

Contratto Collettivo Integrativo d'Ateneo

PROT. N. 48067 REP. 401/2017

Anno 2016

ANNO 2013 TIT. I CL. 10 FASC. 2

Sottoscritto in data

12 DIC. 2017

(delibera del Consiglio di Amministrazione del 24 novembre 2017)

Sommario

<i>Art. 1 – Campo di applicazione</i>	2
<i>Art. 2 – Durata e decorrenza</i>	2
FONDO PER LE PROGRESSIONI ECONOMICHE E PER LA PRODUTTIVITA' COLLETTIVA E INDIVIDUALE	2
<i>Art. 3 – Definizione delle risorse finanziarie anno 2016</i>	2
<i>Art. 4 – Ripartizione del fondo ex art. 87 CCNL 16.10.2008</i>	3
<i>Art. 5 – Indennità per il personale di categoria B, C e D destinatario di incarico di responsabilità</i>	4
<i>Art. 6 – Compensi per la remunerazione di compiti che comportano rischio particolarmente rilevante riconosciute al personale di cat. B, C, D in forza di disposizioni di legge o regolamento</i>	5
<i>Art. 7 – Indennità mensile art. 41, c. 4, CCNL 27.1.2005</i>	6
<i>Art. 8 – Alimentazione dei Fondi per la Produttività</i>	6
<i>Art. 9 – Produttività e miglioramento dei servizi</i>	6
<i>Produttività collettiva</i>	6
<i>Art. 10 – Produttività e miglioramento dei servizi</i>	7
<i>Produttività individuale</i>	7
<i>Art. 11 – Incarichi aggiuntivi del personale di cat. EP</i>	8
<i>Art. 12 – Retribuzione di risultato del personale di cat. EP, destinatario di incarico</i>	9
<i>Art. 13 – Norme di rinvio e finali</i>	9

The bottom of the page contains several handwritten signatures and initials in black ink. On the left, there are two distinct signatures. To their right, there are several sets of initials and names, including 'SIOZ', 'OR', 'L.S.', 'SE', 'MP', and 'JEF'.

Il presente Contratto Integrativo di Ateneo (*d'ora in avanti anche denominato CCI*) è stipulato tra le delegazioni trattanti di Parte pubblica e di Parte sindacale (*d'ora in avanti anche denominate Parti*), costituite ai sensi dell'art. 9 del CCNL 16.10.2008, e così composte:

- Parte pubblica:

Rettore
Direttore Generale

- Parte sindacale:

Rappresentanti sindacali unitari (R.S.U.)
Rappresentanti delle organizzazioni sindacali territoriali di comparto firmatarie del CCNL in vigore.

Art. 1 – Campo di applicazione

Il presente CCI si applica al personale tecnico-amministrativo, laddove consentito, in servizio presso l'Università degli Studi di Trieste, con rapporto di lavoro sia a tempo indeterminato che determinato, esclusi i dirigenti.

Art. 2 – Durata e decorrenza

Il presente CCI entra in vigore dal giorno successivo alla sua definitiva sottoscrizione, da parte delle Delegazioni trattanti, produce i suoi effetti dall'anno 2016, salva espressa diversa decorrenza, e conserva la sua efficacia giuridica ed economica fino alla stipulazione di successivo Contratto Collettivo Integrativo. In ragione dell'ultrattività del contratto, nelle more della sottoscrizione del successivo accordo saranno liquidati, come da prassi concordata, le indennità mensili dovute ex art. 41 CCNL 2005, gli acconti relativi alle indennità di responsabilità del personale di cat. C/D con incarico (70% entro il mese di novembre dell'anno di riferimento) nonché l'indennità di posizione del personale di cat. EP, liquidata mensilmente.

FONDO PER LE PROGRESSIONI ECONOMICHE E PER LA PRODUTTIVITA' COLLETTIVA E INDIVIDUALE

Art. 3 – Definizione delle risorse finanziarie anno 2016

3.1 Le Parti prendono atto che le risorse finanziarie disponibili oggetto del presente CCI sono quelle riportate nel prospetto che segue, alle quali il Consiglio di Amministrazione ha dato copertura con i relativi stanziamenti del budget economico unico di Ateneo per l'anno 2016 e tenuto conto dei vincoli di legge di materia:

Fondo per le progressioni economiche e per la produttività collettiva e individuale – art. 87 CCNL 16.10.2008 <i>(comprensivo dei residui straordinario 2015 e delle quote per Progetti di Ateneo)</i>	Euro <i>(importo al lordo dipendente)</i> 464882	Euro <i>(con oneri a carico Ente, esclusa IRAP)</i> 579536
Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato al personale di categoria EP – art. 90 CCNL 16.10.2008	Euro <i>(importo al lordo dipendente)</i> 246699	Euro <i>(con oneri a carico Ente, esclusa IRAP)</i> 306400

3.2 La suddivisione tra i due Fondi ex art. 87 e 90 del budget per la produttività collettiva – parte progetti FVG viene attuata come segue:

- a) distribuzione del budget con assicurazione al Fondo della cat. EP (art. 90) del 10% delle risorse complessive, in ragione del maggiore impegno determinato dal ruolo rivestito nell'ambito dell'assetto organizzativo dell'Ateneo;

rideterminazione del budget destinato al Fondo ex art. 90 nella percentuale del 66%; l'eccedenza va ad accrescere la quota destinata alle categorie B, C, D, come descritto nell'Allegato 3 (Tabella 3.1), in



applicazione dell'art. 75 co.9 del CCNL in vigore.

3.3 Le Parti prendono atto che conseguentemente i Fondi suddetti sono articolati come segue:

Fondo per le progressioni economiche e per la produttività collettiva e individuale – art. 87 CCNL 16.10.2008	Euro <i>(importo al lordo dipendente)</i>	Euro <i>(con oneri a carico Ente, esclusa IRAP)</i>
Risorse fisse	331.846	414.305
Risorse variabili	133.036	165.231
Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato al personale di categoria EP – art. 90 CCNL 16.10.2008	Euro <i>(importo al lordo dipendente)</i>	Euro <i>(con oneri a carico Ente, esclusa IRAP)</i>
Risorse fisse	241.228	299.605
Risorse variabili	5.471	6.795

Art. 4 – Ripartizione del fondo ex art. 87 CCNL 16.10.2008
(artt. 88 CCNL)

Preso atto che, ai sensi dell'art. 88 del CCNL 16.10.2008, le risorse finanziarie di cui all'art. 87 del CCNL 16.10.2008, così come stabilite nella deliberazione del Consiglio di Amministrazione del 3 luglio 2017, sono finalizzate a promuovere:

- ✓ effettivi e significativi miglioramenti nei livelli di efficienza e di efficacia delle amministrazioni;
- ✓ effettivi e significativi miglioramenti di qualità dei servizi istituzionali

4.1. Le Parti concordano la seguente ripartizione di massima del fondo per le progressioni economiche e per la produttività collettiva per l'anno 2016

	Fondo ex art. 87 CCNL 16.10.2008 – anno 2016	Ipotesi di spesa 2016	
		Importi - Euro <i>(al lordo dipendente)</i>	Importi - Euro <i>(con oneri a carico Ente, esclusa IRAP)</i>
A. Risorse fisse	1) Progressione economica all'interno delle categorie (artt. 79 e 82)	37.881	49.200
	2) Indennità di posizione organizzativa cat. C e D (art.91) (compreso personale in esonero) (70%)	88.000	109.296
	3) Indennità per funzioni specialistiche (70%)	19.000	23598
	4) Indennità "obbligatorie" di rischio e assimilate	35.875	44.556
	5) Indennità mensile art. 41, c. 4, CCNL 27.1.2005	114.564	142.288
	6) Da destinare alla produttività individuale	36.526	45.365
B. Risorse variabili	1) Fondo Produttività individuale		
	B.1.1. – Incentivi alla performance	45.898	57.003
	B.1.2. – Ind. risultato incarichi p.o. (30%)	37.714	46840

[Handwritten signatures and initials]

		B.1.3. – Ind. risultato incarichi funz. spec. (30%)	8.142	10.112
		B.1.4 attività ex art. 18 Gestione progetti Reg.to c.to terzi	0	0
	2) Fondo Produttività collettiva			
		B.2.1. Progetti (RAFGV)	77.423	96.160
		B.2.2. Obiettivi collettivi (Fondo comune di Ateneo)	0	0

Le voci ai punti B.1.4. e B.2.2. saranno incrementate con le risorse che dovessero confluire nei relativi Fondi.

4.2. Le Parti danno atto che la quota di cui al punto A.1) – Progressione economica all'interno della categoria è impiegata, per l'anno 2016, in applicazione dei criteri generali per le selezioni ai fini della progressione economica orizzontale - PEO, di cui al Contratto collettivo integrativo siglato il 21 settembre 2016.

Art. 5 – Indennità per il personale di categoria B, C e D destinatario di incarico di responsabilità
(art. 91 CCNL)

Con riferimento al Sistema degli Incarichi di Ateneo approvato dal CdA il 30 gennaio 2015 le Parti concordano quanto segue:

- 5.1. Al conferimento di incarichi comportanti la copertura di posizioni organizzative e funzioni specialistiche è correlata un'indennità accessoria, annua, lorda, revocabile, di importo variabile, determinata a seguito dell'applicazione dei parametri/indicatori per il rilevamento della complessità degli incarichi di cui all'accordo integrativo relativo all'anno 2015.
- 5.2. L'importo delle indennità delle posizioni organizzative e funzioni specialistiche viene così individuato:
 - a) fascia base di complessità dell'incarico, determinata nel 70% del valore delle fasce di cui all'accordo per l'anno 2015 (vedi tabella 1 posta in allegato)
 - b) quota supplementare; per la disciplina dei criteri di determinazione, si veda l'art. 13.1 (norme di rinvio e finali)
- 5.3. Le indennità di cui al presente articolo sono da considerarsi nella misura massima liquidabile, nel rispetto del budget predeterminato annualmente in sede di composizione del Fondo per il trattamento accessorio; laddove, nel medesimo anno di riferimento, i limiti imposti ai fondi della contrattazione integrativa dalla normativa vigente e il numero del personale interessato non garantiscano la copertura delle indennità concordate con il presente CCI, l'indennità accessoria riconosciuta sarà proporzionalmente ridotta, nel rispetto del suddetto tetto massimo di fondo accessorio.
- 5.4. L'erogazione dell'indennità accessoria per gli incarichi di posizione organizzativa e funzione specialistica prevista nel presente articolo, nella misura ordinariamente spettante secondo il principio di corrispettività, avviene in due soluzioni:
 - il 70% del valore annuo, quale indennità di posizione/retribuzione di funzione, a valere sulle risorse rispettivamente di cui all'art. 4.1 al punto A.2) e A.3).
 - fino al 30%, quale indennità di risultato, a seguito della verifica dei risultati raggiunti, valutati con le modalità previste dal Sistema di misurazione e valutazione della performance e premiati in ragione dei risultati con i criteri di cui all'Allegato 2 a titolo di produttività individuale, a valere sulle risorse rispettivamente di cui all'art. 4.1 punto B.1.2 e B.1.3.

5.5. L'indennità accessoria di cui al presente articolo ricomprende l'incentivo per produttività relativo allo smaltimento rifiuti eventualmente spettante all'interessato.

5.6. Laddove ad un dipendente, per inderogabili e obiettive esigenze di servizio, sia conferito dal Direttore generale anche altro incarico "ad interim", riconducibile alla medesima categoria rivestita e alle tipologie individuate nel Sistema degli incarichi (con esclusione degli incarichi aggiuntivi di cui all'art. XI del Sistema degli incarichi di Ateneo) si procederà all'attribuzione di un compenso accessorio pari ad una maggiorazione del 20% dell'indennità di responsabilità percepita per il primo incarico.

Art. 6 – Compensi per la remunerazione di compiti che comportano rischio particolarmente rilevante riconosciute al personale di cat. B, C, D in forza di disposizioni di legge o regolamento (art. 88 CCNL)

6.1. Alle unità di personale individuate per l'effettivo svolgimento di attività particolarmente disagiate, pericolose o dannose per la salute riportate nella tabella che segue, vengono corrisposti per l'anno 2016 gli importi sotto indicati, rapportati alle giornate di effettiva presenza/effettuazione dell'attività:

INDENNITÀ'	DESCRIZIONE ATTIVITÀ E DESTINATARI	IMPORTO
Indennità di rischio	a) Al personale che svolge mansioni comportanti continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli alla salute o alla incolumità ai sensi della legge 734/73 e dpr 146/75	Euro 1,00 - rapportati a giornata di esposizione
	b) Preposti alla sicurezza	Euro 200 annui (Euro 240, se anche addetto) rapportati alle giornate di presenza nel periodo
	c) Addetti alla gestione delle emergenze (antincendio, primo soccorso)	Euro 100 annui per una tipologia di incarico (Euro 120, in caso di somma di tipologie) – rapportati alle giornate di presenza nel periodo
	d) addetto locale alla gestione rifiuti L'indennità è erogata agli addetti locali che detengono il registro di carico e scarico a condizione che abbiano gestito almeno un "asporto" di rifiuti nell'anno di riferimento	€ 200 annui (Euro 240, in caso di responsabilità di più unità) – rapportati alle giornate di presenza nel periodo
Indennità di mansione centralinisti	Requisito minimo: abilitazione ed iscrizione all'Albo dei centralinisti non vedenti. Personale: centralinisti non vedenti; figure equipollenti di "operatore telefonico addetto alle informazioni alla clientela e agli uffici relazioni col pubblico" (ex art.9, L.n. 113/85); Attività: svolta con un'applicazione costante, ripetitiva e pressante del personale addettovi in via esclusiva e permanente (per l'intero orario di servizio)	Euro 4,52 lorde giornaliere (l'indennità è corrisposta, per legge, anche nel caso di assenza per ferie e malattia riconosciuta dipendente da causa di servizio)
Pronto intervento in situazioni di emergenza	Personale a disposizione dell'Amministrazione per interventi indifferibili ed urgenti nelle giornate feriali di chiusura dell'Ateneo (Strutture individuate dalla Direzione Generale, personale segnalato dal Capo Struttura)	Euro 20 a giornata di pronta disponibilità in giornate di chiusura ricadenti in giorni feriali (h. 7.45 – 19.45) Euro 30 aggiuntivi, in caso di intervento Euro 20 aggiuntivi, in caso di intervento da remoto ore effettuate per l'intervento: riconoscimento di un compenso orario, pari al valore dello straordinario

Art. 7 – Indennità mensile art. 41, c. 4, CCNL 27.1.2005

(art. 88 CCNL)

- 7.1. L'indennità accessoria mensile, istituita ai sensi dell'art. 41, comma 4 del CCNL 27.1.2005 per riassorbire e sostituire le eventuali indennità già corrisposte con carattere di generalità, viene erogata al personale inquadrato nelle categorie B, C e D, per dodici mensilità, in ragione di Euro 3,25 (*lordo dipendente*) a giornata di rientro pomeridiano effettuata, per un numero mensile medio teorico di otto rientri.

Art. 8 – Alimentazione dei Fondi per la Produttività

- 8.1 Le somme versate all'Ateneo ai sensi dell'art. 18 del "Regolamento per lo svolgimento di attività retribuite a favore di terzi" in vigore dal 8 aprile 2016 vengono ripartite nella misura rispettivamente del 45% e del 55% tra il Fondo comune di Ateneo (obiettivi collettivi) ed il Fondo per la produttività individuale (attività dirette).
Tali percentuali saranno oggetto di revisione delle Parti all'esito dell'analisi dell'andamento applicativo del presente istituto.
- 8.2. Gli importi di cui sopra vengono distribuiti rispettivamente in applicazione dei criteri di cui agli articoli 9 e 10, lettera e).
- 8.3. Le somme derivanti dall'applicazione della disciplina previgente confluiranno nel fondo per la produttività collettiva di cui al successivo articolo.

Art. 9 – Produttività e miglioramento dei servizi

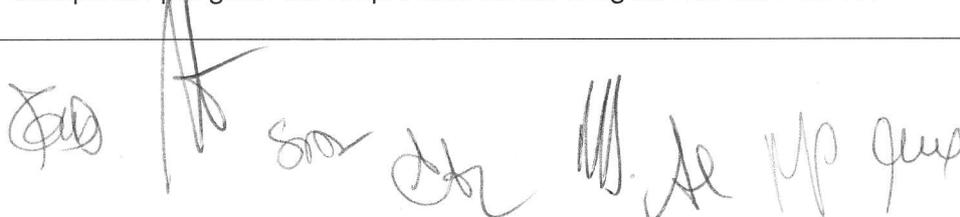
Produttività collettiva

- 9.1. Le risorse destinate al finanziamento della produttività collettiva ed al miglioramento dei servizi sono ripartite selettivamente con le seguenti modalità:
- a) rideterminazione del budget di partenza in relazione al grado di raggiungimento complessivo degli obiettivi di Ateneo correlati;
 - b) suddivisione del budget destinato secondo il criterio descritto nell'Allegato 3 alle Tabelle 3.1 e 3.3); per quanto concerne le categorie B, C, D la suddivisione viene effettuata nella misura del 30% da ripartirsi in ugual misura fra tutto il personale e nella misura del 70% da ripartirsi in base alla categoria (sulla base del parametro stipendiale e del n° appartenenti alla categoria).
 - b) determinazione dell'importo effettivo da distribuirsi per ciascuna categoria;
 - c) coinvolgimento di tutto il personale della struttura, da parte del rispettivo responsabile, mediante l'attribuzione degli obiettivi collettivi di Ateneo, ovvero di obiettivi specifici di struttura, idonei a valorizzare le rispettive attitudini e professionalità, nel rispetto delle modalità previste dal Sistema di misurazione e valutazione della performance;
 - d) verifica dei risultati raggiunti, correlati agli obiettivi assegnati, valutati dal responsabile della struttura, con le modalità previste dal Sistema di misurazione e valutazione della performance;
 - e) individuazione ed erogazione dell'incentivo spettante secondo i criteri di cui all'Allegato 3 (Tabella 3.2), in proporzione alla valutazione conseguita, nella misura ordinariamente spettante secondo il principio di corrispettività, considerati i giorni di effettiva presenza in servizio e l'impegno orario per i casi di personale con contratto di lavoro a tempo parziale.

Il punteggio finale pro capite viene moltiplicato per il valore assoluto del punto, ottenuto dividendo il budget da distribuire per l'ammontare complessivo dei punteggi conseguiti dal personale.

Resta escluso il personale che non ha prestato servizio per un minimo di giorni 30 nel corso dell'anno 2016.

Resta altresì escluso dall'attribuzione degli incentivi il personale destinatario di sanzioni disciplinari più gravi del rimprovero scritto irrogate nell'anno 2016.



9.2. Gli incentivi oggetto del presente articolo vengono liquidati nei limiti di quanto previsto dall'art. 10 del previgente Regolamento delle attività in conto terzi¹, avuto riguardo agli importi complessivi contabilizzati per i singoli beneficiari a tale titolo per l'anno 2016.

Art. 10 – Produttività e miglioramento dei servizi

Produttività individuale

(art. 88 CCNL)

Considerato il processo di riordino dell'assetto organizzativo dell'Ateneo che ha preso avvio con il 1° agosto 2015, e la conseguente revisione dei servizi erogati al fine del miglioramento della loro efficienza e efficacia, viene destinata una quota di risorse per l'incentivazione della produttività individuale.

Quest'ultima viene rivolta all'incentivazione di attività / prestazioni aggiuntive rispetto le competenze ordinariamente attribuite, ovvero a prestazioni potenziate dal punto di vista dell'impegno richiesto.

In ogni caso le attività di cui alla tabella che segue sono oggetto di rendicontazione puntuale e di valutazione anche in relazione alla soddisfazione degli utenti, laddove rilevata.

<i>Contenuto della prestazione</i>	<i>Obiettivo della performance</i>	<i>Quota di Incentivazione</i>
a) Prestazione allo sportello Attività di front-office svolta con continuità presso lo sportello inteso come "postazione fisica", nel rispetto di orari predeterminati e ufficialmente resi pubblici, caratterizzata dal dover far fronte, con rapporto diretto, ad un flusso di utenza esterna di particolare intensità, prevalentemente studentesca	Esigenze generali di Ateneo: ampliamento dell'apertura delle strutture; garanzia di un supporto/servizio qualificato all'utenza dei servizi di front-office.	Euro 2,60 – rapportati alle giornate di effettuazione dell'attività
b) Prestazione svolta nelle segreterie del Rettorato/Direzione generale Attività svolta con carattere di intensità e contestuale numerosità di contatti diretti con l'utenza interna ed esterna, nel rispetto di orari predeterminati e ufficialmente resi pubblici (Segreteria di Rettorato e Direzione generale) ma anche con imprevedibili necessità di presenza al di fuori dell'orario predeterminato di servizio	Esigenze generali di Ateneo: garanzia di supporto qualificato all'utenza del servizio di front-office con particolare flessibilità dell'orario di servizio	Euro 2,60 – rapportati alle giornate di effettuazione dell'attività

¹ Art. 10, Comma 2. "Il Fondo Produttività Generale (FPG) è destinato a incentivare il personale dell'Ateneo, nel rispetto degli accordi negoziali annualmente assunti, in coerenza con la normativa vigente in materia e secondo i criteri di cui all'allegata Tabella C, che costituisce parte integrante del presente Regolamento."

<p>c) Servizi esterni all'Ateneo</p> <p>1) Prestazione svolta alla guida automezzi dell'amministrazione (personale che svolge mansioni di autista presso l'Amministrazione Centrale al fine di compensare il disagio derivante dallo svolgimento di attività che si protrae in modo imprevedibile al di fuori dell'orario di servizio ovvero personale autorizzato alla guida automezzi dell'Amministrazione, per il servizio svolto fuori provincia)</p> <p>2) Prestazione diretta all'orientamento tramite partecipazione a fiere</p>	<p>Compensazione di attività svolte fuori dalla sede di servizio per attività istituzionali</p> <p>Personale impegnato in attività di orientamento fuori provincia (es. uscite presso Scuole superiori, manifestazioni, fiere), per il disagio di attività che si protraggono al di fuori dell'orario di servizio fuori sede.</p> <p>L'indennità viene erogata per ogni giornata di servizio prestata nei casi di cui sopra, dalla data di apertura a quelle di chiusura, compreso l'allestimento</p>	<p>Euro 0,05 a km percorso (l'attività deve risultare dai libretti dell'automezzo impiegati, con l'espressa indicazione del nominativo del guidatore e dei km percorsi)</p> <p>Euro 42,00 a giornata di servizio</p>
<p>d) Indennità di open space</p>	<p>Lavoro in ambiente open-space, inteso quale disposizione di uffici diversi (attività e strutture eterogenee) e presenza di numerose unità di personale in unico ambiente molto vasto</p>	<p>Euro 1,30 – rapportati alle giornate di presenza nel periodo</p>
<p>e) Attività ex art. 18 Reg.to "C.to terzi"</p>	<p>a) Contribuzione all'acquisizione delle commesse b) Partecipazione al gruppo di lavoro c) Responsabile delle prestazioni</p>	<p>Rinviato (vedasi art. 13.1)</p>
<p>f) Gestione del Fondo economale</p>	<p>Personale nominato quale sub consegnatario del Fondo Economale</p>	<p>indennità annua, pari al 10% del Fondo gestito rapportata alle giornate di presenza nel periodo. Per i sostituti, indennità proporzionata ai giorni di effettiva sostituzione</p>

Gli incentivi di cui sopra sono da considerarsi nella misura massima liquidabile; laddove, nel medesimo anno di riferimento, i limiti imposti ai fondi della contrattazione integrativa dalla normativa vigente e il numero del personale individuato non ne garantiscano la copertura, essi saranno proporzionalmente ridotti, nel rispetto del suddetto tetto massimo di fondo accessorio.

Art. 11 – Incarichi aggiuntivi del personale di cat. EP
(art. 75 CCNL)

11.1 Disciplina degli incarichi aggiuntivi attribuiti al personale di cat. EP in applicazione del "Regolamento per lo svolgimento di attività retribuite a favore di soggetti terzi, pubblici e privati, e la corresponsione al personale di compensi ai sensi dell'art. 63 del Reg. di amministrazione, finanza e contabilità": *rinvio* (vedasi art. 13.1)

11.2 Gli incarichi aggiuntivi conferiti al personale di cat. EP che collabora alla realizzazione di specifici Progetti di Ateneo, allo scopo di remunerare i maggiori oneri e responsabilità sono retribuiti secondo i criteri di cui all'Allegato 3 (Tabella 3.2) con le risorse variabili di cui all'art. 3.3. Tale voce potrà essere eventualmente incrementata con le risorse che dovessero confluire nel relativo Fondo.

Art. 12 – Retribuzione di risultato del personale di cat. EP, destinatario di incarico
(art. 76 CCNL)

12.1. Con riferimento al Sistema degli Incarichi, approvato dal CdA 30 gennaio 2015, in relazione alla retribuzione di risultato, eventualmente spettante al personale di cat. EP destinatario di incarico, a seguito della verifica dei risultati raggiunti, valutati con le modalità previste dal Sistema di misurazione e valutazione le Parti concordano, ai sensi dell'art. 76, comma 4 del CCNL in vigore, di stabilire i valori retributivi collegati ai risultati, secondo le percentuali riportate nell'Allegato 2 (Tabella 2).

12.2. Laddove ad un dipendente, per inderogabili e obiettive esigenze di servizio, sia conferito dal Direttore generale anche altro incarico "ad interim", riconducibile alla medesima categoria rivestita e alle tipologie individuate nel Sistema degli incarichi (con esclusione degli incarichi aggiuntivi di cui all'art. XI del Sistema degli incarichi di Ateneo) si procederà all'attribuzione di un compenso accessorio pari ad una maggiorazione del 20% dell'indennità percepita per il primo incarico.

Art. 13 – Norme di rinvio e finali

13.1. Le parti concordano

a) di rinviare a separato atto aggiuntivo:

- i) i criteri di utilizzo delle quote supplementari rispetto la "fascia base" delle indennità di responsabilità di cui all'art. 5, all'esito ed entro tre mesi dalla conclusione del processo di "pesatura della complessità degli incarichi attualmente in atto
- ii) la disciplina degli incarichi aggiuntivi ex "Regolamento per lo svolgimento di attività retribuite a favore di soggetti terzi, pubblici e privati, e la corresponsione al personale di compensi ai sensi dell'art. 63 del Reg. di amministrazione, finanza e contabilità" (artt 10, lett. e) e art. 11, co. 1).

b) di effettuare, in occasione della stipula del Contratto collettivo integrativo per l'anno 2017, una revisione e aggiornamento delle indennità di rischio/disagio di cui all'art. 6 e degli incentivi di cui all'art. 10.

13.2 Per tutto quanto non compreso nel presente Atto Aggiuntivo restano validi gli accordi vigenti.



Personale di categoria B, C e D destinatario di incarico di responsabilità: determinazione delle fasce di complessità degli incarichi

Tabella 1 PERSONALE DI CAT. B,C,D – FASCE DI COMPLESSITA' E VALORI DELLE INDENNITA' CORRELATE ALLA COMPLESSITA' – ANNO 2016

Posizioni organizzative:		
Fascia di complessità	Riferimenti	Importo indennità di responsabilità
C	Punteggio da 1000 a 1499 punti	Euro 1.190,00 annui lordi
B	Punteggio da 1500 a 3499 punti	Euro 1.540,00 annui lordi
A	Punteggio da 3500 a 4000 punti	Euro 1.820,00 annui lordi
Funzioni specialistiche:		
Fascia di complessità	Riferimenti	Importo indennità di responsabilità
C	Punteggio da 1000 a 1499 punti	Euro 420,00 annui lordi
B	Punteggio da 1500 a 3499 punti	Euro 560,00 annui lordi
A	Punteggio da 3500 a 4000 punti	Euro 700,00 annui lordi

[Handwritten signatures and notes at the bottom of the page]

Personale di categoria C, D ed EP destinatario di incarico di responsabilità: criteri per la determinazione dell'indennità di risultato

TABELLA 2 CRITERI DI DETERMINAZIONE DELLE INDENNITÀ SPETTANTI IN RAGIONE DEI RISULTATI

Categoria	Valutazione della Performance - Quota raggiunta	Indennità di risultato spettante
EP	da 81 punti	30% della retribuzione di posizione
	da 61 a 80 punti	20% della retribuzione di posizione
	da 51 a 60 punti	10% della retribuzione di posizione
B, C, D	da 81 punti	30% del valore annuo dell'indennità di responsabilità
	da 61 a 80 punti	20% del valore annuo dell'indennità di responsabilità
	da 51 a 60 punti	10% del valore annuo dell'indennità di responsabilità

Handwritten signature and notes:
 [Signature] spa [Signature] [Signature] [Signature] [Signature]

Criteria di definizione e distribuzione delle poste di cui all'art. 9

TABELLA 3.1 - DEFINIZIONE DELLE POSTE DESTINATE ALLE DIVERSE CATEGORIE DI PERSONALE

Categoria	Budget dedicato Euro (10%-90%)	Riduzione in forza dell'art. 75, co. 9	Budget finale euro	di cui:	
EP	8.289,40	- 34%	5.471,00	30%	1.641
				70%	3.830
B, C, D	74.604,60	/	77.423,00	di cui:	
	Totale 82.894,00			30% da ripartire in ugual misura al personale B/C/D	23.227
				70% da ripartire su categoria:	54.196
				cat. B	4.825
				cat. C	33.767
				cat. D	15.604

TABELLA 3.2 - CRITERI DI DISTRIBUZIONE DELL'INCENTIVO PER PRODUTTIVITA' COLLETTIVA AL PERSONALE DI CAT. B, C, D, EP

	Fase 1	Fase 2	Fase 3	Fase 4	Fase 5
30 punti	/	Eventuale riduzione per p.time	Eventuale riduzione per assenze (diviso 251 per giorni presenza)	Punteggio finale	Determinazione importo incentivo (punteggio finale X valore punto*)
70 punti	Punteggio precedente rapportato al punteggio conseguito (risultato processo di valutazione)	Eventuale riduzione per p.time	Eventuale riduzione per assenze (diviso 251 per giorni presenza)	Punteggio finale	Determinazione quota incentivo (punteggio finale X valore punto*)

*Valore punto: importo da distribuire per categoria / totale punteggi complessivamente conseguiti

Tabella 3.3 – Distribuzione dell'incentivo per produttività alle categorie di personale di cat. B, C e D (art. 9)

Rapporto costo stipendiale - numerosità personale 2016 in base alla categoria						
Disponibilità Euro		54.196				
A	B	C	D	E	F	
CAT.	LORDO DIP	numerosità media 2016	costo per categoria (B * C)	quota risorse per categoria (D / COSTO TOTALE)	risorse per categoria - (E * DISPONIBILITA')	importo pro capite
B 1	18.892,26					
B 2	20.059,60					
B 3	20.931,13					
B 4	21.845,35					
B 5	22.671,22					
B 6	23.533,40					
COSTO MEDIO	21.322,16	67	1.428.584,72	9%	4.825,12	72,02
C 1	21.961,00					
C 2	22.373,75					
C 3	23.241,67					
C 4	24.397,22					
C 5	25.159,45					
C 6	25.952,66					
C 7	26.775,22					
COSTO MEDIO	24.265,85	412	9.997.531,38	62%	33.767,19	81,96
D 1	26.121,86					
D 2	27.091,87					
D 3	28.212,20					
D 4	29.578,41					
D 5	30.587,05					
D 6	31.643,86					
D 7	32.744,07					
COSTO MEDIO	29.425,62	157	4.619.821,89	29%	15.603,69	99,39
COSTO TOTALE		636	16.045.937,99		54.196,00	

TABELLA 3.4 – LIMITI ALLA LIQUIDAZIONE DEGLI INCENTIVI FPG (ART. 10 REG.TO CONTO TERZI IN VIGORE FINO AL 12.04.2016)

Fondo produttività generale

suddiviso annualmente in quote procapite (%FPG) tra tutto il personale tecnico - amministrativo che abbia o non abbia maturato titolo a compensi per aver collaborato alla esecuzione delle prestazioni verso terzi (CT), secondo la formula (valida unicamente per valori positivi)



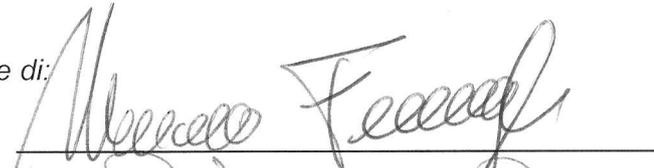
$$[(2 * \% \text{FPG} - \text{CT}) / (2 * \% \text{FPG})] * \% \text{FPG}$$

[Handwritten signatures and scribbles]

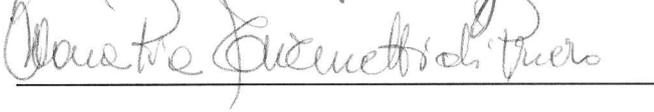
I FIRMATARI

L'Università degli Studi di Trieste, nelle persone di:

Maurizio Fermeglia, Rettore



Maria Pia Turinetti di Priero, Direttore Generale



e i rappresentanti delle seguenti Organizzazioni sindacali, nonché Rappresentanti sindacali unitari

- per le Organizzazioni sindacali:

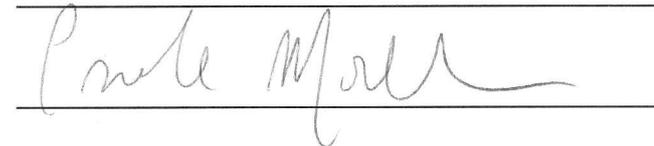
FLC - CGIL



CISL - UNIVERSITA'

UIL - PA - coord. Univ./Ric.

**FED. NAZ. CONFISAL SNALS
UNIV./CISAPUNI**

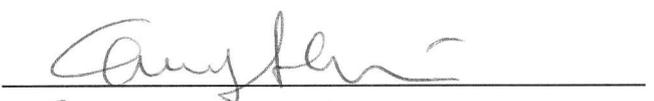


CSA - CISAL

RdB/PI

- per i Rappresentanti sindacali unitari:

ALESSIO Angela



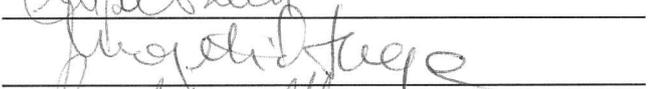
DEL ZOTTO Sara



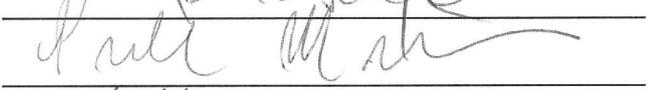
KOREN Elisa



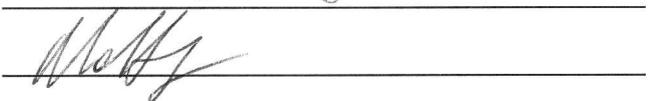
MARGETIC Helga



MORELLI Paola



SLATAPER Matteo



SPADEA Daniela

ZEBOCHIN Ferdinando
