

Università degli Studi di Teramo

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

Anno 2022

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 Maggiorazione premi individuali (art. 20 C.C.N.L. 2016/2018)

Articolo 11 Disposizioni particolari

TITOLO IV TRATTAMENTO ACCESSORIO DEL PERSONALE DI CATEGORIA EP

Articolo 12 Retribuzione di Posizione e Retribuzione di Risultato categoria EP

Articolo 13 Definizione quota trattamento accessorio per incarichi aggiuntivi

TITOLO V PROGRESSIONE ECONOMICA ALL'INTERNO DELLA CATEGORIA

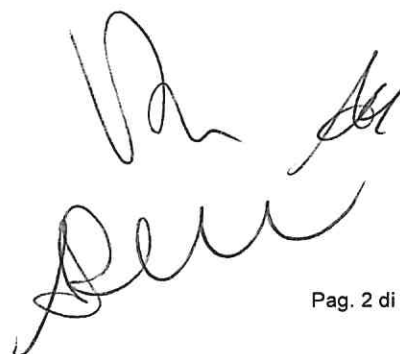
Articolo 14 Progressione economica all'interno della categoria (Art. 64, comma 2 lett. e), Art. 66, comma 1 lett. b) CCNL 2016-2018)

TITOLO VI WELFARE INTEGRATIVOALI

Articolo 15 Welfare integrativo 2022

TITOLO VI DISPOSIZIONI FINALI

Articolo 16 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': Fabrizio Nardi
- FLC - CGIL: Alessandra Palombaro
- CONFSAL-SNALS: Cesare Giovannelli
- FGU GILDA UNAMS: Serena Sardi
- UIL SCUOLA RUA: Francesco Sarti

E

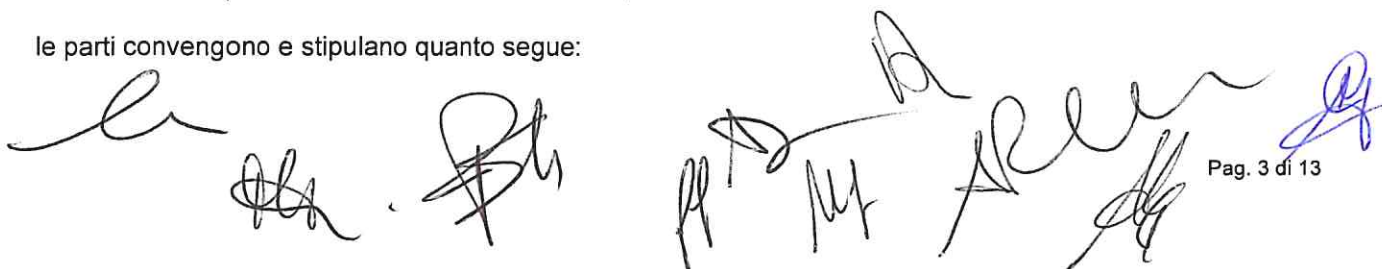
Le Rappresentanze Sindacali Unitarie:

Maddalena Forti, Andrea Ravicini, Monica Scalone

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 2022, si è provveduto ad aggiornare il Sistema di Valutazione e Misurazione della Performance approvato (parere N.U.V.A. del 14/12/2021, delibera S.A. del 01/03/2022 e del C.d.A. del 02/03/2022). 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 2022 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 2022;
- 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 25 e del 26 ottobre 2022, il Senato Accademico e il Consiglio di Amministrazione hanno, rispettivamente, espresso parere favorevole e autorizzato il Rettore alla sottoscrizione del C.C.I. di Ateneo anno 2022;
- con verbale n. 180 del 2 novembre 2022 il Collegio dei revisori dei conti ha provveduto a certificare la costituzione e la ripartizione dei predetti fondi come definita dal presente C.C.I. di Ateneo per l'anno 2022, la quantificazione dei vari emolumenti e la copertura finanziaria degli stessi e ha espresso parere favorevole per la sua definitiva sottoscrizione;

le parti convengono e stipulano quanto segue:



Pag. 3 di 13

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 2022 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 2022 ammonta ad € 568.428,85 (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 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 2022 ammonta ad € 397.942,82 (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.

Pag. 4 di 13



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

1. Per l'anno 2022 le risorse disponibili alla contrattazione relative al “Fondo risorse decentrate per le categorie B, C e D” ammontanti complessivamente ad **€ 586.428,85** annue lorde, rispetto alla loro natura, sono così suddivise:

Risorse stabili ex art 63, commi 1 e 2 CCNL 19.04.2018	€ 406.445,55
Risorse variabili ex art 63, comma 3 CCNL 19.04.2018	€ 179.983,30
Totale Fondo risorse decentrate per le categorie B, C e D (disponibile)	€ 586.428,85

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)	€ 324.845,55
Indennità di Responsabilità (Art. 64 comma 2 lett. d) CCNL 2016-2018)	€ 81.600,00
Progressioni orizzontali (Art. 64 comma 2 lett. e) CCNL 2016-2018)	€ -
TOTALE RISORSE FISSE	€ 406.445,55
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)	€ 35.000,00
Indennità per i compiti che comportano oneri, rischi o disagi particolarmente rilevanti	€ 24.625,00
Risorse variabili non contrattate e rimandate ad anno successivo	€ 358,30
TOTALE RISORSE VARIABILI	€ 179.983,30
Totale risorse decentrate per le categorie B, C e D	€ 586.428,85

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

1. Per l'anno 2022 le risorse disponibili relative al Fondo retribuzione di posizione e di risultato per la categoria EP ammontanti complessivamente ad **€ 397.942,82** annue lorde rispetto alla loro natura, sono così suddivise:

Risorse stabili ex art 65 , commi 1 e 2 CCNL 19.04.2018	€ 174.720,00
Risorse variabili ex art 65 , comma 3 CCNL 19.04.2018	€ 223.222,82
Totale Fondo retribuzione di posizione e di risultato per la categoria EP (disponibile)	€ 397.942,82

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
TOTALE RISORSE FISSE	€ 174.720,00
Welfare integrativo art. 67 CCNL 2016- 2018 (Art. 66 comma 1, lett. c)	€ 123.600,00
Risorse variabili non contrattate e rimandate ad anno successivo	€ 99.622,82
TOTALE RISORSE VARIABILI	€ 223.222,82
Totale risorse Fondo retribuzione di posizione e di risultato per la cat. EP	€ 397.942,82



Pag. 5 di 13

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 2022, 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	Categoria / Posizione economica	Indennità Mensile	Categoria / Posizione economica	Indennità Mensile
B1	54,00	C1	108,00	D1	170,00
B2	70,00	C2	162,00	D2	207,00
B3	70,00	C3	147,00	D3	200,00
B4	70,00	C4	124,00	D4	185,00
B5	70,00	C5	142,00	D5	207,00
B6	70,00	C6	142,00	D6	204,00
B7	74,00	C7	142,00	D7	205,00
		C8	142,00	D8	205,00

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 2022

€ 324.845,55

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:

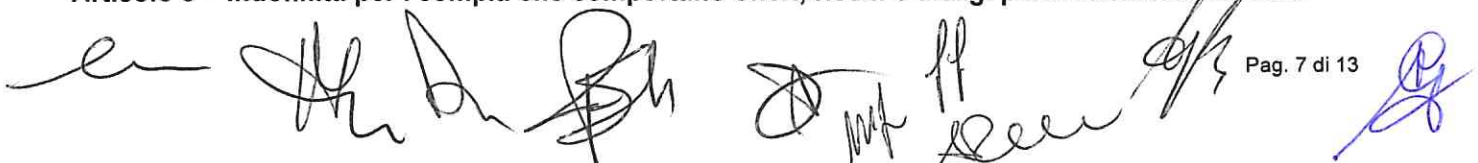
Fascia	Criterio generale graduazione incarichi	Tipologia Incarico	Indennità A.L. attribuita
1	posizione organizzativa cui è chiesto un alto livello di responsabilità, di complessità delle competenze attribuite, di specializzazione richiesta dai compiti affidati e di caratteristiche innovative della professionalità 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%;
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 2022

€ 81.600,00

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

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;

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;

L'indennità di € 10,00 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 2022

€ 3.650,00

b) Indennità di guida

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;

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 2022

€ 4.000,00

c) Indennità di rischio generico di laboratorio e di stabulari

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.

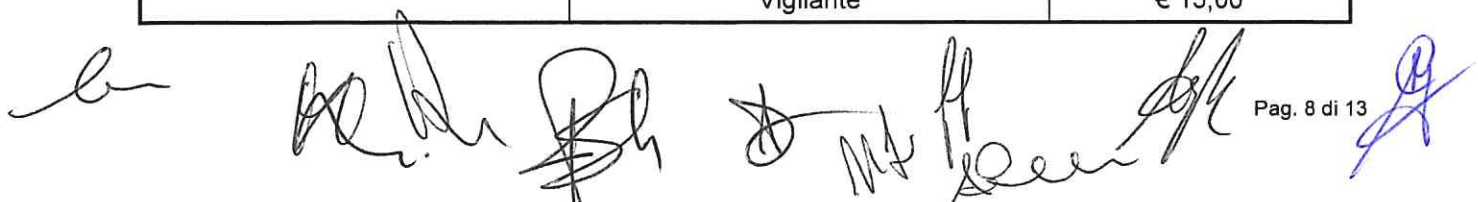
Somma lorda totale prevista per l'anno 2022

€ 4.950,00

d) Indennità per attività di vigilanza

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:

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 2022 € 7.825,00

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 2022 € 1.200,00

Somma lorda totale prevista per l'anno 2022 € 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)

- 1 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".
- 2 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)	€ 35.000,00

Per un totale pari ad € 155.000,00

- 3 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 2022, 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)**

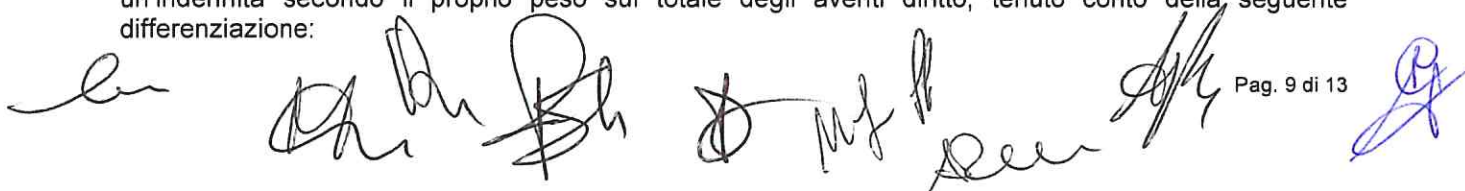
a) l'importo da distribuire quale premio per la performance Organizzativa, è calcolato moltiplicando lo stanziamento previsto dal punto a) del precedente comma 2, per una percentuale pari al risultato della performance di Ateneo ottenuta nell'anno di riferimento;

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:



Pag. 9 di 13

- 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 2022

€ 155.000,00

Articolo 10 - Maggiorazione premi individuali (art. 20 C.C.N.L. 2016/2018)

1. Ai sensi di quanto disposto dall'art. 20 del CCNL 2016/2018 di comparto si prevede l'attribuzione di una maggiorazione della performance individuale pari ad € 60,00 da attribuire, per l'anno 2022, a 50 unità di personale (27% di 185 unità stimate in servizio a fine 2022);
2. in proporzione alla numerosità di personale prevista in servizio per singola categoria, le 50 premialità sono così distribuite:
 - categoria B (24 unità previste): 7 premialità individuali
 - categoria C (108 unità previste): 29 premialità individuali
 - categoria D (53 unità previste): 14 premialità individuali
3. le premialità, all'interno di ogni categoria, saranno attribuite ai dipendenti con le valutazioni individuali più elevate, a parità di valutazione, varranno valutati, in ordine, i seguenti ulteriori parametri:
 - valutazione ottenuta quale media di più schede di valutazione (numero di valutazioni);
 - numero di incarichi a titolo gratuito conferiti nel corso dell'anno.

Somma lorda totale prevista per l'anno 2022

€ 3.000,00

Articolo 11 - 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 12 - 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 2022 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, 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
----------	-------------

- I predetti importi sono attribuiti a tutto il personale di categoria EP a decorrere dal 1 gennaio 2022;
- 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;
- 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

- 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;
- Il titolare di incarico viene valutato annualmente sulla base dei criteri e delle modalità adottate dal "Sistema di misurazione e valutazione della performance" vigente;
- 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

- 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;
- 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 2022

€ 174.720,00

Articolo 13 –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 14 –Progressione economica all'interno della categoria (Art. 64, comma 2 lett. e), Art. 66, comma 1 lett. b) CCNL 2016-2018)

Alla luce delle cessazioni avvenute nel corso dell'anno 2021 e alla volontà di continuare a destinare le "risorse fisse" tornate disponibili al fondo ex art. 63, al riallineamento dell'IMA ai valori del 2017 (dando seguito a quanto

concordato nei C.C.I. A. 2017 e 2018) non risultando, per l'anno 2022, ulteriori risorse disponibili da destinare al finanziamento delle progressioni economiche all'interno delle categorie (PEO-Progressioni Economiche Orizzontali)

TITOLO VI
WELFARE INTEGRATIVO

Articolo 15 – Welfare integrativo 2022

- 1 Nelle more di una rivisitazione dei regolamenti di Ateneo per la concessione di benefici di natura assistenziale e sociale e all'emanazione di un regolamento unico del Welfare aziendale, in applicazione di quanto previsto dall'art. 67 del CCNL 2016/2018 e in particolare dall'ultimo periodo del comma 2), si destinano al fondo per il Welfare integrativo per l'anno 2022 somme pari a € 123.600,00;
- 2 La predetta somma è destinata al rimborso delle utenze domestiche del servizio idrico integrato, dell'energia elettrica e del gas naturale (art. 12 D.L. 115/2022 conv. con L. 142/2022) secondo le modalità e nei limiti definiti nel "Piano per il welfare integrativo anno 2022", che si allega quale parte integrante del presente C.C.I.A.;

Somma lorda totale prevista per l'anno 2022

€ 123.600,00

TITOLO VII
DISPOSIZIONI FINALI

Articolo 16 - 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;

2 NOV 2022

Teramo,

La delegazione di parte pubblica:

Il Rettore, Dino Mastrocola

Il Direttore Generale, prof. Salvatore Cimini

Le Organizzazioni Sindacali di Ateneo:

CISL Università, Nardi Fabrizio

Fed. Gilda UNAMS Dip. Università', Serena Sardi

FLC CGIL, Alessandra Palombaro

Fed. UIL SCUOLA RUA, Francesco Sarti

CONFSAL-SNALS: Cesare Giovannelli

Le Rappresentanze Sindacali Unitarie:

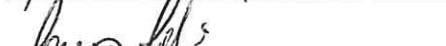
Maddalena Forti

Andrea Ravicini

Monica Scalone



















DICHIARAZIONE A VERBALE

La UIL SCUOLA RUA esprime il proprio rammarico per non essere riuscita a far inserire nel presente CCIA, tra le **"Indennità per i compiti che comportano oneri, rischi o disagi particolarmente rilevanti"** la previsione di un'indennità di sportello e di un'indennità di turnazione pari a 5 € da destinare in particolare al personale della segreteria studenti e al personale addetto al servizio di front office

A series of handwritten signatures in black ink, arranged horizontally across the bottom of the page. The signatures are stylized and vary in length and complexity.

PIANO WELFARE INTEGRATIVO ANNO 2022

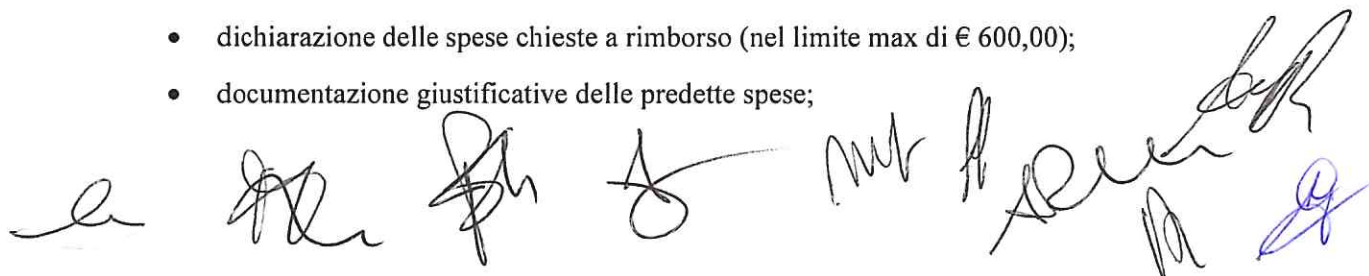
(EX ART. 15 C.C.I.A. ANNO 2022, EX ART. 67 CCNL ISTRUZIONE E RICERCA 2016/2018)

Articolo 1 - Ambito di applicazione

1. Il presente Piano disciplina la concessione di benefici di natura assistenziale e sociale a valere sui fondi del Welfare integrativo per l'anno 2022, e specificatamente al rimborso delle utenze domestiche, del servizio idrico integrato, dell'energia elettrica e del gas naturale (art. 12 D.L. 115/2022 conv. con L. 142/2022) sostenute nel corso dell'anno 2022 entro la data di scadenza di presentazione delle istanze di rimborso di cui all'art. 2;
2. i rimborsi di cui al precedente comma sono riservati al personale tecnico amministrativo e di biblioteca comunque in servizio, con contratto a tempo determinato o indeterminato, nel periodo dal 1 gennaio 2022 alla data di scadenza di presentazione delle istanze di rimborso di cui all'art. 2
3. ai fini delle attribuzioni previste dal presente Piano sono rimborsabili le seguenti spese:
 - Fatture di competenza dell'anno 2022 per le utenze domestiche, del servizio idrico integrato, dell'energia elettrica e del gas naturale, pagate nel corso dell'anno 2022;
4. le spese di cui al precedente comma dovranno avere i seguenti requisiti:
 - essere intestate al dipendente, al coniuge, al convivente di fatto o ai familiari e comunque riferibili all'abitazione di dimora abituale del dipendente;
 - in caso di contratti di affitto comprensivi delle spese per le predette utenze, le fatture sono sostituite dalle ricevute di pagamento dei canoni con evidenza del dettaglio delle spese;
 - in caso di utenze riferibili a spese condominiali le fatture sono sostituite dalle ricevute di pagamento rilasciate dall'amministratore di condominio con evidenza del dettaglio delle spese;
 - nel caso di rapporti di lavoro inferiori all'anno, verranno considerate le sole spese pagate nel periodo di sussistenza del rapporto di lavoro presso l'Università degli studi di Teramo;
5. il rimborso dovrà essere richiesto mediante presentazione di apposita istanza secondo quanto stabilito dal successivo art. 2.

Articolo 2 — Modalità di presentazione delle istanze

1. Le richieste di rimborso devono essere presentate dal dipendente, entro e non oltre il 15 novembre 2022;
2. La richiesta, come da modulo allegato al presente Piano, deve essere corredata di:
 - dichiarazione sostitutiva attestante il possesso dei requisiti di cui all'art. 1;
 - dichiarazione delle spese chieste a rimborso (nel limite max di € 600,00);
 - documentazione giustificative delle predette spese;



3. Le richieste dovranno essere presentate, entro la scadenza, a mano presso l'ufficio protocollo di Ateneo o a mezzo email (utilizzando l'utenza di posta elettronica istituzionale) da inviare al seguente indirizzo di posta elettronica: stipendi@unite.it;

Articolo 3 — Verifica delle istanze

1. Al fine di garantire il rispetto dei termini previsti dal successivo art. 4 co. 1, le istanze verranno considerate accolte, al fine dell'erogazione, a seguito della sola verifica del requisito di cui all'art. 1 co. 2;
2. In sede di effettuazione dei controlli successivi, da operarsi ai sensi dell'art. 71 del DPR 445/2000, in caso di riscontro di irregolarità o di omissioni, si provvederà all'immediata comunicazione all'interessato.
3. Gli interessati potranno proporre, nel termine di gg. 15 (quindici) dalla data della comunicazione, o comunque dalla data di ricezione tramite protocollo di Ateneo (Titulus), istanza di revisione debitamente motivata ed eventualmente corredata da idonea documentazione.
4. Qualora le dichiarazioni presentate dal dipendente non corrispondano a verità, il beneficio concesso è annullato con tutte le conseguenze di legge.

Articolo 4 — Rimborso

1. nei limiti del fondo di dotazione di cui all'art. 15 CCIA 2022, i rimborsi di cui al comma 1, attribuibili nel limite pro-capite massimo pari a € 600,00, sono disposti dal Direttore Generale, con apposito provvedimento da emanarsi entro il termine del 30 novembre 2022 al fine di consentire il rimborso con la mensilità di dicembre 2022 e usufruire dell'esenzione prevista dall'art. 12 D.L. 9 agosto 2022, n. 115 (conv. L. 142/2022);
2. Il rimborso di cui al presente Piano non sarà computato ai fini di quanto previsto all'art. 1 co 7 e all'art. 3 co 6 del regolamento per l'erogazione di sussidi per interventi assistenziali a favore del personale tecnico, amministrativo dell'università degli Studi di Teramo.



ISTANZA PER LA CONCESSIONI DI BENEFICI DI NATURA ASSISTENZIALE E SOCIALE A FAVORE DEL PERSONALE TECNICO AMMINISTRATIVO DELL'UNIVERSITA' DEGLI STUDI DI TERAMO.

Piano Welfare integrativo anno 2022

Il/la sottoscritto/a Cognome _____ Nome _____

residente in Via _____ n. _____

CAP _____ Città _____ Provincia _____

con dimora abituale (se diversa da indirizzo di residenza) in Via _____

_____ n. _____ CAP _____ Città _____

_____ Provincia _____ CF _____

dipendente dell'Università degli Studi di Teramo:

CHIEDE

il rimborso delle seguenti spese per utenze domestiche, del servizio idrico integrato, dell'energia elettrica e del gas naturale nel limite massimo di € 600,00:

n. e data Fatt.	Periodo riferimento consumi	Data pagamento	Tipologia Utenza	Intestatario fattura	Tipo rapporto (se intestatario diverso da richiedente)	Importo fattura	Importo chiesto a rimborso
Totale richiesta rimborso (limite max € 600.00)							

a tal fine si allegano alla presente copie delle fatture e delle ricevute/giustificativi di pagamento e fotocopia documento identità

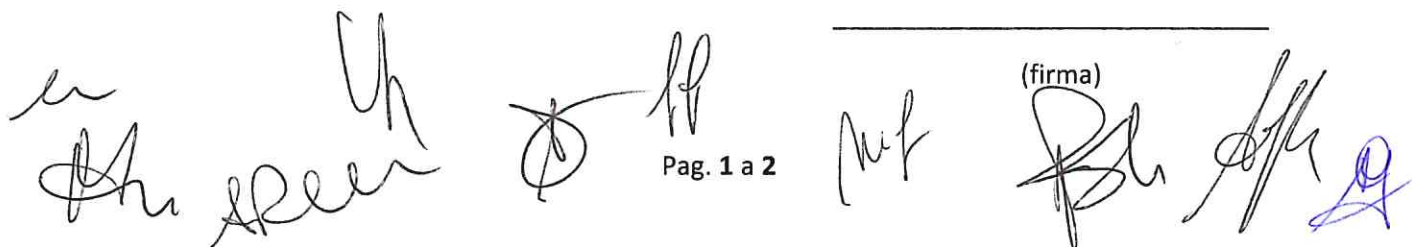
Il/la sottoscritto/a, ai sensi e per gli effetti del DPR 445/2000

DICHIARA

- di essere, o comunque essere stato, in servizio presso l'Università degli studi di Teramo nel periodo dal 1 gennaio 2022 alla data di presentazione dell'istanza;
- che le utenze di cui si richiede il rimborso sono riferibili all'abitazione della propria dimora abituale;
- che quanto sopra dichiarato corrisponde a verità.

Teramo,

In fede



Pag. 1 a 2

Il/La sottoscritto/a è consapevole che:

- è soggetto alle sanzioni previste dal codice penale e dalle leggi speciali in materia qualora rilasci dichiarazioni mendaci, formi o faccia uso di atti falsi od esibisca atti contenenti dati non più rispondenti a verità (art. 76 D.P.R. 28.12.2000, n. 445);
- decade dai benefici eventualmente conseguenti al provvedimento emanato sulla base della dichiarazione non veritiera qualora dal controllo effettuato dall'Amministrazione emerga la non veridicità del contenuto della dichiarazione (artt. 71 e 75 D.P.R. 28.12.2000, n. 445).

Teramo,

(firma)

Il/la sottoscritto/a

Dichiara

di aver preso visione dell'Informativa ai sensi dell'art. 13 del Regolamento UE n. 2016/679 – disponibile sul sito web di Ateneo al seguente link: https://www.unite.it/UniTE/Protezione_dei_dati#A11;

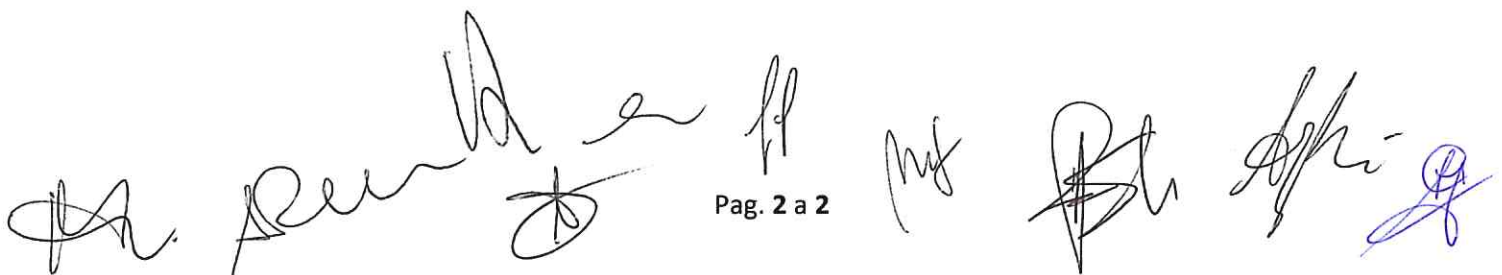
Autorizza

il trattamento di tutti i dati personali raccolti, inclusi quelli relativi alle categorie particolari, ai fini dell'espletamento delle attività istituzionali connesse alla presente procedura, inclusi tutti gli eventuali procedimenti amministrativi, contabili e giurisdizionali connessi.

Il/la sottoscritto/a è consapevole, inoltre, che i dati richiesti sono obbligatori e in caso di eventuale rifiuto a rispondere l'Amministrazione non potrà definire la procedura.

Teramo,

(firma)



Pag. 2 a 2