



**UNIVERSITÀ
DEGLI STUDI
DI TRIESTE**

**Contratto Collettivo Integrativo d'Ateneo relativo al
trattamento accessorio del personale di categoria B, C, D ed EP
e Accordo economico anno 2021**

Sottoscritto in data 12 aprile 2023

(delibera del Consiglio di Amministrazione del 31 marzo 2023)

Sommario

DISPOSIZIONI GENERALI	2
<i>Art. 1 – Campo di applicazione</i>	<i>2</i>
<i>Art. 2 – Durata e decorrenza</i>	<i>2</i>
TITOLO 1 – ISTITUTI CONTRATTUALI PER IL PERSONALE DI CAT. B, C, D	3
<i>Art. 3 – Indennità mensile art. 41, c. 4, CCNL 27.1.2005</i>	<i>3</i>
<i>Art. 4 – Indennità per il personale di categoria B, C e D destinatario di incarico di responsabilità</i>	<i>3</i>
<i>Art. 5 – Indennità correlate a condizioni particolari incentivate in forza di disposizioni di legge o regolamento</i>	<i>3</i>
<i>Art. 6 – Indennità correlate a condizioni di lavoro particolarmente disagiate o gravose</i>	<i>5</i>
<i>Art. 7 – Premi correlati alla performance organizzativa e produttività</i>	<i>7</i>
TITOLO 2 – ISTITUTI CONTRATTUALI PER IL PERSONALE DI CAT. EP	7
<i>Art. 8 – Retribuzione di posizione e di risultato per il personale di cat. EP</i>	<i>7</i>
NORME COMUNI A TUTTE LE CATEGORIE	7
<i>Art. 9 – Compensi per le attività direttamente collegate a commesse o progetti (compresi i Dipartimenti di eccellenza)</i>	<i>7</i>
<i>Art. 10 – Incentivi previsti da specifiche disposizioni di legge</i>	<i>8</i>
<i>Art. 11 – Indennità sostitutiva di mensa</i>	<i>8</i>
ACCORDO ECONOMICO ANNO 2021	9
<i>Art. 12 – Definizione delle risorse finanziarie per l'anno 2021</i>	<i>9</i>
<i>Art. 13 – Ripartizione delle risorse del Fondo del personale di cat. B, C, D tra i diversi istituti</i>	<i>9</i>
<i>Art. 14 – Indennità per il personale di categoria B, C e D destinatario di incarico di responsabilità – anno 2021</i>	<i>11</i>
<i>Art. 15 – Ripartizione delle risorse del Fondo del personale di cat. EP tra i diversi istituti</i>	<i>11</i>
<i>Art. 16 – Norme di rinvio e finali</i>	<i>12</i>



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. 42 del CCNL 19.4.2018, 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.

DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1 – Campo di applicazione

- 1.1. 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, i Collaboratori esperti e linguistici (CEL) e i Tecnologi.

Art. 2 – Durata e decorrenza

- 2.1. Il presente CCI entra in vigore dal giorno successivo alla sua definitiva sottoscrizione da parte delle Delegazioni trattanti, produce i suoi effetti dal 1° gennaio 2021, salvo per le parti ove è previsto diversamente, e conserva la sua efficacia giuridica ed economica fino alla stipulazione di successivo Contratto Collettivo Integrativo, come previsto dall'art. 7, comma 10 del CCNL 19 aprile 2018.
- 2.2. Restano affidati alla negoziazione annuale:
- la destinazione ai vari istituti delle risorse dei Fondi in relazione alla loro formale costituzione, secondo quanto stabilito dagli artt. 64 e 66 del CCNL del 19.4.2018;
 - i valori dell'indennità annua per il personale di categoria B, C e D destinatario di incarico di responsabilità.
- 2.3. Laddove i limiti imposti ai Fondi della contrattazione integrativa dalla normativa vigente e il numero del personale interessato non garantissero la copertura delle indennità concordate, l'indennità accessoria riconosciuta per i vari istituti sarà proporzionalmente rimodulata, nel rispetto del suddetto tetto massimo di Fondo accessorio e nel rispetto di quanto previsto dalle disposizioni di cui al CCNL del 19 aprile 2018, fatti salvi i casi di importi determinati normativamente nel loro ammontare.



TITOLO 1 – ISTITUTI CONTRATTUALI PER IL PERSONALE DI CAT. B, C, D

Art. 3 – Indennità mensile art. 41, c. 4, CCNL 27.1.2005 *(art. 64, co. 5 CCNL 2018)*

3.1. 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 (anche in regime di lavoro agile), per un numero massimo di due rientri settimanali.

Art. 4 – Indennità per il personale di categoria B, C e D destinatario di incarico di responsabilità *(art. 91 CCNL 2008)*

Con riferimento al Sistema degli Incarichi di Ateneo le Parti concordano quanto segue:

- 4.1. Al conferimento di incarichi comportanti la copertura di posizioni organizzative e funzioni specialistiche è correlata un'indennità accessoria, annua, lorda, revocabile, di importo variabile, e, nel caso delle posizioni organizzative, determinata a seguito dell'applicazione dei parametri/indicatori per il rilevamento della complessità degli incarichi riportati all'allegato n. 1.
- 4.2. 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 67% del valore annuo, quale indennità di posizione/retribuzione di funzione (entro il mese di novembre dell'anno di riferimento);
 - fino al 33%, 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 secondo i criteri di cui all'allegato n. 2
- 4.3. L'indennità accessoria di cui al presente articolo ricomprende l'incentivo relativo allo smaltimento rifiuti eventualmente spettante all'interessato e quello di preposto alla sicurezza.
- 4.4. 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.
- 4.5. In un'ottica di garanzia, nell'eventualità che ricorrano le condizioni di cui all'art. 2, comma 3, qualora disposizioni di legge o contrattuali determinino una maggiore disponibilità di fondi, le Parti concordano di integrare prioritariamente le risorse destinate alla retribuzione dell'indennità in questione.

PREMI CORRELATI ALLA PERFORMANCE INDIVIDUALE

Art. 5 – Indennità correlate a condizioni particolari incentivate in forza di disposizioni di legge o regolamento

- 5.1. Alle unità di personale individuate per l'effettivo svolgimento di attività particolari, pericolose o dannose per la salute, tutelate da leggi o regolamenti, o la cui prestazione lavorativa è qualificata come "di pronta disponibilità" in specifici periodi, con riferimento alle casistiche dettagliate nella tabella che segue vengono corrisposti 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 <u>continua e diretta esposizione a rischi</u> pregiudizievoli alla salute o alla incolumità ai sensi della legge 734/73 e dpr 146/75	Euro 1,00 - rapportati a giornata di esposizione
<i>Corresponsione in Lavoro Agile: NO - L'indennità viene riconosciuta solo per i giorni di effettiva presenza in luoghi considerati "rischiosi"</i>		
	b) <u>Preposti alla sicurezza</u>	Euro 200 annui (Euro 240, se anche addetto antincendio o primo soccorso) rapportati alle giornate di presenza nel periodo
	c) <u>Addetti alla gestione delle emergenze</u> (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) <u>Delegato locale alla gestione rifiuti</u> 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
<i>Corresponsione in Lavoro Agile: SI - Trattandosi di remunerazione della responsabilità viene corrisposta per il periodo di copertura della responsabilità per i giorni di svolgimento di servizio sia in presenza che in modalità di lavoro agile</i>		
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) e che utilizza costantemente la "cuffia". 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, infortunio sul lavoro, malattia riconosciuta dipendente da causa di servizio, permesso sindacale nel limite max di 4 giorni mensili, donazione sangue e assenze per permessi L. 104/1992)
<i>Corresponsione in Lavoro Agile: SI - Indennità prevista dalla legge e compatibile con l'attività in remoto</i>		
Pronto intervento in situazioni di emergenza	Personale a disposizione dell'Amministrazione per interventi indifferibili ed urgenti nel periodo di chiusura dell'Ateneo per le festività natalizie (<i>Strutture individuate dalla Direzione Generale, personale segnalato dal Capo Struttura</i>)	Euro 20 a giornata di pronta disponibilità in giornate di chiusura (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. 6 – Indennità correlate a condizioni di lavoro particolarmente disagiate o gravose

6.1. Una quota di risorse destinata alla produttività individuale viene destinata all'incentivazione di attività / prestazioni aggiuntive rispetto le competenze ordinariamente attribuite, ovvero a prestazioni potenziate dal punto di vista dell'impegno richiesto.

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.

Contenuto della prestazione	Obiettivo della performance	Quota di Incentivazione
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	Garanzia di un supporto/servizio qualificato all'utenza dei servizi di front-office	Euro 2,60 – per ogni giornata di attività
Le Parti convengono di stralciare la disciplina dell'istituto denominato "Prestazione allo sportello", rinviandola a successivo Accordo al fine dell'individuazione di criteri maggiormente aderenti alle mutate modalità di svolgimento delle attività inerenti ai rapporti con l'utenza studentesca.		
b) Servizi esterni all'Ateneo 1) <u>Prestazione svolta alla guida automezzi dell'amm.ne</u> (personale adibito alla guida dei veicoli utilizzati dal Rettorato/Direzione Generale 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'Amm.ne, per il servizio svolto fuori provincia)	Compensazione di attività svolte fuori dalla sede di servizio per attività istituzionali	Euro 0,10 a km percorso (l'attività deve risultare dai libretti del mezzo impiegato, con l'espressa indicazione del nominativo del guidatore e dei km percorsi)
Corresponsione in lavoro agile: NO		



Contenuto della prestazione	Obiettivo della performance	Quota di Incentivazione
2) <u>Prestazione diretta all'orientamento tramite partecipazione a fiere</u>	Personale impegnato in attività di orientamento <u>fuori provincia</u> (es. uscite presso Scuole superiori, manifestazioni, fiere), per il disagio di attività che si protraggono <u>al di fuori dell'orario di servizio fuori sede per un minimo di due ore</u> . 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	Euro 42,00 a giornata di servizio (non cumulabili con la richiesta di pagamento di ore straordinarie –
<i>Corresponsione in lavoro agile: NO</i>		
c) Indennità di open space	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	Euro 1,30 – rapportati alle giornate di presenza nel periodo
<i>Corresponsione in Lavoro Agile: NO</i>		
d) Gestione del Fondo economale	Personale nominato quale sub consegnatario del Fondo Economale	Euro 250 annui rapportati alle giornate di presenza nel periodo (per i sostituti, indennità proporzionata ai giorni di effettiva sostituzione)
<i>Corresponsione in Lavoro Agile: SI</i>		

e) Responsabile d'aula esami scuole di spec.ne medica, responsabile tecnico d'aula nei concorsi <i>(personale da individuare mediante criteri fondati, ove possibile, su principi di rotazione)</i> Svolgimento del ruolo di responsabile d'aula di cui al DM 909 del 27.5.2022 e ss.mm.ii. e dell'analogo ruolo di responsabile nell'ambito dello svolgimento delle procedure di reclutamento di personale	Garanzia del corretto svolgimento delle procedure concorsuali, a supporto della Commissione	Euro 50,00 – rapportati alle giornate di svolgimento dell'attività
--	---	--



PREMI CORRELATI ALLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA E PRODUTTIVITA'

Art. 7 –Premi correlati alla performance organizzativa e produttività

- 7.1. Le Parti danno atto che i premi correlati alla performance organizzativa e produttività sono ripartiti e liquidati con le modalità previste dall'art. 6 del Contratto collettivo integrativo relativo ai compensi per incarichi aggiuntivi relativi allo svolgimento di attività in conto terzi, in programmi comunitari e progetti di Ateneo stipulato in data 22 agosto 2022.
- 7.2. Viene escluso dall'attribuzione dei premi di cui sopra il personale destinatario di sanzioni disciplinari più gravi del rimprovero scritto irrogate in relazione a condotte riferibili all'anno di maturazione dei premi.

TITOLO 2 – ISTITUTI CONTRATTUALI PER IL PERSONALE DI CAT. EP

Art. 8 – Retribuzione di posizione e di risultato per il personale di cat. EP

- 8.1. Ai fini dell'erogazione della retribuzione di posizione e di risultato al personale di categoria EP si applicano i criteri generali previsti dagli articoli 75 e 76 del CCNL del 16.10.2008 e quanto previsto all'art. 66 del CCNL 19.04.2018.
- 8.2. 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.
- 8.3. Le Parti concordano che la retribuzione di risultato eventualmente spettante al personale di cat. EP destinatario di incarico sarà definita dai valori retributivi collegati ai risultati raggiunti, valutati con le modalità previste dal Sistema di misurazione e valutazione della performance, secondo le percentuali riportate nell'allegato n. 2 (max 30% della retribuzione di posizione annua per dodici mensilità).
- 8.4. In un'ottica di garanzia, nell'eventualità che le risorse disponibili nel Fondo, determinate in osservanza dei vincoli di legge in materia, non garantiscano allo stato il pieno rispetto della previsione di cui al comma 3, qualora disposizioni di legge o contrattuali determinino una maggiore disponibilità di fondi, le Parti concordano di integrare prioritariamente le risorse destinate alla retribuzione di risultato fino a raggiungere quanto stabilito al comma 3 del presente articolo.

NORME COMUNI A TUTTE LE CATEGORIE

Art. 9 – Compensi per le attività direttamente collegate a commesse o progetti (compresi i Dipartimenti di eccellenza)

- 9.1. Le Parti danno atto che gli incarichi aggiuntivi relativi allo svolgimento di attività in conto terzi, in programmi comunitari e progetti di Ateneo (compresi i Dipartimenti di eccellenza) attribuiti al personale tecnico amministrativo sono retribuiti secondo la disciplina di cui al Contratto collettivo integrativo stipulato in data 22 agosto 2022 relativo all'incentivazione di dette attività.



Art. 10 – Incentivi previsti da specifiche disposizioni di legge

- 10.1. Ove la prestazione lavorativa del dipendente comporti lo svolgimento di funzioni tecniche, la corresponsione degli incentivi, laddove previsti, è disciplinata dai relativi Regolamenti in materia (Regolamento di Ateneo per la “Ripartizione del fondo di incentivazione per l'attività di coordinamento tecnico amministrativo, di direzione lavori, di coordinamento della sicurezza e di collaudo delle opere di edilizia universitaria - art. 11 L.R. 14/02” e regolamento attuativo dell'art. 113 D.Lgs. 50/2016 – v. CCI del 9 febbraio 2021).

Art. 11 – Indennità sostitutiva di mensa

- 11.1. Viene stabilito che i rientri pomeridiani effettuati in regime di lavoro agile danno diritto alla corresponsione dell'indennità sostitutiva di mensa, secondo gli abituali criteri, previsti dal Contratto integrativo sottoscritto il 22.12.2010.
- 11.2. Nell'ambito delle risorse economiche ancora disponibili per gli istituti di Welfare di Ateneo degli anni 2020 e 2021, le Parti concordano di incrementare il valore dell'indennità sostitutiva di mensa di un importo, rispettivamente, pari a 2,15 e 1,70 euro.



ACCORDO ECONOMICO ANNO 2021

Art. 12 – Definizione delle risorse finanziarie per l'anno 2021

12.1. Le Parti prendono atto che le risorse disponibili per il trattamento accessorio relativo all'anno 2021 sono quelle riportate nel prospetto che segue, come da documentazione relativa alla costituzione e certificazione dei Fondi, tenuto conto dei vincoli di legge in materia.

Fondo risorse decentrate per le cat. B, C, D – art. 63 CCNL 19.4.2018	Euro <i>(lordo dipendente)</i>	Euro <i>(lordo Ateneo)</i>
Risorse fisse	448.706	601.397
Risorse variabili	644.757	855.592
Totale Fondo art. 63	1.093.463	1.456.989
Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato al personale di categoria EP – art. 65 CCNL 19.4.2018	Euro <i>(lordo dipendente)</i>	Euro <i>(lordo Ateneo)</i>
Risorse fisse	264.141	351.765
Risorse variabili	69.381	92.069
Totale Fondo art. 65	333.522	443.834

Art. 13 – Ripartizione delle risorse del Fondo del personale di cat. B, C, D tra i diversi istituti (art. 64 CCNL 2018)

13.1. Le Parti danno atto che, ai sensi dell'art. 64 co. 1 del CCNL 19.4.2018, le Amministrazioni rendono annualmente disponibili per la contrattazione integrativa tutte le risorse confluite nel Fondo risorse decentrate, al netto delle risorse già destinate agli incarichi di responsabilità relative all'annualità precedente ed alla indennità di cui all'art. 41, co. 4, CCNL 27/1/2005.

13.2. Effettuata la ricognizione dei contenuti dell'Accordo collettivo integrativo siglato dalle Parti per l'anno 2020 si individuano pertanto in € **167.856** (lordo dipendente) le risorse destinate agli incarichi di responsabilità relativi all'anno 2020 ed in € **120.000** (lordo dipendente) le somme destinate all'indennità di cui all'art. 41 CCNL 27/1/2005.

13.3. Viene dato atto che, onde consentire l'espletamento della procedura relativa alla progressione economica orizzontale 2021 entro il 31 dicembre dell'anno in questione, le Parti hanno sottoscritto il verbale d'intesa prot. n. 159996 del 15 dicembre 2021 per la determinazione delle risorse destinate all'istituto. Tali somme sono comprensive dello 0,1% del monte salari anno 2015, così come previsto dall'art. 63, comma 2, lett. f) del CCNL 19.4.2018.

Si dà altresì atto che le risorse in questione sono state impiegate per la procedura di selezione in applicazione di quanto disposto dal Contratto collettivo integrativo di Ateneo del 5 ottobre 2020 riguardante i criteri per la progressione economica orizzontale per il triennio 2020-2022.

13.4. Le Parti danno atto che nel ripartire le risorse vanno rispettate le previsioni di cui all'art. 64, co. 3 CCNL 19.4.2018, che prevede che la parte prevalente delle risorse variabili di cui all'art. 63, co. 3, con esclusione delle lettere c) e f), sia destinata alle indennità disagio/rischio e all'incentivazione della performance individuale e organizzativa, con destinazione a quest'ultima



voce di almeno il 30% di tali risorse.

13.5. Ciò premesso, le Parti concordano la seguente ripartizione del fondo risorse decentrate per l'anno 2021:

	Fondo ex art. 63 CCNL 19.4.2018 – anno 2021		
		Importi - Euro (lordo dipendente)	Note
A. Risorse con destinazione Vincolata (indisponibili alla contrattazione) ex art. 64, co 1, CCNL 2016-2018	A.1. Indennità mensile art. 41, c. 4, CCNL 27.1.2005	120.000	Risorse di natura fissa
	A.2. Indennità di posizione organizzativa cat. C e D	132.714	
	A.3. Indennità per funzioni specialistiche cat. C e D	35.142	
	Totale	287.856	
B. Risorse non regolate dal presente CCI (regolate dai rispettivi Regolamenti, Accordi e/o verbali d'intesa)			
Premi correlati alla performance individuale	B.1. Progressione economica all'interno delle categorie (artt. 79 e 82 CCNL 2008)	105.000	Risorse fisse
	B.2. Attività Gestione diretta progetti ex art.18 Reg.to c.to terzi (in vigore per il periodo 2016-2020)	65.055	55% attività dirette conto terzi (ris. variabili)
		14.362	Attività diretta premialità Dip.eccellenza (ris. variab.)
	B.3. Artt. 63 Reg.to Amm.ne Finanza e contabilità di Ateneo – Attività dirette	25.267	Già pagati nel corso del 2021 (ris. variabili)
	B.4. Incentivo per funzioni tecniche (art. 113 D.Lgs. 50/2016 e norme precedenti)	39.005	Risorse variabili
Premi correlati alla performance organizzativa e produttività	B.5. Progetti (RAFVG)*	321.937	Risorse variabili
	B.6. Fondo comune di Ateneo	61.831	45% attività indirette conto terzi (ris. variabili)
	B.7. Produttività collettiva (risorse derivanti dall'attività conto terzi, programmi comunitari e progetti di Ateneo nonché da incarichi non autorizzati)	20.326	6% conto terzi Regolamentazione previgente. (ris. variabili)
	Totale	652.783	



C. Risorse regolate dal presente CCI	<i>Totale a disposizione al netto delle voci precedenti</i>	152.824	<i>Di cui:</i> fisse: 55.850 variab. 96.974
Premi correlati alla performance individuale	C.1. Indennità "obbligatorie" di rischio e assimilate	30.000	Risorse fisse.
	C.2. Incentivi alla performance "disagio / impegno maggiorato"	53.000+ 4.000 (destinato all'istituto previsto al punto e) della tabella art. 6)	Risorse variabili.
	C.3. Incremento indennità di posizione organizzativa cat. C e D	19.000	Risorse fisse
	C.4. Incremento indennità funz. spec. cat. C e D	6.500	Risorse fisse
Premi correlati alla performance organizzativa e produttività	C.5. Produttività collettiva	40.324	Importo al netto delle voci di cui sopra (€ 350 fisse € 39.974 variabili)
	Totale	1.093.463	

13.6. Stante l'impossibilità di effettuare una previsione dell'applicazione ed una stima puntuale del budget necessario a garantire la piena liquidazione degli incentivi alla performance "disagio / impegno maggiorato", nell'eventualità che le risorse assegnate alla voce C.2 eccedano le reali necessità le Parti concordano di destinare i residui alla voce C.5 (produttività collettiva).

13.7. Si dà atto che le risorse derivanti dai progetti di cui al finanziamento regionale L.R. n. 2/2011 (*) sono state correlate agli obiettivi comuni di Ateneo di cui al Piano della Performance anno 2021, attribuiti a tutte le strutture amministrative (obiettivo collettivo 3.7 "Predisposizione di un nuovo Bilancio sociale"; obiettivo collettivo 4.4 "Garantire trasparenza e integrità dell'azione amministrativa").

Art. 14 – Indennità per il personale di categoria B, C e D destinatario di incarico di responsabilità – anno 2021
(art. 91 CCNL 2008)

14.1. Le Parti danno atto che l'importo delle indennità delle posizioni organizzative per l'anno 2021, correlate alle diverse fasce di complessità stabilite a seguito dell'applicazione dei parametri/indicatori di cui all'allegato 1 del presente CCI, è quello riportato nell'allegato 3, unitamente al valore dell'indennità attribuita alle funzioni specialistiche.

Art. 15 – Ripartizione delle risorse del Fondo del personale di cat. EP tra i diversi istituti
(art. 66 CCNL 2018)

15.1. Viene dato atto che, onde consentire l'espletamento della procedura relativa alla progressione economica orizzontale 2021 entro il 31 dicembre dell'anno in questione, le Parti hanno sottoscritto il verbale d'intesa prot. n. 159996 del 15 dicembre 2021 per la determinazione delle risorse destinate all'istituto. Tali somme sono comprensive dello 0,1% del monte salari anno 2015, così come previsto dall'art. 65, comma 2, lett. e) del CCNL 19.4.2018.



Si dà altresì atto che le risorse in questione sono state impiegate per la procedura di selezione in applicazione di quanto disposto dal Contratto collettivo integrativo di Ateneo del 5 ottobre 2020 riguardante i criteri per la progressione economica orizzontale per il triennio 2020-2022.

15.2 Le Parti concordano la seguente ripartizione del Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato per la categoria EP per l'anno 2021:

	Fondo ex art. 65 CCNL 19.4.2018 – anno 2021		
		Importi - Euro <i>(al lordo dipendente)</i>	Note
Risorse fisse e variabili	1. Progressione economica all'interno della categoria (artt. 79 e 82 CCNL 2008)	22.000	Risorse fisse
	2. Retribuzione di posizione e risultato	260.452	Fisse: 242.141 Var: 18.311
	3. Attività Gestione diretta progetti ex art.18 Reg.to c.to terzi (in vigore per il periodo 2016-2020)	3.185	66% dell'importo disponibile (v. art. 75 co 9 CCNL 2008) Ris. variabili
		1.393	Attività diretta premialità Dip.eccellenza (ris. variab.) 66% dell'importo disponibile (v. art. 75 co 9 CCNL 2008)
	4. Incentivo per funzioni tecniche (art. 113 D.Lgs. 50/2016 e norme precedenti)	23.743	Risorse variabili
	3. Progetti (RAFGV)	22.749	Risorse variabili
	Totale:	333.522	

DISPOSIZIONI FINALI

Art. 16 – Norme di rinvio e finali

- 16.1. Per quanto non espressamente previsto dal presente Contratto Collettivo Integrativo di Ateneo restano validi gli accordi vigenti.
- 16.2. Le Parti convengono di stralciare la disciplina dell'istituto denominato "Prestazione allo sportello", rinviandola a successivo Accordo al fine dell'individuazione di criteri maggiormente aderenti alle mutate modalità di svolgimento delle attività inerenti ai rapporti con l'utenza studentesca.
- 16.3. Per la definizione delle parti economiche destinate alla negoziazione annuale relative agli anni susseguenti al 2021 si provvederà con successivi e specifici accordi.



PARAMETRI/INDICATORI PER IL RILEVAMENTO DELLA COMPLESSITÀ DEGLI INCARICHI

Allegato 1: Personale di cat. EP, D, C - Indicatori complessità incarichi di posizione organizzativa

DIMENSIONI DA VALUTARE		GRADO DI COMPLESSITA'				PES O	valut azion e	Punteg gio correlat
Descrizione indicatori		A = 10	B = 20	C = 30	D = 40			
1.COMPLESSITA'						40		
1.1 complessità organizzativa						10		
1.1.1 distribuzione territoriale	1.1.1.1 numero sedi coordinate	uno	due	tre	4 o più	2		
1.1.2 dimensione organizzativa	1.1.2.1 n. unità di personale gestite	meno di 5	da 5 a 8	da 9 a 10	più di 10	4		
	1.1.2.2 n. di unità di collaboratori gestiti alla data del 1° gennaio dell'anno di riferimento	meno di 5	5-15	16-25	più di 25	4		
1.2. complessità funzionale						15		
1.2.1 grado di complessità delle funzioni e dei processi	1.2.1.1 grado di omogeneità-diversificazione delle attività	prevalentemente omogenee	relativamente eterogenee	mediamente diversificate	altamente diversificate	3		
	1.2.1.2 livello di standardizzazione dei processi	La posizione richiede in prevalenza attività stabili, routinarie e/o altamente proceduralizzate e che richiedono soluzioni operative di base	La posizione richiede in prevalenza attività stabili, non necessariamente routinarie ma con procedure definite	La posizione richiede in prevalenza attività mediamente prefigurabili, che presentano talvolta problemi non prevedibili e richiedono soluzioni operative originali	La posizione richiede in prevalenza attività che presentano di frequente problemi imprevedibili e richiedono soluzioni operative dedicate e adeguate	3		
	1.2.1.3 livello di innovazione ed adattamento richiesti	Prevalenza di funzioni che presentano caratteri di stabilità o richiedono revisione ordinaria in termini di contenuto	Presenza significativa di funzioni che richiedono adattamento e attenzione costante all'adeguamento dei servizi e delle attività	Quadro delle funzioni in continua evoluzione e necessità di innovazione continua nei contenuti	Quadro delle funzioni non definito e da sviluppare	3		
1.2.2-Grado di incertezza e variabilità del quadro normativo e tecnico di riferimento / Livello di ampiezza delle conoscenze e necessità di interpretazione e decisione su materie poco definite	1.2.2.1 quadro normativo specifico di riferimento	quadro normativo stabile e conosciuto	quadro normativo in evoluzione ma con ampia giurisprudenza	quadro normativo in evoluzione, ma con poca giurisprudenza e con orientamenti tecnici in	quadro normativo in forte evoluzione e con scarsi riferimenti sia giuridici che tecnici	3		
	1.2.2.2 quadro tecnico specifico di riferimento (conoscenze ed interdisciplinari richieste)	Le competenze fondamentali per la posizione sono relative ad un ambito disciplinare specifico	Cognizioni multidisciplinari di portata non significativa ovvero media specializzazione	Cognizioni multidisciplinari di portata media ovvero alta specializzazione	Cognizioni di tipo multidisciplinare elevate (giuridico, tecnico, contabile, organizzativo) ovvero elevata complessità nell'attività di studio e ricerca.	3		
1.3 complessità relazionale						15		
1.3.1 relazioni di sistema	1.3.1.1 numero e rilevanza stakeholder esterni	Il quadro delle relazioni esterne da gestire presenta aspetti di normale complessità	Il quadro delle relazioni esterne da gestire presenta aspetti di particolare complessità	La posizione richiede di gestire una rete di relazioni qualificate all'esterno	La posizione richiede di gestire una rete di relazioni strategiche all'esterno	3		
	1.3.1.2 complessità delle relazioni interne	Il quadro delle relazioni interne da gestire presenta aspetti di normale complessità	Il quadro delle relazioni interne da gestire presenta aspetti di particolare complessità	La posizione richiede di gestire una rete di relazioni qualificate all'interno	La posizione gestisce una rete di relazioni strategiche per il funzionamento dell'ente	1		
	1.3.1.3 numero e rilevanza collaborazioni interne e con enti e amministrazioni	Struttura che per l'attività istituzionale intrattiene relazioni con strutture dipartimentali e/o utenza interna	Struttura che per l'attività istituzionale intrattiene relazioni con enti locali o con il MIUR e/o richiede un modesto impegno di front-office	Struttura che per l'attività istituzionale intrattiene relazioni con enti o amministrazioni provinciali e regionali e/o richiede un medio impegno di front- office	Struttura che per l'attività istituzionale intrattiene relazioni con enti o amministrazioni nazionali o internazionali e/o richiede impegno elevato di front- office	3		
1.3.2 Variabilità del contesto ambientale	1.3.2.1 Velocità di evoluzione del contesto ambientale (tempi di decisione richiesti)	quadro di riferimento sostanzialmente stabile con basso livello di stress	necessità di assumere decisioni in tempo che consentono puntuali elaborazioni	necessità di assumere decisioni in tempo molto stretti	necessità di assumere decisioni in situazioni di emergenza	2		
	1.3.2.2 Caratteristiche ed articolazione del contesto ambientale	contesto ambientale con pochi fattori condizionanti	contesto stabile anche se condizionato da una pluralità di fattori	contesto fortemente soggetto a variazioni ambientali, soggetto a condizionamenti di diverse variabili esterne	la posizione richiede essenzialmente di reagire a un contesto ambientale particolarmente dinamico e meno familiare per l'Ente	2		
1.3.3 Esposizione al giudizio dell'ambiente esterno	1.3.3.1 Assoggettamento a valutazione da parte di soggetti terzi	posizione soggetta esclusivamente a controlli interni	posizione soggetta prevalentemente a controlli interni	posizione soggetta ad alcuni controlli esterni	posizione prevalentemente soggetta a controlli esterni	2		
	1.3.3.2 grado di esposizione al giudizio pubblico, effetti diretti sulla reputazione dell'Ateneo	scarsi contatti con l'esterno	frequenti contatti con l'esterno	frequenti contatti ed elevata visibilità pubblica	le caratteristiche della posizione rappresentano l'ente all'esterno con ricadute dirette sull'opinione pubblica	2		



2. RESPONSABILITÀ						40		
2.1.1. responsabilità giuridiche	2.1.1.1. responsabilità civile: la posizione comporta l'adozione di atti e/o comportamenti che prevedono responsabilità CIVILE	si, generica	si, con rischio modesto	si, con rischio rilevante	si, con rischio particolarmente rilevante	5		
	2.1.1.2. responsabilità penale: la posizione comporta l'adozione di atti e/o comportamenti che prevedono responsabilità PENALE	si, generica	si, con rischio modesto	si, con rischio rilevante	si, con rischio particolarmente rilevante	5		
	2.1.1.3. responsabilità tecnica: la posizione comporta l'adozione di interventi e/o comportamenti che prevedono responsabilità TECNICHE e funzionali.	si, generica	si, con pochi interventi tecnici di modesta complessità e rischio	si, con rischio rilevante, con molti interventi tecnici di modesta complessità o pochi di complessità rilevante	si, con rischio particolarmente rilevante	5		
	2.1.1.4. responsabilità amministrativa: la posizione comporta l'adozione di atti e/o comportamenti che prevedono responsabilità AMMINISTRATIVO-CONTABILE e PATRIMONIALE	si, generica	si, con rischio specifico e relativa a pochi atti o comportamenti, con modesti valori in gioco	si, con rischio rilevante, relativa a molti atti o comportamenti di modesto valore o pochi di valore rilevante	si, con rischio particolarmente rilevante	4		
2.1.2. responsabilità di procedimento e/o processo e/o progetto	2.1.2.1. pianificazione e programmazione	si, generica	si, limitata	si, complessa	si, altamente complessa	5		
	2.1.2.2. regolazione e coordinamento	si, generica	si, limitata	si, complessa	si, altamente complessa	5		
	2.1.2.3. controllo	si, generica	si, pochi e semplici	si, molti e semplici oppure pochi e complessi	si, molti e complessi	5		
	2.1.2.4. / procedimento / processo / progetto	si, generica	si, pochi e semplici	si, molti e semplici oppure pochi e complessi	si, molti e complessi	6		
3. RILEVANZA STRATEGICA						20		
3.1 autonomia decisionale						10		
	3.1.1. grado di ampiezza delle proprie funzioni delegate/supportate ai/dai collaboratori	molte e complesse	poche ma complesse	poche e semplici	nessuna	5		
	3.1.2. grado di supporto al Responsabile dell'uo di afferenza	basso	medio	alto	particolarmente rilevante e/o complesso	5		
3.2 rilevanza strategica						10		
	3.2.1. rilevanza dell'impatto sui risultati e/o politiche dell'ente	La posizione ha un impatto relativamente contenuto sui risultati quali-quantitativi	La posizione ha un impatto significativo sui risultati quali-quantitativi dell'ente	La posizione ha un impatto rilevante sui risultati quali-quantitativi dell'ente	La posizione ha un impatto molto rilevante sui risultati quali-quantitativi dell'ente	5		
	3.2.2. rilevanza dell'elaborazione strategica richiesta (grado di partecipazione alla definizione di	bassa necessità di sviluppo strategico	necessità di sviluppare scenari su temi consolidati	necessità di sviluppare scenari su temi innovativi e rilevanti	necessità di sviluppare scenari su temi fortemente innovativi e rilevanti	5		
						100		



Funzioni specialistiche o professionali (area amministrativa, tecnica e scientifica, biblioteche e socio sanitaria)								
DIMENSIONI DA VALUTARE		GRADO DI COMPLESSITA'				PES O	val uta	Punte ggio
Descrizione indicatori		A = 10	B = 20	C = 30	D = 40			
1.COMPLESSITA'						45		
1.1 complessità organizzativa						12		
1.1.1 unità di riferimento	1.1.1.1 afferenza a uffici/ laboratori/gruppi di ricerca/corsi/UCO/Biblioteche (...)	uno	due	tre	4 o più	4		0
1.1.2 Contesto organizzativo di riferimento	1.1.2.1 dimensione dell'utenza	relazioni non particolarmente significative	relazioni mediamente significative	complessità di relazioni relative al complesso di riferimento e utenza media	alta complessità di relazioni relative al complesso di riferimento e utenza elevata	4		0
1.1.3 Apparecchiature/strumentazione/Strumenti informativi	Complessità nell'adozione, gestione ed utilizzo di apparecchiature tecniche, scientifiche e di sistemi informativi	prevalentemente omogenei	relativamente eterogenei	complessi o mediamente diversificati	estremamente complessi o altamente diversificati	4		0
1.2. complessità funzionale						21		
1.2.1 grado di complessità delle funzioni e dei processi	1.2.1.1 grado di omogeneità-diversificazione delle attività	prevalentemente omogenee	relativamente eterogenee	mediamente diversificate	altamente diversificate	5		0
	1.2.1.2 livello di standardizzazione dei processi presidiati	La posizione richiede in prevalenza attività stabili, routinarie e/o altamente proceduralizzate e che richiedono soluzioni operative di base	La posizione richiede in prevalenza attività stabili, non necessariamente routinarie ma con procedure definite	La posizione richiede in prevalenza attività mediamente prefigurabili, che presentano talvolta problemi non prevedibili e richiedono soluzioni operative originali	La posizione richiede in prevalenza attività che presentano di frequente problemi imprevedibili e richiedono soluzioni operative dedicate e adeguate	5		0
	1.2.1.3 livello di innovazione ed adattamento richiesti	Prevalenza di funzioni che presentano caratteri di stabilità o richiedono revisione ordinaria in termini di contenuto	Presenza significativa di funzioni che richiedono adattamento e attenzione costante all'adeguamento dei servizi e delle attività	Quadro delle funzioni in continua evoluzione e necessità di innovazione continua nei contenuti	Quadro delle funzioni non definito e da sviluppare	4		0
	1.2.1.4 quadro normativo specifico di riferimento	quadro normativo stabile e conosciuto	quadro normativo in evoluzione ma con ampia giurisprudenza	quadro normativo in evoluzione con poca giurisprudenza ed orientamenti tecnici in evoluzione	quadro normativo in forte evoluzione e con scarsi riferimenti sia giuridici che tecnici	2		0
	1.2.1.5 quadro tecnico specifico di riferimento (conoscenze ed interdisciplinarietà richieste)	Le competenze fondamentali per la posizione sono relative ad un ambito disciplinare specifico	Cognizioni multidisciplinari di portata non significativa ovvero media specializzazione	Cognizioni multidisciplinari di portata media ovvero alta specializzazione	Cognizioni di tipo multidisciplinare elevate (tecnico e organizzativo) ovvero elevata complessità nell'attività di studio e ricerca	5		0
1.3 complessità relazionale						12		
1.3.1 relazioni di sistema	1.3.1.1 numero e rilevanza stakeholder esterni	Il quadro delle relazioni esterne da gestire presenta aspetti di normale complessità	Il quadro delle relazioni esterne da gestire presenta aspetti di particolare complessità	La posizione richiede di gestire una rete di relazioni qualificate all'esterno	La posizione richiede di gestire una rete di relazioni strategiche all'esterno	3		0
	1.3.1.2 complessità delle relazioni interne	Il quadro delle relazioni interne da gestire presenta aspetti di normale complessità	Il quadro delle relazioni interne da gestire presenta aspetti di particolare complessità	La posizione richiede di gestire una rete di relazioni qualificate all'interno	La posizione gestisce una rete di relazioni strategica per il funzionamento dell'ente	3		0
	1.3.1.3 numero e rilevanza collaborazioni interne e con enti e amministrazioni	Struttura che per l'attività istituzionale intrattiene relazioni con strutture dipartimentali e/o utenza interna	Struttura che per l'attività istituzionale intrattiene relazioni con enti locali o con il MIUR e/o richieda un modesto impegno di front-office	Struttura che per l'attività istituzionale intrattiene relazioni con enti o amministrazioni provinciali e regionali e/o richieda un medio impegno di front-office	Struttura che per l'attività istituzionale intrattiene relazioni con enti o amministrazioni nazionali o internazionali e/o richiede impegno elevato di front-office	4		0
1.3.2 esposizione al giudizio dell'ambiente esterno	assoggettamento a valutazione da parte di soggetti terzi	posizione soggetta esclusivamente a controlli interni	posizione soggetta prevalentemente a controlli interni	posizione soggetta ad alcuni controlli esterni	posizione prevalentemente soggetta a controlli esterni	2		0

16



CRITERI DI DETERMINAZIONE DELLE INDENNITÀ SPETTANTI IN RAGIONE DEI RISULTATI

Categoria	Esito valutazione della performance individuale	Indennità di risultato spettante
EP	da 81 punti	30% della retribuzione di posizione a.l. per dodici mensilità
	da 61 a 80 punti	20% della retribuzione di posizione a.l. per dodici mensilità
	da 51 a 60 punti	10% della retribuzione di posizione a.l. per dodici mensilità
B, C, D	da 81 punti	33% 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



PERSONALE DI CAT. B, C, D

1) FASCE DI COMPLESSITA' DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE E VALORI DELLE INDENNITA' CORRELATE ALLA COMPLESSITA' – ANNO 2021

2) VALORE DELL'INDENNITA' CORRELATA ALL'INCARICO DI FUNZIONE SPECIALISTICA – ANNO 2021

1) Posizioni organizzative:		
Fascia di complessità	Riferimenti	Importo indennità di responsabilità
C	Punteggio da 1000 a 1499 punti	Euro 2.000,00 annui lordi
B	Punteggio da 1500 a 3499 punti	Euro 2.600,00 annui lordi
A	Punteggio da 3500 a 4000 punti	Euro 3.000,00 annui lordi
2) Funzioni specialistiche:	importo indennità di responsabilità	Euro 600,00 annui lordi



**UNIVERSITÀ
DEGLI STUDI
DI TRIESTE**

I FIRMATARI

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

Il Rettore (prof. Roberto Di Lenarda) FIRMATO

Direttore Generale (dott.ssa Luciana Rozzini) FIRMATO

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

- per le Organizzazioni sindacali

FLC CGIL FIRMATO

CISL SCUOLA (ora CISL FSUR) _____

FED. UIL SCUOLA RUA _____

SNALS CONFSAL FIRMATO

FED. GILDA UNAMS _____

- per i Rappresentanti sindacali unitari

DEL GOS Massimo FIRMATO

MANTELLI Bruno _____

MARGETIC Helga FIRMATO

MORELLI Paola FIRMATO

MORETTI Sylvio _____

SLATAPER Matteo FIRMATO

SOMMARIVA Michele FIRMATO

TIGANI SAVA Elisabetta _____

ZEBOCHIN Ferdinando _____