

RELAZIONE ILLUSTRATIVA ALL'IPOTESI DI
"CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO DI ATENEO"

ANNO 2022

TRATTAMENTO ACCESSORIO ART. 63 E 65 DEL CCNL 2016-2018

MODULO I – ILLUSTRAZIONE DEGLI ASPETTI PROCEDURALI E SINTESI DEL CONTENUTO DELL'ACCORDO

Data di sottoscrizione dell'ipotesi	18/10/2022
Periodo temporale di vigenza	Giuridica dalla sottoscrizione Economica dal 01.01.2022
Composizione della delegazione trattante	Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): Rettore Direttore Generale Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): RSU Cisl Federazione Università FLC-CGIL Federazioni UIL SCUOLA RUA Federazione GILDA UNAMS Dipartimento Università CONFSAL-SNALS Organizzazioni sindacali firmatarie (elenco sigle): RSU Cisl Federazione Università FLC-CGIL Federazioni UIL SCUOLA RUA Federazione GILDA UNAMS Dipartimento Università CONFSAL-SNALS
Soggetti destinatari	Personale di categoria BCD e personale di categoria EP
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)	DESTINAZIONE E UTILIZZO FONDI TRATTAMENTO ACCESSORIO DEL PERSONALE AI SENSI DEGLI ARTT. 64, 66 e 67 DEL CCNL 2016/2019
Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria *	Il "Piano integrato di attività e organizzazione 2022/2024" è stato regolarmente approvato (delibere S.A. del 19 aprile 2022 e CDA del 20 aprile 2022 Sono stati assolti gli obblighi di cui ai commi all'ex art. 10 del d.lgs. 150/2009. La Relazione sulla Performance relativa all'anno 2017 è stata validata dall'OIV con verbale del 25/06//2018. La Relazione sulla Performance relativa all'anno 2018 è stata validata dall'OIV con verbale del 28/06//2019. La Relazione sulla Performance relativa all'anno 2019 è stata validata dall'OIV con verbale del 30/06/2020. La Relazione sulla Performance relativa all'anno 2020 è stata validata dall'OIV con verbale del 28/06/2021 La Relazione sulla Performance relativa all'anno 2021 è stata validata dall'OIV con verbale del 27/06/2022

*www.unite.it - Strutture - Amministrazione trasparente.

MODULO II – ILLUSTRAZIONE DELL'ARTICOLATO DEL CONTRATTO

Nelle more dell'emanazione dei decreti attuativi per la sperimentazione delle Università statali e della sottoscrizione, del nuovo C.C.N.L. di comparto per il triennio 2019/2021 in fase di definizione, si ritiene opportuno procedere, per l'anno 2022, alla sottoscrizione di una ipotesi di accordo economico annuale a valere sulle risorse fisse e quelle variabili definite secondo il nuovo modello.

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

Per l'anno 2022 le risorse disponibili per trattamento accessorio del personale sono definite dagli artt. 63 e 65 del CCNL di comparto (Istruzione e Ricerca) sottoscritto in data 19 aprile 2018, rispettivamente denominati "Fondo risorse decentrate per le categorie B, C e D" e "Fondo Retribuzione di Posizione e di risultato della categoria EP".

In applicazioni di quanto sopra ricordato, per l'anno 2022, le risorse disponibili risultano le seguenti:

- le risorse relative al Fondo retribuzione di posizione e di risultato per la categoria EP ammontano complessivamente ad **€ 397.942,82** annue lorde e, 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	€ 232.222,82
Totale Fondo risorse decentrate per le categorie B, C e D (disponibile)	€ 397.942,82

- le risorse disponibili alla contrattazione relative al "Fondo risorse decentrate per le categorie B, C e D" ammontano complessivamente ad **€ 586.428,85** annue lorde e 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

L'ipotesi di utilizzo dei fondi viene così riassunto:

Fondo Ex Art. 65 CCNL 2016-2018

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

Fondo Ex Art. 63 CCNL 2016-2018

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

Dall'analisi degli schemi soprariportati è possibile riscontrare la corrispondenza tra natura delle risorse (fisse o variabili) e tipologia di spesa.

Si evidenzia inoltre il rispetto della disposizione di cui all'ex art. 64 CCNL 2016/2018 secondo il quale la parte prevalente delle risorse di cui all'art. 63, comma 3 (risorse variabili) deve essere destinata al finanziamento di quanto previsto al comma 2, lettere a), b) e c) dello stesso art. 64, e specificatamente ai premi di cui alla lett. a), almeno il 30%:

Totale risorse variabili contrattate	€ 179.625,00	
Totale finanziamento premi/ indennità art. 64, comma 2 lett. a), b) e c)	€ 179.625,00	100%
Totale finanziamento premi art. 64, comma 2 lett. a)	€ 120.000,00	66,81%

PUNTO 2 - INDENNITÀ MENSILE ACCESSORIA (ART 64, COMMA 5 CCNL 2016-2018)

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

in applicazione di quanto concordato nei C.C.I.A. 2017 e 2018 in merito al riallineamento dell'IMA ai valori del 2017, si è provveduto a rideterminare gli importi dell'indennità in proporzione alla decurtazione operata ed alle somme disponibili nel limite delle "risorse fisse".

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;

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

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

PUNTO 3 – INDENNITA' DI RESPONSABILITA (ART. 64, COMMA 2 LETT. D) CCNL 2016-2018

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";

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. I criteri sulla cui base si procederà all'individuazione delle posizioni organizzative e funzioni specialistiche di cui al comma precedente saranno, a richiesta, oggetto di informazione.

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 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
---	--	--	----------

Nel contratto 2022 si prevedono le seguenti previsioni:

- in caso di attribuzione di incarichi a dipendenti titolari di rapporto a tempo parziale, l'indennità di responsabilità verrà comunque riconosciuta in misura piena;
- 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;
- 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;
- 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 e di responsabilità verrà corrisposta una quota percentuale della parte soggetta a valutazione, pari al risultato della valutazione stessa.

PUNTO 4 – INDENNITA' PER I COMPITI CHE COMPORTANO ONERI, RISCHI O DISAGI PARTICOLARMENTE RILEVANTI. (ART. 64, COMMA 2, LETTERA C) CCNL 2016/2018)

Vengono conformate le seguenti indennità per attività particolarmente disagiate ovvero pericolose e dannose per la salute già previste nel C.C. I.A. per l'anno 2020:

- **Indennità di reperibilità:** pari ad euro 10,00 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 € 0,15 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;
- **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 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.
- **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.

PUNTO 5 – 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 le parti decidono di utilizzare una quota prevalente delle risorse variabili a disposizione a valere sul fondo ex art. 63 (c.a. il 85%) da destinare ai due istituti previsti dal ricordato art. 64, comma 3, lettere a) e b) ed, in particolare, di destinare una quota più che prevalente, ai premi relativi alla performance Organizzativa.

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

1 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 2020, 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)

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

PUNTO 6 – RETRIBUZIONE DI POSIZIONE E RETRIBUZIONE DI RISULTATO CAT. EP

Il comma 1 dell'art. 66 del CCNL 2016/2018 alla lettera a) prevede che il trattamento economico del personale di categoria EP continui a comprendere una retribuzione di posizione, secondo la disciplina di cui

all'art. 76 del CCNL 2006-2009 il comma 2 dello stesso articolo dispone che il valore massimo previsto nel richiamato art. 76 da attribuire alla retribuzione di posizione è elevato a 14.000,00. Per quanto sopra disposto si può riassumere che:

- la retribuzione di posizione rimane articolata su tre fasce;
- l'importo minimo è fissato pari ad euro 3.099 ed il massimo non può superare i 14.000,00 euro annui lordi;
- gli importi sono da erogarsi su tredici mensilità;
- 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 %.

Per l'anno 2022, si conferma l'articolazione dell'indennità nelle seguenti tre fasce economiche:

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

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 adottati negli anni precedenti che si riassumono di seguito:

1) La complessità organizzativa

- F.1. COORDINAMENTO: - peso massimo totale del fattore 0,15
- F.2. COMPLESSITA': - peso massimo totale del fattore 0,75

2) Responsabilità funzionale

- F.3. Responsabilità e autonomia decisionale: - peso massimo totale del fattore 0,45
- F.4. Competenze: - peso massimo totale del fattore 0,45
- F.5. Risorse Economiche: - peso massimo totale del fattore 0,60
- F.6. Contatti: - 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

Nel contratto 2022 si riportano inoltre le seguenti previsioni:

- a) 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;
- b) 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.

- **Retribuzione di risultato**

Lo stesso comma 1 dell'articolo 66, prevede che il trattamento economico del personale di categoria EP continui a comprendere anche la retribuzione di risultato definita dal richiamato art. 76 CCNL 2006/2009. Il richiamato art. 76 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	€ 11.000,00	30%	€ 3.300,00
FASCIA 3	€ 12.000,00	30%	€ 3.600,00

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".

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;

PUNTO 7 – DEFINIZIONE QUOTA TRATTAMENTO ACCESSORIO PER INCARICHI AGGIUNTIVI

Tenuto conto di quanto disposto dal comma 9 dell'art. 75 del CCNL 2006/2009, per l'anno 2021, continua ad applicarsi la seguente previsione:

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.

PUNTO 8 – PROGRESSIONE ECONOMICA ALL'INTERNO DELLA CATEGORIA (ART. 64, COMMA 2 LETT. A) E ART. 66, COMMA 1, LETTERA 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).

PUNTO 9 – WELFARE INTEGRATIVO (ART. 67, CCNL 2016/2018)

Come già chiarito nel testo dello stesso art. 15, 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 decide di destinare al fondo per il **Welfare integrativo per l'anno 2022** somme pari a € 123.600,00. La stessa contrattazione alla luce di quanto disposto dall'art. 12 del D.L. 115/2022 (conv. dalla L. 142/2022) destina tale somma al rimborso delle utenze domestiche del servizio idrico integrato, dell'energia elettrica e del gas naturale secondo le modalità e nei limiti definiti nel "Piano per il welfare integrativo anno 2022", parte integrante del C.C.I.A.;

PUNTO 10 – PIANO WELFARE INTEGRATIVO ANNO 2022

A valere sulla somma stanziata dal C.C.I.A. pari a € 123.600,00 per la concessione di benefici di natura assistenziale, l'art. 15 definisce già la volontà di destinare l'intero importo al rimborso delle utenze domestiche, del servizio idrico integrato, dell'energia elettrica e del gas naturale. Con il Piano in esame, pertanto, oltre a recepire quanto già concordato, si provvede a definire:

- la platea dei beneficiari: riconducendola al personale tecnico amministrativo e di biblioteca, con contratto tempo determinato o a tempo indeterminato, comunque in servizio, nel periodo dal 1 gennaio 2022 alla data di scadenza di presentazione delle istanze di rimborso, fissata dall'art. 2 al 15 novembre 2022;
- il limite economico delle spese rimborsabili: prevedendolo pari a € 600,00, ossia al limite di esenzione previsto dall'art. 12 del D.L. 9 agosto 2022, n. 115 (conv. L. 142/2022). Tale previsione viene concordata al fine di minimizzare i costi dell'amministrazione riconoscendo ai dipendenti un rimborso nel limite massimo "esente" fissato dalla norma;
- il limite temporale delle spese rimborsabili: saranno considerate le spese riferibili all'anno 2022 sostenute (pagate) entro la data di scadenza di presentazione delle istanze (15 novembre 2022) e, per il solo personale con rapporto di lavoro inferiore all'anno, sostenute nel periodo di sussistenza del rapporto di lavoro. La previsione della scadenza al 15 novembre è ritenuta necessaria al fine di consentire l'emanazione del provvedimento di attribuzione del beneficio entro la scadenza prevista al 30 novembre 2022 e l'erogazione dei rimborsi con le retribuzioni di dicembre 2022, limite ultimo previsto dalla norma per usufruire delle esenzioni del ricordato art. 12 D.L. 115/2022;
- intestatari delle spese: sono rimborsabili tutte le Fatture anche se intestate a coniuge, convivente di fatto, familiari ex art. 12 TUIR, del dipendente, purché riferibili alle utenze della dimora abituale del dipendente. Sono tutelate anche le modalità di pagamento delle utenze operate nell'ambito di contratti di affitto o riferibili a spese condominiali.

Il Direttore Generale
Prof. Salvatore Cimini

