

# **Università degli Studi di Teramo**

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

**Anno 2021**

## INDICE

### **TITOLO I      DISPOSIZIONI GENERALI**

Articolo 1      Campo di applicazione e durata del contratto

### **TITOLO II      FINANZIAMENTO DEL TRATTAMENTO ACCESSORIO**

Articolo 2      Costituzione "Fondo risorse decentrate per le categorie B, C e D" ex. art.63 CCNL 16/18

Articolo 3      Costituzione "Fondo retribuzione di posizione e di risultato per la categoria EP" ex. art.65  
CCNL 16/18

Articolo 4      Ripartizione "Fondo risorse decentrate per le categorie B, C e D"

Articolo 5      Ripartizione "Fondo risorse decentrate per la categoria EP"

### **TITOLO III      TRATTAMENTO ACCESSORIO DEL PERSONALE DI CATEGORIA B, C e D**

Articolo 6      Indennità Accessoria Mensile (Art. 64, comma 5 CCNL 2016-2018)

Articolo 7      Indennità di Responsabilità (Art. 64, comma 2 lett.d) CCNL 2016-2018)

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

Articolo 9      Performance organizzativa e Performance Individuale per il personale di categoria B, C e D  
(Art. 64 comma 2 lett.a) e b) CCNL 2016/2018)

Articolo 10      Disposizioni particolari

### **TITOLO IV      TRATTAMENTO ACCESSORIO DEL PERSONALE DI CATEGORIA EP**

Articolo 11      Retribuzione di Posizione e Retribuzione di Risultato categoria EP

Articolo 12      Definizione quota trattamento accessorio per incarichi aggiuntivi

### **TITOLO V      PROGRESSIONE ECONOMICA ALL'INTERNO DELLA CATEGORIA**

Articolo 13      Progressione economica all'interno della categoria (Art. 64, comma 2 lett. e), Art. 66, comma  
1 lett. b) CCNL 2016-2018)

### **TITOLO VI      DISPOSIZIONI FINALI**

Articolo 14      Disposizioni finali

La delegazione trattante di parte pubblica dell'Università degli Studi di Teramo, rappresentata dal Rettore Dino Mastrocola e dal Direttore Generale Prof. Salvatore Cimini

E

Le Organizzazioni Sindacali di Ateneo:

- CISL UNIVERSITA': Diomira Mirella Scalone
- FLC - CGIL: Sergio Sorella
- CONFSAL-SNALS: Cesare Giovannelli
- FGU GILDA UNAMS: Serena Sardi
- UIL SCUOLA RUA: Lisa Grotta

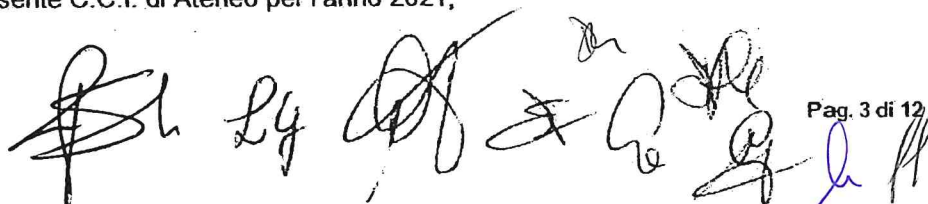
E

Le Rappresentanze Sindacali Unitarie:

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

### PREMESSO CHE

- il presente contratto integrativo è stipulato ai sensi del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro (CCNL) relativo al triennio 2016-2018 del personale del Comparto Istruzione e Ricerca, sottoscritto il 19 aprile 2018 ed in particolare tenuto conto di quanto previsto dall' art. 7 che stabilisce i tempi le procedure per la stipula o il rinnovo del C.C.I, e degli artt. 64, 66 che stabiliscono le modalità per l'utilizzo del Fondo risorse decentrate per le categorie B, C, D ed EP;
- ai sensi di quanto dell'art 1 comma 10 del predetto CCNL, "per quanto non espressamente previsto dal presente CCNL, continuano a trovare applicazione le disposizioni contrattuali dei CCNL dei precedenti comparti di contrattazione e le specifiche norme di settore, in quanto compatibili con le suddette disposizioni e con le norme legislative, nei limiti del d.lgs. 165/2001;
- ai sensi di quanto disposto dal D. Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150 recante "Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni" per l'anno 2021, si è provveduto ad aggiornare il Sistema di Valutazione e Misurazione della Performance approvato per l'anno 2021 (parere favorevole N.U.V.A. del 04/12/2020, delibera S.A. del 10/12/2020 e del C.d.A. del 16/12/2020). Ai sensi di quanto previsto dallo stesso e dall'art. 42, comma 3, lettera d) del vigente CCNL, è delegata alla contrattazione integrativa la definizione dei criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance;
- l'Amministrazione, come atto preliminare alla Contrattazione Integrativa di Ateneo per il personale tecnico amministrativo per l'anno 2021 ha provveduto alla costituzione dei fondi contrattuali così come previsti dagli ex artt. 63 e 65 del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro relativo al triennio 2016/2018 del "Comparto Istruzione e Ricerca" sottoscritto in data 19 aprile 2018 che saranno portati all'approvazione degli organi ed alla certificazione del Collegio dei Revisori dei conti insieme alla presente ipotesi di contratto integrativo di Ateneo per l'anno 2021;
- nelle more dell'emanazione dei decreti attuativi della fase sperimentale prevista ai sensi dell'art. 23, comma 4 bis del D.lgs. 25 maggio 2017, n. 75, e dal comma 5 dagli stessi artt. 63 e 65, non ancora emanati e della sottoscrizione del nuovo CCNL per il triennio 2019-2021, si è provveduto alla costituzione dei ricordati fondi per la parte delle "risorse fisse" e delle "risorse variabili certe" al fine di consentire l'avvio della contrattazione di secondo livello;
- come disposto al comma 4 degli artt. 63 e 65 entrambi i fondi, sia per la parte fisse che per la parte variabile interessata, sono stati valorizzati nei limiti disposti dall'art. 23 comma 2 del D.lgs. 75/2017 (limite 2016) operando, nel caso, le necessarie riduzioni;
- con delibere adottate nelle sedute del 21 dicembre e 22 dicembre 2021, il Senato Accademico e il Consiglio di Amministrazione hanno rispettivamente espresso parere favorevole e autorizzato il Rettore alla sottoscrizione del presente C.C.I. di Ateneo per l'anno 2021;



Pag. 3 di 12

- Con verbale n. del 21 dicembre 2021, il Collegio dei Revisori dei Conti ha certificato positivamente la costituzione e la ripartizione dei predetti fondi come definita dal presente C.C.I. di Ateneo per l'anno 2021, la quantificazione dei vari emolumenti e la copertura finanziaria degli stessi ed ha espresso parere favorevole per la sua definitiva sottoscrizione;

le parti convengono e stipulano quanto segue:

## TITOLO I DISPOSIZIONI GENERALI

### Articolo 1 - Campo di applicazione e durata del contratto

1. Il presente contratto collettivo integrativo si applica a tutto il personale tecnico-amministrativo con rapporto di lavoro subordinato a tempo sia indeterminato che determinato dell'Università degli Studi di Teramo, relativamente alle materie demandate dal CCNL 19.04.2018 alla Contrattazione Integrativa e assume come obiettivo prioritario la valorizzazione delle persone, fondata sul miglioramento delle competenze professionali possedute e sul contributo assicurato da ciascuno al fine di supportare i processi di innovazione, efficienza, efficacia e di miglioramento dei servizi.
2. Il presente contratto rappresenta un investimento economico ed organizzativo per l'Amministrazione che ritiene necessario accompagnare, con adeguati strumenti, il percorso di miglioramento dei servizi offerti e di perseguimento degli obiettivi strategici ed organizzativi di Ateneo incentivando l'impegno e la qualità della performance organizzativa ed individuale. 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.
3. Il presente contratto è altresì finalizzato a perseguire principi di equità retributiva e sociale anche considerando il contesto socio economico locale.
4. Il presente contratto, salvo per le parti ove è previsto diversamente, ha validità a decorrere dal 1 gennaio 2021 e conserva la sua efficacia giuridica ed economica fino alla stipula di successivo accordo.
5. Il presente contratto potrà essere integrato con successivi accordi eventualmente intervenuti in sequenza temporale.

## TITOLO II FINANZIAMENTO DEL TRATTAMENTO ACCESSORIO

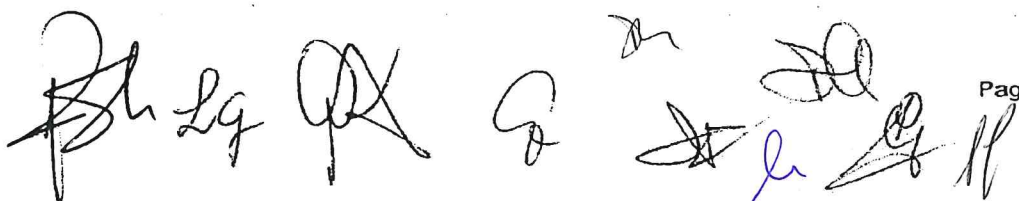
### Articolo 2 - Costituzione "Fondo risorse decentrate per le categorie B, C e D" ex art. 63 CCNL 16/18

La quota del "Fondo risorse decentrate per le categorie B, C e D" disponibile alla contrattazione integrativa per l'anno 2021 ammonta ad € 578.122,17 (lordo dipendente).

Si allega, quale parte integrante del presente contratto, schema dettagliato di costituzione del fondo predisposto in applicazione di quanto disposto dalla circolare 25/2012 RGS, parte III, modulo 1, sezione V (**Allegato 1**).

### Articolo 3 – Costituzione "Fondo retribuzione di posizione e di risultato per la categoria EP" ex art. 65 CCNL 16/18

La quota del "Fondo retribuzione di posizione e di risultato per la categoria EP" disponibile per l'anno 2021 ammonta ad € 402.696,89 (lordo dipendente).



Si allega, quale parte integrate del presente contratto, schema dettagliato di costituzione del fondo predisposto in applicazione di quanto disposto della circolare 25/2012 RGS, parte III, modulo 1, sezione V (Allegato 2).

I fondi sono costituiti nelle more dell'emanazione dei decreti attuativi della fase sperimentale prevista dall'art. 23 comma 4-bis del D.lgs 25 maggio 2017, n° 75, e della sottoscrizione del nuovo CCNL per il triennio 2019/2021, si riserva di provvedere alla loro rideterminazione all'eventuale emanazione e/o sottoscrizione.

#### Articolo 4 – Ripartizione “Fondo risorse decentrate per le categorie B, C e D”

1. Per l'anno 2021 le risorse disponibili alla contrattazione relative al “Fondo risorse decentrate per le categorie B, C e D” ammontanti complessivamente ad **€ 593.808,75** annue lorde, rispetto alla loro natura, sono così suddivise:

Risorse stabili ex art 63, commi 1 e 2 CCNL 19.04.2018	€ 385.920,55
Risorse variabili ex art 63, comma 3 CCNL 19.04.2018	€ 192.201,62
<b>Totale Fondo risorse decentrate per le categorie B, C e D (disponibile)</b>	<b>€ 578.122,17</b>

2. Le parti concordano di ripartire le risorse di cui al precedente punto al finanziamento dei seguenti istituti economici secondo gli importi riportati in tabella:

ISTITUTI	Lordo dipendente
Indennità Mensile Accessoria (Art. 64 comma 5 CCNL 2016-2018)	€ 303.820,55
Indennità di Responsabilità (Art. 64 comma 2 lett. d) CCNL 2016-2018)	€ 82.100,00
Progressioni orizzontali (Art. 64 comma 2 lett. e) CCNL 2016-2018)	€ -
<b>TOTALE RISORSE FISSE</b>	<b>€ 385.920,55</b>
Premi correlati alla Performance Organizzativa (Art. 64 c. 2 lett. a) CCNL 16-18 )	€ 120.000,00
Premi correlati alla Performance Individuale (Art. 64 c.2 lett. b) CCNL 16-18 )	€ 50.000,00
Indennità per i compiti che comportano oneri, rischi o disagi particolarmente rilevanti	€ 21.625,00
Risorse variabili non contrattate e rimandate ad anno successivo	€ 576,62
<b>TOTALE RISORSE VARIABILI</b>	<b>€ 192.201,62</b>
<b>Totale risorse decentrate per le categorie B, C e D</b>	<b>€ 578.122,17</b>

#### Articolo 5 – Ripartizione “Fondo retribuzione di posizione e di risultato per la categoria EP”

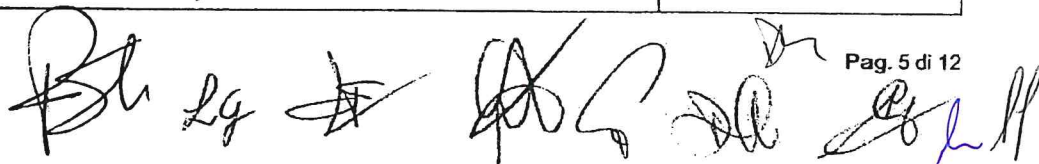
1. Per l'anno 2021 le risorse disponibili relative al Fondo retribuzione di posizione e di risultato per la categoria EP ammontanti complessivamente ad **€ 402.696,89** annue lorde rispetto alla loro natura, sono così suddivise:

Risorse stabili ex art 65 , commi 1 e 2 CCNL 19.04.2018	€ 179.474,07
Risorse variabili ex art 65 , comma 3 CCNL 19.04.2018	€ 223.222,82
<b>Totale Fondo retribuzione di posizione e di risultato per la categoria EP (disponibile)</b>	<b>€ 402.696,89</b>

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

ISTITUTI	Lordo dipendente
Retribuzione di posizione e retribuzione di risultato categoria "EP" (Art. 66 comma 1 lett. a) CCNL 2016-2018)	€ 174.720,00

Pag. 5 di 12



Progressioni orizzontali (Art. 66 comma 1 lett. b) CCNL 2016-2018)	€ 4.754,07
<b>TOTALE RISORSE FISSE</b>	<b>€ 179.474,07</b>
Risorse variabili non contrattate e rimandate ad anno successivo	€ 223.222,82
<b>TOTALE RISORSE VARIABILI</b>	<b>€ 223.222,82</b>
<b>Totale risorse Fondo retribuzione di posizione e di risultato per la cat. EP</b>	<b>€ 402.696,89</b>

### TITOLO III

#### TRATTAMENTO ACCESSORIO DEL PERSONALE DI CATEGORIA B, C e D

##### Articolo 6 - Indennità Accessoria Mensile (Art. 64, comma 5 CCNL 2016-2018)

1. Per l'anno 2021, ai sensi dell'art. 64, comma 5 CCNL 2016-2018 è confermata l'indennità accessoria mensile di cui all'art. 88, comma 2 lettera f) del CCNL 2006-2009, 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 Mensile
B1	54,00
B2	54,00
B3	54,00
B4	54,00
B5	54,00
B6	54,00
B7	58,00

Categoria / Posizione economica	Indennità Mensile
C1	108,00
C2	153,00
C3	133,00
C4	108,00
C5	126,00
C6	126,00
C7	126,00
C8	126,00

Categoria / Posizione economica	Indennità Mensile
D1	170,00
D2	192,00
D3	185,00
D4	170,00
D5	192,00
D6	188,00
D7	188,00
D8	194,00

2. L'indennità accessoria mensile è ridotta, per i dipendenti in rapporto di lavoro parziale, della stessa percentuale di riduzione dell'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;
3. L'indennità mensile accessoria spettante al personale in servizio al 31.12.2017, o comunque assunto prima di tale data, rimane quella della seguente tabella fino alla permanenza nella categoria/posizione economica di appartenenza:

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

4. Il passaggio di categoria o di posizione economica, anche se retroattivo, comporterà l'attribuzione della nuova Indennità mensile accessoria di cui al punto 1) con pari decorrenza. Anche l'indennità accessoria mensile di cui al precedente comma 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 2021**

**€ 303.820,55**

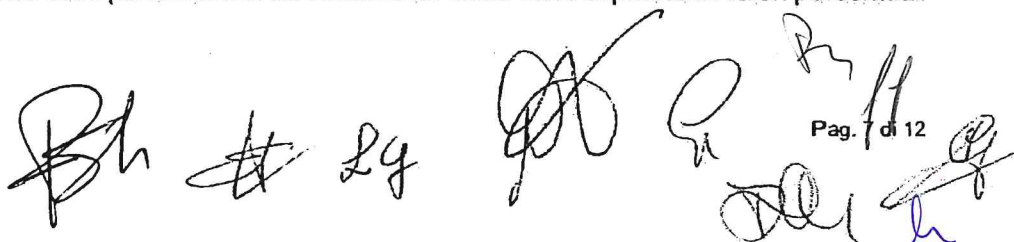
*[Handwritten signatures and initials]*

## Articolo 7 - Indennità di Responsabilità (Art. 64, comma 2 lett. d) CCNL 2016/2018)

1. Ai sensi di quanto disposto dall'art. 91 comma 1 CCNL del 16/10/2008, "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";
2. Ai sensi di quanto disposto dall'art. 91 comma 3 CCNL DEL 16/10/2018 "al personale appartenente alla categoria "D", possono inoltre essere conferiti specifici qualificati incarichi di responsabilità amministrative, ivi connesse quelle del segretario di dipartimento, e tecniche";
3. Agli incarichi di cui ai punti 1 e 2 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 secondo quanto stabilito ai successivi punti 8 e 9;
4. Ai fini della determinazione delle indennità correlate all'effettivo svolgimento dei predetti incarichi (art. 42 comma 3 lett. f. CCNL 19/04/2018) si stabilisce la seguente articolazione in fasce da attribuirsi secondo i corrispondenti criteri generali di graduazione:

Fascia	Criterio generale graduazione incarichi	Tipologia Incarico	Indennità A.L. attribuita
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;	Responsabile di posizione organizzativa con incarico di Segretario Amministrativo	€ 1.450,00
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	Responsabile posizione organizzativa	€ 1.350,00
3	funzioni specialistiche e di responsabilità che si concretano nella gestione di processi e/o attività amministrative ritenute di alto rilievo;	Titolare Funzione Specialistica	€ 900,00
4	funzioni specialistiche e di responsabilità che si concretano nella gestione di processi e/o attività amministrative ritenute di medio rilievo;		€ 600,00
5	funzioni specialistiche e di responsabilità che si concretano nella gestione di processi e/o attività amministrative		€ 450,00

5. In caso di attribuzione di incarichi a dipendenti titolari di rapporto a tempo parziale, l'indennità di responsabilità verrà comunque riconosciuta in misura piena;
6. 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, fatto salvo quanto previsto al successivo punto 7;
7. Al dipendente a cui verrà conferito, ad interim, un ulteriore incarico di responsabilità, verrà attribuita per intero l'indennità di fascia più alta ed il 30% dell'altra/e;
8. 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%;

 Pag. 7 di 12

9. Al dipendente responsabile di unità organizzativa o titolare di funzione specialistica e di responsabilità verrà corrisposta una quota percentuale della parte soggetta a valutazione, pari al risultato della valutazione stessa.

**Somma lorda totale prevista per l'anno 2021**

**€ 82.100,00**

**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 per attività di vigilanza
- 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, ferial 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 2021**

**€ 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 € 0,15 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 € 0,20 per chilometro sulla base di verifiche effettuate dall'Ufficio Economato e nel limite del budget annuale.

**Somma lorda totale prevista per l'anno 2021**

**€ 4.000,00**

**c) Indennità di rischio generico di laboratorio e di stabulari**

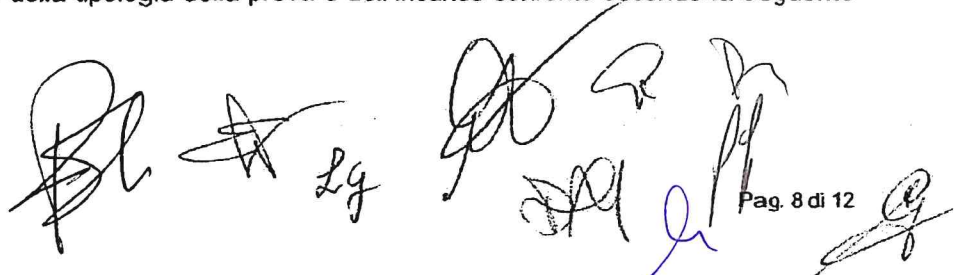
- 1. E' attribuita nella misura mensile lorda di € 16,50 al personale di tutti i livelli addetto istituzionalmente al funzionamento delle strutture di laboratorio e stabulari e sulla base di dichiarazione del responsabile della struttura.

**Somma lorda totale prevista per l'anno 2021**

**€ 4.950,00**

**d) Indennità per attività di vigilanza**

- 1. Ai dipendenti nominati quali membri delle Commissioni di Vigilanza viene riconosciuta un'indennità giornaliera graduata a seconda della tipologia della prova e dell'incarico conferito secondo la seguente tabella:



Pag. 8 di 12



Tipologia Prova	Ruolo	Indennità lorda
Prova scritta/test concorso per reclutamento	Vigilante	€ 25,00
Prova per accesso programmato	Responsabile d'aula	€ 35,00
	Vigilante	€ 25,00
Prova per la verifica delle conoscenze	Responsabile d'aula	€ 25,00
	Vigilante	€ 15,00

- In caso l'espletamento dell'incarico dovesse impegnare il dipendente per meno di due ore complessive, l'indennità è ridotta del 50%;
- Il costo per le Indennità corrisposte a titolo di attività di vigilanza per eventi con proprio finanziamento di spesa ricadrà direttamente su tale budget; il provvedimento di attribuzione dovrà esplicitamente richiamare il presente comma.

**Somma lorda totale prevista per l'anno 2021** € 6.000,00

**e) Indennità di maneggio valori**

- 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, attualmente sono individuate due funzioni.

**Somma lorda totale prevista per l'anno 2021** € 1.200,00

**Somma lorda totale prevista per l'anno 2021** € 21.625,00

**Articolo 9 – Performance Organizzativa e Performance Individuale personale di categoria B, C e D (Art. 64 comma 2 lett. a) e b) CCNL 2016/2018)**

- L'art. 64, comma 3, del CCNL 2016/2018, stabilisce che "la contrattazione integrativa destina ai trattamenti economici di cui al comma 2 lettere a), b) e c) la parte prevalente delle risorse di cui all'art. 63, comma 3 (risorse variabili) e specificatamente ai premi di cui al comma 2, lett. a) almeno il 30% di tali risorse".
- In applicazione di quanto sopra ricordato, all'articolo 4 del presente contratto si è determinata la seguente ripartizione delle risorse variabili relative al Fondo per le risorse decentrate personale di categoria B, C e D:

a) Premi correlati alla Performance Organizzativa (Art. 64 comma 2 lett. a) CCNL 2016-2018)	€ 120.000,00
b) Premi correlati alla Performance Individuale (Art. 64 comma 2 lett. b) CCNL 2016-2018)	€ 50.000,00

Per un totale pari ad € 170.000,00

- Le parti, a norma di quanto previsto all'art 42, comma 3, lett. d) del C.C.N.L. 2016/2018 comparto istruzione e ricerca del 19 aprile 2018, e dal Sistema di Misurazione e valutazione della Performance anno 2021, stabiliscono i seguenti "criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance":

❖ **Premi correlati alla Performance Organizzativa (Art. 64 comma 2 lett. a) CCNL 2016-2018)**

a) l'importo da distribuire quale premio per la performance Organizzativa, è calcolato moltiplicando lo stanziamento previsto dal punto a) del precedente comma 2, per una percentuale pari al risultato della performance di Ateneo ottenuta nell'anno di riferimento;

b) l'importo, calcolato secondo quanto stabilito al punto a), verrà distribuito a cascata tra le posizioni organizzative sottostanti secondo il peso di ognuna calcolato moltiplicando il numero dei dipendenti afferenti per la valutazione ottenuta dalla posizione organizzativa stessa (Scheda performance di struttura SMVP) fino all'attribuzione di un importo alla posizione organizzativa di livello più basso;

c) l'importo attribuito all'unità organizzativa di "ultimo" livello, verrà distribuito in parti uguali fra tutti i dipendenti, aventi diritto, afferenti la struttura.

❖ **Premi correlati alla Performance Individuale (Art. 64 comma 2 lett. a) CCNL 2016-2018)**

a) a valere sul totale stanziato dal presente C.C.I.A ad ogni dipendente avente diritto verrà attribuita un'indennità secondo il proprio peso sul totale degli aventi diritto, tenuto conto della seguente differenziazione:

- Unità di categoria B peso pari ad 1,00;
- Unità di categoria C peso pari ad 1,25;
- Unità di categoria D peso pari ad 1,50;

b) ad ogni dipendente verrà erogata, quale indennità di "performance individuale", un importo percentuale rispetto a quello definito dalla lettera a) pari alla valutazione individuale riportata nella scheda di valutazione della performance individuale di competenza prevista dal SMVP.

**Somma lorda totale prevista per l'anno 2021**

**€ 170.000,00**

**Articolo 10 - 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 IV**

**TRATTAMENTO ACCESSORIO DEL PERSONALE DI CATEGORIA EP**

**Articolo 11 - 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 dall'art. 76 del CCNL del 16.10.2008 richiamato dall'art. 66 comma 1 lett. a) del C.C.N.L. 2016/2018;

**a) Retribuzione di Posizione**

- 1 Per l'anno 2021 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 all'art. 66 comma 1, lett. a), 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, 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	€ 11.000,00
FASCIA 3	€ 12.000,00

- 2 I predetti importi sono attribuiti a tutto il personale di categoria EP a decorrere dal 1 gennaio 2021;
- 3 In caso di attribuzione di incarichi a dipendenti titolari di rapporto a tempo parziale, la retribuzione di posizione di cui all'art. 9 comma 1 lett. a) viene attribuita nel seguente modo:
  - la quota di retribuzione di posizione "minima" comunque spettante, pari ad € 3.099,00 a.l., viene attribuita in misura proporzionale alla prestazione lavorativa svolta;
  - la quota di retribuzione di posizione "aggiuntiva", attribuita allo specifico incarico in virtù dei criteri di graduazione adottati dall' Ateneo, viene attribuita in misura piena;
- 4 Al dipendente a cui verrà conferito, ad interim, un ulteriore incarico di responsabilità, verrà attribuita per intero l'indennità relativa all'incarico di fascia più alta ed il 10% dell'altra.

**b) Retribuzione di Risultato**

- 1 La retribuzione di risultato è finalizzata a remunerare i risultati espressi da ciascun dipendente in termini di efficienza/produzione a seguito della valutazione effettuata annualmente;
- 2 Il titolare di incarico 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	€ 11.000,00	30%	€ 3.300,00
FASCIA 3	€ 12.000,00	30%	€ 3.600,00

- 4 In caso di attribuzione di incarichi a dipendenti titolari di rapporto a tempo parziale, l'importo massimo della retribuzione di risultato è calcolato pari al 30 % della retribuzione di posizione attribuita;
- 5 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 2021**

**€ 174.720,00**

**Articolo 12 –Definizione quota trattamento accessorio per incarichi aggiuntivi**

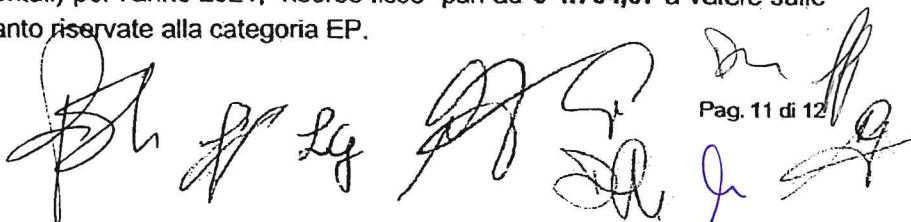
Ai dipendenti di categoria EP che hanno svolto incarichi aggiuntivi viene riconosciuta una quota di trattamento accessorio pari al 66% dell'importo disponibile, una volta detratti gli oneri a carico dell'amministrazione, confluito nel fondo a seguito di incarico aggiuntivo.

**TITOLO V**

**PROGRESSIONE ECONOMICA ALL'INTERNO DELLA CATEGORIA**

**Articolo 13 –Progressione economica all'interno della categoria (Art. 64, comma 2 lett. e), Art. 66, comma 1 lett. b) CCNL 2016-2018)**

Le parti, concordano di destinare al finanziamento delle progressioni economiche all'interno delle categorie (PEO-Progressioni Economiche Orizzontali) per l'anno 2021, "risorse fisse" pari ad € 4.754,07 a valere sulle risorse del solo fondo ex art. 65 e pertanto riservate alla categoria EP.



In applicazione di quanto concordato nei C.C.I. A. 2017 e 2018 in merito al riallineamento dell'IMA ai valori del 2017, le parti concordano di destinare le "risorse fisse" liberate da cessazioni 2020 e le somme non bandite per lo stesso anno, al ripristino, per la quota possibile e comunque fino al completo reintegro, di detti importi.

## TITOLO VI DISPOSIZIONI FINALI

### Articolo 14 - 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;
- 4 Le parti ritengono che l'introduzione dei premi individuali previsti dall'art. 20 del C.C.N.L. 16/18 è da subordinarsi alla previsione di un sistema di valutazione "integrativo" al ciclo della performance attualmente in vigore o a una rivisitazione dello stesso. L'attuale sistema valuta la singola struttura ed il singolo individuo rispetto al raggiungimento degli obiettivi assegnati e ai comportamenti espressi; tale valutazione non opera, quindi, pesature tra le strutture e tra i dipendenti, non consentendo pertanto il raffronto delle valutazioni e la predisposizione di "graduatorie" generali di premialità;

Teramo, **28 DIC. 2021**  
La delegazione di parte pubblica:

Il Rettore, Dino Mastrocola

\_\_\_\_\_ Firmato 

Il Direttore Generale, prof. Salvatore Cimini

\_\_\_\_\_ Firmato 

#### Le Organizzazioni Sindacali di Ateneo:

CISL Università, Diomira Mirella Scalone

\_\_\_\_\_ Firmato 

Fed. Gilda UNAMS Dip. Università', Serena Sardi

\_\_\_\_\_ Firmato 

FLC CGIL, Sergio Sorella

\_\_\_\_\_ Firmato 

Fed. UIL SCUOLA RUA, Lisa Gotta <sup>PER</sup>

FRANCESCO SARTI

\_\_\_\_\_ Firmato 

CONFESAL-SNALS: Cesare Giovannelli

\_\_\_\_\_ Firmato 

#### Le Rappresentanze Sindacali Unitarie:

Giorgia Bergamante

\_\_\_\_\_ Firmato 

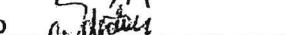
Elena Perrotta

\_\_\_\_\_ Firmato 

Lisa Grotta

\_\_\_\_\_ Firmato 

Alfredo Salvatori

\_\_\_\_\_ Firmato 

Cesare Giovannelli

\_\_\_\_\_ Firmato 