

UNIVERSITA' DEGLI STUDI DI SALERNO
IPOTESI DI CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO DI ATENEO – 2023/2024

Premessa

Il presente contratto collettivo integrativo di Ateneo- parte economica, relativo agli anni 2023 e 2024, viene approvato nelle tempistiche compatibili con l'esito della stipula del nuovo CCNL Comparto "Istruzione e Ricerca" 18.1.2024.

A – Campo di applicazione e destinatari

Gli istituti disciplinati in questo Contratto, di seguito denominato CCI, si applicano a tutto il personale tecnico-amministrativo in servizio presso l'Università degli Studi di Salerno, esclusi i dirigenti.

B – Durata e decorrenza

Ai sensi dall'art. 7, comma 3, del CCNL Comparto "Istruzione e Ricerca" 19.4.2018 (vigente per l'anno 2023) e dell'art. 8 del CCNL Comparto "Istruzione e Ricerca" 18.1.2024, il presente atto regola le annualità 2023 e 2024, separatamente considerate, anche in considerazione dell'avvenuta sottoscrizione del nuovo CCNL.

IPOTESI DI CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO DI ATENEO
ANNO 2023

Art. 1 - Definizione delle risorse finanziarie anno 2023

Il Fondo per le risorse decentrate (Fondo BCD), ex art. 63 del CCNL comparto "Istruzione e Ricerca" 19.4.2018 (vigente per l'anno 2023) ed il Fondo per la retribuzione di posizione e risultato del personale di categoria EP (Fondo EP), ex art. 65 dello stesso CCNL, complessivamente pari a € **2.432.649,00**, come certificato dal Collegio dei Revisori dei Conti giusta Verbale n. 10 del 19.12.2023.

Nello specifico:

- Fondo BCD ex art. 63 del CCNL comparto Istruzione e Ricerca del 19.4.2018:
- **€ 2.153.447,00;**
- Fondo di retribuzione e risultato per la categoria EP ex art. 65 CCNL 19.4.2018:
- **€ 279.202,00.**

Art. 2 – Utilizzo del Fondo BCD e Fondo EP anno 2023 ex artt. 63 e 65 del CCNL comparto Istruzione e Ricerca del 19.4.2018.

1. Ai sensi dell'art. 64 CCNL 19.4.2018, le Amministrazioni rendono annualmente disponibili per la contrattazione integrativa tutte le risorse "al netto delle risorse già destinate a) agli incarichi al personale della categoria D relative all'annualità precedente ed b) alla indennità di cui al comma 5 (indennità di cui all'art. 41, comma 4, del CCNL Università del 27/1/2005)". Gli importi corrispondenti sono rappresentati nella seguente tabella:

ISTITUTI	STANZIATO
A) Indennità ex art. 88, comma 2, lett. f) CCNL 16.10.2008 già art. 41, comma 4, CCNL 27.1.2005 (IMPORTO DESTINATO ANNO 2023)	€ 1.454.269,35
B) Indennità di responsabilità cat. D (art 91, c. 3, CCNL 16.10.2008) (IMPORTO DESTINATO ANNO 2023)	€ 259.254,95
TOTALE IMPORTO VINCOLATO DAL CCNL E NON SOGGETTO AD ULTERIORE CONTRATTAZIONE	€ 1.713.524,30

2. Si confermano i seguenti importi lordi dell'indennità mensile accessoria (IMA) ex art. 88, comma 2, lett. f) CCNL 16.10.2008, finalizzata anche a promuovere effettivi e significativi miglioramenti nei livelli di efficienza e di efficacia organizzativa dei servizi resi:

- Cat. B: € 177,00
- Cat. C: € 187,00
- Cat. D) € 197,00

3. Ai sensi dell'art. 91, commi 3 e 4 del CCNL 16.10.2008, alle unità personale di categoria D destinatari di incarichi di responsabilità, conferiti con provvedimento del Direttore Generale (Capo Ufficio/Responsabile di Laboratorio complesso), spetta l'indennità di responsabilità con attribuzione nella I e nella II fascia, negli importi annui di € 3.700,00 e € 3.000,00.

Gen. P...

MA

[Handwritten signature]

[Multiple handwritten signatures and initials in black and blue ink]

Le parti concordano che per l'anno 2023 le risorse nette soggette a contrattazione del Fondo BCD ed EP, sono pari a € 2.432.649,00. La ripartizione di tale importo verrà operata secondo i seguenti istituti:

FONDO BCD 2023		FONDO EP 2023	
FONDO CERTIFICATO DISPONIBILE PER LA CONTRATTAZIONE	€ 2.153.447,00	FONDO CERTIFICATO DISPONIBILE PER LA CONTRATTAZIONE	€ 279.202,00
ISTITUTI	STANZIATO	ISTITUTI	STANZIATO
Indennità ex art. 88, comma 2, lett. f) CCNL 16.10.2008 già art. 41, comma 4, CCNL 27.1.2005 (IMPORTO DESTINATO ANNO 2023)	€ 1.454.269,35	Retribuzione di posizione e risultato cat. EP	€ 86.038,33
Indennità di responsabilità cat. D (art 91, c. 3, CCNL 16.10.2008) (IMPORTO DESTINATO ANNO 2023)	€ 259.254,95	Ad incremento voce Lavoro straordinario	€ 46.074,19
SOMME DISPONIBILE PER ALTRI ISTITUTI (€ 2.153.447,00-€ 1.713.524,30)	€ 439.922,70		
Rischio, disagio	€ 40.867,00		
Supporto selezioni	€ 5.080,00		
Performance individuale e organizzativa ex art. 64 CCNL 19.4.2018	€ 393.975,70		
SOMME NON UTILIZZATE	€ 0		€ 147.089,48

Handwritten signature in blue ink.

Handwritten signature in black ink.

Handwritten signature in black ink.

Art. 3 - Performance individuale e organizzativa

Il D.lgs. 74/2017, in merito alla definizione degli obiettivi di performance, prevede che gli obiettivi generali e specifici devono essere definiti in relazione al livello e alla qualità dei servizi erogati ai cittadini. Viene, inoltre, sottolineata l'esigenza di attribuire maggior rilievo alla performance organizzativa nella valutazione complessiva del personale tecnico amministrativo. Con la previsione di partecipazione dei cittadini e degli utenti interni al processo di misurazione delle performance organizzativa.

Alla luce di quanto sopra si prevede che:

Handwritten signature in black ink.

Handwritten signature in blue ink.

Handwritten signature in black ink with an arrow pointing to the right.

Handwritten signature in blue ink.

Handwritten signature in black ink.

I - A decorrere dal 1.1.2023 relativamente alla:

Performance individuale (PI) - è istituita un'indennità annua di produttività correlata alla valutazione delle prestazioni e dei comportamenti individuali in coerenza con il vigente modello di valutazione, destinato al personale tecnico-amministrativo in servizio presso le strutture dell'ateneo. Alla PI viene attribuito il 30% delle risorse disponibili;

Performance organizzativa (PO) - è istituita un'indennità che considera le indicazioni degli stakeholders interni (pta, docenti e studenti) come scaturite dal Progetto Good Practice "Rilevazione dell'efficacia percepita sui servizi amministrativi e di supporto da parte del Personale Tecnico Amministrativo" di cui viene considerato l'indicatore di sintesi. Tale valutazione viene posta in attuazione dopo la validazione da parte del Nucleo di Valutazione, in coerenza con quanto richiesto dalla normativa vigente. Gli "Item" presi in esame dal Progetto Good Practice possono essere considerati utili per l'individuazione della performance organizzativa dell'Ateneo. Alla PO viene attribuito il 70% delle risorse disponibili.

Il riconoscimento economico avverrà secondo lo schema economico seguente:

Cat. B	PI € 183,00	PO € 473,00
Cat. C	PI € 197,00	PO € 499,00
Cat. D	PI € 210,00	PO € 525,00


Gianfranco

MA

e in relazione alle seguenti condizioni valutative:

a) Performance Individuale (PI):

- per la Categoria B viene riconosciuto il 50% dell'importo in presenza del punteggio conseguito nella scheda di valutazione \geq di 31, viene riconosciuto il restante 50% dell'importo in presenza del punteggio conseguito nella scheda di valutazione $>$ di 46.


- per la Categoria C viene riconosciuto il 50% dell'importo in presenza del punteggio conseguito nella scheda di valutazione \geq di 33, viene riconosciuto il restante 50% dell'importo in presenza del punteggio conseguito nella scheda di valutazione $>$ di 50.

- per la Categoria D viene riconosciuto il 50% dell'importo in presenza del punteggio conseguito nella scheda di valutazione \geq di 35, viene riconosciuto il restante 50% dell'importo in presenza del punteggio conseguito nella scheda di valutazione \geq di 53.



b) Performance Organizzativa (PO):

- viene riconosciuta sulla base della valutazione degli stakeholders interne scaturite dal


VWP
LWA
le Patti
P. P. de
4

Progetto Good Practice "Rilevazione dell'efficacia percepita sui servizi amministrativi e di supporto da parte del Personale Tecnico Amministrativo", come indicatore di sintesi uguale o maggiore a 3. In caso di mancato raggiungimento del parametro relativo agli stakeholder interni e raggiungimento del punteggio previsto nella scheda di valutazione l'importo viene ridotto del 40%.

Gli importi relativi alla Performance Individuale e Organizzativa verranno corrisposti entro il mese di novembre 2024, in esito ai risultati conseguiti nel Progetto Good Practice.

Eventuali importi non distribuiti confluiranno nel Fondo accessorio dell'anno successivo.

Art. 4 - Rischio, disagio

Alle unità di personale che svolgono una delle attività di seguito elencate sono corrisposti gli importi a fianco specificati, riferiti alla singola giornata effettivamente lavorata:

Tipologia della prestazione lavorativa	Quota aggiuntiva giornaliera
a. Personale in servizio presso l'Ufficio Protocollo e Archivio addetto al ritiro della corrispondenza (n. 2 unità di personale al giorno)	€ 7,00
b. Conduzione automezzi (n. 2 unità)	€ 7,00
c. Turno (ingresso collocato alle ore 11.00 e uscita collocata alle ore 18,22) – I turni (nel limite massimo di n. 180) sono destinati al personale in servizio presso le Biblioteche di Ateneo	€ 11,00
d. Rischio	€ 2,50

Allo scopo di garantire l'ottimale espletamento delle attività lavorative, gli addetti alla conduzione di automezzi ed il personale di biblioteca potranno svolgere il proprio orario di lavoro anche attraverso un'articolazione dell'orario ordinario in turni. A tal fine, il Responsabile della struttura di afferenza predispone, a cadenza bimestrale e nel rispetto del monte ore lavorativo stabilito dal vigente CCNL di Comparto, un apposito piano di lavoro per il personale interessato sulla base dei limiti e dei criteri indicati nel sopraindicato prospetto.

Per il computo delle giornate lavorate, si farà riferimento alle presenze registrate dal sistema automatico di rilevazione delle presenze. Non sono computate le giornate di assenza a qualsiasi motivo dovute. L'indennità, di cui ai punti indicati in tabella, non è erogata in caso di giornata lavorativa nella quale risulti un numero di ore inferiore alla metà dell'orario di lavoro previsto.

Handwritten signature in blue ink

Handwritten signature in blue ink

Handwritten signature in blue ink

Handwritten signature in blue ink

Handwritten signature in blue ink

Handwritten signature in blue ink

Handwritten signature in blue ink

Handwritten signature in blue ink

Handwritten signature in blue ink

Handwritten signature in blue ink

Per consentire al competente Ufficio Trattamento Accessorio il calcolo dei compensi e la predisposizione dei conseguenti atti di liquidazione, le indennità relative alle presenze del mese di gennaio saranno corrisposte nel mese di marzo, quelle relative al mese di febbraio saranno corrisposte nel mese di aprile e così via, a condizione della trasmissione dei dovuti prospetti nei tempi utili per il rispetto di tali scadenze.

Art. 5 - Servizio supporto selezioni

Al fine di favorire un'alternanza del personale chiamato a comporre i Comitati di vigilanza preposti a coadiuvare le Commissioni Esaminatrici di prove selettive per l'accesso ai Corsi di studio ad accesso programmato, di concorsi pubblici ed altre procedure selettive, è istituito, per il personale addetto alla vigilanza che si sia reso disponibile a svolgere tale attività, un Albo informatico di Ateneo che consente l'estrazione a rotazione del numero di persone necessarie in considerazione del numero dei candidati e delle sedi delle prove. L'individuazione del personale addetto alla vigilanza avviene con metodo casuale.

Al personale sorteggiato è riconosciuta una indennità giornaliera pari a € 40,00 per ogni giornata di attività svolta anche durante il normale orario di servizio.

Art. 6 – Retribuzione di posizione e di risultato al personale dell'Area delle Elevate Professionalità (ex categoria EP)

1. La somma riservata alla retribuzione di posizione e di risultato della categoria EP ammonta ad € 279.202,00.
2. Con l'art. 65, del CCNL 19.4.2018 il valore massimo della retribuzione di posizione per il personale della categoria EP di cui all'art. 76, comma 1, del CCNL 16/10/2008 è rideterminato nella misura massima di Euro 14.000,00.
3. Gli importi della retribuzione di posizione correlati alla complessità organizzativa sviluppata nella misura minima di € 3.098,74 e massima pari a € 12.911,42 annui lordi, individuati dal D.D. 26.11.2007, n. 4054, si intendono rimodulati nella sola misura massima che si intende pari a € 14.000,00.
4. L'importo della retribuzione di risultato eventualmente spettante è compreso tra il 10% ed il 30% della retribuzione di posizione attribuita. La retribuzione di risultato sarà corrisposta entro il mese di aprile dell'anno successivo, previa valutazione dell'attività

lavorativa della singola unità destinataria della retribuzione di posizione, sulla base del citato sistema di valutazione, sempre salvi gli adeguamenti alla normativa vigente.

5. Le risorse finanziarie destinate alla retribuzione di risultato sono pari al 20% dell'importo complessivo del Fondo di cui al presente articolo.

Al
Poli

M
Città
etc

U
MA

U

U

U

U

U

IPOTESI DI CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO DI ATENEO

ANNO 2024

Art. 1 - Definizione delle risorse finanziarie anno 2024

Fondo Risorse Decentrate Personale delle Aree Operatori, Collaboratori e Funzionari di cui all'art. 119 CCNL 2019-2021, sottoscritto il 18.1.2024 ed il Fondo risorse decentrate personale dell'Area EP di cui all'art. 121 CCNL 2019-2021, complessivamente pari a € 2.984.905,00.

Nello specifico:

- Fondo Risorse Decentrate Personale delle Aree Operatori, Collaboratori e Funzionari di cui all'art. 119 CCNL 2019-2021:
€ 2.699.060,00;
- Fondo risorse decentrate personale dell'Area EP di cui all'art. 121 CCNL 2019-2021:
€ 285.845,00.

Art. 2 – Utilizzo del Fondo Risorse Decentrate Personale delle Aree Operatori, Collaboratori e Funzionari e Fondo risorse decentrate personale dell'Area EP

- a) Ai sensi dell'art. 120 del CCNL 2019-2021, le Amministrazioni rendono annualmente disponibili per la contrattazione integrativa tutte le risorse “al netto delle risorse già destinate a) agli incarichi al personale della categoria D relative all'annualità precedente ed b) alla indennità di cui al comma 5 (indennità di cui all'art. 41, comma 4, del CCNL Università del 27.1.2005)”. Gli importi corrispondenti sono rappresentati nella seguente tabella:

ISTITUTI	STANZIATO
A) Indennità ex art. 88, comma 2, lett. f) CCNL 16.10.2008 già art. 41, comma 4, CCNL 27.1.2005	€ 1.704.760,00
B) Indennità di responsabilità cat. D (art 91, c. 3, CCNL 16.10.2008)	€ 262.000,00
TOTALE IMPORTO VINCOLATO DAL CCNL E NON SOGGETTO AD ULTERIORE CONTRATTAZIONE	€ 1.966.760,00

Spese

[Handwritten signatures and initials on the left margin]

[Handwritten signatures and initials on the right margin]

[Handwritten signatures and initials at the bottom of the page]

b) Si rideterminano gli importi lordi dell'indennità mensile accessoria (IMA) ex art. 88, comma 2, lett. f) CCNL 16.10.2008, finalizzata anche a promuovere effettivi e significativi miglioramenti nei livelli di efficienza e di efficacia organizzativa dei servizi resi:

- a. Area Operatori: € 190,00
- b. Area Collaboratori: € 200,00
- c. Area Funzionari: € 210,00

c) Ai sensi dell'art. 91, commi 3 e 4 del CCNL 16.10.2008, alle unità personale dell'Area dei Funzionari destinatari di incarichi di responsabilità, conferiti con provvedimento del Direttore Generale (Capo Ufficio/Responsabile di Laboratorio complesso), spetta l'indennità di responsabilità con attribuzione nella I e nella II fascia, negli importi annui di € 3.700,00 e € 3.000,00.

Le parti concordano che per l'anno 2024 le risorse nette soggette a contrattazione del Fondo Risorse Decentrate Personale delle Aree Operatori, Collaboratori e Funzionari di cui all'art. 119 CCNL 2019-2021 e del Fondo risorse decentrate personale dell'Area EP di cui all'art. 121 CCNL 2019-2021, sono pari a € 2.984.905,00. La ripartizione di tale importo viene operata secondo i seguenti istituti:

Fondo Risorse Decentrate Personale delle Aree Operatori, Collaboratori e Funzionari di cui all'art.119 CCNL 2019-2021		Fondo risorse decentrate personale dell'Area EP di cui all'art. 121 CCNL 2019-2021	
ISTITUTI	STANZIATO	ISTITUTI	STANZIATO
Indennità ex art. 88, comma 2, lett. f) CCNL 16.10.2008 già art. 41, comma 4, CCNL 27.1.2005	€ 1.704.760,00	Retribuzione di posizione e risultato Area EP	€ 285.846,00
Indennità di responsabilità ex cat. D (art 91, c. 3, CCNL 16.10.2008)	€ 262.000,00		
Progressione economica all'interno delle Aree	€ 265.450,00		
Performance individuale e organizzativa ex art. 64 CCNL 19.4.2018	400.000,00		
Rischio, disagio	€ 46.850,00		
Servizio Supporto selezioni	€ 20.000,00		

[Handwritten signatures and notes at the bottom of the page]

Art.3 – Procedura per le progressioni economiche all'interno delle Aree

1. All'interno di ciascuna AREA è prevista una progressione economica che si realizza mediante l'attribuzione, dopo il trattamento tabellare iniziale, di successivi "differenziali stipendiali" da destinare al personale che ha maturato due anni di servizio effettivo nella posizione economica immediatamente inferiore, secondo il precedente sistema di classificazione ex CCNL 19/04/2018, con decorrenza fissa dal primo gennaio.
2. L'attivazione delle relative procedure avverrà mediante apposito avviso di selezione emanato con decreto del Direttore Generale, nei limiti delle risorse all'uopo destinate negli accordi annuali.
3. Alle procedure selettive può partecipare il personale a tempo indeterminato, in servizio alla data di emissione dell'avviso di selezione, che abbia maturato alla data del 31 dicembre 2023, almeno due anni di servizio effettivo prestato nella precedente posizione economica. E' considerato periodo utile per il raggiungimento del biennio in servizio sia quello prestato con rapporto di lavoro a tempo indeterminato che quello prestato con lavoro a tempo determinato presso l'Ateneo, nella posizione economica precedente ex CCNL 19/04/2018; è considerato periodo utile anche il servizio a tempo indeterminato/determinato presso altre Pubbliche Amministrazioni nella medesima posizione economica o equiparata (ex CCNL 19/04/2018), purché non si sia verificata alcuna interruzione del rapporto di lavoro tra i due enti.
4. La procedura selettiva produrrà una graduatoria di merito per ciascuna Area. La graduatoria sarà formata secondo l'ordine decrescente del punteggio complessivo riportato da ciascun candidato, con l'osservanza, a parità di merito, della maggiore anzianità di servizio e, in caso di ulteriore parità, della maggiore età anagrafica.
5. Le graduatorie di merito sono predisposte dall'Area Risorse Umane in quanto tutti i dati previsti dai criteri di seguito specificati sono già in possesso dell'Amministrazione.
6. Le Parti si danno atto che, alla luce dei pareri del Dipartimento della Funzione pubblica (prot. 7259 del 5.2.2014 e 44366 del 4.7.2019), del MEF (prot. 17635 del 27.2.2014), dell'ARAN (prot. 6400 del 15.4.2014), le progressioni economiche all'interno delle Aree non possono avere decorrenza anteriore al 1° gennaio dell'anno in cui viene conclusa la procedura selettiva, atteso quanto previsto dall'art. 79, comma 5, del CCNL del 16.10.2008.

7. Le parti si danno atto che l'art. 23 del D. Lgs 27.10.2009, n. 150, dispone, al comma 1 che "Le amministrazioni pubbliche riconoscono selettivamente le progressioni economiche di cui all'articolo 52, comma 1-bis, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165" e al successivo comma 2 che "Le progressioni economiche sono attribuite in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti, in relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati individuali e collettivi rilevati dal sistema di valutazione".
8. Il Tavolo si impegna, alla luce dell'art. 86 del nuovo CCNL, a prevedere annualmente nei contratti integrativi le progressioni economiche all'interno delle Aree, in funzione e nei limiti delle risorse disponibili, nonché a ridefinire, secondo opportunità i criteri di ammissione alle selezioni, secondo quanto reso possibile dalla specifica normativa.

CRITERI per le Progressioni economiche all'interno delle Aree

1. I "differenziali stipendiali" sono attribuiti, fino a concorrenza del numero fissato per ciascuna Area, previa graduatoria dei partecipanti alla procedura selettiva, definita in base ai seguenti criteri:

Criteri	OPERATORI	COLLABORATORI	FUNZIONARI	EP
Media delle ultime tre valutazioni individuali annuali nell'Area di appartenenza al momento della partecipazione alle selezioni o nella corrispondente categoria del precedente sistema di classificazione, conseguite dal dipendente	60	60	60	60
Esperienza professionale maturata	40	40	40	40
TOTALE	100	100	100	100

CRITERIO 1 - MEDIA DELLE ULTIME TRE VALUTAZIONI

Al presente criterio verrà attribuito un peso pari al 60% del totale.

Ai fini del calcolo dell'indicatore viene presa in considerazione la valutazione negli anni 2021, 2022, 2023. Il relativo valore è determinato come nella tabella sottostante.

CATEGORIA	PUNTEGGIO SCHEDA DI VALUTAZIONE	PUNTI ATTRIBUITI
-----------	---------------------------------	------------------

Handwritten notes and signatures:
 VP, de, Citwes re, 11, lv, etc.

Vertical handwritten notes on the right margin:
 C. ex R. n.
 P. om.
 WT

AREA Operatori	>30 e <45	20
	≥45 e < 55	40
	≥55	60
AREA Collaboratori	≥31 e < 46	20
	≥46 e < 56	40
	≥56	60
AREA Funzionari	≥33 e <52	20
	≥52 e < 62	40
	≥62	60
AREA Elevate Professionalità	≥36 e < 46	15
	≥46 e < 58	25
	≥58 e < 68	45
	≥ 68	60

CRITERIO 2 - ESPERIENZA PROFESSIONALE MATURATA

Al presente criterio verrà attribuito un peso pari al 40% del totale.

Viene valutata l'esperienza professionale acquisita all'interno della posizione economica della categoria di appartenenza secondo il precedente sistema di classificazione ex CCNL 19/04/2018.

Per la partecipazione alla suddetta procedura è, inoltre, condizione necessaria l'assenza, negli ultimi due anni, di provvedimenti disciplinari superiori alla multa o, per le fattispecie previste dall'art. 25 (Codice disciplinare), comma 3, lett. g) del CCNL 18/01/2024, al rimprovero scritto, a meno che il procedimento penale pendente non si sia concluso con l'assoluzione almeno in primo grado. In tale caso il punteggio è pari a 0.

I punteggi, suddivisi per AREA di appartenenza, sono i seguenti:

Fascia	Anni di servizio	AREA Operatori (ex B)	AREA Collaboratori (Ex C)	AREA Funzionari (ex D)	AREA Elevate Professionalità
4	>2 sino a <3	5	5	5	5

3	≥ 3 sino a < 4	10	10	10	10
2	≥ 4 sino a < 5	20	20	20	20
1	≥ 5	40	40	40	40

Ripartizione risorse Progressioni economiche all'interno delle Aree — anno 2024.

1. Per l'anno 2024 la somma riservata alle Progressioni economiche all'interno delle Aree destinata alle unità di personale inquadrato nelle AREE ammonta ad 265.450,00 ed è comprensiva dello 0,1% del monte salari anno 2015 del personale BCD, come previsto dall'art. 63, comma 2, lett. f) del CCNL 19.4.2018.

2. Il numero di dipendenti aventi titolo all'attribuzione del "differenziale stipendiale" è stabilito in relazione alla disponibilità delle risorse a tal fine dedicate su base annuale e distribuito per le varie AREE.

3. La somma di cui al comma precedente viene destinata al 50% delle unità di personale interessate dalla procedura che si collocheranno in posizione utile nella graduatoria di merito secondo i criteri sopra riportati, come di seguito indicato:

Aree	Unità di personale interessata
AREA Operatori (ex B)	1
AREA Collaboratori (Ex C)	128
AREA Funzionari (ex D)	59
AREA Elevate Professionalità	3

4. La decorrenza giuridica ed economica è fissata al 1.1.2024.

Art. 4 – Performance individuale ed organizzativa

Il D.lgs. 74/2017, in merito alla definizione degli obiettivi di performance, prevede che gli obiettivi generali e specifici devono essere definiti in relazione al livello e alla qualità dei servizi erogati ai cittadini. Viene, inoltre, sottolineata l'esigenza di attribuire maggior rilievo alla performance organizzativa nella valutazione complessiva del personale tecnico amministrativo. Con la

Handwritten notes and signatures on the right margin:
 - Vertical signature: *Guariglia*
 - Signature: *Pom...*
 - Signature: *MA*

Handwritten notes and signatures on the left margin:
 - Signature: *Up*
 - Signature: *...*
 - Signature: *...*

Handwritten notes and signatures on the bottom right margin:
 - Signature: *...*
 - Signature: *...*
 - Signature: *...*

previsione di partecipazione dei cittadini e degli utenti interni al processo di misurazione delle performance organizzativa.

Alla luce di quanto sopra si prevede che:

I - A decorrere dal 1.1.2024 relativamente alla:

Performance individuale (PI) - è istituita un'indennità annua di produttività correlata alla valutazione delle prestazioni e dei comportamenti individuali in coerenza con il vigente modello di valutazione, destinato al personale tecnico-amministrativo in servizio presso le strutture dell'ateneo. Alla PI viene attribuito il 30% delle risorse disponibili;

Performance organizzativa (PO) - è istituita un'indennità che considera le indicazioni degli stakeholders interni (pta, docenti e studenti) come scaturite dal Progetto Good Practice "Rilevazione dell'efficacia percepita sui servizi amministrativi e di supporto da parte del Personale Tecnico Amministrativo" di cui viene considerato l'indicatore di sintesi. Tale valutazione viene posta in attuazione dopo la validazione da parte del Nucleo di Valutazione, in coerenza con quanto richiesto dalla normativa vigente. Gli "Item" presi in esame dal Progetto Good Practice possono essere considerati utili per l'individuazione della performance organizzativa dell'Ateneo. Alla PO viene attribuito il 70% delle risorse disponibili.

Il riconoscimento economico avverrà secondo lo schema economico seguente:

Area Operatori	PI € 155,00	PO € 380,00
Area Collaboratori	PI € 165,00	PO € 390,00
Area Funzionari	PI € 175,00	PO € 400,00

e in relazione alle seguenti condizioni valutative:

a) Performance Individuale (PI):

- per l'Area Operatori la viene riconosciuto il 50% dell'importo in presenza del punteggio conseguito nella scheda di valutazione \geq di 31, viene riconosciuto il restante 50% dell'importo in presenza del punteggio conseguito nella scheda di valutazione \geq di 46.

- per l'Area Collaboratori viene riconosciuto il 50% dell'importo in presenza del punteggio conseguito nella scheda di valutazione \geq di 33. viene riconosciuto il restante 50% dell'importo in

presenza del punteggio conseguito nella scheda di valutazione \geq di 50.

- per l'Area Funzionari viene riconosciuto il 50% dell'importo in presenza del punteggio conseguito nella scheda di valutazione \geq di 35, viene riconosciuto il restante 50% dell'importo in presenza del punteggio conseguito nella scheda di valutazione \geq di 53.

b) Performance Organizzativa (PO):

- viene riconosciuta sulla base della valutazione degli stakeholders interne scaturite dal Progetto Good Practice "Rilevazione dell'efficacia percepita sui servizi amministrativi e di supporto da parte del Personale Tecnico Amministrativo", come indicatore di sintesi uguale o maggiore a 3. In caso di mancato raggiungimento del parametro relativo agli stakeholder interni e raggiungimento del punteggio previsto nella scheda di valutazione l'importo viene ridotto del 40%.

Gli importi relativi alla Performance Individuale e Organizzativa verranno corrisposti entro il mese di novembre 2025, quest'ultima in esito ai risultati conseguiti nel Progetto Good Practice.

Art. 5 - Rischio, disagio

Alle unità di personale che svolgono una delle attività di seguito elencate sono corrisposti gli importi a fianco specificati, riferiti alla singola giornata effettivamente lavorata:

Tipologia della prestazione lavorativa	Quota aggiuntiva giornaliera
e. Personale in servizio presso l'Ufficio Protocollo e Archivio addetto al ritiro della corrispondenza (n. 2 unità di personale al giorno)	€ 7,00
f. Conduzione automezzi (n. 3 unità)	€ 7,00
g. Turno (ingresso collocato alle ore 11.00 e uscita collocata alle ore 18,22) – I turni (nel limite massimo di n. 180) sono destinati al personale in servizio presso le Biblioteche di Ateneo	€ 11,00
h. Rischio	€ 2,50

Allo scopo di garantire l'ottimale espletamento delle attività lavorative, gli addetti alla conduzione di automezzi e il personale di biblioteca potranno svolgere il proprio orario di lavoro anche attraverso un'articolazione dell'orario ordinario in turni. A tal fine, il Responsabile della struttura di afferenza predispone, a cadenza bimestrale e nel rispetto del monte ore lavorativo stabilito dal

vigente CCNL di Comparto, un apposito piano di lavoro per il personale interessato sulla base dei limiti e dei criteri indicati in tale CCIA.

Per il computo delle giornate lavorate, si farà riferimento alle presenze registrate dal sistema automatico di rilevazione delle presenze. Non sono computate le giornate di assenza a qualsiasi motivo dovute. Le indennità, di cui ai punti indicati in tabella, non saranno erogate in caso di giornata lavorativa nella quale risulti un numero di ore inferiore alla metà dell'orario di lavoro previsto.

Per consentire al competente Ufficio Trattamento Accessorio il calcolo dei compensi e la predisposizione dei conseguenti atti autorizzatori di liquidazione, le indennità relative alle presenze del mese di gennaio saranno corrisposte nel mese di marzo, quelle relative al mese di febbraio saranno corrisposte nel mese di aprile e così via, a condizione della trasmissione dei dovuti prospetti nei tempi utili per il rispetto di tali scadenze.

Art. 6 - Servizio supporto selezioni

Al fine di favorire un'alternanza del personale chiamato a comporre i Comitati di vigilanza preposti a coadiuvare le Commissioni Esaminatrici di prove selettive per l'accesso ai Corsi di studio ad accesso programmato, di concorsi pubblici ed altre procedure selettive, è istituito, per il personale addetto alla vigilanza che si sia reso disponibile a svolgere tale attività, un Albo informatico di Ateneo che consente l'estrazione a rotazione del numero di persone necessarie in considerazione del numero dei candidati e delle sedi delle prove. L'individuazione del personale addetto alla vigilanza avviene con metodo casuale.

Al personale sorteggiato è riconosciuta una indennità giornaliera pari a € 40,00 per ogni giornata di attività svolta anche durante il normale orario di servizio.

Art. 7 - Retribuzione di posizione e di risultato al personale dell'Area delle Elevate Professionalità (ex categoria EP)

1. La somma riservata alla retribuzione di posizione e di risultato dell'Area delle Elevate Professionalità ammonta ad € € 285.845,00.
2. Gli importi della retribuzione di posizione correlati alla rilevanza delle responsabilità assunte e alla complessità organizzativa, sono definiti nella misura minima pari a € 7.000,00 e nella misura massima pari a € 14.000,00 annui lordi, giusta D.D. rep. n. 156 del 16.1.2024.

MA
Rov
Gian
Pez

A

MF

MA

MA
Rov
Gian
Pez
re
Città
de

3. L'importo della retribuzione di risultato eventualmente spettante è compreso tra il 10% ed il 30% della retribuzione di posizione attribuita. La retribuzione di risultato sarà corrisposta entro il mese di aprile dell'anno successivo, previa valutazione dell'attività lavorativa della singola unità destinataria della retribuzione di posizione, sulla base del citato sistema di valutazione, sempre salvi gli adeguamenti alla normativa vigente.
4. Le risorse finanziarie destinate alla retribuzione di risultato sono pari al 20% dell'importo complessivo del Fondo di cui al presente articolo.

Art. 8 – Norme finali

Per l'anno 2024 nel caso in cui derivassero economie dalla liquidazione effettiva dell'IMA, queste andranno ad incremento della Performance Individuale ed Organizzativa; parimenti, nel caso in cui derivassero maggiori spese per l'IMA, queste saranno coperte in diminuzione della performance.

Il presente CCIA economico resta in vigore fino alla stipula del successivo CCIA esclusivamente per la parte relativa all'art, 2, lett. b e c e art. 7 condizionatamente, per quel che riguarda l'IMA, alla sussistenza delle risorse necessarie per la relativa copertura.

La presente ipotesi di accordo sarà sottoposta all'approvazione del Consiglio di Amministrazione nella prima seduta utile, previa acquisizione del previsto parere da parte del Collegio dei Revisori dei Conti sulla compatibilità dei costi della contrattazione integrativa con i vincoli di bilancio e quelli derivanti dall'applicazione delle norme di legge, ai sensi dell'art. 40 bis del decreto legislativo n. 165/2001.

Handwritten signature in blue ink.

Multiple handwritten signatures in blue ink, including names like 'Rom', 'Poli', and others, some with initials.

