



**Contratto Collettivo Integrativo d'Ateneo relativo al
trattamento accessorio del personale di categoria B, C, D ed EP
Anno 2019**

Sottoscritto in data 5 ottobre 2020

(delibera del Consiglio di Amministrazione del 23 settembre 2020)

Sommario

<i>Art. 1 – Campo di applicazione</i>	2
<i>Art. 2 – Durata e decorrenza</i>	2
<i>Art. 3 – Definizione delle risorse finanziarie per l'anno 2019</i>	2
<i>Art. 4 – Ripartizione delle risorse tra i diversi istituti</i>	3
<i>Art. 5 – Indennità mensile art. 41, c. 4, CCNL 27.1.2005</i>	5
<i>Art. 6 – Indennità per il personale di categoria B, C e D destinatario di incarico di responsabilità</i>	5
<i>Art. 7 – Indennità correlate a condizioni particolari incentivate in forza di disposizioni di legge o regolamento</i>	6
<i>Art. 8 – Indennità correlate a condizioni di lavoro particolarmente disagiate o gravose</i>	7
<i>Art. 9 – Premi per la produttività collettiva e la performance organizzativa</i>	9
<i>Art. 10 - Maggiorazione dei premi individuali per le valutazioni più elevate</i>	10
<i>Art. 11 – Ripartizione delle risorse tra i diversi istituti</i>	11
<i>Art. 12 – Retribuzione di risultato del personale di cat. EP, destinatario di incarico</i>	11
<i>Art. 13 - Incarichi relativi allo svolgimento di attività in favore di terzi</i>	12
<i>Art. 14 - Incentivi previsti da specifiche disposizioni di legge</i>	12
<i>Art. 15 - Incarichi relativi allo svolgimento di progetti</i>	12
<i>Art. 16 - Norme di rinvio e finali</i>	12

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

Delegato del Rettore per l'Area "Politiche del Personale, relazioni sindacali e welfare"

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

- 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.

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 per l'anno 2019 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, si procederà alla liquidazione delle indennità mensili dovute ex art. 41 CCNL 2005, degli acconti relativi alle indennità di responsabilità del personale di cat. C/D con incarico (66% degli ultimi valori concordati, entro il mese di novembre dell'anno di riferimento), nonché delle risorse incentivanti derivanti da contributo regionale, laddove le tempistiche di sottoscrizione del CCI sul Fondo dell'anno successivo ne compromettano la liquidazione in tempo utile al rispetto delle scadenze imposte dall'Ente finanziatore.

Art. 3 – Definizione delle risorse finanziarie per l'anno 2019

- 3.1. Le Parti prendono atto che le risorse disponibili per il trattamento accessorio relativo all'anno 2019 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	456.724	610.639
Risorse variabili	485.236	643.908
Totale Fondo art. 63	941.960	1.254.547

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	237.717	315.811
Risorse variabili	39.606	52.557
Totale Fondo art. 65	277.323	368.368



- 3.2. La suddivisione tra i due Fondi ex art. 63 e 65 del budget per la produttività collettiva – parte progetti FVG - viene attuata come segue:
- distribuzione del budget con assicurazione al Fondo della cat. EP (art. 65) del 10% delle risorse complessive, in ragione della qualificazione delle funzioni svolte in rapporto al ruolo rivestito nell'ambito dell'assetto organizzativo dell'Ateneo;
 - rideterminazione del budget destinato al Fondo ex art. 65 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 16/10/2008.
- 3.3. 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 cat. B, C, D (obiettivi collettivi) ed il Fondo per la produttività individuale (attività dirette), fatta eccezione per le risorse strettamente finalizzate alla premialità derivanti dal finanziamento Miur nell'ambito dei progetti dei "Dipartimenti di eccellenza" ex L. 232/2016, destinabili esclusivamente a remunerare le attività dirette.
- Le percentuali saranno oggetto di revisione delle Parti all'esito dell'analisi dell'andamento applicativo del presente istituto.
- 3.4. Le ulteriori somme derivanti dall'applicazione della disciplina previgente confluiranno nel fondo per la produttività collettiva (art. 4.4, lett. C.5).

TITOLO 1 – FONDO EX ART. 63 CCNL 19.4.2018 – CAT. B, C, D

Art. 4 – Ripartizione delle risorse tra i diversi istituti (artt. 64 CCNL 2018)

- 4.1. 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 al personale della cat. D relative all'annualità precedente ed alla indennità di cui all'art. 41, co. 4, CCNL 27/1/2005.
- 4.2. Effettuata la ricognizione dei contenuti dell'accordo collettivo integrativo siglato dalle Parti per l'anno 2018 si individuano pertanto in **E. 152.856** (lordo dipendente) le risorse destinate agli incarichi relative all'anno 2018 ed in **E. 120.000** (lordo dipendente) le somme destinate all'indennità di cui all'art. 41 CCNL 27/1/2005.
- 4.3. Viene dato atto che, onde consentire l'espletamento della procedura relativa alla progressione economica orizzontale 2019 entro il 31 dicembre dell'anno in questione, le Parti hanno sottoscritto il verbale d'intesa prot. n. 154805 del 18 dicembre 2019 per la determinazione provvisoria delle risorse destinate all'istituto.
- Si dà altresì atto che le risorse in questione sono state impiegate per la procedura di selezione dell'anno 2019, in applicazione dei criteri generali per le selezioni ai fini della progressione economica orizzontale – PEO di cui al Verbale d'intesa prot. n. 104760 del 6 agosto 2019 relativo all'ultrattività dei criteri Peo relativi all'accordo del 21 settembre 2016.
- 4.3. 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 su quest'ultima voce di almeno il 30% di tali risorse.
- 4.4. Ciò premesso, le Parti concordano la seguente ripartizione di massima del fondo risorse decentrate per l'anno 2019:



	Fondo ex art. 63 CCNL 19.4.2018 – anno 2019	Ipotesi di spesa 2019	
		Importi - Euro (lordo dipendente)	Note
A. Risorse con destinazione Vincolata (indisponibili alla contrattazione)	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	125.714	
	A.3. Indennità per funzioni specialistiche cat. C e D	27.142	
	Totale	272.856	

B. Risorse non regolate dal presente CCI (regolate dai rispettivi Regolamenti e/o verbale d'intesa)			
Premi correlati alla performance individuale	B.1. Progressione economica all'interno delle categorie (artt. 79 e 82 CCNL 2008)	82.000	Procedura già conclusa (risorse di natura fissa)
	B.2. Attività Gestione diretta progetti ex art.18 nuovo Reg.to c.to terzi	34.412	55% attività dirette conto terzi
		30.142	Attività diretta premialità Dipartimenti di eccellenza
	B.3. Artt. 63 Attività dirette Reg.to Amm.ne Finanza e contabilità	1.532	Pagato 2019
	B.4. Incentivo per funzioni tecniche (art. 113 D.Lgs. 50/2016 e norme precedenti)	11.431	Pagato 2019
	Totale	159.518	

C. Risorse regolate dal presente CCI	<i>Totale a disposizione al netto delle voci precedenti</i>	509.586	<i>Di cui:</i> fisse: 101.868 variab. 407.718
Premi correlati alla performance individuale	C.1. Indennità "obbligatorie" di rischio e assimilate	42.000	(utilizzo di risorse var. per € 9.199)
	C.2. Incentivi alla performance "disagio / impegno maggiorato"	43.000	ris. variab.
Premi correlati alla performance	C.3. Progetti (RAFBVG)	310.747	
	C.4. Obiettivi collettivi (Fondo comune di	28.277	(45% attività



organizzativa e produttività	Ateneo)		indirette conto terzi)
	C.5. Produttività collettiva (comprese risorse conto terzi derivanti da previgente regol.)	85.563	16.496 c.to terzi vecchio Reg.- resto 69.067 ris. fisse)

4.4. Le risorse di cui ai punti A. 1, 2, 3 e B 1 e C 1, 2 non utilizzate andranno ad integrare la voce C.5; ove, per le tempistiche di liquidazione dei singoli istituti ciò non sia possibile, le risorse stabili residue sono destinate ad incremento, a titolo di risorsa variabile, del Fondo accessorio dell'anno successivo.

Tale previsione non si applica alle risorse che la vigente legislazione vieta di destinare al finanziamento della contrattazione integrativa, quali le poste derivanti da risparmi realizzati in applicazione dell'art.71 della L. 133/2008 (assenze per malattia).

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

5.1. 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. 6 – 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:

6.1. 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.

6.2. L'importo delle indennità delle posizioni organizzative e funzioni specialistiche correlate alle diverse fasce di complessità è riportato nell'allegato 1.

6.3. Le indennità di cui al presente articolo sono da considerarsi nella misura massima liquidabile, nel rispetto del budget determinato 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.

6.4. 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, a valere sulle risorse rispettivamente di cui all'art. 4.4 punti A.2 e A.3:

- il 66% del valore annuo, quale indennità di posizione/retribuzione di funzione;
- fino al 34%, 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 secondo i criteri di cui all'Allegato 2.

- 6.5. L'indennità accessoria di cui al presente articolo ricomprende l'incentivo per produttività relativo allo smaltimento rifiuti eventualmente spettante all'interessato e quello di preposto alla sicurezza.
- 6.6. 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.
- 6.7 In un'ottica di garanzia, nell'eventualità si avverino le condizioni di cui al comma 3 del presente articolo, 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 fino a raggiungere quanto stabilito al comma 4 del presente articolo e specificato nell'allegato n. 1.

FONDO PRODUTTIVITA' E PERFORMANCE INDIVIDUALE

Art. 7 – Indennità correlate a condizioni particolari incentivate in forza di disposizioni di legge o regolamento

- 7.1. 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 per l'anno 2019 gli importi sotto indicati, rapportati alle giornate di effettiva presenza/effettuazione dell'attività:



INDENNITÀ'	DESCRIZIONE ATTIVITÀ E DESTINATARI	IMPORTO
<i>Indennità di rischio</i>	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) Delegato 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
<i>Indennità di mansione centralinisti</i>	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 (<i>l'indennità è corrisposta, per legge, anche nel caso di assenza per ferie e malattia riconosciuta dipendente da causa di servizio</i>)
<i>Pronto intervento in situazioni di emergenza</i>	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

7.2. Fatti salvi i casi di indennità determinata normativamente nel suo ammontare, 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. 8 – Indennità correlate a condizioni di lavoro particolarmente disagiate o gravose

8.1. Considerato il processo di riordino dell'assetto organizzativo dell'Ateneo che ha preso avvio con il 1° agosto 2015, i successivi provvedimenti di riassetto 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.

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
<p>a) <i>Prestazione allo sportello</i></p> <p>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</p>	<p>Esigenze generali di Ateneo: ampliamento dell'apertura delle strutture; garanzia di un supporto/servizio qualificato all'utenza dei servizi di front-office.</p>	<p>Euro 2,60 – rapportati alle giornate di effettuazione dell'attività</p>
<p>b) <i>Prestazione svolta nelle segreterie del Rettorato/Direzione generale</i></p> <p>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</p>	<p>Esigenze generali di Ateneo: garanzia di supporto qualificato all'utenza del servizio di front-office con particolare flessibilità dell'orario di servizio</p>	<p>Euro 2,60 – rapportati alle giornate di effettuazione dell'attività</p>
<p>c) <i>Servizi esterni all'Ateneo</i></p> <p>1) Prestazione svolta alla guida automezzi dell'amm.ne (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'Amm.ne, 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. 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) <i>Indennità di open space</i></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>



e) <i>Gestione del Fondo economale</i>	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)
f) <i>Attività "dirette" ex art. 18 Reg.to "C.to terzi" e art. 63 Reg.to Amm.ne, Fin. e contabilità</i>	a) Contribuzione all'acquisizione delle commesse o partecipazione al gruppo di lavoro b) Responsabile della prestazione	Disciplina contenuta rispettivamente nell'atto aggiuntivo n. 2 al CCI anno 2016 e nel Reg.to Amm.ne, Fin. e contabilità
g) <i>Incentivi per lo svolgimento di funzioni tecniche</i>	a) 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" b) Regolamento applicativo dell'art. 113, D. Lgs. 50/2016).	Disciplina contenuta nei rispettivi Regolamenti

8.2. 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.

FONDO PRODUTTIVITA' E PERFORMANCE ORGANIZZATIVA

Art. 9 –Premi per la produttività collettiva e la performance organizzativa

- 9.1. Le Parti danno atto che le risorse derivanti da finanziamento regionale ("progetti"-RAFVG) sono correlate al raggiungimento degli obiettivi organizzativi comuni individuati nel Piano della Performance 2019.
- 9.2. Le risorse di cui alla tabella dell'art. 4.4, punti C. 3, 4 e 5, sono ripartite selettivamente con le seguenti modalità:
- eventuale rideterminazione del budget di partenza in relazione al grado di raggiungimento complessivo degli obiettivi di Ateneo, ove correlati;
 - 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 sulla base dei criteri descritti e nella misura del 70% da ripartirsi in base alla categoria (sulla base del parametro stipendiale e del n° appartenenti alla categoria);
 - determinazione dell'importo effettivo da distribuirsi per ciascuna categoria;
 - 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;
 - 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;



- f) 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 2019.

Resta altresì escluso dall'attribuzione degli incentivi il personale destinatario di sanzioni disciplinari più gravi del rimprovero scritto irrogate nell'anno 2019.

- 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 liquidati ai singoli beneficiari nell'anno 2019 sia a tale titolo che quale incentivo per lo svolgimento di funzioni tecniche (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 applicativo dell'art. 113, D. Lgs. 50/2016).

Art. 10 - Maggiorazione dei premi individuali per le valutazioni più elevate

(art. 20 CCNL 2018)

- 10.1. La maggiorazione dei premi viene effettuata a valere sulle risorse di cui ai punti C 3, 4 e 5 della tabella dell'art. 4.4 relativa alle risorse economiche (Progetti RAFVG, Fondo comune di Ateneo/attività indirette conto terzi + produttività collettiva).
- 10.2. Le Parti concordano di attribuire la maggiorazione dei premi individuali al personale che ha riportato le valutazioni più elevate ad una platea individuata nel 3% per ciascuna categoria;
- 10.3. L'importo del bonus ammonterà al 30% del valore medio dei premi individuali di tale gruppo di dipendenti e sarà erogato in ugual misura.
- 10.4. Ove, a seguito dell'individuazione del numero di beneficiari ex co. 10.2 vi siano dei "pari merito", il bonus sarà corrisposto a tutti coloro che risultano in posizione equivalente, eventualmente estendendo la platea di aventi diritto di cui al punto 10.2.

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. "



TITOLO 2 – FONDO EX ART. 65 CCNL 19.4.2018 – CAT. EP

Art. 11 – Ripartizione delle risorse tra i diversi istituti

(art. 66 CCNL 2018)

- 11.1 Le Parti concordano che l'ammontare della retribuzione di risultato del personale inquadrato in categoria EP vada determinata nell'importo corrispondente alla percentuale del 30% del valore della retribuzione di posizione annua per dodici mensilità.
- 11.2 Si dà atto della possibilità che le risorse disponibili per il 2019, riportate nella tabella che segue, determinate in osservanza dei vincoli di legge in materia, non garantiscano allo stato il pieno rispetto della previsione di cui al comma 1. Gli eventuali residui, accertati a consuntivo della liquidazione dell'indennità di posizione, confluiranno nell'importo destinato all'indennità di risultato, a parziale copertura delle risorse mancanti.
- 11.3 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 1 del presente articolo.

	Fondo ex art. 65 CCNL 19.4.2018 – anno 2019	Ipotesi di spesa 2019	
		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)	6.658	Procedura già conclusa (risorse di natura fissa)
	2. Retribuzione di posizione e risultato	236.666	Fisse: 231.059 Var: 5.607
	3. Progetti (RAFVG)	21.958	Risorse variabili
	4. Incentivo per funzioni tecniche (art. 113 DLgs. 50/2016 e norme precedenti)	12.041	Risorse variabili
	Totale:	277.323	

Art. 12 – Retribuzione di risultato del personale di cat. EP, destinatario di incarico

(art. 76 CCNL)

- 12.1. Le parti concordano che la retribuzione di risultato eventualmente spettante al personale di cat. EP destinatario di incarico, a seguito della verifica dei risultati raggiunti, sarà definita dai valori retributivi collegati ai risultati, secondo le percentuali riportate nell'Allegato 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.
- 12.3. Le indennità di cui al presente articolo sono da considerarsi nella misura massima liquidabile, nel rispetto del budget sopra determinato; laddove 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.

Art. 13 - Incarichi relativi allo svolgimento di attività in favore di terzi
(art. 75 CCNL)

- 13.1 Gli 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.to di Amministrazione, finanza e contabilità" sono retribuiti secondo la disciplina di cui all'art. 4 dell'atto aggiuntivo n. 2 al CCI anno 2016, fatta eccezione degli incarichi correlati alle attività relative ai progetti dei Dipartimenti di eccellenza per cui la quota di riduzione dell'incentivo andrà ad incrementare il budget premiale degli altri partecipanti al gruppo di lavoro.

Art. 14 - Incentivi previsti da specifiche disposizioni di legge

- 14.1. Ove la prestazione lavorativa del dipendente comporti lo svolgimento di funzioni tecniche, la corresponsione degli incentivi, ove 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).

Art. 15 - Incarichi relativi allo svolgimento di progetti

- 15.1 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 con le risorse variabili di cui al punto 3 della tabella dell'art. 12.
- 15.2 Gli incentivi oggetto del presente articolo vengono liquidati nei limiti di quanto previsto dall'art. 10 del previgente Regolamento delle attività in conto terzi², avuto riguardo agli importi complessivi liquidati ai singoli beneficiari nell'anno 2019 sia a tale titolo che quale incentivo per lo svolgimento di funzioni tecniche (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 applicativo dell'art. 113, D. Lgs. 50/2016).

Art. 16 - Norme di rinvio e finali

- 16.1. Le Parti dichiarano che risultano rispettate le previsioni di cui all'art. 64, co. 3, in quanto agli istituti di cui al relativo comma 2, lett. a, b, c, è destinato l'intero ammontare delle risorse variabili di cui all'art. 63, co. 3, lett. a), d), e).

² 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. "



Fondo per le risorse decentrate cat. B, C, D art. 63		
		NOTE
Ammontare risorse variabili ex art. 63, co. 3, lett. a), d), e)	€ 132.916	a) attività in conto terzi (e artt. 63 Reg.to Amm.ne, Finanza e Contabilità): € 80.717 d) importi corrispondenti ai ratei di Ria e differenziali del personale cessato nel corso dell'anno precedente: € 52.199 e) risparmi accertati a consuntivo nell'utilizzo delle risorse destinate ai compensi per lavoro straordinario nell'anno precedente: €. 0 (importo non ancora determinato)
Parte prevalente costituente l'assegnazione minima da assicurare	50% + 1 = € 66.459	Art. 64, co. 3
Risorse variabili complessive destinate ai 3 istituti art. 64 co. 2, lett. a, b, c	485.236	Di cui: a) premi correlati alla performance organizzativa (almeno il 30% delle risorse: 30% di 66.459 = 19.938 minimo da destinare): destinato €. 310.747 progetti RAFVG + 28.277 FCA + 16.496 prod. Coll.va b) premi correlati alla performance individuale: € 1.532 art.63 + 11.431 funz.tecn. + 34.412 att. dirette cto terzi + 30.142 Dip. Eccell. c) indennità correlate alle condizioni di lavoro caratterizzate da situazioni di disagio, rischio ed alla reperibilità: € 43.000 + 9.199 (derivanti da disp. legge)

16.2. Per tutto quanto non compreso nel presente Contratto Collettivo Integrativo di Ateneo restano validi gli accordi vigenti.

16.3. Le Parti si impegnano ad effettuare una revisione delle prestazioni oggetto di incentivi di cui al punto C.2 della tabella di cui all'art. 4.4. (*Incentivi alla performance: "disagio/impegno maggiorato"*), al fine di ottimizzare l'utilizzo delle risorse finanziarie e rendere maggiormente aderenti alla realtà fattuale odierna le casistiche suscettibili di incentivazione.

16.4 Le Parti si impegnano ad effettuare una revisione dei parametri/indicatori per il rilevamento della complessità degli incarichi di cui all'accordo integrativo relativo all'anno 2015 e ad un loro eventuale aggiornamento alla luce delle mutate condizioni organizzative dell'Ateneo e nell'ottica di una semplificazione della procedura.



PERSONALE DI CAT. B, C, D – FASCE DI COMPLESSITA' E VALORI DELLE INDENNITA' CORRELATE
ALLA COMPLESSITA' – ANNO 2019

Posizioni organizzative:		
Fascia di complessità	Riferimenti	Importo indennità di responsabilità
C	Punteggio da 1000 a 1499 punti	Euro 1.800,00 annui lordi
B	Punteggio da 1500 a 3499 punti	Euro 2.400,00 annui lordi
A	Punteggio da 3500 a 4000 punti	Euro 2.800,00 annui lordi
Funzioni specialistiche:		
Fascia di complessità	Riferimenti	Importo indennità di responsabilità
C	Punteggio da 1000 a 1499 punti	Euro 600,00 annui lordi
B	Punteggio da 1500 a 3499 punti	Euro 800,00 annui lordi
A	Punteggio da 3500 a 4000 punti	Euro 1.000,00 annui lordi



TABELLA 2 - 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
	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	34% 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



Criteria di definizione e distribuzione degli incentivi

TABELLA 3.1 - DEFINIZIONE DELLE POSTE DESTINATE ALLE DIVERSE CATEGORIE DI PERSONALE DELLE RISORSE PER PRODUTTIVITÀ E PERFORMANCE ORGANIZZATIVA

Categoria	Budget dedicato Euro (10% EP-90% B-C-D)	Riduzione in forza dell'art. 75, co. 9	Budget finale euro	di cui:	
EP	33.270 (progetti RAFVG)	- 34%	21.958	30%	6.587
		(€ 11.312)		70%	15.371
B, C, D	299.435 (progetti RAFVG)	+ 11.312 (riduz. EP)	310.747		
			28.277	Fondo comune di Ateneo	
			85.563	Produttività coll.va	
			424.587	TOTALE	
				di cui:	
				- 30% da ripartire in ugual misura al personale B/C/D	127.376
				- 70% da ripartire su categoria secondo la modalità di cui alla tabella 3.3	297.211

TABELLA 3.2 - CRITERI DI DISTRIBUZIONE DELL'INCENTIVO 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 gg lavorativi previsti per il 2019 per giorni presenza)	Punteggio finale	Determinazione importo incentivo (punteggio finale X valore punto*)
70 punti	Punteggio risultato processo di valutazione	Eventuale riduzione per p.time	Eventuale riduzione per assenze (diviso gg lavorativi previsti per il 2019 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 – MODALITA' DI RIPARTO FONDI PRODUTTIVITA' TRA LE CATEGORIE B, C E D

Rapporto costo stipendiale - numerosità personale 2019 in base alla categoria						
Disponibilità Euro		310.747,00	x cat. B/C/D			
		28.277,00	Fondo comune di Ateneo			
		85.563,00	Cio terzi vecchio reg. + residui fondo			
		424.587				
		297.211	<i>70% da ripartire su cat.</i>			
A	B	C	D	E	F	
CAT.	LORDO DIP	numerosità media 2019	costo per categoria (B * C)	quota risorse per categoria (D / COSTO TOTALE)	risorse per categoria - (E * DISPONIBILITA')	importo teorico pro capite
B 1	20.013,86					
B 2	21.196,30					
B 3	22.071,05					
B 4	22.989,89					
B 5	23.828,27					
B 6	24.692,36					
B 7	25.286,14					
COSTO MEDIO	22.868,27	52	1.189.149,84	8%	23.940,35	460,39
C 1	23.103,12					
C 2	23.522,74					
C 3	24.392,48					
C 4	25.564,35					
C 5	26.324,01					
C 6	27.128,27					
C 7	27.951,22					
C 8	28.761,85					
COSTO MEDIO	25.843,50	361	9.329.504,85	63%	187.824,63	520,29
D 1	27.283,67					
D 2	28.274,36					
D 3	29.360,24					
D 4	30.787,52					
D 5	31.841,21					
D 6	32.944,69					
D 7	34.094,33					
D 8	35.073,72					
COSTO MEDIO	31.207,47	136	4.244.215,37	29%	85.445,92	628,28
COSTO TOTALE		549	14.762.870,06		297.210,90	



TABELLA 3.4 – LIMITI ALLA LIQUIDAZIONE DEGLI INCENTIVI DI CUI AGLI ARTT. 9 E 15 DEL PRESENTE CCI (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)



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



I FIRMATARI

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

Lorenza Rega, Delegato del Rettore Firmato

Sabrina Luccarini, Direttore Generale 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:

BOGLICH Elisabetta Firmato

CSAKI Anna Firmato

DEL GOS Massimo Firmato

MANTELLO Bruno _____

MARGETIC Helga Firmato

MORELLI Paola Firmato

SLATAPER Matteo Firmato

TIGANI SAVA Elisabetta _____

ZEBOCHIN Ferdinando _____

