



data numero di protocollo
 Rip. Risorse Umane Personale Contrattualizzato e
 Trattamento Pensionistico- Rip. Bilancio Finanza e Sviluppo

**Al Collegio dei Revisori dei Conti
 SEDE**

p.c. Al Direttore Generale

**IPOTESI DI INTESA DI CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO 2022
 RELAZIONE ILLUSTRATIVA E TECNICO-FINANZIARIA**

Ai fini del prescritto controllo di cui all'art. 40-bis, comma 1, del D.Lgs. 165/2001 e s.m.i., si trasmette a codesto Collegio, con i relativi allegati, l'ipotesi di contratto collettivo integrativo per l'anno 2022 (**allegato n.1**) per il personale tecnico amministrativo inquadrato nelle categorie B, C e D, e, limitatamente al capo II relativo alle progressioni Economiche Orizzontali, anche al personale inquadrato in categoria EP, in servizio presso le Ripartizioni, gli uffici ad esse afferenti, le Biblioteche di Area, i Dipartimenti Universitari, le Scuole e i Centri, redatta a valle delle riunioni di contrattazione integrativa svoltesi nel corso dell'anno 2022, da ultimo in data 15.07.2022, sottoscritta in data 20 luglio 2022 da parte della delegazione trattante di parte pubblica, da tutte le Organizzazioni Sindacali e dalla RSU.

Preliminarmente all'illustrazione dell'ipotesi di contratto, si rammenta che per l'anno 2022:

- il fondo per il lavoro straordinario ex art. 86 del CCNL, comparto Università, del 16.10.2008, è stato approvato con delibera del Consiglio di Amministrazione n. 52 del 27.01.2022, e codesto Collegio, con verbale n. 10 del 28.03.2022, ha attestato il rispetto dei limiti legislativi e contrattuali previsti in materia, secondo lo schema **allegato 2**;
- il fondo risorse decentrate per le categorie B, C e D e il fondo retribuzione di posizione e di risultato per la categoria EP, rispettivamente ex artt. 63 e 65 del CCNL, comparto Istruzione e Ricerca, del 19.4.2018, sono stati approvati con delibera del Consiglio di Amministrazione di questo Ateneo n. 38 del 29.04.2022 e in relazione ai quali codesto Collegio, con verbale n. 13 dell'11.05.2022, ha certificato la compatibilità finanziaria con la contrattazione integrativa per l'anno 2022, secondo gli schemi **allegati 3 e 4**.

Per completezza istruttoria, inoltre, si ricorda che:

- il citato art. 40 bis del D.Lgs, 165/2001 demanda al Collegio dei Revisori dei Conti il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva integrativa con i vincoli di bilancio e con quelli derivanti dall'applicazione delle norme di legge;

- l'art. 7, comma 8, del C.C.N.L. comparto Istruzione e Ricerca del 19.4.2018, testualmente dispone: *"Il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva integrativa con i vincoli di bilancio e la relativa certificazione degli oneri sono effettuati dall'organo di controllo competente ai sensi dell'art. 40-bis, comma 1, del d. lgs. n.165/2001. A tal fine, l'Ipotesi di contratto collettivo integrativo definita dalle parti, corredata dalla relazione illustrativa e da quella tecnica, è inviata a tale organo entro dieci giorni dalla sottoscrizione. In caso di rilievi da parte del predetto organo, la trattativa deve essere ripresa entro cinque giorni. Trascorsi quindici giorni senza rilievi, l'organo competente dell'amministrazione può autorizzare il presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione del contratto"*;

- con circolare n. 25 del 19.07.2012, acquisita al protocollo di questo Ateneo con n. 94621 dell'11.09.2012, il Ministero dell'Economia e delle Finanze, Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato ha diramato gli schemi standard, predisposti d'intesa con il Dipartimento della Funzione Pubblica, cui le Pubbliche Amministrazioni devono attenersi nella redazione delle relazioni tecnico-finanziarie e delle relazioni illustrative dei contratti integrativi formalmente sottoscritti in sede di Amministrazione dalla parte pubblica e dalle rappresentanze dei dipendenti (OO.SS. e RSU), siano essi di tipo normativo, di tipo economico oppure contratti stralcio su specifiche materie.

In attuazione della suindicata circolare, quindi, è stata elaborata la presente relazione.

RELAZIONE ILLUSTRATIVA

MODULO I

ILLUSTRAZIONE DEGLI ASPETTI PROCEDURALI, SINTESI DEL CONTENUTO DEL CONTRATTO ED AUTODICHIARAZIONE RELATIVE AGLI ADEMPIMENTI DELLA LEGGE

Data di sottoscrizione	20 luglio 2022.
Periodo temporale di vigenza	<p>L'ipotesi di contratto collettivo integrativo ha per oggetto la definizione, per l'anno 2022, dei soli criteri di ripartizione, tra i vari istituti, delle risorse economiche disponibili per la contrattazione integrativa, di cui ai fondi ex artt. 63 (cat. B-C-D) e 65 (limitatamente alle risorse destinate alle Progressioni Economiche Orizzontali per il personale in categoria EP) del CCNL Comparto Istruzione e Ricerca del 19.4.2018 come certificati da codesto Collegio, nonché del fondo ex art. 86 del CCNL comparto Università del 16.10.2008.</p> <p>La scelta di contrattare esclusivamente per l'anno 2022 i soli istituti economici si giustifica in quanto, com'è noto, sono stati avviati i tavoli nazionali dei nuovi contratti per il triennio 2019-2021; pertanto si è ritenuto di posticipare gli aspetti giuridici a valle della sottoscrizione del nuovo CCNL, essendo comunque coperti gli stessi dal contratto collettivo integrativo anno 2019 per l'istituto della prorogatio espressamente previsto dall'art.7, comma 10 del CCNL comparto Istruzione e Ricerca 19.4.2018 e dall'art. 2 del Contratto Collettivo Integrativo 31.7.2019.</p>
Composizione della delegazione trattante	<p>Parte pubblica: Delegato del Rettore, Direttore Generale, Dirigente della Ripartizione Risorse Umane Personale Contrattualizzato e Trattamento Pensionistico, Dirigente della Ripartizione Bilancio e Controllo, Capo dell'Ufficio Relazioni Sindacali e Trattamento Accessorio, con funzione di segretario verbalizzante (delibera del Consiglio di Amministrazione n. 75 del 29.9.2021, ai sensi di quanto disposto dall'art. 42, comma 2 del CCNL 19.4.2018).</p>
	<p>Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione: OO.SS. CISL SCUOLA, FIC-CGIL, UIL SCUOLA RUA, SNALS CONFESAL, Federazione GILDA UNAMS - RSU</p>
	<p>Organizzazioni sindacali firmatarie: OO.SS. CISL SCUOLA, FIC-CGIL, UIL SCUOLA RUA, SNALS CONFESAL, Federazione GILDA UNAMS - RSU</p>
Soggetti destinatari	<p>Si applica al personale tecnico-amministrativo inquadrato nelle categorie B, C e D, dipendente dell'Università degli studi di Napoli "Federico II", in servizio presso le Ripartizioni, gli uffici ad esse afferenti, i Dipartimenti Universitari, Scuole e Centri.</p> <p>Non si applica, salvo quanto precisato nel capo II:</p> <p>a) al personale tecnico-amministrativo utilizzato anche dall'Azienda Ospedaliera Universitaria "Federico II" ed individuato nell'elenco allegato C al vigente Protocollo di intesa Università/Regione Campania, destinatario di altro trattamento accessorio finanziato con un distinto fondo dell'Azienda stessa;</p> <p>b) al personale di cui all'elenco allegato D al vigente Protocollo di intesa Università/Regione Campania, assunto dall'Università, per conto dell'Azienda, per soli fini assistenziali, a totale carico del finanziamento regionale.</p> <p>Con riferimento al capo II della presente ipotesi di CCI, relativo alle progressioni orizzontali, esso si applica alle categorie B, C, D ed EP, salvo diversa disposizione degli articoli medesimi (cfr. art. 1).</p>

Materie trattate dal contratto integrativo		- Capo I - Istituti economici per il personale inquadrato in categoria B, C e D; - Capo II - Progressioni orizzontali per il personale inquadrato nelle categorie B, C, D ed EP.
Rispetto dell'iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione	Intervento dell'Organo di controllo interno. Allegazione della certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa	Con verbale n. 10 del 28.03.2022 il Collegio dei Revisori dei Conti ha attestato il rispetto dei limiti legislativi e contrattuali previsti in materia in relazione al fondo anno 2022 per il lavoro straordinario ex art. 86 del CCNL, comparto Università, del 16.10.2008. Con verbale n. 13 dell'11.05.2022 codesto Collegio ha certificato la compatibilità finanziaria per la contrattazione integrativa 2022 dei fondi per il trattamento accessorio ex artt. 63 e 65 del CCNL comparto Istruzione e Ricerca per la contrattazione integrativa per l'anno 2022. Ai sensi dell'art 9 bis, comma 2, del D.Lgs 33/2013 e ss.mm.ii., la presente relazione, unitamente all'accordo integrativo in esame, sarà accessibile mediante collegamento ipertestuale, pubblicato sul sito web di Ateneo nella sezione "Amministrazione trasparente", alla banca dati dei contratti integrativi delle amministrazioni pubbliche disponibile sul sito ARAN.
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	- È stato adottato il Piano Integrato di Attività ed Organizzazione di Ateneo (P.I.A.O.) per il triennio 2022-2024, approvato dal Consiglio di Amministrazione nella seduta del 29.06.2022 con delibera n. 82. - La relazione del Direttore Generale sulla performance per l'anno 2021 è stata approvata dal Consiglio di Amministrazione nella seduta del 29.06.2022 e validata dal Nucleo di Valutazione di Ateneo con verbale n. 8 del 30 giugno 2022.
Eventuali osservazioni		

Modulo 2 – Illustrazione dell'articolato del contratto

(attestazione della compatibilità con i vincoli derivanti da norme di legge e di contratto nazionale – modalità di utilizzo delle risorse accessorie - risultati attesi - altre informazioni utili)

Così come già sopra indicato, per quanto riguarda l'illustrazione dell'ipotesi di contratto integrativo, lo stesso riguarda i soli istituti di natura economica per l'anno 2022.

In particolare, l'ipotesi in parola è strutturata in due distinti Capi che disciplinano le seguenti materie:

- Istituti economici per il personale inquadrato in categoria B, C e D (capo I);
- Progressioni orizzontali per il personale inquadrato nelle categorie B, C, D ed EP (capo II).

Più precisamente, per quanto concerne il **capo I, "Istituti economici per il personale inquadrato in categoria B, C e D"** (cfr. artt. da 3 a 15), l'art. 64 del CCNL comparto Istruzione e Ricerca, sottoscritto in data 19.4.2018, rubricato "*Fondo risorse decentrate per le categorie B, C e D: utilizzo*", dispone, tra l'altro:

- al comma 1, che le amministrazioni rendano 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 del medesimo art. 64;
- al comma 2 che le risorse disponibili per la contrattazione integrativa ai sensi del comma 1 siano destinate, tra l'altro, ai seguenti utilizzi:

- a) premi correlati alla performance organizzativa (cfr. art. 10, paragrafo 1). Si segnala che per l'anno 2022, subordinatamente alla modifica del Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance per l'anno 2022, e in relazione al secondo semestre 2022 (da 1/7 a 31/12), è stato introdotto il compenso correlato alla performance organizzativa per il personale tecnico-amministrativo in servizio presso le altre strutture universitarie finora non destinatario di tale emolumento,
- b) premi correlati alla performance individuale (cfr. art. 10, paragrafo 2),
- c) indennità correlate alle condizioni di lavoro del personale delle categorie B, C e D, in particolare: ad obiettive situazioni di disagio, rischio, al lavoro in turno, a particolari o gravose articolazioni dell'orario di lavoro, alla reperibilità (cfr. art. 7). Si segnala che per l'anno 2022:
- è stata istituita, in via sperimentale, un'indennità destinata alle unità di personale inquadrato nell'Area tecnica, tecnico-scientifica e di elaborazione dati - individuate con formale provvedimento del Direttore Generale, con il supporto della Ripartizione Prevenzione e Protezione e sentiti i responsabili di struttura - che all'interno dei laboratori didattici e di ricerca elencati nel medesimo provvedimento svolgono in modo diretto e continuo attività lavorative secondo i parametri desumibili dal Decreto del Presidente della Repubblica 5 maggio 1975, n. 146 ed applicabili alle università; l'importo stanziato sarà ripartito tra le unità destinatarie entro i limiti fissati dalle disposizioni legislative e contrattuali vigenti in materia. Tale elemento retributivo è compatibile con ogni altro emolumento previsto dall'ipotesi di contratto (cfr. art. 7, punto 16);
 - a titolo sperimentale e con decorrenza dal secondo semestre 2022, è istituita per il personale tecnico amministrativo della Ripartizione Relazioni Studenti e degli Uffici ad essa afferenti, delle Biblioteche di Area, dell'Ufficio Relazioni Internazionali e delle biblioteche dipartimentali che abbia un costante contatto con il pubblico, una indennità annua lorda pari a Euro 400,00. Tale elemento retributivo, compatibile con ogni altro emolumento previsto dall'ipotesi di contratto tranne che con incentivi finalizzati a remunerare la medesima attività lavorativa, è corrisposto al personale che svolge prevalentemente attività di sportello per almeno 45 giorni nell'arco del secondo semestre, come certificato rispettivamente dal Dirigente della Ripartizione Relazioni Studenti con il supporto dei capiufficio, dal Presidente del Centro di Ateneo per le Biblioteche con il supporto dei direttori di biblioteca di area, dal Dirigente della Ripartizione Ricerca e terza Missione per l'Ufficio Relazioni Internazionali e dai Direttori di Dipartimento per le biblioteche dipartimentali (cfr. art. 7, punto 17).
- d) indennità correlate allo svolgimento di attività implicanti particolari responsabilità, per il personale delle categorie B, C e D, secondo la disciplina di cui all'art. 91 del CCNL del 16.10.2008 (cfr. art. 11). Occorre evidenziare che al personale inquadrato in categoria D titolare di posizioni organizzative di maggiore complessità, tra quelle individuate nel sopra citato art. 11, lettera A, è destinato, per l'anno 2022, un incremento dell'indennità di responsabilità per un importo complessivo pari ad € 134.000,00. Per l'individuazione delle posizioni maggiormente complesse si rinvia ai criteri già definiti nei precedenti contratti collettivi integrativi; si ricorda, a tal proposito, che con l'art. 10 del CCI 23.11.2021 fu a tal fine stanziato, per l'arco temporale 2019-2021, l'importo complessivo di € 251.100,00 (pari alla somma dei residui già disponibili in bilancio per € 117.730,93, e dell'ulteriore somma di € 133.369,07 a valere sul fondo risorse decentrate anno 2021) (cfr. art. 12);
- al comma 3, che la contrattazione integrativa destini ai trattamenti economici di cui al comma 2, lettere a), b), c) la parte prevalente delle risorse di cui all'art. 63, comma 3, con esclusione delle lettere c), f) e, specificamente, ai premi di cui al comma 2, lett. a) almeno il 30% di tali risorse. A supporto del rispetto del predetto limite si allega apposito prospetto (allegato 5);
 - al comma 5, che resti confermata l'indennità di cui all'art. 41, comma 4, del CCNL Università del 27.1.2005 con finanziamento a carico del Fondo in parola (cfr. art. 6). Si rammenta che il comma in questione dispone che "nell'ambito della contrattazione integrativa ed a valere sulle risorse del Fondo per le progressioni economiche e per la produttività collettiva ed individuale [...] gli Atenei istituiranno un'indennità accessoria mensile, erogabile per dodici mensilità. Tale emolumento riassume e sostituisce le eventuali indennità già corrisposte con carattere di generalità". Conformemente ai CCNLL susseguiti nel tempo, tale indennità è stata istituita nell'Ateneo sin dal contratto collettivo integrativo anno 2006 nella misura di Euro 140,00 lordi mensili da erogarsi per dodici mensilità;
 - al comma 6, che restano confermate altresì le previsioni di cui al comma 5 dell'art. 88 del CCNL 16.10.2008 ("Le somme non utilizzate o non attribuite con riferimento alle finalità del corrispondente esercizio finanziario sono portate in aumento delle risorse dell'anno successivo, fatta salva la specifica finalizzazione già definita").

Per quanto concerne il capo II, “Progressioni orizzontali per il personale inquadrato nelle categorie B, C, D ed EP” (cfr. art. da 16 a 19), l’ipotesi in parola disciplina le Progressioni economiche orizzontali per il personale inquadrato nelle categorie B, C, D ed EP e prevede lo stanziamento dei seguenti importi:

- € 342.235,57, su cui residuano € 134,25, per le progressioni economiche orizzontali in favore del personale tecnico-amministrativo inquadrato nelle categorie B, C e D;
- € 33.622,20, su cui residuano € 219,60, per le progressioni economiche orizzontali in favore del personale tecnico-amministrativo inquadrato nella categoria EP.

Dai prospetti allegati (allegato 6 e allegati A e B all’ipotesi di contratto allegato 1) si può anche rilevare il rispetto del limite del 50% dei posti messi a selezione rispetto agli aventi diritto, in linea con la circolare n. 18 prot. n. 188503 del 28.06.2021 del MEF-Dipartimento Ragioneria Generale dello Stato, che conferma l’interpretazione restrittiva già fornita della formulazione contenuta nell’art. 23, comma 2, del d.lgs. n. 150/2009, chiarendo che bisogna dare conto della “misura del grado di selettività effettivamente realizzato, determinata dal rapporto fra PEO effettuate e dipendenti che hanno concorso alle PEO; tale rapporto deve essere inferiore o al massimo uguale al 50%”.

Inoltre, il testo dell’accordo in esame, nel rispetto delle disposizioni contenute nell’art. 82 del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro comparto Università del 16.10.2008, ha puntualmente disciplinato:

- i requisiti di ammissione alle selezioni,
- gli indicatori ponderati e i punteggi massimi ad essi correlati,
- i criteri di valutazione dei titoli.

Tanto premesso si riporta nella seguente tabella il prospetto delle somme destinate ai singoli istituti di cui sopra:

Fondi anno 2022	Importo
Fondo risorse decentrate per le categorie B, C e D	Euro 5.756.986,39, al netto degli oneri a carico dell’amministrazione sulla componente integrativa
Indennità ex art. 41, comma 4, del CCNL 27.01.2005, come confermata dall’art. 64, comma 5, del CCNL 19.04.2018	Euro 2.770.000,00
Premi correlati alla performance organizzativa (art. 64, comma 2, lett. a del CCNL 19.04.2018) - Importo pari al 97,58% delle risorse variabili, con esclusione delle lettere c), f) dell’art. 63, comma 3 (in adempimento all’art. 64, comma 3, del CCNL 19.04.2018, che fissa quale percentuale minima il 30% di tali risorse, nella fattispecie pari a € 227.723,91)	Euro 740.721,98
Premi correlati alla performance individuale (art. 64, comma 2 lett. b), del CCNL 19.04.2018)	Euro 586.751,39
Indennità correlate alle condizioni di lavoro del personale delle categorie B, C e D, in particolare: ad obiettive situazioni di disagio, rischio, al lavoro in turno, a particolari o gravose articolazioni dell’orario di lavoro, alla reperibilità (art. 64, comma 2 lett. c), del CCNL 19.04.2018)	Euro 593.933,11
Indennità correlate allo svolgimento di attività implicanti particolari responsabilità, per il personale della categoria D con incarichi, formalmente conferiti dal Direttore Generale dell’Università o dal Rettore, secondo la disciplina di cui all’art. 91 del CCNL del 16.10.2008 (art. 64, comma 2 lett. d), del CCNL 19.04.2018)	Euro 549.020,00
Maggiorazione indennità di responsabilità per posizioni maggiormente complesse annualità 2022	Euro 134.000,00
Progressioni Economiche Orizzontali per il personale tecnico-amministrativo inquadrato nelle categorie B, C e D (art. 64, comma 2 lett. e), del CCNL 19.04.2018)	Euro 342.235,57
Maggiorazione premi individuali ex art. 20 del CCNL 19.4.2018	Euro 40.324,34

Il CCI in esame ha in generale mantenuto gli stessi istituti economici già previsti nel Contratto Collettivo Integrativo del 2021, ed in particolare:

- all'articolo 11, lett. B, la conferma, per l'anno 2022, dell'indennità di caporeparto istituita sperimentalmente dall'anno 2019 dall'art.11 del CCI 31.7.2019, con le stesse condizioni e modalità ivi previste, già richiamate nel CCI 23.11.2021, conformemente a quanto prescritto dall'art. 91, commi 1 e 2, del CCNL comparto Università del 16.10.2008, il quale dispone che *"Le Amministrazioni, in base alle proprie finalità istituzionali, individuano posizioni organizzative e funzioni specialistiche e di responsabilità e verificano la disponibilità di personale professionalmente qualificato appartenente alle categorie B, C e D ai fini della attribuzione di tali posizioni e funzioni"* e che *"a seguito della verifica di cui al comma 1, le Amministrazioni, sulla base di criteri generali oggetto di contrattazione integrativa, correlano alle posizioni e funzioni individuate ai sensi del comma 1 un'indennità accessoria, annua, lorda, revocabile, di importo variabile, tenendo conto del livello di responsabilità, della complessità delle competenze attribuite, della specializzazione richiesta dai compiti affidati e delle caratteristiche innovative della professionalità richiesta"*. Detta indennità, conformemente a quanto previsto dal comma 4 del medesimo articolo (*"L'importo dell'indennità attribuita [...] è compreso tra un minimo di Euro 1.033 ed un massimo di Euro 5.165, di cui un terzo è corrisposto a seguito della verifica positiva dei risultati conseguiti dal dipendente"*) è corrisposta, nel rispetto del CCNL di comparto e del Sistema di Misurazione e Valutazione della performance vigenti, nel seguente modo:

- a) i 2/3 in via ordinaria per effetto dell'incarico rivestito, corrisposti mensilmente;
- b) il restante eventuale 1/3, a seguito di verifica dei risultati conseguiti dagli aventi diritto, attestati congiuntamente dal relativo Capo dell'ufficio e dal Dirigente competente.

Per quanto riguarda le altre voci di trattamento accessorio:

- in relazione al lavoro disagiato, di cui all'articolo 7 (*"Indennità correlate alle condizioni di lavoro del personale delle categorie B, C e D, in particolare: ad obiettive situazioni di disagio, rischio, al lavoro in turno, a particolari o gravose articolazioni dell'orario di lavoro, alla reperibilità"*), sono state previste due nuove attività da compensare, indicate rispettivamente nei seguenti punti del CCI 2022:

- o al punto 16 dell'art. 7, che testualmente recita: *"(Euro 12.000,00) Indennità di rischio chimico/biologico: In via sperimentale, è istituita per l'anno 2022 un'indennità destinata alle unità di personale inquadrato nell'Area tecnica, tecnico-scientifica e di elaborazione dati - individuate con formale provvedimento del Direttore Generale, con il supporto della Ripartizione Prevenzione e Protezione e sentiti i responsabili di struttura - che all'interno dei laboratori didattici e di ricerca elencati nel medesimo provvedimento svolgono in modo diretto e continuo attività lavorative secondo i parametri desumibili dal Decreto del Presidente della Repubblica 5 maggio 1975, n. 146 ed applicabili alle università; l'importo stanziato sarà ripartito tra le unità destinatarie entro i limiti fissati dalle disposizioni legislative e contrattuali vigenti in materia. Tale elemento retributivo è compatibile con ogni altro emolumento previsto dalla presente ipotesi di contratto."*

La formulazione del comma in esame tiene conto delle indicazioni fornite dall'ARAN con il parere CIRU62, che testualmente recita: *"L'art. 4 della legge 15.10.1973 e il D.P.R. n. 146/1975 - che consentivano, tra l'altro, di compensare i dipendenti sottoposti all'utilizzo di sostanze mutogene e cancerogene con una indennità - hanno cessato di produrre effetti dal momento della sottoscrizione del CCNL relativo al quadriennio 1998-2001, secondo la previsione dell'art. 69 del d.lgs. n. 165/2001. D'altra parte, le modifiche legislative introdotte nel nostro ordinamento hanno inteso privilegiare l'aspetto della prevenzione anziché quello della remunerazione, a mezzo di indennità varie, dei lavoratori esposti a possibili rischi. Tuttavia, ove applicate tutte le normative in materia di sicurezza sul lavoro, l'amministrazione ritenesse di dover comunque erogare un'indennità ai dipendenti esposti a sostanze mutogene e cancerogene, potrà disporre dell'art. 64, comma 2, lett. c) del CCNL Istruzione e ricerca 19.04.2018, utilizzando le risorse del fondo di cui all'art. 63 dello stesso CCNL"*;

- o al punto 17 dell'art. 7, che testualmente recita: *"Euro 47.400,00 per il secondo semestre 2022) Indennità di sportello - A titolo sperimentale e con decorrenza dal secondo semestre 2022 è istituita per il personale tecnico amministrativo della Ripartizione Relazioni Studenti e degli Uffici ad essa afferenti, delle Biblioteche di Area, dell'Ufficio Relazioni Internazionali e delle biblioteche dipartimentali che abbia un costante contatto con il pubblico, una indennità annua lorda pari a Euro 400,00. Tale elemento retributivo, compatibile con ogni altro emolumento previsto dalla presente ipotesi di contratto tranne che con incentivi finalizzati a remunerare la medesima attività"*

lavorativa, è corrisposto al personale che svolge prevalentemente attività di sportello per almeno 45 giorni nell'arco del secondo semestre, come certificato rispettivamente dal Dirigente della Ripartizione Relazioni Studenti con il supporto dei capiufficio, dal Presidente del Centro di Ateneo per le Biblioteche con il supporto dei direttori di biblioteca di area, dal Dirigente della Ripartizione Ricerca e terza Missione per l'Ufficio Relazioni Internazionali e dai Direttori di Dipartimento per le biblioteche dipartimentali. I dipendenti in servizio presso le predette strutture non utilizzati prevalentemente per le attività di sportello possono manifestare ai responsabili come sopra individuati la propria disponibilità ad essere inseriti in tale attività. I soggetti legittimati di cui sopra provvederanno ad aggiornare costantemente la calendarizzazione di detta attività avendo cura di distribuirla equamente tra il personale interessato, accrescendo, in tal modo, la qualità percepita dei servizi offerti alla popolazione studentesca."

- **l'articolo 10** ("Premi correlati alla performance organizzativa e individuale") è strutturato nei seguenti due paragrafi:

- ✓ **Premi correlati alla performance organizzativa:** in relazione a tale destinazione si illustrano le tipologie con i relativi importi per l'anno 2022. In particolare:
 - per la **tipologia A**, è confermato anche per l'anno 2022 il premio annuo di produttività collettiva correlato al raggiungimento dell'obiettivo di continuità secondo quanto previsto dal Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance. Per l'anno 2022, subordinatamente alla modifica del Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance per l'anno 2022, e in relazione al secondo semestre 2022 (da 1/7 a 31/12), è stato introdotto il compenso correlato alla performance organizzativa per il personale tecnico-amministrativo in servizio presso le altre strutture universitarie finora non destinatario di tale emolumento:

Performance organizzativa	Importo massimo pro capite (in Euro)	Numero di unità destinatarie	Importo complessivo fondo specifico (in Euro)
Aa) personale tecnico amministrativo adibito ai servizi agli studenti, in servizio presso la Ripartizione Relazione Studenti, gli Uffici ad essa afferenti, l'Ufficio Relazioni Internazionali, l'Ufficio Tirocini Studenti nonché presso il Centro SINAPSI	800,00	155	123.916,67
Ab) personale tecnico amministrativo del C.S.I. adibito al contact center	800,00	1	133,90
Ac) personale tecnico amministrativo delle Biblioteche di Area aperte al pubblico, nonché al personale dedicato alle raccolte librerie, pari a non meno di 15.000 volumi, con indicazione della sede (edificio e piano) dove i predetti libri sono custoditi e resi disponibili all'utenza che osservino inoltre un orario di apertura al pubblico di almeno 29 ore settimanali	800,00	559	428.936,44
Ad) personale tecnico amministrativo in servizio presso gli uffici afferenti alle restanti Ripartizioni e non indicati alle precedenti lettere ed al personale in servizio presso le Ripartizioni medesime, oltre al personale degli uffici in staff alla Direzione Generale e al Rettorato			
Ae) personale tecnico amministrativo in servizio presso le Scuole di cui all'art. 30 dello Statuto di Ateneo			

Af) subordinatamente alla modifica del Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance per l'anno 2022, in relazione al secondo semestre 2022 (da 1/7 a 31/12), al restante personale tecnico-amministrativo in servizio presso le altre strutture universitarie e non ricompreso dunque nelle precedenti lettere.	400,00	370	131.358,97
---	--------	-----	------------

- o per la **tipologia B**, al fine di incentivare la produttività ed il miglioramento del servizio di assistenza fiscale a tutti i dipendenti dell'Ateneo, correlato ad un aumento delle prestazioni di lavoro, è confermato anche per l'anno 2022, nella misura di **Euro 13.176,00**, il premio collettivo al personale tecnico-amministrativo che presta servizio presso l'Ufficio Contabilità e Adempimenti Fiscali e all'unità in servizio presso l'Area Gestione Finanziaria e Contabile del Centro Servizi Informativi che il Responsabile del suddetto Centro individua per prestare supporto a tale attività; l'importo annuo previsto deriva dal riconoscimento di un compenso pari a Euro 18,30 lordi per ogni dichiarazione elaborata e trasmessa all'Agenzia delle Entrate;
- o per la **tipologia C** (attività di verifica e bonifica dei dati economici e giuridici delle posizioni assicurative nella Procedura Nuova Passweb per la bonifica di almeno 320 carriere entro il 31 dicembre 2022), è stato stanziato un importo pro capite lordo per 11 mesi di Euro 1.800,00, per la misura complessiva di **Euro 43.200,00**, da liquidare proporzionalmente ai mesi di effettivo svolgimento del servizio;
- ✓ **Premi correlati alla performance individuale:** è confermato anche per l'anno 2022 il premio annuo di produttività correlato alla valutazione dei comportamenti individuali secondo quanto previsto dal vigente Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance, destinato al personale tecnico-amministrativo in servizio presso le strutture di seguito specificate:

Performance individuale	Importo massimo pro capite (in Euro)	Numero di unità destinatarie	Importo complessivo fondo specifico (in Euro)
Aa) personale tecnico amministrativo adibito ai servizi agli studenti, in servizio presso la Ripartizione Relazione Studenti, gli Uffici ad essa afferenti, l'Ufficio Relazioni Internazionali, l'Ufficio Tirocini Studenti nonché presso il Centro SINAPSI	640,00	155	99.133,33
Ab) personale tecnico amministrativo del C.S.I. adibito al contact center	640,00	1	107,12
Ac) personale tecnico amministrativo delle Biblioteche di Area aperte al pubblico, nonché al personale dedicato alle raccolte librerie, pari a non meno di 15.000 volumi, con indicazione della sede (edificio e piano) dove i predetti libri sono custoditi e resi disponibili all'utenza che osservino inoltre un orario di apertura al pubblico di almeno 29 ore settimanali	603,00	559	323.310,85
Ad) personale tecnico amministrativo in servizio presso gli uffici afferenti alle restanti Ripartizioni e non indicati alle precedenti lettere ed al personale in servizio presso le Ripartizioni medesime, oltre al personale degli uffici in staff alla Direzione Generale e al Rettorato			

Ae) personale tecnico amministrativo in servizio presso le Scuole di cui all'art. 30 dello Statuto di Ateneo			
Af) subordinatamente alla modifica del Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance per l'anno 2022, al restante personale tecnico-amministrativo in servizio presso le altre strutture universitarie e non ricompreso dunque nelle precedenti lettere.	400,00 per il primo semestre 2022 (1/1-30/6); 100,00 per il secondo semestre 2022 (1/7-31/12)	370	Euro 164.200,09

L'articolo 10 in discorso prevede altresì che, in caso di incapienza dei singoli fondi sopra indicati, ove, effettuata la preliminare applicazione di quanto disposto dall'articolo 20 "Norma finale" dell'ipotesi di contratto, permanesse la situazione di incapienza totale o parziale, le indennità saranno riproporzionate in ragione del numero effettivo di addetti.

Gli importi di cui alla lettera A), sia quelli indicati nella tabella relativa alla performance organizzativa che quelli indicati nella tabella relativa alla performance individuale, saranno corrisposti sempreché il personale destinatario non abbia percepito nell'anno 2021 compensi in conto terzi e/o non abbia maturato nell'anno 2022 compensi di cui all'art. 113 del d. lgs. 18 aprile 2016, n. 50 per un importo complessivamente pari o superiore alla somma degli importi scaturenti dalle due tabelle. Nei casi in cui il personale destinatario abbia percepito nel corso dell'anno 2021 compensi per conto terzi o abbia maturato nell'anno 2022 compensi di cui al suddetto art. 113 per un importo complessivamente inferiore alla somma degli importi scaturenti dalle due tabelle, l'importo del compenso in parola sarà rideterminato e liquidato in misura pari alla differenza tra la somma degli importi scaturenti dalle due tabelle e il totale dei suddetti importi maturati per conto terzi e dei compensi di cui al citato art. 113.

I premi di produttività di cui alle diverse tipologie del presente articolo sono cumulabili tra di loro e sono compatibili con i compensi per lavoro straordinario, con l'indennità ex art. 41 CCNL 27.01.05, con l'indennità di responsabilità; di converso sono incompatibili con le altre voci di trattamento accessorio disciplinate dall'art. 7 del presente accordo, ad eccezione di quelle indicate ai punti 16) e 17).

- **L'articolo 12** (rubricato "Incremento dell'indennità di responsabilità per il personale inquadrato in categoria D destinatario di tale compenso, connessa alle posizioni organizzative di maggiore complessità"), prevede che: "All'incremento dell'indennità di responsabilità per il personale inquadrato in categoria D titolare di posizioni organizzative di maggiore complessità, tra quelle individuate al precedente art. 11, lettera A, per l'anno 2022 è destinato l'importo complessivo di **Euro 134.000,00**. Per l'individuazione delle posizioni maggiormente complesse si rinvia ai criteri già definiti nei precedenti contratti collettivi integrativi". Si ricorda che con l'art. 10 del CCI 23.11.2021 fu a tal fine stanziato, per l'arco temporale 2019-2021, l'importo complessivo di € 251.100,00 (pari alla somma dei residui già disponibili in bilancio per € 117.730,93, e dell'ulteriore somma di € 133.369,07 a valere sul fondo risorse decentrate anno 2021).
- **L'articolo 13** (rubricato "Differenziazione premi individuali"), destina per la differenziazione dei premi ex art. 20 CCNL comparto Istruzione e Ricerca del 19.4.2018, la somma di Euro 40.324,34. Il medesimo articolo prevede che "l'Amministrazione procederà alla liquidazione della maggiorazione del premio individuale ex art. 20 CCNL comparto Istruzione e Ricerca del 19.4.2018 per gli anni pregressi e con gli importi all'uopo già finalizzati nei precedenti contratti collettivi integrativi alle unità di personale tecnico-amministrativo collocate nelle posizioni apicali e che abbiano conseguito la valutazione della performance individuale nella misura massima in applicazione del Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance nel tempo vigente. L'importo da liquidare è fissato nella misura del 30% del valore medio della performance individuale annualmente corrisposto pro capite. Prima della formalizzazione, il contenuto del provvedimento di liquidazione, sarà oggetto, in forma anonimizzata, di informativa alle Organizzazioni Sindacali e alla RSU." La liquidazione per gli anni precedenti sarà effettuata con le risorse accantonate con i contratti collettivi integrativi per gli anni 2018 (Euro 30.355,41), 2019 (Euro 38.810,59), 2020 (Euro 39.886,36) e 2021 (Euro 40.000,00), di cui si allega stralcio (allegato 7), per un importo complessivo pari a **Euro 149.052,36**

Per quanto concerne il fondo per il lavoro straordinario, che anche per l'anno 2022 ammonta a Euro 492.588,44, l'articolo 15 conferma i criteri per la ripartizione di detto fondo già confermati nei precedenti contratti collettivi integrativi, a decorrere dal CCI sottoscritto in data 31.7.2019.

RELAZIONE TECNICO-FINANZIARIA

Per quanto concerne la costituzione dei fondi per il trattamento accessorio anno 2022 (fondo per il lavoro straordinario, fondo per risorse decentrate categoria B, C e D e Fondo per la retribuzione di posizione e risultato per la categoria EP, limitatamente agli importi delle Progressioni Economiche Orizzontali 2022), si rimanda a tutto quanto già precisato a pagina 1 del presente documento.

Nell'esposizione seguente, il modulo I relativo a ciascun fondo recepisce in toto il corrispondente contenuto delle relazioni di accompagnamento ai suddetti fondi.

FONDO RISORSE DECENTRATE PER LE CATEGORIE B, C E D EX ARTT. 63 E 64 CCNL COMPARTO ISTRUZIONE E RICERCA 19.4.2018

MODULO I – La costituzione del fondo per la contrattazione integrativa.

Per l'anno 2022 il Fondo risorse decentrate per le categorie B, C e D (ex art. 63 del CCNL comparto Istruzione e Ricerca del 19.4.2018) ammonta ad Euro 5.756.986,39, secondo l'allegato A) alla delibera del Consiglio di Amministrazione n. 38 del 29.04.2022.

Conformemente a quanto prescritto dall'art. 63, comma 1, del sopracitato CCNL, che testualmente recita "A decorrere dall'anno 2018, è istituito il nuovo "Fondo risorse decentrate", finanziato, in prima applicazione, dalle risorse stabili del precedente Fondo per le progressioni economiche e per la produttività collettiva e individuale, di cui all'art. 87 del CCNL 16/10/2008, come certificate dal Collegio dei revisori", il fondo per l'anno 2022 è stato costituito partendo dall'importo delle risorse consolidate inserite nel Fondo anno 2021, costituito con delibera del Consiglio di Amministrazione di questo Ateneo n. 62 del 26.5.2021 (in relazione alla cui costituzione il Collegio dei Revisori dei Conti, con verbale I del 21/06/2021, certificò la compatibilità finanziaria per la contrattazione integrativa; tale importo era pari ad Euro 2.876.456,19.

Corre l'obbligo di precisare che detto importo è già comprensivo dei tagli sanciti dalle sottoindicate disposizioni legislative:

- art. 1, comma 189, della Legge n. 266 del 23.12.2005 (Legge finanziaria 2006), come sostituito dall'articolo 67, comma 5, del D.L. 112/2008 convertito con modifiche in Legge 133/2008, che dispone: "A decorrere dall'anno 2009, l'ammontare complessivo dei fondi per il finanziamento della contrattazione integrativa [...] non può eccedere quello previsto per l'anno 2004 come certificato dagli organi di controllo di cui all'articolo 48, comma 6, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, [...] ridotto del 10 per cento»;
- art 9, comma 2 bis, del d.l. 78/2010, convertito con la Legge n. 122/2010, come modificato dal comma 456 della Legge n. 147 del 27.12.2013 (c.d. legge di stabilità 2014), che testualmente recita: "A decorrere dal 1° gennaio 2011 [...] l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, di ciascuna delle amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, non può superare il corrispondente importo dell'anno 2010 ed è comunque automaticamente ridotto in misura proporzionale alla riduzione del personale in servizio. A decorrere dal 1° gennaio 2015, le risorse destinate annualmente al trattamento economico accessorio sono decurtate di un importo pari alle riduzioni operate per effetto del precedente periodo".

1.1 Sezione I – Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità

- Risorse storiche consolidate

Dall'importo della suindicata componente consolidata anno 2021 (Euro 2.876.456,19), tenuto conto di quanto prescritto dall'art. 88, comma 4, del CCNL comparto Università del 16.10.2008 ("Al termine dell'esercizio finanziario, le somme destinate ai passaggi a posizioni retributive superiori nell'ambito della stessa categoria, rapportate su base annua, vengono trasferite permanentemente dal fondo nei competenti capitoli di bilancio delle singole Amministrazioni [...]") è stato infatti sottratto l'importo destinato alle progressioni economiche orizzontali nel contratto collettivo integrativo sottoscritto in data 3.8.2021, pari ad Euro 386.505,01; pertanto la componente consolidata anno 2022, al netto delle somme destinate alle PEO, è pari ad Euro 2.489.951,18, così come era sia per il fondo anno 2021 che per i corrispondenti fondi anno 2020, anno 2019, anno 2018, anno 2017 e anno 2016.

L'art. 63, comma 2, dalle lettere a) ad f) elenca tassativamente le voci che stabilmente possono incrementare il fondo.

Ciò premesso, gli incrementi delle risorse stabili per l'anno 2022 ex art. 63, comma 2, del CCNL 19.4.2018 sono i seguenti:

- incremento relativo alle voci previste dalle lettere a), c), e), come certificato dall'Ufficio Stipendi giusta nota prot. n. 30085 del 17.3.2022, complessivamente ammonta ad Euro 342.235,57, di cui:
 - Euro 328.426,67, somma da considerare soggetta al limite ex art. 23, comma 2, del D. Lgs. 75/2017,
 - Euro 13.808,90 relativi a incrementi dei differenziali di posizione economica relativi ai cessati delle categorie B, C e D nell'anno 2021 previsti dal CCNL 19.4.2018, successivamente all'entrata in vigore D.Lgs. 75/2017 e, quindi somma da considerare non soggetta al limite ex art. 23, comma 2, del D. Lgs. 75/2017 ai sensi del citato art. 11 del Decreto-legge 14 dicembre 2018, n. 135, convertito in legge n. 12 dell'11 febbraio 2019.

L'incremento relativo alla voce prevista dalla lettera f) - con decorrenza 31/12/2018 e a valere dall'annualità successiva - importo pari allo 0,1% del monte salari anno 2015 relativo al personale delle categorie B, C e D, con destinazione vincolata alle progressioni economiche di cui all'art. 64, comma 2, lett. e) -, come comunicato dall'Ufficio Stipendi giusta nota prot. n. 28523 del 20 marzo 2021, complessivamente pari a Euro 70.490,83, da considerare non soggetto al limite ex art. 23, comma 2, del D. Lgs. 75/2017 ai sensi del sopracitato art. 11 del Decreto-legge 14 dicembre 2018, n. 135, convertito in legge n. 12 dell'11 febbraio 2019, è stato poi detratto, in quanto risorse già utilizzate per effettuare le progressioni economiche orizzontali anno 2020.

INCREMENTO RISORSE STABILI anno 2022

ART. 63, C.2, LETT.A' CCNL 19.4.2018	RIA CESSATI 2021 categorie B, C e D (misura intera in ragione di anno)	41.948,79
ART. 63, C.2, LETT.C CCNL 19.4.2018	RISORSE ASSORBITE AI SENSI DELL'ART. 2, CO. 3, D.LGS 165/2001	-
ART. 63, C.2, LETT.E CCNL 19.4.2018	DIFFERENZIALI DI POSIZIONE ECONOMICA CESSATI ANNO 2021 categorie B, C e D (misura intera in ragione di anno)	286.477,88
TOTALE		328.426,67

INCREMENTO RISORSE STABILI anno 2022 NON SOGGETTE AL LIMITE DI CUI ALL'ART. 23, COMMA 2, DEL D.LGS. 25.5.2017 N. 75 in applicazione dell'art. 11 del DL 135/2018 convertito con modificazioni in Legge 12/2019

ART. 63, C.2, LETT.E CCNL 19.4.2018	Incrementi DIFFERENZIALI DI POSIZIONE ECONOMICA CESSATI categorie B, C e D ANNO 2021 previsti dal CCNL 19.4.2018, successivamente all'entrata in vigore D.Lgs. 75/2017 (misura intera in ragione di anno)	13.808,90
ART. 63, C.2, LETT.F CCNL 19.4.2018	Incremento dello 0,1% del monte salari anno 2015 relativo al personale delle categorie B,C e D, con destinazione vincolata alle progressioni economiche di cui all'art. 64 co. 2, lett. e)	70.490,83
ART. 64, C.2, LETT.E CCNL 19.4.2018	QUOTA PARTE DELLA COMPONENTE UTILIZZATA PER LE PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI BANDITE E CONCLUSE NEL 2020 (art. 88, co. 4, CCNL 16.10.2008)	-
TOTALE		13.808,90
TOTALE COMPONENTE INCREMENTO RISORSE STABILI		342.235,57

Pertanto, l'importo complessivo della componente consolidata anno 2022 ammonta ad Euro 2.832.186,75 (= 2.489.951,18 + 342.235,57).

- Altri incrementi con carattere di certezza e stabilità

Voce non pertinente

1.2 - Sezione II – Risorse variabili

Sotto la voce "Risorse variabili" possono confluire nel fondo quelle tassativamente individuate dall'art. 63, comma 3, lettere da a) ad f). Nello specifico nel fondo sono state riportate esclusivamente le voci relative alle lettere a), c), d), e) ed f).

In particolare, le somme relative alla lettera d) - ratei di differenziali e RIA relativi ai cessati nel corso dell'anno 2021, calcolati in misura pari alle mensilità residue dopo la cessazione, - come certificate dall'Ufficio Stipendi giusta nota prot. n. 30085 del 17.3.2022 - complessivamente ammontano ad Euro 164.589,17, di cui:

- Euro 157.664,37 (22.370,10 + 135.294,27), somma da considerare soggetta al limite ex art. 23, comma 2, del D. Lgs. 75/2017,

- Euro 6.924,80 concernenti incrementi dei differenziali di posizione economica relativi ai cessati delle categorie B, C e D nell'anno 2021 previsti dal CCNL 19.4.2018, successivamente all'entrata in vigore D.Lgs. 75/2017 e, quindi, somma da considerare non soggetta al limite ex art. 23, comma 2, del D. Lgs. 75/2017 ai sensi del citato art. 11 del Decreto-legge 14 dicembre 2018, n. 135, convertito in legge n. 12 dell'11 febbraio 2019.

RISORSE VARIABILI SOGGETTE AL LIMITE DI CUI ALL'ART. 23, COMMA 2. DEL D.LGS. 25.5.2017 N. 75

ART. 63, C.3, LETT.D CCNL 19.4.2018	RATEI DIFFERENZIALI DI POSIZIONE ECONOMICA CESSATI ANNO 2021 CATEGORIE B, C e D (calcolati in misura pari alle mensilità residue dopo la cessazione)	22.370,10
ART. 63, C.3, LETT.D CCNL 19.4.2018	RATEI RIA CESSATI 2021 categorie B, C e D (calcolati in misura pari alle mensilità residue dopo la cessazione)	135.294,27
ART. 63, C.3, LETT.F , CCNL 19.4.2018	COMPONENTE INTEGRATMA	2.070.000,00
TOTALE RISORSE VARIABILI SOGGETTE AL LIMITE DI CUI ALL'ART. 23, COMMA 2. DEL D.LGS. 25.5.2017 N. 75		2.227.664,37

Inoltre, anche in linea con gli elementi desumibili dall'ultima nota circolare relativa al conto annuale (circolare MEF n. 25, prot. 164196 del 10.6.2022, relativa al conto annuale 2021, cfr. pagg. 176/177, allegato 8), con i consolidati orientamenti della Corte dei Conti in merito sia agli incentivi tecnici sia alle liquidazioni per sentenze favorevoli all'ente ex R.D. 1578/1933 e con il parere della Ragioneria Generale dello Stato prot. n. 257831 del 18 dicembre 2018, non sono state inserite nell'importo da confrontare con il tetto del 2016 le somme riportate nella tabella relativa, che nel seguito si riporta.

RISORSE VARIABILI NON SOGGETTE AL LIMITE DI CUI ALL'ART. 23, COMMA 2. DEL D.LGS. 25.5.2017 N. 75

ART. 63, C.3, LETT.D CCNL 19.4.2018	Incrementi DIFFERENZIALI DI POSIZIONE ECONOMICA CESSATI categorie B, C e D ANNO 2021 previsti dal CCNL 19.4.2018, successivamente all'entrata in vigore D.Lgs. 75/2017(calcolati in misura pari alle mensilità residue dopo la cessazione)	6.924,80
ART. 63, C.3, LETT.A CCNL 19.4.2018	FONDO COMUNE DI ATENEO ANNO 2021 CATEGORIE B-C-D (CONSISTENZA ALL'1.1.2022)	564.490,53
ART. 63, C.3, LETT.E CCNL 19.4.2018	RISPARMI ACCERTATI A CONSUNTIVO SULLE RISORSE DEL FONDO STRAORDINARIO ANNO 2021 -	30.000,00
ART. 63, C.3, LETT.C , CCNL 19.4.2018 - ART. 113 DLgs 50/2016	QUOTE INCENTIVI FUNZIONI TECNICHE (dato in corso di quantificazione)	-
ART. 63, C.3, LETT.C , CCNL 19.4.2018	RISORSE DERIVANTI DA DISPOSIZIONI DI LEGGE CHE PREVEDANO SPECIFICI TRATTAMENTI ECONOMICI	-
ART. 64, C. 6, CCNL 19.4.2018	Somme non utilizzate anno 2021	95.719,94
TOTALE RISORSE VARIABILI NON SOGGETTE AL LIMITE DI CUI ALL'ART. 23, COMMA 2. DEL D.LGS. 25.5.2017 N. 75		697.135,27

Giova rilevare che, per quanto concerne le risorse derivanti da disposizioni di legge che prevedono specifici trattamenti economici in favore del personale, tra cui a titolo esemplificativo e non esaustivo quelle di cui all'art. 113 del d. lgs. 18 aprile 2016, n. 50, si fa presente che, con Decreto Rettoriale n. 4446 del 28.10.2021, è stato emanato il Regolamento di Ateneo in materia di costituzione e ripartizione del Fondo incentivante di cui all'art. 113 del D.Lgs. n. 50/2016 e conseguentemente sono in corso di quantificazione le somme spettanti al personale tecnico-amministrativo inquadrato nelle categorie B, C e D destinatario degli incentivi.

Per l'anno 2022 l'importo delle somme non utilizzate di cui all'art. 64, co. 6, del CCNL comparto Istruzione e Ricerca del 19.4.2018, come certificato dagli uffici afferenti alla Ripartizione Bilancio, Finanza e Sviluppo, è relativo alle economie:

- sull'indennità ex art. 41 comma 4, del CCNL 27.01.2005, come confermata dall'art. 64, comma 5, del CCNL 19.04.2018 (art. 6 del CCI 2021) per Euro 36.709,18,
- sul lavoro disagiato anno 2021 (identificate dall'art. 7 del Contratto Collettivo Integrativo per l'anno 2021, in data 23.11.2021) per Euro 33.627,90,
- sulle somme stanziare per indennità di responsabilità anno 2021 per Euro 11.088,62

- sulle somme destinate alla performance organizzativa ed individuale di cui all'art. 8 del CCI 2021, per complessivi Euro 14.294,24.

Con riferimento alla componente integrativa di cui all'art. 63, comma 3, lettera f), si evidenzia che il predetto articolo, richiamando l'art. 87, comma 2, del CCNL comparto Università del 16.10.2008, consente l'inserimento di risorse aggiuntive "stanziare dall'amministrazione, nell'ambito della propria autonomia e capacità di bilancio, per far fronte al maggiore impegno richiesto al personale di categoria B, C e D per l'attivazione di nuovi servizi o l'accrescimento di quelli esistenti, anche in attuazione di programmi comunitari". Si rammenta il contenuto del sopracitato art. 87, comma 2, che testualmente dispone: "In caso di attivazione di nuovi servizi o di processi di riorganizzazione finalizzati ad un accrescimento di quelli esistenti, ai quali sia correlato un aumento delle prestazioni del personale in servizio cui non possa farsi fronte attraverso la razionalizzazione delle strutture e/o delle risorse finanziarie disponibili o che comportino un incremento stabile delle dotazioni organiche, le amministrazioni, nell'ambito della programmazione annuale e triennale dei fabbisogni di cui all'art. 6 del d.lgs. n. 165/2001, valutano anche l'entità delle risorse necessarie per sostenere i maggiori oneri del trattamento economico accessorio del personale da impiegare nelle nuove attività e ne individuano la relativa copertura nell'ambito delle capacità di bilancio".

Tale componente integrativa nel Fondo anno 2022 ammonta, come già per i Fondi 2021, 2020, 2019, 2018, 2017 e 2016, ad Euro 2.070.000,00.

In merito a tale componente integrativa si ricorda che il Collegio dei Revisori dei Conti, con proprio verbale n. 4 del 1° giugno 2017, effettuò le seguenti considerazioni:

"- data la rilevanza delle attività collegate unicamente alla loro strategica integrazione con il Piano delle Performance dell'Ateneo è auspicabile che la relazione delle attività e degli obiettivi nonché la verifica dei risultati conseguiti segua la stessa procedura di approvazione e validazione prevista per il Piano della Performance;

- per gli stessi motivi, dal prossimo anno è parimenti auspicabile che l'Ateneo individui ulteriori obiettivi strategici a cui agganciare, eventualmente, le risorse in esame".

Conformemente a tali indicazioni:

- il Direttore Generale, conformemente a quanto già fatto per gli anni precedenti, in sede di redazione del Piano Integrato di Attività ed Organizzazione (P.I.A.O.) di Ateneo per il triennio 2022-2024 - approvato dal Consiglio di Amministrazione nella seduta del 29.06.2022 con delibera n. 82 - ha inserito l'Appendice 2.2, obiettivi di performance 2022-2024 tabella 2.2.4 ("Obiettivi Organizzativi Trasversali"), di cui alla presente relazione si allega copia (cfr allegato 9), che individua e riassume le azioni di miglioramento continuo che l'Ateneo intende promuovere e che coinvolgono tutto il personale tecnico-amministrativo, avendo un impatto su tutta l'organizzazione dell'Ateneo e che pertanto giustificano il ricorso alla componente integrativa pari ad Euro 2.070.000,00, al netto degli oneri;
- la Relazione della Performance anno 2022, che dovrà essere redatta e validata dal Nucleo di Valutazione e successivamente approvata dal Consiglio di Amministrazione, dovrà dare atto dei risultati conseguiti in relazione ai suindicati obiettivi.

1.3 Sezione III – Decurtazione del Fondo

Come già effettuato negli anni precedenti, su indicazione del Collegio dei Revisori dei Conti pro tempore, si rammenta che la soluzione prospettata nella presente relazione consiste nell'effettuare, ai fini del rispetto del limite di cui al citato art. 23, comma 2, del d.lgs. 75/2017 il raffronto tra il valore complessivo, anno 2022, dei fondi ex artt. 63 (per il personale in categorie B, C e D) e 65 (per il personale in categoria EP) CCNL 19.4.2018 e il valore complessivo, anno 2016, dei corrispondenti fondi ex artt. 87 (per il personale in categorie B, C e D) e 90 (per il personale in categoria EP) del CCNL comparto Università 16.10.2008 e, in presenza di un importo complessivamente superiore, apportare la relativa decurtazione.

Da tutto quanto sopra esposto, si evidenzia che non sono assoggettate al limite di cui all'art. 23, comma 2, del D.Lgs. 75/2017 le seguenti somme, per un importo complessivo pari a Euro 710.944,17 (13.808,90 + 697.135,27):

INCREMENTO RISORSE STABILI anno 2022 NON SOGGETTE AL LIMITE DI CUI ALL'ART. 23, COMMA 2. DEL D.LGS. 25.5.2017 N. 75 in applicazione dell'art. 11 del DL 135/2018 convertito con modificazioni in Legge 12/2019

ART. 63, C.2, LETT.E CCNL 19.4.2018	Incrementi DIFFERENZIALI DI POSIZIONE ECONOMICA CESSATI categorie B, C e D ANNO 2021 previsti dal CCNL 19.4.2018, successivamente all'entrata in vigore D.Lgs. 75/2017 (misura intera in ragione di anno)	13.808,90
-------------------------------------	---	-----------

RISORSE VARIABILI NON SOGGETTE AL LIMITE DI CUI ALL'ART. 23, COMMA 2. DEL D.LGS. 25.5.2017 N. 75

ART. 63, C.3, LETT.D CCNL 19.4.2018	Incrementi DIFFERENZIALI DI POSIZIONE ECONOMICA CESSATI categorie B, C e D ANNO 2021 previsti dal CCNL 19.4.2018, successivamente all'entrata in vigore D.Lgs. 75/2017(calcolati in misura pari alle mensilità residue dopo la cessazione)	6.924,80
ART. 63, C.3, LETT.A CCNL 19.4.2018	FONDO COMUNE DI ATENEIO ANNO 2021 CATEGORIE B-C-D (CONSISTENZA ALL'1.1.2022)	564.490,53
ART. 63, C.3, LETT.E CCNL 19.4.2018	RISPARMI ACCERTATI A CONSUNTIVO SULLE RISORSE DEL FONDO STRAORDINARIO ANNO 2021 -	30.000,00
ART. 63, C.3, LETT.C . CCNL 19.4.2018 - ART. 113 DLgs 50/2016	QUOTE INCENTIVI FUNZIONI TECNICHE (dato in corso di quantificazione)	-
ART. 63, C.3, LETT.C . CCNL 19.4.2018	RISORSE DERIVANTI DA DISPOSIZIONI DI LEGGE CHE PREVEDANO SPECIFICI TRATTAMENTI ECONOMICI	-
ART. 64, C. 6, CCNL 19.4.2018	Somme non utilizzate anno 2021	95.719,94
TOTALE RISORSE VARIABILI NON SOGGETTE AL LIMITE DI CUI ALL'ART. 23, COMMA 2. DEL D.LGS. 25.5.2017 N. 75		697.135,27

Ciò posto, a riprova del rispetto dei limiti legislativi e contrattuali, si riporta la seguente tabella da cui si rilevano gli importi dei fondi anno 2022 e dei corrispondenti fondi anno 2016 e la conseguente decurtazione da operare sul totale ai fini del rispetto del limite ex art. 23, comma 2, D.Lgs 75/2017.

	Fondo B-C-D	Fondo EP	TOTALE
Totale fondo anno 2022	5.756.986,39	1.184.836,75	6.941.823,14
Somme non soggette al limite ex art. 23, comma 2, D.Lgs 75/2017	- 710.944,17	- 330.297,14	- 1.041.241,31
Ammontare anno 2022, al netto delle voci non soggette al limite dell'art. 23, comma 2, D.Lgs 75/2017, su cui effettuare il calcolo della detrazione	5.046.042,22	854.539,61	5.900.581,83
Importi anno 2016 virtualmente rideterminati, al netto delle voci non soggette al limite dell'art. 23, comma 2, D.Lgs 75/2017, su cui effettuare il calcolo della detrazione	5.265.619,21	832.065,61	6.097.684,82
Detrazione da operare ai sensi dell'art. 23, comma 2, del decreto legislativo n. 75 del 25.5.2017 (*)			- 197.102,99

	Fondo B-C-D	Fondo EP	Totale complessivo	Non soggette al limite	TOTALE da confrontare
Totale fondo anno 2022	5.756.986,39	1.184.836,75	6.941.823,14	-1.041.241,31	5.900.581,83
Detrazione da operare ai sensi dell'art. 23, comma 2, del decreto legislativo n. 75 del 25.5.2017 (*)	-197.102,99	0,00	-197.102,99		
Totale fondo anno 2022, al netto della detrazione	5.756.986,39	1.184.836,75	6.941.823,14	-1.041.241,31	5.900.581,83

(*) Detrazione negativa, pari a zero sul fondo B-C-D. Per il taglio sul fondo EP si rinvia al punto 2.6 della sezione VI

Pertanto, l'importo complessivo del fondo risorse decentrate per le categorie B, C e D ammonta ad Euro 5.756.986,39 (di cui Euro 2.832.186,75 pari alla componente consolidata ed Euro 2.924.799,64 pari alle risorse variabili).

1.4 Sezione IV – Sintesi del Fondo sottoposto a certificazione (Totale sezione I + totale sezione II)

a) **Totale risorse fisse** aventi carattere di certezza e stabilità sottoposto a certificazione, determinato dal totale della sezione III.1.1 eventualmente ridotta per le relative decurtazioni come quantificate nella sezione III.1.3. Le risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità ammontano ad Euro 2.832.186,75 scaturenti dalla somma delle "Risorse storiche consolidate" pari ad Euro 2.489.951,18, come risultanti alla sezione I, e degli "Incrementi esplicitamente quantificati in sede di CCNL" pari ad Euro 342.235,57.

b) **Totale risorse variabili** sottoposte a certificazione determinate dal totale della sezione III.1.2, eventualmente ridotta per le relative decurtazioni come quantificate nella sezione III.1.3.

Le risorse variabili sono pari ad Euro 2.924.799,64 (di cui 2.070.000,00 corrispondono alle risorse aggiuntive).

c) **Totale fondo sottoposto a certificazione**, determinato dalla somma delle due voci precedenti pari ad Euro 5.756.986,39, al lordo della detrazione da operare ai sensi dell'art.23, comma 2, del Decreto Legislativo n.75 del 25.05.2017 che è pari a zero.

1.5 Sezione V – Risorse temporaneamente allocate all'esterno del fondo

(Voce non pertinente).

MODULO 2 - Definizione delle poste di destinazione del Fondo per la contrattazione integrativa

2.1 Sezione I – Destinazioni non disponibili alla contrattazione integrativa e comunque non regolate specificamente dal Contratto Integrativo sottoposto a certificazione

L'articolo 12 (rubricato "Incremento dell'indennità di responsabilità per il personale inquadrato in categoria D destinatario di tale compenso, connessa alle posizioni organizzative di maggiore complessità"), prevede che: "All'incremento dell'indennità di responsabilità per il personale inquadrato in categoria D titolare di posizioni organizzative di maggiore complessità, tra quelle individuate al precedente art. 11, lettera A, per l'anno 2022 è destinato l'importo complessivo di Euro 134.000,00. Per l'individuazione delle posizioni maggiormente complesse si rinvia ai criteri già definiti nei precedenti contratti collettivi integrativi". Si ricorda che con l'art. 10 del CCI 23.11.2021 fu a tal fine stanziato, per l'arco temporale 2019-2021, l'importo complessivo di € 251.100,00 (pari alla somma dei residui già disponibili in bilancio per € 117.730,93, e dell'ulteriore somma di € 133.369,07 a valere sul fondo risorse decentrate anno 2021).

L'articolo 13 (rubricato "Differenziazione premi individuali"), destina per la differenziazione dei premi ex art. 20 CCNL comparto Istruzione e Ricerca del 19.4.2018, la somma di Euro 40.324,34. Il medesimo articolo prevede che "l'Amministrazione procederà alla liquidazione della maggiorazione del premio individuale ex art. 20 CCNL comparto Istruzione e Ricerca del 19.4.2018 per gli anni pregressi e con gli importi all'uopo già finalizzati nei precedenti contratti collettivi integrativi alle unità di personale tecnico-amministrativo collocate nelle posizioni apicali e che abbiano conseguito la valutazione della performance individuale nella misura massima in applicazione del Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance nel tempo vigente. L'importo da liquidare è fissato nella misura del 30% del valore medio della performance individuale annualmente corrisposto pro capite. Prima della formalizzazione, il contenuto del provvedimento di liquidazione, sarà oggetto, in forma anonimizzata, di informativa alle Organizzazioni Sindacali e alla RSU." La liquidazione per gli anni precedenti sarà effettuata con le risorse accantonate con i contratti collettivi integrativi per gli anni 2018 (Euro 30.355,41), 2019 (Euro 38.810,59), 2020 (Euro 39.886,36) e 2021 (Euro 40.000,00), di cui si allega stralcio (allegato 7), per un importo complessivo pari a Euro 149.052,36.

2.2 Sezione II – Destinazioni specificamente regolate dal Contratto Integrativo

Per l'anno 2022 l'ammontare utilizzabile del fondo di cui al presente articolo, pari ad Euro 5.756.986,39, oltre oneri a carico Ente, è ripartito tra i seguenti istituti:

Fondo risorse decentrate per le categorie B, C e D	Euro 5.756.986,39, al netto degli oneri a carico dell'amministrazione sulla componente integrativa
Indennità ex art. 41, comma 4, del CCNL 27.01.2005, come confermata dall'art. 64, comma 5, del CCNL 19.04.2018	Euro 2.770.000,00
Premi correlati alla performance organizzativa (art. 64, comma 2, lett. a del CCNL 19.04.2018) - Importo pari al 97,58% delle risorse variabili, con esclusione delle lettere c), f) dell'art. 63, comma 3 (in adempimento all'art. 64, comma 3, del CCNL 19.04.2018, che fissa quale percentuale minima il 30% di tali risorse, nella fattispecie pari a € 227.723,91)	Euro 740.721,98
Premi correlati alla performance individuale (art. 64, comma 2 lett. b), del CCNL 19.04.2018)	Euro 586.751,39
Indennità correlate alle condizioni di lavoro del personale delle categorie B, C e D, in particolare: ad obiettive situazioni di disagio, rischio, al lavoro in turno, a particolari o gravose articolazioni dell'orario di lavoro, alla reperibilità (art. 64, comma 2 lett. c), del CCNL 19.04.2018)	Euro 593.933,11
Indennità correlate allo svolgimento di attività implicanti particolari responsabilità, per il personale della categoria D con incarichi, formalmente conferiti dal Direttore Generale dell'Università o dal Rettore, secondo la disciplina di cui all'art. 91 del CCNL del 16.10.2008 (art. 64, comma 2 lett. d), del CCNL 19.04.2018)	Euro 549.020,00
Maggiorazione indennità di responsabilità per posizioni maggiormente complesse annualità 2022	Euro 134.000,00
Progressioni Economiche Orizzontali per il personale tecnico-amministrativo inquadrato nelle categorie B, C e D (art. 64, comma 2 lett. e), del CCNL 19.04.2018)	Euro 342.235,57
Maggiorazione premi individuali ex art. 20 del CCNL 19.4.2018	Euro 40.324,34

2.3 Sezione III – (eventuali) Destinazioni ancora da regolare

(Voce non pertinente)

2.4 Sezione IV – Sintesi della definizione delle poste di destinazione del Fondo per la contrattazione integrativa sottoposto a certificazione

a. totale destinazioni non disponibili alla contrattazione integrativa o comunque non regolate esplicitamente dal contratto integrativo, determinato dal totale della sezione III.2.1

(Voce non pertinente).

b. totale destinazioni specificamente regolate dal contratto integrativo, determinato dal totale della sezione III.2.2

L'importo complessivo delle destinazioni specificamente regolate dal contratto integrativo è pari ad Euro 5.756.986,39

c. totale dell'eventuali destinazioni ancora da regolare come esposte nella sezione III.2.3

(Voce non pertinente).

d. totale poste di destinazione del fondo sottoposto a certificazione, determinato dalla somma delle tre voci precedenti e che deve coincidere, per definizione, con il totale esposto nella sezione IV del modulo I(moduli I costituzione del fondo).

Il totale ammonta ad Euro 5.756.986,39.

2.5 Sezione V – Destinazioni temporaneamente allocate all'esterno del Fondo

(Voce non pertinente).

2.6 Sezione VI – Attestazione motivata, dal punto di vista tecnico-finanziario, del rispetto dei vincoli di carattere generale

Con riferimento alla costituzione del fondo risorse decentrate per le categorie B, C e D, di cui agli artt. 63 e 64 del C.C.N.L. comparto Istruzione e Ricerca del 19.4.2018, relativi all'anno 2022, sulla scorta di quanto già fatto in sede di costituzione dei fondi ex artt. 63 e 65 per gli anni 2019, 2020 e 2021, si è ritenuto opportuno applicare solo al fondo per la retribuzione di posizione e di risultato per il personale inquadrato in categoria EP l'ulteriore taglio correttivo proposto nel 2018 dal Collegio dei Revisori dei Conti nel verbale n. 18 del 27.7.2018, utilizzando il medesimo criterio di calcolo.

MODULO 3 – Schema generale riassuntivo del Fondo per la contrattazione integrativa e confronto con il corrispondente Fondo certificato dell'anno precedente

<u>Schema generale, meramente ricognitivo, riassuntivo e di confronto</u>	anno 2021	anno 2022
• risorse fisse	2.489.951,18	2.489.951,18
• risorse variabili soggette al limite di cui art.23,co.2 D.Lgs.75/2017	2.277.784,85	2.227.664,37
• risorse variabili non soggette al limite di cui art.23,co.2 D.Lgs.75/2017	26.801,09	6.924,80
• somme non utilizzate anno precedente	524.516,78	95.719,94
• Fondo Comune di Ateneo	451.272,07	564.490,53
• componente destinata a progr. orizz. - art. 87, c.1, lett.e CCNL 16.10.2008	386.505,01	342.235,57
• Risparmi sulle risorse del Fondo Straordinario	150.915,82	30.000,00
• Risparmi derivanti dai buoni pasto non erogati nell'esercizio 2020 per il personale inquadrato nelle categorie B, C e D	445.655,70	0
• riduzione lineare da operare ex art. 23 co.2 , D.Lgs. 75/2017	0	0
• Ulteriore taglio ex art.23, co.2 D.Lgs.75/2017	0	0
•	6.753.402,50	5.756.986,39
• Già utilizzati per Progressioni Economiche Orizzontali 2021 (CCI 3.8.2021)	-386.505,01	0
• Disponibile per contrattazione 2021 / 2022	6.366.897,49	5.756.986,39

MODULO 4 – Compatibilità economico-finanziaria e modalità di copertura degli oneri del Fondo con gli strumenti annuali e pluriennali di bilancio

4.1 Sezione I – Esposizione finalizzata alla verifica che gli strumenti della contabilità economico-finanziaria dell'Amministrazione presidiano correttamente i limiti di spesa del Fondo nella fase programmatica della gestione

Si evidenzia che, ai fini del rispetto dei limiti di spesa, già la nota illustrativa al Bilancio di Previsione Annuale Autorizzatorio Unico di Ateneo per l'esercizio contabile 2022, in corrispondenza del conto CA.04.41.01.02.04 "Competenze accessorie al personale tecnico-amministrativo a tempo indeterminato

(ti)”, che ospita, tra l’altro, anche l’ammontare del fondo in discorso, dà atto che tale stanziamento di bilancio contempla tutte le riduzioni di legge ai sensi della normativa vigente.

4.2 Sezione II – Esposizione finalizzata alla verifica a consuntivo che il limite di spesa del Fondo dell’anno precedente risulta rispettato

Si precisa che il rispetto del limite di spesa del Fondo dell’anno precedente è stato rispettato, così come evidenziato nella bozza di nota integrativa 2021 (parte del Bilancio Unico di Ateneo d’esercizio 2021) che sarà oggetto di approvazione da parte del Consiglio di Amministrazione nell’adunanza del 27.07.2022) e così come attestato dal Collegio dei Revisori nell’adunanza del 06.06.2022.

4.3 Sezione III – Verifica delle disponibilità finanziarie dell’Amministrazione ai fini della copertura delle diverse voci di destinazione del Fondo

In merito alla copertura economica si fa presente che l’importo complessivo del fondo sottoposto a certificazione, pari ad Euro 5.756.986,39, trova copertura come segue:

CONTO		COPERTURA ECONOMICA			ART. 63 CCNL 19.04.2018
		FONDO	STANZIAMENTO BILANCIO DI PREVISIONE 2022	UTILIZZO FONDO DIFFERENZIALI DI POSIZIONE ECONOMICA E RIA CESSATI	
CA.04.41.01.02.04	Competenze accessorie al personale tecnico amministrativo a tempo indeterminato (ti)	5.756.986,39	5.477.531,31	279.455,08	

oltre oneri previdenziali ed assistenziali per Euro 1.910.928,87:

CONTO		COPERTURA ECONOMICA			ART. 63 CCNL 19.04.2018
		ONERI SU FONDO	STANZIAMENTO BILANCIO DI PREVISIONE 2022	UTILIZZO FONDO DIFFERENZIAU DI POSIZIONE ECONOMICA E RIA CESSATI	
CA.04.41.01.03.04	Contributi obbligatori per il personale tecnico-amministrativo a tempo indeterminato (ti)	1.393.190,71	1.325.562,58	67.628,13	
CA.04.41.01.04.04	Contributi per inden. fine serv. e tfr per il personale tecnico-amministrativo a tempo indeterminato (ti)	28.394,32	27.377,56	1.016,76	
CA.04.41.01.06.04	Irap per il personale tecnico-amministrativo a tempo indeterminato (ti)	489.343,84	465.590,16	23.753,68	
		1.910.928,87	1.818.530,30	92.398,57	

Per ciò che concerne l’importo di euro 251.100, di cui al **MODULO 2 - Definizione delle poste di destinazione del Fondo per la contrattazione integrativa; paragrafo 2.1 Sezione I – Destinazioni non disponibili alla contrattazione integrativa e comunque non regolate specificamente dal Contratto Integrativo sottoposto a certificazione – articolo 12 CCNL 19.04.2018** - si evidenzia che esso trova copertura a valere sul fondo ex art. 63 CCNL 19.04.2018 (CG.02.21.02.01.08 Fondo ex art. 87 CCNL 16.10.2008).

Per quanto riguarda l’importo di euro 149.052,36, di cui al **MODULO 2 - Definizione delle poste di destinazione del Fondo per la contrattazione integrativa; paragrafo 2.1 Sezione I – Destinazioni non disponibili alla contrattazione integrativa e comunque non regolate specificamente dal Contratto Integrativo sottoposto a certificazione – articolo 13 CCNL 19.04.2018** - si evidenzia che esso trova copertura a valere sul fondo ex art. 63 CCNL 19.04.2018 (CG.02.21.02.01.08 Fondo ex art. 87 CCNL 16.10.2008).

* * * * *

FONDO PER IL LAVORO STRAORDINARIO EX ART. 86 DEL CCNL COMPARTO UNIVERSITÀ DEL 16.10.2008

MODULO 1 – La costituzione del fondo

Con delibera del Consiglio di Amministrazione n. 52 del 27.01.2022 si è provveduto, per l'anno 2022, alla costituzione del Fondo per il lavoro straordinario ex art. 86 del CCNL Comparto Università del 16.10.2008, su cui codesto Collegio, con verbale n. 10 del 28/03/2022 ha attestato il rispetto dei limiti legislativi e contrattuali previsti in materia.

Sulla base degli elementi desumibili dalla relazione illustrativa e da quella tecnico finanziaria, il Collegio ha esaminato positivamente, in via preliminare, che nella costituzione del fondo per l'anno 2022 sono state rispettate le seguenti disposizioni:

- l'art. 1, comma 189, della Legge n. 266 del 23.12.2005 (Legge finanziaria 2006), come sostituito dall'articolo 67, comma 5, del D.L. 112/2008 convertito con modifiche in Legge 133/2008, dispone: *“A decorrere dall'anno 2009, l'ammontare complessivo dei fondi per il finanziamento della contrattazione integrativa [...] non può eccedere quello previsto per l'anno 2004 come certificato dagli organi di controllo di cui all'articolo 48, comma 6, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, [...] ridotto del 10 per cento»*;
- con D.D. n. 2223 del 27.12.2004 fu costituito per l'anno 2004 un fondo unico per il trattamento accessorio - comprensivo di tutti e tre i fondi sopra evidenziati alle lettere da A) a C) - di ammontare pari ad Euro 5.054.335,00, che venne certificato dal Collegio dei Revisori dei Conti pro tempore con verbale n. 50 del 27.12.2004, che ha costituito la base di calcolo per la costituzione dei fondi per gli anni successivi;
- l'art. 86 del CCNL comparto Università in data 16.10.2008, confermando la medesima formulazione dei precedenti CCCCNNLL, al comma 1 stabilisce che *“Per la corresponsione dei compensi relativi alle prestazioni di lavoro straordinario, che si rendessero necessarie per fronteggiare particolari situazioni di lavoro, le amministrazioni possono utilizzare risorse finanziarie in misura non superiore a quelle destinate, nell'anno 1999, alle finalità di cui all'art. 42, comma 2, lett. a) del CCNL del 21.5.96 [...]”*;
- la nota prot. 5401/2013 del 13.5.2013, inviata per conoscenza anche all'IGOP, con cui l'ARAN nel fornire chiarimenti a taluni enti locali, ha specificato che aveva espressamente ribadito che per il fondo del lavoro straordinario *“non si pone un problema di eventuale crescita del suo ammontare [...], dato che [...] esso, come quantificato presso ciascuna Amministrazione, è imm modificabile in aumento”*.

1.1 Sezione I – Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità

- Risorse storiche consolidate

Con Decreto Rettorale d'urgenza n. 221 del 21 gennaio 2021, ratificato con delibera del Consiglio di Amministrazione in data 29.01.2021, fu costituito per l'anno 2021 il fondo per il lavoro straordinario ex art. 86 del CCNL comparto Università del 16.10.2008, per un importo complessivo pari a Euro 492.588,44, per il quale codesto Collegio, con verbale n. 43 del 25.01.2021, attestò il rispetto dei limiti legislativi e contrattuali previsti in materia.

Incrementi esplicitamente quantificati in sede di CCNL

Voce non pertinente.

- Altri incrementi con carattere di certezza e stabilità

(Voce non pertinente)

1.2 Sezione II – Risorse variabili

(Voce non pertinente).

1.3 Sezione III – Decurtazione del Fondo

(Voce non pertinente)

1.4 Sezione IV – Sintesi del Fondo sottoposto a certificazione (Totale sezione I + totale sezione II)

a) **Totale risorse fisse** aventi carattere di certezza e stabilità sottoposto a certificazione, determinato dal totale della sezione III.1.1 eventualmente ridotta per le relative decurtazioni come quantificate nella sezione III.1.3.

Le risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità ammontano ad Euro 492.588,48, pari all'importo delle *“Risorse storiche consolidate”*.

b) **Totale risorse variabili** sottoposte a certificazione determinate dal totale della sezione III.1.2, eventualmente ridotta per le relative decurtazioni come quantificate nella sezione III.1.3.

Voce non pertinente.

c) **Totale fondo sottoposto a certificazione**, determinato dalla somma delle due voci precedenti.

L'ammontare complessivo del fondo sottoposto a certificazione è pari a Euro **492.588,48**.

1.5 Sezione V – Risorse temporaneamente allocate all'esterno del fondo

(Voce non pertinente).

MODULO 2 - Definizione delle poste di destinazione del Fondo per la contrattazione integrativa

2.1 Sezione I – Destinazioni non disponibili alla contrattazione integrativa e comunque non regolate specificamente dal Contratto Integrativo sottoposto a certificazione - (Voce non pertinente).

2.2 Sezione II – Destinazioni specificamente regolate dal Contratto Integrativo

L'importo ammonta ad euro **492.588,44**.

2.3 Sezione III – (eventuali) Destinazioni ancora da regolare - (Voce non pertinente).

2.4 Sezione IV – Sintesi della definizione delle poste di destinazione del Fondo per la contrattazione integrativa sottoposto a certificazione

a. totale destinazioni non disponibili alla contrattazione integrativa o comunque non regolate esplicitamente dal contratto integrativo, determinato dal totale della sezione III.2.1 - (Voce non pertinente).

b. totale destinazioni specificamente regolate dal contratto integrativo, determinato dal totale della sezione III.2.2

L'importo ammonta ad euro **492.588,44**.

c. totale dell'eventuali destinazioni ancora da regolare come esposte nella sezione III.2.3 - (Voce non pertinente).

d. totale poste di destinazione del fondo sottoposto a certificazione, determinato dalla somma delle tre voci precedenti e che deve coincidere, per definizione, con il totale esposto nella sezione IV del modulo I(moduli I costituzione del fondo).

L'importo ammonta ad euro **492.588,44**.

2.5 Sezione V – Destinazioni temporaneamente allocate all'esterno del Fondo - (Voce non pertinente).

2.6 Sezione VI – Attestazione motivata, dal punto di vista tecnico-finanziario, del rispetto dei vincoli di carattere generale

Con riferimento al fondo per il lavoro straordinario, di cui all'art. 86 del C.C.N.L. comparto Università del 16.10.2008, relativo all'anno 2022, costituito con delibera del Consiglio di Amministrazione n. 52 del 27.01.2022, il Collegio dei Revisori dei Conti, con verbale n. 10 del 28/03/2022, ha rilevato agli atti il rispetto dei limiti legislativi e contrattuali previsti in materia.

MODULO 3 – Schema generale riassuntivo del Fondo per la contrattazione integrativa e confronto con il corrispondente Fondo certificato dell'anno precedente

<u>Schema generale, meramente ricognitivo, riassuntivo e di confronto</u>	
Anno 2022	492.588,44
Anno 2021	492.588,44

MODULO 4 – Compatibilità economico-finanziaria e modalità di copertura degli oneri del Fondo con gli strumenti annuali e pluriennali di bilancio

4.1 Sezione I – Esposizione finalizzata alla verifica che gli strumenti della contabilità economico-finanziaria dell'Amministrazione presidiano correttamente i limiti di spesa del Fondo nella fase programmatoria della gestione

Si evidenzia che, ai fini del rispetto dei limiti di spesa, già la relazione Illustrativa al Bilancio di Previsione Unico di Ateneo Annuale Autorizzatorio per l'esercizio contabile 2022, in corrispondenza del conto CA.04.41.01.02.04 "*Competenze accessorie al personale tecnico-amministrativo a tempo indeterminato (ti)*",

che ospita, tra l'altro, anche l'ammontare del fondo in discorso, dà atto che tale stanziamento di bilancio espone la dimensione del fondo e contempla la riduzione introdotta dall'art. 67 co.5, della Legge 133/2008.

4.2 Sezione II – Esposizione finalizzata alla verifica a consuntivo che il limite di spesa del Fondo dell'anno precedente risulta rispettato

Si precisa che il rispetto del limite di spesa del Fondo dell'anno precedente è stato rispettato, così come evidenziato nella bozza di nota integrativa 2021 (parte del Bilancio Unico di Ateneo d'esercizio 2021 che sarà oggetto di approvazione da parte del Consiglio di Amministrazione nell'adunanza del 27.07.2022) e così come attestato dal Collegio dei Revisori nell'adunanza del 06.06.2022.

4.3 Sezione III – Verifica delle disponibilità finanziarie dell'Amministrazione ai fini della copertura delle diverse voci di destinazione del Fondo

In merito alla copertura economica si fa presente che l'importo complessivo del fondo sottoposto a certificazione, pari ad euro 492.588,44, oltre oneri per Euro 161.076,42, per complessivi Euro 653.664,86, trova copertura a valere sullo stanziamento previsionale.

* * * * *

FONDO RETRIBUZIONE DI POSIZIONE E DI RISULTATO DEL PERSONALE PER LA CATEGORIA EP EX ARTT. 65 E 66 CCNL COMPARTO ISTRUZIONE E RICERCA 19.4.2018) -

La presente ipotesi di contratto riguarda anche il personale inquadrato in categoria EP limitatamente al capo II, rubricato "Progressioni orizzontali per il personale inquadrato nelle categorie B, C, D ed EP" (cfr. artt. da 16 a 19), per un importo pari a € 33.622,20, pari all'importo totale della componente incremento risorse stabili del fondo costituito, per l'anno 2022, ex art. 65 del CCNL comparto Istruzione e Ricerca 19.4.2018, approvato con delibera del Consiglio di Amministrazione di questo Ateneo n. 38 del 29.04.2022 e in relazione al quale codesto Collegio, con verbale n. 13 dell'11.05.2022, ha certificato la compatibilità finanziaria con la contrattazione integrativa per l'anno 2022. Per la disciplina delle PEO per tale categoria si rinvia a quanto già detto alla precedente pagina 5 e per i posti messi a selezione si rinvia all'allegato **C** e allo schema allegato **B** all'ipotesi di contratto.

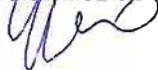
Il Dirigente della Ripartizione
Risorse Umane Personale
Contrattualizzato e
Trattamento Pensionistico
(dott.ssa Gabriella FORMICA)



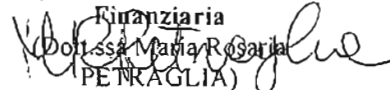
Il Capo dell'Ufficio
Relazioni Sindacali e
Trattamento accessorio
(Antonia NASTRI)



Il Dirigente della
Ripartizione Bilancio,
Finanza e Sviluppo
(dott.ssa Colomba TUFANO)



Il Capo dell'Ufficio
Programmazione Economico
Finanziaria
(Dott.ssa Maria Rosaria
PETRAGLIA)



**IPOTESI DI
CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO
anno economico 2022**

**Art. 1
Campo di applicazione**

La presente ipotesi di contratto si applica al personale tecnico-amministrativo inquadrato nelle categorie B, C e D, in servizio presso le Ripartizioni, gli uffici ad esse afferenti, i Dipartimenti Universitari, Scuole e Centri, fermo restando quanto previsto al successivo comma 2. Il capo II relativo alle progressioni orizzontali si applica anche al personale tecnico-amministrativo inquadrato nella categoria EP in servizio presso le predette sedi.

La presente ipotesi di contratto non si applica, salvo quanto precisato al capo II:

- a) al personale tecnico-amministrativo utilizzato anche dall'Azienda Ospedaliera Universitaria "Federico II" ed individuato nell'elenco allegato C al vigente Protocollo di intesa Università/Regione Campania, destinatario di altro trattamento accessorio finanziato con un distinto fondo dell'Azienda stessa;
- b) al personale di cui all'elenco allegato D al vigente Protocollo di intesa Università/Regione Campania, assunto dall'Università in categoria D, per conto dell'Azienda, per soli fini assistenziali, a totale carico del finanziamento regionale.

**Art. 2
Durata e decorrenza del contratto**

La presente ipotesi di contratto collettivo integrativo ha per oggetto la definizione, per l'anno 2022, dei criteri di ripartizione tra i vari istituti delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa di cui ai fondi ex art. 63 (categorie B, C e D) ed ex art. 65 (Categoria EP, limitatamente alle risorse finalizzate alla Progressioni Economiche Orizzontali) del CCNL Comparto Istruzione e Ricerca del 19.4.2018, nonché al fondo ex art. 86 (lavoro straordinario categorie B, C D) del CCNL comparto Università 16.10.2008, come certificati dal Collegio dei Revisori dei Conti.

**Capo I
Istituti economici per il personale inquadrato in categoria B, C e D**

**Art. 3
Ambito di applicazione**

Il presente capo disciplina gli istituti aventi riflessi economici demandati dalla legge e dal CCNL nazionale alla contrattazione collettiva integrativa e si applica al personale inquadrato in categoria B, C e D, come individuato al precedente articolo 1, punto 1, nei limiti delle risorse disponibili del fondo risorse decentrate per le categorie B, C e D.

**Art. 4
Fondo risorse decentrate per le categorie B, C e D
ex art. 63 del CCNL comparto Istruzione e Ricerca del 19.4.2018**

Fondo anno 2022	Importo
Fondo risorse decentrate per le categorie B, C e D	Euro 5.756.986,39, al netto degli oneri a carico dell'amministrazione sulla componente integrativa

Art. 5

Destinazione delle risorse del fondo ex art. 63 CCNL 19.4.2018 anno 2022.

Per l'anno 2022 l'ammontare utilizzabile del fondo di cui al presente articolo, pari ad Euro 5.756.986,39, oltre oneri a carico Ente, è ripartito tra i seguenti istituti:

Indennità ex art. 41, comma 4, del CCNL 27.01.2005, come confermata dall'art. 64, comma 5, del CCNL 19.04.2018	€ 2.770.000,00
Premi correlati alla performance organizzativa (art. 64, comma 2, lett. a) del CCNL 19.04.2018) - Importo pari al 97,58% delle risorse variabili, con esclusione delle lettere c), f) dell'art. 63, comma 3 (in adempimento all'art. 64, comma 3, del CCNL 19.04.2018, che fissa quale percentuale minima il 30% di tali risorse, nella fattispecie pari a € 227.723,91)	€ 740.721,98
Premi correlati alla performance individuale (art. 64, comma 2, lett. b) del CCNL 19.04.2018)	€ 586.751,39
Indennità correlate alle condizioni di lavoro del personale delle categorie B, C e D, in particolare: ad obiettive situazioni di disagio, rischio, al lavoro in turno, a particolari o gravose articolazioni dell'orario di lavoro, alla reperibilità (art. 64, comma 2, lett. c) del CCNL 19.04.2018)	€ 593.933,11
Indennità correlate allo svolgimento di attività implicanti particolari responsabilità, per il personale della categoria D con incarichi, formalmente conferiti dal Direttore Generale dell'Università o dal Rettore), secondo la disciplina di cui all'art. 91 del CCNL del 16/10/2008 (art. 64, comma 2, lett. d) del CCNL 19.04.2018)	€ 549.020,00
Maggiorazione indennità di responsabilità per posizioni maggiormente complesse annualità 2022	€ 134.000,00
Progressioni Economiche Orizzontali per il personale tecnico-amministrativo inquadrato nelle categorie B, C e D (art. 64, comma 2, lett. e) del CCNL 19.04.2018)	€ 342.235,57
Maggiorazione premi individuali ex art. 20 del CCNL 19.4.2018	€ 40.324,34

Art. 6

Indennità mensile

1. E' confermata, ai sensi del combinato disposto dell'art. 41, comma 4, del CCNL 27.01.2005 e dell'art. 64, comma 1 e comma 5, del CCNL 19.04.2018 la corresponsione dell'indennità accessoria mensile pari ad Euro 140,00 lordi, erogata per 12 mensilità al personale di categoria B-C-D.
2. Detta indennità mensile accessoria è finalizzata al raggiungimento degli obiettivi di performance organizzativi trasversali di Ateneo assegnati per l'anno 2022 al complesso del personale tecnico-amministrativo e a cui concorre tutto il suddetto, come individuato all'art. 1, punto 1).

Art. 7

Indennità correlate alle condizioni di lavoro del personale delle categorie B, C e D, in particolare: ad obiettive situazioni di disagio, rischio, al lavoro in turno, a particolari o gravose articolazioni dell'orario di lavoro, alla reperibilità

In relazione ai compiti indicati in epigrafe sono confermati i seguenti compensi, pari a un importo complessivo massimo di **Euro 593.933,11** come di seguito specificato:

- 1) (Euro 5.250,00 - 10 unità – 50.000 Km): al personale adibito alla guida dei veicoli utilizzati ad uso non esclusivo del Rettore, Prorettore, Direttore Generale, compenso su base chilometrica nella misura di Euro 0,20 lordi, nel caso della guida espletata fuori provincia. Lo stesso compenso sarà corrisposto anche al restante personale adibito alla guida dei veicoli a disposizione dell'Amministrazione Centrale, nel solo caso della guida espletata fuori regione;
- 2) (Euro 47.477,78 - 68 unità): al personale adibito, in maniera prevalente e continuativa, a lavori all'aperto nelle Serre, negli Orti Botanici, nell'Azienda Agraria e Zootecnica: Euro 4,30 lordi per ogni giornata in cui si è effettivamente svolto il lavoro all'aperto, in caso di orario articolato su 5 giorni lavorativi, e Euro 3,60 lordi, in caso di orario articolato su 6 giorni lavorativi;
- 3) (Euro 8.365,40 - 9 unità): al personale tecnico addetto agli stabulari: Euro 4,30 lordi per ogni giornata in cui si è effettivamente svolto il servizio, in caso di orario articolato su 5 giorni lavorativi, e Euro 3,60 lordi in caso di orario articolato su 6 giorni lavorativi;
- 4) (Euro 3.662,40 - 4 unità): al personale tecnico addetto agli ambulatori di Clinica Medica, Chirurgica ed Ostetricia del Dipartimento di Medicina Veterinaria e Produzioni Animali, Euro 4,30 lordi per ogni giornata in cui è effettivamente svolto il servizio presso la predetta struttura, in caso di orario articolato su 5 giorni lavorativi, e Euro 3,60 lordi in caso di orario articolato su 6 giorni lavorativi;
- 5a) (Euro 7.000,00 - 6 unità): al personale in servizio presso l'Ufficio Servizi Generali Area Monte Sant'Angelo per le attività di carico/scarico/movimentazione materiale all'esterno e all'interno delle strutture della Scuola Politecnica e delle Scienze di Base e al personale in servizio presso l'Ufficio Archivio per le attività di carico/scarico/movimentazione materiale all'interno dell'ufficio medesimo: Euro 6,50 lordi per ogni giornata in cui si è effettivamente svolta tale attività;
- 5b) (Euro 11.000,00 - 4 unità): al personale in servizio presso l'Ufficio Servizi Generali adibito al servizio di trasporto materiale all'esterno e presso le varie strutture dell'Ateneo e ad altre attività comportanti disagi particolarmente rilevanti: Euro 12,00 lordi per ogni giornata in cui si è effettivamente svolto il servizio;
- 6) (Euro 418.817,53 - 153 unità):
 - a) al personale la cui prestazione lavorativa sia articolata in turni, secondo quanto specificato al successivo articolo 9: Euro 25,00 lordi per ogni giornata di lavoro svolto che comporti l'ingresso pomeridiano (Fondo Euro 340.817,53-140 unità). Tale compenso è incompatibile con l'indennità di responsabilità.
 - b) al personale addetto alla guida di autoveicoli, in servizio presso la Direzione Generale e il Rettorato, ai custodi con abitazione nell'edificio della Sede Centrale nonché al personale addetto alla sala macchine del CSI (Centro Storico) (Fondo Euro 78.000,00 – 13 unità) compete il predetto compenso per ogni giorno di effettiva presenza, in considerazione dell'orario di servizio particolarmente disagiato;
- 7) (Euro 2.700,00 - 4 unità): ai soli custodi adibiti alla sbarra presso l'edificio di corso Umberto, varco di Via Mezzocannone: Euro 4,30 lordi per ogni giorno in cui si è effettivamente svolto il servizio alla sbarra;
- 8) (Euro 6.000,00 - 7 unità): ai custodi con abitazione presso le diverse sedi dell'Ateneo: Euro 4,30 lordi per ogni giorno di effettiva presenza;
- 9) (Euro 3.000,00 - 4 unità): agli uscieri in servizio presso il Rettorato e la Direzione Generale: Euro 4,30 lordi per ogni giorno di effettiva presenza;

10) (Euro 1.000,00 - 1 unità): al personale addetto alla Riproduzione Xerografica in servizio presso l'Ufficio Gestione buoni pasto e Riproduzione Xerografica: Euro 4,30 per ogni giorno di effettiva presenza;

11) (Euro 2.280,00 - 3 unità): agli altri custodi in servizio presso l'edificio centrale di corso Umberto: Euro 4,30 lordi per ogni giorno di effettiva presenza;

12) (Euro 4.500,00 - 5 unità):

a) dall'1.1.2022 e fino alla fine del mese di sottoscrizione del presente contratto al personale addetto alla manutenzione dei chioschi informatici,

b) dall'inizio del mese successivo alla sottoscrizione del presente contratto al personale addetto alla manutenzione informatica itinerante, che consiste nella manutenzione delle apparecchiature (PC e telefono) che compongono le postazioni di lavoro dei dipendenti, svolta recandosi al di fuori dei locali e spazi delle sedi del CSI con intervento presso le varie strutture dell'Amministrazione centrale:

Euro 4,30 lordi per ogni giorno in cui si è effettivamente svolto il servizio esterno, con rimborso del titolo di viaggio. Tale indennità non è compatibile con l'indennità correlata all'articolazione del servizio in turni;

13) a) (Euro 11.760,00 – unità individuate dal Presidente del CSI) al personale, individuato dal Presidente del CSI, destinato a garantire il servizio di reperibilità o pronta disponibilità del CSI secondo quanto stabilito al successivo articolo 8.

b) (Euro 500,00 - unità individuate dal Presidente del CSI) al personale, individuato dal Presidente del CSI, eccezionalmente destinato al servizio di reperibilità, per far fronte ad esigenze specificamente individuate dal Direttore Generale, secondo quanto stabilito al successivo articolo 8;

14) (Euro 500,00 - unità individuate dal Presidente del CSI o dal Direttore Generale): alle unità di personale tecnico-amministrativo tenute eccezionalmente, nelle giornate di sabato, domenica e festivi infrasettimanali:

a) previa individuazione da parte del Presidente del CSI o del Direttore Generale, in relazione a inderogabili adempimenti ministeriali, alla predisposizione di report o all'inserimento di dati nelle apposite procedure informatiche

b) previa individuazione da parte del Dirigente competente, ad effettuare inderogabilmente, per motivate esigenze rappresentate dal Dirigente nella cui Ripartizione è incardinato il procedimento, la pubblicazione sul sito web di Ateneo di atti/provvedimenti, Euro 35,00 lordi per ogni giorno di effettiva prestazione resa, come riscontrabile dalla procedura informatica e attestata dal relativo delegato del Rettore/Presidente del CSI/Dirigente o Capo dell'Ufficio ove è incardinato il procedimento;

15) (Euro 750,00): alle unità di personale, di volta in volta individuate dal Dirigente competente/Presidente del CSI per la parte di rispettiva competenza - nel numero massimo, di norma, di una unità per ciascuna delle strutture coinvolte – tenute:

-ad effettuare inderogabilmente in un giorno specifico dal lunedì al venerdì e al di fuori dell'orario di servizio, per motivate esigenze rappresentate dal Dirigente nella cui Ripartizione è incardinato il procedimento, la pubblicazione sul sito web di Ateneo di atti/provvedimenti,

- a garantire la corretta funzionalità della procedura informatica di convocazione degli organi collegiali di Ateneo,

Euro 20,00 lordi per ogni giorno di effettivo svolgimento dell'attività non compensata con altro istituto, come attestata, per la parte di rispettiva competenza, dal Dirigente competente/Presidente del CSI. Il compenso è incompatibile con quello per il servizio di reperibilità di cui al precedente punto 13).

16) (Euro 12.000,00) Indennità di rischio chimico/biologico: In via sperimentale, è istituita per l'anno 2022 un'indennità destinata alle unità di personale inquadrato nell'Area tecnica,

tecnico-scientifica e di elaborazione dati - individuate con formale provvedimento del Direttore Generale, con il supporto della Ripartizione Prevenzione e Protezione e sentiti i responsabili di struttura - che all'interno dei laboratori didattici e di ricerca elencati nel medesimo provvedimento svolgono in modo diretto e continuo attività lavorative secondo i parametri desumibili dal Decreto del Presidente della Repubblica 5 maggio 1975, n. 146 ed applicabili alle università; l'importo stanziato sarà ripartito tra le unità destinatarie entro i limiti fissati dalle disposizioni legislative e contrattuali vigenti in materia. Tale elemento retributivo è compatibile con ogni altro emolumento previsto dalla presente ipotesi di contratto.

17) (Euro 47.400,00 per il secondo semestre 2022) Indennità di sportello - A titolo sperimentale e con decorrenza dal secondo semestre 2022 è istituita per il personale tecnico amministrativo della Ripartizione Relazioni Studenti e degli Uffici ad essa afferenti, delle Biblioteche di Area, dell'Ufficio Relazioni Internazionali e delle biblioteche dipartimentali che abbia un costante contatto con il pubblico, una indennità annua lorda pari a Euro 400,00. Tale elemento retributivo, compatibile con ogni altro emolumento previsto dalla presente ipotesi di contratto tranne che con incentivi finalizzati a remunerare la medesima attività lavorativa, è corrisposto al personale che svolge prevalentemente attività di sportello per almeno 45 giorni nell'arco del secondo semestre, come certificato rispettivamente dal Dirigente della Ripartizione Relazioni Studenti con il supporto dei capiufficio, dal Presidente del Centro di Ateneo per le Biblioteche con il supporto dei direttori di biblioteca di area, dal Dirigente della Ripartizione Ricerca e Terza Missione per l'Ufficio Relazioni Internazionali e dai Direttori di Dipartimento per le biblioteche dipartimentali.

I dipendenti in servizio presso le predette strutture non utilizzati prevalentemente per le attività di sportello possono manifestare ai responsabili come sopra individuati la propria disponibilità ad essere inseriti in tale attività. I soggetti legittimati di cui sopra provvederanno ad aggiornare costantemente la calendarizzazione di detta attività avendo cura di distribuirla equamente tra il personale interessato, accrescendo, in tal modo, la qualità percepita dei servizi offerti alla popolazione studentesca.

Si riporta nel seguito una tabella riepilogativa relativa alla distribuzione del fondo tra le varie tipologie di lavoro disagiato ed il numero delle relative unità destinatarie:

Numero identificativo tipologia di attività	Importo unitario pro capite (in Euro)	Numero di unità destinatari	Importo complessivo in Euro del fondo specifico
1 - Autista	0,20	10	5.250,00
2 - Serre	4,30	68	47.447,78
3 - Stabulari	4,30	9	8.365,40
4 - Ambulatori veterinari	4,30	4	3.662,40
5a - Trasporto materiale Monte Sant'Angelo e Archivio	6,50	6	7.000,00
5b - Trasporto materiale Servizi Generali	12,00	4	11.000,00
6a - Turni	25,00	140	340.817,53
6b - Turni giornalieri	25,00	13	78.000,00

Numero identificativo tipologia di attività	Importo unitario pro capite (in Euro)	Numero di unità destinatari	Importo complessivo in Euro del fondo specifico
7 – Custodi sbarra Centrale	4,30	4	2.700,00
8 – Custodi abitazione	4,30	7	6.000,00
9 – Uscieri Rettorato e DG	4,30	4	3.000,00
10 – Riproduzione xerografica	4,30	1	1.000,00
11 – Custodi edificio Centrale	4,30	3	2.280,00
12 – Manutenzione informatica itinerante	4,30	5	4.500,00
13° – Reperibilità CSI unità individuate Presidente CSI ex art 8			11.760,00
13b – Reperibilità eccezionale CSI su richiesta DG			500,00
14 – Redazione eccezionale report e pubblicazione sul sito web di Ateneo di atti/provvedimenti sabato domenica e festivi			500,00
15 – Pubblicazione fuori orario servizio giornata lavorativa			750,00
16 – Indennità di rischio chimico-biologico			12.000,00
17 - Indennità di sportello			47.400,00
Totale			593.933,11

Fermo restando l'ammontare destinato alla singola attività di cui al presente articolo 7, indicato a lato di ciascuna, in caso di incapienza dei singoli fondi sopra indicati, ove, effettuata la preliminare applicazione di quanto disposto dal successivo art. 20 "Norma finale", permanesse la situazione di incapienza totale o parziale, il compenso sarà riproporzionato in ragione del numero effettivo di addetti.

Art. 8

Reperibilità o pronta disponibilità

1. La reperibilità è una prestazione di carattere strumentale ed accessorio che consiste nell'obbligo del lavoratore di porsi in condizione di essere prontamente rintracciabile, fuori

raggiungere in un breve lasso di tempo il proprio luogo di lavoro per eseguirvi la prestazione richiesta, qualora si presenti una effettiva ragione di necessità.

2. La reperibilità è pertanto collegata alla particolare natura dei servizi che possono richiedere interventi d'urgenza, ed è finalizzata a garantire la continuità degli stessi a fronte di esigenze/eventi imprevedibili.
3. La reperibilità si espleta soltanto per essenziali ed indifferibili necessità di servizio che non possono essere coperte attraverso l'adozione di altre forme di articolazione dell'orario.
4. In continuità con la documentazione già agli atti dell'Ufficio Relazioni Sindacali e Trattamento Accessorio, è confermato il servizio di reperibilità volto a garantire la continuità, nelle sole giornate di sabato e di domenica e nei giorni festivi infrasettimanali, dalle ore 8:00 alle ore 18:00, dei seguenti servizi:
 - a. funzionalità del sito web di Ateneo;
 - b. servizio di posta elettronica istituzionale;
 - c. servizio di posta elettronica certificata
5. Si intendono altresì confermate, fino a diversa nuova comunicazione, le comunicazioni agli atti del suddetto Ufficio con cui il Presidente del CSI ha individuato:
 - uno o più Responsabili del servizio di reperibilità;
 - l'elenco sommario degli interventi straordinari che si prevede possano rendersi necessari;
 - l'elenco degli specifici interventi d'urgenza che il reperibile è tenuto a compiere in caso di chiamata;
 - le competenze professionali del reperibile in relazione agli interventi richiesti;
 - le modalità predisposte per rintracciare il reperibile (telefono cellulare, email istituzionale, altri strumenti informatici e telematici);
 - le generalità dei dipendenti di cui si richiede la reperibilità, in coerenza con le competenze professionali richieste

Ciascun dipendente individuato come reperibile deve rendere al proprio Responsabile di struttura una dichiarazione formale di assunzione di responsabilità.

6. Il Presidente del Centro di Ateneo per i Servizi Informativi deve di converso comunicare preventivamente all'Ufficio Relazioni Sindacali e Trattamento Accessorio l'elenco del personale addetto alla reperibilità, precisando la pianificazione dei turni su base mensile con indicazione delle unità disponibili per ogni turno di reperibilità di 10 ore (8:00 - 18:00). La prestazione non deve comportare l'espletamento di mansioni superiori a quelle proprie della categoria cui appartiene il dipendente reperibile
7. Nel caso più unità si rendano disponibili alla reperibilità per il medesimo servizio, il Presidente del CSI procede all'individuazione dei reperibili sulla base delle competenze professionali in relazione agli interventi richiesti. Nel caso di parità di condizioni, deve essere garantito il principio della rotazione, su base semestrale, tra il personale interessato.
8. L'Università fornisce i mezzi tecnologici necessari per lo svolgimento del servizio. Gli addetti al servizio di reperibilità si muovono con mezzi propri. Nell'ipotesi di impossibilità a vario titolo per il dipendente di garantire la reperibilità, lo stesso è tenuto a darne preventiva e tempestiva comunicazione al Responsabile del servizio di reperibilità e per conoscenza al Presidente del CSI, mediante comunicazione di norma scritta che indichi le specifiche ragioni della temporanea ed occasionale limitazione alla prestazione di reperibilità. La mancata comunicazione dà luogo a responsabilità disciplinare. Durante tale periodo l'onere di reperibilità grava su altro dipendente della Struttura che, individuato dal Responsabile del servizio di reperibilità, percepisce un'indennità proporzionale alla durata della sostituzione.
9. L'importo previsto per garantire un turno di 10 ore di reperibilità, indipendentemente dal giorno in cui esso viene effettuato, è di Euro 35,00 lordo dipendente.

Di norma ogni turno sarà garantito dalla contemporanea presenza di tre unità e comunque nel rispetto dell'importo complessivo del fondo a ciò finalizzato (cfr art. 7, punto 13), lettera a).

L'indennità pro-capite lorda mensile non può superare l'importo di Euro 210,00 (6 turni), quella annuale Euro 1.400,00 (40 turni).

10. In caso di intervento da effettuarsi nei locali dell'Università, durante il periodo di reperibilità, la prestazione lavorativa dovrà essere documentata mediante rilevazione automatica della presenza e sarà retribuita come lavoro straordinario (con aliquota ordinaria o festiva a seconda dei casi), a valere sul monte ore annuale assegnato al CSI, per un massimo di tre ore di servizio effettuato o compensata, a richiesta del dipendente, come credito orario. Nel caso in cui l'intervento richiedesse un tempo maggiore di tre ore, le eventuali ulteriori eccedenze orarie saranno considerate esclusivamente credito orario.

11. Il Direttore Generale può rappresentare all'inizio di ciascun mese o comunque in tempo utile per l'attivazione del servizio di reperibilità, al Presidente del CSI specifiche esigenze per le quali si renda necessario garantire, nell'ambito dei servizi individuati al precedente punto 4., la funzionalità di taluni di essi senza soluzione di continuità (a mero titolo di esempio, procedure concorsuali). A tali ulteriori esigenze si farà fronte con le risorse di cui al punto 13), lettera b) del precedente articolo 7.

Sarà cura del Presidente del CSI organizzare i turni in funzione delle richieste pervenute dal Direttore Generale, sempre nel rispetto del fondo a ciò destinato.

Art. 9

Definizione del turno

L'articolazione dell'orario di lavoro su turni consiste nell'avvicendare l'attività del personale coinvolto, in modo da coprire, a rotazione, l'intero arco temporale necessario a garantire la continuità del servizio/dei servizi istituzionali della struttura ovvero ad ampliare i servizi all'utenza.

Il turno vale a compensare integralmente il disagio connesso alla particolare articolazione dell'orario.

Ai fini dell'erogazione del compenso connesso al turno devono sussistere contemporaneamente le seguenti condizioni:

a. orario di servizio della struttura di almeno 10 ore, laddove per orario di servizio si intende il periodo di tempo giornaliero necessario per assicurare la funzionalità delle strutture e l'erogazione dei servizi all'utenza;

b. orario di servizio della struttura di afferenza continuativo e senza interruzioni;

c. distribuzione equilibrata e avvicendata dei turni nell'arco del mese/settimana.

Fatto salvo quanto previsto dal precedente comma, il compenso per il turno pomeridiano viene corrisposto al personale che per esigenze di servizio è soggetto a turnazione e svolge la propria attività lavorativa in un orario compreso tra le ore 11,30 e le ore 22,00. Non si considera turno la prestazione lavorativa che cominci prima del suddetto orario ed in particolare la semplice variazione del rientro pomeridiano.

I turni devono essere effettuati da due o più persone, per specifiche esigenze organizzative della struttura, garantendo così lo stesso servizio per l'intero arco della giornata o comunque per un periodo di tempo maggiore rispetto all'orario di lavoro di ciascun soggetto (che è massimo di 9 ore giornaliere, ai sensi dell'art. 25 comma 6 del CCNL 16.10.2008).

Al fine della corresponsione del predetto compenso, la turnazione dovrà consistere in un'effettiva rotazione, con alternanza del personale secondo una determinata programmazione definita dal responsabile della struttura, che evidenzii un numero di turni di mattina e di pomeriggio sostanzialmente equilibrato e che garantisca almeno due turni pomeridiani a settimana oppure otto rientri al mese.

Per l'attivazione ex novo di turni ciascun responsabile di struttura dovrà prioritariamente specificare sotto la propria responsabilità, utilizzando a tal fine l'apposita modulistica disponibile anche sul sito web di Ateneo, l'orario di servizio della struttura nonché lo specifico servizio per il quale occorre ricorrere all'istituto del turno.

Inoltre dovrà attestare la sussistenza di tutte le condizioni fissate nel presente articolo nonché le unità di personale coinvolte e la conseguente calendarizzazione della prestazione lavorativa, in coerenza con l'orario di servizio della struttura e nel rispetto delle disposizioni fissate nel presente articolo.

Art. 10

Premi correlati alla performance organizzativa e individuale

Ai sensi di quanto stabilito dall'art.64, comma 2, lettere a) e b) del CCNL comparto Istruzione e Ricerca del 19.4.2018 sono determinati i seguenti premi correlati alla performance organizzativa e individuale, come dettagliatamente illustrati nel presente articolo, per un importo complessivo di Euro 1.327.473,37.

1. Premi correlati alla performance organizzativa (Euro 740.721,98)

Tipologia A) E' confermato anche per l'anno 2022 il premio annuo di produttività collettiva correlato al raggiungimento dell'obiettivo di continuità secondo quanto previsto dal vigente Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance.

Fermo restando quanto stabilito al precedente comma, tale elemento è corrisposto:

Performance organizzativa	Importo massimo pro capite	Numero di unità destinatarie	Importo complessivo fondo specifico
Aa) personale tecnico amministrativo adibito ai servizi agli studenti, in servizio presso la Ripartizione Relazione Studenti, gli Uffici ad essa afferenti, l'Ufficio Relazioni Internazionali, l'Ufficio Tirocini Studenti nonché presso il Centro SINAPSI	€ 800,00	155	€ 123.916,67
Ab) personale tecnico amministrativo del C.S.I. adibito al contact center	€ 800,00	1	€ 133,90
Ac) personale tecnico amministrativo delle Biblioteche di Area aperte al pubblico, nonché al personale dedicato alle raccolte librerie, pari a non meno di 15.000 volumi, con indicazione della sede (edificio e piano) dove i predetti libri sono custoditi e resi disponibili all'utenza che osservino inoltre un orario di apertura al pubblico di almeno 29 ore settimanali	€ 800,00	559	€ 428.936,44

Performance organizzativa	Importo massimo pro capite	Numero di unità destinatarie	Importo complessivo fondo specifico
Ad) personale tecnico amministrativo in servizio presso gli uffici afferenti alle restanti Ripartizioni e non indicati alle precedenti lettere ed al personale in servizio presso le Ripartizioni medesime, oltre al personale degli uffici in staff alla Direzione Generale e al Rettorato			
Ae) personale tecnico amministrativo in servizio presso le Scuole di cui all'art. 30 dello Statuto di Ateneo			
Af) <u>subordinatamente alla modifica del Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance per l'anno 2022, in relazione al secondo semestre 2022 (da 1/7 a 31/12), al restante personale tecnico-amministrativo in servizio presso le altre strutture universitarie e non ricompreso dunque nelle precedenti lettere</u>	€ 400,00	370	€ 131.358,97

Tipologia B – Per incentivare la produttività ed il miglioramento del servizio di assistenza fiscale a tutti i dipendenti dell'Ateneo, correlato ad un aumento delle prestazioni di lavoro, è confermato anche per l'anno 2022 il premio collettivo al personale tecnico-amministrativo che presta servizio presso l'Ufficio Contabilità e Adempimenti Fiscali e all'unità in servizio presso l'Area Gestione Finanziaria e Contabile del Centro Servizi Informativi che il Responsabile del suddetto Centro individua per prestare supporto a tale attività; l'importo annuo previsto deriva dal riconoscimento di un compenso pari a **Euro 18,30 lordi** per ogni dichiarazione elaborata e trasmessa all'Agenzia delle Entrate

Numero di unità destinatarie: 8

Importo complessivo fondo specifico: € 13.176,00

Tipologia C (attività di verifica e bonifica dei dati economici e giuridici delle posizioni assicurative nella Procedura Nuova Passweb per la bonifica di almeno 320 carriere entro il 31 dicembre 2022) per un importo pro capite lordo per 11 mesi di Euro 1.800,00 da liquidare proporzionalmente ai mesi di effettivo svolgimento del servizio

Numero di unità destinatarie: 24

Importo complessivo fondo specifico: € 43.200,00

2. Premi correlati alla performance individuale (Euro 586.751,39)

E' confermato anche per l'anno 2022 il premio annuo di produttività correlato alla valutazione dei comportamenti individuali secondo quanto previsto dal vigente Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance, destinato al personale tecnico-amministrativo in servizio presso le strutture di seguito specificate:

Performance individuale	Importo massimo pro capite	Unità destinatarie	Importo complessivo fondo specifico
Aa) personale tecnico amministrativo adibito ai servizi agli studenti, in servizio presso la Ripartizione Relazione Studenti, gli Uffici ad essa afferenti, l'Ufficio Relazioni Internazionali, l'Ufficio Tirocini Studenti nonché presso il Centro SINAPSI	€ 640,00	155	€ 99.133,33
Ab) personale tecnico amministrativo del C.S.I. adibito al contact center	€ 640,00	1	€ 107,12
Ac) personale tecnico amministrativo delle Biblioteche di Area aperte al pubblico, nonché al personale dedicato alle raccolte librerie, pari a non meno di 15.000 volumi, con indicazione della sede (edificio e piano) dove i predetti libri sono custoditi e resi disponibili all'utenza che osservino inoltre un orario di apertura al pubblico di almeno 29 ore settimanali	€ 603,00	559	€ 323.310,85
Ad) personale tecnico amministrativo in servizio presso gli uffici afferenti alle restanti Ripartizioni e non indicati alle precedenti lettere ed al personale in servizio presso le Ripartizioni medesime, oltre al personale degli uffici in staff alla Direzione Generale e al Rettorato			
Ae) personale tecnico amministrativo in servizio presso le Scuole di cui all'art. 30 dello Statuto di Ateneo			
<u>Af) subordinatamente alla modifica del Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance per l'anno 2022, al restante personale tecnico-amministrativo in servizio presso le altre strutture universitarie e non ricompreso dunque nelle precedenti lettere.</u>	€ 400,00 per il primo semestre 2022 (1/1-30/6); € 100,00 per il secondo semestre 2022 (1/7-31/12)	370	€ 164.200,09

Fermo restando l'ammontare complessivo di cui al presente articolo 10, in caso di incapienza dei singoli fondi sopra indicati, ove, effettuata la preliminare applicazione di quanto

disposto dal successivo art. 20 "Norma finale", permanesse la situazione di incapacienza totale o parziale, le indennità saranno riproporzionate in ragione del numero effettivo di addetti.

Gli importi di cui alla lettera A), sia quelli indicati nella tabella relativa alla performance organizzativa che quelli indicati nella tabella relativa alla performance individuale, saranno corrisposti sempreché il personale destinatario non abbia percepito nell'anno 2021 compensi in conto terzi e/o non abbia maturato nell'anno 2022 compensi di cui all'art. 113 del d. lgs. 18 aprile 2016, n. 50 per un importo complessivamente pari o superiore alla somma degli importi scaturenti dalle due tabelle. Nei casi in cui il personale destinatario abbia percepito nel corso dell'anno 2021 compensi per conto terzi o abbia maturato nell'anno 2022 compensi di cui al suddetto art. 113 per un importo complessivamente inferiore alla somma degli importi scaturenti dalle due tabelle, l'importo del compenso in parola sarà rideterminato e liquidato in misura pari alla differenza tra la somma degli importi scaturenti dalle due tabelle e il totale dei suddetti importi maturati per conto terzi e dei compensi di cui al citato art. 113.

I premi di produttività di cui alle diverse tipologie del presente articolo sono cumulabili tra di loro e sono compatibili con i compensi per lavoro straordinario, con l'indennità ex art. 41 CCNL 27.01.05, con l'indennità di responsabilità; di converso sono incompatibili con le altre voci di trattamento accessorio disciplinate dall'art. 7 del presente accordo, ad eccezione di quelle indicate ai punti 16) e 17).

Art. 11

Indennità di responsabilità e funzione specialistica posizioni organizzative

L'Amministrazione, in base alle proprie finalità istituzionali e conformemente a quanto previsto dall'art. 91 del CCNL comparto Università 16.10.2008 e dal Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance vigente pro tempore, individua le seguenti posizioni organizzative e funzioni specialistiche e di responsabilità cui corrispondere le correlate indennità per incarichi formalmente conferiti dal Direttore Generale a personale tecnico-amministrativo inquadrato in categoria D.

A. Indennità di responsabilità:

- a) capo di ufficio afferente alle Ripartizioni e alle Scuole;
- b) capo di ufficio dipartimentale/responsabile dei processi amministrativo-contabili a supporto del Direttore di Dipartimento/Direttore/Presidente di Centro, nonché delle strutture assimilate individuate dall'art. 6 del vigente Regolamento di Amministrazione, Finanza e Contabilità;
- c) direttori tecnici dei Centri/Musei;
- d) direttore di Biblioteca di Area;
- e) addetto stampa (incarico conferito dal Rettore).

L'importo dell'indennità di responsabilità è di Euro 3.600,00 annui lordi, salvo quanto previsto al successivo articolo 12.

B. Indennità di caporeparto presso alcuni uffici dell'Amministrazione Centrale, nella misura di Euro 1.200,00 annui lordi pro capite.

Conformemente a quanto prescritto dall'art. 91, comma 4 del CCNL comparto Università del 16.10.2008, le indennità di cui ai precedenti punti A e B del presente articolo sono corrisposte nel seguente modo:

- a) i 2/3 in via ordinaria per effetto dell'incarico rivestito, corrisposti mensilmente;
- b) il restante eventuale 1/3, a seguito di verifica dei risultati conseguiti dagli aventi diritto, attestati dal Dirigente competente congiuntamente, nel caso dei capireparto, al relativo Capo dell'ufficio.

Le indennità di cui al presente articolo sono erogate in proporzione al periodo di effettiva copertura della responsabilità e cessano di essere corrisposte qualora i dipendenti non siano più adibiti alle posizioni organizzative e alle funzioni specialistiche e responsabilità oggetto

dell'incarico.

L'indennità di responsabilità è incompatibile con l'indennità di turno.

Art. 12

Incremento dell'indennità di responsabilità per il personale inquadrato in categoria D destinatario di tale compenso, connessa alle posizioni organizzative di maggiore complessità

All'incremento dell'indennità di responsabilità per il personale inquadrato in categoria D titolare di posizioni organizzative di maggiore complessità, tra quelle individuate al precedente art. 11, lettera A, per l'anno 2022 è destinato l'importo complessivo di **Euro 134.000,00**.

Per l'individuazione delle posizioni maggiormente complesse si rinvia ai criteri già definiti nei precedenti contratti collettivi integrativi.

Art. 13

Differenziazione premi individuali

Le parti concordano che l'Amministrazione procederà alla liquidazione della maggiorazione del premio individuale ex art. 20 CCNL comparto Istruzione e Ricerca del 19.4.2018 per gli anni pregressi e con gli importi all'uopo già finalizzati nei precedenti contratti collettivi integrativi alle unità di personale tecnico-amministrativo collocate nelle posizioni apicali e che abbiano conseguito la valutazione della performance individuale nella misura massima in applicazione del Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance nel tempo vigente.

L'importo da liquidare è fissato nella misura del 30% del valore medio della performance individuale annualmente corrisposto pro capite.

Prima della formalizzazione, il contenuto del provvedimento di liquidazione, sarà oggetto, in forma anonimizzata, di informativa alle Organizzazioni Sindacali e alla RSU.

Per l'anno 2022 viene accantonata per la maggiorazione del premio individuale ex art. 20 CCNL comparto Istruzione e Ricerca del 19.4.2018 la somma di Euro **40.324,34**.

Art. 14

Fondo per il lavoro straordinario

Fondo anno 2022	Importo
Fondo per il lavoro straordinario.	€ 492.588,44

Art. 15

Criteri generali per la ripartizione delle risorse del fondo per il lavoro straordinario

Si confermano anche per l'anno 2022 i criteri già confermati nei precedenti contratti collettivi integrativi, che per completezza si riportano nel seguito.

Le ore finanziabili saranno assegnate:

- A) all'Orto Botanico, al Centro Museale "Musei delle Scienze Agrarie" – MUSA e al Centro Museale "Musei delle Scienze Naturali", per far fronte alle necessità di apertura nelle giornate festive, per una quota aggiuntiva, oltre all'assegnazione scaturente dal successivo punto C) nella misura complessiva del 7,5% dal monte ore annuo totale, così suddivisa: all'Orto Botanico l'86,50%, al Centro MUSA il 2%, al Centro Museale "Musei delle Scienze Naturali" l'11,5%;

- B) al Direttore Generale per una quota pari al 10%, quale budget di riserva per far fronte a eccezionali esigenze organizzative debitamente motivate dai responsabili delle singole strutture universitarie;
- C) all'Amministrazione, ai Centri, alle Biblioteche di Area per una quota pari al 60% del residuo;
- D) ai Dipartimenti Universitari e alle Scuole per una quota pari al 30% del residuo.”

La distribuzione tra le singole strutture della quota di cui al punto C) sarà effettuata in base ai seguenti criteri:

- 1) riferimento alla media della spesa storica sostenuta nei due anni precedenti quello di riferimento;
- 2) priorità alle strutture che hanno visto maggiormente ridotto il proprio personale, a seguito delle cessazioni intervenute nell'anno precedente a quello di riferimento;
- 3) riproporzionamento della quota spettante in base al monte ore disponibile, laddove non vi fosse capienza.

La quota di cui al punto D) sarà a sua volta divisa in percentuali come di seguito riportato:

- a) ai Dipartimenti Universitari per una quota pari all'80%;
- b) alle Scuole per una quota pari al 20%.

La distribuzione tra le singole strutture di cui al punto D) sarà effettuata considerando una base di TRE ore pro capite per ciascuna unità di personale tecnico-amministrativo in servizio presso la struttura, oltre ad una quota aggiuntiva da calcolarsi:

- per i Dipartimenti Universitari, in proporzione al numero degli studenti iscritti ai Corsi di studio incardinati presso il Dipartimento medesimo, con obbligo di riservare una quota non inferiore al 20% alle unità di personale tecnico-amministrativo adibito alla vigilanza delle aule, laddove il Dipartimento debba assicurare detto servizio;
- per le Scuole, in proporzione al numero complessivo degli studenti iscritti ai Corsi di studio relativi alle aree didattiche confluite nella Scuola; anche dette strutture, laddove debbano assicurare la gestione delle aule, dovranno finalizzare, rispetto al budget di ore di lavoro straordinario assegnato, almeno il 20% al personale tecnico-amministrativo adibito alla vigilanza delle aule.

Il personale che percepisce emolumenti per attività espletate per conto terzi non può accedere per le medesime attività a compensi per lavoro straordinario.

Si conferma per l'anno 2022 la possibilità di effettuare lavoro straordinario anche per il personale tecnico-amministrativo che osserva un profilo orario in deroga a quello istituzionale, qualora l'intera attività lavorativa della giornata sia svolta in presenza nei locali dell'università, in considerazione della necessità di adottare soluzioni organizzative incidenti sull'articolazione dell'orario di lavoro che assicurino la massima flessibilità in entrata e in uscita.

Nelle giornate di attività in lavoro agile non è possibile svolgere lavoro straordinario.

CAPO II

Progressioni orizzontali per il personale inquadrato nelle categorie B, C, D ed EP

Art. 16

Finanziamento e numero di progressioni orizzontali previste

Con riferimento al finanziamento dei passaggi alle posizioni economiche immediatamente superiori nel limite massimo del 50% degli aventi diritto, sono finalizzati i seguenti importi:

Progressioni Economiche Orizzontali per il personale tecnico-amministrativo inquadrato nelle categorie B, C e D

€ 342.235,57

su cui residuano € 134,25

Progressioni Economiche Orizzontali per il personale tecnico-amministrativo inquadrato nella categoria EP € 33.622,20

su cui residuano € 219,60

Emanazione di bandi con suddivisione della platea per Macro Area (Amministrazione Centrale e Strutture Decentrate) e ulteriori suddivisioni per categoria professionale e posizione economica e per distinte area funzionali ad eccezione delle ipotesi di bandi unici per il personale inquadrato in categoria EP e per il personale inquadrato nelle categorie B, C e D, ove previsto, tenuto conto del dettaglio delle posizioni messe a selezione come da tabelle allegate, parte integrante della presente ipotesi di contratto (cfr. allegati A e B).

Art. 17

Criteria per le progressioni orizzontali

Le parti convengono di fissare i seguenti requisiti di ammissione:

- a) aver maturato due anni di servizio effettivo nella posizione economica della categoria posseduta alla data del 31.12.2021. A tal fine, conformemente a consolidati orientamenti giurisprudenziali in materia, non saranno considerati utili eventuali inquadramenti, con effetti giuridici e/o economici, disposti con effetto retroattivo.
- b) essere in servizio presso l'Università degli Studi di Napoli Federico II, nella medesima categoria di inquadramento:
 - alla data di presentazione dell'istanza di partecipazione alla procedura selettiva;
 - per l'intera durata della procedura selettiva;
 - alla data dell'1.1.2022;
 - alla data del provvedimento di inquadramento.

Si precisa che l'anzianità di cui alla precedente lettera a) terrà conto del solo servizio prestato a ritroso dal 31.12.2021 nella categoria e posizione economica immediatamente inferiore, nell'ambito del Comparto Istruzione e Ricerca – sezione Università (già comparto Università), in virtù di rapporti di lavoro subordinato a tempo indeterminato e/o determinato.

Fermo restando il possesso di tutti i requisiti di cui sopra, è destinatario delle procedure di selezione in argomento oltre al personale tecnico-amministrativo utilizzato esclusivamente dall'Università, anche il personale tecnico-amministrativo utilizzato congiuntamente dall'Università e dall'Azienda Ospedaliera Universitaria, di cui all'allegato C al vigente Protocollo di intesa Università/Regione Campania, e non collocato nelle fasce ex art. 64 del CCNL Comparto Università del 16.10.2008, come da comunicazione dell'Azienda stessa.

Esso non si applica, di converso, al personale di cui all'allegato D al vigente Protocollo di intesa Università/Regione Campania, assunto dall'Università in categoria D ed EP, per conto dell'Azienda, per soli fini assistenziali, a totale carico del finanziamento regionale.

L'inquadramento dei vincitori nelle progressioni economiche immediatamente superiori avverrà al 1° gennaio dell'anno nel quale risulta approvata la graduatoria delle stesse, come sancito dall'art. 79 co.2 del CCNL 16.10.2008.

Ai sensi dell'art. 82, comma 2, del CCNL Comparto Università del 16.10.08, sono fissati, in relazione al diverso livello di professionalità delle categorie B, C, D ed EP, i seguenti criteri di selezione:

PER LA CATEGORIA B, la selezione viene effettuata tenendo conto dei seguenti indicatori ponderati, per un punteggio complessivo di 100, come di seguito specificato:

- a) FORMAZIONE CERTIFICATA E PERTINENTE fino a punti 25;

NA AP EA MH RM PG

- b) **ARRICCHIMENTO PROFESSIONALE** fino a punti 20;
- c) **QUALITÀ DELLE PRESTAZIONI INDIVIDUALI** fino a punti 20;
- d) **ANZIANITÀ DI SERVIZIO** fino a punti 20;
- e) **TITOLI CULTURALI E PROFESSIONALI** fino a punti 15.

a) FORMAZIONE CERTIFICATA E PERTINENTE

Sono valutati i corsi di formazione interni ed esterni all'Amministrazione regolarmente conclusi nel biennio 1.1.2020-31.12.2021.

Si distinguono in:

- 1) corsi di formazione (in presenza/online/webinar) organizzati dall'Amministrazione universitaria per il tramite dell'Ufficio Formazione per i quali l'attestato di formazione sia stato rilasciato a cura del medesimo Ufficio e inserito nella piattaforma eDocumento;
- 2) corsi di formazione (in presenza/online/webinar) autorizzati dall'Amministrazione universitaria per il tramite dell'Ufficio Formazione, fruiti presso i seguenti Enti di formazione, che provvedono a comunicare l'avvenuta fruizione del corso direttamente all'Ufficio Formazione: Scuola Nazionale della Pubblica Amministrazione – SNA; Dipartimento di Sanità Pubblica; Centro Federica Web-Learning; Centro Interdipartimentale di ricerca Laboratorio di Urbanistica e di Pianificazione Territoriale "Raffaete D'Ambrosio"(LUPT), PA360;
- 3) altri corsi di formazione (in presenza/online/webinar) autorizzati dall'Amministrazione universitaria per il tramite dell'Ufficio Formazione presso altri Enti Pubblici o privati accreditati non rientranti nei precedenti punti 1) e 2);
- 4) altri eventuali ulteriori corsi di formazione (in presenza/online/webinar) attinenti alla categoria e area di inquadramento non rientranti nelle tipologie di cui sopra. Qualora tali corsi siano stati fruiti in giornata lavorativa il dipendente dovrà autocertificare il possesso dell'autorizzazione da parte del proprio Responsabile di Struttura/Superiore gerarchico secondo le prescrizioni che saranno indicate nel bando PEO.

Limitatamente ai corsi indicati ai sopracitati punti 1) e 2), il Dirigente della Ripartizione Organizzazione e Sviluppo, cui afferisce l'Ufficio Formazione di Ateneo, fornirà i relativi dati direttamente ai Presidenti delle Commissioni esaminatrici senza che il candidato nella domanda debba produrre alcuna documentazione/ autocertificazione. Il riepilogo degli stessi corsi di cui ai sopracitati punti 1) e 2) sarà trasmesso a ciascun interessato sulla piattaforma eDocumento a cura dell'Ufficio Formazione, con la collaborazione della competente area tecnica del CSI.

Limitatamente ai corsi indicati al sopracitato punto 3), lo stesso Dirigente della Ripartizione Organizzazione e Sviluppo fornirà i relativi dati direttamente ai soli Presidenti delle Commissioni esaminatrici. Tuttavia, il candidato, pena la non valutazione, è tenuto ad indicare quanto specificamente dettagliato nel bando PEO secondo le prescrizioni che ivi saranno indicate.

Per tutti gli eventuali ulteriori corsi di formazione di cui al punto 4), il candidato, pena la non valutazione, è tenuto ad attenersi a tutte le prescrizioni che saranno indicate nel bando PEO.

A tutti i corsi di formazione di cui sopra saranno attribuiti i punteggi come riportati nell'allegato n. 1.

b) ARRICCHIMENTO PROFESSIONALE

Gli incarichi valutabili sono quelli conferiti nel biennio di riferimento 1.1.2020-31.12.2021, ovvero quelli ancora in essere nel medesimo biennio. Rientrano in tale tipologia:

1. incarichi espletati, interni all'Amministrazione, come dettagliati nell'allegato 2, conferiti con provvedimenti formalizzati del Rettore, del Direttore Generale, dei Dirigenti o con provvedimenti deliberati dagli Organi Collegiali delle Strutture Universitarie o dagli altri soggetti legittimati: max 20 punti







c) QUALITÀ DELLE PRESTAZIONI INDIVIDUALI

Il biennio di riferimento è esclusivamente 1.1.2020-31.12.2021.

Ai fini della valutazione all'interno della sopra indicata macrocategoria, si terrà conto dei seguenti parametri, su attestazione formalizzata dal/i Responsabile/i pro tempore della Struttura di servizio o Superiore gerarchico, dal Direttore Generale o dal Rettore:

- capacità di proporre soluzioni migliorative e innovative nell'attività lavorativa;
- propensione ai rapporti con l'utenza e attitudine alla collaborazione;
- impegno profuso e grado di coinvolgimento nell'attività, rispetto dei tempi di esecuzione, puntualità e precisione nell'assolvimento dei compiti assegnati.

I Responsabili sopra elencati, rispetto ai parametri sopracitati dovranno esprimere una valutazione che si concretizzerà in uno dei seguenti giudizi:

- inferiore alle attese;
- in linea con le attese;
- superiore alle attese.

Tenuto conto delle attestazioni formalizzate dai relativi Responsabili, all'interno di ognuna delle tre macrocategorie, per ciascuno dei tre giudizi previsti, si attribuirà il seguente punteggio:

- Al di sopra delle attese: 6,67 punti;
- In linea con le attese: 3,34 punti;
- Al di sotto delle attese: 0,00 punti.

Il punteggio complessivo è dato dalla somma aritmetica dei valori assegnati ad ognuna delle tre macrocategorie fino al punteggio massimo di 20 punti.

Fermi restando i punteggi di cui sopra, qualora per un candidato siano state prodotte più attestazioni con valutazioni diverse ad una o più delle tre macrocategorie previste (attività lavorative svolte in più uffici o avvicendamento di Responsabili), riferite all'arco temporale 1.1.2020-31.12.2021, si applicherà la seguente valutazione per ogni attestazione:

punteggio attribuito diviso 730 (i giorni corrispondenti al biennio completo), moltiplicato il numero dei giorni lavorati a cui si riferisce l'attestazione, con arrotondamento per eccesso al decimale superiore.

Poi, ai fini del punteggio complessivo, si procederà alla somma aritmetica dei risultati ottenuti su ciascuna attestazione, fermo restando il limite dei 20 punti.

Qualora il candidato produca un'attestazione relativa ad un periodo inferiore al biennio suindicato, il punteggio sarà attribuito in proporzione al numero dei giorni cui fa riferimento l'attestazione stessa, con i medesimi criteri sopra descritti.

In caso di dichiarazione priva di qualsiasi riferimento temporale, la stessa non sarà ritenuta valutabile e, pertanto, si attribuiranno 0 punti.

Per i dipendenti che nel biennio di riferimento (1.1.2020-31.12.2021) hanno fruito di periodi di aspettativa a vario titolo o che siano stati assenti dal servizio per lunghi periodi per motivi differenti dall'aspettativa, la valutazione della qualità delle prestazioni viene espressa solo se la presenza effettiva in servizio sia pari ad almeno 8 mesi continuativi e/o frazionati nell'arco del biennio di riferimento, fermo restando, per tutte le categorie professionali, quanto precisato all'ultimo comma del presente articolo.

d) ANZIANITÀ DI SERVIZIO

Per il calcolo di tale indicatore ponderato si rinvia a quanto previsto dal successivo articolo 18.

e) TITOLI CULTURALI E PROFESSIONALI

Titoli di studio e culturali:

1. Per i titoli di studio e culturali, si rinvia all'allegato n. 4;

Titoli professionali attinenti all'area di inquadramento:

(Handwritten signatures and initials at the bottom of the page)

1. Incarichi di formazione, aggiornamento e insegnamento in qualità di docente/relatore/cultore della materia, conferiti e svolti nel biennio 1.1.2020-31.12.2021.:

max punti 2

2. Pubblicazioni, convegni, seminari di studio, congressi, etc. in qualità di autore e/o relatore (periodo di riferimento 1.1.2020-31.12.2021):

max punti 2

Le pubblicazioni scientifiche devono essere dotate di ISBN o ISSN ovvero dei codici DOI e/o PMID.

3. Superamento concorsi (periodo di riferimento 1.1.2020-31.12.2021):

max 6 punti

<ul style="list-style-type: none">• per ogni idoneità conseguita in altre procedure concorsuali relative a categorie/profili/livelli economici almeno pari all'attuale categoria di inquadramento, come risultati dalle tabelle di corrispondenza del Decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri, adottate in applicazione dell'art. 29 bis del D. Lgs. 165/2001• per ogni idoneità conseguita in altre procedure concorsuali relative a categorie/profili/livelli economici superiori a quelli di inquadramento	max punti 2 (la Commissione deve graduare il punteggio in base alla tipologia di concorso)
<ul style="list-style-type: none">• per ogni idoneità conseguita in procedure concorsuali per le progressioni orizzontali per la posizione economica uguale a quella per cui si concorre	2,5 punti per ogni idoneità

La selezione si intenderà superata se il candidato avrà riportato complessivamente un punteggio di almeno **30 punti** su un massimo di 100 disponibili.

PER LA CATEGORIA C, la selezione viene effettuata tenendo conto dei seguenti indicatori ponderati, per un punteggio complessivo di 100, come di seguito specificato:

- a) FORMAZIONE CERTIFICATA E PERTINENTE fino a punti 20;
- b) ARRICCHIMENTO PROFESSIONALE fino a punti 25;
- c) QUALITÀ DELLE PRESTAZIONI INDIVIDUALI fino a punti 20;
- d) ANZIANITÀ DI SERVIZIO fino a punti 15;
- e) TITOLI CULTURALI E PROFESSIONALI fino a punti 20.

a) FORMAZIONE CERTIFICATA E PERTINENTE

Sono valutati i corsi di formazione interni ed esterni all'Amministrazione regolarmente conclusi nel biennio 1.1.2020-31.12.2021.

Si distinguono in:

- 1) corsi di formazione (in presenza/online/webinar) organizzati dall'Amministrazione universitaria per il tramite dell'Ufficio Formazione per i quali l'attestato di formazione sia stato rilasciato a cura del medesimo Ufficio e inserito nella piattaforma eDocumento;
- 2) corsi di formazione (in presenza/online/webinar) autorizzati dall'Amministrazione universitaria per il tramite dell'Ufficio Formazione, fruiti presso i seguenti Enti di formazione, che provvedono a comunicare l'avvenuta fruizione del corso direttamente all'Ufficio Formazione: Scuola Nazionale della Pubblica Amministrazione – SNA; Dipartimento di Sanità Pubblica; Centro Federica Web-Learning; Centro Interdipartimentale di ricerca Laboratorio di Urbanistica e di Pianificazione Territoriale "Raffaello D'Ambrosio"(LUPT), PA360;

- 3) altri corsi di formazione (in presenza/online/webinar) autorizzati dall'Amministrazione universitaria per il tramite dell'Ufficio Formazione presso altri Enti Pubblici o privati accreditati non rientranti nei precedenti punti 1) e 2);
- 4) altri eventuali ulteriori corsi di formazione (in presenza/online/webinar) attinenti alla categoria e area di inquadramento non rientranti nelle tipologie di cui sopra. Qualora tali corsi siano stati fruiti in giornata lavorativa il dipendente dovrà autocertificare il possesso dell'autorizzazione da parte del proprio Responsabile di Struttura/Superiore gerarchico secondo le prescrizioni che saranno indicate nel bando PEO.

Limitatamente ai corsi indicati ai sopracitati punti 1) e 2), il Dirigente della Ripartizione Organizzazione e Sviluppo, cui afferisce l'Ufficio Formazione di Ateneo, fornirà i relativi dati direttamente ai Presidenti delle Commissioni esaminatrici senza che il candidato nella domanda debba produrre alcuna documentazione/ autocertificazione. Il riepilogo degli stessi corsi di cui ai sopracitati punti 1) e 2) sarà trasmesso a ciascun interessato sulla piattaforma eDocumento a cura dell'Ufficio Formazione, con la collaborazione della competente area tecnica del CSI.

Limitatamente ai corsi indicati al sopracitato punto 3), lo stesso Dirigente della Ripartizione Organizzazione e Sviluppo fornirà i relativi dati direttamente ai soli Presidenti delle Commissioni esaminatrici. Tuttavia, il candidato, pena la non valutazione, è tenuto ad indicare quanto specificamente dettagliato nel bando PEO secondo le prescrizioni che ivi saranno indicate.

Per tutti gli eventuali ulteriori corsi di formazione di cui al punto 4), il candidato, pena la non valutazione, è tenuto ad attenersi a tutte le prescrizioni che saranno indicate nel bando PEO.

A tutti i corsi di formazione di cui sopra saranno attribuiti i punteggi come riportati nell'allegato n. 1.

b) ARRICCHIMENTO PROFESSIONALE

Gli incarichi valutabili sono quelli conferiti nel biennio di riferimento 1.1.2020-31.12.2021, ovvero quelli ancora in essere nel medesimo biennio. Rientrano in tale tipologia:

1. incarichi espletati, interni all'Amministrazione, come dettagliati nell'allegato 2, conferiti con provvedimenti formalizzati del Rettore, del Direttore Generale, dei Dirigenti o con provvedimenti deliberati dagli Organi Collegiali delle Strutture Universitarie o dagli altri soggetti legittimati: max 25 punti

c) QUALITÀ DELLE PRESTAZIONI INDIVIDUALI

Il biennio di riferimento è esclusivamente 1.1.2020-31.12.2021.

Ai fini della valutazione dei predetti titoli all'interno della sopra indicata macrocategoria, si terrà conto dei seguenti parametri, su attestazione formalizzata dal protempore responsabile/i della struttura di servizio o superiore gerarchico o dal Direttore Generale dell'Università o dal Rettore; per il personale tecnico amministrativo utilizzato anche dall'Azienda Ospedaliera Universitaria "Federico II e non collocato nelle fasce ex artt. 64 del CCNL 16.10.08, su attestazione formalizzata dai Responsabili della struttura universitaria e/o sanitaria di servizio o dal Direttore Amministrativo o dal Direttore Generale dell'Azienda:

- capacità di proporre soluzioni migliorative e innovative nell'attività lavorativa;
- attenzione alle esigenze dell'utenza e attitudine alla collaborazione;
- impegno profuso e grado di coinvolgimento nei processi lavorativi, rispetto dei tempi di esecuzione, puntualità e precisione nell'assolvimento dei compiti/incarichi assegnati.

I Responsabili sopra elencati, rispetto ai parametri sopracitati dovranno esprimere una valutazione che si concretizzerà in uno dei seguenti giudizi:

- inferiore alle attese;
- in linea con le attese;
- superiore alle attese.

Tenuto conto delle attestazioni formalizzate dai relativi Responsabili, all'interno di ognuna delle tre macrocategorie, per ciascuno dei tre giudizi previsti, si attribuirà il seguente punteggio:

- Al di sopra delle attese: 6,67 punti;
- In linea con le attese: 3,34 punti;
- Al di sotto delle attese: 0,00 punti.

Il punteggio complessivo è dato dalla somma aritmetica dei valori assegnati ad ognuna delle tre macrocategorie fino al punteggio massimo di 20 punti.

Fermi restando i punteggi di cui sopra, qualora per un candidato siano state prodotte più attestazioni con valutazioni diverse ad una o più delle tre macrocategorie previste (attività lavorative svolte in più uffici o avvicendamento di Responsabili), riferite all'arco temporale 1.1.2020-31.12.2021, si applicherà la seguente valutazione per ogni attestazione:

punteggio attribuito diviso 730 (i giorni corrispondenti al biennio completo), moltiplicato il numero dei giorni lavorati a cui si riferisce l'attestazione, con arrotondamento per eccesso al decimale superiore.

Poi, ai fini del punteggio complessivo, si procederà alla somma aritmetica dei risultati ottenuti su ciascuna attestazione, fermo restando il limite dei 20 punti.

Qualora il candidato produca un'attestazione relativa ad un periodo inferiore al biennio suindicato, il punteggio sarà attribuito in proporzione al numero dei giorni cui fa riferimento l'attestazione stessa, con i medesimi criteri sopra descritti.

In caso di dichiarazione priva di qualsiasi riferimento temporale, la stessa non sarà ritenuta valutabile e, pertanto, si attribuiranno 0 punti.

Per i dipendenti che nel biennio di riferimento (1.1.2020-31.12.2021) hanno fruito di periodi di aspettativa a vario titolo o che siano stati assenti dal servizio per lunghi periodi per motivi differenti dall'aspettativa, la valutazione della qualità delle prestazioni viene espressa solo se la presenza effettiva in servizio sia pari ad almeno 8 mesi continuativi e/o frazionati nell'arco del biennio di riferimento, fermo restando, per tutte le categorie professionali, quanto precisato all'ultimo comma del presente articolo.

d) ANZIANITÀ DI SERVIZIO

Per il calcolo di tale indicatore ponderato si rinvia a quanto previsto dal successivo articolo 18.

e) TITOLI CULTURALI E PROFESSIONALI

Titoli di studio e culturali:

1. Per i titoli di studio e culturali, si rinvia all'allegato n. 4.

Titoli professionali attinenti all'area di inquadramento:

1. Incarichi di formazione, aggiornamento e insegnamento in qualità di docente/relatore/cultore della materia, conferiti e svolti nel biennio 1.1.2020-31.12.2021: max punti 2
2. Pubblicazioni, convegni, seminari di studio, congressi, etc. in qualità di autore e/o relatore (periodo di riferimento 1.1.2020-31.12.2021): max punti 2
Le pubblicazioni scientifiche devono essere dotate di ISBN o ISSN ovvero dei codici DOI e/o PMID.
3. Superamento concorsi (periodo di riferimento 1.1.2020-31.12.2021): max 6 punti

• per ogni idoneità conseguita in altre procedure concorsuali relative a categorie/profili/livelli economici almeno pari all'attuale categoria di inquadramento, come risultati dalle tabelle di corrispondenza del Decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri, adottate in applicazione dell'art. 29 bis del D. Lgs. 165/2001	max punti 2 (la Commissione deve graduare il punteggio in base alla tipologia di concorso)
---	--

• per ogni idoneità conseguita in altre procedure concorsuali relative a categorie/profili/livelli economici superiori a quelli di inquadramento	
• per ogni idoneità conseguita in procedure concorsuali per le progressioni orizzontali per la posizione economica uguale a quella per cui si concorre	2,5 punti per ogni idoneità

La selezione si intenderà superata se il candidato avrà riportato complessivamente un punteggio di almeno **33 punti** su un massimo di 100 disponibili.

PER LA CATEGORIA D, la selezione viene effettuata tenendo conto dei seguenti indicatori ponderati, per un punteggio complessivo di 100, come di seguito specificato:

- | | |
|--|------------------|
| a) FORMAZIONE CERTIFICATA E PERTINENTE | fino a punti 20; |
| b) ARRICCHIMENTO PROFESSIONALE | fino a punti 20; |
| c) QUALITÀ DELLE PRESTAZIONI INDIVIDUALI | fino a punti 25; |
| d) ANZIANITÀ DI SERVIZIO | fino a punti 15; |
| e) TITOLI CULTURALI E PROFESSIONALI | fino a punti 20. |

a) FORMAZIONE CERTIFICATA E PERTINENTE

Sono valutati i corsi di formazione interni ed esterni all'Amministrazione regolarmente conclusi nel biennio 1.1.2020-31.12.2021.

Si distinguono in:

- 1) corsi di formazione (in presenza/online/webinar) organizzati dall'Amministrazione universitaria per il tramite dell'Ufficio Formazione per i quali l'attestato di formazione sia stato rilasciato a cura del medesimo Ufficio e inserito nella piattaforma eDocumento;
- 2) corsi di formazione (in presenza/online/webinar) autorizzati dall'Amministrazione universitaria per il tramite dell'Ufficio Formazione, fruiti presso i seguenti Enti di formazione, che provvedono a comunicare l'avvenuta fruizione del corso direttamente all'Ufficio Formazione: Scuola Nazionale della Pubblica Amministrazione – SNA; Dipartimento di Sanità Pubblica; Centro Federica Web-Learning; Centro Interdipartimentale di ricerca Laboratorio di Urbanistica e di Pianificazione Territoriale "Raffaele D'Ambrosio"(LUPT), PA360;
- 3) altri corsi di formazione (in presenza/online/webinar) autorizzati dall'Amministrazione universitaria per il tramite dell'Ufficio Formazione presso altri Enti Pubblici o privati accreditati non rientranti nei precedenti punti 1) e 2);
- 4) altri eventuali ulteriori corsi di formazione (in presenza/online/webinar) attinenti alla categoria e area di inquadramento non rientranti nelle tipologie di cui sopra. Qualora tali corsi siano stati fruiti in giornata lavorativa il dipendente dovrà autocertificare il possesso dell'autorizzazione da parte del proprio Responsabile di Struttura/Superiore gerarchico secondo le prescrizioni che saranno indicate nel bando PEO.

Limitatamente ai corsi indicati ai sopracitati punti 1) e 2), il Dirigente della Ripartizione Organizzazione e Sviluppo, cui afferisce l'Ufficio Formazione di Ateneo, fornirà i relativi dati direttamente ai Presidenti delle Commissioni esaminatrici senza che il candidato nella domanda debba produrre alcuna documentazione/ autocertificazione. Il riepilogo degli stessi corsi di cui ai sopracitati punti 1) e 2) sarà trasmesso a ciascun interessato sulla piattaforma eDocumento a cura dell'Ufficio Formazione, con la collaborazione della competente area tecnica del CSI.

Limitatamente ai corsi indicati al sopracitato punto 3), lo stesso Dirigente della Ripartizione Organizzazione e Sviluppo fornirà i relativi dati direttamente ai soli Presidenti delle Commissioni esaminatrici. Tuttavia, il candidato, pena la non valutazione, è tenuto ad indicare

quanto specificamente dettagliato nel bando PEO secondo le prescrizioni che ivi saranno indicate.

Per tutti gli eventuali ulteriori corsi di formazione di cui al punto 4), il candidato, pena la non valutazione, è tenuto ad attenersi a tutte le prescrizioni che saranno indicate nel bando PEO.

A tutti i corsi di formazione di cui sopra saranno attribuiti i punteggi come riportati nell'allegato n. 1.

b) **ARRICCHIMENTO PROFESSIONALE**

Gli incarichi valutabili sono quelli conferiti nel biennio di riferimento 1.1.2020-31.12.2021, ovvero quelli ancora in essere nel medesimo biennio.

Rientrano in tale tipologia:

1. incarichi espletati, interni all'Amministrazione, come dettagliati nell'allegato 2, conferiti con provvedimenti formalizzati del Rettore, del Direttore Generale, dei Dirigenti o con provvedimenti deliberati dagli Organi Collegiali delle Strutture Universitarie dell'Azienda o dagli altri soggetti legittimati.

Per il personale tecnico amministrativo utilizzato anche dall'Azienda Ospedaliera Universitaria Federico II e non collocato nelle fasce ex art. 64 del CCNL 16.10.2008 gli incarichi devono essere stati formalmente conferiti nel biennio di cui sopra ovvero ancora in essere nel medesimo biennio e regolarmente svolti al 31.12.2021 con provvedimenti del Direttore Amministrativo o del Direttore Generale dell'Azienda o dagli altri soggetti legittimati:

2. incarichi di responsabilità di posizione organizzativa conferiti con formale provvedimento del Direttore Generale/Rettore come dettagliati nell'allegato 3: max 5,50 punti

c) **QUALITÀ DELLE PRESTAZIONI INDIVIDUALI**

Il biennio di riferimento è esclusivamente 1.1.2020-31.12.2021.

Ai fini della valutazione dei predetti titoli all'interno della sopra indicata macrocategoria, si terrà conto dei seguenti parametri, su attestazione formalizzata dal protempore responsabile/i della struttura di servizio o superiore gerarchico o dal Direttore Generale dell'Università o dal Rettore; per il personale tecnico amministrativo utilizzato anche dall'Azienda Ospedaliera Universitaria "Federico II e non collocato nelle fasce ex artt. 64 del CCNL 16.10.08, su attestazione formalizzata dai Responsabili della struttura universitaria e/o sanitaria di servizio o dal Direttore Amministrativo o dal Direttore Generale dell'Azienda:

- capacità di proporre soluzioni migliorative e innovative nello svolgimento e nella gestione dei processi lavorativi;
- capacità di gestione delle esigenze dell'utenza e attitudine alla collaborazione;
- impegno profuso e grado di coinvolgimento nella gestione dei processi lavorativi, rispetto dei tempi programmati, puntualità e precisione nell'assolvimento degli incarichi assegnati.

I Responsabili sopra elencati, rispetto ai parametri sopracitati dovranno esprimere una valutazione che si concretizzerà in uno dei seguenti giudizi:

- inferiore alle attese;
- in linea con le attese;
- superiore alle attese.

Tenuto conto delle attestazioni formalizzate dai relativi Responsabili, all'interno di ognuna delle tre macrocategorie, per ciascuno dei tre giudizi previsti, si attribuirà il seguente punteggio:

- Al di sopra delle attese: 8,34 punti;
- In linea con le attese: 4,17 punti;
- Al di sotto delle attese: 0,00 punti.

Il punteggio complessivo è dato dalla somma aritmetica dei valori assegnati ad ognuna delle tre macrocategorie fino al punteggio massimo di 25 punti.

Fermi restando i punteggi di cui sopra, qualora per un candidato siano state prodotte più attestazioni con valutazioni diverse ad una o più delle tre macrocategorie previste (attività lavorative svolte in più uffici o avvicendamento di Responsabili), riferite all'arco temporale 1.1.2020-31.12.2021, si applicherà la seguente valutazione per ogni attestazione:

punteggio attribuito diviso 730 (i giorni corrispondenti al biennio completo), moltiplicato il numero dei giorni lavorati a cui si riferisce l'attestazione, con arrotondamento per eccesso al decimale superiore.

Poi, ai fini del punteggio complessivo, si procederà alla somma aritmetica dei risultati ottenuti su ciascuna attestazione, fermo restando il limite dei 25 punti.

Qualora il candidato produca un'attestazione relativa ad un periodo inferiore al biennio suindicato, il punteggio sarà attribuito in proporzione al numero dei giorni cui fa riferimento l'attestazione stessa, con i medesimi criteri sopra descritti.

In caso di dichiarazione priva di qualsiasi riferimento temporale, la stessa non sarà ritenuta valutabile e, pertanto, si attribuiranno 0 punti.

Per i dipendenti che nel biennio di riferimento (1.1.2020-31.12.2021) hanno fruito di periodi di aspettativa a vario titolo o che siano stati assenti dal servizio per lunghi periodi per motivi differenti dall'aspettativa, la valutazione della qualità delle prestazioni viene espressa solo se la presenza effettiva in servizio sia pari ad almeno 8 mesi continuativi e/o frazionati nell'arco del biennio di riferimento, fermo restando, per tutte le categorie professionali, quanto precisato all'ultimo comma del presente articolo.

d) ANZIANITÀ DI SERVIZIO

Per il calcolo di tale indicatore ponderato si rinvia a quanto previsto dal successivo articolo 18.

e) TITOLI CULTURALI E PROFESSIONALI

Titoli di studio e culturali:

1. Per i titoli di studio e culturali, si rinvia all'allegato n. 4.

Titoli professionali attinenti all'area di inquadramento:

1. Incarichi di formazione, aggiornamento e insegnamento in qualità di docente/relatore/cultore della materia, conferiti e svolti nel biennio 1.1.2020-31.12.2021:

max punti 2

2. Pubblicazioni, convegni, seminari di studio, congressi, etc. in qualità di autore e/o relatore (periodo di riferimento 1.1.2020-31.12.2021):

max punti 2

Le pubblicazioni scientifiche devono essere dotate di ISBN o ISSN ovvero dei codici DOI e/o PMID.

3. Superamento concorsi (periodo di riferimento 1.1.2020-31.12.2021):

max 6 punti

<ul style="list-style-type: none"> • per ogni idoneità conseguita in altre procedure concorsuali relative a categorie/profili/livelli economici almeno pari all'attuale categoria di inquadramento, come risultati dalle tabelle di corrispondenza del Decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri, adottate in applicazione dell'art. 29 bis del D. Lgs. 165/2001 	<p>max punti 2 (la Commissione deve graduare il punteggio in base alla tipologia di concorso)</p>
<ul style="list-style-type: none"> • per ogni idoneità conseguita in altre procedure concorsuali relative a categorie/profili/livelli economici superiori a quelli di inquadramento 	
<ul style="list-style-type: none"> • per ogni idoneità conseguita in procedure concorsuali per le progressioni orizzontali per la posizione economica uguale a quella per cui si concorre 	<p>2,5 punti per ogni idoneità</p>

La selezione si intenderà superata se il candidato avrà riportato complessivamente un punteggio di almeno **40 punti** su un massimo di 100 disponibili.

PER LA CATEGORIA EP, la selezione viene effettuata tenendo conto dei seguenti indicatori ponderati, per un punteggio complessivo di 100, come di seguito specificato:

- | | |
|--|------------------|
| a) FORMAZIONE CERTIFICATA E PERTINENTE | fino a punti 20; |
| b) ARRICCHIMENTO PROFESSIONALE | fino a punti 15; |
| c) QUALITÀ DELLE PRESTAZIONI INDIVIDUALI | fino a punti 25; |
| d) ANZIANITÀ DI SERVIZIO | fino a punti 10; |
| e) TITOLI CULTURALI E PROFESSIONALI | fino a punti 30. |

a) FORMAZIONE CERTIFICATA E PERTINENTE

Sono valutati i corsi di formazione interni ed esterni all'Amministrazione regolarmente conclusi nel biennio 1.1.2020-31.12.2021.

Si distinguono in:

- 1) corsi di formazione (in presenza/online/webinar) organizzati dall'Amministrazione universitaria per il tramite dell'Ufficio Formazione per i quali l'attestato di formazione sia stato rilasciato a cura del medesimo Ufficio e inserito nella piattaforma eDocumento;
- 2) corsi di formazione (in presenza/online/webinar) autorizzati dall'Amministrazione universitaria per il tramite dell'Ufficio Formazione, fruiti presso i seguenti Enti di formazione, che provvedono a comunicare l'avvenuta fruizione del corso direttamente all'Ufficio Formazione: Scuola Nazionale della Pubblica Amministrazione – SNA; Dipartimento di Sanità Pubblica; Centro Federica Web-Learning; Centro Interdipartimentale di ricerca Laboratorio di Urbanistica e di Pianificazione Territoriale "Raffaello D'Ambrosio"(LUPT), PA360;
- 3) altri corsi di formazione (in presenza/online/webinar) autorizzati dall'Amministrazione universitaria per il tramite dell'Ufficio Formazione presso altri Enti Pubblici o privati accreditati non rientranti nei precedenti punti 1) e 2);
- 4) altri eventuali ulteriori corsi di formazione (in presenza/online/webinar) attinenti alla categoria e area di inquadramento non rientranti nelle tipologie di cui sopra. Qualora tali corsi siano stati fruiti in giornata lavorativa il dipendente dovrà autocertificare il possesso dell'autorizzazione da parte del proprio Responsabile di Struttura/Superiore gerarchico secondo le prescrizioni che saranno indicate nel bando PEO.

Limitatamente ai corsi indicati ai sopracitati punti 1) e 2), il Dirigente della Ripartizione Organizzazione e Sviluppo, cui afferisce l'Ufficio Formazione di Ateneo, fornirà i relativi dati direttamente ai Presidenti delle Commissioni esaminatrici senza che il candidato nella domanda debba produrre alcuna documentazione/ autocertificazione. Il riepilogo degli stessi corsi di cui ai sopracitati punti 1) e 2) sarà trasmesso a ciascun interessato sulla piattaforma eDocumento a cura dell'Ufficio Formazione, con la collaborazione della competente area tecnica del CSI.

Limitatamente ai corsi indicati al sopracitato punto 3), lo stesso Dirigente della Ripartizione Organizzazione e Sviluppo fornirà i relativi dati direttamente ai soli Presidenti delle Commissioni esaminatrici. Tuttavia, il candidato, pena la non valutazione, è tenuto ad indicare quanto specificamente dettagliato nel bando PEO secondo le prescrizioni che ivi saranno indicate.

Per tutti gli eventuali ulteriori corsi di formazione di cui al punto 4), il candidato, pena la non valutazione, è tenuto ad attenersi a tutte le prescrizioni che saranno indicate nel bando PEO.

A tutti i corsi di formazione di cui sopra saranno attribuiti i punteggi come riportati nell'allegato n.1.

b) ARRICCHIMENTO PROFESSIONALE

Gli incarichi valutabili sono quelli conferiti nel biennio di riferimento 1.1.2020-31.12.2021, ovvero quelli ancora in essere nel medesimo biennio.

Rientrano in tale tipologia:

1. incarichi espletati, interni all'Amministrazione, come dettagliati nell'allegato 2, conferiti con provvedimenti formalizzati del Rettore, del Direttore Generale, dei Dirigenti o con provvedimenti deliberati dagli Organi Collegiali delle Strutture Universitarie dell'Azienda o dagli altri soggetti legittimati.

Per il personale tecnico amministrativo utilizzato anche dall'Azienda Ospedaliera Universitaria Federico II e non collocato nelle fasce ex art. 64 del CCNL 16.10.2008 gli incarichi devono essere stati formalmente conferiti nel biennio di cui sopra ovvero ancora in essere nel medesimo biennio e regolarmente svolti al 31.12.2020 con provvedimenti del Direttore Amministrativo o del Direttore Generale dell'Azienda o dagli altri soggetti legittimati:

2. incarichi di responsabilità di posizione organizzativa conferiti con formale provvedimento del Direttore Generale/Rettore come dettagliati nell'allegato 3: max 5,50 punti

c) QUALITÀ DELLE PRESTAZIONI INDIVIDUALI

Il biennio di riferimento è esclusivamente 1.1.2020-31.12.2021.

Ai fini della valutazione dei predetti titoli all'interno della sopra indicata macrocategoria, si terrà conto dei seguenti parametri, su attestazione formalizzata dal protempore responsabile/i della struttura di servizio o superiore gerarchico o dal Direttore Generale dell'Università o dal Rettore; per il personale tecnico amministrativo utilizzato anche dall'Azienda Ospedaliera Universitaria "Federico II e non collocato nelle fasce ex artt. 64 del CCNL 16.10.08, su attestazione formalizzata dai Responsabili della struttura universitaria e/o sanitaria di servizio o dal Direttore Amministrativo o dal Direttore Generale dell'Azienda:

- capacità di proporre soluzioni migliorative e innovative nello svolgimento, nell'organizzazione e nella gestione dei processi lavorativi;
- capacità di gestione delle esigenze dell'utenza e attitudine alla collaborazione;
- impegno profuso e grado di coinvolgimento nella gestione dei processi lavorativi, rispetto dei tempi programmati, nonché della qualità ed economicità dei risultati ottenuti.

I Responsabili sopra elencati, rispetto ai parametri sopracitati dovranno esprimere una valutazione che si concretizzerà in uno dei seguenti giudizi:

- inferiore alle attese;
- in linea con le attese;
- superiore alle attese.

Tenuto conto delle attestazioni formalizzate dai relativi Responsabili, all'interno di ognuna delle tre macrocategorie, per ciascuno dei tre giudizi previsti, si attribuirà il seguente punteggio:

- Al di sopra delle attese: 8,34 punti;
- In linea con le attese: 4,17 punti;
- Al di sotto delle attese: 0,00 punti.

Il punteggio complessivo è dato dalla somma aritmetica dei valori assegnati ad ognuna delle tre macrocategorie fino al punteggio massimo di 25 punti.

Fermi restando i punteggi di cui sopra, qualora per un candidato siano state prodotte più attestazioni con valutazioni diverse ad una o più delle tre macrocategorie previste (attività lavorative svolte in più uffici o avvicendamento di Responsabili), riferite all'arco temporale 1.1.2020-31.12.2021, si applicherà la seguente valutazione per ogni attestazione:

punteggio attribuito diviso 730 (i giorni corrispondenti al biennio completo), moltiplicato il numero dei giorni lavorati a cui si riferisce l'attestazione, con arrotondamento per eccesso al decimale superiore.

Poi, ai fini del punteggio complessivo, si procederà alla somma aritmetica dei risultati ottenuti su ciascuna attestazione, fermo restando il limite dei 25 punti.

Qualora il candidato produca un'attestazione relativa ad un periodo inferiore al biennio suindicato, il punteggio sarà attribuito in proporzione al numero dei giorni cui fa riferimento l'attestazione stessa, con i medesimi criteri sopra descritti.

In caso di dichiarazione priva di qualsiasi riferimento temporale, la stessa non sarà ritenuta valutabile e, pertanto, si attribuiranno 0 punti.

Per i dipendenti che nel biennio di riferimento (1.1.2020-31.12.2021) hanno fruito di periodi di aspettativa a vario titolo o che siano stati assenti dal servizio per lunghi periodi per motivi differenti dall'aspettativa, la valutazione della qualità delle prestazioni viene espressa solo se la presenza effettiva in servizio sia pari ad almeno 8 mesi continuativi e/o frazionati nell'arco del biennio di riferimento, fermo restando, per tutte le categorie professionali, quanto precisato all'ultimo comma del presente articolo.

d) ANZIANITÀ DI SERVIZIO

Per il calcolo di tale indicatore ponderato si rinvia a quanto previsto dal successivo articolo 18.

e) TITOLI CULTURALI E PROFESSIONALI

Titoli di studio e culturali:

1. Per i titoli di studio e culturali, si rinvia all'allegato n. 4.

Titoli professionali attinenti all'area di inquadramento:

1. Incarichi di formazione, aggiornamento e insegnamento in qualità di docente/relatore/cultore della materia, conferiti e svolti nel biennio 1.1.2020-31.12.2021; max punti 2
2. Pubblicazioni scientifiche, convegni, seminari di studio, congressi, etc. in qualità di autore e/o relatore (periodo di riferimento 1.1.2020-31.12.2021): max punti 2
Le pubblicazioni scientifiche devono essere dotate di ISBN o ISSN ovvero dei codici DOI e/o PMID.
3. Superamento concorsi (periodo di riferimento 1.1.2020-31.12.2021): max 6 punti

• per ogni idoneità conseguita in altre procedure concorsuali relative a categorie/profilo/livelli economici almeno pari all'attuale categoria di inquadramento, come risultati dalle tabelle di corrispondenza del Decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri, adottate in applicazione dell'art. 29 bis del D. Lgs. 165/2001	max punti 2 (la Commissione deve graduare il punteggio in base alla tipologia di concorso)
• per ogni idoneità conseguita in altre procedure concorsuali relative a categorie/profilo/livelli economici superiori a quelli di inquadramento	
• per ogni idoneità conseguita in altre procedure concorsuali relative a categorie/profilo/livelli economici superiori a quelli di inquadramento	2,5 punti per ogni idoneità

La selezione si intenderà superata se il candidato avrà riportato complessivamente un punteggio di almeno **45 punti** su un massimo di 100 disponibili.

Con riferimento all'indicatore rubricato qualità delle prestazioni individuali presente in tutte le categorie professionali di cui sopra, conformemente a quanto indicato dall'ARAN in apposito Orientamento Applicativo e tenuto conto della natura e delle caratteristiche della progressione

orizzontale nonché che la stessa rappresenta un beneficio legato alle attività e ai risultati effettivamente conseguiti dal personale nel corso degli anni oggetto di valutazione:

- a) la valutazione stessa deve essere limitata alle prestazioni ed ai risultati conseguiti dal personale negli anni di riferimento;
- b) i dipendenti saranno valutati in relazione alle attività effettivamente svolte ed ai risultati concretamente conseguiti, anche nel caso di assenza per lunghi periodi di tempo (aspettativa per mandato elettorale; congedi di maternità e congedi parentali; aspettativa per motivi personali; ecc.);
- c) nel caso di personale assente per lunghi periodi di tempo o che vanti un più breve periodo di servizio da valutare, in sede di valutazione il Responsabile della Struttura/Superiore gerarchico dovrà porre la massima attenzione sui risultati concretamente conseguiti.

Art. 18

Criteri di calcolo dell'anzianità di servizio

L'anzianità di servizio sarà calcolata dall'Ufficio Personale Tecnico Amministrativo unitamente all'Ufficio Assenze e Presenze Personale Contrattualizzato, tenuto conto di quanto disposto nel presente articolo e sarà recepita dalle commissioni esaminatrici.

Laddove il dipendente sia incorso nei due anni antecedenti la data del 31 dicembre 2021 in sanzioni disciplinari più gravi del rimprovero scritto o 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, l'anzianità sarà valutata 0 punti. Il punteggio sarà attribuito per gli anni di servizio eccedenti quelli relativi all'anzianità richiesta per l'ammissione alla procedura selettiva, secondo l'art. 79 c. 2 del CCNL 2008 del Comparto Università, e avuto riguardo alla sola decorrenza economica e non a quella giuridica. Tale ultima previsione non si applica alla sola anzianità di servizio maturata, tra l'altro per gli anni 2011-2014, a seguito delle progressioni orizzontali, disposte ai soli fini giuridici in applicazione dell'art. 9, comma 21, ultimo periodo del D.L. n. 78/2010, convertito in Legge n. 122/2010.

L'anzianità di servizio sarà calcolata come segue:

(Anzianità di servizio di partenza in giorni – 730 gg di requisito minimo – eventuali gg. di interruzione di carriera)/365

Il risultato sarà approssimato per arrotondamento alla seconda cifra decimale.

Ai fini della quantificazione dell'anzianità di servizio di partenza, la stessa sarà calcolata per le categorie B, C, D ed EP in base al servizio, anche non continuativo, svolto nel solo Comparto Istruzione e Ricerca – sezione Università (già comparto Università) con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e determinato.

I periodi di aspettativa senza assegni e senza carriera, nonché quelli di congedo ex art. 42, co. 5 del D. lgs. n. 151/2011 e ss.mm.ii. non sono computabili ai fini della maturazione dei due anni di servizio effettivo richiesto ai sensi del precedente art. 2, lett. a).

Per la sola categoria EP, l'anzianità di servizio di partenza sarà computata dalla data di inquadramento nella categoria EP o nelle ex qualifiche ivi confluite.

All'anzianità di servizio sarà attribuito un punteggio secondo le fasce qui di seguito indicate:

Categoria B		
Anni		Punteggi
inferiore a 1		0
1	4	7
Superiore a 4	Fino a 7	9

Superiore a 7	Fino a 9	12
Superiore a 9	Fino a 12	15
Superiore a 12	Fino a 20	17
Superiore a 20		20

Categorie C e D		
Anni		Punteggio
inferiore a 1		0
1	4	7
Superiore a 4	Fino a 7	9
Superiore a 7	Fino a 12	11
Superiore a 12	Fino a 20	13
Superiore a 20		15

Categoria EP		
Anni		punteggio
inferiore a 1		0
1	5	5
Superiore a 5		10

20

**Art. 19
Graduatorie PEO 2022**

L'Amministrazione, con decreto del Direttore Generale, accertata la regolarità della procedura, approva gli atti e formula distinte graduatorie generali di merito per ciascuna categoria professionale (B, C, D ed EP) e area funzionale/selezione unica e nell'ambito di ciascuna di esse formula una graduatoria per ogni singolo passaggio alla posizione economica immediatamente superiore e dichiara i relativi vincitori, sempre che gli stessi siano in possesso di tutti i requisiti previsti al precedente articolo 17.

A parità di punteggio, la preferenza è determinata, con riferimento alla data del 31.12.2021:

- dalla maggiore anzianità complessiva di servizio;
- in caso di ulteriore parità dalla maggiore anzianità di servizio nella categoria e posizione economica;
- ancora in subordine dalla maggiore anzianità di servizio nella categoria.

**Art. 20
Norma finale**

Le parti conferiscono mandato all'Amministrazione di apportare unilateralmente eventuali limitati correttivi ai fondi riportati nei precedenti articoli 7 e 10, qualora, a seguito di un monitoraggio mensile da parte degli uffici competenti, si accerti un evidente scostamento tra gli importi destinati ai singoli istituti e la liquidazione effettuata. Degli eventuali correttivi verrà data informativa preventiva alle OO.SS. e alla RSU.

[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]

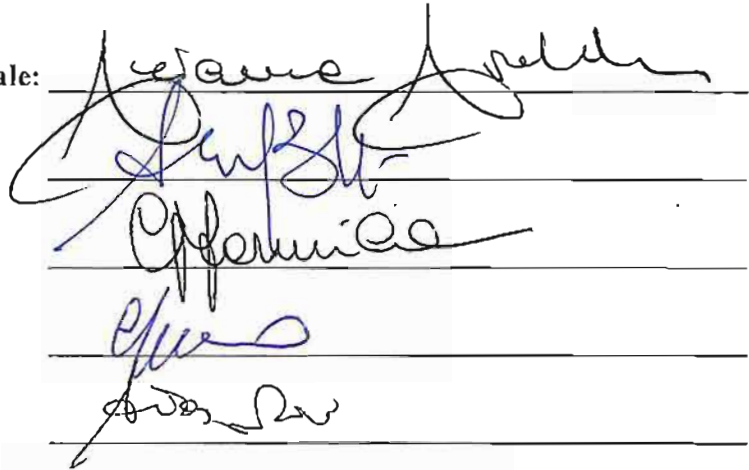
Gli oneri di cui alla presente ipotesi di contratto non possono eccedere la somma complessiva in esso indicata.

Per quanto non espressamente previsto dal presente Contratto Collettivo Integrativo in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati, si rinvia alle norme di legge e ai CC.CC.NN.LL. di comparto nel tempo vigenti.

Le clausole del Contratto Collettivo Integrativo che dovessero risultare in contrasto con successive disposizioni legislative o contrattuali perderanno efficacia dalla data di entrata in vigore delle stesse. Conseguentemente le parti riapriranno il confronto negoziale per definire la nuova formulazione del contratto collettivo integrativo conforme alle modifiche legislative/contrattuali intervenute.

20 LUG. 2022

Per la delegazione di parte datoriale:

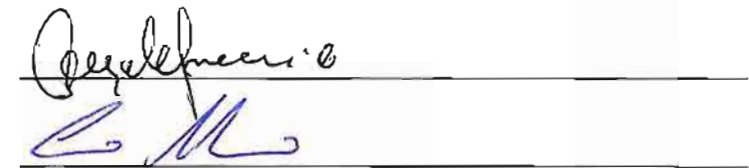
The block contains four handwritten signatures in blue ink, each written on a horizontal line. The signatures are: 1. A large, stylized signature starting with 'A'. 2. A signature starting with 'P'. 3. A signature starting with 'O'. 4. A signature starting with 'C'.

Per la delegazione di parte sindacale:

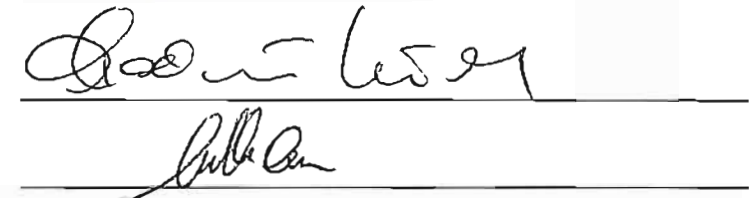
CISL SCUOLA

PER DELEGA DEL COMMISSARIO
The block contains two handwritten signatures in blue ink, each on a horizontal line. The first signature is preceded by the text 'PER DELEGA DEL COMMISSARIO'. The signatures are: 1. A signature starting with 'G'. 2. A signature starting with 'R'.

Federazione UIL SCUOLA RUA

The block contains two handwritten signatures in blue ink, each on a horizontal line. The signatures are: 1. A signature starting with 'G'. 2. A signature starting with 'L'.

F.I.C. - C.G.I.L.

The block contains two handwritten signatures in blue ink, each on a horizontal line. The signatures are: 1. A signature starting with 'G'. 2. A signature starting with 'P'.

Federazione Gilda Unams

per Delega The block contains one handwritten signature in blue ink on a horizontal line. The signature starts with 'per Delega' followed by a signature starting with 'A'.

SNALS CONFESAL

The block contains two handwritten signatures in blue ink, each on a horizontal line. The signatures are: 1. A signature starting with 'A'. 2. A signature starting with 'P'.

RSU

of all
the

DICHIARAZIONE CONGIUNTA

Nel rispetto delle disposizioni legislative e contrattuali, le parti concordano che, nell'ambito della revisione dell'assetto organizzativo dell'Ateneo, il Direttore Generale esplorerà le modalità di valorizzazione del personale tecnico-amministrativo con funzioni specialistiche/organizzative di tutte le aree contrattuali in servizio sia presso le strutture centrali che periferiche.

Per la delegazione di parte datoriale:

[Handwritten signature]
[Handwritten signature]
[Handwritten signature]
[Handwritten signature]

Per la delegazione di parte sindacale:

CISL SCUOLA

PER DELEGA DEL COMMISSARIO

[Handwritten signature]
[Handwritten signature]

Federazione UIL SCUOLA RUA

[Handwritten signature]
[Handwritten signature]

F.I.C. - C.G.I.L.

[Handwritten signature]
[Handwritten signature]

Federazione Gilda Unams

[Handwritten signature] (PER DELEGA)

SNALS CONFSAL

[Handwritten signature] Paolo Gatti

RSU

[Handwritten signature]
[Handwritten signature]

Handwritten mark

Handwritten mark

Handwritten signature

Handwritten signature

Handwritten signature

Handwritten mark

Allegato A

AMMINISTRAZIONE CENTRALE										Passaggi		ALTRE STRUTTURE								
Categoria	Codice	Area amministrativa	Area amministrativa-gestionale	Area servizi generali e tecnici	Area tecnica, scientifica ed elaborazione dati	Unificati	Area amministrativa	Area amministrativa-gestionale	Area biblioteche	Area servizi generali e tecnici	Area tecnica, scientifica ed elaborazione dati e Area socio sanità	Unificati	Area amministrativa-gestionale		Area biblioteche		Area servizi generali e tecnici		Area tecnica, scientifica ed elaborazione dati e Area socio sanità	
													Area amministrativa-gestionale	Area biblioteche	Area servizi generali e tecnici	Area tecnica, scientifica ed elaborazione dati e Area socio sanità				
Categoria B	B2-B3									2										
	B3-B4					2	1			11										
	B4-B5	4		1			3			4										
Categoria B	B5-B6	2		4			4			7										
	B6-B7	6		3			3			7										
	C1-C2	19			5		9		1		5									
Categoria C	C2-C3					2						1								1
	C3-C4					4	4		1		4									
	C4-C5	5			3		9		3		11									
	C5-C6					12	13		2		8									
	C6-C7	8			1		7		3		12									
Categoria D	C7-C8	8			2		11		1		15									
	D1-D2			8	1			4			7									
	D2-D3			1	1															2
	D3-D4			8	1			8			7									
	D4-D5			7	4			12			14									
	D5-D6			4	2			1			11									
	D6-D7					4		4			6									
D7-D8			3				3			2										

Handwritten mark

Handwritten signature

Handwritten signature

Handwritten signature

Handwritten signature

Handwritten signature

Handwritten signature

Allegato B

		Passaggi
Categoria EP	EP1-EP2	6
	EP2-EP3	1
	EP3-EP4	1
	EP4-EP5	5
	EP5-EP6	4
	EP6-EP7	1
	EP7-EP8	1

h

h

RM

RM

RM

RM

RM

RM

RM

RM

RM

RM

RM

RM

ALLEGATO N. 1

FORMAZIONE CERTIFICATA E PERTINENTE PER LE CATEGORIE B, C, D E EP

Durata espressa in giorni

	Corsi Interni	Punteggio	Corsi Esterni	Punteggio
1 giorno	Con esame	2 punti	Con esame	1 punti
	Senza esame	1,50 punti	Senza esame	0,50 punti
2 giorni	Con esame	3 punti	Con esame	2 punti
	Senza esame	2,5 punti	Senza esame	1,5 punti
3 giorni	Con esame	4 punti	Con esame	3 punti
	Senza esame	3,5 punti	Senza esame	2,5 punti
4 giorni	Con esame	5 punti	Con esame	4 punti
	Senza esame	4,5 punti	Senza esame	3,5 punti
oltre 4 giorni	Con esame	6 punti	Con esame	5 punti
	Senza esame	5,5 punti	Senza esame	4,5 punti

Durata espressa in ore

	Corsi Interni	Punteggio	Corsi Esterni	Punteggio
fino a 5,59 ore	Con esame	2 punti	Con esame	1 punti
	Senza esame	1,50 punti	Senza esame	0,50 punti
da 6 a 10,59 ore	Con esame	3 punti	Con esame	2 punti
	Senza esame	2,5 punti	Senza esame	1,5 punti
da 11 a 15,59 ore	Con esame	4 punti	Con esame	3 punti
	Senza esame	3,5 punti	Senza esame	2,5 punti
da 16 a 20,59 ore	Con esame	5 punti	Con esame	4 punti
	Senza esame	4,5 punti	Senza esame	3,5 punti
oltre 21 ore	Con esame	6 punti	Con esame	5 punti
	Senza esame	5,5 punti	Senza esame	4,5 punti

Si precisa che per corsi interni di intendono tutti quelli previsti all'art. 2, ai punti 1), 2) e 3) della lettera a) presente in tutte le categorie professionali, nonché i corsi previsti al punto 4) limitatamente a quelli autorizzati dal Responsabile di struttura/Superiore gerarchico, secondo quanto ivi precisato.

Handwritten signatures in blue ink, including names like 'Lull', 'PG', and others.

ALLEGATO N. 2

ARRICCHIMENTO PROFESSIONALE DERIVANTE DALL'ESPERIENZA LAVORATIVA PER LE CATEGORIE B, C, D E EP

Partecipazione in Commissioni di: - Gara - Collaudo - Concorso pubblico, di progressioni economiche, di procedure di mobilità - Procedure di conferimento di incarichi di lavoro autonomo/borse di studio e/o ricerca	Da un minimo di 0,20 ad un massimo di 1*(per un massimo di 4 punti complessivi)
Direttore dei Lavori/RUP/Coordinatore per la sicurezza in fase di esecuzione/Direttore esecutivo del contratto, Progettista/Coordinatore per la sicurezza in fase di progettazione	Da un minimo di 0,20 ad un massimo di 1*(per un massimo di 4 punti complessivi)
Coordinatore o Responsabile di aula degli addetti alla vigilanza in concorsi e/o prove selettive, etc.	0,50 punti cad. (per un massimo di 4 punti complessivi)
Partecipazione a: - Gruppi di Lavoro/studio - Seggio elettorale - Presidio immatricolazioni	0,50 punti cad. (per un massimo di 4 punti complessivi)
Incarico di supporto alle commissioni in concorsi e/o prove selettive in qualità di: - Addetto alla vigilanza - Amministrativo/tecnico/informatico - Addetto alla logistica	0,25 punti cad. (per un massimo di 2 punti complessivi)
Incarichi di: - Direttore Operativo/Assistente al Direttore dell'esecuzione del Contratto/Validatore - Ispettore di cantiere/Supporto al RUP/Supporto alla progettazione - Supporto al Responsabile Audit progetti	0,25 punti cad. (per un massimo di 1,5 punti complessivi)
Incarico di: - Co-relatore tesi di Laurea - Tutor in attività didattica-seminariali	0,50-punti cad. (per un massimo di 1,5 punti complessivi)
Nomina da parte del datore di lavoro al ruolo di: - servizio di prevenzione e protezione locale - primo soccorso - utilizzo dei dispositivi BLS - emergenze	0,50 punti per ogni anno o frazione superiore a 6 mesi
Incarico di addetto al servizio di prevenzione e protezione conferito con decreto del Rettore (ASPP);	0,75 punti per ogni anno o frazione superiore a 6 mesi
Nomina di Rappresentante in Organi Collegiali formalizzata con provvedimento del Rettore (solo per cariche di durata superiore a sei mesi)	0,75 punto per ogni anno o frazione superiore a 6 mesi
Incarichi di Audit su progetti di ricerca	0,75 punti cad. (per un massimo di 3 punti complessivi)
Altri incarichi non previsti nella presente griglia ma agli stessi assimilabili o riconducibili, tenuto conto del grado di complessità, di autonomia e di responsabilità delle funzioni svolte	Punteggio corrispondente a quello dell'incarico di riferimento*

*La Commissione attribuirà il relativo punteggio tenuto conto del grado di complessità, di autonomia e di responsabilità delle funzioni svolte nonché dell'eventuale carattere seriale degli incarichi.

Handwritten signatures and initials on the left margin.

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page.

Handwritten signatures and initials on the right margin.

ALLEGATO N. 3
ARRICCHIMENTO PROFESSIONALE DERIVANTE DALL'ESPERIENZA
LAVORATIVA PER LE CATEGORIE D E EP

<p>Titolarità di posizioni organizzative, funzioni specialistiche e di responsabilità <u>conferiti dal Direttore Generale/Rettore</u> - Incarico di:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Capo di ufficio afferente alle Ripartizioni; - Capo di ufficio dipartimentali; - Capo di ufficio afferente alle Scuole; - Responsabile dei processi amministrativo-contabili dei Centri; - Direttori Tecnici dei Centri/Musei; - Direttore Tecnico di Area; - Direttore di Biblioteca di Area; - addetto stampa 	<p>Da 1 a 3 mesi 0,50 punti; superiore a 3 mesi e fino a 6 mesi 1 punto; superiore a 6 mesi e fino ad un anno 1,50 punti (valori per anno)</p>
<p>Incarichi ad interim di titolarità di posizioni organizzative, funzioni specialistiche e di responsabilità, secondo l'elencazione sopra indicata, <u>conferiti dal Direttore Generale/Rettore</u></p>	<p>Superiore a 6 mesi e fino ad un anno 0,75 punti (valori per anno) per un massimo di 1,5 nel biennio.</p>
<ul style="list-style-type: none"> - Incarico di Capo Reparto; - Incarichi ad interim di Capo Reparto. 	<p>Da 1 a 3 mesi 0,25 punti; superiore a 3 mesi e fino a 6 mesi 0,40 punti; superiore a 6 mesi e fino ad un anno 0,75 punti (valori per anno)</p>

M

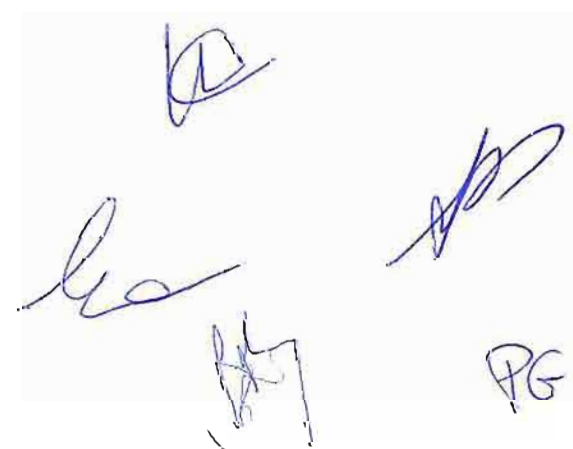
h

W

GR

MS

PR



Lella Car

GR

PR

ALLEGATO N. 4
TITOLI DI STUDIO PER LE CATEGORIE B, C, D ED EP

Ai fini della selezione, all'indicatore di cui alla lettera e) presente in tutte le predette categorie professionali, sarà attribuito il punteggio secondo i criteri indicati nel presente allegato. I titoli di studio e culturali valutabili sono quelli elencati nella tabella 1, solo se ulteriori ovvero duplici rispetto a quelli previsti per l'accesso dall'esterno per le rispettive categorie professionali come riportato nella tabella 2.

TABELLA 1	
<i>Titoli di studio e culturali valutabili anche in deroga al limite del biennio 1.1.2019 -31.12.2020 ulteriori rispetto a quelli previsti per l'accesso dall'esterno alla categoria di cui alla successiva tabella 2</i>	
<i>Titolo di studio e culturali</i>	<i>Punteggio</i>
<i>Diploma di scuola secondaria superiore (4 e 5 anni)</i>	1,50
<i>Diploma universitario</i>	2
<i>Laurea triennale</i>	3
<i>Laurea magistrale/specialistica di durata biennale successiva alla laurea triennale</i>	2,50
<i>Laurea vecchio ordinamento, laurea corsi a ciclo unico</i>	5,50
<i>Dottorato di ricerca</i>	3
<i>Scuola di specializzazione</i>	2,50
<i>Master universitari di I livello</i>	2
<i>Master universitari di II livello</i>	2,50
<i>Abilitazione professionale</i>	1
<i>Abilitazione all'insegnamento per il cui conseguimento è previsto il diploma di istruzione secondaria di secondo grado ovvero la laurea</i>	1
<i>Corsi di perfezionamento con esame finale</i>	1
<i>Corsi di specializzazione</i>	1
<i>Certificazioni linguistiche e informatiche</i>	1
<i>Diploma di archivistica, paleografia e diplomatica rilasciato ai sensi dell'art. 14 del DPR 30.09.1963, n. 1409</i>	1
<i>Diploma di scuola vaticana di biblioteconomia</i>	1

Per la **categoria professionale B** ai predetti titoli ante biennio non potrà essere attribuito un punteggio complessivo superiore a 6.

Per la **categoria professionale C** ai predetti titoli ante biennio non potrà essere attribuito un punteggio complessivo superiore a 8.

Per la **categoria professionale D** ai predetti titoli ante biennio non potrà essere attribuito un punteggio complessivo superiore a 8.

Per la categoria professionale EP ai predetti titoli ante biennio non potrà essere attribuito un punteggio complessivo superiore a 12.

TABELLA 2	
<i>Titoli di studio previsti per l'accesso dall'esterno alla categoria</i>	
<i>Categoria di appartenenza</i>	<i>Tipologia titolo di studio previsto per l'accesso dall'esterno alla categoria</i>
<i>B</i>	<i>Titolo di studio di scuola dell'obbligo ed eventuale qualificazione professionale</i>
<i>C</i>	<i>Diploma di scuola secondaria di secondo grado</i>
<i>D</i>	<i>Titolo di studio minimo previsto per l'accesso: Laurea triennale</i>
<i>EP</i>	<i>Laurea vecchio ordinamento, Laurea triennale e Laurea magistrale/specialistica unitamente a Dottorato di ricerca/Diploma di specializzazione/Master universitari Il livello/abilitazione professionale/abilitazione all'insegnamento per il cui conseguimento è previsto il diploma di istruzione secondaria di secondo grado ovvero la laurea</i>

Per il personale che concorre nella categoria professionale D qualora dichiarati come titolo di studio ulteriore rispetto a quello previsto per l'accesso dall'esterno a detta categoria il possesso della Laurea vecchio ordinamento e/o a ciclo unico, dovrà essere riconosciuto un punteggio pari a 2,50, corrispondente al differenziale tra il valore previsto per Laurea vecchio ordinamento e/o a ciclo unico pari a 5,50 ed il valore della Laurea triennale corrispondente a 3.


h

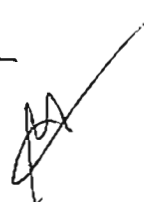
h







PG

DICHIARAZIONE CISL GILDA SNALS

Le OOS sindacali FSUR CISL Università FGU GILDA e SNALS CONFASAL ritengono di dover precisare che seppur effettuato un grande sforzo di riequilibrio nella corresponsione dei trattamenti accessori del personale dell'Ateneo, si auspica che un ulteriore maggiore impegno possa interessare il personale operante presso le strutture decentrate e in particolare quello dei Dipartimenti allineando il valore economico della performance individuale e incrementando il valore dell'indennità di rischio chimico biologico.

Si auspica altresì che il prossimo CCI possa dare una particolare attenzione al personale della categoria D non titolare di posizioni organizzative nell'ambito dell'istituto della progressione orizzontale anche individuando specifiche risorse per incrementare i posti per le posizioni economiche da attribuire o distinguendo le procedure tra quelle dei titolari di incarico e dei non incaricati.

Resta inteso che per l'anno 2022, qualora dovessero determinarsi economie stabili a seguito delle procedure di selezione, le stesse saranno utilizzate per l'ampliamento delle posizioni economiche del personale di categoria D - area amministrativa gestionale che maggiormente subisce la presenza di titolari di posizione organizzativa.

FSUR CISL UNIVERSITA':

PER DELEGA DEL COMMISSARIO


SNALS CONFASAL



FGU - GILDA per delega









PG



ALLEGATO 2

Fondo per il lavoro straordinario ex art. 86 del CCNL 16.10.2008 - ANNO 2022

DESCRIZIONE COMPONENTI	ART. 86 CCNL 16.10.08
TOTALE COMPONENTE CONSOLIDATA AL NETTO DELLE RIDUZIONI DI LEGGE EX ART.67 CO.5 DL 112/2008 CONVERTITO IN LEGGE 133/2008	492.588,44
RIDUZIONE PER ADEGUAMENTO ALL'IMPORTO DEL FONDO PER L'ANNO 2016 (D.Lgs. 75/2017)	-
TOTALE FONDO 2022	492.588,44

Fondo risorse decentrate per le categorie B, C e D ex art. 63 del CCNL 19.4.2018 - ANNO 2022		
DESCRIZIONE COMPONENTI	IMPORTO	
COMPONENTE CONSOLIDATA ANNO 2021, COME CERTIFICATA DAL COLLEGIO DEI REVISORI DEI CONTI CON VERBALE N. 1 DEL 21.6.2021 E SUCCESSIVE RETTIFICHE CON VERBALI N.6 del 15/11/2021 E N. 7 del 17.12.2021 (ART. 63, CO. 1 CCNL 19.4.2018)	2.876.456,19	
A DETRARRE		
COMPONENTE UTILIZZATA PER PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI BANDITE E CONCLUSE NEL 2021 (art. 88, co. 4, CCNL 16.10.2008)	- 386.505,01	
COMPONENTE CONSOLIDATA ANNO 2021 AL NETTO DELLE PEO 2021	2.489.951,18	
INCREMENTO RISORSE STABILI anno 2022		
ART. 63, C.2, LETT.A CCNL 19.4.2018	RIA CESSATI 2021 categorie B, C e D (misura intera in ragione di anno)	41.948,79
ART. 63, C.2, LETT.C CCNL 19.4.2018	RISORSE ASSORBITE AI SENSI DELL'ART. 2, CO. 3, D.LGS 165/2001	-
ART. 63, C.2, LETT.E CCNL 19.4.2018	DIFFERENZIALI DI POSIZIONE ECONOMICA CESSATI ANNO 2021 categorie B, C e D (misura intera in ragione di anno)	286.477,88
TOTALE		328.426,67
INCREMENTO RISORSE STABILI anno 2022 NON SOGGETTE AL LIMITE DI CUI ALL'ART. 23, COMMA 2. DEL D.LGS. 25.5.2017 N. 75 in applicazione dell'art. 11 del DL 135/2018 convertito con modificazioni in Legge 12/2019		
ART. 63, C.2, LETT.E CCNL 19.4.2018	Incrementi DIFFERENZIALI DI POSIZIONE ECONOMICA CESSATI categorie B, C e D ANNO 2021 previsti dal CCNL 19.4.2018, successivamente all'entrata in vigore D.Lgs. 75/2017 (misura intera in ragione di anno)	13.808,90
ART. 63, C.2, LETT.F CCNL 19.4.2018	Incremento dello 0,1% del monte salari anno 2015 relativo al personale delle categorie B,C e D, con destinazione vincolata alle progressioni economiche di cui all'art. 64 co. 2, lett. e)	70.490,83
ART. 64, C.2, LETT.E CCNL 19.4.2018	QUOTA PARTE DELLA COMPONENTE UTILIZZATA PER LE PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI BANDITE E CONCLUSE NEL 2020 (art. 88, co. 4, CCNL 16.10.2008)	- 70.490,83
TOTALE		13.808,90
TOTALE COMPONENTE INCREMENTO RISORSE STABILI		342.235,57
TOTALE COMPONENTE CONSOLIDATA ANNO 2022		2.832.186,75
RISORSE VARIABILI SOGGETTE AL LIMITE DI CUI ALL'ART. 23, COMMA 2. DEL D.LGS. 25.5.2017 N. 75		
ART. 63, C.3, LETT.D CCNL 19.4.2018	RATEI DIFFERENZIALI DI POSIZIONE ECONOMICA CESSATI ANNO 2021 CATEGORIE B, C e D (calcolati in misura pari alle mensilità residue dopo la cessazione)	22.370,10
ART. 63, C.3, LETT.D CCNL 19.4.2018	RATEI RIA CESSATI 2021 categorie B, C e D (calcolati in misura pari alle mensilità residue dopo la cessazione)	135.294,27
ART. 63, C.3, LETT.F, CCNL 19.4.2018	COMPONENTE INTEGRATIVA	2.070.000,00
TOTALE RISORSE VARIABILI SOGGETTE AL LIMITE DI CUI ALL'ART. 23, COMMA 2. DEL D.LGS. 25.5.2017 N. 75		2.227.664,37
RISORSE VARIABILI NON SOGGETTE AL LIMITE DI CUI ALL'ART. 23, COMMA 2. DEL D.LGS. 25.5.2017 N. 75		
ART. 63, C.3, LETT.D CCNL 19.4.2018	Incrementi DIFFERENZIALI DI POSIZIONE ECONOMICA CESSATI categorie B, C e D ANNO 2021 previsti dal CCNL 19.4.2018, successivamente all'entrata in vigore D.Lgs. 75/2017(calcolati in misura pari alle mensilità residue dopo la cessazione)	6.924,80
ART. 63, C.3, LETT.A CCNL 19.4.2018	FONDO COMUNE DI ATENEEO ANNO 2021 CATEGORIE B-C-D (CONSISTENZA ALL'1.1.2022)	564.490,53
ART. 63, C.3, LETT.E CCNL 19.4.2018	RISPARMI ACCERTATI A CONSUNTIVO SULLE RISORSE DEL FONDO STRAORDINARIO ANNO 2021 -	30.000,00
ART. 63, C.3, LETT.C, CCNL 19.4.2018 - ART. 113 DLgs 50/2016	QUOTE INCENTIVI FUNZIONI TECNICHE (dato in corso di quantificazione)	-
ART. 63, C.3, LETT.C, CCNL 19.4.2018	RISORSE DERIVANTI DA DISPOSIZIONI DI LEGGE CHE PREVEDANO SPECIFICI TRATTAMENTI ECONOMICI	-
ART. 64, C. 6, CCNL 19.4.2018	Somme non utilizzate anno 2021	95.719,94
TOTALE RISORSE VARIABILI NON SOGGETTE AL LIMITE DI CUI ALL'ART. 23, COMMA 2. DEL D.LGS. 25.5.2017 N. 75		697.135,27
TOTALE RISORSE VARIABILI ANNO 2022		2.924.799,64
TOTALE FONDO 2022		5.756.986,39
DI CUI FUORI LIMITE EX ART. 23 COMMA 2, DEL D.LGS. 25.5.2017 N. 75 (13.808,90+697.135,27)		- 710.944,17
TOTALE FONDO B-C-D 2022 AI FINI DEL CALCOLO PER IL RISPETTO DELL'AMMONTARE COMPLESSIVO DELLE RISORSE DESTINATE AL TRATTAMENTO ACCESSORIO DEL PERSONALE NELL'ANNO 2016 (ART. 23, COMMA 2. DEL D.LGS. 25.5.2017 N. 75)		5.046.042,22
TOTALE FONDO EP 2022 (art. 65 CCNL 19.4.2019) AI FINI DEL CALCOLO PER IL RISPETTO DELL'AMMONTARE COMPLESSIVO DELLE RISORSE DESTINATE AL TRATTAMENTO ACCESSORIO DEL PERSONALE NELL'ANNO 2016 (ART. 23, COMMA 2. DEL D.LGS. 25.5.2017 N. 75)		854.539,61
AMMONTARE COMPLESSIVO FONDI 2022 AI FINI DEL CALCOLO PER IL RISPETTO DELL'AMMONTARE COMPLESSIVO DELLE RISORSE DESTINATE AL TRATTAMENTO ACCESSORIO DEL PERSONALE NELL'ANNO 2016 (ART. 23, COMMA 2. DEL D.LGS. 25.5.2017 N. 75) (5.046.042,22 + 854.539,61)		5.900.581,83
AMMONTARE COMPLESSIVO FONDI VIRTUALMENTE COSTITUITI ANNO 2016 AL NETTO DELLE SOMME NON SOGGETTE AL LIMITE (5.265.619,21+832.065,61)		6.097.684,82
RIDUZIONE LINEARE DA OPERARE EX ART. 23 COMMA 2, DELLA D.LGS. 25.5.2017 N. 75		-
(5.756.986,39 - 0)		5.756.986,39
Ulteriore taglio ex art. 23, comma 2, del D.Lgs n. 75/2017		-
TOTALE FONDO RISORSE DECENTRATE CATEGORIE B-C-D ANNO 2022		5.756.986,39

Fondo retribuzione di posizione e di risultato per la categoria EP ex art. 65 del CCNL 19.4.2018 - ANNO 2022		
DESCRIZIONE COMPONENTI		IMPORTO
COMPONENTE CONSOLIDATA ANNO 2021, COME CERTIFICATA DAL COLLEGIO DEI REVISORI DEI CONTI CON VERBALE N. 1 DEL 21.6.2021 E SUCCESSIVE RETTIFICHE CON VERBALI N.6 del 15/11/2021 E N. 7 del 17.12.2021 (ART. 65, CO. 1 CCNL 19.4.2018)		838.242,88
A DETRARRE		
COMPONENTE UTILIZZATA PER PROGRESSIONI ORIZZONTALI BANDITE E CONCLUSE NEL 2020 (art. 88, co. 4 , CCNL 16.10.2008)		-
COMPONENTE CONSOLIDATA ANNO 2021 AL NETTO DELLE PEO 2021		801.144,68
INCREMENTO RISORSE STABILI anno 2022		
ART. 65, C.2, LETT.A, CCNL 19.4.2018	RIA CESSATI 2021 categoria EP (misura intera in ragione di anno)	1.564,29
ART. 65, C.2, LETT.D, CCNL 19.4.2018	DIFFERENZIALI DI POSIZIONE ECONOMICA CESSATI ANNO 2021 categoria EP (misura intera in ragione di anno)	29.562,26
TOTALE		31.126,55
INCREMENTO RISORSE STABILI anno 2022 NON SOGGETTE AL LIMITE DI CUI ALL'ART. 23, COMMA 2. DEL D.LGS. 25.5.2017 N. 75 in applicazione dell'art. 11 del DL 135/2018 convertito con modificazioni in Legge 12/2019		
ART. 65, C.2, LETT.B, CCNL 19.4.2018	RISORSE ASSORBITE AI SENSI DELL'ART. 2, CO. 3, D.LGS 165/2001	-
ART. 65, C.2, LETT.D, CCNL 19.4.2018	Incrementi DIFFERENZIALI DI POSIZIONE ECONOMICA CESSATI categoria EP ANNO 2021 previsti dal CCNL 19.4.2018, successivamente all'entrata in vigore D.Lgs. 75/2017	2.495,65
ART. 65, C.2, LETT.E CCNL 19.4.2018	Incremento dello 0,1% del monte salari anno 2015 relativo al personale della categoria EP, con destinazione vincolata alle progressioni economiche di cui all'art. 66 co. 1, lett. B)	4.782,44
ART. 66, C.1, LETT.b CCNL 19.4.2018	COMPONENTE GIA' UTILIZZATA PER LE PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI BANDITE E CONCLUSE NEL 2020 (art. 88, co. 4 , CCNL 16.10.2008)	-
TOTALE		2.495,65
TOTALE COMPONENTE INCREMENTO RISORSE STABILI		33.622,20
TOTALE COMPONENTE CONSOLIDATA ANNO 2022		834.766,88
RISORSE VARIABILI SOGGETTE AL LIMITE DI CUI ALL'ART. 23, COMMA 2. DEL D.LGS. 25.5.2017 N. 75		
ART. 65, C.3, LETT. D CCNL 19.4.2018	RATEI DIFFERENZIALI DI POSIZIONE ECONOMICA CESSATI ANNO 2021 CATEGORIA EP (calcolati in misura pari alle mensilità residue dopo la cessazione)	21.386,59
ART. 65, C.3, LETT.D CCNL 19.4.2018	RATEI RIA CESSATI 2021 categoria EP (calcolati in misura pari alle mensilità residue dopo la cessazione)	881,79
TOTALE RISORSE VARIABILI SOGGETTE AL LIMITE DI CUI ALL'ART. 23, COMMA 2. DEL D.LGS. 25.5.2017 N. 75		22.268,38
RISORSE VARIABILI NON SOGGETTE AL LIMITE DI CUI ALL'ART. 23, COMMA 2. DEL D.LGS. 25.5.2017 N. 75		
ART. 65, C.3, LETT.D CCNL 19.4.2018	Incrementi DIFFERENZIALI DI POSIZIONE ECONOMICA CESSATI categoria EP ANNO 2021 previsti dal CCNL 19.4.2018, successivamente all'entrata in vigore D.Lgs. 75/2017 (calcolati in misura pari alle mensilità residue dopo la cessazione)	2.130,62
ART. 65, C.3, LETT.A CCNL 19.4.2018	FONDO COMUNE DI ATENEO ANNO 2021 CATEGORIA EP (CONSISTENZA ALL'1.1.2022)	33.469,18
ART. 65, C.3, LETT.C, CCNL 19.4.2018	RISORSE DERIVANTI DA DISPOSIZIONI DI LEGGE CHE PREVEDANO SPECIFICI TRATTAMENTI ECONOMICI	-
ART. 65, C.3, LETT.C, CCNL 19.4.2018 - ART. 113 DLgs 50/2016	QUOTE INCENTIVI FUNZIONI TECNICHE (dato in corso di quantificazione)	-
ART. 65, C.3, LETT.C, CCNL 19.4.2018 - ART 9, C 6, L. 114/2014	COMPENSI AVVOCATI CARICO CONTROPARTE (dato in corso di quantificazione)	15.201,69
ART. 65, C.3, LETT.C, CCNL 19.4.2018 - ART 9, C 3, L. 114/2014	COMPENSI AVVOCATI COMPENSATI (dato in corso di quantificazione)	-
ART. 66, C. 4, CCNL 19.4.2018	Somme non utilizzate anno 2021	277.000,00
TOTALE RISORSE VARIABILI NON SOGGETTE AL LIMITE DI CUI ALL'ART. 23, COMMA 2. DEL D.LGS. 25.5.2017 N. 75		327.801,49
TOTALE RISORSE VARIABILI ANNO 2022		350.069,87
TOTALE FONDO EP 2022		1.184.836,75
DI CUI FUORI LIMITE EX ART. 23 COMMA 2, DEL D.LGS. 25.5.2017 N. 75 (2.495,65 + 327.801,49)		-330.297,14
TOTALE FONDO EP 2022 (art. 65 CCNL 19.4.2018) AI FINI DEL CALCOLO PER IL RISPETTO DELL'AMMONTARE COMPLESSIVO DELLE RISORSE DESTINATE AL TRATTAMENTO ACCESSORIO DEL PERSONALE NELL'ANNO 2016 (ART. 23, COMMA 2. DEL D.LGS. 25.5.2017 N. 75)		854.539,61
TOTALE FONDO B-C-D 2022 AI FINI DEL CALCOLO PER IL RISPETTO DELL'AMMONTARE COMPLESSIVO DELLE RISORSE DESTINATE AL TRATTAMENTO ACCESSORIO DEL PERSONALE NELL'ANNO 2016 (ART. 23, COMMA 2. DEL D.LGS. 25.5.2017 N. 75)		5.046.042,22
AMMONTARE COMPLESSIVO FONDI 2022 AI FINI DEL CALCOLO PER IL RISPETTO DELL'AMMONTARE COMPLESSIVO DELLE RISORSE DESTINATE AL TRATTAMENTO ACCESSORIO DEL PERSONALE NELL'ANNO 2016 (ART. 23, COMMA 2. DEL D.LGS. 25.5.2017 N. 75) (5.046.042,22 + 854.539,61)		5.900.581,83
AMMONTARE COMPLESSIVO FONDI VIRTUALMENTE COSTITUITI ANNO 2016 AL NETTO DELLE SOMME NON SOGGETTE AL LIMITE (5.265.619,21+832.065,61)		6.097.684,82
RIDUZIONE LINEARE DA OPERARE EX ART. 23 COMMA 2, DELLA D.LGS. 25.5.2017 N. 75		-
(1.184.836,75-0)		1.184.836,75
Taglio ex art. 23, comma 2, del D.Lgs n. 75/2017		-98.124,25
TOTALE FONDO RETRIBUZIONE DI POSIZIONE E DI RISULTATO PER LA CATEGORIA EP ANNO 2022		1.086.712,50

Risorse variabili ex art. 63, comma 3 del CCNL 19.4.2018

ART. 63, C.3, LETT.D CCNL 19.4.2018	RATEI DIFFERENZIALI DI POSIZIONE ECONOMICA CESSATI ANNO 2021 CATEGORIE B, C e D (calcolati in misura pari alle mensilità residue dopo la cessazione)	22.370,10
ART. 63, C.3, LETT.D CCNL 19.4.2018	RATEI RIA CESSATI 2021 categorie B, C e D (calcolati in misura pari alle mensilità residue dopo la cessazione)	135.294,27
ART. 63, C.3, LETT.D CCNL 19.4.2018	Incrementi DIFFERENZIALI DI POSIZIONE ECONOMICA CESSATI categorie B, C e D ANNO 2021 previsti dal CCNL 19.4.2018, successivamente all'entrata in vigore D.Lgs. 75/2017(calcolati in misura pari alle mensilità residue dopo la cessazione)	6.924,80
ART. 63, C.3, LETT.A CCNL 19.4.2018	FONDO COMUNE DI ATENEO ANNO 2021 CATEGORIE B-C-D (CONSISTENZA ALL'1.1.2022)	564.490,53
ART. 63, C.3, LETT.E CCNL 19.4.2018	RISPARMI ACCERTATI A CONSUNTIVO SULLE RISORSE DEL FONDO STRAORDINARIO ANNO 2021 -	30.000,00
A) Totale risorse ex art. 63, comma 3 del CCNL 19.4.2018 da destinare <u>OBBLIGATORIAMENTE in maniera prevalente</u> ai trattamenti economici di cui all'art. 64, comma 2, lettere a), b) e c) (performance organizzativa, performance individuale, lavoro disagiato)		759.079,70
30% della somma A), IMPORTO MINIMO DA DESTINARE ex art. 64, comma 3 CCNL comparto Istruzione e Ricerca 19.4.2018 ALLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA di cui all'art. 61, comma 2, lett.a) CCNL 19.4.2018		227.723,91
Residuo utilizzabile per performance individuale e lavoro disagiato		531.355,79
Residuo utilizzato per performance individuale		531.355,79

PLATEA PEO 2022 (dati UPTA)		AMMINISTRAZIONE CENTRALE					ALTRE STRUTTURE							Totale complessivo	
p.e. di partenza	passaggio a	amministrativa	amministrativa-gestionale	servizi generali e tecnici	tecnica, tecnico-scientifica ed elaborazione dati	TOTALE AMMINISTRAZIONE CENTRALE	amministrativa	amministrativa-gestionale	biblioteche	medico-odontoiatrica e socio-sanitaria	servizi generali e tecnici	socio-sanitaria	tecnica, tecnico-scientifica ed elaborazione dati		TOTALE ALTRE STRUTTURE
B 2	B 3										4			4	4
B 3	B 4	1		4		5	3				25			28	33
B 4	B 5	8		2		10	7				10			17	27
B 5	B 6	4		9		13	9				18			27	40
B 6	B 7	13		6		19	6				19			25	44
C 1	C 2	42			11	53	19		3				10	32	85
C 2	C 3	3			1	4	1		1					2	6
C 3	C 4	7			1	8	8		2				8	18	26
C 4	C 5	11			7	18	18		6				23	47	65
C 5	C 6	25			1	26	30		5			2	15	52	78
C 6	C 7	17			4	21	15		7				27	49	70
C 7	C 8	17			5	22	24		2				32	58	80
D 1	D 2		17		3	20		8				2	12	22	42
D 2	D 3		3		3	6			1			6	4	11	17
D 3	D 4		16		3	19		16	4			6	11	37	56
D 4	D 5		16		10	26		27	5			5	25	62	88
D 5	D 6		8		5	13		3	2				24	29	42
D 6	D 7		1		7	8		10	2				13	25	33
D 7	D 8		6			6		7					4	11	17
Totale B, C, D		148	67	21	61	297	140	71	40	0	76	21	208	556	853
EP1	EP2		10			10		4	0				3	7	17
EP2	EP3									1			1	2	2
EP3	EP4							1	1				4	6	6
EP4	EP5		3		1	4		3	1				7	11	15
EP5	EP6		7			7		2					2	4	11
EP6	EP7							2					1	3	3
EP7	EP8		1			1		1					1	2	3
Totale EP		0	21	0	1	22	0	13	2	1	0	0	19	35	57

**CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO ANNO 2018
ISTITUTI ECONOMICI PER IL PERSONALE TECNICO-AMMINISTRATIVO
INQUADRATO NELLE CATEGORIE B, C, D ED EP**

Art. 1

Campo di applicazione e durata del presente CCI

1. Il presente contratto si applica al personale tecnico-amministrativo inquadrato nelle categorie B, C, D ed EP, in servizio presso le Ripartizioni, gli uffici ad esse afferenti, i Dipartimenti Universitari, Scuole e Centri, fermo restando quanto previsto al successivo comma 2.
2. Esso non si applica, salvo quanto precisato in ciascun capo:
 - a) al personale tecnico-amministrativo utilizzato anche dall'Azienda Ospedaliera Universitaria "Federico II ed individuato nell'elenco allegato C al vigente Protocollo di intesa Università/Regione Campania, destinatario di altro trattamento accessorio finanziato con un distinto fondo dell'Azienda stessa;
 - b) al personale di cui all'elenco allegato D al vigente Protocollo di intesa Università/Regione Campania, assunto dall'Università in categoria D ed EP, per conto dell'Azienda, per soli fini assistenziali, a totale carico del finanziamento regionale.

Art. 2

Durata e decorrenza del contratto

Conformemente a quanto prescritto dall'art. 7, comma 3, del CCNL 19.4.2018 il presente contratto ha vigore dall'1.1.2018 e fino al 31.12.2018, salva diversa eventuale decorrenza prevista dai successivi articoli.

Con successivo accordo saranno disciplinati gli istituti che non comportano riflessi di carattere economico-finanziario in linea con il nuovo CCNL, comparto Istruzione e Ricerca, del 19.4.2018.

Ai sensi dell'art. 7, comma 10 del C.C.N.L. del 19.4.2018, le parti possono richiedere in forma scritta la verifica dell'attuazione del presente contratto integrativo.

Dalla data della richiesta scritta di una delle parti, l'Amministrazione riunisce un tavolo di verifica ove possibile entro 10 giorni dalla ricezione della richiesta.

Capo I

Istituti economici per il personale inquadrato in categoria B, C e D

Art. 3

Ambito di applicazione

Il presente capo disciplina gli istituti aventi riflessi economici demandati dalla legge e dal CCNL nazionale alla contrattazione collettiva integrativa e si applica al personale inquadrato in categoria B, C e D, come individuato al precedente articolo 1, punto 1, nei limiti delle risorse disponibili del fondo risorse decentrate per le categorie B, C e D.

Art. 4

**Fondo risorse decentrate per le categorie B, C e D anno 2018
ex art. 63 del CCNL comparto Istruzione e Ricerca del 19.4.2018**

Fondo anno 2018	Importo
Fondo per le progressioni economiche e la produttività collettiva ed individuale del personale inquadrato nelle categorie B, C e D	€ 5.642.067,03, comprensivo delle risorse destinate a progressioni orizzontali e al netto degli oneri a carico dell'amministrazione sulla componente integrativa

Art. 5

Accanto

[Handwritten signatures and initials are present throughout the page, including 'Accanto', 'L', 'S', 'R', 'W', 'L', 'M', 'A']

Le parti danno mandato al Direttore Generale, limitatamente alla tipologia dei Centri, di apportare eventuali correttivi che si dovessero rendere necessari, tenuto conto dei dati di bilancio relativi ai costi della gestione corrente degli stessi, come forniti dalla Ripartizione Bilancio, Finanza e Sviluppo.

Il numero massimo di posizioni disponibili per ciascuna delle sopraindicate tipologie di struttura potrà essere aumentato per tener conto degli eventuali ex aequo determinatisi nelle graduatorie parziali, generando così un incremento del numero massimo di 93 posizioni organizzative destinatarie dell'incremento, sempre nel rispetto del tetto massimo di € 350.000,00 a ciò destinato ai sensi dell'art. 12, comma 1, lettera a) del Contratto Collettivo Integrativo anno 2016 del 14.3.2016.

Art. 13

Differenziazione premi individuali

Le parti concordano di destinare quale ammontare per la differenziazione dei premi ex art. 20 CCNL comparto Istruzione e Ricerca del 19.4.2018, la somma di € 30.355,41 e convengono altresì di definire con successiva appendice al presente contratto sia la limitata quota massima di personale valutato a cui potrà essere attribuita la maggiorazione minima del 30% del valore medio pro capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente sia i relativi criteri di assegnazione.

Art. 14

Fondo ex art. 86 CCNL 16.10.2008

Fondo anno 2018	Importo
Fondo per il lavoro straordinario.	€ 492.588,44

Art. 15

Criteri generali per la ripartizione delle risorse del fondo per il lavoro straordinario

Si confermano anche per l'anno 2018 e seguenti i criteri già concordati nell'articolo 14 del CCI per l'anno 2016, sottoscritto in data 14.3.2016, ed integrati dall'art. 14 del CCI per l'anno 2017, sottoscritto in data 18.7.2017.

Si conferma, inoltre, che:

- il personale che osserva un profilo orario in deroga a quello istituzionale non può usufruire del lavoro straordinario;
- il personale che percepisce emolumenti per attività espletate per conto terzi non può accedere per le medesime attività a compensi per lavoro straordinario.

CAPO II

Istituti economici per il personale inquadrato in categoria EP

Art. 16

Ambito di applicazione

Il presente capo disciplina gli istituti aventi riflessi economici demandati dalla legge e dal CCNL nazionale alla contrattazione collettiva integrativa e si applica al personale inquadrato in categoria EP, come individuato al precedente articolo 1, punto 1.

Art. 17

Fondo di retribuzione e risultato per la categoria EP ex art. ex art. 65 CCNL 19.4.2018

Fondo anno 2018	Importo
Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato del personale inquadrato in categoria EP.	€ 969.090,17

Per la delegazione di parte sindacale:

CISL SCUOLA

[Handwritten signature]
[Handwritten signature]

UIL SCUOLA RUA

[Handwritten signature]

F.I.c. - C.G.I.L.

[Handwritten signature]

Federazione Gilda Unams

[Handwritten signature]
[Handwritten signature]

RSU

[Handwritten signature]
[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

**CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO ANNO 2019
PER IL PERSONALE TECNICO-AMMINISTRATIVO INQUADRATO NELLE
CATEGORIE B, C, D ED EP**

Art. 1

Campo di applicazione e durata del presente CCI

1. Il presente contratto si applica al personale tecnico-amministrativo inquadrato nelle categorie B, C, D ed EP, in servizio presso le Ripartizioni, gli uffici ad esse afferenti, i Dipartimenti Universitari, Scuole e Centri, fermo restando quanto previsto al successivo comma 2.
2. Esso non si applica, salvo quanto precisato in ciascun capo:
 - a) al personale tecnico-amministrativo utilizzato anche dall'Azienda Ospedaliera Universitaria "Federico II ed individuato nell'elenco allegato C al vigente Protocollo di intesa Università/Regione Campania, destinatario di altro trattamento accessorio finanziato con un distinto fondo dell'Azienda stessa;
 - b) al personale di cui all'elenco allegato D al vigente Protocollo di intesa Università/Regione Campania, assunto dall'Università in categoria D ed EP, per conto dell'Azienda, per soli fini assistenziali, a totale carico del finanziamento regionale.

Art. 2

Durata e decorrenza del contratto

Conformemente a quanto prescritto dall'art. 7, comma 3, del CCNL 19.4.2018 il presente contratto collettivo integrativo ha durata triennale, salva diversa eventuale decorrenza prevista dai successivi articoli, e si riferisce a tutte le materie indicate negli specifici capi. I criteri di ripartizione delle risorse tra le diverse modalità di utilizzo saranno rinegoziati, con cadenza annuale, a valle della costituzione dei Fondi del trattamento accessorio e della relativa certificazione da parte del Collegio dei Revisori dei Conti.

Ai sensi dell'art. 7, comma 10 del C.C.N.L. del 19.4.2018, le parti possono richiedere in forma scritta la verifica dell'attuazione del presente contratto integrativo.

Dalla data della richiesta scritta di una delle parti, l'Amministrazione riunisce un tavolo di verifica ove possibile entro 10 giorni dalla ricezione della richiesta.

Capo I

Istituti economici per il personale inquadrato in categoria B, C e D

Art. 3

Ambito di applicazione

Il presente capo disciplina gli istituti aventi riflessi economici demandati dalla legge e dal CCNL nazionale alla contrattazione collettiva integrativa e si applica al personale inquadrato in categoria B, C e D, come individuato al precedente articolo 1, punto 1, nei limiti delle risorse disponibili del fondo risorse decentrate per le categorie B, C e D.

Art. 4

**Fondo risorse decentrate per le categorie B, C e D
ex art. 63 del CCNL comparto Istruzione e Ricerca del 19.4.2018**

Fondo anno 2019	Importo
Fondo risorse decentrate per le categorie B, C e D	€ 5.740.378,40, al netto degli oneri a carico dell'amministrazione sulla componente integrativa

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

Uffici afferenti alle Ripartizioni	30	Con compilazione della scheda.
Centri (interdipartimentali di ricerca, di servizio interdipartimentali, di servizio di Ateneo, interuniversitari di ricerca)	12	Con compilazione della scheda
Uffici afferenti alle Scuole	4	Con compilazione della scheda
Biblioteche di Area	7	Con compilazione della scheda
Uffici Dipartimentali diversi dagli Uffici Contabilità	20	Con compilazione della scheda

Le parti danno mandato al Direttore Generale, limitatamente alla tipologia dei Centri, di apportare eventuali correttivi che si dovessero rendere necessari, tenuto conto dei dati di bilancio relativi ai costi della gestione corrente degli stessi forniti dalla Ripartizione Bilancio, Finanza e Sviluppo.

Con riferimento alla tipologia "Uffici Dipartimentali Contabilità", qualora nel corso dell'anno 2019 gli incarichi per dette posizioni organizzative dovessero superare il numero massimo previsto di destinatari dell'incremento (pari a 20), il Direttore Generale, al fini del rispetto di tale limite, provvederà a stilare una graduatoria, tenuto conto dei dati di bilancio relativi ai costi della gestione corrente degli stessi forniti dalla Ripartizione Bilancio, Finanza e Sviluppo.

Il numero massimo di posizioni disponibili per ciascuna delle sopraindicate tipologie di struttura potrà essere aumentato per tener conto degli eventuali ex aequo determinatisi nelle graduatorie parziali, generando così un incremento del numero massimo di 93 posizioni organizzative destinatarie dell'incremento, compatibilmente con le risorse economiche residue a ciò finalizzate dall'art. 12, comma 1, lettera a) del Contratto Collettivo Integrativo anno 2016 del 14.3.2016.

Art. 13

Differenziazione premi individuali

Le parti concordano di destinare per l'anno 2019 quale ammontare per la differenziazione dei premi ex art. 20 CCNL comparto Istruzione e Ricerca del 19.4.2018, la somma di € 38.810,59 e convengono altresì di definire con successiva appendice al presente contratto sia la limitata quota massima di personale valutato a cui potrà essere attribuita la maggiorazione minima del 30% del valore medio pro capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente sia i relativi criteri di assegnazione.

Art. 14

Fondo ex art. 86 CCNL 16.10.2008

Fondo anno 2019	Importo
Fondo per il lavoro straordinario.	€ 492.588,44

Art. 15

Criteri generali per la ripartizione delle risorse del fondo per il lavoro straordinario

Si confermano anche per l'anno 2019 e seguenti i criteri già concordati nell'articolo 14 del CCI per l'anno 2016, sottoscritto in data 14.3.2016, ed integrati dall'art. 14 del CCI per l'anno 2017, sottoscritto in data 18.7.2017.

Si conferma, inoltre, che:

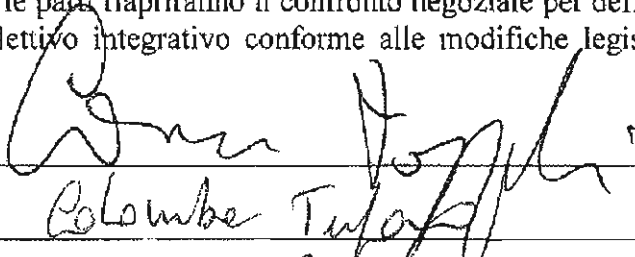
- il personale che osserva un profilo orario in deroga a quello istituzionale non può usufruire del lavoro straordinario;

[Handwritten signatures and initials]

relazione agli istituti dallo stesso disciplinati, si rinvia alle norme di legge e ai CC.CC.NN.LL. di comparto nel tempo vigenti.

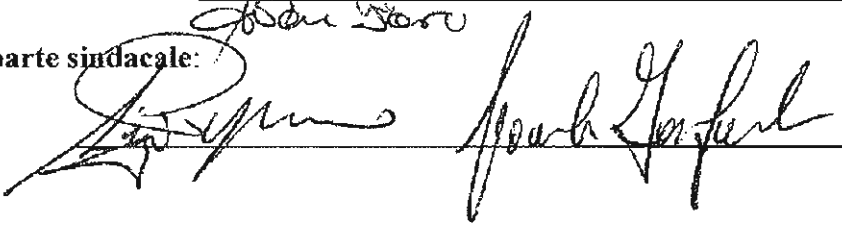
Le clausole del Contratto Collettivo Integrativo che dovessero risultare in contrasto con successive disposizioni legislative o contrattuali perderanno efficacia dalla data di entrata in vigore delle stesse. Conseguentemente le parti riapriranno il confronto negoziale per definire la nuova formulazione del contratto collettivo integrativo conforme alle modifiche legislative/contrattuali intervenute.

31 LUG 2019
Per la delegazione di parte datoriale:

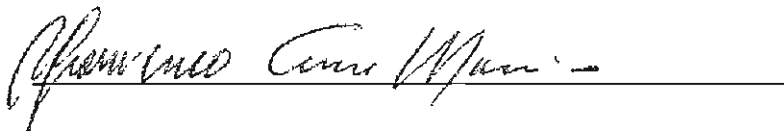

Colombe Turco
Giacco Bob
Perrina

Per la delegazione di parte sindacale:

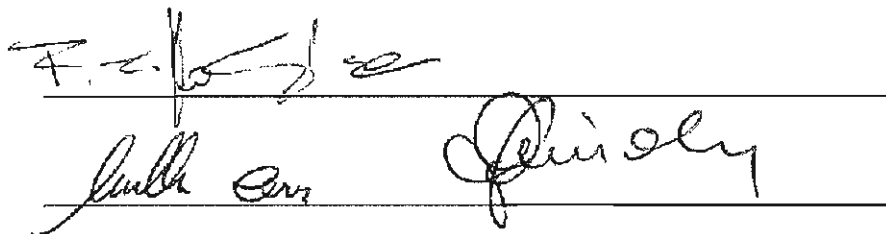
CISL SCUOLA



Federazione UIL SCUOLA RUA



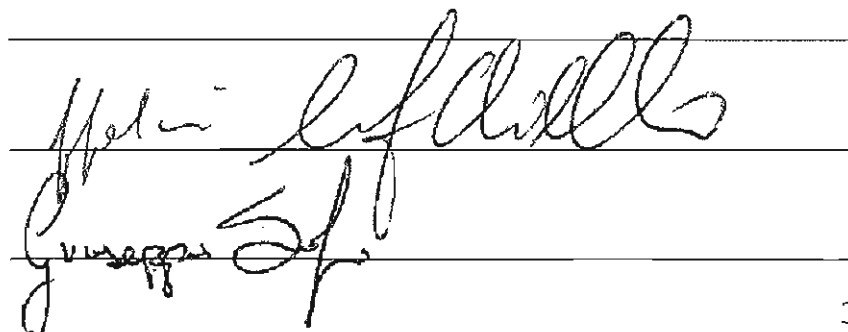
F.I.C. - C.G.I.L.



Federazione Gilda Unams

SNALS CONFSAL

RSU



**CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO ANNO 2020
PER IL PERSONALE TECNICO-AMMINISTRATIVO INQUADRATO NELLE
CATEGORIE B, C, D ED EP**

Art. 1

Campo di applicazione e durata del presente CCI

1. Il presente contratto si applica al personale tecnico-amministrativo inquadrato nelle categorie B, C, D ed EP, in servizio presso le Ripartizioni, gli uffici ad esse afferenti, i Dipartimenti Universitari, Scuole e Centri, fermo restando quanto previsto al successivo comma 2.
2. Esso non si applica, salvo quanto precisato in ciascun capo:
 - a) al personale tecnico-amministrativo utilizzato anche dall'Azienda Ospedaliera Universitaria "Federico II ed individuato nell'elenco allegato C al vigente Protocollo di intesa Università/Regione Campania, destinatario di altro trattamento accessorio finanziato con un distinto fondo dell'Azienda stessa;
 - b) al personale di cui all'elenco allegato D al vigente Protocollo di intesa Università/Regione Campania, assunto dall'Università in categoria D ed EP, per conto dell'Azienda, per soli fini assistenziali, a totale carico del finanziamento regionale.

Art. 2

Durata e decorrenza del contratto

Conformemente a quanto prescritto dall'art. 2 del Contratto Collettivo Integrativo 31.7.2019, il presente contratto collettivo integrativo ha per oggetto la definizione, per l'anno 2020 dei criteri di ripartizione, tra i vari istituti, delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa, di cui ai fondi ex artt. 63 e 65 del CCNL Comparto Istruzione e Ricerca del 19.4.2018 come certificati dal Collegio dei Revisori dei Conti.

Per quanto non previsto dal presente contratto e in quanto compatibile con i suoi contenuti, continuano a trovare applicazione il Contratto Collettivo Integrativo 31.7.2019 e i contratti collettivi integrativi ivi richiamati, nonché le disposizioni di legge e i Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro nel tempo vigenti.

Capo I

Istituti economici per il personale inquadrato in categoria B, C e D

Art. 3

Ambito di applicazione

Il presente capo disciplina gli istituti aventi riflessi economici demandati dalla legge e dal CCNL nazionale alla contrattazione collettiva integrativa e si applica al personale inquadrato in categoria B, C e D, come individuato al precedente articolo 1, punto 1, nei limiti delle risorse disponibili del fondo risorse decentrate per le categorie B, C e D.

Art. 4

**Fondo risorse decentrate per le categorie B, C e D
ex art. 63 del CCNL comparto Istruzione e Ricerca del 19.4.2018**

Fondo anno 2020	Importo
Fondo risorse decentrate per le categorie B, C e D	€ 6.044.409,61, al netto degli oneri a carico dell'amministrazione sulla componente integrativa

[Handwritten signatures and initials are present around the table and at the bottom of the page.]

I premi di produttività di cui al presente articolo sono cumulabili tra di loro e sono compatibili con i compensi per lavoro straordinario, con l'indennità ex art. 41 CCNL 27.01.05, con l'indennità di responsabilità; di converso sono incompatibili con le altre voci di trattamento accessorio disciplinate dall'art. 7 del presente accordo, nonché con i compensi di cui all'art. 64, comma 2, lett. g) del CCNL comparto Istruzione e Ricerca del 19.4.2018.

Art. 9
Indennità di responsabilità e funzione specialistica
posizioni organizzative

Ferma restando la disciplina dell'art. 11 del CCI 31.7.2019, gli incarichi formalmente conferiti dal Direttore Generale al personale tecnico-amministrativo inquadrato in categoria D, che danno diritto all'indennità di responsabilità, sono i seguenti

- a) capo di ufficio afferente alle Ripartizioni e alle Scuole;
- b) capo di ufficio dipartimentale/responsabile dei processi amministrativo-contabili a supporto del Direttore di Dipartimento/Direttore/Presidente di Centro, nonché delle strutture assimilate individuate dall'art. 6 del vigente Regolamento di Amministrazione, Finanza e Contabilità;
- c) direttori tecnici dei Centri/Musei;
- d) direttore di Biblioteca di Area;
- e) addetto stampa (incarico conferito dal Rettore).

Per l'anno 2020 è confermata altresì l'indennità di caporeparto già prevista dall'11 del CCI 31.7.2019, con le stesse condizioni e modalità ivi previste.

Art. 10
Incremento dell'indennità di responsabilità

Con riferimento all'eventuale incremento dell'indennità di responsabilità per il personale inquadrato in categoria D titolare di posizioni organizzative di maggiore complessità, le parti convengono di ridefinire in apposita sequenza contrattuale i criteri già contrattati per l'anno 2019 nel contratto collettivo integrativo 2019 unitamente ai criteri da definire per l'anno 2020.

Art. 11
Differenziazione premi individuali

Le parti concordano di destinare per l'anno 2020 quale ammontare per la differenziazione dei premi ex art. 20 CCNL comparto Istruzione e Ricerca del 19.4.2018, la somma di € **39.886,36**. Convengono altresì di definire con successiva sequenza contrattuale la limitata quota massima di personale valutato a cui potrà essere attribuita la maggiorazione minima del 30% del valore medio pro capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente con i relativi criteri di assegnazione. Tale sequenza contrattuale riguarderà le somme a ciò già finalizzate dai contratti collettivi integrativi 2018 e 2019 nonché l'importo di cui al presente articolo.

Art. 12
Fondo ex art. 86 CCNL 16.10.2008

Criteri generali per la ripartizione delle risorse del fondo per il lavoro straordinario

Fondo anno 2020	Importo
Fondo per il lavoro straordinario.	€ 492.588,44

Per la disciplina si rinvia in toto all'art. 15 del CCI 31.7.2019, salvo quanto successivamente precisato.

In considerazione della eccezionale situazione emergenziale e della necessità di adottare soluzioni organizzative incidenti sull'articolazione dell'orario di lavoro del personale che svolge l'attività lavorativa presso i locali dell'Università che favoriscano il distanziamento sociale

A. Per la tipologia di corsi di formazione di seguito indicati sarà cura del Dirigente della Ripartizione Organizzazione e Sviluppo, cui afferisce l'Ufficio Formazione di Ateneo, fornire ai Presidenti delle Commissioni Esaminatrici, per ciascuna unità che ha presentato la domanda di partecipazione, l'elenco dei corsi fruiti e conclusi entro il biennio 1.1.2018 – 31.12.2019, avendo cura di specificare dettagliatamente la durata del corso. se è effettuato in ore o in giorni, ente promotore, eventuale esame ed esito finale:

1. corsi di formazione organizzati dall'Amministrazione universitaria per il tramite dell'Ufficio Formazione, per i quali l'attestato di formazione sia stato rilasciato a cura del medesimo Ufficio e inserito nella piattaforma *e-documento*;
2. corsi di formazione autorizzati dall'Amministrazione universitaria per il tramite dell'Ufficio Formazione, fruiti presso i seguenti enti di formazione, che provvedono a comunicare l'avvenuta fruizione del corso direttamente all'Ufficio Formazione: Scuola Nazionale della Pubblica Amministrazione (SNA), Dipartimento di Sanità Pubblica, Consuleo srl, Dipartimento di Ingegneria Civile, Edile e Ambientale/Centro formazione e sicurezza, Vigili del Fuoco.

Conseguentemente a quanto sopra, i titoli di tale macrocategoria – limitatamente ai corsi indicati ai sopra citati punti 1 e 2 - sono acquisiti d'ufficio e il candidato non dovrà allegare alla domanda alcuna documentazione/autocertificazione.

B. Per gli altri corsi autorizzati dall'Amministrazione universitaria per il tramite dell'Ufficio Formazione – non rientranti tra quelli di cui ai punti 1 e 2 – sarà cura del Dirigente della Ripartizione Organizzazione e Sviluppo, cui afferisce il predetto Ufficio, fornire ai Presidenti delle Commissioni Esaminatrici, per ciascuna unità che ha presentato la domanda di partecipazione, l'elenco dei corsi autorizzati la cui data di conclusione ricada nel biennio 1.1.2018 – 31.12.2019, specificando la durata del corso. se è effettuato in ore o in giorni, l'ente promotore; resta fermo che per tali corsi il candidato è tenuto ad allegare alla domanda la relativa documentazione/autocertificazione, secondo le modalità indicate nel bando, pena la non valutazione.

C. Per tutti gli eventuali ulteriori corsi di formazione non rientranti nelle tipologie di cui sopra e conseguiti entro il medesimo biennio, il candidato è tenuto ad autocertificare gli stessi secondo le modalità indicate nel bando – pena la non valutazione.

Per tali eventuali corsi fruiti durante l'orario di servizio il candidato dovrà anche allegare l'autorizzazione del proprio Responsabile di struttura/superiore gerarchico.

Art. 19 Norma finale

Per quanto non espressamente previsto dal presente Contratto Collettivo Integrativo, si rinvia al Contratto Collettivo Integrativo sottoscritto in data 31.7.2019, alle norme di legge e ai CC.CC.NN.LL. di comparto nel tempo vigenti.

Le parti conferiscono mandato all'Amministrazione di apportare unilateralmente eventuali limitati correttivi ai fondi riportati nei precedenti articoli 7 e 8, qualora, a seguito di un monitoraggio mensile da parte degli uffici competenti, si accerti un evidente scostamento tra gli importi destinati ai singoli istituti e la liquidazione effettuata. Degli eventuali correttivi verrà data informativa preventiva alle OO.SS. e alla RSU.

Gli oneri di cui al presente contratto non possono eccedere la somma complessiva in esso indicata.

Le clausole del Contratto Collettivo Integrativo che dovessero risultare in contrasto con successive disposizioni legislative o contrattuali perderanno efficacia dalla data di entrata in vigore delle stesse. Conseguentemente le parti riapriranno il confronto negoziale per definire la nuova formulazione del contratto collettivo integrativo conforme alle modifiche legislative/contrattuali intervenute.

Napoli, 5 Agosto 2020

Per la delegazione di parte datoriale:

Carlo D'Amico
Francesco Pizzi
Ugo
Officina
Adriano

Per la delegazione di parte sindacale:

CISL SCUOLA

Stefano

Federazione UIL SCUOLA RUA

Carlo

F.I.c. - C.G.I.L.

Luigi
Roberto

Federazione Gilda Unams

SNALS CONFESAL

RSU

Roberto
Giuseppe

**CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO ANNO 2021
PER IL PERSONALE TECNICO-AMMINISTRATIVO INQUADRATO NELLE
CATEGORIE B, C, D ED EP**

Art. 1

Campo di applicazione e durata del presente CCI

1. Il presente contratto si applica al personale tecnico-amministrativo inquadrato nelle categorie B, C, D ed EP, in servizio presso le Ripartizioni, gli uffici ad esse afferenti, i Dipartimenti Universitari, Scuole e Centri, fermo restando quanto previsto al successivo comma 2.
2. Esso non si applica, salvo quanto precisato in ciascun capo:
 - a) al personale tecnico-amministrativo utilizzato anche dall'Azienda Ospedaliera Universitaria "Federico II ed individuato nell'elenco allegato C al vigente Protocollo di intesa Università/Regione Campania, destinatario di altro trattamento accessorio finanziato con un distinto fondo dell'Azienda stessa;
 - b) al personale di cui all'elenco allegato D al vigente Protocollo di intesa Università/Regione Campania, assunto dall'Università in categoria D ed EP, per conto dell'Azienda, per soli fini assistenziali, a totale carico del finanziamento regionale.

Art. 2

Durata e decorrenza del contratto

Conformemente a quanto prescritto dall'art. 2 del Contratto Collettivo Integrativo 31.7.2019, il presente contratto collettivo integrativo ha per oggetto la definizione, per l'anno 2021 dei criteri di ripartizione, tra i vari istituti, delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa, di cui ai fondi ex artt. 63 e 65 del CCNL Comparto Istruzione e Ricerca del 19.4.2018 come certificati dal Collegio dei Revisori dei Conti.

Per quanto non previsto dal presente contratto e in quanto compatibile con i suoi contenuti, continuano a trovare applicazione il Contratto Collettivo Integrativo 31.7.2019 e i contratti collettivi integrativi ivi richiamati, nonché le disposizioni di legge e i Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro nel tempo vigenti.

Capo I

Istituti economici per il personale inquadrato in categoria B, C e D

Art. 3

Ambito di applicazione

Il presente capo disciplina gli istituti aventi riflessi economici demandati dalla legge e dal CCNL nazionale alla contrattazione collettiva integrativa e si applica al personale inquadrato in categoria B, C e D, come individuato al precedente articolo 1, punto 1, nei limiti delle risorse disponibili del fondo risorse decentrate per le categorie B, C e D.

Art. 4

**Fondo risorse decentrate per le categorie B, C e D
ex art. 63 del CCNL comparto Istruzione e Ricerca del 19.4.2018**

Fondo anno 2021	Importo
Fondo risorse decentrate per le categorie B, C e D, <u>al netto delle somme destinate alle Progressioni Economiche Orizzontali anno 2021 (€ 386.505,01), già oggetto di accordo stralcio del contratto integrativo sottoscritto in data 3.8.2021</u>	€ 6.366.897,49, al netto degli oneri a carico dell'amministrazione sulla componente integrativa



Art. 11
Differenziazione premi individuali

Le parti concordano di destinare per l'anno 2021 quale ammontare per la differenziazione dei premi ex art. 20 CCNL comparto Istruzione e Ricerca del 19.4.2018, la somma di € 40.000,00. Convengono altresì di definire con successiva sequenza contrattuale la limitata quota massima di personale che abbia conseguito le valutazioni più elevate a cui poter attribuire la maggiorazione nonché la misura della medesima che non potrà essere inferiore al 30% del valore medio pro capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente con i relativi criteri di assegnazione. Tale sequenza contrattuale riguarderà le somme a ciò già finalizzate dai contratti collettivi integrativi 2018, 2019 e 2020 nonché l'importo di cui al presente articolo.

Art. 12
Fondo ex art. 86 CCNL 16.10.2008
Criteri generali per la ripartizione delle risorse del fondo per il lavoro straordinario

Fondo anno 2021	Importo
Fondo per il lavoro straordinario.	€ 492.588,44

Per la disciplina si rinvia in toto all'art. 15 del CCI 31.7.2019, salvo quanto successivamente precisato.

Si conferma per l'anno 2021 la possibilità di effettuare lavoro straordinario anche per il personale che osserva un profilo orario in deroga a quello istituzionale, qualora l'intera attività lavorativa della giornata sia svolta in presenza nei locali dell'università, in considerazione del perdurare della situazione emergenziale e della conseguente necessità di adottare soluzioni organizzative incidenti sull'articolazione dell'orario di lavoro che assicurino la massima flessibilità in entrate e in uscita.

CAPO II
Istituti economici per il personale inquadrato in categoria EP

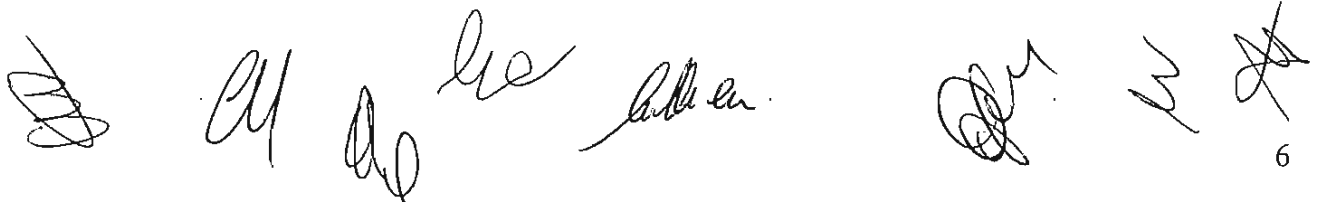
Art. 13
Ambito di applicazione

Il presente capo disciplina gli istituti aventi riflessi economici demandati dalla legge e dal CCNL nazionale alla contrattazione collettiva integrativa e si applica al personale inquadrato in categoria EP, come individuato al precedente articolo 1, punto 1.

Art. 14
Fondo di retribuzione e risultato per la categoria EP
ex art. 65 CCNL 19.4.2018

Fondo anno 2021	Importo
Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato del personale inquadrato in categoria EP, <u>al netto delle somme destinate alle Progressioni Economiche Orizzontali anno 2021 (€ 37.098,20), già oggetto di accordo stralcio del contratto integrativo sottoscritto in data 3.8.2021.</u>	€ 1.420.370,66

Si rinvia ad apposita sequenza contrattuale la ridefinizione di tutti gli istituti relativi al personale inquadrato in categoria EP che la Contrattazione Collettiva Nazionale demanda alla contrattazione collettiva integrativa.




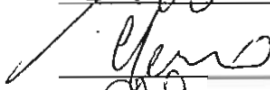
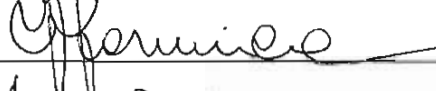
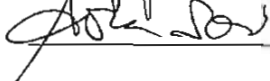
Art. 15

Norma finale

Per quanto non espressamente previsto dal presente Contratto Collettivo Integrativo, si rinvia al Contratto Collettivo Integrativo sottoscritto in data 31.7.2019, alle norme di legge e ai CC.CC.NN.LL. di comparto nel tempo vigenti. Le parti conferiscono mandato all'Amministrazione di apportare unilateralmente eventuali limitati correttivi ai fondi riportati nei precedenti articoli 7 e 8, qualora, a seguito di un monitoraggio mensile da parte degli uffici competenti, si accerti un evidente scostamento tra gli importi destinati ai singoli istituti e la liquidazione effettuata. Degli eventuali correttivi verrà data informativa preventiva alle OO.SS. e alla RSU. Gli oneri di cui al presente contratto non possono eccedere la somma complessiva in esso indicata. Le clausole del Contratto Collettivo Integrativo che dovessero risultare in contrasto con successive disposizioni legislative o contrattuali perderanno efficacia dalla data di entrata in vigore delle stesse. Conseguentemente le parti riapriranno il confronto negoziale per definire la nuova formulazione del contratto collettivo integrativo conforme alle modifiche legislative/ contrattuali intervenute.

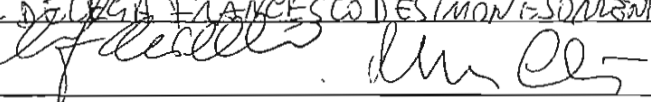
NAPOLI, 23 NOV. 2021

Per la delegazione di parte datoriale:

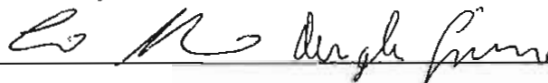





Per la delegazione di parte sindacale:

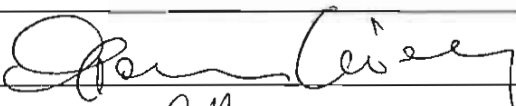

CISL SCUOLA

PER DELEGA FRANCESCO DESIMONE SORRENTINO


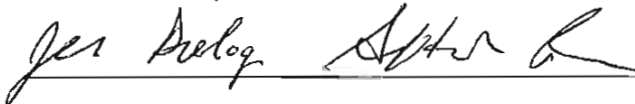
Federazione UIL SCUOLA RUA



F.I.C. - C.G.I.L.

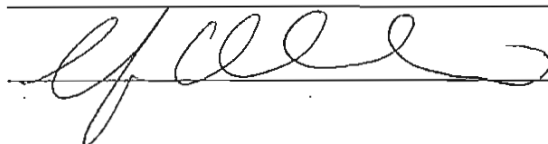
Federazione Gilda Unams



SNALS CONFSAL



RSU



previsto dall'art. 23, comma 2, del d.lgs. 75/2017), sia per la verifica delle risorse variabili appostate annualmente sul Fondo anche in applicazione di specifiche disposizioni di legge. Pertanto, la squadratura inibisce in ogni caso la certificazione del modello di rilevazione del conto annuale in caso di inserimento delle risorse del Fondo in assenza di asseverazione di certificazione.

Il controllo è effettuato verificando, qualora il totale delle risorse dei fondi interessati da certificazione esposto in tabella 15 risulti diverso da zero, la presenza di almeno una data in risposta alle domande GEN353 o GEN355 della scheda SICI (GEN196 nel caso dei fondi dei dirigenti di prima fascia per i quali non è prevista la contrattazione integrativa).

Nota bene: la Squadratura 9 non opera con riferimento alle sezioni della tabella 15 riferite ad aggregati non soggetti a certificazione annuale da parte dell'organo di controllo, come le poste dello straordinario quando risultano esterne ai fondi per la contrattazione integrativa, come nel caso di Funzioni locali, Università e Funzioni centrali. La squadratura 9 non opera altresì per le amministrazioni regionali della Sicilia e della Sardegna che non vedono, allo stato, istituito l'organo di controllo previsto dall'articolo 40-bis, primo comma, del d.lgs. n. 165/2001.

Incongruenze

Incongruenza 9 (tabella 15)

L'incongruenza è volta a verificare se ciascuna delle voci "F00O – Altre risorse non comprese fra le precedenti", "F01P – Altre decurtazioni non comprese fra le precedenti" e "U998 – Altri istituti non compresi fra i precedenti" supera o meno il 10% del totale generale del Fondo di riferimento. In caso affermativo viene richiesta all'Amministrazione la relativa giustificazione consistente nella esplicitazione del contenuto giuridico ed economico di tali poste.

Incongruenza 15 (scheda SICI e tabella 15)

Il controllo pone a confronto, distintamente per ciascuna macrocategoria di personale rilevata (es. personale dirigente e personale non dirigente nel caso degli enti regolati dal CCNL delle funzioni locali):

- quanto dichiarato complessivamente nella scheda SICI in risposta alla domanda LEG398 - *Totale risorse della tabella 15 della presente macrocategoria non rilevanti ai fini della verifica del limite art 23 c 2 Dlgs 75/2017;*
- quanto dichiarato nelle diverse voci elementari della tabella 15 (e, limitatamente al caso delle Università, alla domanda LEG432 della scheda SICI) che, per indicazione normativa (es. art. 11, comma 1 del decreto legge n. 135/2018) o giurisprudenziale (a titolo esemplificativo deliberazioni della Corte dei Conti nelle sue diverse articolazioni), nonché degli orientamenti desunti da pareri resi dalla Ragioneria generale dello Stato, in ultimo ed in particolare con

riferimento alla nota prot. 257831 del 18 dicembre 2018 resa alla Regione Lombardia, si ritiene non sia soggetto alla verifica del limite (es. somme non utilizzate fondi anno precedente, incentivi per le funzioni tecniche, incentivi ai professionisti legali eccetera).

Ciò al fine di rendere verificabili e trasparenti, in caso di discordanza con le evidenze della tabella 15, quali specifiche voci sono state dall'ente considerate come non soggette alla verifica del limite.

In tale evenienza, fatta salva la correzione di errori materiali di digitazione, è necessario giustificare la differenza rappresentando, in modo ragionato e verificabile, il dettaglio e la valorizzazione delle singole poste che l'amministrazione ritiene non interessate dal limite.

Incongruenza 16 (scheda SICI)

L'incongruenza è volta a verificare se la data di certificazione del Fondo inserita come risposta alle domande GEN353 e GEN355 (GEN196 nel caso dei dirigenti di prima fascia) sia anteriore al primo gennaio dell'anno di riferimento. **Nota bene:** l'eventuale prassi di certificare quanto meno la costituzione del fondo prima dell'avvio dell'anno di riferimento riflette un valore positivo di previsione delle quantità del fondo in una ottica programmatica dello stesso e non inibisce variazioni dello stesso per evidenze successive (ad esempio in termini di quantificazione esatta delle risorse non utilizzate del fondo per l'anno precedente).

Le istruzioni per la rettifica della tabella 15 (sezione impieghi) e della scheda SICI

Per consentire la rettifica, l'aggiornamento o il completamento delle tabelle 15 e delle schede SICI riferite all'anno di rilevazione e ai due anni immediatamente precedenti, è attiva una funzionalità la cui gestione è demandata direttamente all'Amministrazione. È inoltre presente una casella di spunta con la quale l'amministrazione dichiara che il fondo di quell'anno risulta consuntivato, cioè compiutamente certificato sul versante delle risorse e compiutamente erogato sul versante degli impieghi.

Fino al momento della dichiarazione di consuntivazione, per l'apertura della rettifica delle sole tabelle 15 (limitatamente al versante degli impieghi) e delle schede SICI non è quindi necessario l'intervento della Ragioneria territoriale dello Stato o dell'Ufficio centrale di Bilancio.

Nota bene: dalla rilevazione riferita al 2018 si è ritenuto di escludere dalla possibilità di autonoma rettifica il versante della costituzione del fondo, in quanto, ad eccezione di errori materiali di compilazione, la rettifica delle risorse del fondo è di norma legata ad eventi eccezionali (ad esempio la revisione delle voci di finanziamento a seguito di verifiche ispettive o di ricostruzioni in autotutela) che vanno pertanto motivate e se richiesto documentate alle Ragionerie territoriali dello Stato o agli Uffici centrali di Bilancio.

2.2.4 obiettivi organizzativi trasversali , assegnati al complesso del personale t.a. ed affidati al coordinamento del Direttore Generale o di diverso Dirigente									
AMBITO	PROSPETTIVA	OBIETTIVO/AZIONI	INDICATORE	TARGET 2022	TARGET 2023	TARGET 2024	ASSEGNATARI	STAKEHOLDER	BASELINE, RISULTATO ATTESO, FONTE, RISORSE
Strategico - PSA-TRAIETTORIA Semplificazione e Università Agile	Pluriennale/Consolidamento	Digitalizzazione e semplificazione della comunicazione interna e dei processi - Ampliamento del servizio di firma digitale	% di soggetti per i quali è stato messo a disposizione il dispositivo di firma digitale, unitamente alle relative istruzioni operative	90 % delle unità di personale appartenenti alle categorie D ed EP, che ricoprono i seguenti incarichi di responsabilità (non ad interim) conferiti dal Direttore generale: 1. Capo Ufficio presso le Scuole; Direttori delle Biblioteche di Area; Direttori Tecnici dei Musei, Direttori Tecnici del CSI e di altri Centri di Ateneo	da definire	da definire	Direttore Generale, con il supporto del Direttore Tecnico dell'area e government del CSI	Comunità Universitaria	Risultato atteso: miglioramento della gestione del lavoro a distanza; accelerazione dei processi. Baseline: VERIFICARE CON CB Fonte: relazione del DG Risorse: euro 25 a kit, oltre ad 1,5h/persona
Parità di Genere GEP – Azione n. 13	Pluriennale Miglioramento	Aumento della consapevolezza sulle tematiche di genere, con particolare riguardo ai meccanismi che generano disparità all'interno delle università e alle discriminazioni basate sullo stigma sessuale e di genere Ulteriore diffusione del MOOC "Uguaglianza di genere e contrasto alle discriminazioni nelle università" (Federica web learning)	% personale tecnico-amministrativo e dirigenziale che completa il corso	80%	85%	90%	Direttore generale, con il supporto della Responsabile dell' Ufficio Formazione	Personale Dirigente e TA. Comunità Universitaria, utenza e stakeholder esterni.	Risultato atteso: Aumento della consapevolezza sulle tematiche di genere e dei meccanismi di discriminazione legati allo stigma sessuale e di genere. Diffusione della conoscenza delle diverse forme di discriminazioni e comportamenti violenti che possono intervenire nella vita privata e lavorativa degli individui. Diffusione della conoscenza dei meccanismi che generano disparità all'interno delle università. - Baseline: 75% del personale t.a.; 45% del personale dirigente (fonte dato: UFO) Fonte: attestati dell'Ufficio Formazione caricati nella piattaforma e-documento Risorse: ordinarie
Strategico - PSA-TRAIETTORIA Semplificazione e Università Agile	Pluriennale Consolidamento	Digitalizzazione e semplificazione dei processi Gestione degli ordinativi di pagamento d'incasso SIOPE+	% di OPI annullati rispetto al totale degli OPI emessi nel corso dell'anno 2022	<3,5%			Dirigente della Ripartizione Bilancio, Finanza e Sviluppo	Personale Dirigente e TA. Comunità Universitaria, utenza e stakeholder esterni.	Risultato atteso: consolidamento dei risultati conseguiti nelle annualità precedenti Baseline: 1,23% (al 15.10.21) Fonte: Relazione del Dirigente della Rip. Bilancio Risorse: ordinarie
Strategico - PSA-TRAIETTORIA Semplificazione e Università Agile	Pluriennale Consolidamento/Miglioramento	Formazione rivolta al personale dirigenziale e t.a. Attività formative volte ad assicurare ai lavoratori conoscenze specifiche in materia di lavoro agile	% di personale t.a. e dirigente che completa almeno un corso durante l'anno	almeno il 60% dei lavoratori che completano il corso <i>Svolgere il lavoro agile in sicurezza: principi ed indicazioni pratiche</i>	almeno l'80% dei lavoratori che completano il corso <i>Svolgere il lavoro agile in sicurezza: principi ed indicazioni pratiche</i>	almeno il 90% dei lavoratori che completano il corso <i>Svolgere il lavoro agile in sicurezza: principi ed indicazioni pratiche</i>	Direttore generale, con il supporto della Responsabile dell' Ufficio Formazione	Personale Dirigente e TA. Comunità Universitaria, utenza e stakeholder esterni.	Risultato atteso: rafforzamento delle competenze richieste dall'introduzione in Ateneo del lavoro agile Baseline: 0 Fonte: attestati dell'Ufficio Formazione caricati nella piattaforma e-documento Risorse: ordinarie
		Formazione rivolta al personale dirigenziale e t.a. Attività formative volte a rafforzare le competenze digitali	% di personale t.a. e dirigente che partecipa al Progetto <i>Syllabus</i> organizzato dal Dipartimento della Funzione pubblica, completando almeno la fase di <i>assessment</i>	30%	70%		Direttore generale, con il supporto della Responsabile dell' Ufficio Formazione	Personale Dirigente e TA. Comunità Universitaria, utenza e stakeholder esterni.	Risultato atteso: rafforzamento delle competenze richieste dall'introduzione in Ateneo del lavoro agile Baseline: 0 Fonte: relazione del capo dell'Ufficio formazione all'esito del monitoraggio in corso d'anno Risorse: ordinarie

all. indicatori LA, indicatore n. 7

all. indicatori LA, indicatore n. 9

2.2.4 obiettivi organizzativi trasversali , assegnati al complesso del personale t.a. ed affidati al coordinamento del Direttore Generale o di diverso Dirigente

AMBITO	PROSPETTIVA	OBIETTIVO/AZIONI	INDICATORE	TARGET 2022	TARGET 2023	TARGET 2024	ASSEGNATARI	STAKEHOLDER	BASELINE, RISULTATO ATTESO, FONTE, RISORSE
Strategico - PSA-TRAIETTORIA Semplificazione e Università Agile - Obiettivo 8 - Mobilità ed interculturalità - Sostenere la mobilità nazionale ed internazionale e favorire politiche di rafforzamento del multilinguismo e dell'interculturalità	Pluriennale Consolidamento/Miglioramento	Formazione rivolta al personale dirigenziale e t.a. Attività formative volte a rafforzare le competenze linguistiche del personale dirigente e t.a.	% di personale t.a. e dirigente che, previo self-assesment, inizia un corso di formazione volto a rafforzare le competenze linguistiche	15%	25%	35%	Direttore generale, con il supporto della Responsabile dell' Ufficio Formazione	Personale Dirigente e TA. Comunità Universitaria, utenza e stakeholder esterni.	Risultato atteso: rafforzamento delle competenze linguistiche del personale t.a. (internazionalizzazione) Baseline: 0 Fonte: relazione del capo dell'Ufficio formazione all'esito del monitoraggio in corso d'anno Risorse: ordinarie