

UNIVERSITA' DEGLI STUDI DI SALERNO
IPOTESI DI CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO DI ATENEO – Anno 2021/2022

Premessa

Il presente contratto collettivo integrativo di Ateneo, relativo agli anni 2021 e 2022, viene approvato con una tempistica diversa dai precedenti, in esito agli eventi pandemici che hanno condizionato anche le vicende di Ateneo.

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 19.4.2018, il Contratto Collettivo Integrativo ha durata triennale e si riferisce a tutte le materie indicate nelle specifiche sezioni. I criteri di ripartizione delle risorse tra le diverse modalità di utilizzo possono essere negoziati con cadenza annuale; il presente atto regola le annualità 2021 e 2022.

ANNO 2021

Art. 1 - Definizione delle risorse finanziarie

Il Fondo risorse decentrate (Fondo BCD), ex art. 63 del CCNL 19.04.2018 ed il Fondo per la retribuzione di posizione e risultato del personale di categoria EP (Fondo EP), ex art. 65 dello stesso CCNL è complessivamente pari a € **2.892.917,00** ed è stato certificato dal Collegio dei Revisori dei conti giusta verbale del 16.12.2021.

Nello specifico:

- Fondo BCD ex art. 63 del CCNL comparto Istruzione e Ricerca del 19.4.2018, € **2.625.164,00** di cui somme non utilizzate anno precedente pari a € **626.959,00**;
- Fondo di retribuzione e risultato per la categoria EP ex art. 65 CCNL 19.4.2018, € **267.753,00**.

Art. 2 – Utilizzo del Fondo BCD e Fondo EP anno 2021 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

GA P
MA
Rli
de
g
per
lu
CCNL

già destinate a) agli incarichi al personale della categoria D relative all'annualità precedente e 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:

	UTILIZZATO
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 PRECEDENTE)	€ 1.341.272 ,00
B) Indennità di responsabilità cat. D (art 91, c. 3, CCNL 16.10.2008) (IMPORTO DESTINATO ANNO PRECEDENTE)	€ 212.549,00
TOTALE IMPORTO VINCOLATO DAL CCNL E NON SOGGETTO AD ULTERIORE CONTRATTAZIONE	€ 1.553.821,00

2. Le parti concordano che per l'anno 2021 le risorse nette soggette a contrattazione sono pari a € 1.339.096,00 del Fondo BCD+EP. La ripartizione di tale importo verrà operata secondo i seguenti istituti:

ISTITUTI	2021
Indennità di reperibilità ordinaria / straordinaria, rischio, disagio	18.188,00
Vigilanza / supporto selezioni	5.080,00
Performance individuale ex art. 64 CCNL 19.4.2018	310.490,28
Performance organizzativa ex art. 64 CCNL 19.4.2018	741.434,94 €
Retribuzione di posizione e risultato cat. EP	123.200,00
TOTALE COMPLESSIVO STANZIATO	2.752.214,22

Art. 3 – Indennità di reperibilità, rischio, disagio

Le indennità sono di seguito indicate:

a) Indennità di reperibilità ordinaria / straordinaria

Per reperibilità si intende l'obbligo, da parte delle unità di personale individuate come reperibili in caso di necessità emergenziali e di eventi imprevisti, di rendersi rintracciabili secondo le modalità organizzative stabilite di seguito:

Yan R

WA

Edmon R

2

- I. La reperibilità è dovuta dal personale in servizio presso gli Uffici dell'Area VI; l'indennità di reperibilità è corrisposta nelle misure e secondo le modalità di seguito indicate:
 - Ordinario: dalle ore 18,30 del giorno feriale alle ore 07,30 del giorno successivo (dal lunedì al giovedì): € 3,00 lordi;
 - Straordinario: dalle ore 18,30 del venerdì alle ore 07,30 del lunedì successivo (o dal giorno precedente un festivo fino alla mattina del primo giorno feriale): € 4,50 lordi.
- II. Con cadenza bimensile, ogni capo ufficio predispone i piani di reperibilità del personale della propria struttura, eventualmente coordinandosi con gli altri responsabili di struttura. La durata massima del periodo di reperibilità è di 12 ore. Ciascuna unità di personale non potrà, salvo atto motivato da parte del Capo Ufficio competente, essere adibita nello stesso mese per più di n. 6 periodi di reperibilità ordinaria e per più di n. 2 periodi di reperibilità straordinaria.
- III. Nel caso in cui si renda necessaria la presenza presso l'Ateneo del personale reperibile, per le ore lavorate si procederà al pagamento del relativo compenso per lavoro straordinario, che, in ogni caso, non potrà essere inferiore al corrispettivo dovuto per due ore di lavoro straordinario.
- IV. Di norma i Capi degli Uffici non sono inseriti nel piano di reperibilità, salvo atto motivato del Dirigente.

b) Indennità di disagio e rischio

- I. 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: autisti	€ 11,00
d. Rischio	€ 2,50

Grup

MA

(Handwritten scribble)

(Multiple handwritten signatures and initials)

(Handwritten signature)

- II. Allo scopo di garantire l'ottimale espletamento delle attività lavorative, gli autisti 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 prospetto B I.

In casi eccezionali, nell'ipotesi in cui per il personale che svolga funzioni di autista, nonostante la particolare articolazione dei turni, risulti indispensabile il ricorso a prestazioni di lavoro straordinario, tali prestazioni possono essere retribuite con l'apposito compenso fino al limite massimo complessivo di n.500 ore annue, sulla base di un motivato provvedimento del Direttore Generale. Eventuali superamenti di tale limite possono dare luogo esclusivamente a riposo compensativo, nel rispetto dei limiti stabiliti dalla vigente regolamentazione sull'orario di lavoro.

- III. Per l'individuazione del personale cui spetta l'indennità di rischio e l'imputazione del fondo per il 2021 ed il 2022 si fa riferimento ai parametri sinora in uso in Ateneo.

- IV. Ai fini della corresponsione delle indennità, 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.

- V. L'indennità di cui ai commi precedenti non è erogata in caso di giornata lavorativa nella quale risulti un numero di ore inferiore alla metà dell'orario di lavoro previsto.

- VI. Per consentire al competente Ufficio 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. 4 - 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

GMP
WA

de
de

de

de de de de de de de de

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.

Tale assunto normativo viene ripreso nell'art. 64 del Contratto Collettivo Nazionale, che, nell'ambito delle risorse destinate al trattamento economico accessorio, stabilisce nella misura di almeno il 30% la quota di risorse destinate a remunerare la performance organizzativa.

Alla luce di quanto sopra si prevede che:

I. A decorrere dal 1.1.2021 relativamente alla:

1. **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;
2. **Performance organizzativa (PO)** - è istituita un'indennità che considera le indicazioni degli stakeholders interni (pta, docenti e studenti) come scaturite dal Progetto Good Practices "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 Practices possono essere considerati utili per l'individuazione della performance organizzativa dell'Ateneo. Alla PO viene attribuito il 70% delle risorse disponibili.

II. Il riconoscimento economico avverrà secondo lo schema economico seguente:

Cat. B	PI € 510,00	PO € 1.149,40
Cat. C	PI € 530,00	PO € 1.246,10
Cat. D	PI € 550,00	PO € 1.342,80

e in relazione alle seguenti condizioni valutative:

a) Performance Individuale (PI):

MA

Rll.
Bo

De

de

de

de

de

de

Guip

PiPanda

de

de

- 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 \geq 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 Progetto Good Practices "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%.

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

Art. 5 – Retribuzione di posizione e di risultato al personale della categoria EP

1. 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 sola misura massima in ragione di € 14.000,00.
2. 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 solo per quel che riguarda la misura massima pari a € 14.000,00.
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 saranno il 20% dell'importo complessivo del Fondo di cui al presente articolo.

Gianni P

MS

Gianni P

R

MW

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

**IPOTESI DI CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO DI ATENEO
ANNO 2022**

Art. 1 - Definizione delle risorse finanziarie anno 2022

Il Fondo per le risorse decentrate (Fondo BCD), ex art. 63 del CCNL 19.04.2018 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 **€ 2.300.311,00**, come certificato dal Collegio dei Revisori dei Conti giusta Verbale n. 6 dell'8.11.2022.

Nello specifico:

- Fondo BCD ex art. 63 del CCNL comparto Istruzione e Ricerca del 19.4.2018, € **2.054.720,00**;
- Fondo di retribuzione e risultato per la categoria EP ex art. 65 CCNL 19.4.2018, € **245.591,00**.

Art. 2 – Utilizzo del Fondo BCD e Fondo EP anno 2022 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:

	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 PRECEDENTE)	€ 1.320.000,00
B) Indennità di responsabilità cat. D (art 91, c. 3, CCNL 16.10.2008) (IMPORTO DESTINATO ANNO PRECEDENTE)	€ 267.720,00
TOTALE IMPORTO VINCOLATO DAL CCNL E NON SOGGETTO AD ULTERIORE CONTRATTAZIONE	€ 1.587.720,00

gmp
WA
RC
plc
plu
plu
plu
plu
plu
plu

a) 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,:

- categoria B: € 177,00
- categoria C: € 187,00
- categoria D: € 197,00

Alle unità personale di categoria D destinatarie, ai sensi dell'art. 91, commi 3 e 4 del CCNL 16.10.2008, di uno dei seguenti incarichi di responsabilità conferiti con provvedimento del Direttore Generale: Capo Ufficio; Responsabili di laboratori dipartimentali complessi spetta l'indennità di responsabilità negli importi annui di € 3.700,00 per la I fascia ed € 3.000,00 per la II fascia.

2. Le parti concordano che per l'anno 2022 le risorse nette soggette a contrattazione sono pari a € 712.591,00 del Fondo BCD ed EP comprensivo dei residui anni precedenti. La ripartizione di tale importo verrà operata secondo i seguenti istituti:

ISTITUTI	2022
Indennità di reperibilità ordinaria / straordinaria, rischio, disagio	€ 22.000,00
Remunerazione servizi supporto selezioni	€ 15.000,00
Retribuzione di posizione e risultato cat. EP	€ 243.191,00
Progressione Economica Orizzontale Categoria EP	€ 2.400,00
Indennità emergenza COVID19	€ 15.000,00
Progressione Economica Orizzontale B/C/D	€ 265.000,00
Performance individuale e organizzativa ex art. 64 CCNL 19.4.2018	€ 150.000,00
TOTALE DISPONIBILE PER LA CONTRATTAZIONE	€ 712.591,00

Art. 3 – Indennità di reperibilità, rischio, disagio

Le indennità sono di seguito indicate:

a) **Indennità di reperibilità ordinaria / straordinaria**

Per reperibilità si intende l'obbligo, da parte delle unità di personale individuate come reperibili in caso di necessità emergenziali e di eventi imprevisti, di rendersi rintracciabili secondo le modalità organizzative stabilite di seguito:

V. La reperibilità è dovuta dal personale in servizio presso gli Uffici dell'Area VI; l'indennità di reperibilità è corrisposta nelle misure e secondo le modalità di seguito indicate:

- Ordinario: dalle ore 18,30 del giorno feriale alle ore 07,30 del giorno successivo (dal lunedì al giovedì): € 3,00 lordi;
- Straordinario: dalle ore 18,30 del venerdì alle ore 07,30 del lunedì successivo (o dal giorno precedente un festivo fino alla mattina del primo giorno feriale): € 4,50 lordi.

VI. Con cadenza bimensile, ogni capo ufficio predispone i piani di reperibilità del personale della propria struttura, eventualmente coordinandosi con gli altri responsabili di struttura. La durata massima del periodo di reperibilità è di 12 ore. Ciascuna unità di personale non potrà, salvo atto motivato da parte del Capo Ufficio competente, essere adibita nello stesso mese per più di n. 6 periodi di reperibilità ordinaria e per più di n. 2 periodi di reperibilità straordinaria.

VII. Nel caso in cui si renda necessaria la presenza presso l'Ateneo del personale reperibile, per le ore lavorate si procederà al pagamento del relativo compenso per lavoro straordinario, che, in ogni caso, non potrà essere inferiore al corrispettivo dovuto per due ore di lavoro straordinario.

VIII. Di norma i Capi degli Uffici non sono inseriti nel piano di reperibilità, salvo atto motivato del Dirigente.

b) Indennità di disagio e rischio

I. 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. 2 unità)	€ 7,00

g. Turno: autisti e personale delle biblioteche.	€ 11,00
h. Rischio	€ 2,50

II. Allo scopo di garantire l'ottimale espletamento delle attività lavorative, gli autisti 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 prospetto C.I.

In casi eccezionali, nell'ipotesi in cui per il personale che svolge funzioni di autista, nonostante la particolare articolazione dei turni, risulti indispensabile il ricorso a prestazioni di lavoro straordinario, tali prestazioni possono essere retribuite con l'apposito compenso fino al limite massimo complessivo di n. 500 ore annue, sulla base di un motivato provvedimento del Direttore Generale. Eventuali superamenti di tale limite possono dare luogo esclusivamente a riposo compensativo, nel rispetto dei limiti stabiliti dalla vigente regolamentazione sull'orario di lavoro.

- III. 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.
- IV. L'indennità di cui ai commi precedenti non è erogata in caso di giornata lavorativa nella quale risulti un numero di ore inferiore alla metà dell'orario di lavoro previsto.
- V. Per consentire al competente Ufficio 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. 4 - Indennità emergenza COVID19 ed altre esigenze particolari.

Soltanto per l'anno 2022 viene prevista una indennità in favore del personale che durante la fase emergenziale legata all'epidemia COVID19 ha garantito, con sovraccarico di lavoro

e in obiettive situazioni di disagio, il supporto informatico e infrastrutturale alla didattica on line, la gestione delle risorse umane nel passaggio dall'attività in presenza al lavoro agile e il supporto agli organi di Ateneo.

Ai tecnici appositamente individuati giusta provvedimenti formali del Direttore Generale che hanno garantito la strutturazione e l'avvio del sistema per la didattica a distanza viene riconosciuta una indennità di € 500,00.

Al personale che ha partecipato e partecipa tutt'ora alle operazioni di tracciamento e di rilevazione dei casi covid-19, individuati giusta provvedimenti formali del Direttore Generale, viene riconosciuta una indennità di € 750,00.

All'unità di personale che svolge le funzioni di Digital Officer, individuato con D.D. 11/10/2022 rep. n. 2892, viene riconosciuta una indennità di € 750,00.

Art. 5 - 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.

Tale assunto normativo viene ripreso nell'art. 64 del Contratto Collettivo Nazionale, che, nell'ambito delle risorse destinate al trattamento economico accessorio, stabilisce nella misura di almeno il 30% la quota di risorse destinate a remunerare la performance organizzativa.

Alla luce di quanto sopra si prevede che:

III. A decorrere dal 1.1.2022 relativamente alla:

3. **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;
4. **Performance organizzativa (PO)** - è istituita un'indennità che considera le indicazioni degli stakeholders interni (pta, docenti e studenti) come scaturite dal Progetto Good Practices "Rilevazione dell'efficacia percepita sui servizi amministrativi e di supporto da parte del Personale Tecnico Amministrativo" di

Gen P

*Al
C. P. r. i. s. t. o*

MA

li

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

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 Practices possono essere considerati utili per l'individuazione della performance organizzativa dell'Ateneo. Alla PO viene attribuito il 70% delle risorse disponibili.

IV. Il riconoscimento economico avverrà secondo lo schema economico seguente:

Cat. B	PI € 70,00	PO € 180,00
Cat. C	PI € 75,00	PO € 190,00
Cat. D	PI € 80,00	PO € 200,00

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 Progetto Good Practices "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 verranno corrisposti al termine delle fasi di valutazione relative all'anno 2022.

Gli importi relativi alla Performance Organizzativa verranno corrisposti entro il mese di ottobre dell'anno successivo, in esito ai risultati conseguiti nel Progetto Good Practices.

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

Art. 6 - 2022- PROCEDURE PER LE PROGRESSIONI ORIZZONTALI- CRITERI

Procedure per Progressioni Economiche Orizzontali (PEO)

1. All'interno di ciascuna categoria è prevista una progressione economica che si realizza mediante l'attribuzione, dopo il trattamento tabellare iniziale, di successive posizioni economiche da destinare al personale che ha maturato due anni di servizio effettivo nella posizione economica immediatamente inferiore 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/determinato, in servizio alla data di emissione dell'avviso di selezione, che abbia maturato alla data del 31 dicembre 2021, almeno due anni di servizio effettivo prestato nell'attuale 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, nell'attuale posizione economica o superiore categoria; è considerato periodo utile anche il servizio a tempo indeterminato/determinato presso altre Pubbliche Amministrazioni nell'attuale posizione economica o equiparata, 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 Categoria. La graduatoria è 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 successivi 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

orizzontali 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....." 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. La parte pubblica si impegna, a decorrere dal corrente anno, a prevedere nei contratti integrativi le progressioni economiche orizzontali, in funzione delle risorse disponibili.

CRITERI PEO

1. La procedura selettiva viene effettuata tenendo conto dei seguenti indicatori ponderati, in relazione al diverso livello di professionalità espresso nelle seguenti categorie:

<u>Criteria</u>	B	C	D	EP
Qualità della prestazione	30	30	40	50
Anzianità di servizio (nella p.e.)	15	15	20	25
Anzianità di servizio complessiva	55	55	40	25
Totale	100	100	100	100

QUALITA' DELLE PRESTAZIONI INDIVIDUALI

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

CATEGORIA	PUNTEGGIO SCHEDA DI VALUTAZIONE	PUNTI ATTRIBUITI
Categoria B		
	≥30 e <45	10
	≥45 e < 55	20

	≥ 55	30
Categoria C		
	≥ 31 e < 46	10
	≥ 46 e < 56	20
	≥ 56	30
Categoria D		
	> 33 e < 52	10
	≥ 52 e < 62	25
	≥ 62	40
Categoria EP		
	≥ 36 e < 46	10
	≥ 46 e < 58	25
	≥ 58 e < 68	40
	≥ 68	50

ANZIANITA' DI SERVIZIO (nella posizione economica)

Viene valutata l'anzianità di servizio maturata nella posizione economica della categoria di appartenenza senza essere incorsi nel biennio precedente di riferimento in una sanzione disciplinare più grave del rimprovero scritto e senza essere incorsi in misure cautelari di sospensione dal servizio, 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 categoria di appartenenza, sono i seguenti:

Fascia	Anni di servizio	B	C	D	EP
4	> 2 sino a < 3	5	5	5	5
3	≥ 3 sino a < 4	7	7	10	10

2	≥ 4 sino a <5	10	10	15	15
1	≥ 5	15	15	20	25

ANZIANITA' DI SERVIZIO COMPLESSIVA

Viene valutata l'anzianità di servizio complessiva maturata senza essere incorsi nel biennio precedente di riferimento in una sanzione disciplinare più grave del rimprovero scritto e senza essere incorsi in misure cautelari di sospensione dal servizio, 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.

E' considerato periodo utile anche il servizio a tempo indeterminato/determinato presso altre Pubbliche Amministrazioni nell'attuale categoria, purché non si sia verificata alcuna interruzione del rapporto di lavoro tra i due enti.

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

CATEGORIA	Valutazione Anzianità di servizio	Punteggio massimo da attribuire
CATEGORIA B	1.5 Per ogni anno di servizio	55
CATEGORIA C	1,5 Per ogni anno di servizio	55
CATEGORIA D	1 Per ogni anno di servizio	40
CATEGORIA EP	0,6 Per ogni anno di servizio	25

Ripartizione risorse PEO— anno 2022

1. Per l'anno 2022 la somma riservata alle Progressioni economiche orizzontali destinata alle unità di personale inquadrato nelle categorie BCD+EP ammonta ad € 265.000,00 +

2.400,00 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. La somma di cui al comma precedente viene destinata al 50% delle unità di personale appartenenti alle seguenti categorie BCD ed EP, e per ogni categoria, che si collocheranno in posizione utile nella graduatoria di merito secondo i criteri sopra riportati, come di seguito indicato:

Categoria	Unità di personale interessata
CATEGORIA B	14
CATEGORIA C	201
CATEGORIA D	69
CATEGORIA EP	2

3. Il numero di dipendenti aventi titolo al passaggio alla posizione economica immediatamente superiore è definito in relazione alla disponibilità delle risorse a tal fine dedicate su base annuale, distintamente per le categorie B, C e D e per la categoria EP, previa costituzione di apposite graduatorie.

4. La decorrenza giuridica ed economica decorrerà dal 1.1.2022.

Art. 7 - Servizio supporto selezioni

1. 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.

2. Al personale sorteggiato è riconosciuta una indennità giornaliera pari a € 40,00

Gruppo
16
17
18
19
20
21
22
23
24
25
26
27
28
29
30
31
32
33
34
35
36
37
38
39
40
41
42
43
44
45
46
47
48
49
50
51
52
53
54
55
56
57
58
59
60
61
62
63
64
65
66
67
68
69
70
71
72
73
74
75
76
77
78
79
80
81
82
83
84
85
86
87
88
89
90
91
92
93
94
95
96
97
98
99
100

per ogni giornata di attività svolta anche durante il normale orario di servizio.

3. Al personale individuato per svolgere l'incarico di segretario nelle commissioni giudicatrici dei concorsi indetti dall'Ateneo è riconosciuta una indennità giornaliera pari a € 80,00 per ogni giornata di riunione della commissione, svolta anche durante il normale orario di servizio.

Art. 8 – Retribuzione di posizione e di risultato al personale della categoria EP

1. La somma riservata alla retribuzione di posizione e di risultato della categoria EP ammonta ad € 243,191,00.
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.

Art. 9 – Norme finali

1. Nel caso in cui gli importi complessivi degli istituti riferiti ai singoli anni del Fondo Accessorio dovessero risultare superiori al limite massimo previsto, il rientro per tutti gli altri istituti sarà assicurato mediante riduzione delle quote di cui all'art. 5.
2. Il presente CCI resta in vigore fino alla stipula del successivo contratto integrativo. Quello passato rimane in essere per tutto quanto non incompatibile con il presente accordo.
3. Tutti gli importi sono da considerarsi al lordo dipendente.

MA
GA
RD
GR
18

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.

Gruppo

Marchi

Albano

