

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

**ANNO 2023**

- **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. 165/2001 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. 165/2001 "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 2019-2021, sottoscritto in data 18/01/2024;
- **VISTI** gli articoli 119 e 120 in materia di costituzione e utilizzo del Fondo risorse decentrate per il personale delle Aree Operatori, Collaboratori e Funzionari e gli articoli 121 e 122 in materia di costituzione e utilizzo del Fondo retribuzione di posizione e di risultato per il personale dell'Area EP;
- **VISTO** l'art. 81 comma 3 del C.C.N.L. relativo al personale del Comparto Istruzione e Ricerca per il triennio 2019-2021 che definisce le materie oggetto di contrattazione integrativa;
- **VISTA** la delibera del Consiglio di Amministrazione n. 5/2024/9.1 del 30/05/2024 con la quale è stata approvata la quantificazione del Fondo Comune di Ateneo relativo all'anno 2022, pari a Euro 575.160,73 lordo dipendente (Euro 763.238,29 importo comprensivo degli oneri a carico ente);
- **VISTA** la delibera del Consiglio di Amministrazione n. 5/2024/9.2 del 30/05/2024 con la quale è stata approvata la quantificazione del Fondo per il salario accessorio relativo all'anno 2023, pari a Euro 1.654.855,26 lordo dipendente (Euro 2.195.992,93 importo comprensivo degli oneri a carico ente);



- **VISTO** l'art. 64 comma 1 del C.C.N.L. relativo al personale del Comparto Istruzione e Ricerca per il triennio 2016-2018 che stabilisce che *“le amministrazioni rendono annualmente disponibili per la contrattazione integrativa tutte le risorse confluite nel Fondo Risorse Decentrate, al netto delle risorse già destinate agli incarichi al personale della categoria D relative all'annualità precedente ed alla indennità di cui al comma 5”*, che recita: *“resta confermata l'indennità di cui all'art. 41, comma 4, del C.C.N.L. Università del 27/1/2005 con finanziamento a carico del Fondo di cui al presente articolo”*;
- **CONSIDERATO** che l'art. 120 comma 1 del C.C.N.L. relativo al personale del Comparto Istruzione e Ricerca per il triennio 2019-2021, confermando quanto indicato nel sopra citato art. 64 comma 1 (abrogato dallo stesso art. 120 comma 6) stabilisce che *“le amministrazioni rendono annualmente disponibili per la contrattazione integrativa tutte le risorse confluite nel Fondo Risorse Decentrate Aree, al netto delle risorse già destinate agli incarichi di cui all'art. 87 (posizioni organizzative e professionali) ed alle indennità di cui al comma 5”* che recita: *“restano confermati i valori della indennità di cui all'art. 41, comma 4, del C.C.N.L. Università del 27/1/2005 con finanziamento a carico del Fondo di cui al presente articolo”*;
- **CONSIDERATO** che con delibera del Consiglio di Amministrazione n. 13/2022/5 del 23/12/2022 è stato approvato il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance per l'anno 2023;
- **CONSIDERATO** che il PIAO 2023-2025 ha ottenuto il parere favorevole del Senato Accademico con delibera n. 2/2023/4.1 nella seduta del 20 gennaio 2023 ed è stato approvato dal Consiglio di Amministrazione con delibera n. 2/2023/4.1 durante la seduta del 27 gennaio 2023;
- **CONSIDERATO** il raggiungimento degli obiettivi strategici inerenti agli ambiti della didattica, della ricerca e della terza missione, fissati dall'Ateneo per l'anno 2023 nel PIAO 2023-2025;
- **VISTO** l'“*Accordo per la ripartizione del Fondo Comune di Ateneo per gli anni 2019 – 2020 e per la ripartizione del Fondo Comune di Ateneo legato alla valutazione della performance per l'anno 2021*” definito nella seduta di trattativa sindacale del 22/12/2020 e approvato con delibera CdA n. 1/2021/9.7 del 29/01/2021;
- **CONSIDERATO** che la metodologia di calcolo prevista nell'“*Accordo per la ripartizione del Fondo Comune di Ateneo per gli anni 2019 – 2020 e per la ripartizione del Fondo Comune di Ateneo legato alla valutazione della performance per l'anno 2021*” è stata riconfermata dall'Accordo Economico per la distribuzione del Fondo Salario Accessorio – anno 2022 siglato in data 21/06/2023;



- **VISTO** che la legge di stabilità 2022 (legge 30/12/2021, n. 234), al comma 297 dell'art. 1 lett. b) ha previsto un apposito aumento stabile del FFO delle università di *“50 milioni di euro annui a decorrere dall'anno 2022 finalizzati alla valorizzazione del personale tecnico-amministrativo delle università statali e al raggiungimento, da parte delle università, di più elevati obiettivi nell'ambito della didattica, della ricerca e della terza missione. Le singole università provvedono all'assegnazione del 50 per cento delle risorse al personale di cui al primo periodo in ragione della partecipazione dello stesso ad appositi progetti finalizzati al raggiungimento di più elevati obiettivi nell'ambito della didattica, della ricerca e della terza missione, nel limite massimo pro capite del 15 per cento del trattamento tabellare annuo lordo, secondo criteri stabiliti mediante la contrattazione collettiva integrativa nel rispetto di quanto previsto dal contratto collettivo nazionale. Il restante 50 per cento è destinato all'integrazione delle componenti del trattamento fondamentale diverse dallo stipendio, negli importi da definirsi nell'ambito del contratto collettivo nazionale”*;
- **PRESO ATTO** che con il Decreto n. 581 del 24/06/2022 di assegnazione del FFO 2022 sono state assegnate all'Università del Piemonte Orientale risorse per la valorizzazione del personale TA 2022 per un importo complessivo di Euro 303.757 (importo comprensivo degli oneri a carico ente);
- **CONSIDERATO** che di queste risorse, il 50%, pari a Euro 151.878,50 (importo comprensivo degli oneri a carico ente) e a Euro 114.452,52 (lordo dipendente) è inserito nella parte variabile del fondo per il finanziamento del trattamento accessorio del personale tecnico amministrativo 2023;
- **PRESO ATTO** che con il Decreto n. 809 del 07/07/2023 di assegnazione del FFO 2023 sono state assegnate all'Università del Piemonte Orientale risorse per la valorizzazione del personale TA 2023 per un importo complessivo di Euro 324.428 (importo comprensivo degli oneri a carico ente);
- **CONSIDERATO** che di queste risorse, il 50%, pari a Euro 162.214 (importo comprensivo degli oneri a carico ente) e a Euro 122.241,15 (lordo dipendente) è inserito nella parte variabile del fondo per il finanziamento del trattamento accessorio del personale tecnico amministrativo 2023;
- **VISTO** il C.C.N.L. 2019-2021 del Comparto Istruzione e Ricerca che, all'art. 81, comma 3 lett. t), ha stabilito che sono oggetto di contrattazione integrativa *“i criteri per l'assegnazione al personale del 50% delle risorse di cui all'art. 1, comma 297, lett. b) della legge n. 234/2021, in ragione della partecipazione dello stesso ad appositi progetti finalizzati al raggiungimento di più elevati obiettivi nell'ambito della didattica, della ricerca e della terza missione, nel limite massimo pro capite del 15% del trattamento tabellare annuo lordo”*;



- **CONSIDERATO** che con delibera del Consiglio di Amministrazione n. 5/2024/4.1 del 30/05/2024 è stata approvata la Relazione annuale sulla Performance 2023 che ha evidenziato il raggiungimento degli obiettivi previsti all'interno dei Progetti Strategici, fissati dall'Ateneo per l'anno 2023 nel PIAO 2023-2025, grazie anche al supporto delle strutture organizzative su cui sono stati infatti declinati degli obiettivi operativi nella logica del "cascading" e di un approccio gestionale collaborativo, interfunzionale e orientato al risultato;
- **CONSIDERATI** i risultati di Performance Organizzativa conseguiti dalle strutture dell'Università del Piemonte Orientale per l'anno 2023;
- **PRESO ATTO** che la Presidenza del Consiglio dei Ministri, Dipartimento della Funzione Pubblica con il parere prot. n. 18563 del 12/03/2024 ha confermato che le risorse destinate agli incentivi per le funzioni tecniche confluiscono nel fondo risorse decentrate che finanzia il trattamento economico accessorio del personale e che gli stessi qualora *"erogati su risorse finanziarie individuate ex lege facenti capo agli stessi capitoli sui quali gravano gli oneri per i singoli lavori, servizi e forniture, non sono soggetti al vincolo posto al complessivo trattamento economico accessorio dei dipendenti degli enti pubblici dall'art. 23, comma 2, del d. lgs n. 75 del 2017"*;

**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 C.C.N.L. del 18/01/2024 Comparto Istruzione e Ricerca, a tutto il Personale Tecnico-Amministrativo con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e determinato, dipendente dell'Università del Piemonte Orientale, con esclusione del personale dirigente, dei Collaboratori ed Esperti Linguistici e dei Tecnologi.
2. Tutte le somme relative a ciascun istituto del presente C.C.I., salvo diversa indicazione, sono da **intendersi lordo a carico dipendente** (al netto degli oneri a carico dell'amministrazione).
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 per l'anno 2023 sono quelli indicati nella **Tabella A1** - denominata *"Distribuzione Fondo Salario Accessorio anno 2023"*, allegata al presente contratto.

#### **Articolo 2 - Durata e decorrenza del contratto**

1. Il presente contratto ha validità per il periodo compreso tra il **01/01/2023 al 31/12/2023**.
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. 8, comma 10 del C.C.N.L. 18/01/2024 Comparto Istruzione e Ricerca. 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. La formazione rappresenta un pilastro fondamentale per costruire un'organizzazione più agile, competente e pronta a rispondere alle sfide future. Questo approccio strategico alla formazione non solo migliora le competenze individuali, ma rafforza anche la capacità dell'organizzazione di innovare, adattarsi e prosperare in un contesto in continua evoluzione, promuove un ambiente di lavoro dinamico e motivante, dove la crescita personale e professionale va di pari passo con il successo dell'organizzazione.
3. Il presente contratto è altresì finalizzato:
  - a perseguire principi di equità retributiva e sociale, assicurando 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;



- 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.

## **TITOLO II - TRATTAMENTO ACCESSORIO**

### **Articolo 5 - Progressioni Economiche Orizzontali**

1. L'importo di Euro 7.384,07 (al netto degli oneri a carico amministrazione), corrispondente allo 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 689,31 (al netto degli oneri a carico amministrazione), corrispondente allo 0,1% del monte salari 2015 relativo al personale della categoria EP, viene destinato alle Progressioni Economiche Orizzontali del personale della stessa categoria.
3. Le parti si impegnano a costruire le condizioni per avviare un piano di valorizzazione del personale tecnico amministrativo attraverso una programmazione pluriennale delle Progressioni Economiche Orizzontali, per le Aree degli Operatori, Collaboratori e Funzionari, a partire dall'anno 2025, coinvolgendo la totalità del personale che avrà maturato i requisiti per la partecipazione alle procedure stesse.

### **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 A1** - *"Distribuzione Fondo Salario Accessorio anno 2023"*.

In considerazione del fatto che il Fondo del salario accessorio è certificato dal Collegio dei Revisori dei Conti sulla base di importi al lordo oneri dipendente, gli importi nella Tabella A1 sono indicati al lordo oneri dipendente.

#### **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 della/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) La lavoratrice/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 la lavoratrice/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 (al lordo degli oneri a carico dell'amministrazione).
- e) L'indennità di cui sopra tende a soddisfare i disagi derivanti alla/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 del Personale e Risorse Finanziarie – Settore Gestione Giuridica del personale - Ufficio Personale Tecnico Amministrativo **con cadenza mensile**.

### **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 della/del Dirigente competente, ha diritto ad un compenso pari a **€ 7,00** giornalieri (al lordo degli oneri a carico dell'amministrazione) 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) La lavoratrice/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 la lavoratrice/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 dalla/dal Responsabile della Struttura Organizzativa alla Divisione del Personale e Risorse Finanziarie – Settore Gestione Giuridica del personale - Ufficio Personale Tecnico Amministrativo **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 è 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 Bilancio dell'Ateneo. Le prestazioni di cui alla lettera a) del presente punto 6.3 devono essere preventivamente autorizzate dalla/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, delle Scuole di Specializzazione della Scuola di Medicina e della Scuola di Specializzazione 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) La/Il responsabile di ciascuna struttura è tenuta/o a far pervenire l'elenco del personale che ha prestato servizio in maniera continuativa allo sportello, per almeno 10 giorni lavorativi al mese.
- c) Per il 2023 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.
- 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 alle/ai Responsabili di:
  - Ufficio Didattica e Segreterie Polo di Alessandria
  - Ufficio Didattica e Segreterie Polo di Novara
  - Ufficio Didattica e Segreterie Polo di Vercelli
  - Ufficio Scuola di Medicina e Scuole di Specializzazione





### **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 **€ 753,58 (lordo dipendente)**.

### **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.
- 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 della lavoratrice/del lavoratore è possibile attivare l'istituto della reperibilità anche durante il godimento delle ferie o del riposo compensativo.
- f) L'intervento della/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 alle/ai dipendenti esposti a sostanze mutogene e cancerogene, dovrà procedere ai sensi dell'art. 88 comma 2 lett. c) del C.C.N.L. del 16/10/2008.

- b) Al personale in servizio presso i laboratori dell'Ateneo che, nell'ambito della propria attività istituzionale, sia entrato in contatto con sostanze pericolose, di cui al D.P.R. 146/1975 e ss.mm.ii. e al 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 dalla/dal Direttrice/Direttore di ciascun Dipartimento.
- e) Ai fini dell'erogazione dell'indennità, al personale avente diritto sono riconosciuti i seguenti importi:

Gruppo II indennità giornaliera € **1,03291** (loro dipendente)

Gruppo III indennità giornaliera € **0,72304** (loro dipendente)

Gruppo IV indennità giornaliera € **0,46481** (loro dipendente)

#### **Articolo 7 - Indennità di responsabilità - art. 91 del C.C.N.L. 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 C.C.N.L. 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 di performance raggiunto, rilevato nell'apposita Scheda di Valutazione.
3. Al personale appartenente alla categoria D che ricopre posizioni organizzative e svolge funzioni specialistiche e di responsabilità formalmente attribuite dall'Amministrazione, ai sensi dell'art. 91 c. 3 del C.C.N.L. 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 di performance raggiunto rilevato, nell'apposita Scheda di Valutazione.
5. Le indennità di responsabilità attribuite ai sensi dell'art. 91 c. 2 e c. 3 del C.C.N.L. del 16/10/2008 - Comparto Università sono compatibili con la corresponsione dell'Indennità Accessoria Mensile.



## 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 C.C.N.L. del 16/10/2008 - Comparto Università, è attribuita la seguente indennità:
  - a) 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 565,00 annui (loro dipendente)**; (dal 01/01/2023 al 31/03/2023) – D.D.G. rep. n. 2137/2022 del 23/12/2022;
  - b) Direttore responsabile dei prodotti editoriali di Ateneo - **Euro 750,00 annui (loro dipendente)**; (dal 01/04/2023 al 31/12/2023) – D.D.G. rep. n. 447/2023 del 08/03/2023;
  - c) Coordinatrice di Ateneo dei percorsi di orientamento in ingresso - **Euro 600,00 annui (loro dipendente)**; (dal 01/04/2023 al 31/12/2023) – D.D.G. rep. n. 447/2023 del 08/03/2023;
  - d) Agente contabile per la gestione del Fondo Economale dell'Amministrazione Centrale - **Euro 750,00 annui (loro dipendente)**; (dal 01/04/2023 al 31/12/2023) – D.D.G. rep. n. 447/2023 del 08/03/2023;
  - e) Supporto alla CEV in occasione della visita ANVUR - **Euro 600,00 annui (loro dipendente)**; (dal 01/12/2023 al 31/12/2023) – D.D.G. rep. n. 2040/2023 del 18/12/2023.
2. L'incarico di Direzione del notiziario periodico Ateneo e Città (dal 01/01/2023 al 31/03/2023) non può essere retribuito in quanto il titolare dell'incarico di cui al D.D.G. rep. n. 2137/2022 del 23/12/2022 appartiene alla categoria EP.
3. 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. 120 comma 5 del C.C.N.L. 18/01/2024 Comparto Istruzione e Ricerca – Sezione Università e aziende ospedaliero-universitarie che conferma le previsioni dell'art. 41 comma 4 del C.C.N.L. 27/01/2005, eroga al personale delle categorie B-C-D, 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. Alla/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 alla/al dipendente di altra PA che presta l'attività lavorativa presso l'Ateneo in posizione di comando, fermo restando eventuali accordi tra Amministrazioni che prevedano modalità diverse di erogazione.

#### **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. 112 comma 1 e 122 comma 1 lett. a) del C.C.N.L. 18/01/2024 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 cui al D.P.R. 567/1987 art. 20 comma 5, dei compensi e indennità previsti in base a disposizioni di legge e dell'indennità di disponibilità svolta nei giorni festivi ovvero finanziata con risorse provenienti da soggetti esterni.
4. Al personale di categoria EP è attribuito un importo minimo di posizione pari ad **Euro 3.099,00** annui **lordi** per tredici mensilità.
5. Eventuali altre somme 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 del personale è un processo strutturato e continuo che mira a riconoscere e valorizzare le competenze, le performance e il potenziale dei dipendenti all'interno dell'organizzazione. Questo strumento non solo fornisce un feedback costruttivo e mirato, ma promuove anche la crescita professionale e personale, incentivando l'individuo a sviluppare ulteriormente le proprie capacità e a raggiungere nuovi obiettivi. Attraverso una valutazione trasparente e positiva, le/i dipendenti possono identificare le loro aree di forza e opportunità di miglioramento, favorendo un ambiente di lavoro stimolante e orientato all'apprendimento continuo. In questo modo, la valutazione diventa un catalizzatore per il progresso individuale e



collettivo, migliorando l'efficacia complessiva dell'organizzazione e contribuendo al benessere e alla soddisfazione dei lavoratori.

## **Articolo 12 - Sistema di valutazione della Performance – anno 2023**

1. Il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance 2023 dell'Università del Piemonte Orientale, approvato con delibera del Consiglio di Amministrazione n. 13/2022/5 del 23/12/2022, stabilisce che la performance individuale è misurata attraverso apposite schede di valutazione. Ogni dipendente eredita nella propria scheda di valutazione i risultati ottenuti dalla Performance Organizzativa di Ateneo (istituzionale) e di Unità Organizzativa, a cui ha contribuito:
  - per la componente istituzionale la misurazione avviene tramite l'utilizzo del risultato finale della Performance Organizzativa di Ateneo, approvato dal Consiglio di Amministrazione;
  - per la componente organizzativa la misurazione avviene tramite l'utilizzo del risultato finale della Performance di Unità Organizzativa, approvato dal Consiglio di Amministrazione;
  - la misurazione del “Comportamento organizzativo” avviene con riferimento ai comportamenti professionali, organizzativi e relazionali della/del dipendente, in relazione al ruolo ricoperto in Ateneo.
2. Il processo di valutazione del comportamento organizzativo avviene “a cascata”. Ogni dipendente riceve un giudizio da parte della/del proprio Responsabile di livello superiore in considerazione dei comportamenti professionali, organizzativi e relazionali tenuti.
3. Con riferimento a quanto indicato nel SMVP 2023 (pag. 25) sono previste distinte schede di valutazione con riferimento a:
  - RESPONSABILI con collaboratori;
  - RESPONSABILI senza collaboratori;
  - Personale senza incarico.
4. In linea con quanto disposto dall'art. 120 comma 3 del C.C.N.L. relativo al Comparto Istruzione e Ricerca – Sezione Università e Aziende Ospedaliero-Universitarie per il triennio 2019/2021, *“La contrattazione integrativa destina ai trattamenti economici di cui al comma 2 lett. a), b), c) e g) del presente articolo la parte prevalente delle risorse di cui all'art. 119 (Fondo risorse decentrate personale delle Aree Operatori, Collaboratori e Funzionari: costituzione), comma 2, con esclusione della lettera c), f) e almeno il 30% delle stesse, specificamente, ai trattamenti economici di cui al comma 2, lett. a)”*.



5. Sono destinate al Sistema di Valutazione della Performance per l'anno 2023 il 51% delle risorse disponibili per il FCA 2022.
6. Le risorse destinate alla valutazione verranno distribuite al Personale Tecnico Amministrativo in base al punteggio ottenuto dalla/dal dipendente nella *Scheda individuale di valutazione della Performance* con le regole previste dal Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance (S.M.V.P.) anno 2023, rapportato all'effettiva presenza in servizio utilizzata ai fini del calcolo dell'indennità di Ateneo.
7. Il 51% delle risorse disponibili per il FCA anno 2022 verrà suddiviso tra le diverse sezioni che compongono la *Scheda individuale di valutazione della Performance* con le seguenti percentuali:
  - PERFORMANCE ORGANIZZATIVA DI ATENE0: 15%
  - PERFORMANCE DI UNITÀ ORGANIZZATIVA: 45%
  - PERFORMANCE INDIVIDUALE: 30% + 10% per la Quota premiale per l'eccellenzaSulle schede di valutazione del Personale Tecnico Amministrativo, disponibili sull'applicativo Segregest, il punteggio totale è dato dalla somma dei punteggi ottenuti in relazione alle 3 diverse tipologie di performance.
8. La Quota premiale per l'eccellenza verrà suddivisa, in relazione al punteggio attribuito, tra il Personale Tecnico Amministrativo che avrà conseguito il punteggio più elevato, comunque superiore a 70, sulla base di schede valutate positivamente, rapportate all'effettiva presenza in servizio.
9. Il Personale Tecnico Amministrativo che potrà accedere alla quota di eccellenza non potrà superare il 10% dei dipendenti, a tempo determinato e indeterminato, in servizio al 31/12/2023, fatti salvi i punteggi a pari merito. La Quota premiale per l'eccellenza non potrà superare, per il singolo dipendente, l'importo di Euro 1.000 (quota comprensiva degli oneri a carico ente). Eventuali residui non utilizzati della Quota premiale per l'eccellenza andranno a incrementare l'importo disponibile per la valutazione della Performance Individuale e verranno suddivisi tra tutti i dipendenti in base all'importo attribuito relativamente alla terza sezione (Performance Individuale) della *Scheda individuale di valutazione della performance*.
10. L'erogazione delle seguenti indennità:
  - a) Indennità di risultato relativa agli incarichi di responsabilità conferiti ai sensi dell'art. 91 comma 2 del C.C.N.L. 16/10/2008 (esclusi gli Incarichi Speciali);



- b) Indennità di risultato relativa agli incarichi di responsabilità conferiti ai sensi dell'art. 91 comma 3 del C.C.N.L. 16/10/2008;
- c) Retribuzione di risultato della categoria EP;  
verrà effettuata in base ai risultati maturati sulla singola scheda di valutazione.

#### **TITOLO IV - FONDO COMUNE DI ATENEO**

##### **Articolo 13 - Fondo Comune di Ateneo (QUOTA 49%)**

1. Le parti si impegnano a rivedere le attuali regole di distribuzione del Fondo Comune di Ateneo per chi usufruisce di prestazioni in conto terzi, incentivi per funzioni tecniche e compensi aggiuntivi sul fondo di Ateneo per la premialità di cui all'art. 9 della Legge 240/2010.
2. A tal fine il presente articolo cessa di svolgere definitivamente i propri effetti con il 31 dicembre 2023, inclusa la clausola di decurtazione del FCA derivante da differenze negative generatesi in anni precedenti.
3. Limitatamente all'anno 2023, la quota del 49% dell'importo del FCA 2022, relativo al C.C.I. anno 2023, verrà utilizzata come di seguito indicato:
  - a) un importo pari a €. 50.000 sarà utilizzato come Welfare integrativo per le finalità previste nel Conto Welfare (art. 110 comma 2 del C.C.N.L. relativo al Comparto Istruzione e Ricerca – Sezione Università e Aziende Ospedaliero-Universitarie per il triennio 2019/2021);
  - b) la distribuzione della parte restante verrà effettuata sulla base dei seguenti criteri:
    - i. il Personale Tecnico Amministrativo avente diritto alla quota del FCA relativa al C.C.I. anno 2023 sarà costituito dai dipendenti, in servizio nel periodo 01/01/2023 – 31/12/2023, che non abbiano percepito, secondo il principio di cassa, somme per prestazioni in conto terzi, incentivi per funzioni tecniche e compensi aggiuntivi sul Fondo di Ateneo per la premialità di cui all'art. 9 della Legge 240/2010, superiori alle soglie di valore previste dall'”*Accordo integrativo sui criteri per l'erogazione del Fondo Comune di Ateneo (quota 49%) ai percettori diretti di prestazioni in conto terzi, incentivi per funzioni tecniche e compensi aggiuntivi sul fondo di Ateneo per la premialità di cui all'art. 9 della Legge 240/2010*”;
    - ii. la quota 49% di FCA verrà quindi diminuita secondo le percentuali sotto riportate\*:
      - a) per i percettori di compensi per prestazioni in conto terzi, di una somma così calcolata:  
- tra Euro 0 e Euro 500 → 0%



- tra Euro 501 e Euro 1.000 → 25% dell'importo percepito come compenso in conto terzi nell'anno di riferimento del C.C.I.;

- sopra Euro 1.000 → 50% dell'importo percepito come compenso in conto terzi nell'anno di riferimento del C.C.I.;

b) per i percettori di compensi relativi a incentivi per funzioni tecniche, di una somma pari al 50% dell'importo percepito come compenso per incentivi per funzioni tecniche nell'anno di riferimento del C.C.I.;

c) per i percettori di compensi aggiuntivi sul fondo di ateneo per la premialità di cui all'art. 9 della Legge 240/2010, di una somma pari al 50% dell'importo percepito come compenso aggiuntivo sul fondo di ateneo per la premialità di cui all'art. 9 della Legge 240/2010, nell'anno di riferimento del C.C.I. Sono esclusi dal computo i compensi percepiti in applicazione del "PROTOCOLLO DI INTESA PER LA VALORIZZAZIONE DEL PERSONALE TECNICO AMMINISTRATIVO TRAMITE IL FONDO DI ATENEO PER LA PREMIALITA' (ART. 9 L. 240/2010) - "Pro3" Anno 2023".

\*gli importi indicati ai punti a), b) e c) si intendono lordo dipendente.

4. 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. 115 del C.C.N.L. – Comparto Istruzione e Ricerca – Sezione Università e Aziende Ospedaliero-Universitarie per il triennio 2019/2021) 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.
5. Il calcolo verrà effettuato senza considerare le differenze relative alle diverse categorie di appartenenza.

#### **Articolo 14 - Risorse per la valorizzazione del PTA Legge 234/2021 art. 1 c. 297 lett. b)**

1. Al fine di valutare l'apporto del Personale Tecnico Amministrativo al raggiungimento di più elevati obiettivi nell'ambito della didattica, della ricerca e della terza missione, le parti concordano di prendere a riferimento il Piano Strategico che è il documento di programmazione di Ateneo più alto contenente gli obiettivi strategici, corredati da relativi indicatori e target, che sono declinati annualmente nel Piano Integrato di Attività e





Organizzazione (PIAO) per la misurazione della Performance di Ateneo e rendicontati entro il 30 giugno nella Relazione sulla Performance.

2. Le risorse per l'anno 2022 e l'anno 2023 assegnate all'Ateneo per la valorizzazione del Personale Tecnico Amministrativo vengono ripartite tra il personale di categoria B-C-D e il personale di categoria EP:
  - sulla base della numerosità delle due tipologie di personale;
  - senza distinzione tra tempo determinato e tempo indeterminato;
  - in relazione alla presenza in servizio nell'anno 2023 (le risorse non sono riconosciute al personale tecnico amministrativo collocato in aspettativa senza assegni o in comando presso altra pubblica amministrazione);
  - tenuto conto dei periodi di part-time;
  - senza distinzione tra prestazione svolta in presenza e in modalità agile.
3. L'importo dell'incentivo determinato sulla base dei criteri indicati sarà parametrato ai risultati di Performance Organizzativa come validati dalla Relazione sulla Performance relativa all'anno 2023.
4. L'importo dell'incentivo erogato non può, in ogni caso, superare il limite massimo pro-capite del 15% del trattamento tabellare annuo lordo spettante al dipendente.

#### **Articolo 15 - Incentivi per le Funzioni Tecniche di cui al D. Lgs. 50/2016 e al D. Lgs. 36/2023**

1. La ripartizione degli incentivi per le Funzioni Tecniche di cui al D. Lgs. 50/2016 e al D. Lgs. 36/2023 segue i criteri contenuti nei Regolamenti di Ateneo vigenti in materia.

#### **Articolo 16 - Norme transitorie e finali**

1. Dalla data di entrata in vigore del presente Contratto Collettivo Integrativo 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, lì 22/10/2024

#### **Per la Parte pubblica**

Il Rettore

Prof. Gian Carlo Avanzi

Firmato Gian Carlo Avanzi

La Direttrice Generale

Dott.ssa Loredana Segreto

Firmato Loredana Segreto



La Dirigente della Divisione del  
Personale e Risorse Finanziarie  
Dott.ssa Elisabetta Zemignani

Firmato Elisabetta Zemignani

**Per la RSU**

Dott.ssa Chiara Gabellieri

Firmato Chiara Gabellieri

Dott.ssa Michela Gobbi

Firmato Michela Gobbi

Dott.ssa Barbara Nosari

Firmato Barbara Nosari

Sig. Salvatore Panarello

Firmato Salvatore Panarello

Dott. Luciano Pugliese

Firmato Luciano Pugliese

Dott.ssa Beatrice Varese

Firmato Beatrice Varese

**Per le OO.SS.**

Dott. Antonio Grassettonio  
FLC – CGIL

Firmato Antonio Grassettonio

Dott. Mauro Musso  
CISL FSUR

Firmato Mauro Musso



**CCI 2023**

Allegato A1

**DISTRIBUZIONE FONDO SALARIO ACCESSORIO ANNO 2023**

	TOTALE	PARTE FISSA	RISORSE PIANO STRAORD. (ricorrenti)	PARTE VARIABILE	TOTALE RISORSE VARIABILI SU FONDI	TOTALE (PF + PV)	RISORSE VARIABILI DA RIPARTIRE	TOTALE RISORSE VARIABILI DEL FONDO 2023	TOTALE
<b>FONDO SALARIO ACCESSORIO ANNO 2023</b>	€ 560.287,99	€ 428.087,33	€ 32.883,82	€ 49.213,04	€ 82.096,86	€ 642.384,85	€ 1.012.470,41	€ 1.094.567,27	€ 1.654.855,26
Fondo Cat. B - C - D	€ 428.087,33	€ 428.087,33	€ 32.883,82	€ 39.190,04	€ 72.073,86	€ 500.161,19			
Strao - Cat. B - C - D	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -			
Fondo Cat. EP	€ 132.200,66	€ 132.200,66	€ -	€ 10.023,00	€ 10.023,00	€ 142.223,66			

Tabella A

**PROIEZIONE SPESA FONDO SALARIO ACCESSORIO ANNO 2023**

FONDO RISORSE DECENTRATE AREE (EX. FONDO CAT. B - C - D)	PARTE FISSA	RISORSE PIANO STRAORD. (ricorrenti)	PARTE VARIABILE	TOTALE COMPLESSIVO	FONDO COMUNE DI ATENEO	RISORSE VALORIZZ. PTA - 2022	RISORSE VALORIZZ. PTA - 2023	Funz. Tecn. D.Lgs. 50/2016	Funz. Tecn. D.Lgs. 36/2023
Indennità che comportano Oneri, Disagi e Disponibilità:									
Art. 6, comma 1 - Indennità di Turno	€ -	€ -	€ 800,00	€ 800,00					
Art. 6, comma 2 - Indennità di Disagio Orario	€ -	€ -	€ 200,00	€ 200,00					
Art. 6, comma 3 - Indennità di Disponibilità	€ -	€ -	€ 200,00	€ 200,00					
Art. 6, comma 4 - Indennità di From-Office	€ -	€ -	€ 3.767,90	€ 3.767,90					
Art. 6, comma 5 - Indennità di Guida personale autista	€ -	€ -	€ 753,58	€ 753,58					
Art. 6, comma 6 - Indennità di reperibilità	€ -	€ -	€ 200,00	€ 200,00					
Indennità di rischio	€ -	€ -	€ 4.000,00	€ 4.000,00					
0,1% del monte salari anno 2015 (per progressioni economiche)	€ 7.384,07			€ 7.384,07					
RESPONSABILITA' Cat. B - C	€ 11.675,06			€ 11.675,06					
RESPONSABILITA' Cat. D	€ 123.989,25								
INDENNITA' ACCESSORIA MENSILE (I.M.A.)	€ 162.883,50	€ 32.883,82	€ 29.268,56	€ 225.035,88	€ -				
INCENTIVAZIONE ALLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA (Valutazione)	€ 122.155,45			€ 122.155,45	€ -				
RISORSE PER LA VALORIZZ. DEL PTA - anno 2022						€ 108.222,52			
RISORSE PER LA VALORIZZ. DEL PTA - anno 2023							€ 115.591,15		
FCA 2022 - Quota B-C-D (quota 49% - regole Indennità di Ateneo)					€ 230.873,78				
FCA 2022 - Quota EP (quota 51% - valutazione)					€ 278.800,00				
Funz. Tecn. D.Lgs. 50/2016								€ 63.750,93	
Funz. Tecn. D.Lgs. 36/2023									€ 120.477,22
<b>Totale</b>	<b>€ 428.087,33</b>	<b>€ 32.883,82</b>	<b>€ 39.190,04</b>	<b>€ 376.171,94</b>	<b>€ 509.673,78</b>	<b>€ 108.222,52</b>	<b>€ 115.591,15</b>	<b>€ 63.750,93</b>	<b>€ 120.477,22</b>

FONDO RISORSE DECENTRATE PERSONALE DELL'AREA EP (EX. FONDO CAT. EP)	PARTE FISSA	RISORSE PIANO STRAORD. (ricorrenti)	PARTE VARIABILE	TOTALE COMPLESSIVO	FONDO COMUNE DI ATENEO	RISORSE VALORIZZ. PTA - 2022	RISORSE VALORIZZ. PTA - 2023	Funz. Tecn. D.Lgs. 50/2016	Funz. Tecn. D.Lgs. 36/2023
0,1% del monte salari anno 2015 (per progressioni economiche)	€ 689,31			€ 689,31					
Retribuzione di posizione parte fissa	€ 61.980,00		€ -	€ 61.980,00	€ -				
Retribuzione di posizione parte variabile	€ 47.770,02		€ -	€ 47.770,02	€ -				
Retribuzione di risultato	€ 21.761,33		€ 10.023,00	€ 31.784,33	€ -				
RISORSE PER LA VALORIZZ. DEL PTA - anno 2022						€ 6.230,00			
RISORSE PER LA VALORIZZ. DEL PTA - anno 2023							€ 6.650,00		
FCA 2022 - Quota EP (quota 49% - regole Indennità di Ateneo)	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 13.276,00				
FCA 2022 - Quota EP (quota 51% - valutazione)					€ 14.531,97				
Funz. Tecn. D.Lgs. 50/2016								€ 6.574,60	
Funz. Tecn. D.Lgs. 36/2023									€ 9.813,26
<b>Totale</b>	<b>€ 132.200,66</b>	<b>€ -</b>	<b>€ 10.023,00</b>	<b>€ 142.223,66</b>	<b>€ 27.807,97</b>	<b>€ 6.230,00</b>	<b>€ 6.650,00</b>	<b>€ 6.574,60</b>	<b>€ 9.813,26</b>

<b>RISORSE VARIABILI TOTALI (Fondo cat. B - C - D) + (Fondo cat. EP)</b>	<b>€ 32.883,82</b>	<b>€ 49.213,04</b>	<b>€ 537.481,75</b>	<b>€ 114.452,52</b>	<b>€ 122.241,15</b>	<b>€ 70.325,53</b>	<b>€ 130.290,48</b>	<b>€ 1.056.888,29</b>
--	--------------------	--------------------	---------------------	---------------------	---------------------	--------------------	---------------------	-----------------------

**DETTAGLIO UTILIZZO FONDO COMUNE DI ATENEO ANNO 2022**

	TOTALE SPESA	LORDO DIPENDENTE
	€ 763.238,29	
49%	373.986,76 €	
51%	389.251,53 €	
49%	373.986,76 €	
<b>Destinazione al Conto UPO Benefit (fringe e flexible benefit)</b>	<b>50.000,00 €</b>	<b>37.678,98 €</b>
	323.986,76 €	244.149,78 €
FONDO B-C-D		230.873,78 €
FONDO EP		13.276,00 €
		0,00 €
51%	389.251,53 €	293.331,97 €
FONDO B-C-D		278.800,00 €
FONDO EP		14.531,97 €
		0,00 €
<b>TOTALE RISORSE VARIABILI FONDO 2023</b>		<b>1.094.567,27 €</b>



**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	2	800,00	400,00	1.200,00
II	301-350	0	1.200,00	600,00	1.800,00
III	351-400	1	1.666,67	833,33	2.500,00
IV	401-450	1	2.200,00	1.100,00	3.300,00
		4			

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

**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	6	1.200,00	600,00	1.800,00
III	351-400	15	1.666,67	833,33	2.500,00
IV	401-450	7	2.200,00	1.100,00	3.300,00
V	451-500	7	2.666,67	1.333,33	4.000,00
VI	501-550	2	3.200,00	1.600,00	4.800,00
		37			

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

**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 (20% DELL'IND. DI POSIZIONE)
1		Fino a 625	SENZA INCARICO	0		3.718,80	3.099,00	3.099,00	-	619,80
	VII		CON INCARICO	12	Fino a	6.150,00	5.125,00	3.099,00	2.026,00	1.025,00
2	VIII	Da 626 a 700		5	Fino a	7.400,00	6.166,67	3.099,00	3.067,67	1.233,33
3	IX	Da 701 a 800		1	Fino a	8.600,00	7.166,67	3.099,00	4.067,67	1.433,33
				18						

Gli importi indicati in tabella sono riferiti ad una annualità completa (01/01-31/12) della Retribuzione di Posizione e Risultato e sono indicati come importo Lordo Dipendente