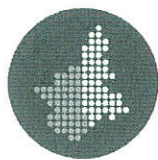


**CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO PER LA DESTINAZIONE
DEL TRATTAMENTO ACCESSORIO DEL PERSONALE TECNICO AMMINISTRATIVO
ANNO 2019**

- **VISTO** l'art. 7 comma 5 del D. Lgs. 165/2001 ai sensi del quale "Le amministrazioni pubbliche non possono erogare trattamenti economici accessori che non corrispondano alle prestazioni effettivamente rese";
- **VISTO** l'art. 40 comma 3 bis del D. Lgs. 30/03/2001 n. 165 che ribadisce innanzitutto il carattere di "doverosità" della contrattazione integrativa e la sua "fisiologica" finalizzazione all'obiettivo del conseguimento di "adeguati livelli di efficienza e produttività dei servizi pubblici, incentivando l'impegno e la qualità della performance, destinandovi, per l'ottimale perseguimento degli obiettivi organizzativi e individuali, una quota prevalente delle risorse finalizzate ai trattamenti economici accessori ...";
- **VISTO** l'art. 40 bis del D. Lgs. 30/03/2001 n. 165 "Controlli in materia di contrattazione integrativa";
- **VISTO** il D. Lgs. 150/2009 e in particolare l'art. 7 in materia di Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance;
- **VISTO** il C.C.N.L. relativo al personale del Comparto Istruzione e Ricerca per il triennio 2016-2018, sottoscritto in data 19.04.2018, e in particolare gli articoli 63 e 64 in materia di costituzione e utilizzo del Fondo risorse decentrate per le categorie B, C e D e gli articoli 65 e 66 in materia di costituzione e utilizzo del Fondo retribuzione di posizione e di risultato per la categoria EP;
- **VISTO** l'art. 42 comma 3 del C.C.N.L. relativo al personale del Comparto Istruzione e Ricerca per il triennio 2016-2018 che definisce le materie oggetto di contrattazione integrativa;
- **VISTO** il verbale n. 37/2021 del Collegio dei Revisori dei Conti con il quale sono stati certificati positivamente l'accordo per la ripartizione del Fondo Comune di Ateneo per la valutazione della performance e la costituzione dei fondi per il salario accessorio del personale tecnico-amministrativo per gli anni 2019, 2020 e 2021;
- **VISTA** la delibera del Consiglio di Amministrazione n. 1/2021/9.9 del 29/01/2021 con la quale è stata approvata la quantificazione del Fondo per il salario accessorio relativo all'anno 2019, pari a Euro 1.387.864,65;

1

am PP      



TUTTO CIÒ PREMESSO E CONSIDERATO

LE PARTI CONVENGONO

TITOLO I - DISPOSIZIONI GENERALI

Articolo 1 - Campo di applicazione

1. Il presente Contratto Collettivo Integrativo (C.C.I.) si applica, come previsto dall'art. 1 del CCNL del 19/04/2018 Comparto Istruzione e Ricerca – Sezione Università e aziende ospedaliero-universitarie, a tutto il personale tecnico-amministrativo con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e determinato, dipendente dell'Università del Piemonte Orientale. Sono esclusi i Dirigenti, i collaboratori ed esperti linguistici e i Tecnologi.
2. Tutte le somme relative a ciascun istituto del presente C.C.I., salvo diversa indicazione, sono da intendersi comprensive degli oneri a carico dell'Amministrazione (contributi previdenziali a carico ente e IRAP).
3. I pagamenti non potranno superare lo stanziamento previsto per ciascun istituto.
4. Tutte le somme relative a ciascun istituto del presente C.C.I. sono corrisposte nel rispetto di quanto previsto dall'art. 71, comma 1, del D.L. 25/06/2008 n. 112 conv. Legge 06/08/2008 n. 133.
5. Gli stanziamenti dei diversi istituti sono quelli indicati nella **Tabella A1** - denominata *"Proiezione Spesa Fondo Salario Accessorio 2019"*, Allegato A1 al presente contratto.

Articolo 2 - Durata e decorrenza del contratto

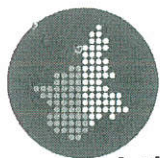
1. Il presente contratto ha validità per il periodo compreso tra il **01/01/2019 al 31/12/2019**.
2. Gli istituti contrattuali si applicano in rapporto al periodo di servizio nell'anno solare.
3. Il contratto conserva la sua efficacia giuridica ed economica fino alla stipula del successivo contratto integrativo così come previsto dall'art. 7, comma 10 del CCNL 19/04/2018 Comparto Istruzione e Ricerca – Sezione Università e aziende ospedaliero-universitarie. Pertanto in caso di disdetta, che deve essere comunicata tra le Parti mediante raccomandata a/r o mediante PEC, le disposizioni contrattuali rimangono in vigore fino a quando non siano sostituite da successivo Contratto Collettivo Integrativo.

Articolo 3 - Entrata in vigore

1. Il presente C.C.I. entra in vigore a seguito del perfezionamento delle procedure di cui all'art. 40-bis del D. Lgs. 165/2001.



Articolo 4 - Obiettivi

1. Il presente contratto, in relazione alle materie demandate dal C.C.N.L. alla contrattazione integrativa, assume come obiettivo prioritario la valorizzazione delle persone, fondata sul miglioramento delle competenze professionali possedute e sul contributo assicurato da ciascuno al fine di supportare i processi di innovazione, efficienza, efficacia e di miglioramento dei servizi.
2. Le risorse umane costituiscono un elemento strategico di grande rilievo per gli obiettivi che l'Ateneo si propone. In questo ambito divengono fondamentali le iniziative destinate alla valorizzazione del personale e pertanto occorre attribuire un ruolo strategico alla **formazione**, riconoscendo che essa costituisce il momento fondamentale per l'innalzamento del livello qualitativo dei servizi resi e per lo sviluppo professionale dei dipendenti, con la realizzazione di **percorsi formativi** non tradizionali, finalizzati al trasferimento interno delle competenze e programmando le attività formative e di aggiornamento coerentemente con le esigenze di cambiamento. Il presente contratto è in particolare informato ai seguenti principi guida:
 - a) migliorare l'efficienza del funzionamento e l'efficacia dei servizi resi all'utenza;
 - b) assicurare un'equa distribuzione delle risorse nella fase di orientamento e motivazione del personale sulle azioni necessarie a garantire i risultati da perseguire, che tenga conto, quanto più possibile, del principio di corrispettività;
 - c) valorizzare le peculiarità delle singole realtà operative;
 - d) migliorare la qualità lavorativa e la professionalità dei dipendenti introducendo strumenti diversificati di gestione e motivazione delle risorse umane, con l'intento di rispondere alla complessità organizzativa, coinvolgendo adeguatamente coloro i quali hanno responsabilità di tipo organizzativo – gestionale;
 - e) aumentare il grado di coinvolgimento del personale nei processi di miglioramento dell'Ateneo assumendo il riconoscimento delle competenze professionali dei dipendenti quale valore irrinunciabile, con la consapevolezza che la qualità dei servizi erogati dall'Amministrazione è in larga misura determinata dalla qualità delle prestazioni dei dipendenti.
3. Il presente contratto è altresì finalizzato a perseguire principi di equità retributiva e sociale.

3



TITOLO II - TRATTAMENTO ACCESSORIO

Articolo 5 - Progressioni Economiche Orizzontali

1. L'importo di Euro 10.218,08, corrispondente alle 0,1% del monte salari 2015 relativo al personale delle categorie B, C e D, viene destinato alle Progressioni Economiche Orizzontali del personale delle stesse categorie.
2. L'importo di Euro 953,87, corrispondente alle 0,1% del monte salari 2015 relativo al personale della categoria EP, viene destinato alle Progressioni Economiche Orizzontali del personale della stessa categoria.
3. In considerazione del fatto che non è possibile attivare Progressioni Economiche Orizzontali con decorrenza anteriore al 1 gennaio dell'anno in cui vengono espletate, le somme su indicate verranno riportate, tra le risorse variabili del Contratto Collettivo Integrativo anno 2020.

Articolo 6 - Indennità per compiti che comportano oneri, disagi e disponibilità

Le indennità previste nel presente articolo sono corrisposte nei limiti degli stanziamenti previsti nelle **Tabelle**:

a) **Tabella A1** - "Proiezione Spesa Fondo Salario Accessorio 2019";

6.1 Indennità di turno

- a) Al personale che presta la propria opera, per esigenze di servizio e non per sua scelta, con inizio del lavoro dalle ore 12.00, previa autorizzazione del Dirigente competente, è applicata, limitatamente ai periodi di effettuazione di detto orario per l'intera settimana, una riduzione dell'orario settimanale di lavoro a 35 ore.
- b) Il lavoratore non può effettuare l'orario oggetto del presente istituto per più della metà dei giorni lavorativi nel mese.
- c) Nel caso in cui il lavoratore superi il limite posto dal precedente punto, l'indennità verrà corrisposta per il solo periodo rientrante nel limite suddetto.
- d) Nei giorni in cui viene effettuato detto orario si prevede la corresponsione di un'indennità pari a **€ 14,00** giornalieri.
- e) L'indennità di cui sopra tende a soddisfare i disagi derivanti al dipendente che deve modificare l'organizzazione della propria attività lavorativa con frequenza giornaliera o settimanale.
- f) I prospetti riepilogativi delle giornate effettuate andranno inviati alla Divisione Risorse – Settore Risorse Umane - PTA **con cadenza mensile**.

AS *[firma]* PP *[firma]*

[firma]

[firma]

[firma]

[firma]

[firma]



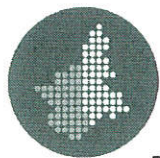
6.2 Indennità di disagio orario

- a) Il Personale che per esigenze di servizio e non per sua scelta, inizia il proprio lavoro tra le ore 10.00 e le ore 12.00, previa autorizzazione del Dirigente competente, ha diritto ad un compenso pari a **€ 7,00** giornalieri per ogni giorno in cui effettua tale orario, e per non più della metà dei giorni lavorativi nel mese. L'orario settimanale di lavoro è pari a 36 ore.
- b) L'orario delle prestazioni lavorative deve far parte della programmazione almeno mensile delle attività, per consentire una maggior apertura delle strutture.
- c) Il lavoratore non può effettuare l'orario oggetto del presente istituto per più della metà dei giorni lavorativi nel mese.
- d) Nel caso in cui il lavoratore superi il limite posto dal precedente punto, l'indennità verrà corrisposta per il solo periodo rientrante nel limite suddetto.
- e) I prospetti riepilogativi delle giornate effettuate andranno inviati dal Responsabile della Struttura Organizzativa alla Divisione Risorse – Settore Risorse Umane - PTA **con cadenza mensile**.

6.3 Indennità di disponibilità

- a) Al Personale individuato in base al tipo di prestazione ordinariamente effettuata che, con propria disponibilità, contribuisce a garantire il rispetto di scadenze improrogabili e perentorie, o lo svolgimento di attività istituzionali dell'Ente, ovvero, l'apertura e la sorveglianza delle strutture in dette occasioni nei giorni prefestivi (compreso il sabato) e festivi, ovvero negli altri giorni oltre l'orario di lavoro, viene attribuita un'indennità oraria di disponibilità.
- b) L'importo dell'indennità oraria è pari a **€ 14,00** per i giorni lavorativi ordinari e per i giorni prefestivi e **€ 16,00** per i giorni festivi. L'importo su indicato è da intendersi **lordo dipendente**.
- c) Detta indennità non compete se la prestazione sia effettuata da personale di cat. C e D con incarico di responsabilità ovvero da personale di categoria EP, ad eccezione del caso in cui tale prestazione venga svolta in giorno festivo, compreso il sabato.
- d) Qualora tale prestazione venga remunerata con fondi erogati da parte di soggetti diversi dall'Università del Piemonte Orientale, l'indennità di disponibilità potrà essere corrisposta anche al personale di cat. C e D con incarico di responsabilità e al personale di cat. EP.
- e) Qualora la somma stanziata sia integrata con gli importi erogati da parte di soggetti diversi dall'Università del Piemonte Orientale il pagamento avverrà previo versamento della somma al

[Handwritten signatures and initials] PP *[Signature]* 5 *[Signature]* *[Signature]* *[Signature]* *[Signature]* *[Signature]*



Bilancio dell'Ateneo. Le prestazioni di cui alla lettera a) del presente punto 6.3 devono essere preventivamente autorizzate dal Dirigente competente.

f) Il limite massimo di ore annue di indennità di disponibilità retribuibili è definito in 100 ore.

6.4 Indennità di Front-Office

- a) Al personale di Didattica e Servizi agli Studenti e al personale delle Scuole di Specializzazione della Scuola di Medicina e del Dipartimento di Scienze del Farmaco che effettua servizio di sportello nell'ambito delle attività di "segreteria studenti" viene riconosciuta un'indennità annua pro-capite.
- b) Il responsabile di ciascuna struttura è tenuto a far pervenire l'elenco dei dipendenti che hanno prestato servizio in maniera continuativa allo sportello, per almeno 10 giorni lavorativi al mese.
- c) Per il 2019 è riconosciuta un'indennità annua pro-capite contenuta nel limite stanziato per tale istituto come da Tabella A1, di importo proporzionato ai mesi di attività. Lo stanziamento relativo al presente istituto per l'anno 2019 tiene conto degli importi riferiti agli anni 2017 e 2018 per una unità di personale tecnico amministrativo non incluso nei CCI degli anni di riferimento.
- d) L'indennità verrà corrisposta relativamente al servizio prestato in presenza e, in caso di lavoro a tempo parziale, tale indennità è proporzionata alla percentuale stipendiale percepita.
- e) Detta indennità non verrà corrisposta ai Responsabili di Didattica e Servizi agli Studenti, al Responsabile di Segreteria Studenti DIGSPES e al Responsabile della Scuola di Medicina.

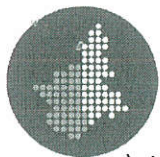
6.5 Indennità di guida personale autista

- a) Al personale stabilmente addetto e formalmente assegnato alla guida di automezzi di proprietà dell'Amministrazione, inquadrato nella corrispondente categoria, viene attribuita un'indennità annua pari a € 1.000,00.

6.6 Indennità di reperibilità

- a) L'indennità di reperibilità è prevista esclusivamente per i settori di attività per i quali è necessario assicurare la continuità dei servizi. Essa si espleta durante le ore o le giornate eccedenti l'orario ordinario di lavoro, soltanto per essenziali ed indifferibili necessità di servizio che non possono essere coperte attraverso l'adozione di altre forme di articolazione dell'orario, in particolare per far fronte a interventi eccezionali d'urgenza onde garantire la sicurezza delle strutture, degli impianti e per i servizi informatici.
- b) La durata massima giornaliera del periodo di reperibilità è di 12 ore.

[Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large '6' and various initials like 'PP', 'G', 'A', 'B', 'C', 'D', 'E', 'F', 'G', 'H', 'I', 'J', 'K', 'L', 'M', 'N', 'O', 'P', 'Q', 'R', 'S', 'T', 'U', 'V', 'W', 'X', 'Y', 'Z']



- c) In caso di chiamata in servizio, durante il periodo di reperibilità, la prestazione di lavoro non può essere superiore a sei ore.
- d) Ciascun dipendente, di norma, non può essere collocato in reperibilità per più di sei volte in un mese e per non più di due volte in giorni festivi nell'arco del mese.
- e) Con assenso del lavoratore è possibile attivare l'istituto della reperibilità anche durante il godimento delle ferie o del riposo compensativo.
- f) L'intervento del dipendente durante il periodo di reperibilità è pagato come straordinario anche a prescindere dal tetto massimo individuale.
- g) L'intervento si considera effettuato in orario notturno quando viene svolto fra le ore 24 e le ore 5 del mattino.
- h) Dell'attivazione dei servizi in regime di reperibilità viene data informazione alla Delegazione Sindacale.
- i) Il servizio di reperibilità sarà remunerato con un'indennità giornaliera pari a **€ 27,13**. L'importo su indicato è da intendersi **lordo dipendente**.

6.7 Indennità di rischio

- a) L'indennità di rischio viene erogata ai sensi dell'orientamento applicativo ARAN "UNI-040", ove è stato precisato di ritenere non più direttamente applicabile nel comparto Università l'indennità di rischio dall'utilizzo di sostanze pericolose di cui alla Legge 734/1973 ed ha ritenuto che l'Amministrazione, ove applicate le normative in materia di sicurezza sul lavoro, ritenga di erogare un'indennità ai dipendenti esposti a sostanze mutogene e cancerogene, dovrà utilizzare l'art. 88 comma 2 lett. c) del C.C.N.L. del 16/10/2008.
- b) Il personale in servizio presso i laboratori dell'Ateneo che, nell'ambito della propria attività istituzionale, è entrato in contatto con sostanze pericolose di cui al D.P.R. 146/1975 e ss.mm.ii. e del D.M. 20 luglio 1984 viene riconosciuta un'indennità di rischio giornaliero.
- c) Ai fini dell'erogazione di tale indennità il personale è suddiviso in base ai "Gruppi" di rischio previsti dalla tabella A dei decreti sopra citati.
- d) L'indennità di rischio verrà corrisposta in base al servizio prestato in presenza e a contatto con sostanze mutogene e cancerogene secondo quanto comunicato dal Direttore di ciascun Dipartimento.
- e) Ai fini dell'erogazione dell'indennità al personale avente diritto sono previsti i seguenti importi:

Gruppo II indennità giornaliera **€ 1,03291**

Gruppo III indennità giornaliera **€ 0,72304**

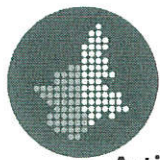
Gruppo IV indennità giornaliera **€ 0,46481**

am PP

[Signature]

[Signature] *[Signature]*

[Signature] *[Signature]*



Articolo 7 - Indennità di responsabilità - art. 91 del CCNL del 16/10/2008 - Comparto Università

1. Al personale appartenente alle categorie C e D che ricopra posizioni organizzative e svolga funzioni specialistiche e di responsabilità formalmente attribuite dall'Amministrazione, ai sensi dell'**art. 91 c. 2** del CCNL del 16/10/2008 - Comparto Università, viene attribuita una indennità di responsabilità, secondo quanto previsto nella **Tabella B1**, allegata al presente contratto.
2. Una quota pari a un terzo della somma da attribuire viene legata al risultato quale indicatore della performance in relazione al raggiungimento di determinati obiettivi assegnati dal Direttore Generale, da rilevarsi con un'apposita Scheda di Valutazione.
3. Al personale appartenente alla categoria D che ricopra posizioni organizzative e svolga funzioni specialistiche e di responsabilità formalmente attribuite dall'Amministrazione, ai sensi dell'**art. 91 c. 3** del CCNL del 16/10/2008 - Comparto Università, viene attribuita una indennità di responsabilità, secondo quanto previsto nella **Tabella B2**, allegata al presente contratto.
4. Una quota pari a un terzo della somma da attribuire viene legata al risultato quale indicatore della performance in relazione al raggiungimento di determinati obiettivi assegnati dal Direttore Generale, da rilevarsi con un'apposita Scheda di Valutazione.
5. Le indennità di responsabilità attribuite ai sensi dell'art. 91 c. 2 e c. 3 del CCNL del 16/10/2008 - Comparto Università sono incompatibili con la corresponsione dell'Indennità Accessoria Mensile e dell'incentivazione alla Performance.

Articolo 8 - Incarichi Speciali

1. Al personale appartenente alle categorie C e D titolare di Incarico Speciale conferito ai sensi dell'**art. 91 c. 2** del CCNL del 16/10/2008 - Comparto Università, è attribuita la seguente indennità:
 - a) Direzione del notiziario periodico Ateneo e Città – **Euro 850,00 annui**;
 - b) Esami di Stato – **Euro 750,00 annui**;
 - c) Gestione Amministrativa e Contabile CESPAS e controllo contabile SIMNOVA – **Euro 1.000,00 annui**;
 - d) Responsabile della conservazione ai sensi dell'art. 7 del D.P.C.M. del 3 dicembre 2013 e dell'art. 44, comma 1-bis, del Decreto Legislativo 7 marzo 2005, n. 82 (per la conservazione informatica) - **Euro 750,00 annui**;

atue

PS

SK

PP⁸

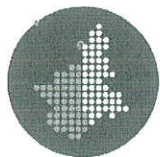
AW

BOV

IF

CI

RV



- e) Supporto alla Divisione Amministrazione Decentrata – Sede di Alessandria – (dal 08/04/2019) – Euro **2.900 annui**;
 - f) Sperimentazione AUDIT interno al Settore Amministrazione Dipartimenti e Scuola Area Medica – Dal 01/03/2018 al 30/06/2018 – Euro **1.000,00 annui** (Incarico attribuito con D.D.G. rep. 268/2018 del 28/02/2018 non incluso nel CCI 2018).
2. L'indennità per gli Incarichi Speciali è compatibile con la corresponsione dell'Indennità Accessoria Mensile e dell'Incentivazione alla Performance.

Articolo 9 - Indennità Accessoria Mensile (IAM o IMA)

1. L'Ateneo, ai sensi dell'art. 64 comma 6 del CCNL 19/04/2018 Comparto Istruzione e Ricerca – Sezione Università e aziende ospedaliero-universitarie che conferma le previsioni dell'art. 41 comma 4 del CCNL 27/01/2005, eroga al personale delle categorie B-C-D, senza incarico di responsabilità e in servizio nell'anno di riferimento, un'Indennità Accessoria Mensile finalizzata a promuovere un miglioramento dei livelli di efficienza e di efficacia dell'Amministrazione e della qualità dei servizi nonché a incentivare la continuità lavorativa e l'effettività della prestazione.
2. L'Indennità Accessoria Mensile verrà erogata in relazione alla percentuale del trattamento economico fondamentale percepito.
3. Al dipendente che presta l'attività lavorativa presso un'altra PA in posizione di comando non si eroga l'Indennità Accessoria Mensile. Viene invece erogata al dipendente di altra PA che presta l'attività lavorativa presso l'Ateneo in posizione di comando.

Articolo 10 - Retribuzione di Posizione e Risultato del personale di categoria EP

1. Il trattamento economico accessorio del personale della categoria EP è composto, come previsto dagli artt. 66 comma 1 lett. a) e 67 comma 3 del CCNL 19/04/2018 del Comparto Istruzione e Ricerca – Sezione Università e aziende ospedaliero-universitarie, dall'indennità di ateneo, dalla retribuzione di posizione e dalla retribuzione di risultato, come indicato alla **Tabella B3**, allegata al presente contratto.
2. La retribuzione di posizione è articolata su tre fasce. La prima fascia è suddivisa a seconda che il personale di cat. EP sia o meno titolare di incarico.
3. La retribuzione di posizione e di risultato assorbe tutte le competenze accessorie e le indennità, compreso il compenso per il lavoro straordinario e con l'esclusione dell'indennità di ateneo, dei compensi che specifiche disposizioni di legge finalizzano all'incentivazione di



prestazioni o risultati del personale e dell'indennità di disponibilità svolta nei giorni festivi ovvero finanziata con risorse provenienti da soggetti esterni.

4. Ai dipendenti di categoria EP è attribuito un importo minimo di posizione pari ad **Euro 3.099,00** annui **lordi** per tredici mensilità. Eventuali residui andranno ad incrementare la retribuzione di risultato in proporzione alle quote indicate in **Tabella B3**.

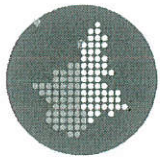
TITOLO III - VALUTAZIONE DEL PERSONALE

Articolo 11 - Valutazione del personale

1. La valutazione non è rivolta alla persona in quanto tale, ma alle modalità e alle capacità con le quali essa esplica la propria attività lavorativa nel contesto organizzativo di appartenenza: il suo modo di agire e di relazionarsi con gli altri (colleghi, superiori, collaboratori, clienti, utenti), il suo modo di esplicitare le proprie competenze e le proprie capacità gestionali, manageriali, intellettive, la sua capacità di raggiungere o di contribuire al raggiungimento degli obiettivi. Per questa ragione, la valutazione non dovrà riferirsi al carattere del dipendente o alle sue caratteristiche personali, ma alla differenza tra i risultati "attesi" e quelli "effettivi", e sarà relativa esclusivamente al periodo oggetto di valutazione, che, di norma, coincide con l'anno solare.

Articolo 12 - Sistema di valutazione della Performance – anno 2019

1. In linea con quanto disposto dall'art. 64 comma 3 del C.C.N.L. relativo al Comparto Istruzione e Ricerca – Sezione Università e Aziende Ospedaliero-Universitarie per il triennio 2016/2018, *"La contrattazione integrativa destina ai trattamenti economici di cui al comma 2 lett. 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"*.
2. Sono destinate al Sistema di valutazione della Performance per l'anno 2019 le seguenti voci:
 - Incentivazione alla Performance (parte fissa e parte variabile);
 - 51% del Fondo Comune di Ateneo anno 2018;
 - Indennità di risultato relativa agli incarichi di responsabilità conferiti ai sensi dell'art. 91 comma 2 e comma 3 del C.C.N.L. 16/10/2008;
 - Retribuzione di risultato della categoria EP.
3. In considerazione:



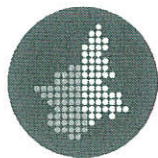
- a) dei rilievi pervenuti a seguito della verifica amministrativo-contabile effettuata dal MEF nel periodo 07/10/2020 – 04/12/2020 relativamente a *“Contrattazione integrativa – modalità di costituzione ed utilizzazione dei fondi”*;
- b) di quanto stabilito dal S.M.V.P. anno 2019 che prevede *“Ai fini della valutazione individuale sono presi in considerazione: i risultati raggiunti nell’ambito della performance istituzionale; i risultati raggiunti nell’ambito della performance organizzativa; i risultati raggiunti nell’ambito della performance individuale con riferimento anche ai comportamenti attesi”*;
- c) del fatto che, nel corso dell’anno 2019, non sono stati definiti i criteri di valutazione dei comportamenti attesi e pertanto non è possibile quantificare i risultati raggiunti nell’ambito della performance individuale

gli importi economici associati alle voci di cui al punto 2 sono riportati sul Contratto Collettivo Integrativo anno 2020 e verranno distribuiti per la valutazione della Performance per l’anno 2020.

TITOLO IV - FONDO COMUNE DI ATENEO

Articolo 13 - Fondo Comune di Ateneo (FCA anno 2018)

1. La distribuzione del 49% dell’importo del FCA anno 2018 relativo al CCI anno 2019 verrà effettuata sulla base dei seguenti criteri:
 - a) il personale tecnico-amministrativo avente diritto alla quota del FCA anno 2018 relativo al CCI anno 2019 sarà costituito dai dipendenti³ in servizio che nel periodo 01/01/2019 – 31/12/2019 non hanno percepito somme superiori ad € 2.000,00 per attività svolta in conto terzi;
 - b) l’importo pari ad € 2.000,00 è da considerarsi quale “totale spesa” (lordo dipendente più oneri a carico ente);
 - c) la quota del FCA spettante ad ogni singolo dipendente dovrà essere calcolata utilizzando, per il personale di categoria B, C e D, in servizio presso questa Università, con esclusione del personale in comando presso altre Amministrazioni, le disposizioni normative e contrattuali previste per la quantificazione ed erogazione dell’Indennità di Ateneo (art. 85 del CCNL – Comparto Università – 2006/2009) e per il personale di categoria EP le disposizioni normative e contrattuali previste per la quantificazione ed erogazione dell’indennità di cui al D.P.R. 567/1987 art. 20 comma 5;
 - d) il calcolo verrà effettuato senza considerare le differenze relative alle diverse categorie di appartenenza.



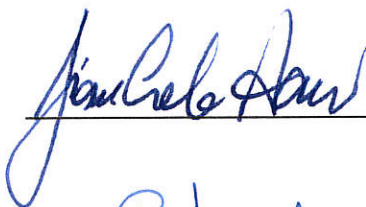
Articolo 14 - Norme transitorie e finali

1. Dalla data di entrata in vigore del presente Contratto Collettivo Integrativo, il C.C.I. per l'anno 2018 cessa di essere vigente. Dalla stessa data sono disapplicati gli accordi, o le parti di essi, in contrasto con il presente C.C.I.
2. Per quanto non espressamente previsto dal presente C.C.I., si rinvia alle norme di legge e ai CC.CC.NN.LL. di comparto vigenti nel tempo.

Vercelli, li 20.08.2021

Per la Parte pubblica

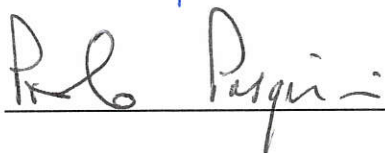
Il Rettore
Prof. Gian Carlo Avanzi



Il Direttore Generale
Prof. Andrea Turolla



Il Direttore Generale Vicario
Dott. Paolo Pasquini



Per la RSU

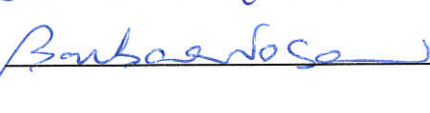
Dott. Gianluca Croce



Dott.ssa Chiara Gabellieri

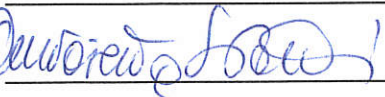


Dott.ssa Barbara Nosari



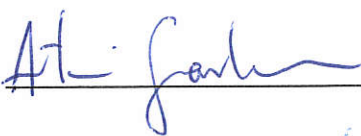
Sig. Salvatore Panarello

Dott.ssa Antonietta Startari



Per le OO.SS.

Dott. Antonio Grassedonio
FLC - CGIL



Sig.ra Laura Secchi
CISL Federazione Scuola Università e Ricerca





Allegato A1
PROIEZIONE SPESA FONDO SALARIO ACCESSORIO 2019

FONDO SALARIO ACCESSORIO ANNO 2019		PARTE FISSA (PF)	PARTE VARIABILE (PV)	TOTALE (PF + PV)	FCA 2018	TOTALE
	TOTALE	€ 604.068,11	€ 70.103,74	€ 674.171,85	€ 713.692,81	€ 1.387.864,66
	Fondo Cat. B - C - D	€ 444.016,39	€ 55.352,79	€ 499.369,18	€ 671.892,81	€ 1.171.261,99
	Strao - Cat. B - C - D	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -
	Fondo Cat. EP	€ 160.051,72	€ 14.750,95	€ 174.802,67	€ 41.800,00	€ 216.602,67

Tabella A

PROIEZIONE SPESA FONDO SALARIO ACCESSORIO ANNO 2019						
FONDO CAT. B - C - D	PARTE FISSA	PARTE VARIABILE	TOTALE COMPLESSIVO	FONDO COMUNE DI ATENEIO		
Indennità che comportano Oneri, Disagi e Disponibilità:						
Art. 6, comma 1 - Indennità di Turno	€ -	€ 4.500,00	€ 4.500,00			
Art. 6, comma 2 - Indennità di Disagio Orario	€ -	€ 5.000,00	€ 5.000,00			
Art. 6, comma 3 - Indennità di Disponibilità	€ -	€ 200,00	€ 200,00			
Art. 6, comma 4 - Indennità di Front-Office	€ -	€ 5.000,00	€ 5.000,00			
Art. 6, comma 4 - Indennità di Front-Office (2017/2018)	€ -	€ 500,00	€ 500,00			
Art. 6, comma 5 - Indennità di Guida personale autista	€ -	€ 1.000,00	€ 1.000,00			
Art. 6, comma 6 - Indennità di reperibilità	€ -	€ 100,00	€ 100,00			
Art. 6, comma 7 - Indennità di rischio	€ -	€ 5.000,00	€ 5.000,00			
RESPONSABILITA' Cat. B - C con risultato + Incarichi speciali (Euro 6.000)	€ 38.000,00		€ 38.000,00			
RESPONSABILITA' Cat. D con risultato	€ 142.000,00	€ -	€ 142.000,00	€ -	esclusi dalla trattativa	
INDENNITA' ACCESSORIA MENSILE (I.M.A.)	€ 216.146,40	€ -	€ 216.146,40	€ -	esclusi dalla trattativa	
INCENTIVAZIONE ALLA PERFORMANCE (Valutazione)	€ 37.651,91	€ 34.052,79	€ 71.704,70	€ -		
0,1% del monte salari anno 2015 relativo al personale delle categorie B, C e D (destinazione vincolata alle Progr. Econ. Orizz.)	€ 10.218,08		€ 10.218,08			
FCA 2018 - Quota B-C-D				€ 671.892,81		
Totale	€ 444.016,39	€ 55.352,79	€ 499.369,18	€ 671.892,81	€ 1.171.261,99	
FONDO CAT. EP						
Ributizione di posizione parte fissa	€ 69.911,14	€ -	€ 69.911,14	€ -		
Ributizione di posizione parte variabile	€ 61.786,71	€ -	€ 61.786,71	€ -		
Ributizione di risultato	€ 27.400,00	€ -	€ 27.400,00	€ -		
Ributizione di risultato - Parte variabile	€ -	€ 14.750,95	€ 14.750,95	€ -		
0,1% del monte salari anno 2015 relativo al personale delle categorie EP (destinazione vincolata alle Progr. Econ. Orizz.)	€ 953,87		€ 953,87			
FCA 2018 - Quota EP	€ -	€ -	€ -	€ 41.800,00		
TOTALE COMPLESSIVO	€ 160.051,72	€ 14.750,95	€ 174.802,67	€ 41.800,00	€ 216.602,67	
FCA 2018 - TOTALE			€ 713.692,81			
Fondo cat. B - C - D + Fondo cat. EP					€ 1.387.864,66	

Op V per H *DP* *DP* *DP*

TABELLA B1 (C-D) - Art. 91 comma 2 CCNL 16/10/2008

FASCIA	PUNTEGGIO	NR. INCARICHI CONFERITI	INDENNITA' DI POSIZIONE	INDENNITA' DI RISULTATO	TOTALE VALORE FASCIA
I	<300	8	666,67	333,33	1.000,00
II	301-350	4	1.333,33	666,67	2.000,00
III	351-400	4	2.000,00	1.000,00	3.000,00
IV	401-450	1	2.666,67	1.333,33	4.000,00

17

Agf
Pon dr
PP
K
P

2/10

TABELLA B2 (D) - Art. 91 comma 3 CCNL 16/10/2008

FASCIA	PUNTEGGIO	NR. INCARICHI CONFERITI	INDENNITA' DI POSIZIONE	INDENNITA' DI RISULTATO	TOTALE VALORE FASCIA
II	301-350	16	1.333,33	666,67	2.000,00
III	351-400	13	2.000,00	1.000,00	3.000,00
IV	401-450	17	2.666,67	1.333,33	4.000,00
V	451-500	-	3.333,33	1.666,67	5.000,00
VI	501-550	1	4.000,00	2.000,00	6.000,00

47

Gli importi indicati in tabella sono riferiti ad una annualità completa (01/01-31/12) dell'indennità di responsabilità

Q. F. Zanetti *PP* *Sen* *24/10*

TABELLA B3 (EP)

FASCIA		PUNTEGGIO		NR. INCARICHI CONFERITI		VALORE COMPLESSIVO DELLA FASCIA (POSIZIONE + RISULTATO)	INDENNITA' DI POSIZIONE	Base da CCNL	Retribuzione di posizione correlata alla fascia	RETRIBUZIONE DI RISULTATO
1		Fino a 625	SENZA INCARICO	1		5.000,00	4.112,37	4.112,37	-	887,63
	VII		CON INCARICO	8	Fino a	8.150,00	6.269,23	4.112,37	2.156,86	1.880,77
2	VIII	Da 626 a 700		4	Fino a	9.800,00	7.538,46	4.112,37	3.426,09	2.261,54
3	IX	Da 701 a 800		3	Fino a	11.950,00	9.192,31	4.112,37	5.079,94	2.757,69

