, conformemente a quanto prescritto dall'art. 91, commi 1 e 2, del CCNL comparto Università del 16.10.2008, il quale dispone che *“Le Amministrazioni, in base alle proprie finalità istituzionali, individuano posizioni organizzative e funzioni specialistiche e di responsabilità e verificano la disponibilità di personale professionalmente qualificato appartenente alle categorie B, C e D ai fini della attribuzione di tali posizioni e funzioni”* e che *“a seguito della verifica di cui al comma 1, le Amministrazioni, sulla base di criteri generali oggetto di contrattazione integrativa, correlano alle posizioni e funzioni individuate ai sensi del comma 1 un'indennità accessoria, annua, lorda, revocabile, di importo variabile, tenendo conto del livello di responsabilità, della complessità delle competenze attribuite, della specializzazione richiesta dai compiti affidati e delle caratteristiche innovative della professionalità richiesta”*. Detta indennità, conformemente a quanto previsto dal comma 4 del medesimo articolo (*“L'importo dell'indennità attribuita [...] è compreso tra un minimo di Euro 1.033 ed un massimo di Euro 5.165, di cui un terzo è corrisposto a seguito della verifica positiva dei risultati conseguiti dal dipendente”*) è corrisposta nel seguente modo:

- a) i 2/3 in via ordinaria per effetto dell'incarico rivestito, corrisposti mensilmente;
- b) il restante eventuale 1/3, a seguito di verifica dei risultati conseguiti dagli aventi diritto, attestati congiuntamente dal relativo Capo dell'ufficio e dal Dirigente competente, in conformità al Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance vigente nel 2021.

Per quanto riguarda le altre voci di trattamento accessorio:

- in relazione al lavoro disagiato, di cui all'art. 7 (*“Indennità correlate alle condizioni di lavoro del personale delle categorie B, C e D, in particolare: ad obiettive situazioni di disagio, rischio, al lavoro in turno, a particolari o gravose articolazioni dell'orario di lavoro, alla reperibilità”*), non sono state previste nuove attività da compensare né modificati gli importi unitari, tranne che per quanto riguarda il punto 14 dell'art. 7, così modificato: *“alle unità di personale tecnico-amministrativo tenute eccezionalmente, nelle giornate di sabato, domenica e festivi infrasettimanali: a) previa individuazione da parte del Presidente del CSI o del Direttore Generale, in relazione a inderogabili adempimenti ministeriali, alla predisposizione di report o all'inserimento di dati nelle apposite procedure informatiche, b) previa individuazione da parte del Dirigente competente, ad effettuare inderogabilmente, per motivate esigenze rappresentate dal Dirigente nella cui Ripartizione è incardinato il procedimento, la pubblicazione sul sito web di Ateneo di atti/provvedimenti: Euro 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/Dirigente o Capo dell'Ufficio ove è incardinato il procedimento”*;

- in relazione all'indennità mensile ex art. 41, comma 4, del CCNL Università del 27/1/2005, di cui all'art. 6, è stato previsto, al comma 3, che eccezionalmente per il periodo 1.1.2021 - 31.12.2021 l'ulteriore somma di Euro 1.382.383,59 sia destinata a compensare e premiare lo sforzo organizzativo di ciascun lavoratore che, sia in presenza che in modalità agile, ha contribuito al miglioramento di alcuni target degli obiettivi trasversali di Ateneo rispetto a quelli già fissati nel Piano Integrato 2021-2023, di cui si allega a tal fine stralcio (allegato n. 3). Dal monitoraggio effettuato, come comunicato dal Dirigente della Ripartizione Organizzazione e Sviluppo con email in data 10.11.2021 (**allegato n. 4**), si è infatti rilevato un miglioramento ulteriore rispetto al target programmato per alcuni obiettivi. A tal fine è stata prevista la corresponsione, che si prevede di poter effettuare entro il 31.12.2021, di un incremento medio pro capite mensile della predetta indennità pari a **Euro 70,63**, che soggiace alle stesse norme e condizioni applicate per la liquidazione della suddetta indennità ex art. 41.

- l'art. 10 (*“Premi correlati alla performance organizzativa e individuale”*), come già nel 2020, è strutturato nei seguenti due paragrafi:

- ✓ **Premi correlati alla performance organizzativa:** in relazione a tale destinazione sono confermate le voci e gli importi dell'anno 2020. In particolare:
 - Alla voce A, in conformità con il vigente modello di valutazione, per il 50% del premio connesso al raggiungimento dell'obiettivo di continuità della struttura unitariamente intesa per il personale di cui alle tipologie da Aa) ad Af), come già individuate nel contratto collettivo integrativo anno 2019, sono stati previsti i seguenti importi:

Personale beneficiario, per l'anno 2021, del premio di produttività collettiva di cui alla lettera A, tipologia:	Importo pro capite
Aa)	Euro 640,00
Ab)	Euro 640,00
Ac) non dispiega effetti, perché tutte le unità coinvolte sono state destinatarie nel 2020 di conto terzi per un importo complessivamente superiore	Euro 200,00

Ad)	Euro 530,00
Ae) (*) oltre al personale degli uffici già incardinati nella Ripartizione Attività di Supporto Istituzionale e in staff alla Direzione Generale e al Rettorato a decorrere dal 2.8.2021	Euro 530,00
Af)	Euro 530,00

- o Alla voce B viene confermata la somma Euro 20.160,00 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.
 - o La voce C è stata soppressa dal momento che è stato attuato il processo di dematerializzazione completa dei buoni pasto tramite l'attivazione delle card elettroniche all'interno dell'Ateneo.
 - o Alla voce D (per la quale è stata lasciata la medesima denominazione dei precedenti CCI a causa del richiamo al CCI anno 2019), è confermato, per la prosecuzione, senza soluzione di continuità, dell'attività di verifica e bonifica dei dati economici e giuridici delle posizioni assicurative nella Procedura Nuova Passweb per la bonifica di almeno 320 carriere entro il 31 dicembre 2021, per un importo pro capite lordo per 11 mesi di Euro 1.800,00 da liquidare proporzionalmente ai mesi di effettivo svolgimento del servizio, per un ammontare massimo complessivo di Euro 39.600,00;
- ✓ **Premi correlati alla performance individuale:** in conformità con il vigente modello di valutazione, sono stati previsti, per il 50% del premio connesso alla valutazione individuale dei comportamenti del personale di cui alle suddette tipologie da Aa) ad Af) e per la totalità del premio connesso alla valutazione individuale dei comportamenti del personale di cui alla tipologia Ag), come già individuata nel contratto collettivo integrativo anno 2019, i seguenti importi:

Personale beneficiario per l'anno 2021 del premio connesso alla valutazione dei comportamenti individuali (performance individuale) di cui alla lettera A, tipologia:	Importo pro capite
Aa)	Euro 640,00
Ab)	Euro 640,00
Ac) non dispiega effetti, perché tutte le unità coinvolte sono state destinatarie nel 2020 di conto terzi per un importo complessivamente superiore	Euro 200,00
Ad)	Euro 530,00
Ae) (*) oltre al personale degli uffici già incardinati nella Ripartizione Attività di Supporto Istituzionale e in staff alla Direzione Generale e al Rettorato a decorrere dal 2.8.2021	Euro 530,00
Af)	Euro 530,00
Ag)	Euro 700,00

Gli importi di cui alla lettera A), sia quelli indicati nella tabella relativa alla performance organizzativa che quelli indicati nella tabella relativa alla performance individuale, saranno corrisposti sempreché il personale destinatario non abbia percepito nell'anno 2020 compensi in conto terzi e/o non abbia maturato nell'anno 2021 compensi di cui all'art. 113 del d. lgs. 18 aprile 2016, n. 50 per un importo complessivamente pari o superiore alla somma degli importi scaturenti dalle due tabelle. Nei casi in cui il personale destinatario abbia percepito nel corso dell'anno 2020 compensi per conto terzi o abbia maturato nell'anno 2021 compensi di cui al suddetto art. 113 per un importo complessivamente inferiore alla somma degli importi scaturenti dalle due tabelle, l'importo del compenso in parola sarà rideterminato e liquidato in misura pari alla differenza tra la somma degli importi scaturenti dalle due tabelle e il totale dei suddetti importi maturati per conto terzi e dei compensi di cui al citato art. 113.

Corre l'obbligo di precisare che gli importi di cui alla voce Ac in entrambe le tabelle non dispiegano effetti per il 2021, stanti le incompatibilità e i limiti fissati nel contratto collettivo integrativo.

L'art. 10 (rubricato "*Incremento dell'indennità di responsabilità*") rinvia a successiva apposita sequenza contrattuale la ridefinizione dei criteri, stanziando a tal fine l'importo complessivo di Euro 251.100,00 per l'arco temporale 2019-2021, pari alla somma dei residui già disponibili in bilancio per Euro 117.730,93 - corrispondenti alla quota residua dallo stanziamento di cui all'art. 12 del contratto collettivo integrativo anno 2016, a valere sulle somme non utilizzate negli anni precedenti inserite nel fondo ex art. 87 CCNL 16.10.2008 per l'anno 2015 - e dell'ulteriore somma di Euro 133.369,07 a valere sul fondo risorse decentrate anno 2021.

L'art. 11 (rubricato "*Differenziazione premi individuali*"), individua nell'importo di Euro 40.000,00 la somma da destinare quale ammontare per la differenziazione dei premi ex art. 20 CCNL comparto Istruzione e Ricerca del 19.4.2018, riservando di definire con successiva sequenza contrattuale la limitata quota massima di personale che abbia conseguito le valutazioni più elevate a cui poter attribuire la maggiorazione nonché la misura della medesima, che non potrà essere inferiore al 30% del valore medio pro capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente con i relativi criteri di

assegnazione. Tale sequenza contrattuale riguarderà le somme a ciò già finalizzate dai contratti collettivi integrativi 2018, 2019 e 2020 nonché l'importo di cui al predetto articolo.

Per quanto concerne il fondo per il lavoro straordinario, che anche per l'anno 2021 ammonta a Euro **492.588,44**, l'**articolo 12**, in relazione ai criteri di ripartizione del fondo, rinvia specificamente all'art. 15 del CCI sottoscritto in data 31.7.2019.

RELAZIONE TECNICO-FINANZIARIA

Per quanto concerne la costituzione dei fondi per il trattamento accessorio anno 2021 (fondo per il lavoro straordinario, fondo poi risorse decentrate categoria B, C e D, e Fondo per la retribuzione di posizione e risultato), si rimanda a tutto quanto già precisato a pagina 1 del presente documento.

Nell'esposizione seguente, il modulo 1 relativo a ciascun fondo recepisce in toto il corrispondente contenuto delle relazioni di accompagnamento ai suddetti fondi.

FONDO RISORSE DECENTRATE PER LE CATEGORIE B, C E D EX ARTT. 63 E 64 CCNL COMPARTO ISTRUZIONE E RICERCA 19.4.2018

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

Per l'anno 2021 il **Fondo risorse decentrate per le categorie B, C e D** (ex art. 63 del CCNL comparto Istruzione e Ricerca del 19.4.2018) ammonta ad **Euro 6.753.402,50**, secondo l'allegato A1) alla delibera del Consiglio di Amministrazione n. 29 del 27.10.2021.

Conformemente a quanto prescritto dall'art. 63, comma 1, del sopracitato CCNL, che testualmente recita "A decorrere dall'anno 2018, è istituito il nuovo "Fondo risorse decentrate", finanziato, in prima applicazione, dalle risorse stabili del precedente Fondo per le progressioni economiche e per la produttività collettiva e individuale, di cui all'art. 87 del CCNL 16/10/2008, come certificate dal Collegio dei revisori", il fondo per l'anno 2021 è stato costituito partendo dall'importo delle risorse consolidate inserite nel Fondo anno 2020, costituito con Decreto Rettorale di urgenza n.2246 del 6.7.2020, ratificato dal Consiglio di Amministrazione nell'adunanza del 28.7.2020, e certificato dal Collegio dei Revisori dei Conti, con verbale n. 36 del 10.7.2020; tale importo era pari ad **Euro 2.898.141,67**.

Corre l'obbligo di precisare che detto importo è 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 dal comma 456 della Legge n. 147 del 27.12.2013 (c.d. legge di stabilità 2014), che testualmente recita: "A decorrere dal 1° gennaio 2011 [...] l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, di ciascuna delle amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, non può superare il corrispondente importo dell'anno 2010 ed è comunque automaticamente ridotto in misura proporzionale alla riduzione del personale in servizio. A decorrere dal 1° gennaio 2015, le risorse destinate annualmente al trattamento economico accessorio sono decurtate di un importo pari alle riduzioni operate per effetto del precedente periodo".

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

Risorse storiche consolidate

Dall'importo della suindicata componente consolidata anno 2020 (Euro **2.898.141,67**), tenuto conto di quanto prescritto dall'art. 88, comma 4, del CCNL comparto Università del 16.10.2008 ("Al termine dell'esercizio finanziario, le somme destinate ai passaggi a posizioni retributive superiori nell'ambito della stessa categoria, rapportate su base annua, vengono trasferite permanentemente dal fondo nei competenti capitoli di bilancio delle singole Amministrazioni [...]") è stato sottratto l'importo destinato alle progressioni economiche orizzontali nel contratto collettivo integrativo sottoscritto in data 5.8.2020, pari ad Euro 408.190,49; pertanto **la componente consolidata anno 2021, al netto delle somme destinate alle PEO, è pari ad Euro 2.489.951,18**, così come era sia per il fondo anno 2020 che per i corrispondenti fondo anno 2019, anno 2018, anno 2017 e anno 2016.

L'art. 63, comma 2, dalle lettere a) ad f) elenca tassativamente le voci che stabilmente possono incrementare il fondo.

Ciò premesso, gli incrementi delle risorse stabili per l'anno 2021 ex art. 63, comma 2, del CCNL 19.4.2018 sono i seguenti:

- incremento relativo alle voci previste dalle lettere a), c), e), come certificato dall'Ufficio Stipendi giusta nota prot. n. 28523 del 20 marzo 2021, complessivamente ammonta ad Euro **386.505,01**, di cui:
 - Euro 341.492,23, somma da considerare soggetta al limite ex art. 23, comma 2, del D. Lgs. 75/2017,
 - Euro 45.012,78 relativi a incrementi dei differenziali di posizione economica relativi ai cessati delle categorie B, C e D nell'anno 2020 previsti dal CCNL 19.4.2018, successivamente all'entrata in vigore D.Lgs. 75/2017 e, quindi somma da considerare non soggetta al limite ex art. 23, comma 2, del D. Lgs. 75/2017 ai sensi del citato art. 11 del Decreto-legge 14 dicembre 2018, n. 135, convertito in legge n. 12 dell'11 febbraio 2019;

INCREMENTO RISORSE STABILI anno 2021

ART. 63, C.2, LETT.A CCNL 19.4.2018	RIA CESSATI 2020 categorie B, C e D (misura intera in ragione di anno)	78.390,56
ART. 63, C.2, LETT.C CCNL 19.4.2018	RISORSE ASSORBITE AI SENSI DELL'ART. 2, CO. 3, D.LGS 165/2001	-
ART. 63, C.2, LETT.E CCNL 19.4.2018	DIFFERENZIALI DI POSIZIONE ECONOMICA CESSATI ANNO 2020 categorie B, C e D (misura intera in ragione di anno)	263.101,67
TOTALE		341.492,23

INCREMENTO RISORSE STABILI anno 2021 NON SOGGETTE AL LIMITE DI CUI ALL'ART. 23, COMMA 2. DEL D.LGS. 25.5.2017 N. 75 in applicazione dell'art. 11 del DL 135/2018 convertito con modificazioni in Legge 12/2019

ART. 63, C.2, LETT.E CCNL 19.4.2018	Incrementi DIFFERENZIALI DI POSIZIONE ECONOMICA CESSATI categorie B, C e D ANNO 2020 previsti dal CCNL 19.4.2018, successivamente all'entrata in vigore D.Lgs. 75/2017 (misura intera in ragione di anno)	45.012,78
TOTALE		45.012,78
TOTALE COMPONENTE INCREMENTO RISORSE STABILI		386.505,01

Pertanto, l'importo complessivo della componente consolidata anno 2021 ammonta ad **Euro 2.876.456,19 (= 2.489.951,18 + 386.505,01).**

- Altri incrementi con carattere di certezza e stabilità

Voce non pertinente

1.2 - Sezione II – Risorse variabili

Sotto la voce "Risorse variabili" possono confluire nel fondo quelle tassativamente individuate dall'art. 63, comma 3, lettere da a) ad f). Nello specifico nel fondo sono state riportate esclusivamente le voci relative alle lettere a), c), d), e) ed f).

In particolare, le somme relative alla lettera d) - ratei di differenziali e RIA relativi ai cessati nel corso dell'anno 2020, calcolati in misura pari alle mensilità residue dopo la cessazione, - come certificate dall'Ufficio Stipendi giusta nota prot. n. 28523 del 20 marzo 2021 - complessivamente ammontano ad Euro **234.585,94**, di cui:

- Euro 207.784,85 (156.222,85 + 51.562,03), somma da considerare soggetta al limite ex art. 23, comma 2, del D. Lgs. 75/2017,
- Euro 26.801,09 concernenti incrementi dei differenziali di posizione economica relativi ai cessati delle categorie B, C e D nell'anno 2020 previsti dal CCNL 19.4.2018, successivamente all'entrata in vigore D.Lgs. 75/2017 e, quindi, somma da considerare non soggetta al limite ex art. 23, comma 2, del D. Lgs. 75/2017 ai sensi del citato art. 11 del Decreto-legge 14 dicembre 2018, n. 135, convertito in legge n. 12 dell'11 febbraio 2019.

RISORSE VARIABILI SOGGETTE AL LIMITE DI CUI ALL'ART. 23, COMMA 2. DEL D.LGS. 25.5.2017 N. 75

ART. 63, C.3, LETT.D CCNL 19.4.2018	RATEI DIFFERENZIALI DI POSIZIONE ECONOMICA CESSATI ANNO 2020 CATEGORIE B, C e D (calcolati in misura pari alle mensilità residue dopo la cessazione)	156.222,82
ART. 63, C.3, LETT.D CCNL 19.4.2018	RATEI RIA CESSATI 2020 categorie B, C e D (calcolati in misura pari alle mensilità residue dopo la cessazione)	51.562,03
ART. 63, C.3, LETT.F , CCNL 19.4.2018	COMPONENTE INTEGRATIVA	2.070.000,00
TOTALE RISORSE VARIABILI SOGGETTE AL LIMITE DI CUI ALL'ART. 23, COMMA 2. DEL D.LGS. 25.5.2017 N. 75		2.277.784,85

Inoltre, anche in linea con gli elementi desumibili dall'ultima nota circolare relativa al conto annuale (circolare MEF n. 16, prot. 91043 del 15.6.2020, relativa al conto annuale 2019, cfr. pag. 172), con i consolidati orientamenti della Corte dei Conti in merito sia agli incentivi tecnici sia alle liquidazioni per sentenze favorevoli all'ente ex R.D. 1578/1933 e con il parere della Ragioneria Generale dello Stato prot. n. 257831 del 18 dicembre 2018, non sono state inserite nell'importo da confrontare con il tetto del 2016 le somme riportate nella tabella relativa, che nel seguito si riporta.

Inoltre, alla luce di quanto disposto dall'art. 1, comma 870, della Legge n. 178 del 30.12.2020, richiamata nelle premesse, la seguente tabella tiene conto anche dei risparmi derivanti dai buoni pasto non erogati nell'esercizio 2020 per un importo complessivo certificato dal Collegio dei Revisori dei Conti con verbale n. 46 del 19.4.2021, pari a Euro 630.991,26. Con note prot. n. 47350 del 11.5.2021 e n. 48535 del 13.05.2021 il Dirigente dalla Ripartizione Bilancio, Finanza e Sviluppo ha

comunicato che, di tale importo, la somma proporzionalmente riconducibile al personale inquadrato nelle categorie B, C e D, sulla base dei dati forniti dalla Ripartizione Risorse Umane Personale Contrattualizzato e Trattamento Pensionistico con nota prot. n. 46502 del 7.5.2021, è quantificabile in Euro **445.655,70**, oltre oneri pari a 145.729,42, per un totale pari a euro 591.385,12.

RISORSE VARIABILI NON SOGGETTE AL LIMITE DI CUI ALL'ART. 23, COMMA 2. DEL D.LGS. 25.5.2017 N. 75		
ART. 63, C.3, LETT.D CCNL 19.4.2018	Incrementi DIFFERENZIALI DI POSIZIONE ECONOMICA CESSATI categorie B, C e D ANNO 2020 previsti dal CCNL 19.4.2018, successivamente all'entrata in vigore D.Lgs. 75/2017(calcolati in misura pari alle mensilità residue dopo la cessazione)	26.801,09
ART. 63, C.3, LETT.A CCNL 19.4.2018, CCNL 19.4.2018	FONDO COMUNE DI ATENEO ANNO 2020 CATEGORIE B-C-D (CONSISTENZA ALL'1.1.2021)	451.272,07
ART. 63, C.3, LETT.E CCNL 19.4.2018	RISPARMI ACCERTATI A CONSUNTIVO SULLE RISORSE DEL FONDO STRAORDINARIO ANNO 2020 -	150.915,82
ART. 1, COMMA 870, LEGGE 30.12.2020 n. 178 (finanziaria 2021)	RISPARMI DERIVANTI DAI BUONI PASTO NON EROGATI NELL' ESERCIZIO 2020 per il personale inquadrato nelle categorie B, C e D	445.655,70
ART. 63, C.3, LETT.C , CCNL 19.4.2018	RISORSE DERIVANTI DA DISPOSIZIONI DI LEGGE CHE PREVEDANO SPECIFICI TRATTAMENTI ECONOMICI (dato in corso di quantificazione)	-
ART. 64, C. 6, CCNL 19.4.2018	Somme non utilizzate anno 2020 (art. 64, comma 6, CCNL 19.4.2018)	524.516,78
TOTALE RISORSE VARIABILI NON SOGGETTE AL LIMITE DI CUI ALL'ART. 23, COMMA 2. DEL D.LGS. 25.5.2017 N. 75		1.599.161,46

Giova rilevare che, per quanto concerne le risorse derivanti da disposizioni di legge che prevedono specifici trattamenti economici in favore del personale, tra cui a titolo esemplificativo e non esaustivo quelle di cui all'art. 113 del d. lgs. 18 aprile 2016, n. 50, si fa presente che, con Decreto Rettorale n. 4446 del 28.10.2021, è stato emanato il Regolamento di Ateneo in materia di costituzione e ripartizione del Fondo incentivante di cui all'art. 13 del D.Lgs. n. 50/2016 e conseguentemente sono in corso di quantificazione le somme spettanti al personale tecnico-amministrativo inquadrati nelle categorie B, C e D destinatario degli incentivi.

Per l'anno 2021 l'importo delle somme non utilizzate di cui all'art. 64, co. 6, del CCNL comparto Istruzione e Ricerca del 19.4.2018 è relativo alle economie:

- sul lavoro disagiato anno 2020 (identificate dall'art. 7 del Contratto Collettivo Integrativo per l'anno 2020, in data 5.8.2020) per Euro **379.516,78**,
- sulle somme stanziare per indennità di responsabilità anno 2020 per Euro **145.000,00**.

Con riferimento alla componente integrativa di cui all'art. 63, comma 3, lettera f), si evidenzia che il predetto articolo, richiamando l'art. 87, comma 2, del CCNL comparto Università del 16.10.2008, consente l'inserimento di risorse aggiuntive "stanziare dall'amministrazione, nell'ambito della propria autonomia e capacità di bilancio, per far fronte al maggiore impegno richiesto al personale di categoria B, C e D per l'attivazione di nuovi servizi o l'accrescimento di quelli esistenti, anche in attuazione di programmi comunitari". Si rammenta il contenuto del sopracitato art. 87, comma 2, che testualmente dispone: "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 2021 ammonta, come già per i Fondi 2020, 2019, 2018, 2017 e 2016, ad Euro 2.070.000,00.

In merito a tale componente integrativa si ricorda che il Collegio dei Revisori dei Conti, con proprio verbale n. 4 del 1° giugno 2017, effettuò le seguenti considerazioni:

- data la rilevanza delle attività collegate unicamente alla loro strategica integrazione con il Piano delle Performance dell'Ateneo è auspicabile che la relazione delle attività e degli obiettivi nonché la verifica dei risultati conseguiti segua la stessa procedura di approvazione e validazione prevista per il Piano della Performance;
- per gli stessi motivi, dal prossimo anno è parimenti auspicabile che l'Ateneo individui ulteriori obiettivi strategici a cui agganciare, eventualmente, le risorse in esame".

Conformemente a tali indicazioni:

- il Direttore Generale, conformemente a quanto già fatto per gli anni precedenti, in sede di redazione del Piano Integrato 2021-2023 – approvato dal Consiglio di Amministrazione nella seduta del 29/01/2021 con delibera n.50 - ha inserito il paragrafo 3.2.2, (“*Obiettivi organizzativi trasversali*”), di cui alla presente relazione si allega copia (cfr allegato 3), che individua e riassume le azioni di miglioramento continuo che l’Ateneo intende promuovere e che coinvolgono tutto il personale tecnico-amministrativo, avendo un impatto su tutta l’organizzazione dell’Ateneo e che pertanto giustificano il ricorso alla componente integrativa pari ad Euro 2.070.000,00, al netto degli oneri;
- la Relazione della Performance anno 2021, che dovrà essere redatta e validata dal Nucleo di Valutazione e successivamente approvata dal Consiglio di Amministrazione, dovrà dare atto dei risultati conseguiti in relazione ai suindicati obiettivi.

1.3 Sezione III – **Decurtazione del Fondo**

Come già riportato nei rigli precedenti, si rammenta che la soluzione prospettata nella presente relazione, suffragata anche dagli approfondimenti effettuati in materia, come già illustrato nella parte introduttiva, consiste nell’effettuare, ai fini del rispetto del limite di cui al citato art. 23, comma 2, del d.lgs. 75/2017 **il raffronto tra il valore complessivo, anno 2021, dei fondi ex artt. 63 (per il personale in categorie B, C e D) e 65 (per il personale in categoria EP) CCNL 19.4.2018 e il valore complessivo, anno 2016, dei corrispondenti fondi ex artt. 87 (per il personale in categorie B, C e D) e 90 (per il personale in categoria EP) del CCNL comparto Università 16.10.2008 e, in presenza di un importo complessivamente superiore, apportare la relativa decurtazione.**

Da tutto quanto sopra esposto, si evidenzia che non sono assoggettate al limite di cui all’art. 23, comma 2, del D.Lgs. 75/2017 le seguenti somme, per un importo complessivo pari a Euro **1.644.174,24** (45.012,78 + 1.599.161,46):

INCREMENTO RISORSE STABILI anno 2021 NON SOGGETTE AL LIMITE DI CUI ALL'ART. 23, COMMA 2. DEL D.LGS. 25.5.2017 N. 75 in applicazione dell'art. 11 del DL 135/2018 convertito con modificazioni in Legge 12/2019

ART. 63, C.2, LETT.E CCNL 19.4.2018	Incrementi DIFFERENZIALI DI POSIZIONE ECONOMICA CESSATI categorie B, C e D ANNO 2020 previsti dal CCNL 19.4.2018, successivamente all'entrata in vigore D.Lgs. 75/2017 (misura intera in ragione di anno)	45.012,78
TOTALE		45.012,78

RISORSE VARIABILI NON SOGGETTE AL LIMITE DI CUI ALL'ART. 23, COMMA 2. DEL D.LGS. 25.5.2017 N. 75

ART. 63, C.3, LETT.D CCNL 19.4.2018	Incrementi DIFFERENZIALI DI POSIZIONE ECONOMICA CESSATI categorie B, C e D ANNO 2020 previsti dal CCNL 19.4.2018, successivamente all'entrata in vigore D.Lgs. 75/2017(calcolati in misura pari alle mensilità residue dopo la cessazione)	26.801,09
ART. 63, C.3, LETT.A CCNL 19.4.2018, CCNL 19.4.2018	FONDO COMUNE DI ATENEEO ANNO 2020 CATEGORIE B-C-D (CONSISTENZA ALL'1.1.2021)	451.272,07
ART. 63, C.3, LETT.E CCNL 19.4.2018	RISPARMI ACCERTATI A CONSUNTIVO SULLE RISORSE DEL FONDO STRAORDINARIO ANNO 2020 -	150.915,82
ART. 1, COMMA 870, LEGGE 30.12.2020 n. 178 (finanziaria 2021)	RISPARMI DERIVANTI DAI BUONI PASTO NON EROGATI NELL' ESERCIZIO 2020 per il personale inquadrato nelle categorie B, C e D	445.655,70
ART. 63, C.3, LETT.C , CCNL 19.4.2018	RISORSE DERIVANTI DA DISPOSIZIONI DI LEGGE CHE PREVEDANO SPECIFICI TRATTAMENTI ECONOMICI (dato in corso di quantificazione)	-
ART. 64, C. 6, CCNL 19.4.2018	Somme non utilizzate anno 2020 (art. 64, comma 6, CCNL 19.4.2018)	524.516,78
TOTALE RISORSE VARIABILI NON SOGGETTE AL LIMITE DI CUI ALL'ART. 23, COMMA 2. DEL D.LGS. 25.5.2017 N. 75		1.599.161,46

Ciò posto, a riprova del rispetto dei limiti legislativi e contrattuali, si riporta la seguente tabella da cui si rilevano gli importi dei fondi anno 2021 (per il dettaglio sulla costituzione del fondo ex art. 65 del CCNL 19.4.2018, si rimanda alla successiva sezione B) e dei corrispondenti fondi anno 2016 e la conseguente decurtazione da operare sul totale ai fini del rispetto del limite ex art. 23, comma 2, D.Lgs 75/2017.

	Fondo B-C-D	Fondo EP	TOTALE
Totale fondo anno 2021	6.753.402,50	1.636.341,79	8.389.744,29
Somme non soggette al limite ex art. 23, comma 2, D.Lgs 75/2017	- 1.644.174,24	- 764.239,54	- 2.408.413,78
Ammontare anno 2021, al netto delle voci non soggette al limite dell'art. 23, comma 2, D.Lgs 75/2017, su cui effettuare il calcolo della detrazione	5.109.228,26	872.102,25	5.981.330,51
Importi anno 2016 virtualmente rideterminati, al netto delle voci non soggette al limite dell'art. 23, comma 2, D.Lgs 75/2017, su cui effettuare il calcolo della detrazione	5.265.619,21	832.065,61	6.097.684,82
Detrazione da operare ai sensi dell'art. 23, comma 2, del decreto legislativo n. 75 del 25.5.2017			-

	Fondo B-C-D	Fondo EP	Totale complessivo	Non soggette al limite	TOTALE da confrontare
Totale fondo anno 2021	6.753.402,50	1.636.341,79	8.389.744,29	- 2.408.413,78	5.981.330,51
Detrazione da operare ai sensi dell'art. 23, comma 2, del decreto legislativo n. 75 del 25.5.2017	-	-	-		
Totale fondo anno 2021, al netto della detrazione	6.753.402,50	1.636.341,79	8.389.744,29	- 2.408.413,78	5.981.330,51

Pertanto, l'importo complessivo del fondo risorse decentrate per le categorie B, C e D ammonta ad Euro **6.753.402,50** (di cui 2.876.456,19 pari alla componente consolidata ed Euro 3.876.946,31 pari alle risorse variabili).

Di tale importo, la somma di Euro 386.505,01 è già stata finalizzata alle Progressioni Economiche Orizzontali anno 2021, oggetto di stralcio di Contratto Collettivo Integrativo già sottoscritto in data 3.8.2021; pertanto l'importo complessivamente disponibile per la contrattazione integrativa sugli altri istituti destinati al personale inquadrato nelle categorie B, C e D ammonta a complessivi Euro 6.366.897,49

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 2.876.456,19** scaturenti dalla somma delle “*Risorse storiche consolidate*” pari ad **Euro 2.489.951,18**, come risultanti alla sezione I, e degli “*Incrementi esplicitamente quantificati in sede di CCNL*” pari ad **Euro 386.505,01**.
- 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 III.1.3.
Le risorse variabili sono pari ad Euro 3.876.946,31 (di cui 2.070.000,00 corrispondono alle risorse aggiuntive).
- c) **Totale fondo sottoposto a certificazione**, determinato dalla somma delle due voci precedenti pari ad Euro **6.753.402,50**, al lordo della detrazione da operare ai sensi dell'art.23, comma 2, del Decreto Legislativo n.75 del 25.05.2017 che è pari a zero. **L'importo oggetto della presente certificazione, pari al suddetto totale detratta la somma già finalizzata alle PEO anno 2021 con CCI del 3.8.2021, per Euro 386.505,01, ammonta a complessivi Euro 6.366.897,49.**

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

(Voce non pertinente).

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

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

(Voce non pertinente).

2.2 Sezione II – Destinazioni specificamente regolate dal Contratto Integrativo

Per l'anno 2021 l'ammontare utilizzabile del fondo di cui al presente articolo, pari ad **Euro 6.366.897,49**, oltre oneri a carico Ente, è ripartito tra i seguenti istituti:

Fondo risorse decentrate per le categorie B, C e D, al netto delle somme destinate alle Progressioni Economiche Orizzontali anno 2021 (Euro 386.505,01), già oggetto di accordo stralcio del contratto integrativo sottoscritto in data 3.8.2021	Euro 6.366.897,49 , al netto degli oneri a carico dell'amministrazione sulla componente integrativa
Indennità ex art. 41, comma 4, del CCNL 27.01.2005, come confermata dall'art. 64, comma 5, del CCNL 19.04.2018	Euro 2.750.000,00
Incremento anno 2021 indennità ex art. 41 per il miglioramento di alcuni dei target degli obiettivi trasversali rispetto a quelli fissati nel Piano Integrato 2021-2023	Euro 1.382.383,59
Premi correlati alla performance organizzativa (art. 64, comma 2, lett. a del CCNL 19.04.2018) - Importo base di Euro 251.032,15 equivalente (in adempimento all'art. 64, comma 3, del CCNL 19.04.2018) al 30% delle risorse variabili, con esclusione delle lettere c, f dell'art. 63, comma 3, per un totale di Euro 836.773,83. Importo complessivo stanziato pari al 57,64 % del predetto importo.	Euro 482.300,00
Premi correlati alla performance individuale (art. 64, comma 2, lett. b del CCNL 19.04.2018), di cui 445.655,70 finanziati con le somme derivanti dai risparmi sui buoni pasto anno 2020	Euro 542.670,33
Indennità correlate alle condizioni di lavoro del personale delle categorie B, C e D, in particolare: ad obiettive situazioni di disagio, rischio, al lavoro in turno, a particolari o gravose articolazioni dell'orario di lavoro, alla reperibilità (art. 64, comma 2, lett. c del CCNL 19.04.2018)	Euro 515.464,50
Indennità correlate allo svolgimento di attività implicanti particolari responsabilità, per il personale della categoria D con incarichi, formalmente conferiti dal Direttore Generale dell'Università o dal Rettore), secondo la disciplina di cui all'art. 91 del CCNL del 16/10/2008 (art. 64, comma 2, lett. d del CCNL 19.04.2018)	Euro 520.710,00

2.3 Sezione III – (eventuali) Destinazioni ancora da regolare

Sono state finalizzate con l'ipotesi in discorso, ma non ancora regolate perché rinviate a successive sequenze contrattuali, le seguenti voci

Maggiorazione indennità di responsabilità per posizioni maggiormente complesse annualità 2019-2021 per il personale inquadrato in categoria D con incarichi formalmente conferiti dal Direttore Generale dell'Università o dal Rettore	Euro 133.369,07
Maggiorazione premi individuali ex art. 20 del CCNL 19.4.2018	Euro 40.000,00

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

- 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).
- 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 **6.193.528,42**
- totale dell'eventuali destinazioni ancora da regolare come esposte nella sezione III.2.3
L'importo complessivo delle destinazioni ancora da regolare è pari ad Euro **173.369,07**
- 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 **6.366.897,49**.

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

(Voce non pertinente).

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 risorse decentrate per le categorie B, C e D, di cui agli artt. 63 e 64 del C.C.N.L. comparto Istruzione e Ricerca del 19.4.2018, relativi all'anno 2021, sulla scorta di quanto già fatto in sede di costituzione dei fondi ex artt. 63 e 65 per gli anni 2019 e 2020, si è ritenuto opportuno applicare solo al fondo per la retribuzione di posizione e di risultato per il personale inquadrato in categoria EP l'ulteriore taglio correttivo proposto nel 2018 dal Collegio dei Revisori dei Conti nel verbale n. 18 del 27.7.2018, utilizzando il medesimo criterio di calcolo.

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>	<u>anno 2020</u>	<u>anno 2021</u>
risorse fisse	2.489.951,21	2.489.951,18
risorse variabili soggette al limite di cui art.23,co.2 D.Lgs.75/2017	2.230.424,02	2.277.784,85
risorse variabili non soggette al limite di cui art.23,co.2 D.Lgs.75/2017	12.935,30	26.801,09
somme non utilizzate anno precedente	434.560,89	524.516,78
Fondo Comune di Ateneo	450.659,63	451.272,07
componente destinata a progr. orizz. - art. 87, c.1, lett.e CCNL 16.10.2008	408.190,49	386.505,01
Risparmi sulle risorse del Fondo Straordinario	17.688,00	150.915,82
Risparmi derivanti dai buoni pasto non erogati nell'esercizio 2020 per il personale inquadrato nelle categorie B, C e D	0	445.655,70
riduzione lineare da operare ex art. 23 co.2 , D.Lgs. 75/2017	0	0
Ulteriore taglio ex art.23, co.2 D.Lgs.75/2017	0	0
	6.044.409,54	6.753.402,50
Già utilizzati per Progressioni Economiche Orizzontali 2021 (CCI 3.8.2021)		-386.505,01
Disponibile per contrattazione 2021		6.366.897,49

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

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 nota illustrativa al Bilancio di Previsione Annuale Autorizzatorio Unico di Ateneo per l'esercizio contabile 2021, 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.

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 è stato rispettato come risulta dal Bilancio Unico di Ateneo d'esercizio 2020 approvato dal Consiglio di Amministrazione nell'adunanza del 30.06.2020.

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 **6.366.897,49**, trova copertura come segue:

CONTO		FONDO DA SOTTOPORRE A CERTIFICAZIONE	STANZIAMENTO BILANCIO DI PREVISIONE 2021	UTILIZZO FONDO EX ART.63 AL 31.12.2020	UTILIZZO FONDO DIFFERENZIALI DI POSIZIONE ECONOMICA E RIA CESSATI	ART.63 CCNL 19.04.2018
CA.04.41.01.02.04	Competenze accessorie al personale tecnico-amministrativo a tempo indeterminato (ti)	6.366.897,49	5.532.696,57	213.109,97	621.090,95	

oltre oneri previdenziali ed assistenziali per Euro 2.117.253,45:

CONTO		ONERI SU FONDO DA SOTTOPORRE A CERTIFICAZIONE	STANZIAMENTO BILANCIO DI PREVISIONE 2021	UTILIZZO FONDO EX ART.63 AL 31.12.2020	UTILIZZO FONDO DIFFERENZIALI DI POSIZIONE ECONOMICA E RIA CESSATI	ART.65 CCNL 19.04.2018
CA.04.41.01.02.04	Contributi obbligatori per il personale tecnico-amministrativo a tempo indeterminato (ti)	1.540.789,19	1.338.912,57	51.572,61	150.304,01	
CA.04.41.01.02.04	Contributi per inden.fine serv. e tfr per il personale tecnico-amministrativo a tempo indeterminato (ti)	35.277,97	34.023,09	0,00	1.254,88	
CA.04.41.01.02.04	Irap per il personale tecnico-amministrativo a tempo indeterminato (ti)	541.186,29	470.279,21	18.114,35	52.792,73	
		2.117.253,45	1.843.214,87	69.686,96	204.351,62	

* * * * *

FONDO PER IL LAVORO STRAORDINARIO EX ART. 86 DEL CCNL COMPARTO UNIVERSITÀ DEL 16.10.2008

MODULO 1 – La costituzione del fondo

Con decreto di urgenza n.221 del 21/01/2021, ratificato con delibera del Consiglio di Amministrazione in data 29/01/2021, si è provveduto, per l'anno 2021, alla costituzione del Fondo per il lavoro straordinario ex art. 86 del CCNL Comparto Università del 16.10.2008, su cui codesto Collegio, con verbale n. 43 del 25/01/2021 ha attestato il rispetto dei limiti legislativi e contrattuali previsti in materia.

Sulla base degli elementi desumibili dalla relazione illustrativa e da quella tecnico finanziaria, il Collegio ha esaminato positivamente, in via preliminare, che nella costituzione del fondo per l'anno 2021 sono state rispettate le seguenti disposizioni:

- 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 CCCCNLL, 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 [...]";
- la nota prot. 5401/2013 del 13.5.2013, inviata per conoscenza anche all'IGOP, con cui l'ARAN nel fornire chiarimenti a taluni enti locali, ha specificato che aveva espressamente ribadito che per il fondo del lavoro straordinario "non si pone un problema di eventuale crescita del suo ammontare [...], dato che [...] esso, come quantificato presso ciascuna Amministrazione, è immodificabile in aumento".

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

- Risorse storiche consolidate

Con Decreto Rettoriale d'urgenza n. 722 del 19 febbraio 2020, ratificato con delibera del Consiglio di Amministrazione n.17 del 24.4.2020, fu costituito per l'anno 2020 il fondo per il lavoro straordinario ex art. 86 del CCNL comparto Università del 16.10.2008, per un importo complessivo pari a Euro **492.588,44**, per codesto Collegio, con verbale n.34 del 24.02.2020, attestò il rispetto dei limiti legislativi e contrattuali previsti in materia.

Incrementi esplicitamente quantificati in sede di CCNL

Voce non pertinente.

- Altri incrementi con carattere di certezza e stabilità

Voce non pertinente

1.2 Sezione II – Risorse variabili

(Voce non pertinente).

1.3 Sezione III – Decurtazione del Fondo

Voce non pertinente

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 **492.588,48**, pari all'importo delle "Risorse storiche consolidate".

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 III.1.3.

Voce non pertinente.

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

L'ammontare complessivo del fondo sottoposto a certificazione è pari a Euro **492.588,48**.

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

(Voce non pertinente).

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

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

(Voce non pertinente).

2.2 Sezione II – Destinazioni specificamente regolate dal Contratto Integrativo

L'importo ammonta ad euro **492.588,44**.

2.3 Sezione III – (eventuali) Destinazioni ancora da regolare

(Voce non pertinente).

2.4 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**.

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

(Voce non pertinente).

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 2021, costituito con decreto rettorale d'urgenza 221 del 21.01.2021, ratificato con

delibera del Consiglio di Amministrazione in data 29/01/2021, il Collegio dei Revisori dei Conti, con verbale n. 43 del 25/01/2021, ha rilevato agli atti il rispetto dei limiti legislativi e contrattuali previsti in materia.

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

Schema generale, meramente ricognitivo, riassuntivo e di confronto	
Anno 2021	492.588,44
Anno 2020	492.588,44

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

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 2021, 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.

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 è stato rispettato come risulta dal Bilancio Unico di Ateneo d'esercizio 2020 approvato dal Consiglio di Amministrazione nell'adunanza del 30.06.2021.

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 RETRIBUZIONE DI POSIZIONE E DI RISULTATO DEL PERSONALE PER LA CATEGORIA EP EX ARTT. 65 E 66 CCNL COMPARTO ISTRUZIONE E RICERCA 19.4.2018) -

Per quanto concerne il **capo II** dell'ipotesi in discorso, rubricato "Istituti economici per il personale inquadrato in categoria EP" (cfr. artt. da 13 a 14), occorre evidenziare che l'art. 14 rinvia ad apposita sequenza contrattuale la ridefinizione di tutti gli istituti relativi al personale inquadrato in categoria EP che la Contrattazione Collettiva Nazionale demanda alla contrattazione collettiva integrativa, fermo restando il rispetto dal fondo già rettificato dal Consiglio di Amministrazione con delibera n. 29 del 27.10.2021, secondo lo schema allegato B1, pari a Euro 1.457.468,86, nonché l'accordo stralcio relativo alle PEO già sottoscritto anche per questa categoria in data 3.8.2021. Pertanto, la presente relazione non riguarda il personale inquadrato in categoria EP.

Il Dirigente della Ripartizione Risorse Umane Personale Contrattualizzato e Trattamento Pensionistico
(dott.ssa Gabriella FORMICA)

Firmato digitalmente da

Gabriella Formica

CN = Formica Gabriella
O = Università' di Napoli Federico II
C = IT

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

Firmato digitalmente da

Antonia NASTRI

CN = NASTRI Antonia
O = Università' di Napoli Federico II
C = IT

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

Firmato digitalmente da

Colomba Tufano

CN = Tufano Colomba
O = Università' di Napoli Federico II
C = IT

Il Capo dell'Ufficio Programmazione Economico Finanziaria
(Dott.ssa Maria Rosaria PETRAGLIA)

Firmato digitalmente da

MARIA ROSARIA PETRAGLIA

CN = PETRAGLIA MARIA ROSARIA
O = UNIVERSITA' DEGLI STUDI DI NAPOLI FEDERICO II
C = IT

**IPOTESI DI CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO ANNO 2021
PER IL PERSONALE TECNICO-AMMINISTRATIVO INQUADRATO NELLE
CATEGORIE B, C, D ED EP**

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

Conformemente a quanto prescritto dall'art. 2 del Contratto Collettivo Integrativo 31.7.2019, il presente contratto collettivo integrativo ha per oggetto la definizione, per l'anno 2021 dei criteri di ripartizione, tra i vari istituti, delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa, di cui ai fondi ex artt. 63 e 65 del CCNL Comparto Istruzione e Ricerca del 19.4.2018 come certificati dal Collegio dei Revisori dei Conti.

Per quanto non previsto dal presente contratto e in quanto compatibile con i suoi contenuti, continuano a trovare applicazione il Contratto Collettivo Integrativo 31.7.2019 e i contratti collettivi integrativi ivi richiamati, nonché le disposizioni di legge e i Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro nel tempo vigenti.

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 risorse decentrate per le categorie B, C e D.

Art. 4

**Fondo risorse decentrate per le categorie B, C e D
ex art. 63 del CCNL comparto Istruzione e Ricerca del 19.4.2018**

Fondo anno 2021	Importo
Fondo risorse decentrate per le categorie B, C e D, al netto delle somme destinate alle <u>Progressioni Economiche Orizzontali anno 2021 (€ 386.505,01), già oggetto di accordo straleico del contratto integrativo sottoscritto in data 3.8.2021</u>	€ 6.366.897,49, al netto degli oneri a carico dell'amministrazione sulla componente integrativa

Art. 5
Destinazione delle risorse del fondo ex art. 63 CCNL 19.4.2018 anno 2021.

Per l'anno 2021 l'ammontare utilizzabile del fondo di cui al presente articolo, pari ad € **6.366.897,49**, oltre oneri a carico Ente, è ripartito tra i seguenti istituti:

Indennità ex art. 41, comma 4, del CCNL 27.01.2005, come confermata dall'art. 64, comma 5, del CCNL 19.04.2018	€ 2.750.000,00
Incremento anno 2021 indennità ex art. 41 per il miglioramento di alcuni dei target degli obiettivi trasversali rispetto a quelli fissati nel Piano Integrato 2021-2023	€ 1.382.383,59
Premi correlati alla performance organizzativa (art. 64, comma 2, lett. a del CCNL 19.04.2018) - Importo base di € 251.032,15 equivalente (in adempimento all'art. 64, comma 3, del CCNL 19.04.2018) al 30% delle risorse variabili, con esclusione delle lettere c, f dell'art. 63, comma 3, per un totale di € 836.773,83. Importo complessivo stanziato pari al 57,64 % del predetto importo.	€ 482.300,00
Premi correlati alla performance individuale (art. 64, comma 2, lett. b del CCNL 19.04.2018), di cui 445.655,70 finanziati con le somme derivanti dai risparmi sui buoni pasto anno 2020	€ 542.670,33
Indennità correlate alle condizioni di lavoro del personale delle categorie B, C e D, in particolare: ad obiettive situazioni di disagio, rischio, al lavoro in turno, a particolari o gravose articolazioni dell'orario di lavoro, alla reperibilità (art. 64, comma 2, lett. c del CCNL 19.04.2018)	€ 515.464,50
Indennità correlate allo svolgimento di attività implicanti particolari responsabilità, per il personale della categoria D con incarichi, formalmente conferiti dal Rettore Generale dell'Università o dal Rettore, secondo la disciplina di cui all'art. 91 del CCNL del 16/10/2008 (art. 64, comma 2, lett. d del CCNL 19.04.2018)	€ 520.710,00
Maggiorazione indennità di responsabilità per posizioni maggiormente complesse annualità 2019-2021 per il personale inquadrato in categoria D con incarichi formalmente conferiti dal Rettore Generale dell'Università o dal Rettore	€ 133.369,07
Maggiorazione premi individuali ex art. 20 del CCNL 19.4.2018	€ 40.000,00

Art. 6
Indennità mensile

1. E' confermata, ai sensi del combinato disposto dell'art. 41, comma 4, del CCNL 27.01.2005 e dell'art. 64, comma 1 e comma 5, del CCNL 19.04.2018 la corresponsione dell'indennità accessoria mensile pari ad € 140,00 lordi, erogata per 12 mensilità.
2. Detta indennità mensile accessoria è finalizzata al raggiungimento degli obiettivi di performance organizzativa trasversali in Ateneo, definiti nel Piano Integrato 2021-2023; a tali obiettivi concorre tutto il personale tecnico-amministrativo, come individuato all'art. 1, punto 1).
3. Eccezionalmente per il periodo 1.1.2021 - 31.12.2021 la somma di € 1.382.383,59 è destinata a compensare e premiare lo sforzo organizzativo di ciascun lavoratore che, sia in presenza che in modalità agile, ha contribuito al miglioramento di alcuni target degli obiettivi trasversali di Ateneo rispetto a quelli già fissati nel Piano Integrato 2021-2023. A tal fine è prevista la

corresponsione di un incremento medio pro capite mensile della predetta indennità pari a € 70,63, che soggiace alle stesse norme e condizioni applicate alla suddetta indennità ex art. 41.

Art. 7

Indennità correlate alle condizioni di lavoro del personale delle categorie B, C e D, in particolare: ad obiettive situazioni di disagio, rischio, al lavoro in turno, a particolari o gravose articolazioni dell'orario di lavoro, alla reperibilità

Ferme restando le distinte tipologie di lavoro disagiato già individuate dall'art. 7 del CCI 31.7.2019 e la relativa disciplina, si riporta nel seguito una tabella riepilogativa nella quale sono unicamente aggiornati i singoli fondi e le relative unità, per un importo complessivo di € 515.464,50.

Numero identificativo tipologia di attività	Numero di unità destinatarie	Importo complessivo in euro del fondo specifico
1	9	4.306,00
2	69	51.823,60
3	12	9.601,90
4	4	3.655,00
5a	5	3.448,60
5b	3	5.336,00
6	163 di cui solo 13 destinatarie del compenso per ogni giornata di effettiva presenza	405.725,00
7	5	2.270,40
8	6	6.106,00
9	3	2.713,30
10	1	954,60
11	5	1.717,20
12	6	3.796,90
13 a		11.760,00
13 b		750,00
14 L'art. 7, punto 14, del CCI 2019 è così modificato per il 2021: "alle unità di personale tecnico-amministrativo tenute eccezionalmente, nelle giornate di sabato, domenica e festivi infrasettimanali: a) previa individuazione da parte del Presidente del CSI o del Direttore Generale, in relazione a inderogabili adempimenti ministeriali, alla predisposizione di report o all'inserimento di dati nelle apposite procedure informatiche, b) previa individuazione da parte del Dirigente competente, ad effettuare inderogabilmente, per motivate esigenze rappresentate dal Dirigente nella cui Ripartizione è incardinato il procedimento, la pubblicazione sul sito web di Ateneo di atti/provvedimenti, Euro 35,00 lordi per ogni giorno di effettiva prestazione resa, come riscontrabile dalla procedura informatica e attestata dal relativo delegato del Rettore/Presidente del CSIV/Dirigente o Capo dell'Ufficio ove è incardinato il procedimento".	500,00	
15		1.000,00

[Handwritten signatures and initials]

[Handwritten signatures and initials]

[Handwritten signature]

Fermo restando l'ammontare complessivo di cui al presente articolo 7, in caso di incapienza dei singoli fondi sopra indicati, ove, effettuata la preliminare applicazione di quanto disposto dal successivo art. 15 "Norma finale", permancesse la situazione di incapienza totale o parziale, il compenso sarà riproporzionato in ragione del numero effettivo di addetti.

Art. 8

Premi correlati alla performance organizzativa e individuale

Ferme restando le distinte tipologie già individuate dall'art. 10 del CCI 31.7.2019 e la relativa disciplina, sono determinati i seguenti importi per i premi correlati alla performance organizzativa e a quella individuale, per un importo complessivo di € 1.024.970,33.




1. Premi correlati alla performance organizzativa (€ 482.300,00)

Performance organizzativa	Importo pro capite	Importo complessivo fondo specifico
Tipologia A, (premio correlato al raggiungimento dell'obiettivo di continuità) di cui		
Aa)	€ 640,00	€ 104.960,00
Ab)	€ 640,00	€ 640,00
Ac) non dispiega effetti, perché tutte le unità coinvolte sono state destinatarie nel 2020 di conto terzi per un importo complessivamente superiore	€ 200,00	€ 0,00
Ad)	€ 530,00	€ 62.540,00
Ae) (*) oltre al personale degli uffici già incardinati nella Ripartizione Attività di Supporto Istituzionale e in staff alla Direzione Generale e al Rettorato a decorrere dal 2.8.2021	€ 530,00	€ 225.780,00
Af)	€ 530,00	€ 28.620,00
Tipologia B (servizio di assistenza fiscale a tutti i dipendenti dell'Ateneo)		€ 20.160,00
Tipologia D (attività di verifica e bonifica dei dati economici e giuridici delle posizioni assicurative nella Procedura Nuova Passweb per la bonifica di almeno 320 carriere entro il 31 dicembre 2021) per un importo pro capite lordo per 11 mesi di € 1.800,00 da liquidare proporzionalmente ai mesi di effettivo svolgimento del servizio		€ 39.600,00

Fermo restando l'ammontare complessivo di cui al presente articolo 8 punto 1., in caso di incapienza dei singoli fondi sopra indicati, ove, effettuata la preliminare applicazione di quanto disposto dal successivo art. 15 "Norma finale", permancesse la situazione di incapienza totale o parziale, le indennità saranno riproporzionate in ragione del numero effettivo di addetti.

2. Premi correlati alla performance individuale (€ 542.670,33)

Personale beneficiario del premio commesso alla valutazione dei comportamenti individuali (performance individuale) di cui alla lettera A, tipologia:	Importo pro capite	Importo complessivo fondo specifico
Aa)	€ 640,00	€ 104.960,00
Ab)	€ 640,00	€ 640,00
Ac) non dispiega effetti, perché tutte le unità coinvolte sono state destinatarie nel 2020 di conto terzi per un importo complessivamente superiore	€ 200,00	€ 0,00



Ad)		€ 530,00	€ 62.540,00
Ae) (*)	oltre al personale degli uffici già incaricati nella Ripartizione Attività di Supporto Istituzionale e in staff alla Direzione Generale e al Rettorato a decorrere dal 2.8.2021	€ 530,00	€ 225.780,00
Af)		€ 530,00	€ 28.620,00
Ag)		€ 700,00	€ 120.130,33

Fermo restando l'ammontare complessivo di cui al presente articolo 8 punto 2., in caso di incapienza dei singoli fondi sopra indicati, ove, effettuata la preliminare applicazione di quanto disposto dal successivo art. 15 "Norma finale", permanesse la situazione di incapienza totale o parziale, le indennità saranno riproporzionate in ragione del numero effettivo di addetti.

Gli importi di cui alla lettera A), sia quelli indicati nella tabella relativa alla performance organizzativa che quelli indicati nella tabella relativa alla performance individuale, saranno corrisposti sempreché il personale destinatario non abbia percepito nell'anno 2020 compensi in conto terzi e/o non abbia maturato nell'anno 2021 compensi di cui all'art. 113 del d. lgs. 18 aprile 2016, n. 50 per un importo complessivamente pari o superiore alla somma degli importi scaturenti dalle due tabelle. Nei casi in cui il personale destinatario abbia percepito nel corso dell'anno 2020 compensi per conto terzi o abbia maturato nell'anno 2021 compensi di cui al suddetto art. 113 per un importo complessivamente inferiore alla somma degli importi scaturenti dalle due tabelle, l'importo del compenso in parola sarà rideterminato e liquidato in misura pari alla differenza tra la somma degli importi scaturenti dalle due tabelle e il totale dei suddetti importi maturati per conto terzi e dei compensi di cui al citato art. 113.

I premi 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; di converso sono incompatibili con le altre voci di trattamento accessorio disciplinate dall'art. 7 del presente accordo.

Art. 9 Indennità di responsabilità e funzione specialistica posizioni organizzative

Ferma restando la disciplina dell'art. 11 del CCI 31.7.2019, gli incarichi formalmente conferiti dal Direttore Generale al personale tecnico-amministrativo inquadrato in categoria D, che danno diritto all'indennità di responsabilità, sono i seguenti

- 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 Amministrazione, Finanza e Contabilità;
- c) direttori tecnici dei Centri/Musei;
- d) direttore di Biblioteca di Area;
- e) addetto stampa (incarico conferito dal Rettore).

Per l'anno 2021 è confermata altresì l'indennità di caporeparto già prevista dall'11 del CCI 31.7.2019, con le stesse condizioni e modalità ivi previste.

Art. 10 Incremento dell'indennità di responsabilità

Con riferimento all'incremento dell'indennità di responsabilità per il personale inquadrato in categoria D titolare di posizioni organizzative di maggiore complessità, le parti convengono che i criteri saranno oggetto di apposita sequenza contrattuale; a tal fine viene stanziato l'importo complessivo di € 251.100,00 per l'arco temporale 2019-2021, pari alla somma dei residui già disponibili in bilancio per € 117.730,93, e dell'ulteriore somma di € 133.369,07 a valere sul fondo risorse decentrate anno 2021.



Art. 11
Differenziazione premi individuali

Le parti concordano di destinare per l'anno 2021 quale ammontare per la differenziazione dei premi ex art. 20 CCNL comparto Istruzione e Ricerca del 19.4.2018, la somma di € **40.000,00**.
Convengono altresì di definire con successiva sequenza contrattuale la limitata quota massima di personale che abbia conseguito le valutazioni più elevate a cui poter attribuire la maggiorazione nonché la misura della medesima che non potrà essere inferiore al 30% del valore medio pro capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente con i relativi criteri di assegnazione. Tale sequenza contrattuale riguarderà le somme a ciò già finalizzate dai contratti collettivi integrativi 2018, 2019 e 2020 nonché l'importo di cui al presente articolo.

Art. 12
Fondo ex art. 86 CCNL 16.10.2008

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

Fondo anno 2021	Importo
Fondo per il lavoro straordinario.	€ 492.588,44

Per la disciplina si rinvia in toto all'art. 15 del CCI 31.7.2019, salvo quanto successivamente precisato.

Si conferma per l'anno 2021 la possibilità di effettuare lavoro straordinario anche per il personale che osserva un profilo orario in deroga a quello istituzionale, qualora l'intera attività lavorativa della giornata sia svolta in presenza nei locali dell'università, in considerazione del perdurare della situazione emergenziale e della conseguente necessità di adottare soluzioni organizzative incidenti sull'articolazione dell'orario di lavoro che assicurino la massima flessibilità in entrate e in uscita.

CAPO II
Istituti economici per il personale inquadrato in categoria EP

Art. 13
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. 14
Fondo di retribuzione e risultato per la categoria EP
ex art. 65 CCNL 19.4.2018


Fondo anno 2021	Importo
Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato del personale inquadrato in categoria EP, al netto delle somme destinate alle Progressioni Economiche Orizzontali anno 2021 (€ 37.098,20), già oggetto di accordo stralcio del contratto integrativo sottoscritto in data 3.8.2021.	€ 1.420.370,66


Si rinvia ad apposita sequenza contrattuale la ridefinizione di tutti gli istituti relativi al personale inquadrato in categoria EP che la Contrattazione Collettiva Nazionale domanda alla contrattazione collettiva integrativa


Art. 15
Norma finale


Per quanto non espressamente previsto dal presente Contratto Collettivo Integrativo, si rinvia al Contratto Collettivo Integrativo sottoscritto in data 31.7.2019, 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 8, 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. Gli oneri di cui al presente contratto non posso eccedere la somma complessiva in esso indicata. Le clausole del Contratto Collettivo Integrativo che dovessero risultare in contrasto con successive disposizioni legislative o contrattuali perderanno efficacia dalla data di entrata in vigore delle stesse. Conseguentemente le parti riapriranno il confronto negoziale per definire la nuova formulazione del contratto collettivo integrativo conforme alle modifiche legislative/ contrattuali intervenute.
29 OTTOBRE 2021

Per la delegazione di parte datoriale:










Per la delegazione di parte sindacale:

CISL SCUOLA


Federazione UIL SCUOLA RUA


F.I.c. - C.G.I.L.

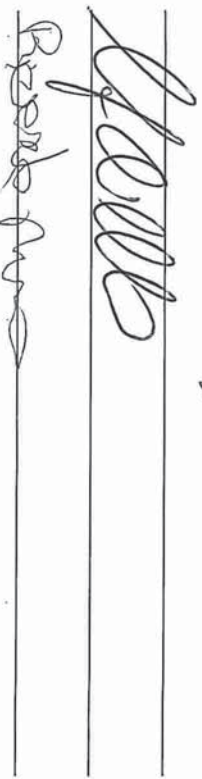

Federazione Gilda Unams




SNALS CONFISAL



RSU





**CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO ANNO 2019
PER IL PERSONALE TECNICO-AMMINISTRATIVO INQUADRATO NELLE
CATEGORIE B, C, D ED EP**

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

Conformemente a quanto prescritto dall'art. 7, comma 3, del CCNL 19.4.2018 il presente contratto collettivo integrativo ha durata triennale, salva diversa eventuale decorrenza prevista dai successivi articoli, e si riferisce a tutte le materie indicate negli specifici capi. I criteri di ripartizione delle risorse tra le diverse modalità di utilizzo saranno rinegoziati, con cadenza annuale, a valle della costituzione dei Fondi del trattamento accessorio e della relativa certificazione da parte del Collegio dei Revisori dei Conti.

Ai sensi dell'art. 7, comma 10 del C.C.N.L. del 19.4.2018, 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 risorse decentrate per le categorie B, C e D.

Art. 4

**Fondo risorse decentrate per le categorie B, C e D
ex art. 63 del CCNL comparto Istruzione e Ricerca del 19.4.2018**

Fondo anno 2019	Importo
Fondo risorse decentrate per le categorie B, C e D	€ 5.740.378,40, al netto degli oneri a carico dell'amministrazione sulla componente integrativa

[Handwritten signatures and initials]

Art. 5
Destinazione delle risorse del fondo ex art. 63 CCNL 19.4.2018 anno 2019.

Per l'anno 2019 l'ammontare utilizzabile del fondo di cui al presente articolo, pari ad € **5.740.378,40**, oltre oneri a carico Ente, è ripartito tra i seguenti istituti:

Indennità ex art. 41, comma 4, del CCNL 27.01.2005, come confermata dall'art. 64, comma 5, del CCNL 19.04.2018	€ 2.700.000,00
Premi correlati alla performance organizzativa (art. 64, comma 2, lett. a) del CCNL 19.04.2018) - Importo pari al 59,74% delle risorse variabili, con esclusione delle lettere c), d) dell'art. 63, comma 3 (in adempimento all'art. 64, comma 3, del CCNL 19.04.2018, che fissa quale percentuale minima il 30% di tali risorse, nella fattispecie pari a € 254.533,76)	€ 506.830,00
Premi correlati alla performance individuale (art. 64, comma 2, lett. b) del CCNL 19.04.2018)	€ 564.443,44
Indennità correlate alle condizioni di lavoro del personale delle categorie B, C e D, in particolare: ad obbiettive situazioni di disagio, rischio, al lavoro in turno, a particolari o gravose articolazioni dell'orario di lavoro, alla reperibilità (art. 64, comma 2, lett. c) del CCNL 19.04.2018)	€ 656.427,58
Indennità correlate allo svolgimento di attività implicanti particolari responsabilità, per il personale della categoria D con incarichi, formalmente conferiti dal Direttore Generale dell'Università o dal Rettore), secondo la disciplina di cui all'art. 91 del CCNL del 16/10/2008 (art. 64, comma 2, lett. d) del CCNL 19.04.2018)	€ 627.600,00
Progressioni Economiche Orizzontali per il personale tecnico-amministrativo inquadrato nelle categorie B, C e D (art. 64, comma 2, lett. e) del CCNL 19.04.2018)	€ 332.986,01
Maggiorazione premi individuali ex art. 20 del CCNL 19.4.2018	€ 38.810,59
Accantonamento massimo risorse stabili per eventuale ampliamento posti messi a selezione per Progressioni Economiche Orizzontali	€ 313.280,78

Art. 6
Indennità mensile

1. E' confermata, ai sensi del combinato disposto dell'art. 41, comma 4, del CCNL 27.01.2005 e dell'art. 64, comma 1 e comma 5, del CCNL 19.04.2018 la corrispondenza dell'indennità accessoria mensile pari ad € 140,00 lordi, erogata per 12 mensilità.
2. Detta indennità mensile accessoria è finalizzata al raggiungimento degli obiettivi di performance organizzativa trasversali in Ateneo, definiti nel Piano Integrato 2019-2021 - approvato dal Consiglio di Amministrazione nella seduta del 27/03/2019 con delibera n.161 e su cui il Nucleo di Valutazione di Ateneo ha espresso parere favorevole; a tali obiettivi concorre tutto il personale tecnico-amministrativo, come individuato all'art. 1, punto 1).

Art. 7

Indennità correlate alle condizioni di lavoro del personale delle categorie B, C e D, in particolare: ad obbiettive situazioni di disagio, rischio, al lavoro in turno, a particolari o gravose articolazioni dell'orario di lavoro, alla reperibilità

In relazione ai compiti indicati in epigrafe sono confermati i seguenti compensi, pari a un importo complessivo massimo di € **656.427,58** come di seguito specificato:

- 1) (€ 8.000,00 - 8 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.

2) (€ 76.000,00 – 73 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) (€ 10.000,00 – 10 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) (€ 4.000,00 – 4 unità) al personale tecnico addetto agli ambulatori di Clinica Medica, Chirurgica ed Ostetrica 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) (€ 6.000,00 – 6 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) (€ 4.000,00 – 2 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) (€ 509.427,58–171 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 € 429.427,58–158 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, ai custodi con abitazione nell'edificio della Sede Centrale nonché al personale addetto alla sala macchine del CSI (Centro Storico) (Fondo € 80.000,00 – 13 unità) compete il predetto compenso per ogni giorno di effettiva presenza, in considerazione dell'orario di servizio particolarmente disagiato;

7) (€ 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) (€ 7.500,00 – 7 unità) ai custodi con abitazione presso le diverse sedi dell'Ateneo: euro 4,30 lordi per ogni giorno di effettiva presenza;

9) (€ 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;

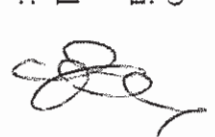
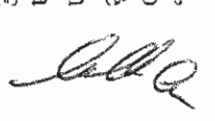
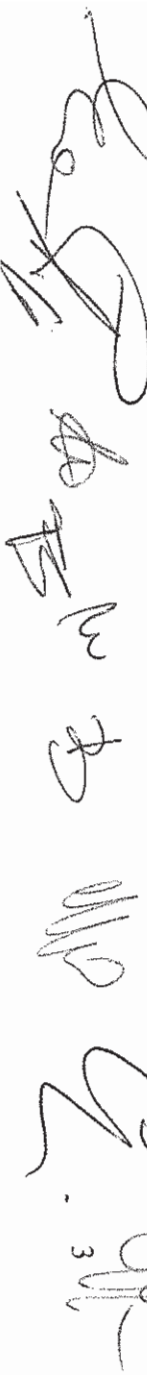
10) (€ 1.500,00 – 1 unità) al personale addetto alla Riproduzione Xerografica in servizio presso l'Ufficio Gestione buoni pasto, Centralino e Riproduzione Xerografica: euro 4,30 per ogni giorno di effettiva presenza;

11) (€ 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) (€ 5.000,00 – 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) (€ 12.500,00 – 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) (€ 1.500,00 - 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) (€ 1.500,00 - unità individuate dal Presidente del CSI o dal Direttore Generale) al personale tenuto eccezionalmente nelle giornate di sabato, domenica e festivi infrasettimanali, in relazione a indrogabili 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) (€ 2.000,00) – 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 indrogabilmente 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. 33 "Norma finale", permancesse 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.
La reperibilità si espleta soltanto per essenziali ed indifferenti 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);

- 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 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.



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 avvicendata 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 evidenzi 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.

Art. 10

Premi correlati alla performance organizzativa e individuale

Ai sensi di quanto stabilito dall'art.64, comma 2, lettere a) e b) del CCNL comparto Istruzione e Ricerca del 19.4.2018 sono determinati i seguenti premi correlati alla performance organizzativa e individuale, come dettagliatamente illustrati nel presente articolo.

1. Premi correlati alla Performance organizzativa

A) E' confermato anche per l'anno 2019 il premio annuo di produttività collettiva correlato al raggiungimento dell'obiettivo di continuità in coerenza con il vigente modello di valutazione, salvo che per la tempistica ivi individuata, per incentivare l'incremento dei servizi delle strutture di seguito specificate.

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

Aa) al personale tecnico amministrativo adibito ai servizi agli studenti, in servizio presso la Ripartizione Relazione Studenti, gli Uffici ad essa afferenti, l'Ufficio Relazioni Internazionali, l'Ufficio Tirocini Studenti nonché presso il SINAPSI, nella misura annua lorda pari a euro 675,00; A tale elemento retributivo è destinato un totale complessivo di 166 unità, per un fondo pari a € 112.050,00;

Ab) al personale tecnico amministrativo del C.S.I. adibito al contact center è corrisposta nella misura annua lorda pari a euro 675,00; A tale elemento retributivo è destinato un

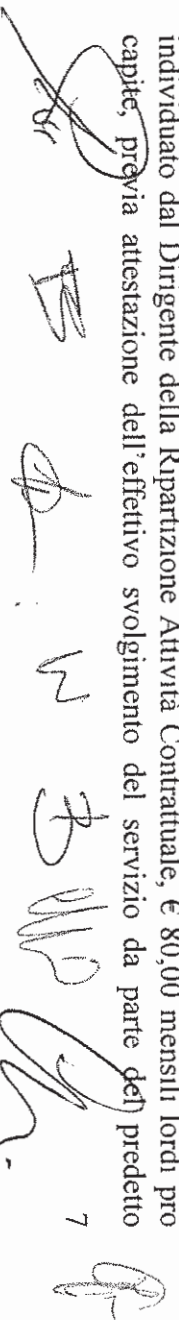
- totale complessivo di 1 unità, per un fondo pari a € 0, tenuto conto di quanto disposto dall'ultimo capoverso del presente articolo;
- Ac) al personale in servizio presso il CSI addetto alla soluzione di problemi tecnici commessi alla funzionalità delle aule informatizzate e delle immatricolazioni on line, nella misura di € 200,00 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 dal penultimo capoverso del presente articolo;
- 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 570,00. A tale elemento retributivo è destinato un totale complessivo di 122 unità, per un fondo pari a € 69.540,00;
- Ae) al personale tecnico amministrativo in servizio presso gli uffici afferenti alle restanti Ripartizioni e non indicati alle precedenti lettere ed al personale in servizio presso le Ripartizioni medesime, nella misura annua lorda pari a € 570,00. A tale elemento retributivo è destinato un totale complessivo di 358 unità, per un fondo pari a € 204.060,00;
- 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 € 570,00. A tale elemento retributivo è destinato un totale complessivo di 54 unità, per un fondo pari a € 30.780,00. Per l'anno 2019 gli importi di cui alle precedenti voci da Aa) a Af) sono i seguenti:

Personale beneficiario per l'anno 2019 del premio di produttività collettiva di cui alla lettera A, tipologia:	Importo pro capite
Aa) non dispiega effetti	€ 675,00
Ab) non dispiega effetti	€ 675,00
Ac) non dispiega effetti	€ 200,00
Ad)	€ 570,00
Ae)	€ 570,00
Af)	€ 570,00

- 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 2019 il premio collettivo 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 € 20.160,00.

- C) E' confermato, anche per l'anno 2019, il premio 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 Attività Contrattuale, € 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 3 unità, per un fondo pari a € 2.640,00.
- per massimo 40 unità di personale tecnico-amministrativo dedicate alla procedura ticket, presso i vari punti distribuzione di Ateneo, nella misura di € 700,00 annui lordi pro capite, da liquidare proporzionalmente ai mesi di effettivo svolgimento del servizio, come attestati dal Dirigente della Ripartizione Attività Contrattuale, per un fondo pari a € 28.000,00.

Il fondo massimo complessivo è pertanto pari a € 30.640,00.

D) Per la prosecuzione, senza soluzione di continuità, dell'attività di verifica e bonifica dei dati economici e giuridici delle posizioni assicurative nella Procedura Nuova Passweb da parte del gruppo di lavoro già individuato con Ordini di Servizio n. 120 del 2018 e n. 244 del 9.7.2019 è confermato, un premio correlato alla performance organizzativa per la bonifica di almeno 320 carriere entro il 31 dicembre 2019, per un importo massimo complessivo di € 39.600,00 (pari ad un importo pro capite annuo lordo di € 1.800,00, da liquidare proporzionalmente ai mesi di effettivo svolgimento del servizio), previa attestazione dell'effettivo raggiungimento del risultato resa congiuntamente dal Dirigente della Ripartizione Risorse Umane Personale Contrattualizzato e Trattamento Pensionistico e dal Dirigente della Ripartizione Bilancio, Finanza e Sviluppo.

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. 33 "Norma finale", permancesse la situazione di incapienza totale o parziale, le indennità saranno riproporzionate in ragione del numero effettivo di addetti.

2. Premi correlati alla performance individuale

E' confermato anche per l'anno 2019 il premio annuo di produttività correlato alla valutazione dei comportamenti individuali in coerenza con il vigente modello di valutazione, salvo che per la tempistica ivi individuata, destinato al personale tecnico-amministrativo in servizio presso le strutture di seguito specificate:

- Aa) al personale tecnico amministrativo adibito ai servizi agli studenti, in servizio presso la Ripartizione Relazione Studenti, gli Uffici ad essa afferenti, l'Ufficio Relazioni Internazionali, l'Ufficio Tirocini Studenti nonché presso il SINAPSI, nella misura annua lorda pari a euro 675,00; A tale elemento retributivo è destinato un totale complessivo di 166 unità, per un fondo pari a € 112.050,00;
- Ab) al personale tecnico amministrativo del C.S.I. adibito al contact center è corrisposta nella misura annua lorda pari a euro 675,00; A tale elemento retributivo è destinato un totale complessivo di 1 unità, per un fondo pari a € 0, tenuto conto di quanto disposto dall'ultimo capoverso del presente articolo;
- 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 € 200,00 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 dal penultimo capoverso del presente articolo;
- Ad) al personale tecnico amministrativo delle Biblioteche di Area aperte al pubblico, nonché al personale dedicato alle raccolte librarie, 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 570,00. A tale elemento retributivo è destinato un totale complessivo di 122 unità, per un fondo pari a € 69.540,00;

- Ae) al personale tecnico amministrativo in servizio presso gli uffici afferenti alle restanti Ripartizioni e non indicati alle precedenti lettere ed al personale in servizio presso le Ripartizioni medesime, nella misura annua lorda pari a € 570,00. A tale elemento retributivo è destinato un totale complessivo di 358 unità, per un fondo pari a € 204.060,00;
- 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 € 570,00. A tale elemento retributivo è destinato un totale complessivo di 54 unità, per un fondo pari a € 30.780,00;
- 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 € 800,00. A tale elemento retributivo è destinato un totale complessivo di 227 unità per un fondo pari a € 148.013,44.

Personale beneficiario per l'anno 2019 del premio connesso alla valutazione dei comportamenti individuali (performance individuale) di cui alla lettera A, tipologia:	Importo pro capite
Aa) _____	€ 675,00
Ab) non spiega effetti	€ 675,00
Ac) non spiega effetti	€ 200,00
Ad) _____	€ 570,00
Ae) _____	€ 570,00
Af) _____	€ 570,00
Ag) _____	€ 800,00

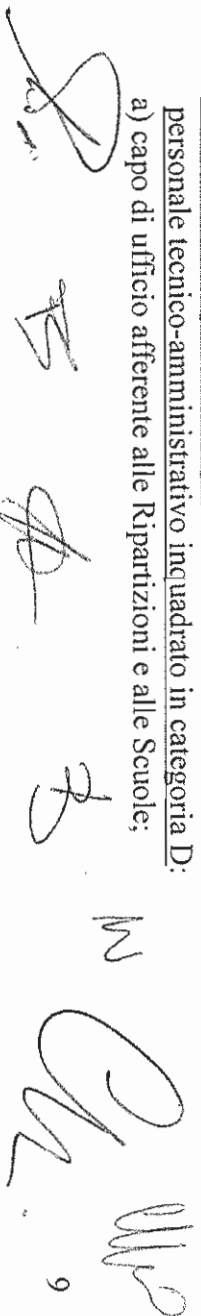
Sia gli importi indicati nella tabella relativa alla performance organizzativa di cui alla lettera A), sia quelli indicati nella tabella relativa alla performance individuale saranno corrisposti sempreché detto personale non abbia percepito nell'anno 2018 compensi in conto terzi per un importo complessivamente pari o superiore alla somma degli importi scaturenti dalle due tabelle. Nei casi in cui il personale destinatario abbia percepito nel corso dell'anno 2018 compensi per conto terzi per un importo complessivamente inferiore alla somma degli importi scaturenti dalle due tabelle, l'importo del compenso in parola sarà rideterminato e liquidato in misura pari alla differenza tra l'importo percepito per conto terzi e la somma degli importi scaturenti dalle due tabelle.

I premi 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; di converso sono incompatibili con le altre voci di trattamento accessorio disciplinate dall'art. 7 del presente accordo, nonché con i compensi di cui all'art. 64, comma 2, lett. g) del CCNL comparto Istruzione e Ricerca del 19.4.2018.

Art. 11
Indennità di responsabilità e funzione specialistica
posizioni organizzative

L'Amministrazione, in base alle proprie finalità istituzionali e conformemente a quanto previsto dall'art. 91 del CCNL comparto Università 16.10.2008, individua le seguenti posizioni organizzative e funzioni specialistiche e di responsabilità cui corrispondere le correlate indennità.

- A. Indennità di responsabilità per incarichi formalmente conferiti dal Direttore Generale a personale tecnico-amministrativo inquadrato in categoria D:
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 del CESMA;
- e) direttore tecnico del Centro di Ateneo Biblioteche;
- f) direttore di Biblioteca di Area;
- g) addetto stampa (incarico conferito dal Rettore);
- h) direttori tecnici dei Musei.

L'importo dell'indennità di responsabilità è di euro 3.600,00 annui lordi, salvo quanto previsto al successivo articolo 12.

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.

B. In via sperimentale, per l'anno 2019, tenuto conto delle funzioni specialistiche e di responsabilità correlate all'incarico di caporeparto già formalmente conferito dal Direttore Generale a personale tecnico-amministrativo inquadrato in categoria D presso alcuni uffici dell'Amministrazione Centrale, è istituita un'apposita indennità nella misura di € 1.200,00 annui lordi pro capite.

Conformemente a quanto prescritto dall'art. 91, comma 4 del CCNL comparto Università del 16.10.2008, tale indennità è corrisposta nel seguente modo:

- a) i 2/3 in via ordinaria per effetto dell'incarico rivestito, corrisposti mensilmente;
- b) il restante eventuale 1/3, a seguito di verifica dei risultati conseguiti dagli aventi diritto, attestati congiuntamente dal relativo Capo dell'ufficio e dal Dirigente competente.

Le indennità di cui al presente articolo sono erogate in proporzione al periodo di effettiva copertura della responsabilità e cessano di essere corrisposte qualora i dipendenti non siano più adibiti alle posizioni organizzative e alle funzioni specialistiche e responsabilità oggetto dell'incarico.

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

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, di cui alla lettera A) per precedente art. 11, 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 confermare anche per il 2019 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 Contabilità	Dipartimentali 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

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 forniti dalla Ripartizione Bilancio, Finanza e Sviluppo.

Con riferimento alla tipologia "Uffici Dipartimentali Contabilità", qualora nel corso dell'anno 2019 gli incarichi per dette posizioni organizzative dovessero superare il numero massimo previsto di destinatari dell'incremento (pari a 20), il Direttore Generale, al fini del rispetto di tale limite, provvederà a stilare una graduatoria, tenuto conto dei dati di bilancio relativi ai costi della gestione corrente degli stessi 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 destinate all'incremento, compatibilmente con le risorse economiche residue a ciò finalizzate dall'art. 12, comma 1, lettera a) del Contratto Collettivo Integrativo anno 2016 del 14.3.2016.

Art. 13

Differenziazione premi individuali

Le parti concordano di destinare per l'anno 2019 quale ammontare per la differenziazione dei premi ex art. 20 CCNL comparto Istruzione e Ricerca del 19.4.2018, la somma di € 38.810,59 e convengono altresì di definire con successiva appendice al presente contratto sia la limitata quota massima di personale valutato a cui potrà essere attribuita la maggiorazione minima del 30% del valore medio pro capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente sia i relativi criteri di assegnazione.

Art. 14

Fondo ex art. 86 CCNL 16.10.2008

Fondo anno 2019	Importo
Fondo per il lavoro straordinario.	€ 492.588,44

Art. 15

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

Si confermano anche per l'anno 2019 e seguenti i criteri già concordati nell'articolo 14 del CCI per l'anno 2016, sottoscritto in data 14.3.2016, ed integrati dall'art. 14 del CCI per l'anno 2017, sottoscritto in data 18.7.2017.

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. 16
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. 17
Fondo di retribuzione e risultato per la categoria EP
ex art. 65 CCNL 19.4.2018

Fondo anno 2019	Importo
Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato del personale inquadrato in categoria EP.	€ 1.046.974,56

Art. 18
Retribuzione di risultato

Le parti concordano che la retribuzione di risultato del personale inquadrato in categoria EP, è determinata anche per l'anno 2019 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.

CAPO III
Progressioni orizzontali per il personale inquadrato nelle categorie B, C, D ed EP

Art. 19

Le parti - preso atto dell'interpretazione restrittiva dell'art. 23, comma 2, del d.lgs. n. 150/2009 formulata dal MEF-Dipartimento Ragioneria Generale dello Stato e dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri-Dipartimento della Funzione Pubblica e della conseguente intenzione espressa da alcune Organizzazioni Sindacali, con nota del 29.6.2019, acquisita al protocollo informatico in data 1.7.2019, di formalizzare, per il tramite delle Organizzazioni Sindacali firmatarie del CCNL 2018, una richiesta all'ARAN di interpretazione autentica ai sensi dell'art. 49 del D.lgs. 165/2001 in merito a quanto prescritto dall'art. 79, comma 5, del CCNL comparto Università del 16.10.2008 -- convengono quanto segue:

- Con riferimento al finanziamento dei passaggi alle posizioni economiche immediatamente superiori nel limite massimo del 50% degli aventi diritto, sono finalizzati i seguenti importi:

PERSONALE INQUADRATO NELLE CATEGORIE B, C e D

0,1 monte salari 2015	70.490,83
RIA CESSATI 2018 categorie B, C e D (misura intera in ragione di anno)	226.759,13
Incrementi DIFFERENZIALI DI POSIZIONE ECONOMICA CESSATI categorie B, C e D ANNO 2018 previsti dal CCNL 19.4.2018, successivamente all'entrata in vigore D.Lgs. 75/2017 (misura intera in ragione di anno)	11.755,10

Quota DIFFERENZIALI DI POSIZIONE ECONOMICA CESSATI ANNO 2018 categorie B, C e D (misura intera in ragione di anno)	23.980,95
TOTALE	332.986,01

PERSONALE INQUADRATO NELLA CATEGORIA EP

0,1 monte salari 2015	4.782,44
RIA CESSATI 2018 categoria EP (misura intera in ragione di anno)	30.292,08
Incrementi DIFFERENZIALI DI POSIZIONE ECONOMICA CESSATI categoria EP ANNO 2018 previsti dal CCNL 19.4.2018, successivamente all'entrata in vigore D.Lgs. 75/2017 (misura intera in ragione di anno)	2.199,10
QUOTA DIFFERENZIALI DI POSIZIONE ECONOMICA CESSATI ANNO 2018 categoria EP (misura intera in ragione di anno)	26.982,70
TOTALE	64.256,32

- Coerentemente con gli importi di cui sopra si riportano nel seguito i prospetti relativi al numero di passaggi da mettere a selezione:

NUMERO PASSAGGI ALLE POSIZIONI ECONOMICHE IMMEDIATAMENTE SUPERIORI DA METTERE A SELEZIONE per categoria B:

	Bando unico a prescindere dalla sede di servizio	Amministrazione Centrale	CAB e Biblioteche di Area Medica	Dipartimenti Universitari	Scuole, Centri e altre strutture	COSTO in EURO
B2	B3	4	0	0	0	3.643,68
B3	B4	0	6	1	5	15.280,48
B4	B5	0	3	1	5	8.625,40
B5	B6	0	6	2	5	14.404,00
B6	B7	0	10	2	8	21.333,76
TOTALE B	74	4	25	6	23	63.287,32

NUMERO PASSAGGI ALLE POSIZIONI ECONOMICHE IMMEDIATAMENTE SUPERIORI DA METTERE A SELEZIONE per categoria C:

	Amministrazione Centrale	CAB e Biblioteche di Area Medica e non Medica	Dipartimenti Universitari	Scuole, Centri e altre strutture	COSTO in EURO
C1	C2	1	0	0	431,71
C2	C3	3	0	2	6.341,37
C3	C4	8	2	10	31.410,34
C4	C5	13	2	12	27.057,54
C5	C6	9	2	14	23.195,76
C6	C7	7	2	18	27.491,52
C7	C8	7	1	11	20.028,40
TOTALE C	151	48	9	67	135.956,64

[Handwritten signatures and initials]

NUMERO PASSAGGI ALLE POSIZIONI ECONOMICHE IMMEDIATAMENTE SUPERIORI DA
 METTERE A SELEZIONE per categoria D:

	Bando unico a prescindere dalla sede di servizio	Amministrazione Centrale	CAB e Biblioteche di Area Medica e non Medica	Dipartimenti Universitari	Scuole, Centri e altre strutture	COSTO in EURO		
D1	D2	0	3	0	1	1	5.061,90	
D2	D3	21	0	0	0	0	24.572,10	
D3	D4	0	16	1	24	4	64.239,75	
D4	D5	0	5	1	15	4	26.347,00	
D5	D6	6	0	0	0	0	6.622,14	
D6	D7	0	2	0	3	1	6.899,16	
D7	D8	0	0	0	0	0	0,00	
TOTALE D		108	27	26	2	43	10	133.742,05

NUMERO PASSAGGI ALLE POSIZIONI ECONOMICHE IMMEDIATAMENTE SUPERIORI DA
 METTERE A SELEZIONE per categoria EP:

	Bando unico a prescindere dalla sede di servizio	COSTO in EURO	
EP1	EP2	2	3.708,14
EP2	EP3	4	7.033,12
EP3	EP4	11	39.415,09
EP4	EP5	7	11.096,61
EP5	EP6	1	1.469,26
EP6	EP7	1	1.534,10
EP7	EP8	0	0,00
TOTALE EP		26	64.256,32

Restano accantonate le ulteriori risorse stabili come da prospetti seguenti:

Residuo diff posizione non utilizzato	307.656,46
RISORSE ASSORBITE AI SENSI DELL'ART. 2, CO. 3, D.LGS 165/2001	5.624,32
Residuo risorse stabili per categorie B, C e D	313.280,78
Residuo risorse stabili per categoria EP (DIFFERENZIALI DI POSIZIONE non utilizzato)	41.837,22

A condizione che intervengano chiarificazioni qualificate ed univoche del quadro legale e contrattuale in tempo utile per approvare gli atti delle procedure selettive e dichiarare i relativi vincitori entro il 31.12.2019, le suddette somme accantonate saranno utilizzate per finanziare ulteriori passaggi nel limite massimo di cui alle seguenti tabelle:

Passaggi categorie B, C e D	Incremento posti	Costo incremento posti
B2-B3	3	2.732,76
B3-B4	12	11.460,36
B4-B5	10	8.625,40

B5-B6	15	13.503,75
B6-B7	26	19.809,92
Subtotale B	66	56.132,19
C1-C2	0	0
C2-C3	5	4.529,55
C3-C4	23	27.786,07
C4-C5	31	24.670,11
C5-C6	26	21.538,92
C6-C7	29	24.914,19
C7-C8	22	19.157,60
Subtotale C	136	122.596,44
D1-D2	3	3.037,14
D2-D3	19	22.231,90
D3-D4	42	59.957,10
D4-D5	25	26.347,00
D5-D6	6	6.622,14
D6-D7	5	5.749,30
D7-D8	0	0
Subtotale D	100	123.944,58
TOTALE B-C-D	302	302.673,21
Passaggi categoria EP	Incremento posti	Costo incremento posti
EP1-EP2	1	1.854,07
EP2-EP3	3	5.274,84
EP3-EP4	6	21.499,14
EP4-EP5	4	6.340,92
EP5-EP6	1	1.469,26
EP6-EP7	1	1.534,10
EP7-EP8	0	0,00
TOTALE EP	16	37.972,33

➤ Qualora l'esito della procedura ex art. 49 del d.lgs. 165/2001 non consentisse l'utilizzo dell'intero residuo delle risorse stabili accantonate (€ 313.280,78 per le categorie B, C e D ed € 41.837,22 per la categoria EP) per incrementare i posti messi a selezione per le progressioni economiche orizzontali, le parti convengono che l'utilizzo di dette risorse sarà oggetto di specifica separata contrattazione integrativa.

Art. 20
Criteri

Le parti convengono di bandire distinte procedure selettive, esclusivamente per titoli, secondo quanto già precisato al precedente articolo 19.

Le parti convengono

- di fissare i seguenti requisiti di ammissione:

- aver maturato due anni di servizio effettivo nella posizione economica della categoria posseduta alla data del 31.12.2018. 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.
 - essere in servizio presso l'Università degli Studi di Napoli Federico II, nella medesima categoria di inquadramento:
- alla data di presentazione dell'istanza di partecipazione alla procedura selettiva;

- per l'intera durata della procedura selettiva;
- alla data dell'1.1.2019;
- alla data del provvedimento di inquadramento.

Si precisa che l'anzianità di cui alla precedente lettera a) terrà conto del solo servizio prestato a ritroso dal 31.12.2018 nella categoria e posizione economica immediatamente inferiore, nell'ambito del Comparto Istruzione e Ricerca – sezione Università (già comparto Università), in virtù di rapporti di lavoro subordinato a tempo indeterminato/determinato fra loro continuativi.

Fermo restando il possesso di tutti i requisiti di cui sopra, è destinatario delle procedure di selezione in argomento oltre al personale tecnico-amministrativo utilizzato esclusivamente dall'Università, anche 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, e non collocato nelle fasce ex art. 64 del CCNL Comparto Università del 16.10.2008, giusta nota dell'Azienda prot. n. 594 del 24.5.2019. 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.

L'inguadramento 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.

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 viene effettuata tenendo conto dei seguenti indicatori ponderati, come previsto ai successivi commi:

- formazione certificata, pertinente e autorizzata dall'Amministrazione/Responsabile di struttura**, con maggiore valorizzazione della formazione interna all'Ateneo (per il biennio 1.1.2017-31.12.2018 l'autorizzazione potrà anche essere resa retroattivamente);
- 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.
- 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.

Per i dipendenti che nel biennio di riferimento (1.1.2017-31.12.2018) hanno fruito di periodi di aspettativa a vario titolo o che siano stati assenti dal servizio per lunghi periodi

per motivi differenti dall'aspettativa, la valutazione della qualità delle prestazioni viene espressa solo se la presenza effettiva in servizio sia pari ad almeno 8 mesi continuativi e/o frazionati nell'arco del biennio di riferimento, fermo restando quanto precisato all'ultimo comma del presente articolo.

d) anzianità di servizio. Per il calcolo di tale indicatore ponderato si rinvia a quanto previsto al successivo art. 21.

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; laurea; 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, nel biennio dall'1.1.2017 al 31.12.2018, con provvedimenti del Rettore, del Direttore Generale, dei Dirigenti o con provvedimenti deliberati dagli organi collegiali delle strutture universitarie ovvero ancora in essere nel medesimo biennio e regolarmente svolti al 31 dicembre 2018.

Con particolare riferimento ai titoli professionali nonché all'arricchimento professionale, la Commissione attribuirà un punteggio tenuto conto del grado di complessità, di autonomia e di responsabilità delle funzioni svolte, con particolare riferimento al coinvolgimento nei processi lavorativi ed alla corretta soluzione dei problemi. Si terrà conto altresì delle attività/competenze/accredimento professionale che hanno comportato particolare impegno. Si terrà conto parimenti della natura, della durata e della complessità degli incarichi svolti nonché dell'eventuale carattere seriale degli incarichi.

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

- alla lettera a) **formazione certificata, pertinente e autorizzata dall'Amministrazione/Responsabile di struttura:** 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:** fino a 20 punti
(per il dettaglio del calcolo si rimanda al successivo articolo 21);
- alla lettera e) **titoli culturali e professionali:** fino a punti 15.

Ai fini della selezione, gli indicatori di cui alle suddette voci a), b), c), e) saranno valutati in relazione al biennio 1.1.2017-31.12.2018, con esclusione da detta limitazione di tutti i titoli di studio superiori rispetto a quello previsto per l'accesso dall'esterno (a partire dal diploma di istruzione secondaria di secondo grado) e dell'abilitazione professionale, che potranno essere stati conseguiti anche in data antecedente al suddetto biennio ma comunque entro il 31 dicembre 2018. Ai predetti titoli ante biennio non potrà essere attribuito un punteggio complessivo superiore a 6.

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 viene effettuata tenendo conto dei seguenti indicatori ponderati, come previsto ai successivi commi:

- a) formazione certificata, pertinente e autorizzata dall'Amministrazione/Responsabile di struttura**, con maggiore valorizzazione della formazione interna all'Ateneo (per il biennio 1.1.2017-31.12.2018 l'autorizzazione potrà anche essere resa retroattivamente);
- 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 profondo 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.

Per i dipendenti che nel biennio di riferimento (1.1.2017-31.12.2018) hanno fruito di periodi di aspettativa a vario titolo o che siano stati assenti dal servizio per lunghi periodi per motivi differenti dall'aspettativa, la valutazione della qualità delle prestazioni viene espressa solo se la presenza effettiva in servizio sia pari ad almeno 8 mesi continuativi e/o frazionati nell'arco del biennio di riferimento, fermo restando quanto precisato all'ultimo comma del presente articolo.

d) **anzianità di servizio.** Per il calcolo di tale indicatore ponderato si rinvia a quanto previsto al successivo art. 21.

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, nel biennio dall'1.1.2017 al 31.12.2018, con provvedimenti del Rettore, del Direttore Generale, dei Dirigenti o con provvedimenti deliberati dagli organi collegiali delle strutture universitarie ovvero ancora in essere nel medesimo biennio e regolarmente svolti al 31 dicembre 2018.

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, gli incarichi devono essere stati formalmente conferiti, nel biennio di cui sopra, con provvedimenti del Direttore Amministrativo/Subcommissario o dal Direttore Generale /Commissario Straordinario dell'Azienda universitaria ovvero ancora in essere nel medesimo biennio e regolarmente svolti al 31 dicembre 2018.

Con particolare riferimento ai titoli professionali nonché all'arricchimento professionale, la Commissione attribuirà un punteggio tenuto conto del grado di complessità, di autonomia e di responsabilità delle funzioni svolte, con particolare riferimento al coinvolgimento nei processi lavorativi ed alla corretta soluzione dei problemi. Si terrà conto altresì delle attività/competenze/accredimento professionale che hanno comportato particolare impegno. Si terrà conto parimenti della natura, della durata e della complessità degli incarichi svolti nonché dell'eventuale carattere seriale degli incarichi.

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

- alla lettera a) **formazione certificata, pertinente e autorizzata dall'Amministrazione/Responsabile di struttura:** 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:** fino a 15 punti (per il dettaglio del calcolo si rimanda al successivo articolo 21);
- alla lettera e) **titoli culturali e professionali:** fino a punti 20.

Ai fini della selezione, gli indicatori di cui alle suddette voci a), b), c), e) saranno valutati in relazione al biennio 1.1.2017-31.12.2018, 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 (a partire dalla laurea triennale) e dell'abilitazione professionale, che potranno essere stati conseguiti anche in data antecedente al suddetto biennio ma comunque entro il 31 dicembre 2018. Ai predetti titoli ante biennio non potrà essere attribuito un punteggio complessivo superiore a 8.

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 tenendo conto dei seguenti indicatori ponderati:

- a) **formazione certificata, pertinente e autorizzata dall'Amministrazione/Responsabile di struttura**, con maggiore valorizzazione della formazione interna all'Ateneo (per il biennio 1.1.2017-31.12.2018 l'autorizzazione potrà anche essere resa retroattivamente);
- 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;

Per i dipendenti che nel biennio di riferimento (1.1.2017-31.12.2018) hanno fruito di periodi di aspettativa a vario titolo o che siano stati assenti dal servizio per lunghi periodi

per motivi differenti dall'aspettativa, la valutazione della qualità delle prestazioni viene espressa solo se la presenza effettiva in servizio sia pari ad almeno 8 mesi continuativi e/o frazionati nell'arco del triennio di riferimento, fermo restando quanto precisato all'ultimo comma del presente articolo.

e) **anzianità di servizio.** Per il calcolo di tale indicatore ponderato si rinvia a quanto previsto al successivo art. 21.

f) **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, nel biennio dall'1.1.2017 al 31.12.2018, con provvedimenti del Rettore, del Direttore Generale, dei Dirigenti o con provvedimenti deliberati dagli organi collegiali delle strutture universitarie ovvero ancora in essere nel medesimo biennio e regolarmente svolti al 31 dicembre 2018.

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, gli incarichi devono essere stati formalmente conferiti, nel biennio di cui sopra, con provvedimenti del Direttore Amministrativo/Subcommissario o dal Direttore Generale /Commissario Straordinario dell'Azienda universitaria ovvero ancora in essere nel medesimo biennio e regolarmente svolti al 31 dicembre 2018.

Con particolare riferimento ai titoli professionali nonché all'arricchimento professionale, la Commissione attribuirà un punteggio tenuto conto del grado di complessità, di autonomia e di responsabilità delle funzioni svolte, con particolare riferimento alle capacità organizzative e di gestione, al coinvolgimento nei processi lavorativi ed alla corretta soluzione dei problemi. Si terrà conto altresì delle attività/competenze/accredimento professionale che hanno comportato particolare impegno. Si terrà conto parimenti della natura, della durata e della complessità degli incarichi svolti nonché dell'eventuale carattere seriale degli incarichi.

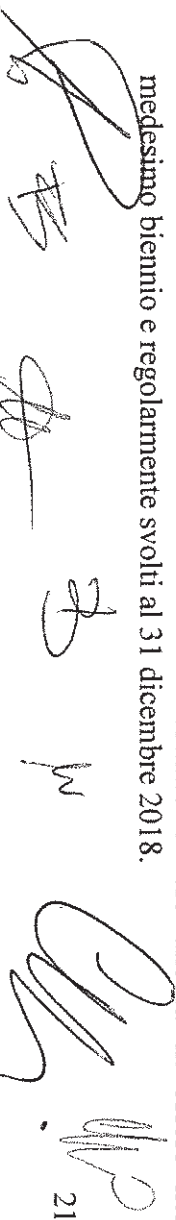
Rispetto al punteggio complessivo, agli indicatori sopra definiti, nella categoria D viene riservato:

- alla **lettera a) formazione certificata, pertinente e autorizzata dall'Amministrazione/Responsabile di struttura:** fino a 20 punti;
- alla **lettera b) arricchimento professionale:** fino a 20 punti;
- alla **lettera c) qualità delle prestazioni individuali:** fino a 25 punti;
- alla **lettera d) anzianità di servizio:** fino a 15 punti
(per il dettaglio del calcolo si rimanda al successivo articolo 21);
- alla **lettera e) titoli culturali e professionali:** fino a 20 punti.

Ai fini della selezione, gli indicatori di cui alle suddette voci a), b), c), e) saranno valutati in relazione al biennio 1.1.2017-31.12.2018, 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, e dell'abilitazione professionale che potranno essere stati conseguiti anche in data antecedente al suddetto biennio ma comunque entro il 31 dicembre 2018. Ai predetti titoli ante biennio non potrà essere attribuito un punteggio complessivo superiore a 8. La selezione si intenderà superata se il candidato avrà riportato un punteggio di almeno **40** punti su un massimo di 100 disponibili.

- per la categoria EP, la selezione viene effettuata tenendo conto dei seguenti indicatori ponderati:

- a) **formazione certificata, pertinente e autorizzata dall'Amministrazione/Responsabile di struttura**, con maggiore valorizzazione della formazione interna all'Ateneo (per il biennio 1.1.2017-31.12.2018 l'autorizzazione potrà anche essere resa retroattivamente);
- 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**. Per il calcolo di tale indicatore ponderato si rinvia a quanto previsto al successivo art. 21.
- 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, nel biennio dall'1.1.2017 al 31.12.2018, con provvedimenti del Rettore, del Direttore Generale, dei Dirigenti o con provvedimenti deliberati dagli organi collegiali delle strutture universitarie ovvero ancora in essere nel medesimo biennio e regolarmente svolti al 31 dicembre 2018.
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, nel biennio di cui sopra, con provvedimenti del Direttore Amministrativo/Subcommissario o dal Direttore Generale /Commissario Straordinario dell'Azienda universitaria ovvero ancora in essere nel medesimo biennio e regolarmente svolti al 31 dicembre 2018.



21

Con particolare riferimento ai titoli professionali nonché all'arricchimento professionale, la Commissione attribuirà un punteggio tenuto conto del grado di complessità, di autonomia e di responsabilità delle funzioni svolte, con particolare riferimento alle capacità organizzative e di gestione, al coinvolgimento nei processi lavorativi ed alla corretta soluzione dei problemi. Si terrà conto altresì delle attività/competenze/accredimento professionale che hanno comportato particolare impegno. Si terrà conto parimenti della natura, della durata e della complessità degli incarichi svolti nonché dell'eventuale carattere seriale degli incarichi.

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

- alla lettera a) **formazione certificata, pertinente e autorizzata dall'Amministrazione/Responsabile di struttura:** fino a 20 punti;
- alla lettera b) **arricchimento professionale:** fino a 15 punti;
- alla lettera c) **qualità delle prestazioni individuali:** fino a 25 punti;
- alla lettera d) **anzianità di servizio:** fino a 10 punti
(per il dettaglio del calcolo si rimanda al successivo articolo 21);
- alla lettera e) **titoli culturali e professionali:** fino a 30 punti.

Ai fini della selezione, gli indicatori di cui alle suddette voci a), b), c), e) saranno valutati in relazione al biennio 1.1.2017-31.12.2018, 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, e dell'abilitazione professionale che potranno essere stati conseguiti anche in data antecedente al suddetto biennio ma comunque entro il 31 dicembre 2018. Ai predetti titoli ante biennio non potrà essere attribuito un punteggio complessivo superiore a 12.

La selezione si intenderà superata se il candidato avrà riportato un punteggio di almeno **45** punti su un massimo di 100 disponibili.

Conformemente a quanto indicato dall'ARAN in apposito Orientamento Applicativo e tenuto conto della natura e delle caratteristiche della progressione orizzontale nonché che la stessa rappresenta un beneficio legato alle attività e ai risultati effettivamente conseguiti dal personale nel corso degli anni oggetto di valutazione:

- a) la valutazione stessa deve essere limitata alle prestazioni ed ai risultati conseguiti dal personale negli anni di riferimento;
- b) i dipendenti saranno valutati in relazione alle attività effettivamente svolte ed ai risultati concretamente conseguiti, anche nel caso di assenza per lunghi periodi di tempo (aspettativa per mandato elettorale; congedi di maternità e congedi parentali; aspettativa per motivi personali; ecc.);
- c) nel caso di personale assente per lunghi periodi di tempo o che vanti un più breve periodo di servizio da valutare, in sede di valutazione il responsabile della struttura/superiore gerarchico dovrà porre la massima attenzione sui risultati concretamente conseguiti.

Art. 21

Criteri di calcolo dell'anzianità di servizio

L'anzianità di servizio sarà calcolata dall'Ufficio Personale Tecnico Amministrativo unitamente all'Ufficio Assenze e Presenze personale contrattualizzato, tenuto conto di quanto disposto nel presente articolo e sarà recepita dalle commissioni esaminatrici.

Laddove il dipendente sia incorso nei due anni antecedenti la data del 31 dicembre 2018 in sanzioni disciplinari più gravi del rimprovero scritto o 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 sarà valutata 0 punti. Il punteggio sarà attribuito per gli anni di servizio eccedenti quelli relativi all'anzianità richiesta per l'ammissione alla procedura selettiva, secondo l'art. 79 c. 2 del CCNL 2008 del Comparto Università, 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.

L'anzianità di servizio sarà calcolata come segue:

(Anzianità di servizio di partenza in giorni – 730 gg di requisito minimo – eventuali gg di interruzione di carriera)/365.

Il risultato sarà approssimato per arrotondamento alla seconda cifra decimale.

Ai fini della quantificazione dell'anzianità di servizio di partenza, la stessa sarà calcolata per le categorie B, C, D ed EP in base al servizio, anche non continuativo, svolto nel solo Comparto Istruzione e Ricerca – sezione Università (già comparto Università) con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e determinato.

Per la sola categoria EP, l'anzianità di servizio di partenza sarà computata dalla data di inquadramento nella categoria EP o nelle ex qualifiche ivi confluite.

All'anzianità di servizio sarà attribuito un punteggio secondo le fasce qui di seguito indicate:

Categoria B	Anni	Punteggi
	inferiore a 1	0
	1	4
	Superiore a 4	Fino a 7
	Superiore a 7	Fino a 9
	Superiore a 7	Fino a 9
	Superiore a 9	Fino a 12
	Superiore a 12	15
	Superiore a 12	20

Categorie C e D	Anni	Punteggio
	inferiore a 1	0
	1	4
	Superiore a 4	Fino a 7
	Superiore a 7	Fino a 12
	Superiore a 12	13
	Superiore a 12	15

Categoria EP	Anni	punteggio
	inferiore a 1,00	0
	1	5
	Superiore a 5	10

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

Art. 22

Ambito di applicazione

Il presente capo disciplina gli istituti non aventi riflessi economici demandati dalla legge e dal CCNL 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 22 "conto ore individuale", e 26 "rappresentanze dei lavoratori per la sicurezza" del Contratto collettivo integrativo sottoscritto in data 25.7.2013.

Art. 23.

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 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 18.01.2015, 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. Antefascia

Per il solo personale tecnico-amministrativo che osservi il profilo orario con ingresso in servizio alle ore 8.00, l'eventuale ingresso effettuato anticipatamente tra le ore 7:50 e le 7:59 è computato nell'ambito dell'orario ordinario da osservare nel giorno stesso (anche ai fini della maturazione del buono pasto).

L'uscita dal servizio sarà quindi necessariamente effettuata anch'essa in anticipo nella misura corrispondente ai minuti di ingresso anticipato.

L'eventuale permanenza in servizio oltre la conclusione del proprio orario di lavoro, dovrà sempre essere preventivamente autorizzata dal proprio Responsabile di Struttura/superiore gerarchico per far fronte ad eccezionali ragioni di servizio rappresentate dal predetto.

1d. 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 nonché Superiore gerarchico (laddove l'assetto organizzativo lo contempili), che ne attestino la compatibilità con il servizio.

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

a. in 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 8:20.

Nei casi di profili orari autorizzati il cui ingresso sia antecedente

alle ore 8:00 o successivo alle ore 8:20, 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.

b. in uscita

In via sperimentale, al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare, a partire dal mese di ottobre 2019 e per la durata di sei mesi è consentita per tutti i profili orari una flessibilità oraria in uscita pari a un massimo di 20 minuti.

Dovrà essere in ogni caso sempre assicurata dalla struttura unitariamente intesa l'apertura al pubblico negli orari pomeridiani fino alle ore 16:30.

Prima della conclusione della predetta fase sperimentale le parti si incontreranno per valutare gli esiti e assumere le relative determinazioni.

4. Apertura al pubblico

Si conferma che le Strutture effettueranno l'apertura al Pubblico dal lunedì al venerdì dalle ore 9:00 alle ore 12:00 e il martedì e il giovedì, anche 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. 24

Contributi sindacati

1. Il dipendente ha facoltà di rilasciare una delega a favore dell'O.S. e/o dell'associazione a carattere sociale e ricreativa prescelta per la riscossione della quota mensile dello stipendio destinata al pagamento del relativo contributo. Il rilascio di una nuova delega deve essere accompagnato da contestuale espressa revoca nei confronti dell'O.S. originariamente prescelta.
2. La delega di riscossione è rilasciata per iscritto ed è presentata all'Ufficio Stipendi, entro e non oltre il giorno 18 di ciascun mese, a cura dell'O.S. o dell'associazione interessata, accompagnata da dettagliata distinta (elenco) nominativo riportante i dipendenti che hanno

sottoscritto (la delega) a firma del responsabile dell'O.S. o dell'associazione. Copia della distinta è restituita alla O.S. per ricevuta.

3. La delega di riscossione ha effetto dal primo giorno del mese successivo a quello della presentazione, se questa è avvenuta nei termini previsti dal comma 2.

4. Il dipendente può revocare, entro e non oltre il giorno 18 di ciascun mese, la delega di riscossione rilasciata ai sensi del comma 1 presentando la relativa comunicazione all'Ufficio Stipendi, che ne rilascia ricevuta, e all'O.S./associazione interessata.

La revoca può essere effettuata dal dipendente parimenti:

- per il tramite dell'O.S./associazione interessata che ne cura la presentazione all'Ufficio Stipendi, unitamente a detagliata distinta firmata dal responsabile della O.S./associazione. Copia della distinta è restituita all'O.S./associazione per ricevuta;

- per il tramite della nuova O.S./associazione prescelta che ne cura la presentazione all'Ufficio Stipendi, unitamente alla nuova delega di riscossione e ne informa contestualmente l'O.S./associazione revocata.

5. La revoca ha effetto dal primo giorno del mese successivo a quello della presentazione della stessa, se questa è avvenuta nei termini previsti dal c. 4

6. L'Ufficio Stipendi invia, entro la fine del mese successivo, all'indirizzo di posta elettronica certificato assegnato a ciascuna sigla sindacale, l'elenco nominativo dei dipendenti sui quali sono state operate le trattenute sulle retribuzioni.

7. L'Ufficio Personale Tecnico Amministrativo invia, di norma entro il mese successivo, all'indirizzo di posta elettronica certificato assegnato a ciascuna sigla sindacale, i nominativi del personale neoassunto o trasferito da altra amministrazione nonché del personale cessato dal servizio a qualunque titolo.

Il presente articolo si applica a tutto il personale tecnico-amministrativo inquadrato nelle categorie B, C, D ed EP, con la sola eccezione del personale individuato all'art. 1, punto 2, lettera b.

Art. 25

Modalità recupero ritardi e permessi

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 disposizioni diramate per il mese di agosto.

3. I permessi orari a recupero (cd. permessi personali) fruiti dal lavoratore possono essere recuperati con le modalità di cui ai commi precedenti, fermo restando il rispetto dell'art. 50, 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 orari a recupero, 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. 50, 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.



27



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 il termine del mese successivo per i soli permessi orari a recupero.

Art. 26 Credito orario individuale

1. Il credito orario – inferiore, pari o superiore all’ora – derivante da permanenza oltre l’orario individuale giornaliero per straordinarie ed indifferibili esigenze di servizio ed autorizzata dal 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 sia nel trimestre di maturazione che 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. 27

Criteri per la fruizione del congedo parentale su base oraria

1. Sono confermati i seguenti criteri per la fruizione del congedo parentale su base oraria:
 - 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 può essere fruito su base oraria 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;
 - è possibile cumulare il congedo parentale su base oraria 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.

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.

ART. 28

Formazione

Previo confronto, ai sensi del combinato disposto degli art. 6 e 42, comma 6, lett. g), del CCNL comparto Istruzione e Ricerca del 19.4.2018, con i rappresentanti territoriali delle Organizzazioni Sindacali firmatarie del CCNL e con la RSU sulle linee generali del piano

formativo del personale, in corso di elaborazione a cura della Ripartizione Organizzazione e Sviluppo e l'Ufficio Formazione, sarà adottato lo specifico piano formativo per il triennio 2019/2021.

Art. 29 Rapporto di lavoro a tempo parziale

Con riferimento all'applicazione dell'art. 56, comma 7, del CCNL comparto Istruzione e Ricerca del 19.4.2018, che demanda alla contrattazione integrativa l'individuazione delle gravi e documentate situazioni familiari che consentono di elevare il contingente dei rapporti di lavoro a tempo parziale, già fissato nel 25% della consistenza del personale di ciascuna area e categoria rilevata al 31 dicembre di ciascun anno, le parti concordano di rinviare la trattazione della materia ad una distinta sequenza contrattuale.

Per la restante disciplina in materia di rapporto di lavoro a tempo parziale si rinvia a quanto già disposto dal menzionato art. 56 del CCNL 19.4.2018.

Art. 30

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. 31

Servizi Sociali

Si rinvia in toto al contenuto dell'accordo stralcio del contratto collettivo integrativo per l'anno 2019, in materia di welfare integrativo, sottoscritto in data 18.2.2019.

Capo VI

Relazioni sindacali

Art. 32

Relazioni sindacali

Fermo restando quanto già disciplinato dall'art. 30 del CCI anno 2017, le parti concordano di redigere un successivo specifico documento, in attuazione delle nuove disposizioni scaturenti dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro comparto Istruzione e Ricerca del 19.4.2018.

Art. 33

Norma finale

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.

Gli oneri di cui al presente contratto non posso eccedere la somma complessiva in esso indicata.


Per quanto non espressamente previsto dal presente Contratto Collettivo Integrativo in

relazione agli istituti dallo stesso disciplinati, si rinvia alle norme di legge e ai CC.CC.NN.LL. di comparto nel tempo vigenti.

Le clausole del Contratto Collettivo Integrativo che dovessero risultare in contrasto con successive disposizioni legislative o contrattuali perderanno efficacia dalla data di entrata in vigore delle stesse. Conseguentemente le parti riapriranno il confronto negoziale per definire la nuova formulazione del contratto collettivo integrativo conforme alle modifiche legislative/contrattuali intervenute.


31/08/2018

Per la delegazione di parte datoriale:

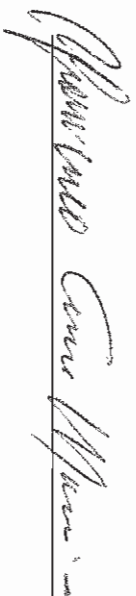

Antonio Lombardi
Colombe Indofpa
Pavone BS
OPERAIO

Per la delegazione di parte sindacale:


CISL SCUOLA


Giancarlo Lombardi
Sindaco Scuola

Federazione UIL SCUOLA RUA

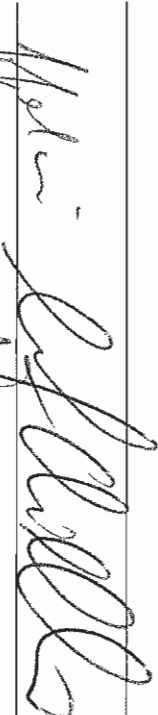

Giancarlo Lombardi
Sindaco Scuola

F.I.c. - C.G.I.L.


F. Lombardi
Sindaco Scuola
Quisely

Federazione Gilda Unams

SNALS CONFISAL


Marco Lombardi
Sindaco Scuola
Quisely

RSU

3.2.2 Obiettivi organizzativi trasversali

Nella tabella riportata nell'**Allegato II** sono riportati gli obiettivi **organizzativi trasversali di Ateneo, assegnati al personale t.a.**, nonché il peso complessivo per il Direttore generale e i dirigenti cui è affidato il coordinamento; per ciascun obiettivo sono riportati: la finalità, l'indicatore, il target, il soggetto cui è affidato il coordinamento, nonché la percentuale di incidenza sul peso complessivo per il Direttore generale.

Tale tabella potrà essere integrata in corso d'anno dal Direttore generale con ulteriori obiettivi trasversali, che coinvolgono il personale t.a. e dirigenziale, legali ad un miglioramento dei servizi dell'Ateneo.

Entro 20 giorni dall'approvazione del presente Piano, sarà trasmessa ai dirigenti – con apposita nota direttoriale, pubblicata sul sito web di Ateneo, nella sezione *Amministrazione trasparente*, sottosezione *Performance - la scheda per l'assegnazione, il relativo monitoraggio e la sintesi degli obiettivi* prevista dal vigente SMVP, nella quale sarà riportato per ciascun obiettivo anche la percentuale di incidenza sul peso complessivo per il dirigente cui è affidato il coordinamento.

ALLEGATO II - OBIETTIVI TRASVERSALI

Obiettivi trasversali assegnati al personale t.a., il cui coordinamento è curato dal Direttore generale e dai Dirigenti (peso complessivo: per il DG 10%, per i dirigenti assegnatari 5%)					
Finalità	Obiettivo/ Azione	Peso per il DG	Indicatori	Target 2021	Coordinatore
Organizzazione e gestione	<i>Digitalizzazione e semplificazione dei processi - Diffusione dell'utilizzo del sistema UNINAPEC</i>	15%	% di comunicazioni inviate ai dipendenti a mezzo PEC	mantenimento del 100% delle comunicazioni via PEC ai dipendenti da parte degli Uffici dell'Amministrazione centrale nel corso di tutto l'anno	Tutti i Capi delle Ripartizioni
	<i>Digitalizzazione e semplificazione dei processi - Ampliamenti del servizio di firma digitale</i>	15%	% di soggetti per i quali è stato messo a disposizione il dispositivo di firma digitale, unitamente alle relative istruzioni operative	100 % delle unità di personale in servizio presso i Dipartimenti, appartenenti alle categorie D ed EP, con incarico di responsabilità (non <i>ad interim</i>) conferito dal Direttore generale	Direttore generale, con il supporto del Direttore Tecnico dell'area e-government del CSI e dell'URPT
	<i>Digitalizzazione e semplificazione dei processi - Miglioramento della gestione della documentazione degli Organi Collegiali</i>	20%	N. di Strutture di Ateneo che procederanno alla trasmissione dei verbali degli Organi nel formato digitale	Ulteriore 1 Struttura entro dicembre 2021	Direttore generale, anche in qualità di responsabile <i>ad interim</i> della Ripartizione Attività di Supporto Istituzionale, con il supporto del Direttore Tecnico dell'area e-government del CSI



	<i>Digitalizzazione e semplificazione dei processi - Gestione degli ordinativi di pagamento d'incasso SIOPE+</i>	15%	a) n. di <i>focus group</i> a distanza per i referenti individuati dalle Strutture di Ateneo b) % di OPI annullati rispetto al totale degli OPI emessi nel corso dell'anno 2021	a) almeno n. 1 b) < 4%	Dirigente della Ripartizione Bilancio, Finanza e Sviluppo, con il supporto del Direttore Tecnico dell'area e-government del CSI
Investire nell'empowerment delle risorse umane	<i>Interventi formativi volti a rafforzare le competenze digitali e le soft skills richieste dall'introduzione in Ateneo del lavoro agile</i>	20%	% lavoratori agili che partecipano a corsi di formazione sulle competenze richieste per il lavoro agile	100%	Dirigente della Ripartizione Organizzazione e Sviluppo, con il contributo di tutti i Responsabili di struttura
	<i>Iniziative per incentivare la cultura delle pari opportunità ed eguaglianza di genere</i>	15%	% unità di personale t.a. e dirigenziale che completano nell'anno 2021 il corso <i>e-learning</i> "Eguaglianza di genere e contrasto alle discriminazione nelle università" ¹	Almeno 60%	Dirigente della Ripartizione Organizzazione e Sviluppo

¹ Il corso è stato progettato dalla dott.ssa Antonella Liccardo, delegata del Rettore in seno al Gruppo di lavoro per la redazione del Bilancio di genere dell'Ateneo (nominato con DR del 19.2.2020) e coordinatrice del Gruppo di lavoro della CRUI per il Bilancio di genere; è stato realizzato in collaborazione con il Centro di Ateneo Federica Web Learning ed attivato per tutta la comunità universitaria con nota direttoriale PG/2020/0110164 del 30/12/2020. Per la realizzazione delle lezioni hanno collaborato con la docente federicana - in ragione della necessaria interazione di competenze eterogenee - docenti del Gruppo di lavoro della CRUI per il Bilancio di genere di altri Atenei, nonché docenti impegnate/i a vario titolo in Ateneo nei seguenti organismi, strutture e servizi permanenti a tutela dell'uguaglianza di genere e per il contrasto alle discriminazioni basate sullo stigma sessuale e di genere: il CUG, il Centro SINAPSI, l'Osservatorio di genere sull'Università e la Ricerca, la Consigliera di fiducia, Il Laboratorio Interdisciplinare di Studi e Ricerche Donne Genere e Formazione ed il Coordinamento Napoletano donne nella Scienza. Al corso è possibile accedere dalla sezione dedicata alle/ai dipendenti dell'Ateneo "Unina in Formazione", al link <https://www.federica.eu/partners/formazione-unina/>; in tale sezione sono disponibili le edizioni del corso riservate: al personale dirigente e al personale t.a. di cat. D ed EP con incarichi di responsabilità (codice accesso UNINADir1), al restante personale t.a. (codice accesso UNINApra2).





Obiettivi trasversali assegnati al personale t.a., il cui coordinamento è curato dal Direttore generale e dai Dirigenti (peso complessivo: per il DG 10%, per i dirigenti assegnatari 5%)						
<u>Finalità</u>	<u>Obiettivo/ Azione</u>	<u>Peso per il DG</u>	<u>Indicatori</u>	<u>Target 2021</u>	<u>Coordinatore</u>	<u>Monitoraggio</u>
Organizzazione e gestione	<i>Digitalizzazione e semplificazione dei processi - Diffusione dell'utilizzo del sistema UNINAPEC</i>	15%	% di comunicazioni inviate ai dipendenti a mezzo PEC	mantenimento del 100% delle comunicazioni via PEC ai dipendenti da parte degli Uffici dell'Amm. centrale nel corso di tutto l'anno	Tutti i Capi delle Ripartizioni	Nel I monitoraggio dello stato di avanzamento al 30/6/21 degli obiettivi di performance 2021, i dirigenti delle Ripartizioni hanno indicato una percentuale di raggiungimento del 100%
	<i>Digitalizzazione e semplificazione dei processi - Ampliamenti del servizio di firma digitale</i>	15%	% di soggetti per i quali è stato messo a disposizione il dispositivo di firma digitale, unitamente alle relative istruzioni operative	100 % delle unità di personale in servizio presso i Dipartimenti, appartenenti alle categorie D ed EP, con incarico di responsabilità (non <i>ad interim</i>) conferito dal DG	Direttore generale, con il supporto del Direttore Tecnico dell'area e-government del CSI e dell'URPT	77% al 22.10.2021; sentito il personale dell'URPT, si conferma il raggiungimento del target del 100% nel mese di dicembre 2021
	<i>Digitalizzazione e semplificazione dei processi - Miglioramento della gestione della documentazione degli Organi Collegiali</i>	20%	N. di Strutture di Ateneo che procederanno alla trasmissione dei verbali degli Organi nel formato digitale	Ulteriore 1 Struttura entro dicembre 2021	Direttore generale, anche in qualità di responsabile <i>ad interim</i> della Ripartizione Attività di Supporto Istituzionale, con il supporto del Direttore Tecnico dell'area e-government del CSI	Il Capo dell'Ufficio Organi collegiali ha confermato per le vie brevi il raggiungimento del target.

	<i>Digitalizzazione e semplificazione dei processi - Gestione degli ordinativi di pagamento d'incasso SIOPE+</i>	15%	a) n. di <i>focus group</i> a distanza per i referenti individuati dalle Strutture di Ateneo b) % di OPI annullati rispetto al totale degli OPI emessi nel corso dell'anno 2021	a) almeno n. 1 b) < 4%	Dirigente della Ripartizione Bilancio, Finanza e Sviluppo, con il supporto del Direttore Tecnico dell'area e-government del CSI	Dati comunicati per le vie brevi dalla Rip. Bilancio: a) n. 1 <i>focus group</i> in programma per il 9 novembre p.v.; b) 1,23% di OPI annullati rispetto al totale degli OPI emessi al 15.10.2021 (totale OPI emessi 50959; totale OPI annullati 628, pari al 1,23%)
Investire nell'empowerment delle risorse umane	<i>Interventi formativi volti a rafforzare le competenze digitali e le soft skills richieste dall'introduzione in Ateneo del lavoro agile</i>	20%	% lavoratori agili che partecipano a corsi di formazione sulle competenze richieste per il lavoro agile	100%	Dirigente della Ripartizione Organizzazione e Sviluppo, con il contributo di tutti i Responsabili di struttura	Com'è noto, il lavoro agile 'ordinario' ha preso avvio non già in data 1.2.2021 (come inizialmente ipotizzato in sede di approvazione del P.O.L.A. di Ateneo 2021/2023) ma in data 2.11.2021; pertanto, a cura dell'Ufficio Formazione è in corso una ricognizione volta a verificare se tutti i lavoratori che hanno stipulato l'accordo individuale per il lavoro agile hanno partecipato ad almeno uno degli eventi formativi già attivati in materia ¹ .
	<i>Iniziative per incentivare la cultura delle pari opportunità ed eguaglianza di genere</i>	15%	% unità di personale t.a. e dirigenziale che completano nell'anno 2021 il corso e-learning "Eguaglianza di genere e contrasto alle discriminazione nelle università"	Almeno 60%	Dirigente della Ripartizione Organizzazione e Sviluppo	Come rappresentato dal dirigente della Ripartizione nel I monitoraggio, il corso alla data del 31.5.2021 (data di disattivazione dello stesso) è stato completato da n. 1321 unità di personale t.a. e dirigenziale, pari a circa il 75% . Al momento si prevede di riattivare il corso a marzo 2022, per consentirne la fruizione da parte di ulteriori unità di personale (tra cui i neoassunti)

i Nell'anno 2021 sono stati organizzati vari corsi in materie correlate all'introduzione del lavoro agile; circa l'80% delle unità di personale t.a. (calcolo effettuato su tutto il personale in servizio) ha partecipato ad almeno uno di tali corsi. Appena sarà ultimata la ricognizione dei lavoratori agili 'ordinari' (dal 2 novembre 2021), l'Ufficio Formazione e la Ripartizione Organizzazione e Sviluppo metteranno in campo azioni ulteriori per assicurare - con la collaborazione dei Responsabili di struttura - che il 100% delle unità di personale che hanno stipulato l'accordo individuale per il lavoro agile completi entro il 31.12.2021 la fruizione di almeno un corso di formazione sulle competenze richieste per il lavoro agile.