

RELAZIONE ILLUSTRATIVA AL  
"CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO DI ATENEIO"

ANNO 2019

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

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

<b>Data di sottoscrizione dell'ipotesi</b>	20/12/2019
<b>Periodo temporale di vigenza</b>	Giuridica dalla sottoscrizione Economica dal 01.01.2019
<b>Composizione della delegazione trattante</b>	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 Confederazione SNALS  Organizzazioni sindacali firmatarie (elenco sigle): RSU Cisl Federazione Università FLC-CGIL Federazioni UIL SCUOLA RUA Federazione GILDA UNAMS Dipartimento Università
<b>Soggetti destinatari</b>	Personale di categoria BCD e personale di categoria EP
<b>Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)</b>	DESTINAZIONE E UTILIZZO FONDI TRATTAMENTO ACCESSORIO DEL PERSONALE AI SENSI DEGLI ARTT. 64 E 66 DEL CCNL 2016/2019
<b>Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria *</b>	E' stato approvato il "Piano integrato della performance, della prevenzione della corruzione e della trasparenza 2019/202.(delibere S.A. del 21 maggio 2019 e CDA del 29 maggio 2019)  Sono stati assolti gli obblighi di cui ai commi all'ex art. 10 del d.lgs. 150/2009.  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 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.

\*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 2019, 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 2019, 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 2019, le risorse disponibili risultano le seguenti:

- le risorse relative al Fondo retribuzione di posizione e di risultato per la categoria EP ammontano complessivamente ad **€ 363.485,95** annue lorde e, rispetto alla loro natura, sono così suddivise:

Risorse stabili ex art 65 , commi 1 e 2 CCNL 19.04.2018	€ 175.260,79
Risorse variabili ex art 65 , comma 3 CCNL 19.04.2018	€ 188.225,16
<b>Totale Fondo risorse decentrate per le categorie B, C e D (disponibile)</b>	<b>€ 363.485,95</b>

- le risorse disponibili alla contrattazione relative al "Fondo risorse decentrate per le categorie B, C e D" ammontano complessivamente ad **€ 560.295,64** annue lorde e rispetto alla loro natura, sono così suddivise:

Risorse stabili ex art 63 , commi 1 e 2 CCNL 19.04.2018	€ 352.319,64
Risorse variabili ex art 63 , comma 3 CCNL 19.04.2018	€ 207.976,00
<b>Totale Fondo risorse decentrate per le categorie B, C e D (disponibile)</b>	<b>€ 560.295,64</b>

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)	€ 173.077,98
Progressioni orizzontali (Art. 66 comma 1 lett. b) CCNL 2016-2018)	€ 2.182,81
<b>Totale risorse fisse</b>	<b>€ 175.260,79</b>
Risorse variabili non contrattate e rimandate ad anno successivo	€ 188.225,16
<b>Totale risorse variabili</b>	<b>€ 188.225,16</b>
<b>Totale Fondo retribuzione di posizione e di risultato per la cat. EP</b>	<b>€ 363.485,95</b>

**Fondo Ex Art. 63 CCNL 2016-2018**

ISTITUTI	LORDO DIPENDENTE
Indennità Mensile Accessoria (Art. 64 comma 5 CCNL 2016-2018)	€ 263.969,64
Indennità di Responsabilità (Art. 64 comma 2 lett. d) CCNL 2016-2018)	€ 80.300,00
Progressioni orizzontali (Art. 64 comma 2 lett. e) CCNL 2016-2018)	€ 8.050,00
<b>Totale risorse fisse</b>	<b>€ 352.319,64</b>
Performance Organizzativa (Art. 64 c. 2 lett. a) CCNL 16-18 )	€ 63.000,00
Performance Individuale (Art. 64 c.2 lett. b) CCNL 16-18 )	€ 113.700,00
Indennità per i compiti che comportano oneri, rischi o disagi	€ 18.633,88

Risorse variabili non contrattate e rimandate ad anno successivo	€ 12.642,12
<b>Totale risorse variabili</b>	<b>€ 207.976,00</b>
<b>Totale risorse decentrate per le categorie B, C e D</b>	<b>€ 560.295,64</b>

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

Per l'anno 2019, 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.

Dando seguito a quanto previsto nel CCIA di Ateneo per l'anno 2018 si definiscono, a decorre dall'anno 2019 ed a valere sulle risorse fisse disponibili, i seguenti nuovi importi, erogabili per dodici mensilità, e attribuiti ai dipendenti in base alla categoria/posizione di appartenenza:

Categoria / Posizione economica	Indennità Mensile	Categoria / Posizione economica	Indennità Mensile	Categoria / Posizione economica	Indennità Mensile
B1	36,70	C1	136,00	D1	175,25
B2	36,70	C2	136,00	D2	175,25
B3	36,70	C3	116,00	D3	167,90
B4	36,70	C4	90,50	D4	153,20
B5	36,70	C5	108,75	D5	175,20
B6	36,70	C6	108,75	D6	170,60
B7	40,40	C7	108,75	D7	170,60
		C8	108,75	D8	176,80

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

Il contratto continua a prevedere la seguente indennità mensile accessoria da attribuire al personale inquadrato nella stessa categoria o posizione economica goduta al 31/12/2017:

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) dell'art. 6 del CCIA 2019 con pari decorrenza.

**PUNTO 3 – INDENNITÀ DI RESPONSABILITÀ (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

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 2019 si confermano le seguenti previsioni già inserite nei precedenti accordi:

- 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.;
- 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;

Ai fini della determinazione del compenso eccezionalmente spettante per tale istituto al dipendente in regime di tempo parziale, le parti decidono di rimandare a successivo apposito accordo;

**PUNTO 4 – 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 2018:

- **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.

A decorrere dall'anno 2019, si inserisce la previsione per il finanziamento della seguente indennità:

- **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 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)	€ 63.000,00
b) Premi correlati alla Performance Individuale (Art. 64 comma 2 lett. b) CCNL 2016-2018)	€ 113.700,00

Per un totale pari ad € 176.700,00

Le parti, a norma di quanto previsto all'art 42, comma 3, lett. d) del C.C.N.L. 2016/2018 comparto istruzione e ricerca del 19 aprile 2018, preso atto che l'Ateneo, con D.R. 293 del 31 maggio 2019, ha adottato il **Piano Integrato della Performance, della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza 2019/2021** nel quale:

➤ in merito alla **performance organizzativa** sono definite 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 2019, e che, in data 29 maggio 2019, è stato approvato il Sistema di Misurazione e valutazione della Performance (anno 2019), 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 la percentuale pari al risultato della performance di Ateneo ottenuta nell'anno di riferimento;  
b) l'importo, calcolato secondo quanto stabilito al punto a), verrà distribuito a cascata tra le posizioni organizzative sottostanti secondo il peso di ognuna calcolato moltiplicando il numero dei dipendenti afferenti per la valutazione ottenuta dalla posizione organizzativa stessa (Scheda performance di struttura SMVP) fino all'attribuzione di un importo alla posizione organizzativa di livello più basso;  
c) l'importo attribuito all'unità organizzativa di "ultimo" livello, verrà distribuito in parti uguali fra tutti i dipendenti, aventi diritto, afferenti la struttura.

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

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

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

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

**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 %.

A decorrere dall'anno 2019, si ridetermina l'articolazione dell'indennità nelle seguenti tre fasce economiche:

Fasce	Retribuzione di posizione
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 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 2019 si riportano le seguenti previsioni già presenti negli accordi precedenti:

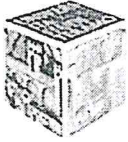
- la previsione di incompatibilità, di norma, tra il regime di part-time ed il conferimento di incarichi di particolare responsabilità gestionale, di posizioni organizzative complesse e qualificati incarichi di responsabilità amministrativa;
- l'attribuzione al dipendente, in caso di interim attribuito 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;

Anche in questo caso, ai fini della determinazione del compenso eccezionalmente spettante per tale istituto al dipendente in regime di tempo parziale, le parti decidono di rimandare a successivo apposito accordo;

#### • 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 Risultato (valore massimo) di
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".

#### PUNTO 7 – DEFINIZIONE QUOTA TRATTAMENTO ACCESSORIO PER INCARICHI AGGIUNTIVI

Tenuto conto di quanto disposto dal comma 9 dell'art. 75 del CCNL 2006/2009, a decorrere dall'anno 2019, si inserisce nel C.C.I.A. 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. Tale disposizione si applica a tutte le somme comunque erogate a partire dall'anno 2019.

#### PUNTO 8 – 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 nel C.C.I.A. per l'anno 2018, sottoscritto definitivamente in data 28 giugno 2018, concordano di destinare al finanziamento delle progressioni economiche all'interno delle categorie (PEO-Progressioni Economiche Orizzontali) per l'anno 2019, risorse fisse pari ad € 10.232,81 di cui € 8.050,00 a valere sulle risorse fisse del fondo ex art. 63 ed € 2.182,81 a valere sulle risorse fisse del fondo ex art. 65.

Lo stanziamento è definito pari al 50% (c.a.) del costo stimato quale necessario al finanziamento della progressione economica di tutti gli aventi diritto.

Le parti, in considerazione del fatto che presumibilmente tutti gli aventi diritto per l'anno 2019 avevano già titolo alla partecipazione all'ultima procedura bandita, concordano di dare priorità al riconoscimento della progressione a coloro che hanno già superato la prova selettiva dell'anno precedente pur non risultando beneficiari della progressione, e secondo la relativa graduatoria.

Si procederà all'emanazione di un ulteriore bando solo qualora, riconosciuta la progressione a tutti gli "idonei" delle precedenti graduatorie, residuassero risorse economicamente corrispondenti o superiori al costo minimo di una nuova progressione.

#### PUNTO 9 – DISPOSIZIONI FINALI

Tra le disposizioni finali si segnalano quali di maggior rilievo, le seguenti:

- il rimando ad un ulteriore accordo al fine della definizione delle spettanze relative agli istituti economici previsti agli articoli 7 e 11 per il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale relativi all'anno 2019, e la definizione in merito alla concedibilità del part-time a decorrere dal 2020;
- il rimando ad altro successivo ulteriore accordo a valere su € 11.300,00 di risorse variabili non contrattate in questa ipotesi, da definirsi nell'utilizzo tenuto conto delle finalità previste dalla delibera del C.D.A. 27 febbraio 2019;

Il Direttore Generale  
Dott.ssa Rosalba Natale

Responsabile: Dott.ssa Manuela Pompili  
hanno collaborato: Dott.ssa Rita Viola  
Sig. Alessandro Santori