

RELAZIONE ILLUSTRATIVA AI CONTRATTO INTEGRATIVO  
ANNO 2018

FONDI EX ART. 63 ED EX ART. 65 CCNL 2016-2018

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

<b>Data di sottoscrizione dell'accordo</b>	28/06/2018
<b>Periodo temporale di vigenza</b>	01.01.2018 – 31.12.2018
<b>Composizione della delegazione trattante</b>	<p><b>Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti):</b>            Rettore            Direttore Generale</p> <p><b>Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle):</b>            RSU            Cisl Federazione Università            FLC-CGIL            Federazioni UIL SCUOLA RUA            Federazione GILDA UNAMS Dipartimento Università</p> <p><b>Organizzazioni sindacali firmatarie (elenco sigle):</b>            RSU            Cisl Federazione Università            FLC-CGIL            Federazione GILDA UNAMS Dipartimento Università</p>
<b>Soggetti destinatari</b>	Personale di categoria BCD e personale di categoria EP
<b>Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)</b>	<p><b>Trattamento Accessorio Del Personale Di Categoria EP</b>            Retribuzione di Posizione e Retribuzione di Risultato categoria EP</p> <p><b>Trattamento Accessorio Del Personale Di Categoria B, C E D</b>            Indennità Accessoria Mensile (Art. 64, comma 5 CCNL 2016-2018)            Indennità di Responsabilità (Art.64, comma 2, lettera d) CCNL 2016-2018)            Indennità per i compiti che comportano oneri, rischi o disagi particolarmente rilevanti</p> <p><b>PROGRESSIONE ECONOMICA ALL'INTERNO DELLA CATEGORIA</b>            Progressione economica all'interno della categoria (Art. 64, comma 2, lettera e),            Art.66, comma 1, lettera b) CCNL 2016-2018)</p>
<b>Intervento dell'Organo di controllo interno. Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.</b>	<p>Con Verbale del 26/06/2018 il Collegio dei Revisori dei Conti ha certificato la costituzione dei fondi per il trattamento accessorio dell'anno 2018 ed il loro utilizzo</p> <p>Il Collegio dei revisori ha effettuato i seguenti rilievi sull'ipotesi presentata: - copertura delle indennità per compiti che comportano oneri, rischi o disagi particolarmente rilevanti a valere sulle risorse variabili;            - Correzione del refuso presente all'art 14 c. 4 dove erroneamente erano indicati gli art. 6 e 7 anziché 7 e 8;            Entrambi i rilievi sono stati accolti e l'accordo definitivo ha riportato le necessarie correzioni</p>
<b>Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria *</b>	<p>E' stato approvato il "Piano integrato della performance, della prevenzione della corruzione e della trasparenza 2018/2020. (delibere S.A. e CDA del 24 gennaio 2018)</p> <p>Sono stati assolti gli obblighi di cui ai commi all'ex art. 10 del d.lgs. 150/2009.</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. La Relazione sulla Performance relativa all'anno 2017 sarà valida entro il termine di legge del 30 giugno.
--	---

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

## MODULO II – ILLUSTRAZIONE DELL'ARTICOLATO DEL CONTRATTO

Come evidenziato nelle premesse dell'accordo le parti, nelle more dell'emanazione dei decreti attuativi per la sperimentazione delle Università statali e della sottoscrizione, ai sensi di quanto disposto dall'art. 7, comma 3 del C.C.N.L., di un C.C.I.A. di durata triennale riferito a tutte le materie indicate nelle specifiche sezioni, ritengono opportuno procedere, per l'anno 2018, alla sottoscrizione di una ipotesi di accordo economico annuale a valere sulle risorse fisse e quelle variabili definite secondo il nuovo modello senza la parte relativa alla sperimentazione.

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

Per l'anno 2018, alla luce della nuovo CCNL di comparto (Istruzione e Ricerca) sottoscritto in data 19 aprile 2018, le risorse disponibili alla contrattazione relative al personale delle Università sono individuate dagli artt. 63 e 65 rispettivamente denominati "Fondo risorse decentrate per le categorie B, C e D" e "Fondo Retribuzione di Posizione e di risultato della categoria EP" ed il loro utilizzo normato ai successivi artt. 64 e 66.

In applicazioni di quanto sopra ricordato, per l'anno 2018, le risorse disponibili alla contrattazione risultano le seguenti:

- Fondo ex art. 65, "Fondo Retribuzione di Posizione e di risultato della categoria EP € 241.318,92, di cui € 178.981,16 risorse fisse ed € 62.337,76 risorse variabili;
- Fondo ex art 63 "Fondo risorse decentrate per la categoria B, C e D" € 621.064,92 di cui, € 475.068,28 di risorse fisse ed € 145.996,64 risorse variabili;

L'ipotesi di utilizzo dei fondi viene così riassunto:

#### **Fondo Ex Art. 65 CCNL 2016-2018**

ISTITUTI	Previsione 2018
Retribuzione di posizione e risultato personale categoria EP ( Art. 66, comma 1 lett. a) CCNL 2016/2018	165.933,88
Progressioni orizzontali ( Art. 66 comma 1 lett b) CCNL 2016/2018)	12.957,28
<b>Totale risorse fisse</b>	<b>178.981,16</b>
Risorse variabili rimandate a successivo accordo	62.337,76
<b>Totale risorse variabili</b>	<b>62.337,76</b>

#### **Fondo art 63 CCNL 2016-2018**

ISTITUTI	Previsione 2018
Indennità Accessoria Mensile (IMA)	265.440,37
Indennità di Responsabilità	68.300,00
Progressioni economiche all'interno della categoria	141.327,91
<b>Totale risorse fisse</b>	<b>475.068,28</b>
Premi correlati alla Performance Organizzativa (Art. 64, comma 2, lett a) CCNL 2016/2018)	31.000,00
Premi correlati alla Performance Individuale (Art. 64, comma 2, lett b) CCNL 2016/2018)	72.000,00

Indennità per i compiti che comportano oneri, rischi o disagi particolarmente rilevanti	17.133,88
Risorse variabili rimandate a successivo accordo	25.862,76
<b>Totale risorse variabili</b>	<b>145.996,64</b>
Totale Ipotesi Utilizzo Fondi ex artt. 63 e 65 anno 2018	<b>862.383,84</b>

PUNTO 2 – RETRIBUZIONE DI POSIZIONE E RETRIBUZIONE DI RISULTATO (ART. 66, COMMA 1, LETT A), CCNL 2016/2018)

• **Retribuzione di posizione**

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 ed 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 ricordato si può riassumere che, la retribuzione di posizione rimane articolata su tre fasce, con un importo minimo è fissato pari ad euro 3.099 ed uno massimo che non può superare i 14.000,00 euro annui lordi. Gli importi sono da erogarsi su tredici mensilità e, 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 %.

A decorrere dall'anno 2018, le parti rideterminano l'articolazione dell'indennità nelle seguenti tre fasce economiche:

Fasce	Retribuzione di posizione
FASCIA 1	€ 3.099,00
FASCIA 2	€ 10.000,00
FASCIA 3	€ 11.000,00

La rideterminazione di fatto prevede una leggera riduzione dell'importo relativo alla terza ed alla seconda fascia mantenendo tra le due una differenza non superiore al 10% e quale prima fascia quella minima fissata dal ricordato art. 76 del CCNL 2006/2018. Al fine di tutelare il personale titolare d'incarico che percepisce mensilmente la "Retribuzione di posizione" con i valori del CCIA 2017, si inserisce, per il solo anno 2018, la seguente previsione:

*"Al personale di categoria EP titolare di incarichi alla data di sottoscrizione del presente C.C.I.A., tenuto conto della sottoscrizione in corso d'anno e fatta salva la fascia attribuita, resta assegnata per tutto l'anno 2018 l'indennità prevista nel C.C.I.A anno 2017 tutt'oggi in godimento. L'attribuzione di nuovo incarico o il passaggio di posizione economica, anche se retroattivo, comporterà l'attribuzione della Retribuzione di posizione di cui al punto 1) con pari decorrenza"*

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 riassume 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

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

Nel contratto 2018 si riportano le seguenti previsioni già presenti nell'accordo 2017:

- 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;
- 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**

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	€ 10.000,00	30%	€ 3.000,00
FASCIA 3	€ 11.000,00	30%	€ 3.300,00

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.

A valere su entrambe le retribuzioni in esame si stabilisce che : *Nelle more della sottoscrizione, richiamata in premessa, di un C.C.I.A. di durata triennale riferito a tutte le materie indicate nelle specifiche sezioni del C.C.N.L. sottoscritto in data 19 aprile 2019 che definisca, per quanto di competenza, il trattamento economico integrativo del personale con rapporto di lavoro parziale, si stabilisce che per l'anno 2018 la retribuzione di posizione e di risultato spettanti sono rapportate in misura proporzionale all'impegno orario di lavoro, fatto salvo eventuale conguaglio*

**PUNTO 3 - INDENNITÀ MENSILE ACCESSORIA (ART 64, COMMA 5 CCNL 2016-2018)**

Per l'anno 2018, dando seguito a quanto stabilito nel C.C.I.A. 2017 si è provveduto alla rimodulazione dell'Indennità mensile accessoria riconfermata dall'art. 64, comma 5 CCNL 2016-2018 finalizzata a promuovere un miglioramento dei livelli di efficienza e di efficacia dell'amministrazione e della qualità dei servizi nonché ad incentivare la continuità lavorativa e l'effettività della prestazione. L'indennità, erogabile per dodici mensilità, è attribuita ai dipendenti in base alla categoria/posizione di appartenenza e secondo gli importi della seguente tabella:

Categoria / Posizione economica	Indennità Mensile
B1	21,48
B2	21,48
B3	21,48
B4	21,48
B5	21,48
B6	21,48
B7	26,48
C1	126,20
C2	126,20
C3	104,97
C4	69,97
C5	94,97
C6	94,97
C7	94,97
C8	94,97
D1	152,44
D2	157,44
D3	147,44
D4	127,44
D5	157,44
D6	152,44
D7	152,44
D8	159,44

Trattandosi di un rimodulazione consistente dell'indennità e tenuto conto delle prescrizioni del nuovo CCNL di comparto che spingono ad una non riduzione del valore dell'indennità rispetto a quanto in godimento, si prevede che l'indennità mensile accessoria spettante al personale in servizio al 31.12.2017, o comunque assunto prima della sottoscrizione del presente contratto, rimanga quella delle seguente tabella fino alla permanenza nella categoria/posizione economica di appartenenza:

<b>Categoria</b>	<b>Posizione economica</b>	<b>Indennità accessoria mensile</b>
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.

Si continua inoltre a prevedere che 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.

In ottemperanza a quanto previsto dalle disposizioni sopra riportate, per l'anno 2018 il costo è stimato tenendo conto di quanto previsto dallo stesso contratto al finanziamento delle progressioni economiche orizzontali e comunque con l'inserimento di una clausola nelle disposizioni finali che prevede una compensazione tra i finanziamenti degli istituti contrattati dall'accordo purché riconducibili allo stesso fondo e alla stessa tipologia di risorse (risorse fisse e risorse variabili).

#### PUNTO 4 – INDENNITA' DI RESPONSABILITA (ART. 64, COMMA 2 LETT. D) CCNL 2016-2018

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 64, comma 2, lettera d) del CCNL 2016/2018 si stabilisce che l'indennità di responsabilità per l'anno 2018 continua ad essere 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 delle posizioni e delle funzioni individuate ai sensi del comma 1 e del comma 3 del richiamato art. 91 CCNL 2006/2009, e la relativa 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 2018 si confermano le seguenti previsioni già inserite nell'accordo 2017:

- 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;
- 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;



e, come per la retribuzione di posizione e di risultato del personale di categoria EP, si inserisce la seguente:

- Nelle more della sottoscrizione, richiamata in premessa, di un C.C.I.A. di durata triennale riferito a tutte le materie indicate nelle specifiche sezioni del C.C.N.L. sottoscritto in data 19 aprile 2018 che definisca, per quanto di competenza, il trattamento economico integrativo del personale con rapporto di lavoro parziale, si stabilisce che per l'anno 2018 l'indennità di responsabilità spettante sia rapportata in misura proporzionale all'impegno orario di lavoro, fatto salvo eventuale conguaglio

**PUNTO 5 – INDENNITA' PER I COMPITI CHE COMPORTANO ONERI, RISCHI O DISAGI PARTICOLARMENTE RILEVANTI. ( ART. 64, COMMA 2, LETTERA C) CCNL 2016/2018)**

Vengono confermate le seguenti indennità per attività particolarmente disagiate ovvero pericolose e dannose per la salute già previste nel C.C. I.A. per l'anno 2017:

- **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.

Come stabilito dall'art 64 comma 3 del CCNL di comparto firmato il 19.4.2018 si precisa che, le indennità previste in questa sezione avranno copertura finanziaria a valere sulle risorse variabili.

**PUNTO 6 – 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 70%) da destinare ai due istituti previsti dal ricordato art. 64, comma 3, lettere a) e b) ed, in particolare, di destinare un quota almeno pari al 30% di quella contrattata, ai premi relativi alla performance Organizzativa.

a) Premi correlati alla Performance Organizzativa (Art. 64 comma 2 lett. a) CCNL 2016-2018)	€ 31.000,00
b) Premi correlati alla Performance Individuale (Art. 64 comma 2 lett. b) CCNL 2016-2018)	€ 72.000,00

Per un totale pari ad € 103.000,00

Le parti, preso atto che l'Ateneo in data 24 gennaio 2018 ha adottato il Piano Integrato della Performance, della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza 2018/2020 nel quale:

- in merito alla **performance organizzativa** sono definite le linee di attività, obiettivi indicatori e aspetti organizzativi legati alla sfera di governo del Direttore generale e delle Aree/Strutture;
- In merito alla **performance individuale** sono definiti gli obiettivi operativi 2018,

stabiliscono di destinare l'intero ammontare al finanziamento di progetti di miglioramento finalizzati, direttamente o indirettamente, al raggiungimento degli obiettivi di medio e lungo termine fissati nel Piano. I Progetti dovranno coinvolgere il più possibile l'intera Area/ ufficio e potranno essere presentati anche in collaborazione con altre Aree/ Uffici per il raggiungimento di obiettivi comuni.

Le parti concordano di rimandare ad un successivo apposito accordo la definizione delle modalità di presentazione di Progetti, della tempistica e della gradazione della premialità.

**Somma lorda totale prevista per l'anno 2018**

**€ 103.000,00**

PUNTO 7 – PROGRESSIONE ECONOMICA ALL'INTERNO DELLA CATEGORIA (ART. 64, COMMA 2 LETT. A) E ART. 66, COMMA 1, LETTERA B), CCNL 2016/2018

Le parti, dando seguito a quanto stabilito all'art. 10, titolo V del C.C.I.A. per l'anno 2017, sottoscritto definitivamente in data 15 maggio 2018, concordano di destinare al finanziamento delle progressioni economiche all'interno delle categorie (PEO-Progressioni Economiche Orizzontali) per l'anno 2018, risorse fisse pari ad **€ 154.285,18** al fine dell'emanazione del bando unico "**Progressioni Orizzontali 2017/2018**", già approvato dal ricordato CCIA per l'anno 2017.

Si ricorda che la manovra riguarderà i seguenti passaggi a selezione sulla base delle risorse economiche disponibili:

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

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

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

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

Le parti continuano ad impegnarsi, 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 8 – DISPOSIZIONI FINALI

nelle disposizioni finali di particolare importanza le seguenti due disposizioni:

*“L'eventuale insufficienza di finanziamento dei singoli istituti di cui agli artt. 7 e 8 del presente contratto potrà essere compensata con eccedenze accertabili su gli altri istituti dello stesso fondo finanziati dalla stessa tipologia di risorse (fisse o variabili)”;*

*“Gli aspetti giuridici relativi all'applicazione del CCNL di comparto 2016/2018, come da premesse del presente contratto, sono rinviati a successivo accordo”.*

Il Direttore Generale  
Dott.ssa Rosalba Natale