

Università degli Studi di Teramo

**Contratto Collettivo Integrativo
per il personale tecnico amministrativo**

Anno 2017

Indirizzo

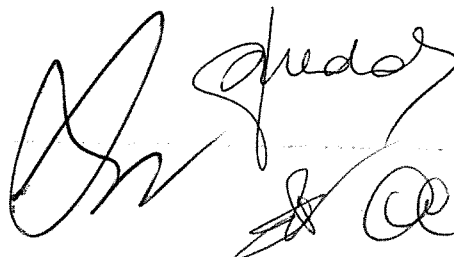
[Signature]

[Signature]

[Signature]

INDICE

TITOLO I	DISPOSIZIONI GENERALI
Articolo 1	Campo di applicazione e obiettivi
Articolo 2	Durata e decorrenza del contratto
TITOLO II	FINANZIAMENTO DEL TRATTAMENTO ACCESSORIO
Articolo 3	Costituzione dei Fondi per il salario accessorio del personale delle categorie B, C, D ed EP
Articolo 4	Ripartizione dei Fondi per il salario accessorio del personale di categoria B, C, D ed EP
TITOLO III	TRATTAMENTO ACCESSORIO DEL PERSONALE DI CATEGORIA EP
Articolo 5	Retribuzione di Posizione e Retribuzione di Risultato categoria EP
TITOLO IV	TRATTAMENTO ACCESSORIO DEL PERSONALE DI CATEGORIA B, C e D
Articolo 6	Indennità Accessoria Mensile (Art. 88, comma 2 lettera f) CCNL 2006-2009)
Articolo 7	Indennità di Responsabilità (Art. 91 CCNL 2006-2009)
Articolo 8	Indennità per i compiti che comportano oneri, rischi o disagi particolarmente rilevanti
Articolo 9	Disposizioni particolari
TITOLO V	PROGRESSIONE ECONOMICA ALL'INTERNO DELLA CATEGORIA
Articolo 10	Progressione economica all'interno della categoria (Art. 79 CCNL 2006-2009)
TITOLO VI	DISPOSIZIONI FINALI
Articolo 11	Indennità Accessoria di Produttività Individuale
Articolo 12	Disposizioni finali



La delegazione trattante di parte pubblica dell'Università degli Studi di Teramo, rappresentata dal Rettore Luciano D'Amico e dalla Direttrice Generale Rosalba Natale

E

Le Organizzazioni Sindacali di Ateneo:

- FLC CGIL: Adolfo Braga
- CISL – UNIVERSITA': Diomira Mirella Scalone
- UIL RUA: Lisa Grotta
- CONFSAI – SNALS: Gabriella Quieti
- CSA di CISAL UNIVERSITA': Serena Sardi

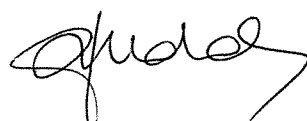
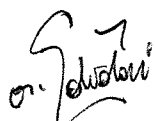
E

Le Rappresentanze Sindacali Unitarie:

Cinzia Cipriani, Giorgia Bergamante, Elena Perrotta, Alfredo Salvatori, Lisa Grotta, Cesare Giovannelli

PREMESSO

- che in data 13 luglio 2016 è stato sottoscritto "il contratto collettivo nazionale quadro per la definizione dei comparti e delle aree di contrattazione collettiva nazionale (2016-2018)";
- che all'art. 5 del predetto contratto si stabilisce che i dipendenti delle università sono aggregati nel nuovo comparto "Area dell'Istruzione e della Ricerca" risultante dall'aggregazione di più comparti preesistenti;
- che in data 19 ottobre 2017 la Presidenza del Consiglio dei Ministri ha inviato l'Atto di indirizzo all'ARAN per il comparto dell'istruzione e della ricerca e per la relativa area dirigenziale;
- che con nota del 31 ottobre u.s., l'Aran ha convocato per il 9 novembre le OO.SS. per l'apertura della trattativa contrattuale;
- che, nelle more della sottoscrizione del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per il nuovo comparto "Area dell'Istruzione e della Ricerca" si ritiene opportuno procedere, per l'anno 2017, alla sottoscrizione di una ipotesi di accordo economico mirato al finanziamento delle indennità e degli istituti già previsti nel Contratto Collettivo Integrativo di Ateneo per l'anno 2016;
- che l'art. 5 del C.C.N.L. vigente stabilisce i tempi le procedure per la stipula o il rinnovo del C.C.I.;
- che gli istituti del trattamento economico accessorio sono stati definiti nel rispetto dei "... principi di selettività e concorsualità nelle progressioni economiche e di differenziazione nel riconoscimento degli incentivi...", secondo quanto espressamente previsto dall'art. 17, comma 1 del D. Lgs. n. 150 del 27.10.2009, e degli indirizzi applicativi in materia di contrattazione collettiva integrativa, definiti dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri, Dipartimento della Funzione Pubblica con la circolare n. 7 del 13.05.2010;
- che ai sensi dell'art. 9 della legge 122/2010 comma 2 bis, così come modificato dall'art. 1, comma 456, della legge 27 dicembre 2013, n.147 (Legge di stabilità 2014), "A decorrere dal 1 gennaio 2011 e sino al 31 dicembre 2014, l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, anche di livello dirigenziale, di ciascuna delle amministrazioni di cui all'art. 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 accessorio sono decurtate di un importo pari alle riduzioni operate per effetto del precedente periodo";
- che ai sensi dell'art. 1, comma 236, della Legge 28 dicembre 2015, n. 208, (Legge di stabilità 2016), successivamente abrogato dal D.lgs 75/2017 si stabiliva che "... a decorrere dal 1° gennaio 2016 l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, anche di livello dirigenziale, delle amministrazioni di cui all'art. 1 comma 2 del decreto legislativo 30 marzo 2001 n.165, non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2015 ed è, comunque, automaticamente ridotto in misura proporzionale alla riduzione del personale in servizio, tenendo conto del personale assumibile ai sensi della normativa vigente.";
- che in attuazione del "Sistema di misurazione e valutazione della performance" dell'Università degli studi di Teramo con D.R. n. 24 del 31.01.2017 è stato approvato il Piano Integrato della performance, della prevenzione della corruzione e della trasparenza 2017/2019;
- che con accordo del 03.07.2015, ai sensi di quanto previsto dall'art. 91, comma 2), CCNL 16.10.2008, sono stati stabiliti i "Criteri di correlazione tra posizioni organizzative e funzioni specialistiche e l'indennità di responsabilità (art.91 CCNL del 16.10.2008) per l'anno 2014;
- che nell'incontro sindacale del 14.01.2015 è stata data informativa alle OO.SS. e alle RSU di Ateneo dei criteri per l'individuazione, il conferimento e la revoca degli incarichi al personale di cat. EP nonché per la determinazione della retribuzione di posizione e di risultato di cui agli artt. 75 e 76 del CCNL 2006-2009;
- di voler rinviare ad un successivo accordo la destinazione delle risorse variabili pari ad € 203.571,40 (di cui € 141.233,64 disponibili sul fondo ex art. 87 ed € 62.337,76 sul fondo ex art. 90);
- che il C.d.A. nella seduta del 29.3.2017 ha approvato la costituzione dei Fondi ex artt. 87 e 90 per l'anno 2017;



- che con l'art 23 del D.Lgs. del 25 maggio 2017, n. 75, entrato in vigore il 22 giugno 2017, oltre ad abrogare il richiamato, comma 236, art. 1, della Legge 28 dicembre 2015, n. 208, si stabilisce che "a decorrere dal 1° gennaio 2017, l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, anche di livello dirigenziale, di ciascuna delle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2016";
- che il C.d.A. nella seduta del 20/09/2017 ha deliberato la rideterminazione dei fondi per il trattamento accessorio del personale tecnico amministrativo alla luce delle novità introdotte dall'art. 23 del D.Lgs 25 maggio 2017 n. 75;
- che con verbale del 28.3.2018 il Collegio dei Revisori dei Conti ha verificato e certificato positivamente la costituzione e l'utilizzo dei fondi di cui agli artt. 87 e 90 del CCNL 2006-2009;

convengono e stipulano quanto segue:

TITOLO I DISPOSIZIONI GENERALI

Articolo 1 - Campo di applicazione e obiettivi

1. Il presente contratto collettivo integrativo si applica, come previsto dall'art. 1 del CCNL del 16/10/2008, a tutto il Personale tecnico-amministrativo dell'Università degli Studi di Teramo.
2. Il presente contratto, in relazione alle materie demandate dal CCNL alla contrattazione integrativa, assume come obiettivo prioritario la valorizzazione delle persone, fondata sul miglioramento delle competenze professionali possedute e sul contributo assicurato da ciascuno al fine di supportare i processi di innovazione, efficienza, efficacia e di miglioramento dei servizi.
3. Il presente contratto rappresenta un investimento economico ed organizzativo per l'Amministrazione, che ritiene prioritario accompagnare con adeguati strumenti la fase di ristrutturazione che l'Ateneo sta attraversando, allo scopo di supportare i progetti di miglioramento complessivo dei servizi offerti. In particolare esso è informato ai seguenti principi guida:
 - a) migliorare l'efficienza del funzionamento e l'efficacia dei servizi resi;
 - b) assicurare un'equa distribuzione delle risorse nella fase di orientamento e motivazione del personale sulle azioni necessarie a garantire i risultati da perseguire;
 - c) valorizzare le peculiarità delle singole realtà operative;
 - d) migliorare la qualità lavorativa e la professionalità dei dipendenti introducendo strumenti di gestione e motivazione delle risorse umane diversificati, con l'intento di rispondere alla complessità organizzativa;
 - e) aumentare il grado di coinvolgimento del personale nei processi di miglioramento dell'Ateneo assumendo il riconoscimento delle competenze professionali dei dipendenti quale valore irrinunciabile, con la consapevolezza che la qualità dei servizi erogati dall'Amministrazione è in larga misura determinata dalla qualità delle prestazioni delle persone;

Articolo 2 - Durata e decorrenza del contratto

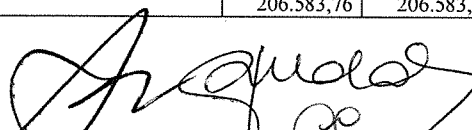
1. Il presente contratto decorre dal 01 gennaio 2017, salvo per le parti ove è previsto diversamente, e conserva la sua efficacia giuridica ed economica fino al 31 dicembre 2017 e comunque fino alla stipula del successivo contratto integrativo. Il presente contratto potrà essere integrato con accordi che eventualmente interverranno in sequenza temporale.
2. In caso di disdetta, che deve essere comunicata tra le Parti mediante raccomandata a/r, le disposizioni contrattuali rimangono in vigore fino a quando non siano sostituite da successivo contratto collettivo integrativo.

TITOLO II FINANZIAMENTO DEL TRATTAMENTO ACCESSORIO

Articolo 3 - Costituzione dei Fondi per il salario accessorio del personale delle categorie B, C, D ed EP

Fondo art 90 Anno 2017			
1.1 Risorse Fisse aventi carattere di certezza e stabilità	2017	2016	Diff.
1.1a Risorse storiche	206.583,76	206.583,76	-
Fondo 2004 certificato parte fissa	206.583,76	206.583,76	-







1.1b Incrementi contrattuali non confluiti fondo 2004	13.397,24	13.397,24	-
Art. 4 comma 2 CCNL 13.05.2003 biennio economico 2000/2001- incremento 0,33% MS 1999	2.276,45	2.276,45	-
Art. 41 co.1 e 3 CCNL 27.01.2005 quadriennio normativo 2002/2005 - Incremento 0,51% MS 01	1.879,10	1.879,10	-
Art. 5 comma 1 CCNL 28.03.2006 biennio economico 2004/2005 - Incremento 0,50% MS 03	2.281,88	2.281,88	-
Art. 87 comma 1 lett. c) CCNL 16.10.2008 quadriennio 2006/2009 - Incremento 0,5% MS 05	6.959,81	6.959,81	-
1.1c Altri Incrementi	-	-	-
Art. 2 comma 3 D.Lgs. 165/2001 - Risparmi	-	-	-
Art. 87 comma 1 lett. d) CCNL 16.10.2008 quadriennio 2006/2009	-	-	-
Ria personale cessato B-C-D-EP misura intera	-	-	-
Art. 87 comma 1 lett. e) CCNL 16.10.2008 quadriennio 2006/2009	-	-	-
Differenziale cessati o passati di categoria B-C-D-EP misura intera	-	-	-
Art. 87 comma 2 CCNL 16.10.2008 quadriennio 2006/2009	-	-	-
Incrementi dotazione organica e relativa copertura posti	-	-	-
Art. 88 comma 2 lett. a) 2° periodo CCNL 16.10.2008 quadriennio 2006/2009	-	-	-
Incrementi finanziamenti PEO da risorse stabili destinate a produttività	-	-	-
Art. 86 comma 4 CCNL 16.10.2008 quadriennio 2006/2009	-	-	-
Riduzione stabile dello straordinario	-	-	-
Altre risorse fisse con carattere di certezza e stabilità	-	-	-
1.1d Totale Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità (1.1a + 1.1b + 1.1c)	219.981,00	219.981,00	-

1.2 Risorse Variabili			
1.2a Incrementi variabili sottoposti ai limiti di cui all'art. 1 comma 236 della L. 208/2015	-	-	-
Art. 43 L. 449/1997 - Risparmi di gestione	-	-	-
Art. 87 comma 2 CCNL 16.10.2008 quadriennio 2006/2009	-	-	-
Attivazione nuovi servizi o riorganizzazione-variabile	-	-	-
Art. 67 comma 1 lett. f) CCNL 9.8.2000 quadriennio 1998/2001	-	-	-
1.2b Incrementi variabili NON sottoposti ai limiti di cui all'art. 1 comma 236 della L. 208/2015	62.337,76	16.098,52	46.239,24
Quote per la progettazione - Art. 92 commi 5-6 D.Lgs. 163/2006	-	-	-
Liquidazione sentenze favorevoli all'Ente - RD 1578/1933	-	-	-
Art. 4 comma 2 lett. q) CCNL 16.10.2008 quadriennio 2006/2009	-	-	-
Quota riservata al fondo per attività c/terzi o programmi comunitari	-	-	-
Art. 86 comma 4 CCNL 16.10.2008 quadriennio 2006/2009 - Risparmi da straordinario	-	-	-
Art. 87 comma 1 lett. d) CCNL 16.10.2008 quadriennio 2006/2009	-	-	-
Ria personale cessato anno precedente accantonato B-C-D-EP mensilità residue	-	-	-
Art. 87 comma 1 lett. e) CCNL 16.10.2008 quadriennio 2006/2009	-	-	-
Differenziale cessati o passati di categoria B-C-D-EP mensilità residue	-	-	-
Altre risorse variabili	-	-	-
Somme non utilizzate Fondo anno precedente	62.337,76	16.098,52	46.239,24
1.2c Totale risorse variabili (1.2a+1.2b) (*)	62.337,76	16.098,52	46.239,24

1.3 Decurtazioni del Fondo			
1.3a Decurtazione rilevanti ai fini della verifica del limite di cui all'art. 1 comma 236 della L. 208/2015	-	-	-
Art. 88 comma 4 CCNL 16.10.2008 quadriennio 2006/2009	-	-	-
Decurtazione fondo per progressioni orizzontali B-C-D-EP	-	-	-
Art. 88 comma 2 lett. a) 2° periodo CCNL 16.10.2008 quadriennio 2006/2009	-	-	-
Decurtazione risorse stabili produttività per finanziamento PEO	-	-	-

Or. Valeri

[Signature]

Guido

[Signature]

Altre decurtazioni del Fondo alla stregua dei rinnovi contrattuali (per verifica limite art. 1 c. 189 L. 266/2005)	-	-	-
Altre decurtazioni del Fondo			-
1.3b Decurtazione per applicazione di Legge	20.658,38	20.658,38	-
Decurtazione Fondo per limite art. 1 comma 189 L. 266/2005 (2004-10%- da versare al MEF)	20.658,38	20.658,38	-
1.3c Decurtazione permanente art. 1 comma 456, L. 147/2013	18.131,37	18.131,37	-
Decurtazioni Fondo per rispetto limite 2010 (art. 9 comma 2 bis L. 122/2010)			-
Decurtazioni Fondo per riduzione proporzionale personale (art. 9 comma 2 bis L. 122/2010)	18.131,37	18.131,37	-
1.3c Decurtazione art. 1 comma 236, L. 208/2015 su anno 2016	-	2.210,09	2.210,09
Decurtazione Fondo per rispetto limite 2015			-
Decurtazioni Fondo per riduzione proporzionale personale (refer. 2015)		2.210,09	2.210,09
1.3d Decurtazioni art.23 comma 2, D.lgs 75/2017	2.210,09	-	2.210,09
Decurtazione Fondo per rispetto limite 2016	2.210,09	-	2.210,09
1.3d Totale decurtazioni (1.3a + 1.3b + 1.3c)	40.999,84	40.999,84	0,00

1.4 Risorse fondo sottoposto a certificazione			
1.4a Totale risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità (1.1d)	219.981,00	219.981,00	-
1.4b Totale risorse variabili (1.2c)	62.337,76	16.098,52	46.239,24
1.4c Totale decurtazioni del fondo (1.3d)	40.999,84	40.999,84	0,00
1.4d Totale risorse fondo sottoposto a certificazione (1.4a + 1.4b - 1.4c)	241.318,92	195.079,68	46.239,24

Totale Fondo disponibile alla contrattazione integrativa anno 2017

241.318,92	195.079,68	46.239,24
------------	------------	-----------

Disponibilità - RISORSE FISSE

178.981,16	178.981,16	0,00
------------	------------	------

Disponibilità - RISORSE VARIABILI

62.337,76	16.098,52	46.239,24
-----------	-----------	-----------

Fondo art 87 Anno 2017
(Esposto al Lordo (Circolare 25/2012 RGS parte III modulo 1 Sezione V))

1.1 Risorse Fisse aventi carattere di certezza e stabilità	2017	2016	Diff.
1.1a Risorse storiche	749.443,69	749.443,69	-
Fondo 2004 certificato parte fissa	749.443,69	749.443,69	-
1.1b Incrementi contrattuali non confluìti fondo 2004	77.487,41	77.487,41	-
Art. 4 comma 1 CCNL 13.05.2003 biennio economico 2000/2001- incremento 0,10% MS 1999	3.114,64	3.114,64	-
Art. 4 comma 2 CCNL 13.05.2003 biennio economico 2000/2001- incremento 0,33% MS 1999	8.001,88	8.001,88	-
Art. 41 co.1 e 3 CCNL 27.01.2005 quadriennio normativo 2002/2005 - Incremento 0,51% MS 01	18.658,82	18.658,82	-
Art. 5 comma 1 CCNL 28.03.2006 biennio economico 2004/2005 - Incremento 0,50% MS 03	23.391,82	23.391,82	-
Art. 87 comma 1 lett. c) CCNL 16.10.2008 quadriennio 2006/2009 - Incremento 0,5% MS 05	24.320,25	24.320,25	-
1.1c Altri Incrementi	40.714,81	40.714,81	-
Art. 2 comma 3 D.Lgs. 165/2001 - Risparmi	-	-	-
Art. 87 comma 1 lett. d) CCNL 16.10.2008 quadriennio 2006/2009	40.714,81	40.714,81	-
Ria personale cessato B-C-D-EP misura intera			-
Art. 87 comma 1 lett. e) CCNL 16.10.2008 quadriennio 2006/2009			-
Differenziale cessati o passati di categoria B-C-D-EP misura intera			-

Er. Edvaldi

[Signature]

quadrone

Art. 87 comma 2 CCNL 16.10.2008 quadriennio 2006/2009			
Incrementi dotazione organica e relativa copertura posti			

Art. 88 comma 2 lett. a) 2° periodo CCNL 16.10.2008 quadriennio 2006/2009			
Incrementi finanziamenti PEO da risorse stabili destinate a produttività			
Art. 86 comma 4 CCNL 16.10.2008 quadriennio 2006/2009			
Riduzione stabile dello straordinario	-	-	-
Altre risorse fisse con carattere di certezza e stabilità	-	-	-
1.1d Totale Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità (1.1a + 1.1b + 1.1c)	867.645,91	867.645,91	-

1.2 Risorse Variabili			
1.2a Incrementi variabili sottoposti ai limiti di cui all'art. 23 comma 2 D.Lgs. 75/2017	-	-	-
Art. 43 L. 449/1997 - Risparmi di gestione	-	-	-
Art. 87 comma 2 CCNL 16.10.2008 quadriennio 2006/2009	-	-	-
Attivazione nuovi servizi o riorganizzazione-variabile	-	-	-
Art. 67 comma 1 lett. f) CCNL 9.8.2000 quadriennio 1998/2001	-	-	-
1.2b Incrementi variabili NON sottoposti ai limiti di cui all'art. 23 comma 2 D.Lgs 75/2017	141.233,64	164.329,08	23.095,44
Quote per la progettazione - Art. 92 commi 5-6 D.Lgs. 163/2006	-	-	-
Liquidazione sentenze favorevoli all'Ente - RD 1578/1933	-	-	-
Art. 4 comma 2 lett. q) CCNL 16.10.2008 quadriennio 2006/2009	-	-	-
Quota riservata al fondo per attività c/terzi o programmi comunitari	-	-	-
Art. 86 comma 4 CCNL 16.10.2008 quadriennio 2006/2009 - Risparmi da straordinario	-	98.222,95	98.222,95
Art. 87 comma 1 lett. d) CCNL 16.10.2008 quadriennio 2006/2009	-	-	-
Ria personale cessato anno precedente accantonato B-C-D-EP mensilità residue	-	-	-
Art. 87 comma 1 lett. e) CCNL 16.10.2008 quadriennio 2006/2009	3.030,00	1.496,00	1.534,00
Differenziale cessati o passati di categoria B-C-D-EP mensilità residue	-	-	-
Altre risorse variabili	-	-	-
Somme non utilizzate Fondo anno precedente	138.203,64	64.610,13	73.593,51
1.2c Totale risorse variabili (1.2a+1.2b) (*)	141.233,64	164.329,08	23.095,44

1.3 Decurtazioni del Fondo			
1.3a Decurtazione rilevanti ai fini della verifica del limite di cui all'art. 1 comma 236 della L. 208/2015	-	-	-
Art. 88 comma 4 CCNL 16.10.2008 quadriennio 2006/2009	-	-	-
Decurtazione fondo per progressioni orizzontali B-C-D-EP	-	-	-
Art. 88 comma 2 lett. a) 2° periodo CCNL 16.10.2008 quadriennio 2006/2009	-	-	-
Decurtazione risorse stabili produttività per finanziamento PEO	-	-	-
Altre decurtazioni del Fondo alla stregua dei rinnovi contrattuali (per verifica limite art. 1 c. 189 L. 266/2005)	-	-	-
Altre decurtazioni del Fondo	-	-	-
1.3b Decurtazione per applicazione di Legge	74.944,37	74.944,37	-
Decurtazione Fondo per limite art. 1 comma 189 L. 266/2005 (2004-10%- da versare al MEF)	74.944,37	74.944,37	-
1.3c Decurtazione permanente art. 1 comma 456, L. 147/2013	36.815,21	36.815,21	-
Decurtazione permanente Fondo per rispetto limite 2010 (art. 9 comma 2 bis L. 122/2010)	6.666,00	6.666,00	-
Decurtazioni permanente Fondo per riduzione proporzionale personale (art. 9 c.2 bis L. 122/2010)	30.149,21	30.149,21	-
1.3c Decurtazione art. 1 comma 236, L. 208/2015		-	-

orobolici

 Qualora

 me

Decurtazione Fondo per rispetto limite 2015	-	-	-
Decurtazioni Fondo per riduzione proporzionale personale (refer. 2015)	-	-	2.673,02
1.3d Totale decurtazioni (1.3a + 1.3b + 1.3c)	111.759,58	111.759,58	-

1.4 Risorse fondo sottoposto a certificazione			
1.4a Totale risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità (1.1d)	867.645,91	867.645,91	-
1.4b Totale risorse variabili (1.2c)	141.233,64	164.329,08	23.095,44
1.4c Totale decurtazioni del fondo (1.3d)	111.759,58	111.759,58	-
1.4d Totale risorse fondo sottoposto a certificazione (1.4a + 1.4b - 1.4c)	897.119,95	920.215,41	23.095,44

1.5 Risorse allocate temporaneamente all'esterno del fondo			
1.5a Progressioni orizzontali a carico del bilancio (PEO - differenziale Cessati)	-	-	-
1.5b Totale risorse temporaneamente allocate all'esterno del fondo (1.5a)	-	-	-

Totale Fondo anno 2017 (1.4d+1.5b)	897.119,95	920.215,41	- 23.095,44
---	-------------------	-------------------	--------------------

2.1. Destinazioni non disponibili alla contrattazione integrativa			
anno 2002	26.404,34	26.404,34	-
anno 2004	30.394,45	30.394,45	-
anno 2006	105.883,14	105.883,14	-
anno 2008	37.503,80	37.503,80	-
anno 2009	142.071,06	142.071,06	-
anno 2010	64.367,51	64.367,51	-
anno 2011	7.680,64	7.680,64	-
anno 2015	8.549,63	8.549,63	-
2.1a Progressioni orizzontali a carico del bilancio (PEO)	422.854,57	422.854,57	-
cessati anno 2005	20.373,82	20.373,82	-
cessati anno 2006	15.136,10	15.136,10	-
cessati anno 2007	49.133,75	49.133,75	-
cessati anno 2008	3.493,95	3.493,95	-
cessati anno 2009	11.140,12	11.140,12	-
cessati anno 2010	10.330,98	10.330,98	-
cessati anno 2011	13.249,00	13.249,00	-
cessati anno 2012	11.944,00	11.944,00	-
cessati anno 2013	963,00	963,00	-
cessati anno 2014	4.432,00	4.432,00	-
cessati anno 2015	5.764,00	5.764,00	-
cessati anno 2016	7.640,00		7.640,00
2.1b Differenziale cessati o passati di categoria B-C-D-EP misura intera	153.600,72	145.960,72	7.640,00

2.1c Totale Destinazioni non disponibili alla contrattazione integrativa(2.1a-2.1b)	269.253,85	276.893,85	- 7.640,00
--	-------------------	-------------------	-------------------

Totale Fondo disponibile alla contrattazione integrativa anno 2017	627.866,12	643.321,56	- 15.455,44
---	-------------------	-------------------	--------------------

Disponibilità - RISORSE FISSE	486.632,48	478.992,48	7.640,00
Disponibilità - RISORSE VARIABILI	141.233,64	164.329,08	- 23.095,44

1. Il Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato del personale della categoria elevate professionalità (EP) comprensivo di oneri a carico dell'ente ammonta a € **320.230,21**;
2. Il Fondo per le progressioni economiche e per la produttività collettiva e individuale destinato al personale di categoria B, C e D comprensivi di oneri a carico dell'ente ammonta ad € **843.600,92**;

Articolo 4 – Ripartizione dei Fondi per il salario accessorio del personale di categoria B, C, D ed EP

1. Per l'anno 2017 le risorse disponibili alla contrattazione relative al Fondo per le progressioni economiche e per la produttività collettiva e individuale destinato al personale di categoria B, C e D e al Fondo destinato alla corresponsione della retribuzione di posizione e di risultato del personale della categoria elevate professionalità (EP), ammontano complessivamente a € **869.185,04** annue lorde;

2. Le predette risorse, rispetto alla loro disponibilità sono così suddivise:

Fondo ex art. 90, anno 2017 – risorse fisse	€	178.981,16
Fondo ex art. 87, anno 2017 – risorse fisse	€	<u>486.632,48</u>
Totale risorse fisse	€	665.613,64

Fondo ex art. 90, anno 2017 – risorse variabili	€	62.337,76
Fondo ex art. 87, anno 2017 – risorse variabili	€	<u>141.233,64</u>
Totale risorse variabili	€	203.571,40

3. Le parti concordano di ripartire le risorse di cui al precedente punto al finanziamento dei seguenti istituti economici per gli importi riportati nella tabella:

ISTITUTI	Lordo dipendente
Retribuzione di posizione e retribuzione di risultato categoria "EP"	178.981,16
Indennità accessoria mensile (Art. 88, comma 2 lettera f) CCNL 2006-2009)	371.584,84
Indennità accessoria mensile a valutazione (risorse Art. 88, comma 3, CCNL 2006-2009)	12.274,56
Indennità di responsabilità (art. 91 CCNL)	68.300,00
Indennità per i compiti che comportano oneri, rischi o disagi particolarmente rilevanti (su risorse fisse)	17.133,88
Progressioni orizzontali (art.79 CCNL)	17.339,20
TOTALE RISORSE FISSE	665.613,64

Risorse variabili fondo ex art. 87 rinviate a successivo accordo	141.233,64
Risorse variabili ex art. 90 rinviate a successivo accordo	62.337,76
TOTALE RISORSE VARIABILI	203.571,40

Totale risorse destinate al personale di categoria B, C, D e EP	869.185,04
--	-------------------

Handwritten signature

Handwritten signature

Handwritten signature

Handwritten signature

TITOLO III

TRATTAMENTO ACCESSORIO DEL PERSONALE DI CATEGORIA EP

Articolo 5 - Retribuzione di Posizione e Retribuzione di Risultato categoria EP

1. Ai fini dell'erogazione della retribuzione di posizione e di risultato al personale di categoria EP si applicano i criteri generali previsti dagli articoli 75 e 76 del CCNL del 16.10.2008;

a) Retribuzione di Posizione

1. Per l'anno 2017 in applicazione dei criteri per l'individuazione, il conferimento e la revoca degli incarichi al personale di cat. EP nonché per la determinazione della retribuzione di posizione e di risultato di cui agli artt. 75 e 76 del CCNL 2006-2009 adottati dall'Ateneo e di cui è stata data informativa alle OO.SS. e R.S.U. di Ateneo nell'incontro del 14.01.2015, la retribuzione di posizione è articolata sulle seguenti tre fasce, dalla più bassa alla più alta, ed attribuita al singolo incarico in relazione al valore del "peso organizzativo":

Fasce	Retribuzione di posizione (importi annui lordi per XIII mensilità)
FASCIA 1	€ 3.099,00
FASCIA 2	€ 10.691,10
FASCIA 3	€ 11.879,00

2. Al dipendente in regime di part-time l'indennità è rapportata in misura proporzionale all'impegno orario di lavoro
3. Gli appartenenti alla categoria EP titolari di incarichi di particolare responsabilità gestionale, di posizioni organizzative complesse e qualificati incarichi di responsabilità amministrativa, di norma non possono fruire del regime di part-time, per quelli già concessi alla data del 31.12.2017 si procederà ad una revisione degli stessi con eventuale opzione di rinuncia da parte degli interessati. Infatti il responsabile di struttura deve assicurare nell'attività lavorativa una continuità temporale incompatibile con il regime di part-time. Qualora si dovesse procedere ad attribuire responsabilità a unità di personale già titolare di regime di part-time essa dovrà modificare il proprio orario di servizio;
4. Al dipendente responsabile di posizione organizzativa verrà corrisposta una quota percentuale della quota soggetta a valutazione, pari al risultato della valutazione stessa;
5. A partire dal 1.1.2018, al dipendente a cui verrà conferito l'interim verrà concessa l'indennità corrispondente all'incarico della fascia superiore se lo stesso è attribuito per la pienezza dell'attività prevista nella funzione.

b) Retribuzione di Risultato

1. La retribuzione di risultato è finalizzata a remunerare i risultati espressi da ciascun dipendente in termini di efficienza/produttività a seguito della valutazione effettuata annualmente.
2. Il titolare di incarico, così come previsto dall'art. 75 co. 5 e dall'art. 76 co. 4 CCNL 16.10.2008, viene valutato annualmente sulla base dei criteri e delle modalità adottate dal "Sistema di misurazione e valutazione della performance" vigente.
3. L'importo massimo della retribuzione di risultato è pari al 30% della retribuzione di posizione spettante come da tabella:

Fasce	Retribuzione di posizione	Percentuale	Retribuzione di Risultato (valore massimo)
FASCIA 1	€ 3.099,00	30%	€ 929,70
FASCIA 2	€ 10.691,10	30%	€ 3.207,33

[Handwritten signatures and initials]

FASCIA 3	€ 11.879,00	30%	€ 3.563,70
----------	-------------	-----	------------

- 4 Ai dipendenti cui sono stati attribuiti gli incarichi, verrà corrisposta, in percentuale del valore massimo, una retribuzione di risultato pari alla percentuale relativa alla valutazione di cui al "Sistema di misurazione e valutazione della performance".

Somma lorda totale prevista per l'anno 2017

€ 178.981,16

TITOLO IV

TRATTAMENTO ACCESSORIO DEL PERSONALE DI CATEGORIA B, C e D

Articolo 6 - Indennità Accessoria Mensile (Art. 88, comma 2 lettera f) CCNL 2006-2009)

- a) Per l'anno 2017, ai sensi dell'art. 88, comma 2 lettera f) CCNL 2006-2009, è prevista un'indennità accessoria mensile finalizzata a promuovere un miglioramento dei livelli di efficienza e di efficacia dell'amministrazione e della qualità dei servizi nonché ad incentivare la continuità lavorativa e l'effettività della prestazione. L'indennità, erogabile per dodici mensilità, è attribuita ai dipendenti in base alla categoria/posizione di appartenenza e secondo gli importi della seguente tabella:

Categoria	Posizione economica	Indennità accessoria mensile
Categoria B	Tutte	€ 79,02
Categoria C	1,3,4,5,6 e 7	€ 147,03
	2	€ 162,03
Categoria D	Tutte	€ 224,76

L'indennità accessoria mensile è ridotta, per i dipendenti in rapporto di lavoro parziale, della stessa percentuale di riduzione dell'impegno orario di lavoro mentre non spetta al personale in distacco sindacale ed al personale in aspettativa per dottorato di ricerca con trattamento economico a carico dell'Ateneo.

Somma lorda totale prevista per l'anno 2017

€ 371.584,84

- b) E' prevista inoltre un'indennità accessoria mensile a valutazione a valere sulle risorse di cui all'art. 88, comma 3 del CCNL 2006-2009 spettante a tutto il personale appartenente alle categorie contrattuali B-C-D, "Performance Organizzativa".

L'indennità viene corrisposta in considerazione dei risultati positivi relativi alla qualità della didattica e della ricerca raggiunti nell'anno precedente dall'Ateneo e attestati dal fatto che l'incidenza dell'Ateneo di Teramo, sulla quota premiale del Fondo di Finanziamento ordinario (FFO), risulta superiore rispetto all'incidenza sulla quota storica (rapporto quota premiale su quota storica uguale o maggiore di 1)

Categoria	Posizione economica	Indennità accessoria mensile a valutazione (importo annuo)
Categoria B	Tutte	€ 29,76
Categoria C	Tutte	€ 59,64
Categoria D	Tutte	€ 89,28

L'indennità accessoria mensile a valutazione è anch'essa ridotta, per i dipendenti in rapporto di lavoro parziale, della stessa percentuale di riduzione dell'impegno orario di lavoro mentre non spetta al personale in distacco sindacale ed al personale in aspettativa per dottorato di ricerca con trattamento economico a carico dell'Ateneo.

L'indennità viene corrisposta in un'unica soluzione il mese successivo all'assegnazione del FFO.

Somma lorda totale prevista per l'anno 2017

€ 12.274,56

Polistari

A

quadr...

11

[Signature]

Articolo 7 - Indennità di Responsabilità (Art. 91 CCNL 2006-2009)

1. L'Amministrazione, in base alle proprie finalità istituzionali, individua posizioni organizzative e funzioni specialistiche e di responsabilità e verifica la disponibilità di personale professionalmente qualificato appartenente alle categorie B, C, e D ai fini della attribuzione di tali posizioni e funzioni. Le relative determinazioni sono oggetto di informazione preventiva ai soggetti sindacali.
2. I criteri sulla cui base si procederà all'individuazione delle posizioni organizzative e funzioni specialistiche di cui al comma precedente saranno oggetto di informazione e, a richiesta, di concertazione.
3. Agli incarichi di cui al comma 1 è correlata una indennità di responsabilità annua lorda di importo variabile di cui un terzo corrisposto in base alla valutazione individuale prevista nel Sistema di misurazione e valutazione della performance
4. Ai sensi dell'articolo 91, comma 2 e 4 del CCNL 16.10.2010 si stabilisce che l'indennità di responsabilità per l'anno 2017 è articolata sulle seguenti quattro fasce:

FASCIA 1	€ 1.400,00
FASCIA 2	€ 1.300,00
FASCIA 3	€ 600,00
FASCIA 4	€ 450,00

5. Ai fini della correlazione posizioni e funzioni individuate ai sensi del comma 1 dello stesso art. 91 e agli incarichi di cui al comma 3, e le relative fascia di appartenenza, si stabiliscono i seguenti criteri:

FASCIA 1 posizione organizzativa cui è chiesto un alto livello di responsabilità, di complessità delle competenze attribuite, di specializzazione richiesta dai compiti affidati e di caratteristiche innovative della professionalità richiesta;

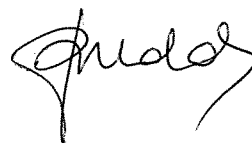
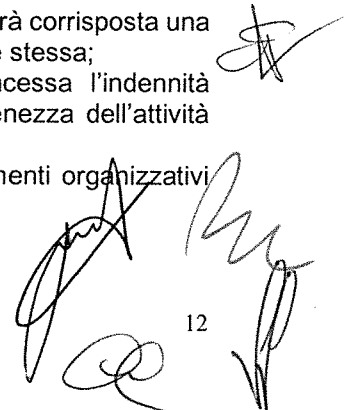
FASCIA 2 posizione organizzativa cui è chiesto un livello medio di responsabilità, di complessità delle competenze attribuite, di specializzazione richiesta dai compiti affidati e di caratteristiche innovative della professionalità richiesta;

FASCIA 3 funzioni specialistiche e di responsabilità che si concretano nella gestione di processi e/o attività amministrative ritenute di alto rilievo;

FASCIA 4 funzioni specialistiche e di responsabilità che si concretano nella gestione di processi e/o attività amministrative ritenute di medio rilievo;

6. Al dipendente in regime di part-time l'indennità è rapportata in misura proporzionale all'impegno orario di lavoro;
7. Gli appartenenti alla categoria D titolari di incarichi di particolare responsabilità gestionale, di posizioni organizzative, funzioni specialistiche e incarichi di responsabilità, di norma non possono fruire del regime di part-time, per quelli già concessi alla data del 31.12.2017 si procederà ad una revisione degli stessi con eventuale opzione di rinuncia da parte degli interessati. Infatti il responsabile di struttura deve assicurare nell'attività lavorativa una continuità temporale incompatibile con il regime di part-time. Qualora si dovesse procedere ad attribuire responsabilità a unità di personale già titolare di regime di part-time essa dovrà modificare il proprio orario di servizio;
8. L'attribuzione ad Interim di una posizione organizzativa, comporta l'erogazione di un'indennità pari al 30% di quella relativa alla fascia di appartenenza della posizione attribuita;
9. La verifica dei risultati è effettuata dal Direttore Generale secondo le modalità e i tempi previsti dal Sistema di misurazione e valutazione della performance. La valutazione finale verrà espressa in valori percentuali da 0 a 100%;
10. Al dipendente responsabile di unità organizzativa o titolare di funzione specialistica verrà corrisposta una quota percentuale della quota soggetta a valutazione, pari al risultato della valutazione stessa;
11. A partire dal 1.1.2018, al dipendente a cui verrà conferito l'interim verrà concessa l'indennità corrispondente all'incarico della fascia superiore se lo stesso è attribuito per la pienezza dell'attività prevista nella funzione;
12. Gli incarichi sono revocati, altresì, con atto del Direttore Generale in caso di mutamenti organizzativi ovvero di esigenze specifiche dell'Ateneo.



Articolo 8 – Indennità per i compiti che comportano oneri, rischi o disagi particolarmente rilevanti

1 Le parti convengono di corrispondere le seguenti indennità per la remunerazione di compiti che comportano oneri, rischi o disagi particolarmente rilevanti:

- a) Indennità di reperibilità
- b) Indennità di guida
- c) Indennità di rischio generico di laboratorio e di stabulari
- d) Indennità centralinista non vedente (art. 9 L.133/85)
- e) Indennità di maneggio valori

a) Indennità di reperibilità

1. L'indennità di reperibilità viene corrisposta al personale di tutti i livelli che cura nell'espletamento delle proprie mansioni il funzionamento nonché la sicurezza delle strutture e degli impianti universitari garantendo la propria reperibilità notturna e diurna, feriale e festiva;
2. L'istituto della reperibilità si espleta durante le ore o le giornate eccedenti l'orario ordinario di lavoro; soltanto per essenziali ed indifferibili necessità di servizio che non possono essere coperte attraverso l'adozione di altre forme di articolazione dell'orario. La durata massima del periodo di reperibilità è di 12 ore;
3. L'indennità di € 15,00 lorde è corrisposta in relazione alla disponibilità effettivamente prestata e risultante da dichiarazione del responsabile della struttura. A ciascun dipendente coinvolto nella reperibilità non possono essere pagate più di 6 reperibilità al mese e per non più di due giorni festivi nell'arco di un mese, fatti salvi casi di necessità derivanti da temporanee carenze di organico. L'indennità non può essere corrisposta nei giorni di assenza e di ferie né per lo stesso periodo di effettiva prestazione a più unità di personale. Nel caso si renda necessario l'intervento diretto del dipendente durante la fascia di reperibilità, sarà corrisposta la relativa remunerazione per lavoro straordinario e la prestazione di lavoro non potrà essere superiore a sei ore.

Somma lorda totale prevista per l'anno 2017

€ 5.475,00

b) Indennità di guida

1. E' riconosciuta al personale addetto in via continuativa alla conduzione degli automezzi di servizio un'indennità mensile di € 20,00 ed un'indennità di € 0,10 per chilometro sulla base di verifiche effettuate dall'Ufficio Economato e nel limite del budget annuale;
2. Al personale addetto alla guida dell'autobus con trasporto persone spetta, oltre all'indennità mensile di € 20,00, un'indennità di € 0,25 per chilometro sulla base di verifiche effettuate dall'Ufficio Economato e nel limite del budget annuale.

Somma lorda totale prevista per l'anno 2017

€ 4.000,00

c) Indennità di rischio generico di laboratorio e di stabulari

1. E' attribuita nella misura mensile lorda di € 16,50 al personale di tutti i livelli addetto istituzionalmente al funzionamento delle strutture di laboratorio e stabulari e sulla base di dichiarazione del responsabile della struttura.

Somma lorda totale prevista per l'anno 2017

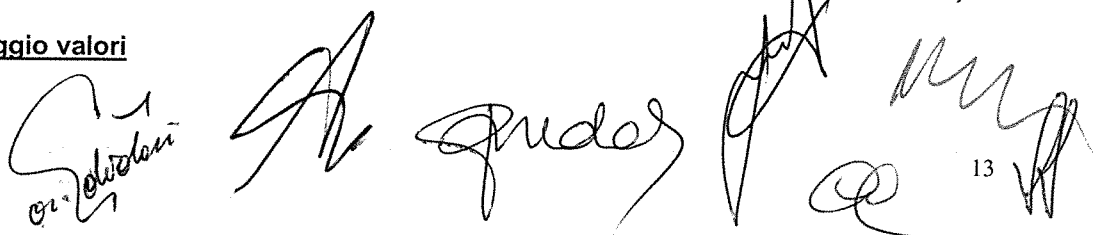
€ 4.752,00

d) Indennità centralinista non vedente (art. 9 L.113/85)

1. E' attribuita ai lavoratori centralinisti non vedenti la specifica indennità giornaliera prevista dall'art.9 della L. 113 del 29 marzo 1985.

Somma lorda totale prevista per l'anno 2017

€ 1.106,88

e) Indennità di maneggio valori


1. Al personale che, sulla base di una previsione normativa o a seguito di provvedimento formale dell'amministrazione, è addetto in via continuativa ai servizi di cassa che comportino maneggio di denaro o valori nelle forme ammesse a pagamento, compete l'indennità mensile lorda di € 50,00, individuate in massimo tre funzioni.

Somma lorda totale prevista per l'anno 2017

€ 1.800,00

Somma lorda totale prevista per l'anno 2017

€ 17.133,88

Articolo 9 - Disposizioni particolari

1. Tutte le indennità sono corrisposte insieme allo stipendio del mese successivo a quello relativo all'effettuazione delle prestazioni che danno diritto a percepire l'indennità previste, ove non subordinate a relazioni o valutazioni nel merito.

TITOLO V

PROGRESSIONE ECONOMICA ALL'INTERNO DELLA CATEGORIA

Articolo 10 –Progressione economica all'interno della categoria (Art. 79 CCNL 2006-2009)

Le parti concordano di destinare al finanziamento delle progressioni economiche all'interno delle categorie (PEO-Progressioni Economiche Orizzontali) per l'anno 2017, risorse fisse pari ad € 17.339,20.

Le parti concordano inoltre di procedere all'emanazione di un bando unico, "Progressioni Orizzontali 2017/2018", a valere, per l'anno 2017, sul totale stanziato, pari ad € 17.339,20 e sulle risorse residue degli stanziamenti anni precedenti pari ad € 1.984,48, per un totale complessivo pari ad euro 19.323,68 e per l'anno 2018, sulle risorse fisse che si renderanno disponibili a seguito della rimodulazione della struttura della retribuzione accessoria (I.M.A.) in fase di approvazione, fino ad un massimo di € 154.185,18 e comunque nel limite delle risorse disponibili alla contrattazione 2018.

Le parti concordano, altresì, i seguenti criteri:

- all'interno di ciascuna categoria è prevista una progressione economica che si realizza mediante l'attribuzione, dopo il trattamento tabellare iniziale, di successive posizioni economiche da destinare al personale che ha maturato almeno due anni di servizio effettivo nella posizione economica immediatamente inferiore;
- a tal fine, sulla base della compatibilità finanziaria e della verifica della predetta maturazione di effettivo servizio nella posizione economica immediatamente inferiore alla data del bando, viene previsto un contingente PEO per il biennio 2017/2018;
- con disposizione direttoriale si provvederà all'emanazione del bando di procedura selettiva e alla nomina di una o più Commissioni esterne. Nello stesso bando sarà prevista la data della prova da sostenere e della relativa prova di recupero;
- può partecipare alla procedura sopra richiamata il personale tecnico-amministrativo in servizio presso l'Università, con rapporto a tempo indeterminato, ivi incluso il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale, appartenente alla medesima categoria per la quale si intende concorrere alla data di indizione della predetta selezione;
- e' da considerarsi come periodo utile per il raggiungimento del biennio di anzianità anche il servizio a tempo indeterminato/determinato prestato presso altre Università; nel caso di mobilità intercompartimentale è considerato periodo utile, per il raggiungimento del suddetto biennio, il solo servizio prestato a tempo indeterminato;
- la progressione economica all'interno della categoria non è applicata al personale che, nel corso del biennio di riferimento o che alla data di indizione della suddetta selezione, sia incorso in una sanzione disciplinare più grave del rimprovero scritto o che sia incorso 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;
- la progressione economica all'interno della categoria è effettuata sulla base di una selezione per titoli ed esami;
- la prova d'esame verrà svolta nel rispetto dei principi di imparzialità, trasparenza, economicità e celerità di espletamento, anche mediante l'ausilio delle tecnologie informatiche e verterà su quesiti, tutti a risposta

multipla predefinita, elaborati dalle Commissioni, di cui una soltanto esatta, concernenti le seguenti materie:

- Regolamento Generale di Ateneo;
 - Regolamento di Ateneo per l'Amministrazione, la Finanza e la Contabilità (limitatamente per il personale di categoria C, D ed EP);
 - Codice di comportamento del personale contrattualizzato dell'Università degli Studi di Teramo,
 - Codice Etico;
- la predetta prova sarà ponderata e differenziata rispetto alle categorie di inquadramento e consisterà:
- per il personale di categoria C, D, ed EP in 50 quesiti, da predisporre secondo i criteri sopra richiamati, e si intenderà superata al raggiungimento del numero minimo di risposte esatte fissato pari a 15 risposte utili ovvero al 30% del totale;
 - per il personale di categoria B in 30 quesiti, da predisporre secondo i criteri sopra richiamati, e si intenderà superata al raggiungimento del numero minimo di risposte esatte fissato pari a 6 risposte utili ovvero al 20% del totale;
- al fine della predisposizione delle graduatorie finali riguardante il solo personale che avrà superato la prova d'esame si terrà conto dei seguenti criteri:

➤ il punteggio complessivamente da attribuire al personale della categoria **B** è pari a **100 punti** di cui:

• **70 punti prova scritta:**

- 70 punti per una valutazione di 30/30;
- 65 punti per una valutazione di 27-29/30;
- 60 punti per una valutazione di 24-26/30;
- 55 punti per una valutazione di 21-23/30;
- 50 punti per una valutazione di 18-20/30;
- 45 punti per una valutazione di 15-17/30;
- 40 punti per una valutazione di 12-14/30;
- 35 punti per una valutazione di 09-11/30;
- 30 punti per una valutazione di 06-08/30

• **10 punti per anzianità di servizio** maturata nella posizione economica di appartenenza con l'attribuzione di un punto per ogni anno di anzianità, senza essere incorsi nel biennio precedente di riferimento in una sanzione disciplinare più grave del rimprovero scritto e senza essere incorsi in misure cautelari di sospensione dal servizio, a meno che il procedimento penale pendente non si sia concluso con l'assoluzione almeno in primo grado;

• **10 punti per gli incarichi** attribuiti. Saranno valutati solo gli incarichi conferiti nell'ultima posizione economica, con Decreto Rettorale, Disposizione Direttore Generale, Delibera degli Organi di Governo (CdA e SA), delibera del Consiglio di Facoltà o Decreto del Preside, almeno sei mesi prima la pubblicazione del bando.

• **10 punti per la valutazione individuale** acquisita nel biennio 2015/2016..

➤ Il punteggio complessivamente da attribuire al personale della categoria **C** è pari a **100 punti** di cui:

• **70 punti prova scritta:**

- 70 punti per una valutazione di 50/50;
- 65 punti per una valutazione di 45-49/50;
- 60 punti per una valutazione di 40-44/50;
- 55 punti per una valutazione di 35-39/50;
- 50 punti per una valutazione di 30-34/50;
- 45 punti per una valutazione di 25-29/50;
- 40 punti per una valutazione di 20-24/50;
- 35 punti per una valutazione di 15-19/50;

• **10 punti per anzianità di servizio** maturata nella posizione economica di appartenenza con l'attribuzione di un punto per ogni anno di anzianità, senza essere incorsi nel biennio precedente di riferimento in una sanzione disciplinare più grave del rimprovero scritto e senza essere incorsi in

misure cautelari di sospensione dal servizio, a meno che il procedimento penale pendente non si sia concluso con l'assoluzione almeno in primo grado;

- **10 punti per gli incarichi** attribuiti. Saranno valutati solo gli incarichi conferiti nell'ultima posizione economica, con Decreto Rettorale, Disposizione Direttore Generale, Delibera degli Organi di Governo (CdA e SA), delibera del Consiglio di Facoltà o Decreto del Preside, almeno sei mesi prima la pubblicazione del bando.

- **10 punti per la valutazione individuale** acquisita nel biennio 2015/2016..

➤ Il punteggio complessivamente da attribuire al personale della categoria **D** è pari a **100 punti** di cui:

- **70 punti prova scritta:**

- 70 punti per una valutazione di 50/50;
- 65 punti per una valutazione di 45-49/50;
- 60 punti per una valutazione di 40-44/50;
- 55 punti per una valutazione di 35-39/50;
- 50 punti per una valutazione di 30-34/50;
- 45 punti per una valutazione di 25-29/50;
- 40 punti per una valutazione di 20-24/50;
- 35 punti per una valutazione di 15-19/50;

- **10 punti per anzianità di servizio** maturata nella posizione economica di appartenenza con l'attribuzione di un punto per ogni anno di anzianità, senza essere incorsi nel biennio precedente di riferimento in una sanzione disciplinare più grave del rimprovero scritto e senza essere incorsi in misure cautelari di sospensione dal servizio, a meno che il procedimento penale pendente non si sia concluso con l'assoluzione almeno in primo grado;

- **10 punti per gli incarichi** attribuiti. Saranno valutati solo gli incarichi conferiti nell'ultima posizione economica, con Decreto Rettorale, Disposizione Direttore Generale, Delibera degli Organi di Governo (CdA e SA), delibera del Consiglio di Facoltà o Decreto del Preside, almeno sei mesi prima la pubblicazione del bando.

- **10 punti per la valutazione individuale** acquisita nel biennio 2015/2016..

➤ Il punteggio complessivamente da attribuire al personale della categoria **EP** è pari a **100 punti** di cui:

- **70 punti prova scritta:**

- 70 punti per una valutazione di 50/50;
- 65 punti per una valutazione di 45-49/50;
- 60 punti per una valutazione di 40-44/50;
- 55 punti per una valutazione di 35-39/50;
- 50 punti per una valutazione di 30-34/50;
- 45 punti per una valutazione di 25-29/50;
- 40 punti per una valutazione di 20-24/50;
- 35 punti per una valutazione di 15-19/50;

- **10 punti per anzianità di servizio** maturata nella posizione economica di appartenenza con l'attribuzione di un punto per ogni anno di anzianità, senza essere incorsi nel biennio precedente di riferimento in una sanzione disciplinare più grave del rimprovero scritto e senza essere incorsi in misure cautelari di sospensione dal servizio, a meno che il procedimento penale pendente non si sia concluso con l'assoluzione almeno in primo grado;

- **10 punti per gli incarichi** attribuiti. Saranno valutati solo gli incarichi conferiti nell'ultima posizione economica, con Decreto Rettorale, Disposizione Direttore Generale, Delibera degli Organi di Governo (CdA e SA), delibera del Consiglio di Facoltà o Decreto del Preside, almeno sei mesi prima la pubblicazione del bando.

- **10 punti per la valutazione individuale** acquisita nel biennio 2015/2016.

- I criteri per l'attribuzione dei punteggi relativi all'anzianità, agli incarichi e alla valutazione individuale, debitamente riproporzionati, sono quelli stabiliti dall'accordo sulle progressioni economiche anno 2015;
- i dati inerenti all'anzianità di servizio a agli incarichi attribuiti ai sensi dei vigenti accordi di contrattazione integrativa verranno verificati d'ufficio;

Handwritten signature

Handwritten signature

- alla prova scritta seguirà un'ulteriore prova di recupero per coloro che, a causa di certificati motivi, saranno impossibilitati a partecipare alla prima.
- la Commissione, accertata la regolarità della procedura, approva gli atti e formula la graduatoria finale di merito sulla base delle risorse disponibili.
- la graduatoria finale dei candidati è formata secondo l'ordine decrescente del punteggio complessivo riportato da ciascun candidato, con l'osservanza, a parità di merito della minore età anagrafica.

La manovra per l'anno 2017 riguarderà i seguenti passaggi a selezione sulla base delle risorse economiche disponibili:

Posti disponibili per l'anno 2017 con decorrenza dal 1/1/2018:

ANNO 2017			
CATEGORIA	UNITA	COSTO MEDIO	COSTO TOTALE
B	7	861,55	6.030,82
C	8	756,17	6.049,40
D	5	1.096,18	5.480,92
EP	1	1.761,92	1.761,92
Totali	21		19.323,06

Posti disponibili per l'anno 2018 con decorrenza dal 1/1/2018:

ANNO 2018			
CATEGORIA	UNITA	COSTO MEDIO	COSTO TOTALE
B	21	860,47	18.069,94
C	96	850,06	81.606,14
D	40	1.041,30	41.651,83
EP	8	1.619,66	12.957,28
Totali	165		154.285,18

Relativamente all'esercizio contabile 2018 le parti si impegnano a completare la manovra stabilita delle progressioni economiche all'interno della categoria, aventi in tal caso decorrenza dal 1/1/2018, sulla base della compatibilità finanziaria con i vincoli di bilancio e del fondo del trattamento accessorio 2018, così come certificato dal Collegio dei Revisori dei Conti, nell'ambito dell'accordo economico annuale.

Le risorse economiche a copertura del finanziamento delle PEO per il 2018, nella misura sopra richiamata, verranno determinate a seguito della rimodulazione della struttura della retribuzione accessorio ed in particolar modo dell'Indennità Accessoria Mensile di cui all'art. 88 comma 2 lettera f) CCNL 2006/2009 (I.M.A.) che troverà applicazione nel nuovo C.C.I.A per l'anno 2018. Al personale già in servizio che transiterà nel nuovo regime verrà garantito, seppure in misura limitata, un "saldo retributivo attivo", al personale che non transiterà nel nuovo regime sarà garantita l'indennità con gli attuali valori economici e regole di erogazione.

Le parti si impegnano, altresì ad assicurare che, dall'esercizio contabile 2019, le risorse del Fondo derivanti dai differenziali tra le posizioni economiche rivestite e il valore iniziale della categoria di coloro che cessano definitivamente dal servizio o nel caso di passaggio di categoria e la RIA del personale cessato dal servizio dovranno essere destinate al riallineamento del valore dell'IMA per categoria. Compatibilmente con la verifica della sussistenza di adeguate risorse funzionali, per l'anno 2019 si impegnano all'attivazione di una procedura di progressione economica per il personale non avente titolo alla partecipazione alle progressioni economiche all'interno della categoria in questa tornata contrattuale, come da tabella seguente:

[Handwritten signatures and initials]

ANNO 2019

CATEGORIA	UNITA	COSTO MEDIO	COSTO TOTALE
B	1	865,03	865,03
C	6	703,84	4.223,04
D	4	1.062,83	4.330,52
EP	2	1.505,37	3.010,74
Totali	13		12.429,33

Somma lorda totale prevista per l'anno 2017

€ 17.339,20

TITOLO VI
DISPOSIZIONI FINALI

Articolo 11 – Indennità Accessoria di Produttività Individuale

2. Per la definizione dei progetti di miglioramento relativi al “Sistema di valutazione della prestazione individuale ed organizzativa” le parti concordano che essi saranno proposti, nelle linee generali, dalle OO.SS. e R.S.U. di Ateneo ed attuati dall'Amministrazione previa sottoscrizione di successivo accordo;
3. Le parti concordano di destinare al finanziamento del sistema premiale le risorse variabili non ancora contrattate del Fondo ex art. 87, pari ad euro 141.233,64 e del Fondo ex art. 90 pari ad euro 62.337,76 per un totale di € 203.571,40.

Articolo 12 - Disposizioni finali

1. Gli oneri di cui al presente contratto non possono eccedere la somma complessiva in esso indicata;
2. Per quanto non previsto dal presente Contratto Collettivo Integrativo in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati si rinvia alle norme di legge e alle disposizioni dei Contratti Nazionali di Lavoro attualmente vigenti;
3. Le clausole del Contratto Collettivo Integrativo che dovessero risultare in contrasto con sopraggiunte disposizioni legislative o contrattuali perderanno efficacia dalla data di entrata in vigore delle suddette. Le Parti si incontreranno per definire la nuova formulazione del CCIA conforme con il dettato legislativo e contrattuale.

Teramo, 15 MAG. 2018

La delegazione di parte pubblica:

Il Rettore, Luciano D'Amico

La Direttrice Generale, Rosalba Natale

Le Organizzazioni Sindacali di Ateneo:

CISL Università, Diomira Mirella Scalone

CONFSAL-SNALS, Gabriella Quieti

FGU GILDA UNAMS, Serena Sardi

FLC CGIL, Adolfo Braga

UIL SCUOLA RUA, Lisa Gotta

The image shows five handwritten signatures on a set of horizontal lines. The first signature is the most prominent and appears to be 'Luciano D'Amico'. The second signature is 'Rosalba Natale'. The third signature is 'Diomira Mirella Scalone'. The fourth signature is 'Gabriella Quieti'. The fifth signature is 'Serena Sardi'. The sixth signature is 'Adolfo Braga'. The seventh signature is 'Lisa Gotta'.

Le Rappresentanze Sindacali Unitarie:

Cinzia Cipriani

Giorgia Bergamante

Elena Perrotta

Lisa Grotta

Alfredo Salvatori

Giovannelli Cesare

