

CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO ANNO 2020

Handwritten signature

PERSONALE TECNICO-AMMINISTRATIVO DELLE CATEGORIE B, C, D, EP

Premesse

Il presente Contratto collettivo integrativo si applica al personale dipendente dell'Università degli Studi di Catania, a tempo indeterminato e determinato, inquadrato nelle categorie B, C, D ed EP, ai sensi del CCNL 19.4.2018 Istruzione e Ricerca e dei precedenti CC.CC.NN.LL. ancora vigenti, ad esclusione dei dipendenti in servizio presso le Aziende Ospedaliere Universitarie (AOU), in quanto destinatari di apposito trattamento accessorio a carico delle AOU.

Il presente contratto disciplina il periodo ricompreso tra il 1.1.2020 e il 31.12.2020, salva diversa decorrenza appositamente prevista dai successivi articoli.

Art. 1

Fondo risorse decentrate per le categorie B, C e D anno 2020, ai sensi dell'art. 63 del CCNL 19.4.2018 e

Fondo per il lavoro straordinario ai sensi dell'art. 86, comma 1 del CCNL 16.10.2008

L'Amministrazione provvede al finanziamento del Fondo risorse decentrate mediante stanziamenti sul proprio bilancio, appositamente destinati alla contrattazione integrativa, secondo le modalità e i termini previsti dai CC.CC.NN.LL. vigenti, specificamente certificati dal Collegio dei Revisori dei conti, ai sensi dell'art. 1, comma 189, della legge 23 dicembre 2005, n° 266 e ss.mm.ii.

Per l'esercizio finanziario 2020 le somme destinate al Fondo risorse decentrate, di cui all'art. 63 del CCNL 19.04.2018, giusta certificazione del Collegio dei Revisori dei conti (seduta del 27 novembre 2020, verbale n. 13/2020), ammontano ad € 2.592.908,24, al netto delle decurtazioni previste dalla normativa vigente (€ 318.206,06) e del costo delle progressioni economiche orizzontali svolte (€ 1.670.269,19). A tali somme si aggiungono quelle destinate al Fondo per la remunerazione del lavoro straordinario, certificate dal Collegio dei Revisori dei conti nella medesima seduta del mese di novembre 2020, pari ad € 385.000,00. Tutte le somme di cui al presente comma si intendono al lordo degli oneri a carico dell'amministrazione.

Ai sensi dell'art. 64, comma 6, del CCNL 19.4.2018, che rimanda alle previsioni dell'art. 88 comma 5 del CCNL 16.10.2008, le somme non utilizzate nell'esercizio di riferimento, pari ad € 42.326,30 (nota dell'A.Fi. del 25 marzo 2021, prot. n 304523), sono portate in aumento delle risorse dell'anno successivo, fatta salva la specifica destinazione già definita. Inoltre, a tali somme si aggiunge il risparmio del fondo per il lavoro straordinario pari a € 5.093,23, il quale, ai sensi dell'art. 86, comma 4, del CCNL 2006/2009, viene destinato dalle parti al finanziamento dell'indennità prevista dall'art. 5 del presente CCI.

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page.

Art. 2

Utilizzo del Fondo risorse decentrate anno 2020 ai sensi dell'art. 64 CCNL 19.4.2018 e dell'art. 86, comma 1 del CCNL 16.10.2008

Ai sensi dell'art. 64, comma 1 del CCNL 19.4.2018, l'Amministrazione rende annualmente disponibili per la contrattazione integrativa le somme confluite nel Fondo risorse decentrate per le categorie B, C e D, al netto di quelle già destinate agli incarichi attribuiti al personale di categoria D relative all'annualità precedente ed all'indennità accessoria mensile di cui allo stesso art. 64, comma 5.

Le risorse di cui al precedente art. 1 vengono pertanto destinate al finanziamento delle seguenti indennità e premi:

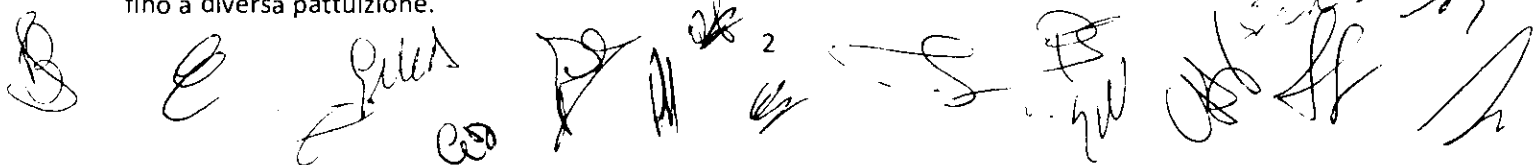
VOCE	
Fondo risorse decentrate per le categorie B, C e D	2.592.908,24 €
Residui (Somme non utilizzate nell'esercizio di riferimento)	47.419,53 €
	2.640.327,77 €
Risorse indisponibili per la contrattazione integrativa	
Indennità accessoria mensile	584.154,64 €
Incarichi attribuiti al personale di categoria D	70.000,00 €
Risorse disponibili per la contrattazione integrativa	
Premi correlati alla performance organizzativa	857.598,53 €
Indennità correlate alle condizioni di lavoro del personale (disagio, rischio, lavoro in turno e gravose articolaz. orario di lavoro, reperibilità)	394.720,24 €
Indennità correlate allo svolgimento di attività implicanti particolari responsabilità per il personale delle categorie B, C e D	733.854,36 €
Fondo per il lavoro straordinario	385.000,00 €
	385.000,00 €

Art. 3

Indennità mensile accessoria (IMA)

Ai sensi del combinato disposto dell'art. 41, comma 4, del CCNL 27.1.2005 e dell'art. 64, commi 1 e 5 del CCNL 19.4.2018, con lo specifico stanziamento di € 584.154,64 – comprensivi dei residui di € 396,53 – è stata garantita la corresponsione dell'IMA per l'anno 2020, con gli stessi criteri degli anni precedenti e nella stessa misura, pari ad € 48,00 mensili per 12 mensilità (comprensivi degli oneri a carico dell'Amministrazione).

Le parti concordano che la corresponsione dell'IMA nella stessa misura di € 48,00 mensili (comprensivi degli oneri a carico dell'Amministrazione), erogata per 12 mensilità, potrà essere garantita per gli esercizi futuri fino a diversa pattuizione.



Art. 4

Incarichi attribuiti al personale di categoria D

Ai sensi dell'art. 64, comma 1, non sono disponibili per la contrattazione integrativa le risorse confluite nel Fondo e destinate agli incarichi attribuiti al personale di categoria D e relative all'annualità precedente.

Al personale di categoria D titolare di specifico o qualificato incarico di responsabilità amministrativa o tecnica, attribuito ai sensi del comma 3 dell'art. 91 CCNL 16.10.2008, spetta un'indennità accessoria – variabile e revocabile – nella misura stabilita dal comma 4 del richiamato art. 91. L'importo è determinato tra un minimo annuo lordo di € 1.033,00 ed un massimo di € 5.165,00, tenendo conto del livello di responsabilità, della complessità delle competenze attribuite, della specializzazione richiesta dai compiti affidati e delle caratteristiche innovative della professionalità richiesta. Un terzo dell'indennità è corrisposto – con le stesse modalità previste dal CCNL per la verifica del conseguimento dei risultati da parte del personale di categoria EP – a seguito della verifica positiva dei risultati conseguiti dal dipendente.

Come concordato con le Organizzazioni sindacali in occasione dell'incontro del 15 maggio 2020, avente ad oggetto la "Definizione criteri necessari per la valutazione del personale di ctg B, C, D per gli anni 2018 e 2019", al fine di procedere all'attribuzione del terzo dell'indennità di responsabilità per incarichi assegnati al personale di categoria D, per coerenza con il Sistema di misurazione e valutazione della performance (d'ora in avanti SMVP) attualmente adottato dall'Ateneo, le parti hanno stabilito di procedere alla valutazione dei comportamenti organizzativi ed alla verifica dei risultati raggiunti rispetto all'incarico assegnato.

Le parti hanno convenuto che la valutazione dei comportamenti organizzativi avvenga attraverso l'adozione di una scheda strutturata – distinta per aree comportamentali e comportamenti richiesti, valutabili con un punteggio da 1 a 5 – e che la verifica dei risultati raggiunti rispetto all'incarico assegnato avvenga attraverso l'adozione di un'altra scheda che esprime un giudizio con corrispondenti valori da 1 a 5. La valutazione complessiva si otterrà dalla media del risultato delle due schede (o, in futuro, attribuendo un peso differenziato alle due componenti della valutazione).

Per l'anno 2020, si procederà alla liquidazione del terzo dell'indennità di responsabilità per incarichi attribuiti al personale di categoria D dal Direttore generale, a coloro che avranno ottenuto la valutazione massima, pari a 5/5, mentre l'importo sarà proporzionalmente ridotto per le valutazioni inferiori a 5 e comunque superiori o uguali a 3. La valutazione inferiore a 3/5 non dà diritto alla liquidazione del terzo dell'indennità. Due terzi dell'indennità saranno corrisposti a prescindere dall'esito della valutazione, dopo la stipula del presente contratto integrativo; il saldo, se dovuto, sarà corrisposto dopo la valutazione.

Le parti stabiliscono di considerare incarichi al personale di categoria D di cui all'art. 91, comma 3 del CCNL 16.10.2008, quelli di Coordinatore di dipartimento ai sensi dell'art. 14, comma 3 dello Statuto di Ateneo, di Ufficiale rogante e del suo Vicario, nonché gli incarichi assegnati dal Direttore generale a dipendenti di categoria D a cui sono formalmente attribuite deleghe di firma, anche da parte di dirigenti.

Ai Coordinatori di dipartimento ai sensi dell'art. 14, comma 3 dello Statuto di Ateneo, all'Ufficiale rogante e al suo Vicario e ai dipendenti di categoria D a cui sono formalmente attribuite dal Direttore generale o dai dirigenti deleghe di firma di atti e documenti contabili riguardanti l'Amministrazione centrale è attribuita un'indennità di responsabilità pari ad **€ 2.500,00** per anno, al lordo degli oneri a carico dell'Amministrazione; per i dipendenti di categoria D a cui sono formalmente attribuite dal Direttore generale deleghe di firma, anche da parte di dirigenti, è prevista un'indennità di responsabilità pari ad **€ 2.000,00** per anno, al lordo degli oneri a carico dell'Amministrazione.

Di norma, a ciascuna unità di personale di categoria D può essere attribuito un solo incarico ex art. 91, comma 3 del CCNL 16.10.2008. Per l'eventuale attribuzione di più di un incarico in capo alla medesima unità di

Agg

personale sarà corrisposta, innanzitutto, l'indennità di responsabilità nella misura più elevata tra quelle potenzialmente maturate e, limitatamente al secondo incarico, fino al 30% dell'importo previsto, subordinatamente alla disponibilità del fondo. Per il futuro le parti potranno stabilire criteri di retribuzione diversi per i casi eccezionali e adeguatamente motivati di ulteriori incarichi.

Al dipendente a cui sia stato attribuito un incarico di responsabilità ex art. 91, comma 3 del CCNL 16.10.2008, potrà essere corrisposta l'indennità di responsabilità per una sola eventuale posizione organizzativa o attribuzione di funzioni specialistiche e di responsabilità ai sensi del richiamato art. 91, commi 1 e 2, nella misura massima del 30% di quanto previsto dai criteri generali di cui al successivo art. 6 e subordinatamente alla disponibilità del fondo.

Pertanto, è destinato al pagamento delle indennità di responsabilità per incarichi attribuiti al personale di categoria D ai sensi del comma 3 dell'art. 91 CCNL 16.10.2008, l'importo complessivo di **€ 70.000,00** (comprensivo degli oneri a carico dell'Amministrazione).

Le indennità di cui al presente articolo saranno corrisposte subordinatamente alla verifica della relativa disponibilità economico-finanziaria, tenuto conto delle possibili decurtazioni di cui al successivo art. 10.

Art. 5

Premi correlati alla *performance organizzativa*

Le parti stabiliscono di stanziare per i premi correlati alla *performance*, relativi all'anno 2020, **€ 857.598,53** – comprensivi dei residui di € 29.209,53 e dei risparmi di € 5.093,23 derivanti dal fondo per il lavoro straordinario anno 2019 (tutte le cifre si intendono al lordo degli oneri a carico dell'Amministrazione).

Le parti si danno reciprocamente atto che l'Amministrazione è tenuta a misurare ed a valutare la *performance* con riferimento all'organizzazione nel suo complesso, alle unità organizzative in cui si articola e ai singoli dipendenti, attraverso l'adozione di strumenti idonei e secondo criteri strettamente connessi al soddisfacimento delle esigenze degli studenti e di tutti i destinatari dei servizi. La valutazione del personale è condizione necessaria per l'erogazione di premi e di tutte quelle componenti del trattamento retributivo legate alla *performance*; rileva ai fini del riconoscimento delle progressioni economiche e dell'attribuzione e mantenimento di incarichi di responsabilità.

È vietata la distribuzione in maniera indifferenziata, o sulla base di automatismi, di incentivi e di premi collegati alla *performance*, in assenza delle verifiche e delle attestazioni sul SMVP previsto e adottato in Ateneo.

Si rammenta, a tal proposito, che l'Ateneo sviluppa il ciclo di gestione della performance, coerentemente con i contenuti e con il ciclo della programmazione finanziaria e del bilancio e aggiorna annualmente il SMVP che, attualmente, comprende la valutazione della *performance* organizzativa – quale risultato delle indagini di *customer satisfaction* sui servizi amministrativi erogati dall'Ateneo – e la valutazione della *performance* individuale dei dirigenti e del personale di categoria EP. Con riferimento al processo di misurazione della ***performance organizzativa***, il SMVP vigente per il 2020 prevede la rilevazione del grado di soddisfazione sui servizi amministrativi erogati dall'Ateneo, realizzata attraverso la partecipazione al progetto "Good practice", espressa dagli utenti interni (docenti, assegnisti, dottorandi e personale tecnico-amministrativo) ed esterni (studenti). In particolare, si tiene conto del rapporto tra il grado di soddisfazione complessivo espresso dagli utenti dell'Ateneo di Catania (P) e l'80% della media del grado di soddisfazione rilevato negli Atenei

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the left and several smaller ones on the right.

partecipanti al progetto che si collocano nell'ultimo quartile della distribuzione (Pmax); tale rapporto (P/Pmax) agisce in termini di correttivo al risultato dei comportamenti organizzativi dei dirigenti.

In occasione dell'incontro del 15 maggio 2020 avente ad oggetto la definizione dei criteri necessari per la valutazione del personale di categoria B, C, D per gli anni 2018 e 2019, le parti hanno stabilito di avviare un primo percorso di valutazione, adottando in via sperimentale una versione ampiamente semplificata del vigente SMVP, nell'intento di colmare il pluriennale ritardo maturato nell'espletamento del ciclo della performance previsto dalla normativa vigente e ripetutamente segnalato dal Nucleo di Valutazione dell'Ateneo. In particolare, per la valutazione del personale relativa agli anni 2018 e 2019 si è tenuto conto direttamente del valore risultante dal richiamato rapporto (P/Pmax) – risultato superiore all'80% – che ha garantito il 100% del premio massimo conseguibile, fatta salva comunque la disponibilità economico-finanziaria. Per la valutazione del 2020, proseguendo la fase sperimentale, si è proceduto al medesimo calcolo che è risultato nuovamente superiore all'80% e, pertanto, garantirà nuovamente la liquidazione del 100% del premio massimo conseguibile, fatta salva comunque la disponibilità economico-finanziaria.

Il **premio correlato alla performance organizzativa** sarà corrisposto al personale, tenendo conto della categoria di appartenenza, nella seguente misura (al lordo degli oneri a carico dell'Amministrazione):

ctg D = € 900,00; ctg C = € 800,00; ctg B = € 650,00

Per l'erogazione dei premi correlati alla performance organizzativa, si terrà conto:

- a) dell'eventuale servizio part-time svolto dal dipendente;
- b) delle eventuali cessazioni dal servizio e assunzioni in corso di anno.

In questi casi il premio sarà ridotto proporzionalmente alla percentuale o al periodo del servizio prestato.

Art. 6

Indennità correlate allo svolgimento di attività implicanti particolari responsabilità

per il personale delle categorie B, C e D (art. 64, comma 2, lett. d)

Ai sensi dell'art. 91, commi 1 e 2 del CCNL 16.10.2008, l'Amministrazione individua **posizioni organizzative e funzioni specialistiche e di responsabilità** e le attribuisce al personale di categoria B, C e D disponibile e adeguatamente qualificato, informandone preventivamente i soggetti sindacali. Alle posizioni e funzioni così individuate, l'Amministrazione, sulla base di criteri generali oggetto di contrattazione integrativa, correla 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.

Il riconoscimento di tali indennità ed i relativi importi sono valutati annualmente in considerazione della disponibilità dei rispettivi fondi contrattuali ed in relazione ad eventuali cambiamenti organizzativi. Le indennità di cui al presente articolo cessano di essere corrisposte qualora il dipendente non sia più adibito agli incarichi per cui sono state erogate.

Consapevole dell'imprescindibile necessità di provvedere ad una omogenea formalizzazione della organizzazione amministrativa delle strutture in cui si articola l'Ateneo, l'Amministrazione ha già avviato una

[Area con diverse firme e note manoscritte in basso]

puntuale ricognizione e si impegna a formalizzare l'assetto organizzativo, concordandone i criteri generali con le organizzazioni sindacali.

Nelle more, considerata la disomogeneità dei criteri adottati nei provvedimenti di micro-organizzazione vigenti nel 2020, le parti stabiliscono di riconoscere le posizioni organizzative e le funzioni specialistiche in essere sulla base dei decreti di micro-organizzazione del Direttore generale, integrati dalle attestazioni dei Responsabili di struttura pervenute in riscontro alle richieste dell'Area per la gestione amministrativa del personale. A tal fine, le parti convengono di destinare, per l'anno 2020, al pagamento di tali indennità la somma complessiva di **€ 733.854,36** (comprensiva degli oneri a carico dell'Amministrazione).

Pertanto, le parti definiscono i seguenti criteri generali di cui l'Amministrazione terrà conto nella determinazione dell'ammontare annuo di ciascuna indennità, al lordo degli oneri a carico dell'Amministrazione. Ai responsabili delle posizioni organizzative e delle funzioni specialistiche elencate ai successivi punti da A. ad E. saranno corrisposte le indennità di responsabilità nelle relative misure stabilite; l'importo delle indennità corrisposte ai vice responsabili sarà ridotto del 50% rispetto a quello della corrispondente posizione o funzione.

- A. Responsabili delle U.O. delle aree dell'amministrazione centrale e delle U.O. di coordinamento dei dipartimenti. A tali posizioni organizzative corrisponde un'indennità di responsabilità pari a 2.000,00 euro. È corrisposta la medesima indennità di responsabilità di 2.000,00 euro a coloro che svolgono funzioni specialistiche e di responsabilità con delega alla firma, attribuite con atto del Direttore generale, non rientranti negli incarichi di cui al precedente art. 4.
- B. Responsabili degli Uffici dell'amministrazione centrale, dei dipartimenti e delle SDS, dei centri di servizio e di ricerca (della didattica, finanziari, provveditorali, economici, amministrativi e del personale, di progetto, laboratori, biblioteche, servizi informatici). A tali posizioni organizzative corrisponde un'indennità di responsabilità pari a 1.500,00 euro.
- C. Responsabili dei Settori delle aree dell'amministrazione centrale. A tali posizioni organizzative corrisponde un'indennità di responsabilità pari a 1.033,00 euro.
- D. Responsabili degli edifici dell'Ateneo. A tali posizioni organizzative o funzioni specialistiche corrisponde un'indennità di responsabilità pari a 1.033,00 euro.
- E. A coloro che svolgono altre funzioni specialistiche e di responsabilità (spesso definite "linee di attività"), ai Referenti antincendio e ai Coordinatori delle squadre di emergenza è corrisposta un'indennità di responsabilità di 600,00 euro.

Di norma, non può essere attribuita più di una posizione organizzativa o funzione specialistica ad una stessa unità di personale. Per l'eventuale attribuzione di ulteriori posizioni organizzative o funzioni specialistiche in capo alla medesima unità di personale sarà corrisposta, innanzitutto, l'indennità di responsabilità nella misura più elevata tra quelle potenzialmente maturate e, limitatamente al secondo incarico, fino al 30% dell'importo previsto, subordinatamente alla disponibilità del fondo. Per il futuro le parti potranno stabilire criteri di retribuzione diversi per i casi eccezionali e adeguatamente motivati di ulteriori posizioni organizzative.

Come già previsto nell'art. 4, al dipendente di categoria D, titolare di specifico o qualificato incarico di responsabilità amministrativa o tecnica, attribuito dal Direttore generale ai sensi del comma 3 dell'art. 91 CCNL 16.10.2008, sarà corrisposta la relativa indennità di responsabilità nella misura prevista nello stesso art. 4; potrà essere corrisposta solo un'altra indennità di responsabilità per eventuali posizioni organizzative o

funzioni specialistiche e di responsabilità attribuite ai sensi del richiamato art. 91, commi 1 e 2, nella misura massima del 30% di quanto previsto dai criteri generali di cui alle precedenti lettere da A ad E e subordinatamente alla disponibilità del fondo.

Le indennità di cui al presente articolo saranno corrisposte subordinatamente alla verifica della relativa disponibilità economico-finanziaria, tenuto conto delle possibili decurtazioni di cui al successivo art. 10.

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 (art. 64, comma 2, lett. c) CCNL 19.4.2018)

Le parti stabiliscono che gli stanziamenti destinati a tale voce per il 2020, pari ad € 394.720,24 – comprensivi dei residui di € 12.720,24 – (al lordo degli oneri a carico dell'amministrazione), vengano utilizzati per compensare i dipendenti che prestano servizio in obiettive condizioni di disagio, di rischio, in regime di turnazione e con particolari articolazioni dell'orario di lavoro. In particolare, le somme disponibili sono ripartite secondo quanto indicato nei seguenti punti e nelle rispettive sotto-voce.

- Sono assegnati € 249.720,24 (al lordo degli oneri a carico dell'amministrazione), per l'anno 2020, per compensare proporzionalmente i dipendenti che prestano servizio in **obiettive condizioni di disagio**.

Le relative indennità saranno calcolate in ragione di anno, secondo le modalità e nelle misure previste per ciascuna sotto-voce.

a) Front-office € 152.720,24

Le parti stabiliscono che è attribuita un'indennità al personale che svolge funzioni di sportello, gestendo i rapporti diretti con il pubblico e, in particolare, con gli studenti (sportelli delle segreterie e tutti gli uffici dell'A.Di. dedicati al front office con gli studenti, Ufficio anagrafe degli studenti e Ufficio protocollo, URP, Biblioteche con front office all'utenza, Uffici del COF dedicati al front-office con gli studenti, Uffici del CINAP dedicati al front-office con gli studenti, Sistema museale per le giornate di apertura al pubblico degli studenti, uffici dell'AGAP e dell'ARi che ricevono domande per la partecipazione a bandi e selezioni).

Ai fini dell'erogazione della suddetta indennità il dirigente o il responsabile del servizio comunica all'Area per la gestione amministrativa del personale (AGAP) l'elenco degli uffici che svolgono attività di front-office, indicando i nominativi del personale che svolge effettivamente tali attività, specificandone le relative giornate di effettiva attività di front-office. Tenuto conto di quanto comunicato dal dirigente o responsabile, al personale interessato sarà erogata una indennità giornaliera forfettaria di € 2,50 (al lordo degli oneri a carico dell'Amministrazione) per ogni giorno di effettiva attività di front-office. Per le giornate di lavoro rese in modalità "agile" sarà erogata la medesima indennità giornaliera forfettaria di € 2,50 a condizione che il servizio all'utenza sia stato garantito anche attraverso l'impiego dei consueti canali di comunicazione istituzionali (trasferimento del numero di telefono istituzionale, e-mail istituzionale, eventuali *social network*, ecc.).

b) Autisti € 5.000,00

Le parti stabiliscono che al personale che svolge abitualmente mansioni di autista è attribuita un'indennità giornaliera forfettaria di € 8,00 (al lordo degli oneri a carico dell'Amministrazione). Nei

[Handwritten signatures and notes at the bottom of the page, including names like "G. P.", "C. P.", "A. S.", "B. S.", "M. S.", "P. S.", "R. S.", "S. S.", "T. S.", "U. S.", "V. S.", "W. S.", "X. S.", "Y. S.", "Z. S."]

AGU

casi in cui l'effettivo svolgimento delle mansioni di autista avvenga il sabato e nelle giornate festive, l'indennità giornaliera forfettaria è elevabile fino ad € 10,00, ed è pari ad € 15,00 (al lordo degli oneri a carico dell'Amministrazione) nei casi in cui avvenga al di fuori del territorio regionale.

Al personale che svolge occasionalmente le mansioni di autista è riconosciuta un'indennità di importo uguale alle precedenti per le giornate di effettivo svolgimento delle mansioni in oggetto. In tal caso, ai fini dell'erogazione della suddetta indennità, il dirigente o il responsabile del servizio comunica all'Area per la gestione amministrativa del personale (AGAP) l'elenco nominativo dei dipendenti che abbiano svolto mansioni di autista, specificando per ciascuno le giornate di effettivo svolgimento delle mansioni in oggetto. Nell'elenco sono inclusi anche i nominativi dei dipendenti che abbiano sostituito un collega assente o contemporaneamente impegnato nelle stesse attività.

c) Attività di vigilanza € 70.000,00

Le parti stabiliscono che è attribuita un'indennità al personale tecnico-amministrativo adibito ad attività di sorveglianza e di assistenza durante l'ordinario orario di servizio, in occasione delle prove di ammissione ai Corsi di laurea, alle Scuole di specializzazione, ai test TOLC del CISIA, ai TFA e ad ogni altra commissione di vigilanza in cui sia impiegato con espresso incarico del Direttore generale. Al personale interessato sarà erogata un'indennità giornaliera forfettaria di € 50,00 (al lordo degli oneri a carico dell'Amministrazione) per giornata, elevata ad € 80,00 (al lordo degli oneri a carico dell'Amministrazione) per i dipendenti designati come responsabili di specifiche attività o adibiti a svolgere funzioni specialistiche nell'ambito delle predette prove.

Per le attività eventualmente svolte fuori dall'orario di lavoro sarà riconosciuto un compenso per lavoro straordinario.

d) Disagio per garantire la continuità dei servizi € 22.000,00

Al personale tecnico-informatico dell'ASI e al personale tecnico-informatico che opera presso i dipartimenti direttamente impegnato nel garantire la continuità del funzionamento della rete, dell'hardware, della gestione di applicativi ritenuti di particolare rilevanza e nella gestione centralizzata dei servizi informatici di Ateneo sarà erogata un'indennità giornaliera forfettaria di € 2,50 (al lordo degli oneri a carico dell'Amministrazione) per le giornate di lavoro prestate, anche in modalità "agile", durante il periodo dell'emergenza epidemiologica da COVID-19.

- Sono assegnati € 95.000,00 (al lordo degli oneri a carico dell'amministrazione), per l'anno 2020, per compensare proporzionalmente i dipendenti che prestano servizio in **condizioni di rischio**.

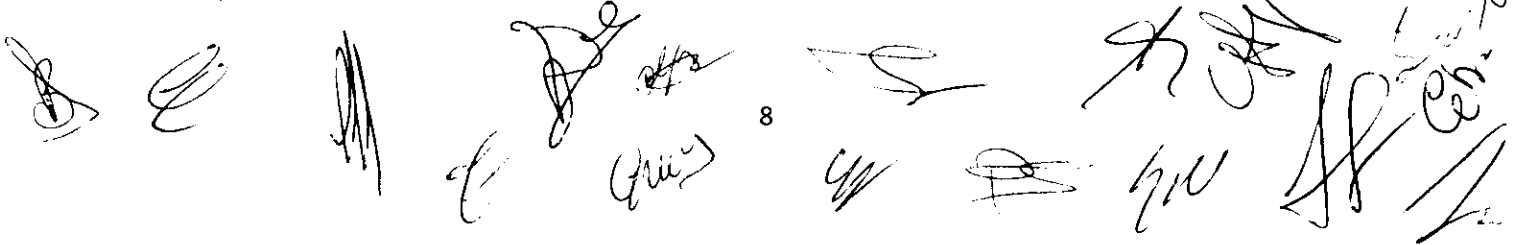
Le relative indennità saranno calcolate in ragione di anno, secondo le modalità e nelle misure previste per ciascuna sotto-voce.

e) Maneggio valori e fondi cassa economali € 9.000,00

Le parti stabiliscono che è attribuita un'indennità al personale effettivamente addetto al maneggio diretto e continuo di valori, incluso quello addetto alla gestione centralizzata dei buoni pasto (in servizio presso l'ufficio dell'Economo di Ateneo e presso l'AGAP), nonché al personale assegnatario di fondo cassa economale effettivamente movimentato.

Ai fini dell'erogazione della suddetta indennità, il dirigente o il responsabile del servizio comunica all'Area per la gestione amministrativa del personale (AGAP) l'elenco nominativo dei dipendenti che svolgono effettivamente tali attività o che sono assegnatari di fondi cassa economali effettivamente movimentati, specificandone le relative presenze giornaliere. Tenuto conto di quanto comunicato dal dirigente o dal responsabile, al personale interessato sarà erogata una indennità giornaliera forfettaria di € 2,50 (al lordo degli oneri a carico dell'Amministrazione) per le giornate di lavoro prestate, anche in modalità "agile".

8



Yoh R

f) Rischi convenzionali € 86.000,00

Le parti stabiliscono di attribuire al personale un'indennità per lo svolgimento di compiti e di mansioni comportanti l'assunzione di rischi convenzionali, cioè l'esposizione a potenziali rischi per la salute, normati da specifiche leggi. L'indennità di rischio spetta per le prestazioni di lavoro che comportino continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e l'integrità personale del lavoratore, indipendentemente dalla categoria o dal profilo professionale di appartenenza; in particolare, l'indennità è attribuita per le giornate di lavoro prestate presso i locali dell'Ateneo, agli addetti ai laboratori, agli stabulari, agli archivi generali, ai depositi delle biblioteche, ai campi sperimentali e al personale tecnico dell'APSEMA per le giornate di lavoro in cui si è recato presso i cantieri.

Nel rischio di cui in oggetto non rientra il rischio radiologico ionizzante, perché disciplinato da specifiche norme di legge e contrattuali.

Ai fini dell'erogazione della suddetta indennità, il dirigente o il responsabile del servizio comunica all'Area per la gestione amministrativa del personale (AGAP) l'elenco nominativo dei dipendenti che abbiano effettivamente svolto attività comportanti l'assunzione di rischi per la salute regolamentate da specifiche previsioni normative, indicando la tipologia delle mansioni a rischio, la specifica norma di riferimento e le relative presenze in servizio. Tenuto conto di quanto comunicato dal dirigente o dal responsabile, al personale interessato sarà erogata una indennità giornaliera forfettaria di € 2,50 (al lordo degli oneri a carico dell'Amministrazione) per ogni giorno di effettiva presenza in servizio. Al personale che presta servizio presso i laboratori sarà erogata un'indennità giornaliera forfettaria di € 4,00 (al lordo degli oneri a carico dell'Amministrazione) per ogni giorno di effettivo servizio in sede.

- Sono assegnati € 50.000,00 (al lordo degli oneri a carico dell'amministrazione), per l'anno 2020, per compensare proporzionalmente i dipendenti che prestano servizio **in regime di turnazione e con particolari articolazioni dell'orario di lavoro.**

g) Servizio di custodia € 10.000,00

Le parti stabiliscono che è attribuita una indennità al personale che svolge servizio di custodia presso l'Azienda agraria sperimentale, in considerazione della particolare articolazione dell'orario di lavoro che include la necessaria permanenza presso la struttura 24/24 h.

Al personale interessato sarà erogata un'indennità giornaliera forfettaria di € 24,00 (al lordo degli oneri a carico dell'Amministrazione) che sarà corrisposta mensilmente. Nulla sarà dovuto a titolo di lavoro straordinario ai sensi dell'art. 86 del CCNL 16.10.2008.

h) Servizio di portierato € 40.000,00

Le parti stabiliscono che è attribuita una indennità al personale tecnico amministrativo che svolge servizio di portierato e di accoglienza nelle sedi dell'Università, a supporto delle attività didattiche e scientifiche e per la realizzazione di iniziative ed eventi culturali promossi dall'Ateneo, in considerazione della particolare articolazione dell'orario di lavoro.

Al personale interessato sarà erogata un'indennità giornaliera forfettaria di € 8,00 (al lordo degli oneri a carico dell'Amministrazione) per turno di 6h svolto nell'orario di lavoro.

Art. 8

Lavoro straordinario

(art. 86 CCNL 16.10.2008)

Le parti stabiliscono che l'ammontare delle risorse destinate alla remunerazione del lavoro straordinario che si è reso necessario per fronteggiare particolari situazioni di lavoro, è pari ad € 385.000,00.

Handwritten initials at the top left of the page.

Il lavoro straordinario non può essere considerato fattore di programmazione del lavoro e deve essere debitamente autorizzato dal Responsabile della struttura per fronteggiare specifiche esigenze di servizio, eccezionali, non programmabili e inderogabili.

Le ore di lavoro straordinario autorizzate e svolte dal dipendente sono riconosciute nella misura prevista dall'art. 86 del CCNL 16.10.2008 – fino ad un massimo di 250 ore in un anno solare – solo se la permanenza in servizio oltre l'ordinario orario di lavoro individuale è attestata dal sistema di rilevazione presenze. Su richiesta del dipendente, le ore di lavoro straordinario accantonate in un conto ore individuale, possono essere fruite per permessi orari o sotto forma di riposi compensativi pari alle corrispondenti ore lavorate, tenuto conto delle esigenze organizzative della struttura di appartenenza.

Come convenuto tra le parti e previsto nel CCI 2018-2019, per il 2020, l'Amministrazione ha provveduto ad assegnare a tutte le strutture dell'Ateneo un tetto massimo di ore di straordinario da autorizzare per fare fronte a specifiche esigenze di servizio, sulla base di criteri che tengono conto del dato storico e della numerosità del personale assegnato alla struttura, anche al fine di individuare soluzioni che possano consentirne una progressiva e stabile riduzione.

Art. 9

Fondo retribuzione di posizione e di risultato per la categoria EP

Ai sensi del primo comma dell'art. 65 CCNL 19.4.2018, l'Amministrazione provvede al finanziamento del "Fondo retribuzione di posizione e di risultato per la categoria EP", quale unico importo consolidato di tutte le risorse stabili dell'anno 2017, come certificate dal Collegio dei Revisori dei conti, stabilmente incrementate dagli importi elencati al comma 2 del medesimo art. 65. Il Fondo può essere altresì incrementato, di anno in anno, con gli importi variabili elencati al comma 3 dell'art. 65, nel rispetto di tutte le disposizioni di legge di contenimento che ne limitino complessivamente la crescita, come previsto dal comma 4.

Per l'esercizio finanziario 2020, sono destinati al Fondo retribuzione di posizione e di risultato per la categoria EP € 851.665,19 (al lordo degli oneri a carico dell'Amministrazione), certificati dal Collegio dei Revisori dei conti nella seduta del 27 novembre 2020, verbale n. 13/2020.

Utilizzo del Fondo retribuzione di posizione e di risultato per la categoria EP

Ai sensi dell'art. 66 del CCNL 19.4.2018, il Fondo può essere destinato al personale di categoria EP per la retribuzione di posizione e di risultato, per le progressioni economiche, le eventuali misure di welfare integrativo, gli specifici trattamenti economici in favore del personale (a titolo esemplificativo ma non esaustivo: gli incentivi per funzioni tecniche).

Ai sensi dell'art. 76 del CCNL 16.10.2008, la retribuzione di posizione e di risultato assorbe tutte le competenze accessorie e le indennità, ivi compreso il compenso per il lavoro straordinario e con l'esclusione dell'indennità di ateneo, dell'indennità di rischio da radiazioni e dei compensi che specifiche disposizioni di legge finalizzano all'incentivazione di prestazioni o risultati del personale.

L'importo della retribuzione di posizione varia da un minimo di € 3.099,00 ad un massimo di € 12.912,00 annui lordi per tredici mensilità – rideterminato nel valore massimo di € 14.000,00 dall'art. 66 comma 2 del CCNL 19.4.2018 – e spetta, almeno nella misura minima, a tutto il personale di categoria EP, incluso quello con incarichi di studio o di ricerca, previa opportuna ricognizione per definire una omogenea graduazione delle posizioni. Gli importi superiori al minimo di posizione sono attribuiti in corrispondenza dell'affidamento

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page.

Handwritten initials/signature at the top right of the page.

di incarichi correlati a particolari responsabilità gestionali ovvero di funzioni professionali richiedenti l'iscrizione ad albi professionali o comunque alta qualificazione o specializzazione. Salvo i casi di revoca dell'incarico per motivi disciplinari, oppure per richiesta del dipendente, il mutamento dell'incarico ne comporta l'attribuzione di un altro equivalente in termini economici, con ciò intendendosi l'attribuzione di un'indennità di posizione variabile in meno, di norma, non oltre il 10%.

Ai sensi dell'art. 76, comma 2 del CCNL 16.10.2008 e nel rispetto delle previsioni dell'art. 42, comma 6, lett. e) ed f) del CCNL 19.4.2018 l'Amministrazione conferma quanto stabilito con D.D. n. 9081 del 18/10/2005, in merito ai criteri per il conferimento e per la revoca degli incarichi al personale di categoria EP, nonché alla graduazione della retribuzione di posizione, in rapporto a ciascuna tipologia di incarico ivi individuata. Gli incarichi attribuiti al personale EP sono, pertanto, ricondotti a tre fasce, correlate alle corrispondenti retribuzioni di posizione annue lorde per tredici mensilità.

Con riferimento alla misura della retribuzione di posizione, le parti confermano quanto stabilito nel CCI 2018-2019: è corrisposto l'importo di € 14.000,00 per la posizione di I fascia, di € 6.719,00 per la posizione di II fascia; di € 3.360,00 per la posizione di III fascia.

Ai sensi dell'art 76 comma 4 del CCNL 16.10.2008, la retribuzione di risultato è finalizzata a remunerare i risultati espressi da ciascun dipendente in termini di efficienza o produttività a seguito della valutazione del dipendente, secondo il SMVP adottato dall'Amministrazione. L'importo della retribuzione di risultato eventualmente spettante non può essere inferiore al 10 %, né superiore al 30% della retribuzione di posizione attribuita e viene determinato sulla base della quota residua del fondo.

In ottemperanza alle previsioni dell'art. 76, comma 5, del CCNL 16.10.2008 e dell'art. 42, comma 3, lett. k) del CCNL 19.4.2018, le parti convengono di confermare, per l'anno 2020, i criteri generali adottati a partire dal 2017 per la determinazione dei valori retributivi correlati ai risultati e al raggiungimento degli obiettivi assegnati al personale della categoria EP.

In particolare, la determinazione del valore della retribuzione di risultato sarà ottenuta moltiplicando il punteggio totale ottenuto dal dipendente a seguito della valutazione della performance, secondo quanto definito dal SMVP, per 1/10 della retribuzione massima conseguibile, pari al 30% della retribuzione di posizione garantendo tuttavia il rispetto del limite minimo da corrispondere in caso di valutazione positiva, pari al 10% della retribuzione di posizione, in base a quanto disposto dall'art. 75, comma 5, del CCNL 16.10.2008 con riferimento all'anno in oggetto.

Le parti convengono che la retribuzione di risultato ottenuta secondo il calcolo appena descritto, sarà proporzionalmente ridotta qualora il Fondo retribuzione di posizione e di risultato per la categoria EP risultasse non sufficientemente capiente, fermo restando il rispetto del limite minimo da corrispondere in caso di valutazione positiva, pari al 10%.

Le parti concordano sull'opportunità di provvedere ad un aggiornamento del D.D. 9081 del 2005, a seguito dell'adozione di una nuova macro-organizzazione, stabilendone i criteri con le OO. SS.

Art. 10

Criteri perequativi

Anche in considerazione di quanto deliberato dal Consiglio di amministrazione in sede di approvazione del Regolamento incentivi per funzioni tecniche, nella seduta del 26 luglio 2018, in merito al rinvio alla

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including names like 'A. Di...' and 'Apostre'.

contrattazione integrativa dell'introduzione di criteri perequativi volti a "limitare la possibilità di usufruire dei benefici economici derivanti dal fondo di contrattazione per quei dipendenti che abbiano già beneficiato in misura cospicua degli incentivi per funzioni tecniche", le parti convengono sulla **necessità di introdurre criteri perequativi che limitino il cumulo tra salario accessorio ed altri compensi o benefici economici ricevuti o maturati** (quali ad esempio incentivi per funzioni tecniche, compensi professionali corrisposti agli avvocati, compensi per attività in conto terzi o altre prestazioni a pagamento svolte dall'Ateneo, compensi corrisposti a valere sui progetti di ricerca, ecc.).

A tal fine, le parti concordano quanto segue:

Al personale di categoria B, C e D che ha già ricevuto a qualunque titolo, per l'anno 2020, compensi aggiuntivi per importi superiori al 30% della retribuzione tabellare annua stabilita dal CCNL 19.4.2018 (da intendersi al lordo dipendente), tutte le indennità e i compensi spettanti e previsti dal presente Contratto integrativo saranno decurtati del 50%. Fanno eccezione l'IMA e le vigilanze che saranno corrisposte per intero e l'indennità di responsabilità, che sarà riconosciuta nella misura pari al minimo previsto dall'art. 91, comma 4, del CCNL 16.10.2008.

Al personale di categoria EP che ha già ricevuto a qualunque titolo, per l'anno 2020, compensi aggiuntivi per importi superiori al 30% della retribuzione tabellare annua stabilita dal CCNL 19.4.2018 (da intendersi al lordo dipendente), la retribuzione di risultato spettante sarà decurtata del 50%.

Al fine di garantire l'efficace funzionamento dei criteri perequativi introdotti con il presente articolo, le parti stabiliscono che nel conteggiare i compensi aggiuntivi ricevuti dal personale a qualunque titolo si tenga conto del criterio di cassa, ovvero dell'effettiva erogazione degli importi nell'anno 2020.

Art. 11

Programmazione PEO

Ai sensi dell'art. 79, comma 5, del CCNL 16.10.2008, i passaggi alle posizioni economiche immediatamente superiori saranno stabiliti nel numero consentito dalla disponibilità delle risorse a ciò finalizzate e stabilite dalle parti. A tal fine le parti si impegnano ad avviare, entro 15 giorni dalla stipula del presente CCI, la contrattazione per la sottoscrizione di un accordo triennale che consenta di recuperare e mettere a regime la progressione orizzontale all'interno della categoria di appartenenza (PEO), di tutto il personale tecnico-amministrativo, nonché le modalità di accantonamento delle necessarie risorse.

A tal fine, l'Amministrazione si impegna alla pubblicazione del primo bando PEO entro il mese di luglio 2021 e ad emanare i successivi bandi nelle scadenze previste dal citato accordo.

Inoltre, le parti si impegnano, nell'ambito dell'accordo sindacale sulle PEO da sottoscrivere, a tenere conto prioritariamente della piattaforma sindacale unitaria presentata da tutte le OO.SS. e dalle RSU d'Ateneo nel mese di settembre 2020, così come previsto nel CCI 2018-2019.

Art. 12

Norme finali e transitorie

Dalla data di entrata in vigore del presente accordo, si intendono disapplicati gli atti negoziali e le disposizioni, o le parti di essi, in contrasto con lo stesso.

Per quanto non espressamente previsto dal presente contratto integrativo, per la materia dallo stesso disciplinata, si rinvia alla normativa vigente e ai contratti collettivi nazionali per il personale dell'ex comparto Università e del comparto Istruzione e Ricerca.

L'Amministrazione, entro il termine di 30 giorni dall'integrale corresponsione al personale delle indennità di cui al presente contratto integrativo, fornirà informativa alle OO.SS. firmatarie del CCNL e alla RSU riguardo la distribuzione analitica delle stesse e delle eventuali somme non utilizzate, previste dal presente contratto, distinte per voce e anno di competenza.

La parte economica del presente contratto non ha efficacia ultrattiva e alla scadenza della sua applicazione i suoi effetti si estingueranno di diritto con riguardo alle singole clausole economiche, ad eccezione di quanto eventualmente previsto per ciascuna singola voce.

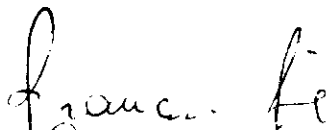
Eventuali somme non spese e risparmi residui costituiranno integrazione del Fondo risorse decentrate (art. 63 CCNL 19.4.2018), per il trattamento economico accessorio del personale di categoria B, C e D, dell'anno 2021, ai sensi dell'art. 88, comma 5, del CCNL 16.10.2008.

Le eventuali somme non spese per la retribuzione di posizione del personale EP, alimenteranno l'istituto della retribuzione di risultato. A consuntivo, gli eventuali residui verranno destinati ad integrazione del Fondo ex art. 65 CCNL 29.4.2018 per l'anno 2021.

Catania, 13 07. 2021

La delegazione datoriale:

il Magnifico Rettore, prof. Francesco Priolo

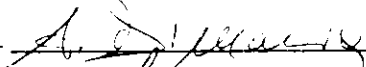


il Direttore generale, prof. Giovanni La Via



I rappresentanti territoriali delle Organizzazioni sindacali firmatarie del CCNL 19.4.2018 e le Rappresentanze sindacali unitarie (R.S.U.)

FLC CGIL



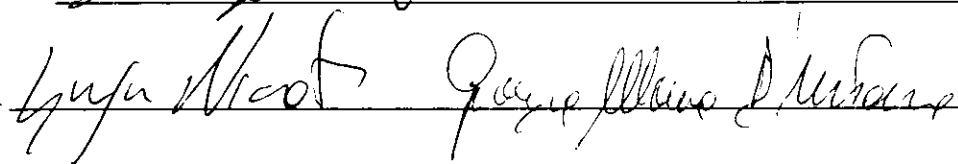
CISL FSUR



Fed. UIL Scuola RUA



SNALS CONFSAI



Colpo Coll - Spore

RSU

Giuseppe

Giuseppe Spore

Bruno Spore

Antonio Spore

Giuseppe Spore

Giuseppe Spore

Giuseppe Spore

Giuseppe Spore

Giuseppe Spore

Giuseppe Spore

Giuseppe Spore



ALLEGATO 3

RELAZIONE TECNICO - FINANZIARIA PER LA COSTITUZIONE DEL FONDO DI CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA ANNO 2020, AI SENSI DEGLI ARTICOLI 63 e 65 DEL CCNL DEL COMPARTO ISTRUZIONE E RICERCA DEL 19.4.2018 E DELL'ART. 86 DEL CCNL 16.10.2008 COMPARTO UNIVERSITÀ

Modulo I – La costituzione del Fondo per la contrattazione integrativa

Con riferimento al presente Modulo I, si rinvia la trattazione a quanto già prodotto al momento delle certificazioni dei fondi, nota prot. n. 358262 del 19.11.2020.

Nel seguito della relazione, si procederà esclusivamente all'integrazione delle parti relative al contratto integrativo, con particolare riferimento alla destinazione dei fondi.

Modulo II – Definizione delle poste di destinazione del Fondo per la contrattazione integrativa

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

Per l'anno 2020, l'intero ammontare del fondo del salario accessorio del personale di categoria B, C e D è stato regolato nell'ipotesi di contratto integrativo sottoposto a certificazione, trattando separatamente le destinazioni non disponibili alla contrattazione integrativa di cui all'art. 64, commi 1 e 5 del CCNL 19.4.2018. In particolare, all'art. 2 e all'art.3, titolato "Indennità mensile accessoria (IMA)", è previsto lo specifico stanziamento vincolato di € 584.154,64 (comprensivi dei residui di € 396,53) per il pagamento dell'IMA; all'art. 4, titolato "Incarichi attribuiti al personale di categoria D", è previsto lo specifico stanziamento vincolato di € 70.000,00 per l'anno 2020, per il pagamento delle indennità di responsabilità per incarichi attribuiti al personale di categoria D, ai sensi del comma 3 dell'art. 91 CCNL 16.10.2008.

VOCE	Anno 2020
Indennità mensile accessoria	584.154,64
Incarichi attribuiti al personale di categoria D art. 91 comma 3 CCNL 16.10.2008	70.000,00
TOTALE destinazioni non disponibili alla contrattazione integrativa	654.154,64

9/11



Sezione II - Destinazioni specificamente regolate dal Contratto Integrativo

Fondo risorse decentrate per le categorie B, C e D, art. 64 del CCNL 19.4.2018

VOCE	Anno 2020
Produttività organizzativa	€ 857.598,53
Indennità correlate allo svolgimento di attività implicanti particolari responsabilità – commi 1 e 2 dell'art. 91 CCNL 16.10.2008	€ 733.854,36
Indennità correlate alle condizioni di lavoro	€ 394.720,24
TOTALE Fondo risorse decentrate per le categorie B, C e D, art. 64 del CCNL 19.4.2018	€1.986.173,13

Fondo per la remunerazione del lavoro straordinario del personale tecnico-amministrativo, art. 86 CCNL 16.10.2008

VOCE	Anno 2020
Lavoro straordinario	385.000,00

Fondo retribuzione di posizione e di risultato del personale di categoria EP, art. 66 del CCNL 19.4.2018

VOCE	Anno 2020
Retribuzione di posizione e di risultato	851.665,19

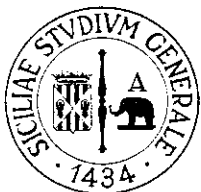
Sezione III - (eventuali) Destinazioni ancora da regolare

Parte non pertinente, in quanto per l'anno 2020 non sono presenti destinazioni di risorse ancora da regolare.

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:

€ 654.154,64 (categorie B, C e D).



b) Totale destinazioni specificamente regolate dal Contratto Integrativo:

€. €1.986.173,13 (categorie B, C e D);

€. 385.000,00 (lavoro straordinario categorie B, C e D);

€. 851.665,19 (categoria EP).

c) Totale delle eventuali destinazioni ancora da regolare: 0

d) Totale poste di destinazione dei Fondi sottoposte a certificazione (a+b+c): € 3.876.992,96

Sezione V - Destinazioni temporaneamente allocate all'esterno del Fondo

Non pertinente, in quanto non ci sono risorse temporaneamente allocate all'esterno del Fondo.

Sezione VI - Attestazione motivata, dal punto di vista tecnico-finanziario, del rispetto di vincoli di carattere generale

a. Attestazione motivata del rispetto di copertura delle destinazioni di utilizzo del Fondo aventi natura certa e continuativa con risorse del Fondo fisse aventi carattere di certezza e stabilità:

Con riferimento al rispetto della copertura delle destinazioni di utilizzo del Fondo aventi natura certa e continuativa con risorse del Fondo fisse aventi carattere di certezza e stabilità, si evidenzia preliminarmente che le risorse fisse destinate alla PEO ammontano a € 1.670.269,19 per l'anno 2020. A queste somme vanno aggiunte quelle riferite alla voce a) della Sezione IV. Il totale di queste somme è inferiore alle risorse fisse previste dal fondo sottoposto a certificazione, che è pari ad € 3.894.836,49 per l'anno 2020.

Le risorse fisse già destinate alla PEO e le risorse fisse previste nei fondi già certificati sono indicate nelle relative Relazioni tecnico-finanziaria (Moduli IV, III.4.3 Sezione III e Moduli III .3)

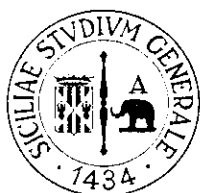
b. Attestazione motivata del rispetto del principio di attribuzione selettiva di incentivi economici:

Con riferimento al rispetto del principio di attribuzione selettiva di incentivi economici si evidenzia che oltre il 50% del Fondo trattamento accessorio per l'anno 2020 è finalizzato ad istituti che prevedono l'attribuzione selettiva degli incentivi economici. In particolare (il) riferimento è alla retribuzione di posizione e di risultato del personale EP, alle indennità di responsabilità per il personale B, C e D, alla indennità di produttività collettiva, per le quali è prevista un'apposita valutazione del personale, alle indennità finalizzate a remunerare particolari oneri, rischi e disagi e all'incentivo legato allo svolgimento di prestazioni orarie aggiuntive.

c. Attestazione motivata del rispetto del principio di selettività delle progressioni di carriera finanziate con il Fondo per la contrattazione integrativa (progressioni orizzontali):

Non pertinente, in quanto nell'ipotesi Contratto integrativo 2020 non è previsto il finanziamento dell'istituto delle progressioni economiche orizzontali.

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



UNIVERSITÀ
degli STUDI di
CATANIA

DIREZIONE
GENERALE

Con riferimento al presente Modulo III, si rinvia la trattazione a quanto già prodotto al momento delle certificazioni dei fondi, nota prot. n. 358262 del 19.11.2020.

Modulo IV - Compatibilità economico-finanziaria e modalità di copertura degli oneri del Fondo con riferimento agli strumenti annuali e pluriennali di bilancio

Con riferimento al presente Modulo IV, si rinvia la trattazione a quanto già prodotto al momento delle certificazioni dei fondi, nota prot. n. 358262 del 19.11.2020.

Il Direttore generale
(Prof. Giovanni La Via)



ALLEGATO 2

**RELAZIONE ILLUSTRATIVA RELATIVA ALL'IPOTESI "CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO ANNO 2020
PERSONALE TECNICO-AMMINISTRATIVO DELLE CATEGORIE B, C, D, EP".**

Modulo 1 - Scheda 1.1

Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto ed autodichiarazione relative agli adempimenti della legge

Data di sottoscrizione	26 aprile 2021
Periodo temporale di vigenza	1.1.2020 – 31.12.2020
Composizione delle delegazioni trattanti	Parte Pubblica: Rettore: prof. Francesco Priolo Direttore generale: prof. Giovanni La Via Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione: FLC CGIL, CISL FSUR, Fed. UIL Scuola RUA, SNALS Confasal, FGUGILDA Unams Dip. Università e le RSU d'Ateneo Organizzazioni sindacali firmatarie: FLC CGIL, CISL FSUR, Fed. UIL Scuola RUA, SNALS Confasal, FGUGILDA Unams Dip. Università e le RSU d'Ateneo
Soggetti destinatari	Personale delle categorie B, C, D ed EP in servizio, a tempo indeterminato e determinato
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)	Ipotesi Contratto collettivo integrativo anno 2020

9/2/21

Rispetto dell'iter degli adempimenti e procedurali 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	Il Fondo risorse decentrate per le categorie B, C e D, il Fondo per il lavoro straordinario ed il Fondo retribuzione di posizione e di risultato per la categoria EP sono stati certificati dal Collegio dei Revisori dei Conti, per l'anno 2020, con il verbale n. 13 del 27 novembre 2020
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	Il Piano triennale di prevenzione della corruzione 2020-2022 è stato adottato con delibera del Consiglio di Amministrazione nella seduta del 20 gennaio 2020 e pubblicato sul sito dell'Ateneo all'interno dell'apposita sezione "Amministrazione trasparente" nella pagina: https://www.unict.it/sites/default/files/files/PTPCT_%202020-2022_definitivo.pdf
		È stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del d.lgs.150/2009; lo stesso è stato approvato dal Consiglio di Amministrazione nella seduta del 28 maggio 2020. Nell'ipotesi di contratto collettivo integrativo, proseguendo la fase sperimentale, sono stati adottati quali "Criteri per la valutazione del personale di ctg B, C, D per l'anno 2020", criteri analoghi a quelli già comunicati al Collegio dei Revisori dei Conti e al Nucleo di Valutazione con nota del 19 maggio 2020, prot. n. 272004 e adottati nel CCI 2018-2019
		Sono stati assolti gli obblighi di pubblicazione disciplinati dal d.lgs. 33/2013, che ha abrogato l'art. 11 del d.lgs. 150/2009



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)

- a) *Illustrazione di quanto disposto dal contratto integrativo, in modo da fornire un quadro esaustivo della regolamentazione di ogni ambito/materia e delle norme legislative e contrattuali che legittimano la contrattazione integrativa della specifica materia trattata*

La delegazione pubblica, ai sensi dell'art. 45, comma 1, d.lgs.165/2001 e dell'art. 7 del CCNL 19.04.2018 del comparto Istruzione e Ricerca, ha avviato il tavolo per la definizione della contrattazione integrativa che ha condotto alla sottoscrizione di una "IPOTESI CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO ANNO 2020 – PERSONALE TECNICO-AMMINISTRATIVO DELLE CATEGORIE B, C, D, EP", necessaria per la ripartizione delle risorse del fondo per il salario accessorio del personale di categoria B, C, D ed EP.

Si segnala che, come raccomandato dalla RGS, con atto antecedente l'Amministrazione ha provveduto ad inviare al Collegio dei Revisori dei Conti le relazioni tecniche sulla consistenza dei fondi. In particolare, la trasmissione è avvenuta con nota del 19.11.2020, prot. n. 358262 ed i fondi sono stati successivamente certificati dal Collegio nella seduta del 27 novembre 2020, di cui al verbale 13/2020.

Come risulta dalle relazioni tecnico-finanziarie, per l'anno 2020, la disponibilità finalizzata a retribuire il trattamento accessorio delle categorie B, C e D è pari a €. 2.592.908,24= (vedi Relazione tecnico-finanziaria per le categorie B, C e D, trasmessa con nota del 19.11.2020, prot. n. 358262 – Modulo IV, III.4.3 Sezione III) e per la categoria EP è pari a € 851.655,19= (vedi Relazione tecnico-finanziaria per la categoria EP, trasmessa con nota del 19.11.2020, prot. n. 358262 – Modulo IV, III.4.3 Sezione III) che rappresentano gli importi disponibili per le varie indennità previste dalla contrattazione integrativa e per la retribuzione della posizione e del risultato per la categoria EP; a tali importi va aggiunta la somma di €. 385.000,00= (vedi Relazione tecnico-finanziaria lavoro straordinario, trasmessa con nota del 19.11.2020, prot. n. 358262 – Modulo IV, Sezione III) per remunerare il lavoro straordinario del personale delle categorie B, C e D.

Entrando nello specifico dell'articolato, si evidenzia, sinteticamente, quanto segue:

Ambito di applicazione e decorrenza

L'ipotesi di Contratto collettivo integrativo si applicherà al personale dipendente dell'Università degli Studi di Catania, a tempo indeterminato e determinato, inquadrato nelle categorie B, C, D ed EP, ai sensi del CCNL 19.4.2018 Istruzione e Ricerca e dei precedenti CC.CC.NN.L. ancora vigenti, ad esclusione dei dipendenti in servizio presso le Aziende Ospedaliere Universitarie (AOU). Il contratto disciplina il periodo ricompreso tra il 1.1.2020 e il 31.12.2020, salva diversa decorrenza appositamente prevista.



Risorse per il finanziamento dei Fondi del salario accessorio del personale di categoria B, C e D

L'ipotesi di contratto, agli artt. 1 e 2, evidenzia le risorse per il salario accessorio, a seguito delle richiamate certificazioni dei fondi da parte del Collegio dei Revisori dei Conti. In particolare, nell'art. 1, intitolato "Fondo risorse decentrate per le categorie B, C e D anno 2020, ai sensi dell'art. 63 del CCNL 19.4.2018 e Fondo per il lavoro straordinario ai sensi dell'art. 86, comma 1, del CCNL 16.10.2008", l'Amministrazione provvede al finanziamento del Fondo risorse decentrate mediante stanziamenti sul proprio bilancio, appositamente destinati alla contrattazione integrativa, secondo le modalità e i termini previsti dai CC.CC.NN.LL. vigenti e nel rispetto di quanto stabilito dall'art. 1 comma 189, della legge 23 dicembre 2005, n. 266 e ss.mm.ii.

Tale somma ammonta per l'anno 2020 ad € 2.592.908,24, al netto delle decurtazioni previste dalla normativa vigente e del costo delle progressioni economiche orizzontali (PEO) svolte, a cui si aggiunge quella destinata al Fondo per la remunerazione del lavoro straordinario, pari ad € 385.000,00, per l'anno 2020. Nell'ipotesi si specifica che tutte le somme si intendono al lordo degli oneri a carico dell'amministrazione.

Inoltre, al terzo comma dell'art. 1, viene esplicitamente previsto che ai sensi dell'art. 64, comma 6, del CCNL 19.4.2018, che rimanda alle previsioni dell'art. 88 comma 5 del CCNL 16.10.2008, le somme non utilizzate nell'esercizio di riferimento, pari ad € 47.419,53 (nota dell'A.Fi. del 25.03.2021, prot. n. 304523), sono riportate in aumento delle risorse dell'anno successivo, fatta salva la specifica destinazione già definita, così come già richiamato nella relazione tecnico-finanziaria di costituzione del Fondo per le categorie B, C e D, anno 2020 (vedi Relazione, Modulo IV – III.4.2 Sezione II – prot. n. 358262/2020).

Nell'art. 2, intitolato "Utilizzo del Fondo risorse decentrate anno 2020 ai sensi dell'art. 64 CCNL 19.4.2018 e dell'art. 86, comma 1, del CCNL 16.10.2008", viene specificato che, ai sensi del richiamato art. 64, comma 1, l'Amministrazione rende annualmente disponibili per la contrattazione integrativa le somme confluite nel Fondo risorse decentrate per le categorie B, C e D, al netto di quelle già destinate agli incarichi attribuiti al personale di categoria D relative all'annualità precedente ed all'indennità accessoria mensile di cui allo stesso art. 64, comma 5.



VOCE	Residui	Anno 2020
Fondo risorse decentrate per le categorie B, C e D		2.592.908,24 €
Residui (Somme non utilizzate nell'esercizio di riferimento)	47.419,53 €	
	47.419,53 €	2.592.908,24€
Risorse indisponibili per la contrattazione integrativa		
Indennità accessoria mensile	396,53 €	583.758,11 €
Incarichi attribuiti al personale di categoria D		70.000,00 €
Risorse disponibili per la contrattazione integrativa	47.023,00 €	1.986.173,13 €

Risorse del salario accessorio del personale di categoria B, C, D non disponibili per la contrattazione

Nei successivi artt. 3 e 4 sono trattate le specifiche indennità finanziate, ai sensi dell'art. 64, commi 1 e 5, del CCNL 19.4.2018, con le risorse non disponibili per la contrattazione e, precisamente, l'Indennità mensile accessoria (IMA) e gli incarichi al personale della categoria D relativi all'annualità precedente.

In particolare, nell'art 3, intitolato "Indennità mensile accessoria (IMA)", viene previsto che ai sensi del combinato disposto dell'art. 41, comma 4, del CCNL 27.1.2005 e dell'art. 64, commi 1 e 5 del CCNL 19.4.2018, con lo specifico stanziamento di € 583.758,11 per l'anno 2020, è stata garantita la corresponsione dell'IMA con gli stessi criteri degli anni precedenti e nella stessa misura, pari ad € 48,00 mensili per 12 mensilità. Le parti hanno, inoltre, concordato che la corresponsione dell'IMA nella stessa misura di € 48,00 mensili, per 12 mensilità, potrà essere garantita per gli esercizi futuri fino a diversa pattuizione. Per l'anno 2020, all'importo di € 583.758,11, si aggiungono € 396,53 relativi ai residui di cui alla tabella dell'art. 2.

Nell'art. 4, intitolato "Incarichi attribuiti al personale di categoria D", viene previsto l'importo complessivo di € 70.000,00 per l'anno 2020 per il pagamento delle indennità di responsabilità per incarichi attribuiti al personale di categoria D, ai sensi del comma 3 dell'art. 91 CCNL 16.10.2008.

La disposizione contrattuale richiamata prevede che al personale di categoria D, titolare di specifico o qualificato incarico di responsabilità amministrativa o tecnica, spetti un'indennità accessoria nella misura determinata tra un minimo annuo lordo di € 1.033,00 ed un massimo di € 5.165,00. Un terzo dell'indennità è corrisposto – con le stesse modalità previste dal CCNL per la verifica del conseguimento dei risultati da parte del personale di categoria EP – a seguito della verifica positiva dei risultati conseguiti dal dipendente.

Concordando sulla necessità di procedere celermente alla liquidazione delle indennità a favore dei lavoratori, le parti hanno stabilito di considerare incarichi al personale di categoria D di cui all'art. 91, comma 3 del CCNL 16.10.2008, quelli di Coordinatore di dipartimento ai sensi dell'art. 14, comma 3 dello Statuto di Ateneo, di Ufficiale rogante e del suo Vicario, nonché quelli assegnati dal Direttore generale a dipendenti di categoria D a cui sono formalmente attribuite dal Direttore generale o dai dirigenti deleghe di firma di atti e documenti contabili riguardanti l'Amministrazione centrale, ai quali può essere riconosciuta un'indennità di € 2.500,00, e gli incarichi assegnati a dipendenti di categoria D a cui sono formalmente attribuite dal Direttore generale deleghe di firma, anche da parte di dirigenti, ai quali può essere riconosciuta un'indennità di € 2.000,00.



Al fine di procedere all'attribuzione del terzo dell'indennità di responsabilità per incarichi assegnati al personale di categoria D, si procederà alla valutazione dei comportamenti organizzativi ed alla verifica dei risultati raggiunti rispetto all'incarico assegnato.

Le parti hanno concordato che le indennità di cui all'art. 4 saranno corrisposte subordinatamente alla verifica della relativa disponibilità economico-finanziaria, tenuto conto delle possibili decurtazioni di cui al successivo art. 10.

Risorse del salario accessorio del personale di categoria B, C e D, disponibili per la contrattazione

Nei successivi artt. 5, 6 e 7 sono trattate le specifiche voci relative a "Premi correlati alla performance organizzativa", "Indennità correlate allo svolgimento di attività implicanti particolari responsabilità per il personale delle categorie B, C e D (art. 64, comma 2 lett. d)" e "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) CCNL 19.4.2018)".

Premi correlati alla performance organizzativa

All'art. 5, le parti stabiliscono di stanziare per detti premi l'importo di **€ 857.598,53**, comprensivo dei residui di € 29.209,53, oltre che dei residui di € 5.093,23, relativi al Fondo per il lavoro straordinario.

Le parti concordano sull'introduzione dei criteri di valutazione del personale, considerato il divieto della distribuzione indifferenziata di incentivi e di premi collegati alla *performance*, in assenza delle verifiche e delle attestazioni sul SMVP previsto e adottato in Ateneo. In particolare, con riferimento al processo di misurazione della *performance organizzativa*, le parti hanno stabilito di proseguire il percorso di valutazione avviato nel 2018-2019, adottando in via sperimentale una versione semplificata del vigente SMVP, nell'intento di colmare il pluriennale ritardo maturato nell'espletamento del ciclo della performance previsto dalla normativa vigente.

Pertanto, in questa fase sperimentale, per la valutazione del personale relativa all'anno 2020, si terrà conto direttamente del valore già determinato, che essendo risultato superiore ad 1, garantisce il 100% del premio massimo conseguibile.

Premesso quanto sopra e viste le somme stanziate, le parti stabiliscono che il premio correlato alla performance organizzativa sarà corrisposto al personale, tenendo conto della categoria di appartenenza, nella seguente misura (al lordo degli oneri a carico dell'Amministrazione), fatta salva comunque la disponibilità economico-finanziaria:

ctg D = € 900,00; ctg C = € 800,00; ctg B = € 650,00

Indennità correlate allo svolgimento di attività implicanti particolari responsabilità per il personale delle categorie B, C e D

Nell'art. 6, le parti concordano di destinare la somma complessiva di **€ 733.854,36** al pagamento delle indennità previste all'art. 91, commi 1 e 2 del CCNL 16.10.2008. In applicazione della richiamata disposizione contrattuale, l'Amministrazione individua posizioni organizzative e funzioni specialistiche e di responsabilità e le attribuisce al personale di categoria B, C e D disponibile e adeguatamente qualificato, informandone preventivamente i soggetti sindacali. Alle posizioni e funzioni così individuate, le parti stabiliscono di



riconoscere le posizioni organizzative e le funzioni specialistiche in essere sulla base dei decreti di micro-organizzazione del Direttore generale, integrati dalle attestazioni dei Responsabili di struttura (Dirigenti, Direttori di dipartimento, Presidenti SDS, Scuola Facoltà di Medicina, SSC, Direttore AAS e Direttori di Centri di servizio e di ricerca) pervenute in riscontro alle richieste dell'Area per la gestione amministrativa del personale (prot. n. 370727 del 29.04.2021). Pertanto, le parti definiscono i seguenti criteri generali di cui l'Amministrazione terrà conto nella determinazione dell'ammontare annuo di ciascuna indennità, al lordo degli oneri a carico dell'Amministrazione. Ai responsabili delle posizioni organizzative e delle funzioni specialistiche elencate ai successivi punti da A ad E saranno corrisposte le indennità di responsabilità nelle relative misure stabilite; l'importo delle indennità corrisposte ai vice responsabili sarà ridotto del 50% rispetto a quello della corrispondente posizione o funzione.

A. Responsabili delle U.O. delle aree dell'amministrazione centrale e delle U.O. di coordinamento dei dipartimenti. A tali posizioni organizzative corrisponde un'indennità di responsabilità pari a 2.000,00 euro. È corrisposta la medesima indennità di responsabilità a coloro che svolgono funzioni specialistiche e di responsabilità con delega alla firma, attribuite con atto del Direttore generale, non rientranti negli incarichi di cui all'art. 4.

B. Responsabili delle degli Uffici dell'amministrazione centrale, dei dipartimenti e delle SDS, dei centri di servizio e di ricerca (della didattica, finanziari, provveditorali, economici, amministrativi e del personale, di progetto, laboratori, biblioteche, servizi informatici). A tali posizioni organizzative corrisponde un'indennità di responsabilità pari a 1.500,00 euro.

C. Responsabili dei Settori delle aree dell'amministrazione centrale. A tali posizioni organizzative corrisponde un'indennità di responsabilità pari a 1.033,00 euro.

D. Responsabili degli edifici dell'Ateneo. A tali posizioni organizzative o funzioni specialistiche corrisponde un'indennità di responsabilità pari a 1.033,00 euro.

E. A coloro che svolgono altre funzioni specialistiche e di responsabilità (spesso definite "linee di attività"), ai Referenti antincendio e ai Coordinatori delle squadre di emergenza corrisponde un'indennità di responsabilità di 600,00 euro.

Le parti stabiliscono che le indennità di cui all'art. 6 saranno corrisposte subordinatamente alla verifica della relativa disponibilità economico-finanziaria, tenuto conto delle possibili decurtazioni di cui al successivo art. 10.

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) CCNL 19.4.2018)

Le parti hanno stabilito di destinare a tale voce la somma di € 394.720,24 comprensiva dei residui di € 12.720,24 specificamente imputati a questa voce, come risulta dalla nota A.Fi., prot. n. 304523/2021. Tale somma sarà destinata a compensare i dipendenti che prestano servizio in obiettive condizioni di disagio, di rischio, in regime di turnazione e con particolari articolazioni dell'orario di lavoro.

In particolare, la somma disponibile sarà ripartita secondo quanto indicato nei seguenti punti e nelle rispettive sotto-voci. Sono assegnati € 249.720,24 per compensare proporzionalmente i dipendenti che prestano servizio in obiettive condizioni di disagio.



Le relative indennità saranno calcolate in ragione di anno, secondo le modalità e nelle misure previste per ciascuna delle seguenti sotto-voci dell'ipotesi di contratto integrativo: Front-office; Autisti; Attività di vigilanza, Disagio per garantire la continuità dei servizi.

Sono assegnati € 95.000,00 per compensare proporzionalmente i dipendenti che prestano servizio in condizioni di rischio.

Le relative indennità saranno calcolate in ragione di anno, secondo le modalità e nelle misure previste per ciascuna delle seguenti sotto-voci dell'ipotesi di contratto integrativo: Maneggio valori e fondi cassa economici e Rischi convenzionali.

Sono assegnati € 50.000,00 per compensare proporzionalmente i dipendenti che prestano servizio in regime di turnazione e con particolari articolazioni dell'orario di lavoro. Le relative indennità saranno calcolate secondo le modalità e nelle misure previste per ciascuna delle seguenti sotto-voci dell'ipotesi di contratto integrativo: Lavoro svolto in regime di turnazione e Servizio di portierato e di custodia.

Lavoro straordinario (art. 86 CCNL 16.10.2008)

All'art. 8 dell'ipotesi di contratto integrativo, le parti hanno stabilito che l'ammontare delle risorse destinate alla remunerazione del lavoro straordinario è pari ad € **385.000,00**.

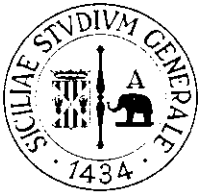
Le parti si sono date reciprocamente atto che il lavoro straordinario non può essere considerato fattore di programmazione del lavoro e deve essere debitamente autorizzato dal Responsabile della struttura per fronteggiare specifiche esigenze di servizio, eccezionali, non programmabili e inderogabili. Le parti hanno stabilito che le ore di lavoro straordinario autorizzate e svolte dal dipendente sono riconosciute nella misura prevista dall'art. 86 del CCNL 16.10.2008 – fino ad un massimo di 250 ore in un anno solare – solo se la permanenza in servizio oltre l'ordinario orario di lavoro individuale è attestata dal sistema di rilevazione presenze.

Come convenuto tra le parti, l'Amministrazione ha provveduto ad assegnare a tutte le strutture dell'Ateneo un tetto massimo di ore di straordinario per fronteggiare specifiche esigenze di servizio, sulla base di criteri che tengono conto del dato storico e della numerosità del personale assegnato alla struttura, anche al fine di individuare soluzioni che possano consentirne una progressiva e stabile riduzione.

Fondo retribuzione di posizione e di risultato per la categoria EP

All'art. 9 dell'ipotesi di contratto integrativo, le parti hanno stabilito che è destinata al Fondo retribuzione di posizione e di risultato per la categoria EP, la somma di € **851.665,19** certificato dal Collegio dei Revisori dei conti nella seduta del 27 novembre 2020, verbale n. 13. Detta somma è destinata, ai sensi dell'art. 76 del CCNL 16.10.2008, alla retribuzione di posizione e di risultato che assorbe tutte le competenze accessorie e le indennità. L'importo della retribuzione di posizione varia da un minimo di € **3.099,00** ad un massimo di € **12.912,00** annui lordo dipendente per tredici mensilità – rideterminato nel valore massimo di € **14.000,00** dall'art. 66 comma 2 del CCNL 19.4.2018 – e spetta, almeno nella misura minima, a tutto il personale di categoria EP, incluso quello con incarichi di studio o di ricerca, previa opportuna ricognizione per definire una omogenea graduazione delle posizioni.

Ai sensi dell'art. 76, comma 2 del CCNL 16.10.2008 e nel rispetto delle previsioni dell'art. 42, comma 6, lett. e) ed f) del CCNL 19.4.2018, per l'anno 2020, l'Amministrazione ha confermato quanto stabilito con D.D. n. 9081 del 18.10.2005, in merito ai criteri per il conferimento e per la revoca degli incarichi al personale di categoria EP, nonché alla graduazione della retribuzione di posizione, in rapporto a ciascuna tipologia di incarico ivi



individuata. Gli incarichi attribuiti al personale EP sono, pertanto, ricondotti a tre fasce, correlate alle corrispondenti retribuzioni di posizione annue lorde per tredici mensilità.

Con riferimento alla misura della retribuzione di posizione, le parti hanno stabilito che per la posizione di I fascia è corrisposto l'importo di € 14.000,00, lordo dipendente, considerata la rideterminazione del valore massimo stabilito per la retribuzione di posizione, dall'art. 66, comma 2 CCNL 19.4.2018; le parti hanno stabilito, altresì, che gli importi fissati per le posizioni di II e III fascia sono rispettivamente di € 6.719,00 e € 3.360,00 lordo dipendente.

Ai sensi dell'art 76 comma 4 del CCNL 16.10.2008, la retribuzione di risultato è finalizzata a remunerare i risultati espressi da ciascun dipendente in termini di efficienza o produttività a seguito della valutazione del dipendente, secondo il SMVP adottato dall'Amministrazione. L'importo della retribuzione di risultato eventualmente spettante non può essere inferiore al 10 %, né superiore al 30% della retribuzione di posizione attribuita e viene determinato sulla base della quota residua del fondo. Le parti hanno convenuto che la retribuzione di risultato sarà determinata tenendo conto della capienza complessiva del Fondo retribuzione di posizione e di risultato per la categoria EP, fermo restando il rispetto del limite minimo da corrispondere in caso di valutazione positiva, pari al 10%.

Consapevole dell'imprescindibile necessità di provvedere ad un aggiornamento del D.D. 9081 del 2005, l'Amministrazione si impegna a rivedere le modalità di attribuzione degli incarichi e le relative pesature, a seguito dell'adozione di una nuova macro-organizzazione, concordandone i criteri con le organizzazioni sindacali.

Criteri perequativi

All'art. 10, le parti hanno concordato di introdurre criteri perequativi che limitino il cumulo tra salario accessorio ed altri compensi o benefici economici ricevuti (quali ad esempio incentivi per funzioni tecniche, compensi professionali corrisposti agli avvocati, compensi per attività in contro terzi o altre prestazioni a pagamento svolte dall'Ateneo, compensi corrisposti a valere sui progetti di ricerca, ecc.), anche in considerazione di quanto deliberato dal Consiglio di amministrazione in sede di approvazione del Regolamento incentivi per funzioni tecniche, nella seduta del 26 luglio 2018.

A tal fine, le parti hanno concordato quanto segue: al personale di categoria B, C e D che ha già ricevuto a qualunque titolo, per l'anno 2020, compensi aggiuntivi per importi superiori al 30% della retribuzione tabellare annua stabilita dal CCNL 19.4.2018 (da intendersi al lordo dipendente), tutte le indennità e i compensi spettanti e previsti dall'ipotesi di Contratto integrativo saranno decurtati del 50%. Fanno eccezione l'IMA, il progetto portierato e le vigilanze che saranno corrisposti per intero e l'indennità di responsabilità, che sarà riconosciuta nella misura pari al minimo previsto dall'art. 91, comma 4, del CCNL 16.10.2008. Al personale di categoria EP che ha già ricevuto a qualunque titolo, per l'anno 2020, compensi aggiuntivi per importi superiori al 30% della retribuzione tabellare annua stabilita dal CCNL 19.4.2018 (da intendersi al lordo dipendente), la retribuzione di risultato spettante sarà decurtata del 50%.

Le parti hanno concordato, inoltre, che al fine di garantire l'efficace funzionamento dei criteri perequativi introdotti, nel conteggiare i compensi aggiuntivi ricevuti dal personale a qualunque titolo, si tenga conto del criterio di cassa, ovvero dell'effettiva erogazione degli importi nell'anno 2020.

G. Di



Programmazione PEO

All'art. 11, le parti si impegnano, in applicazione dell'art. 79, comma 5, del CCNL 16.10.2008, ad avviare, entro 15 giorni dalla stipula dell'ipotesi di CCI 2020, la contrattazione per la sottoscrizione di un accordo triennale che consenta di recuperare e mettere a regime la progressione orizzontale all'interno della categoria di appartenenza (PEO), di tutto il personale tecnico-amministrativo, nonché le modalità di accantonamento delle necessarie risorse. A tal fine, le parti si impegnano a tenere conto della piattaforma sindacale unitaria presentata da tutte le OO.SS. e dalle RSU d'Ateneo nel mese di settembre 2020. L'Amministrazione, inoltre, si impegna alla pubblicazione del primo bando PEO entro il mese di luglio 2021 e ad emanare i successivi bandi entro le scadenze previste dal precitato accordo.

Norme finali e transitorie

All'art. 12, in applicazione delle specifiche disposizioni contrattuali e di legge, le parti hanno definito le norme finali e transitorie a cui si rinvia.

- b) *quadro di sintesi delle modalità di utilizzo da parte della contrattazione integrativa delle risorse dei Fondi degli articoli 64 e 66 del CCNL 19.4.2018*

Utilizzo del Fondo risorse decentrate per le categorie B, C e D, art. 64 del CCNL 19.4.2018

VOCE	Residui	Anno 2020
Fondo risorse decentrate per le categorie B, C e D		2.592.908,24 €
Residui (somme non utilizzate nell'esercizio di riferimento)	47.419,53 €	
Indennità accessoria mensile	396,53 €	583.758,11 €
Incarichi attribuiti al personale di categoria D		70.000,00 €
Premi correlati alla performance organizzativa	34.302,76 €	823.295,77 €
Indennità correlate alle condizioni di lavoro del personale (disagio, rischio, lavoro in turno e gravose articolazioni dell'orario di lavoro, reperibilità)	12.720,24 €	382.000,00 €
Indennità correlate allo svolgimento di attività implicanti particolari responsabilità per il personale delle categorie B, C e D		733.854,36 €



Utilizzo del Fondo per la remunerazione del lavoro straordinario del personale tecnico-amministrativo, art. 86 CCNL 16.10.2008

VOCE	Residui	Anno 2020
Fondo per il lavoro straordinario		385.000,00 €

Utilizzo del Fondo retribuzione di posizione e di risultato, art. 66 del CCNL 19.4.2018

VOCE	Anno 2020
Retribuzione di posizione e di risultato	851.665,19

- c) *Effetti abrogativi impliciti, in modo da rendere chiara la successione temporale dei contratti integrativi e la disciplina vigente delle materie demandate alla contrattazione integrativa:*

Con l'ipotesi di "Contratto collettivo integrativo anno 2020 personale tecnico-amministrativo delle categorie B, C, D, EP", oltre a definire la destinazione dei fondi per la contrattazione integrativa per l'anno 2020 (come si evince dalla tabella sopra riportata), viene previsto che la parte economica del contratto, con valenza 1.1.2020 – 31.12.2020, non ha efficacia ultrattiva e alla scadenza della sua applicazione i suoi effetti si estingueranno di diritto con riguardo alle singole clausole economiche, ad eccezione di quanto eventualmente previsto per ciascuna singola voce.

- d) *Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità (coerenza con il Titolo III del Decreto Legislativo n. 150/2009, le norme di contratto nazionale e la giurisprudenza contabile) ai fini della corresponsione degli incentivi per la performance individuale ed organizzativa:*

Con specifiche previsioni dell'ipotesi di contratto integrativo vengono utilizzati, per l'anno 2020, per la valutazione del personale di ctg B, C, D, con particolare riferimento alla performance organizzativa, criteri analoghi a quelli adottati, in via sperimentale, nel CCI 2018-2019. Tali criteri, che sono espressamente riportati nell'art. 5 della richiamata ipotesi di contratto, hanno inteso rispondere all'esigenza di colmare il ritardo maturato nell'espletamento del ciclo della performance previsto dalla normativa vigente, proseguendo il percorso di valutazione, avviato per gli anni 2018-2019, ispirato a criteri premiali e meritocratici, che coinvolgerà tutto il personale dell'Ateneo, prevedendo la corresponsione di premi solo dopo avere accertato il raggiungimento degli obiettivi organizzativi.

Si precisa, in ultimo, che la retribuzione di risultato del personale di categoria EP prevista dall'art. 76 comma 4 del CCNL del 16.10.2008 è attribuita seguendo l'iter già stabilito nel vigente SMVP di Ateneo, richiamata all'art. 9 dell'ipotesi di contratto integrativo; anche l'indennità di responsabilità per il personale a cui siano stati conferiti incarichi di responsabilità ai sensi dell'art. 91, comma 3, del CCNL del 16.10.2008 viene erogata a seguito di valutazione positiva, operata come previsto dal d.lgs. n. 165/01 e richiamata dall'art. 4 della stessa ipotesi.

- e) *Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con il principio di selettività delle progressioni economiche finanziate con il Fondo per la contrattazione integrativa - progressioni orizzontali – ai sensi dell'articolo 23 del Decreto Legislativo n. 150/2009 (previsione di valutazioni di merito ed esclusione di elementi automatici come l'anzianità di servizio):*



Nell'ipotesi di Contratto integrativo 2020 non sono espressamente previste progressioni economiche orizzontali; è previsto, invece, uno specifico impegno ad avviare la contrattazione per sottoscrivere un accordo triennale che consenta di recuperare e mettere a regime la progressione orizzontale del personale tecnico-amministrativo, nonché le modalità di accantonamento delle necessarie risorse. A tal fine, le parti si impegnano a tenere conto della piattaforma sindacale unitaria presentata da tutte le OO.SS. e dalle RSU d'Ateneo nel mese di settembre 2020. L'Amministrazione, inoltre, si impegna alla pubblicazione del primo bando PEO entro il mese di luglio 2021 e ad emanare i successivi bandi entro le scadenze previste dal precitato accordo.

- f) *Illustrazione dei risultati attesi dalla sottoscrizione del contratto integrativo, in correlazione con gli strumenti di programmazione gestionale (Piano della Performance), adottati dall'Amministrazione in coerenza con le previsioni del Titolo II del Decreto Legislativo n. 150/2009:*

Con riferimento all'anno 2020, l'Ateneo ha adottato il Piano della performance 2020-2022, approvato dal Consiglio di Amministrazione nella seduta del 28 maggio 2020.

Al fine di garantire una graduale applicazione della valutazione a tutto il personale tecnico amministrativo, sono stati adottati quali "Criteri per la valutazione del personale di ctg B, C, D per l'anno 2020", criteri analoghi a quelli comunicati al Collegio dei Revisori dei Conti e al Nucleo di Valutazione con nota del 19 maggio 2020, prot. n. 272004.

I suddetti criteri consentiranno di procedere, in via sperimentale, ad un'applicazione della valutazione del personale di categoria B, C e D, già integrata nel vigente SMVP, approvato dal Consiglio di Amministrazione nella seduta del 22 dicembre 2020 e aggiornato con D.R. n. 4468/2021.

- g) *Altre informazioni eventualmente ritenute utili per la migliore comprensione degli istituti regolati dal contratto.*

Si ritiene di avere descritto nei punti precedenti, in maniera adeguatamente completa, quanto disciplinato dal contratto.

Il Direttore generale
(prof. Giovanni La Via)