

**CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO PER LA DESTINAZIONE
DEL TRATTAMENTO ACCESSORIO DEL PERSONALE TECNICO AMMINISTRATIVO
01/01/2018 – 31/12/2018**

PREMESSO

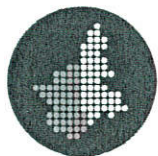
- che il nuovo art. 40, comma 3-bis, del D. Lgs. 165/2001 e successive modifiche e integrazioni ribadisce innanzitutto il carattere di “doverosità” della contrattazione integrativa e la sua “fisiologica” finalizzazione all’obiettivo del conseguimento di “adeguati livelli di efficienza e produttività dei servizi pubblici”;
- che, più in dettaglio, con riferimento alla finalizzazione a risultati ed obiettivi le norme chiariscono che è necessario rispettare il principio di corrispettività ex art. 7 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”;
- che, relativamente all’anno 2018, la parte fissa del Fondo per il salario accessorio ammonta a Euro 572.425,58 (Fondo B-C-D, Euro 413.327,73 ex art. 63 C.C.N.L. 2016/2018 e Fondo EP, Euro 159.097,85 ex art. 65 CCNL 2016/2018);
- che, con delibera del Consiglio di Amministrazione n. 13/2018/8.1 del 30/11/2018 è stato quantificato il Fondo Comune di Ateneo relativo all’anno 2017, pari a Euro 484.858,31;
- che l’importo totale del Fondo Comune di Ateneo disponibile per il CCI 2018 è pari a Euro 485.032,46 (FCA 2017 Euro 484.858,31 + residuo FCA anni precedenti Euro 174,15);
- che, nella parte variabile del Fondo sono state inserite le somme non pagate negli anni precedenti, il recupero della quota Ria relativamente al personale cessato nel 2015 e la quota relativa al personale a tempo determinato finanziato dall’esterno, pari complessivamente ad € 51.201,47 e il Fondo Comune di Ateneo anno 2017 pari a € 484.858,31;
- che il suddetto Fondo è stato certificato dal Collegio dei Revisori dei Conti in data 30/11/2018;
- che il C.C.N.L. siglato in data 19/04/2018 individua, in particolare agli artt. 42, 64 e 66 rispettivamente le materie oggetto di contrattazione integrativa, la destinazione delle relative risorse finanziarie per il trattamento accessorio del personale delle categorie B, C, D ed EP, e l’adozione di un sistema di valutazione in grado di garantire il necessario collegamento tra produttività ed incentivi, in un’ottica di recepimento dei principi contenuti nel D. Lgs. n. 150/2009;






 1
 



- che per l'accertamento della Corte dei Conti sulla spesa derivante dal C.C.I., si rinvia a quanto stabilito dagli artt. 40 e 40 bis del D. Lgs. 30/03/2001 n. 165 così come modificati dal D. Lgs. n. 27/10/2009 n. 150

TUTTO CIÒ PREMESSO E CONSIDERATO

LE PARTI CONVENGONO

TITOLO I - DISPOSIZIONI GENERALI

Articolo 1 - Campo di applicazione

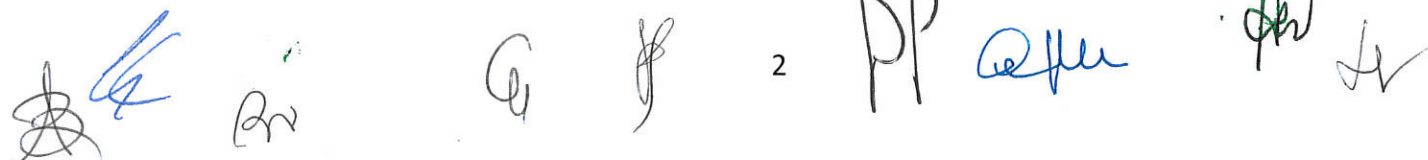
1. Il presente Contratto Collettivo Integrativo (C.C.I.) si applica, come previsto dall'art. 1 del CCNL del 19/04/2018, a tutto il personale tecnico-amministrativo con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e determinato, dipendente dell'Università del Piemonte Orientale. Sono esclusi i Dirigenti di ruolo e a tempo determinato e i collaboratori ed esperti linguistici.
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. 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.
4. Il costo complessivo del presente C.C.I. è da intendersi su base annua.
5. Gli stanziamenti dei diversi istituti sono quelli indicati nella **Tabella A** denominata "Proiezione Spesa Fondo Salario Accessorio – Anno 2018", Allegato 1 al presente contratto. I pagamenti non potranno superare lo stanziamento previsto per ciascun istituto.

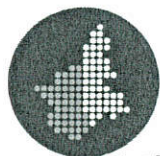
Articolo 2 - Durata e decorrenza del contratto

1. Il presente contratto ha validità per l'anno 2018, per il periodo dal 01/01/2018 al 31/12/2018.
2. Gli istituti contrattuali si applicano in rapporto al periodo di servizio nell'anno solare.
3. In caso di disdetta, che deve essere comunicata tra le Parti mediante raccomandata a/r, le disposizioni contrattuali rimangono in vigore fino a quando non siano sostituite da successivo C.C.I.

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 relativamente all'anno 2018.





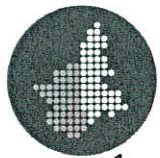
Articolo 4 - Obiettivi

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.
3. 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.
4. Il presente contratto è altresì finalizzato a perseguire principi di equità retributiva e sociale.

TITOLO II - TRATTAMENTO ACCESSORIO

Articolo 5 - Progressioni Economiche Orizzontali





1. Le parti concordano di non attivare procedure per le Progressioni Economiche Orizzontali (PEO) per l'anno 2018.
2. Le parti si impegnano a verificare la possibilità di procedere con l'attivazione di eventuali procedure PEO qualora vengano emanate normative che prevedano la possibilità di integrare il Fondo per il salario accessorio, parte fissa, con nuove e sufficienti risorse finanziarie disponibili a tal fine.

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

Le indennità previste nel presente articolo sono corrisposte nei limiti degli stanziamenti previsti nella **Tabella A** (*"Proiezione Spesa Fondo Salario Accessorio – Anno 2018"*, Allegato 1).

1. Indennità di turno

- 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.
- Il lavoratore non può effettuare l'orario oggetto del presente istituto per più della metà dei giorni lavorativi nel mese.
- 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.
- Nei giorni in cui viene effettuato detto orario si prevede la corresponsione di un'indennità pari a **€ 14,00** giornalieri.
- 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.
- I prospetti riepilogativi delle giornate effettuate andranno inviati alla Divisione Risorse – Settore Risorse Umane - PTA **con cadenza mensile**.

2. Indennità di disagio orario

- 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.



- L'orario delle prestazioni lavorative deve far parte della programmazione almeno mensile delle attività, per consentire una maggior apertura delle strutture.
- Il lavoratore non può effettuare l'orario oggetto del presente istituto per più della metà dei giorni lavorativi nel mese.
- 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.
- I prospetti riepilogativi delle giornate effettuate andranno inviati alla Divisione Risorse – Settore Risorse Umane - PTA **con cadenza mensile**.

3. Indennità di disponibilità

- 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.
- 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**.
- 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.
- 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.
- 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 Bilancio dell'Ateneo. Le prestazioni di cui al primo capoverso del presente punto 3 devono essere preventivamente autorizzate dal Dirigente competente.

4. Indennità di Front-Office

- Al personale di Didattica e Servizi agli Studenti che effettua servizio di sportello nell'ambito delle attività di "segreteria studenti" viene riconosciuta un'indennità annua procapite contenuta nel limite stanziato per tale istituto.



- Il responsabile di ciascuna struttura è tenuto a far pervenire l'elenco dei dipendenti che prestano servizio in maniera continuativa allo sportello, per almeno 10 giorni lavorativi al mese.
- L'indennità verrà corrisposta relativamente al servizio prestato (ad eccezione delle ferie) e, in caso di lavoro a tempo parziale, tale indennità è proporzionata alla percentuale stipendiale percepita.
- Detta indennità non verrà corrisposta ai Responsabili di Didattica e Servizi agli Studenti.

5. Indennità di guida personale autista

- 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. Indennità di reperibilità

- 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.
- La durata massima giornaliera del periodo di reperibilità è di 12 ore.
- In caso di chiamata in servizio, durante il periodo di reperibilità, la prestazione di lavoro non può essere superiore a sei ore.
- 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.
- Con assenso del lavoratore è possibile attivare l'istituto della reperibilità anche durante il godimento delle ferie o del riposo compensativo.
- L'intervento del dipendente durante il periodo di reperibilità è pagato come straordinario anche a prescindere dal tetto massimo individuale.
- L'intervento si considera effettuato in orario notturno quando viene svolto fra le ore 24 e le ore 5 del mattino.
- Dell'attivazione dei servizi in regime di reperibilità viene data informazione alla Delegazione Sindacale.

6



- Il servizio di reperibilità sarà remunerato con un'indennità giornaliera pari a **€ 27,13**.
L'importo su indicato è da intendersi **lordo dipendente**.

Articolo 7 - Indennità di responsabilità categorie C – D (ex art. 91 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, compete una indennità di responsabilità, ai sensi dell'art. 91 c. 2 e c. 3 del CCNL secondo quanto previsto nella **Tabella B1**, allegata al presente contratto.
2. Una quota pari a circa 1/10 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. L'indennità è incompatibile con la corresponsione dell'Indennità Accessoria Mensile e dell'incentivazione alla Performance Organizzativa.

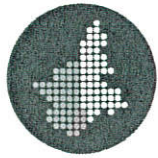
Articolo 8 - Incarichi Speciali

1. Ai seguenti Incarichi Speciali è attribuita la seguente indennità:
 - a) Direzione del notiziario periodico Ateneo e Città – **Euro 1.000,00 annui**;
 - b) Esami di Stato – **Euro 750,00 annui**;
 - c) Gestione Amministrativa e Contabile CESP – **Euro 1.000,00 annui**;
 - d) Gestione Amministrativa e Contabile SIMNOVA – **Euro 1.000,00 annui**;
 - e) Referente di Ateneo per la visita dell'ANVUR – **Euro 4.000,00 annui**;
 - f) 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**;
 - g) Supporto ai Dipartimenti dell'Area di Medicina per l'attivazione della contabilità economico-patrimoniale - **Euro 1.000,00 annui**;
2. L'indennità per gli Incarichi Speciali è compatibile con la corresponsione dell'Indennità Accessoria Mensile e dell'Incentivazione alla Performance Organizzativa.

Articolo 9 - Indennità Accessoria Mensile (IAM o IMA)

1. L'Ateneo, ai sensi dell'art. 64 comma 6 del CCNL 19/04/2018 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

    7    PP



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.

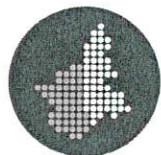
Articolo 10 - Retribuzione di Posizione e Risultato del personale di categoria EP

1. Il trattamento economico accessorio del personale della categoria EP è composto, come previsto dagli artt. 66 c. 1 lett. a) e 67 comma 3 del C.C.N.L. 19/04/2018 del Comparto Università, dall'indennità di ateneo, dalla retribuzione di posizione e dalla retribuzione di risultato, come indicato alla **Tabella B2**, allegata al presente contratto.
2. 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.
3. 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 B2**.

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.



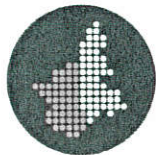
2. La valutazione del personale sarà effettuata esclusivamente dai Dirigenti.

Articolo 12 - Sistema di valutazione della Performance Organizzativa

1. Il sistema di valutazione della Performance Individuale quale contributo alla Performance Organizzativa riguarda i dipendenti di **categoria B-C-D-EP, senza incarico di responsabilità** e in servizio nell'anno di riferimento.
2. A seguito della verifica del contributo del medesimo personale al raggiungimento degli obiettivi di Performance Organizzativa dell'ente verrà corrisposta un'indennità denominata "Incentivazione alla Performance Organizzativa" per i dipendenti di **categoria B-C-D, senza incarico di responsabilità** e la "Retribuzione di Risultato" per i dipendenti di **categoria EP, senza incarico di responsabilità**.
3. Tale verifica verrà effettuata sulla base dei criteri di seguito riportati:
 - contributo di ciascuno al processo di cambiamento organizzativo;
 - contributo di ciascuno all'attività della struttura di appartenenza;
 - contributo di ciascuno agli esiti della Programmazione Triennale;
 - contributo di ciascuno al raggiungimento dei risultati della parte premiale dell'FFO 2018;
 - contributo di ciascuno al raggiungimento dei risultati in campo finanziario secondo gli indicatori del MIUR.
4. Per ciascuno di questi criteri potrà essere attribuita la seguente valutazione: insufficiente, marginale, positiva.
5. Ciascun dipendente dovrà essere valutato relativamente a tre dei cinque criteri oggetto di valutazione.
6. La valutazione sarà considerata positiva se in almeno due criteri verrà formulato il giudizio "positivo", da rilevarsi con apposita Scheda di Valutazione (**Allegato 2 – Scheda di valutazione della "performance individuale" nell'ambito degli obiettivi strategici generali**).

Articolo 13 - Sistema di valutazione della Performance Individuale

1. Il sistema di misurazione e valutazione della Performance Individuale adottato si caratterizza per la sua compattezza ed omogeneità; tutto il personale di **categoria C, D, EP, titolare di posizione organizzativa** è infatti valutato con gli stessi criteri e gli stessi meccanismi.
2. Il Dirigente competente provvederà ad effettuare la valutazione utilizzando la Scheda di Valutazione (**Allegato 3 – Scheda di valutazione della "performance individuale" nell'ambito degli obiettivi strategici individuali**). La valutazione è correlata al grado di raggiungimento



degli obiettivi assegnati sulla base del Piano della Performance 2018/2020, elaborato dall'Ateneo ai sensi del D. Lgs. n. 150/2009 e pubblicato sul sito web d'Ateneo.

3. La valutazione sarà positiva se verrà accertato il raggiungimento di obiettivi corrispondenti ad un peso non inferiore al 70%. La scheda obiettivi riferiti a ciascun titolare di posizione organizzativa dovrà essere allegata alla scheda di valutazione.
4. Il Dirigente provvederà a comunicare il risultato della compilazione al singolo dipendente, il quale in caso di accettazione la sottoscrive. In caso di contestazione potrà chiedere l'attivazione della procedura di conciliazione di cui al punto 5.
5. Entro 8 giorni dalla comunicazione formale dei risultati della valutazione il dipendente potrà presentare istanza di revisione alla Commissione appositamente costituita, nominata dal Direttore Generale e composta da:
 - un componente del Comitato Unico di Garanzia delegato dal Rettore per la parte pubblica con funzioni di Presidente;
 - il Direttore Generale o un suo delegato;
 - un rappresentante delle OO.SS./RSU.
6. Detta Commissione acquisisce in contraddittorio le posizioni espresse dal valutatore e dal valutato, provvedendo insindacabilmente a determinare la valutazione finale relativamente alla scheda oggetto della contestazione del dipendente interessato.

TITOLO IV - FONDO COMUNE DI ATENEO

Articolo 14 - Fondo Comune di Ateneo (FCA)

1. Saranno destinati **Euro 30.000,00** del FCA 2017 (quantificato in Euro 455,032,46 + Euro 30.000 = Euro 485.032,46) per le maggiori attività svolte dal personale tecnico amministrativo. Eventuali somme non utilizzate andranno ad integrare la quota di cui al punto 2.
2. La distribuzione delle quote del FCA 2017 indicate nell'allegato 1 (Euro 412.892,46 per il personale di cat. B, C e D – Euro 26.000 per il personale di cat. EP) verrà effettuata sulla base del criterio già utilizzato per la distribuzione del FCA negli anni 2013, 2014, 2015 e 2016:
 - il personale tecnico-amministrativo avente diritto alla quota del FCA sarà costituito dai dipendenti in servizio che nel periodo 01/01/2017 – 31/12/2017 non hanno percepito somme superiori ad € 2.000,00 per attività svolta in conto terzi;
 - l'importo pari ad € 2.000,00 è da considerarsi quale **"totale spesa"** (lordo dipendente più oneri a carico ente);



- 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;
 - il calcolo verrà effettuato senza considerare le differenze relative alle diverse categorie di appartenenza.
3. La restante parte del FCA 2017, ammontante ad € 16.140,00 è destinata alle indennità di cui all'art. 6 punti da 1 a 6 (indennità di turno, di disagio orario, di disponibilità, di front office, di guida e di reperibilità).

Articolo 15 - Norme transitorie e finali

1. Dalla data di entrata in vigore del presente Contratto Collettivo Integrativo, il C.C.I. per l'anno 2017 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 14/05/2019

Per la Parte pubblica

Il Rettore
Prof. Giancarlo Avanzi

Il Direttore Generale
Prof. Andrea Turolla

Il Direttore Generale Vicario
Dott. Paolo Pasquini

Il Responsabile del Settore Risorse Umane
Dott.ssa Annalisa Barbale

Per la RSU

Dott. Gabriele Cagliano



Dott. Gianluca Croce

Gianluca Croce

Dott.ssa Chiara Gabellieri

Chiara Gabellieri

Dott.ssa Barbara Nosari

Barbara Nosari

Sig. Salvatore Panarello

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

Laura Secchi

FONDO SALARIO ACCESSORIO ANNO 2018		TOTALE	PARTE FISSA		PARTE VARIABILE		TOTALE (PF + PV)	FCA	TOTALE
	Fondo Cat. B - C - D	€	572.425,58	€	51.027,31	€	623.452,89	€	1.108.485,35
	Strao - Cat. B - C - D	€	413.327,73	€	39.335,93	€	452.663,66	€	881.696,12
	Fondo Cat. EP	€	159.097,85	€	11.691,38	€	170.789,23	€	30.000,00
		€		€		€		€	196.789,23

Tabella A

PROIEZIONE SPESA FONDO SALARIO ACCESSORIO ANNO 2018

FONDO CAT. B - C - D - €	PARTE FISSA (BASE 2017)	PARTE VARIABILE	TOTALE COMPLESSIVO	FONDO COMUNE DI ATENE
Indennità che comportano Oneri, Disagi e Disponibilità:				
Art. 6, comma 1 - Indennità di Turno	€	-	€	3.000,00
Art. 6, comma 2 - Indennità di Disagio Orario	€	-	€	6.000,00
Art. 6, comma 3 - Indennità di Disponibilità	€	-	€	1.000,00
Art. 6, comma 4 - Indennità di Front-Office	€	-	€	4.840,00
Art. 6, comma 5 - Indennità di Guida personale autista	€	-	€	1.000,00
Art. 6, comma 6 - Indennità di reperibilità	€	-	€	300,00
Indennità di rischio 2012-2017	€	-	€	-
RESPONSABILITA' Cat. B - C - D con risultato	€	180.000,00	€	180.000,00
INDENNITA' ACCESSORIA MENSILE (I.M.A.)	€	216.146,40	€	216.146,40
INCENTIVAZIONE ALLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA (Valutazione)	€	17.181,33	€	-
FCA 2017	€	39.335,94	€	412.892,46
FCA 2017 - STRAO	€	413.327,73	€	30.000,00
Totale	€	39.335,94	€	452.663,67
		€	€	€
FONDO CAT. EP - €				
Retribuzione di posizione parte fissa	€	69.911,14	€	69.911,14
Retribuzione di posizione parte variabile	€	61.786,71	€	-
Retribuzione di risultato	€	27.400,00	€	-
Retribuzione di risultato - Parte variabile	€	-	€	-
Quota Fca - EP vedere	€	11.691,38	€	11.691,38
TOTALE COMPLESSIVO	€	159.097,85	€	26.000,00
FCA 2017 - TOTALE	€	11.691,38	€	26.000,00
Fondo cat. B - C - D + Fondo cat. EP			€	485.032,46
			€	1.108.485,36

Handwritten signatures and initials: *PP*, *Q*, *de*, *apm*, *SK*, *Ro*, and a large signature at the bottom right.

Allegato 2

SCHEDA DI VALUTAZIONE DELLA "PERFORMANCE INDIVIDUALE"
NELL'AMBITO DEGLI OBIETTIVI STRATEGICI GENERALI

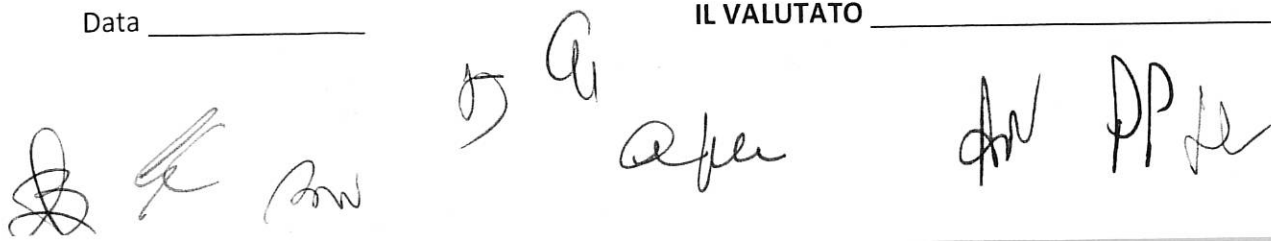
<u>Personale di categoria B, C, D, EP</u>		
<u>Sezione – ANAGRAFICA</u>		
DIPENDENTE VALUTATO	COGNOME _____	
	NOME _____	
CATEGORIA _____	AREA _____	PERIODO DI RIFERIMENTO DELLA VALUTAZIONE: _____
SEDE DI SERVIZIO _____		
IL DIRIGENTE (VALUTATORE) _____		
<u>INDICATORI DELLA PRESTAZIONE</u>		<u>VALUTAZIONE ATTRIBUITA</u>
☐ Contributo al processo di cambiamento organizzativo dell'Ateneo;		☐ Insufficiente ☐ Marginale ☐ Positivo
☐ Contributo di ciascuno allo svolgimento delle attività della Struttura di appartenenza;		☐ Insufficiente ☐ Marginale ☐ Positivo
☐ Contributo apportato al raggiungimento degli esiti della Programmazione Triennale;		☐ Insufficiente ☐ Marginale ☐ Positivo
☐ Contributo di ciascuno al raggiungimento dei risultati relativi alla parte premiale del FFO 2018;		☐ Insufficiente ☐ Marginale ☐ Positivo
☐ Contributo di ciascuno al raggiungimento dei risultati conseguiti dall'Ateneo in campo finanziario secondo gli indicatori del MIUR.		☐ Insufficiente ☐ Marginale ☐ Positivo

IL DIRIGENTE _____

Eventuali osservazioni del Valutato

Data _____

IL VALUTATO _____



Allegato 3

SCHEDA DI VALUTAZIONE DELLA "PERFORMANCE INDIVIDUALE"
NELL'AMBITO DEGLI OBIETTIVI STRATEGICI INDIVIDUALI

<u>Personale di categoria C, D, EP – TITOLARI DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA</u>		
<u>Sezione – ANAGRAFICA</u>		
DIPENDENTE VALUTATO	COGNOME _____	
	NOME _____	
CATEGORIA	AREA	PERIODO DI RIFERIMENTO DELLA VALUTAZIONE: _____
POSIZIONE ORGANIZZATIVA RICOPERTA _____		
IL DIRIGENTE (VALUTATORE) _____		
<u>INDICATORI DELLA PRESTAZIONE</u>		<u>VALUTAZIONE ATTRIBUITA</u>
Raggiungimento di obiettivi corrispondenti ad un peso non inferiore al 70%.		☐ SI ☐ NO

IL DIRIGENTE _____

Eventuali osservazioni del Valutato

Data _____

IL VALUTATO _____

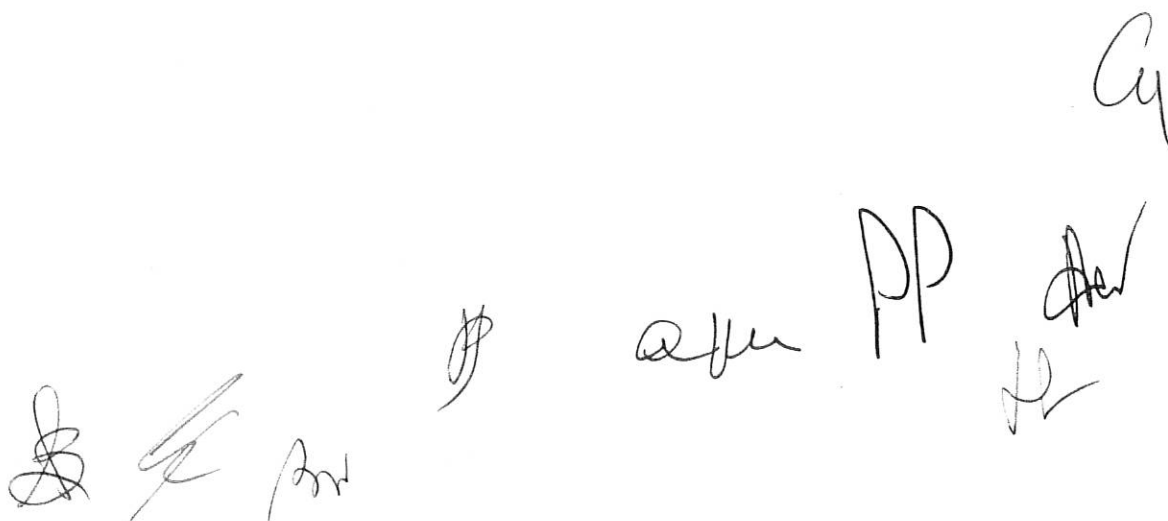


Tabella B1 (C-D)

Fascia	Punteggio	Indennità di posizione	Indennità di risultato
I	<300	€ 900	€ 100
II	301-350	€ 1.800	€ 200
III	351-400	€ 2.700	€ 300
IV	401-450	€ 3.600	€ 400
V	451-500	€ 4.500	€ 500
VI	501-550	€ 5.400	€ 600

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

Tabella B2 (EP)

Fascia	Punteggio	Indennità di posizione	Indennità di risultato
0		€ 4.100	€ 900
I	551-625	€ 6.750	€ 1.400
II	626-700	€ 8.100	€ 1.700
III	701-800	€ 9.900	€ 2.050

Handwritten notes:
Z / after PP @
pr p Jan

