

RELAZIONE ILLUSTRATIVA AL CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO
ANNO 2017
FONDI ART. 87 E ART. 90 CCNL 2006-2009

MODULO I – ILLUSTRAZIONE DEGLI ASPETTI PROCEDURALI E SINTESI DEL CONTENUTO DEL CONTRATTO

Data di sottoscrizione del Contratto	15/05/2018
Periodo temporale di vigenza	01.01.2017 – 31.12.2017
Composizione della delegazione trattante	<p>Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): Rettore Direttore Generale</p> <p>Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): Cisl Federazione Università CONFSAL-SNALS/CISAPUNI FLC-CGIL UIL RUA CSA di CISAL Università RSU</p> <p>Organizzazioni sindacali firmatarie (elenco sigle): Cisl Federazione Università CSA di CISAL Università FLC CGIL RSU</p>
Soggetti destinatari	Personale di categoria BCD e personale di categoria EP
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)	<p>TRATTAMENTO ACCESSORIO DEL PERSONALE DI CATEGORIA EP Retribuzione di Posizione e Retribuzione di Risultato categoria EP</p> <p>TRATTAMENTO ACCESSORIO DEL PERSONALE DI CATEGORIA B, C e D Indennità Accessoria Mensile (Art. 88, comma 2 lettera f) CCNL 2006-2009) Indennità di Responsabilità (Art. 91 CCNL 2006-2009) Indennità per i compiti che comportano oneri, rischi o disagi particolarmente rilevanti</p> <p>PROGRESSIONE ECONOMICA ALL'INTERNO DELLA CATEGORIA Progressione economica all'interno della categoria (Art. 79 CCNL 2006-2009)</p>
Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria *	<p>E' stato approvato con D.R. del 31.12.2017, n. 24, il "Piano integrato della performance, della prevenzione della corruzione e della trasparenza 2017/2019.</p> <p>Sono stati assolti gli obblighi di cui ai commi all'ex art. 10 del d.lgs. 150/2009.</p> <p>La Relazione della Performance 2011 è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6 del d.lgs. n. 150/2009 con verbale del 23/10/2012. La Relazione della Performance 2012 è stata validata dall'OIV con verbale del 16/09/2013. La Relazione della Performance 2013 è stata validata dall'OIV con verbale del 15/09/2014. La Relazione della Performance 2014 è stata validata dall'OIV con verbale del 08/09/2015. La Relazione sulla Performance relativa all'anno 2015 è stata validata dall'OIV con verbale del 08/09/2016. La Relazione sulla Performance relativa all'anno 2016 è stata validata dall'OIV con verbale del 14/09/2017.</p>

MODULO II – ILLUSTRAZIONE DELL'ARTICOLATO DEL CONTRATTO

PUNTO 1 – RIPARTIZIONE DEI FONDI PER IL SALARIO ACCESSORIO DEL PERSONALE DI CATEGORIA B,C,D ED EP

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.

Già nelle premesse le parti ritengono di dover 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) e di proseguire con la contrattazione delle sole risorse fisse pari ad € 665.613,64;

L'ipotesi di utilizzo dei fondi viene così riassunto:

Fondo Art. 90 CCNL 2006-2009

ISTITUTI	Previsione 2017
Retribuzione di posizione e risultato personale categoria EP	178.981,16
Totale Contrattato (risorse fisse)	178.981,16

Fondo art 87 CCNL 2006-2009

ISTITUTI	Previsione 2017
Indennità Accessoria Mensile (IMA)	371.584,84
Indennità Accessoria Mensile (IMA) a valutazione	12.274,56
Indennità di Responsabilità	68.300,00
Indennità per i compiti che comportano oneri, rischi o disagi particolarmente rilevanti	17.133,88
Progressioni economiche all'interno della categoria	17.339,20
Totale Contrattato (risorse fisse)	486.632,48

Risorse Variabili rimandate a successivo accordo

Risorse variabili su Fondo ex art. 90 rimandate a successivo accordo	62.337,76
Risorse variabili su Fondo ex art. 87 rimandate a successivo accordo	141.233,64
	203.571,40
Totale Ipotesi Utilizzo Fondi ex artt. 87 e 90 anno 2017	869.185,04



PUNTO 2 – RETRIBUZIONE DI POSIZIONE E RETRIBUZIONE DI RISULTATO (ART. 76 CCNL 2006-2009)

- **Retribuzione di posizione**

Il comma 1 dell'art. 76 CCNL 2006-2009 prevede che il trattamento economico del personale di categoria EP comprenda una retribuzione di posizione, articolata su tre fasce, con un importo minimo di euro 3.099 ed uno massimo di 12.912 annui lordi per tredici mensilità. Lo stesso articolo al comma 3 prevede che, salvo i casi di revoca dell'incarico per motivi disciplinari oppure per richiesta del dipendente, il mutamento dell'incarico ne comporta l'attribuzione di un altro equivalente in termini economici, con ciò intendendosi l'attribuzione di un'indennità di posizione variabile in meno, di norma, non oltre il 10 %.

Ai sensi di quanto disposto dal citato art. 76, l'Ateneo ha previsto un articolazione dell'indennità nelle seguenti tre fasce economiche:

Fasce	Retribuzione di posizione
FASCIA 1	€ 3.099,00
FASCIA 2	€ 10.691,10
FASCIA 3	€ 11.879,00

Per la determinazione della retribuzione di posizione spettante al dipendente in relazione all'incarico affidato continua ad applicarsi la metodologia che si basa sull'analisi e la valutazione di fattori quantitativi e qualitativi caratterizzanti l'incarico stesso. Sulla base di questo, viene definito il relativo "peso" organizzativo che permette di collocare l'incarico nella corrispondente fascia di indennità. La metodologia adottata prende in considerazione i seguenti fattori di valutazione:

1) La complessità organizzativa

- **F.1. COORDINAMENTO:** questo fattore tende a valutare, da un punto di vista quantitativo, la difficoltà relativa allo svolgimento dell'attività di supervisione richiesta dalla posizione - **peso massimo totale del fattore 0,15**
- **F.2. COMPLESSITA':** questo fattore tende a valutare, da un punto di vista quantitativo e qualitativo, la specifica difficoltà derivante dalle attività e dalle responsabilità che caratterizzano la struttura nonché tende a valutare la difficoltà complessiva relativa all'acquisizione di conoscenze e competenze richieste dalla posizione - **peso massimo totale del fattore 0,75**

2) Responsabilità funzionale

- **F.3. Responsabilità e autonomia decisionale:** fattore che tende ad esprimere il livello di responsabilità cui risulta esposta la posizione, unitamente al grado di incidenza nelle attività di supporto e di consulenza tecnica nelle decisioni - **peso massimo totale del fattore 0,45**
- **F.4. Competenze:** considera l'impatto della posizione sul raggiungimento dei risultati strategici dell'Ateneo imposte anche dalla normativa nazionale (FFO, Programmazione Triennale, ecc.) - **peso massimo totale del fattore 0,45**
- **F.5. Risorse Economiche:** questo fattore tende a valutare da un punto di vista quantitativo le risorse economiche gestite dalla posizione, con particolare valorizzazione dell'elemento demandato alla gestione del titolare della posizione. - **peso massimo totale del fattore 0,60**
- **F.6. Contatti:** questo fattore tende a valutare la complessità delle relazioni. Tra le tre tipologie di utenza ha più peso quella prevalente. - **peso massimo totale del fattore 0,60**

Ai fattori precedentemente individuati vengono assegnate tre fasce di graduazione e, ove necessario, prevista una sotto-articolazione in più sotto-fattori. Il "peso organizzativo dell'incarico", compreso tra un valore minimo pari a 1 ed un valore massimo pari a 3, si ottiene sommando i valori ottenuti su ogni fattore. L'attribuzione della fascia economica spettante all'incarico viene stabilita in relazione al valore del "peso organizzativo" secondo la seguente tabella:



Fasce	Peso organizzativo
FASCIA 1	Tra 1 e 1,5
FASCIA 2	Tra 1,51 e 2,1
FASCIA 3	Tra 2,1 e 3

In caso di interim su altra Area o Ufficio viene corrisposta una indennità di posizione pari al 10% di quella prevista.

Nel contratto 2017 si inseriscono le seguenti nuove previsioni che troveranno efficacia a partire dal primo gennaio 2018 ovvero:

- la previsione di incompatibilità, di norma, tra il regime di part-time ed il conferimento di incarichi di particolare responsabilità gestionale, di posizioni organizzative complesse e qualificati incarichi di responsabilità amministrativa. Per gli incarichi già conferiti, si prevede una revisione degli stessi con possibilità di opzione da parte dei dipendenti interessati;
- la rideterminazione dell'indennità, nel caso di concessione del regime di part-time, in rapporto alla misura dell'impegno orario di lavoro;
- l'attribuzione al dipendente, in caso di interim attribuito per la pienezza dell'attività prevista nella funzione, della misura piena dell'indennità corrispondente all'incarico di fascia più alta ed il 10% dell'indennità corrispondente all'incarico di pari o minore fascia;

- **Retribuzione di risultato**

Il comma 1 dell'articolo 76 CCNL 2006-2009 prevede, inoltre, che il trattamento economico del personale di categoria EP comprenda anche la retribuzione di risultato. Il successivo comma 4 stabilisce che: "la retribuzione di risultato è finalizzata a remunerare i risultati espressi da ciascun dipendente in termini di efficienza e produttività a seguito della valutazione effettuata secondo quanto previsto dall'art. 75 comma 5. L'importo massimo della retribuzione di risultato è stabilito 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
FASCIA 3	€ 11.879,00	30%	€ 3.563,70

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.

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".

Si rappresenta che, essendo in servizio solo n° 11 unità di personale di categoria EP, delle 13 strutture previste due devono essere coperte ad interim con un costo massimo del 10%.

PUNTO 3 - INDENNITÀ ACCESSORIA MENSILE (ART. 88, COMMA 2 LETTERA F) CCNL 2006-2009

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'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

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

Somma lorda totale prevista per l'anno 2017 € 12.274,56

PUNTO 4 – INDENNITA' DI RESPONSABILITA (ART. 91 CCNL 2006-2009 E ART. 25 D.Lgs.150/2009)

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.

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.

Agli incarichi 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.

Ai sensi dell'articolo 91, comma 2 e 4 del CCNL 16.10.2010 si stabilisce che l'indennità di responsabilità per l'anno 2016 è articolata sulle seguenti quattro fasce:



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

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;

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;

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%;

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;

Gli incarichi sono revocati, altresì, con atto del Direttore Generale in caso di mutamenti organizzativi ovvero di esigenze specifiche dell'Ateneo.

Nel contratto 2017 si inseriscono le seguenti nuove previsioni che troveranno efficacia a partire dal primo gennaio 2018 ovvero:

- la previsione di incompatibilità, di norma, tra il regime di part-time ed il conferimento di incarichi di posizioni organizzative, funzioni specialistiche e di responsabilità. Per gli incarichi già conferiti, si prevede una revisione degli stessi con possibilità di opzione da parte dei dipendenti interessati;
- la rideterminazione dell'indennità, nel caso di concessione del regime di part-time, in rapporto alla misura dell'impegno orario di lavoro;
- l'attribuzione al dipendente, in caso di interim attribuito per la pienezza dell'attività prevista nella funzione, della misura piena dell'indennità corrispondente all'incarico di fascia più alta ed il 30% dell'indennità corrispondente all'incarico di pari o minore fascia;

PUNTO 5 – INDENNITA' PER I COMPITI CHE COMPORTANO ONERI, RISCHI O DISAGI PARTICOLARMENTE RILEVANTI.

Vengono concordate le seguenti indennità per attività particolarmente disagiate ovvero pericolose e dannose per la salute:

- **Indennità di reperibilità:** pari ad euro 15,00 lordi giornalieri corrisposti in relazione alla disponibilità effettivamente prestata e risultante da dichiarazione del responsabile della struttura.



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.

- **Indennità di guida:** è 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. 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 € 0,25 per chilometro sulla base di verifiche effettuate dall'Ufficio Economato. Economato e nel limite del budget annuale;
- **Indennità di rischio generico di laboratorio e di stabulari:** è 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;
- **Indennità centralinista non vedente (art. 9 L.113/85):** è attribuita ai lavoratori centralinisti non vedenti la specifica indennità giornaliera prevista dall'art. 9 della L.113 del 29 marzo 1985.
- **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, individuate in massimo tre funzioni.

PUNTO 6 – 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;
- 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.

L'emanazione di un unico bando a valere sulle risorse 2017 e 2018 va nell'ottica dell'efficacia della selezione e del risparmio sia in termini di costi che di tempo. Al fine di garantire la selettività delle progressioni si prevede, infatti, lo svolgimento di una prova scritta a risposta multipla, differenziata per categoria, riguardante alcuni dei regolamenti di primo livello dell'Ateneo non facilmente ripetibile in tempi brevi. Tenuto conto che la selezione sarà rivolta a quasi la totalità del personale Tecnico Amministrativo in servizio la predisposizione dei quesiti dovrà essere demandata ad una commissione esterna. Per quanto detto anche la Commissione di valutazione dovrà prevedersi con una composizione di soli membri esterni.

Le parti concordano, in merito, 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 predetta prova, nel contratto si stabiliscono i criteri di attribuzione dei punteggi da inserire nel bando;

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 sarà 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,



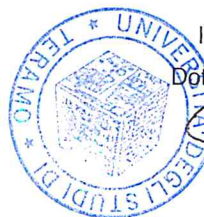


un "saldo retributivo attivo", al personale che non transiterà nel nuovo regime sarà garantita l'indennità con gli attuali valori economici e regole di erogazione.

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.

PUNTO 7 – INDENNITÀ ACCESSORIA DI PRODUTTIVITÀ INDIVIDUALE

1. 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;
2. 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.



Il Direttore Generale
Dott.ssa Rosalba Natale