



**UNIVERSITÀ
DEGLI STUDI
DI TRIESTE**

**Contratto Collettivo Integrativo d'Ateneo relativo al
trattamento accessorio del personale di categoria B, C, D ed EP
Anno 2020**

Sottoscritto in data 6 ottobre 2021

(delibera del Consiglio di Amministrazione del 30 settembre 2021)

Sommario

Art. 1 – Campo di applicazione	2
Art. 2 – Durata e decorrenza	2
Art. 3 – Definizione delle risorse finanziarie per l'anno 2020	2
Art. 4 – Ripartizione delle risorse tra i diversi istituti	3
Art. 5 – Indennità mensile art. 41, c. 4, CCNL 27.1.2005	5
Art. 6 – Indennità per il personale di categoria B, C e D destinatario di incarico di responsabilità	5
Art. 7 – Indennità correlate a condizioni particolari incentivate in forza di disposizioni di legge o regolamento	6
Art. 8 – Indennità correlate a condizioni di lavoro particolarmente disagiate o gravose	8
Art. 9 – Indennità gestione emergenza Covid19	10
Art. 10 – Premi per la produttività collettiva e la performance organizzativa	11
Art. 11 - Maggiorazione dei premi individuali per le valutazioni più elevate	11
Art. 12 – Ripartizione delle risorse tra i diversi istituti	12
Art. 13 – Retribuzione di risultato del personale di cat. EP, destinatario di incarico	12
Art. 14 - Incarichi relativi allo svolgimento di attività in favore di terzi	13
Art. 15 - Incentivi previsti da specifiche disposizioni di legge	13
Art. 16 - Incarichi relativi allo svolgimento di progetti	13
Art. 17 - Norme di rinvio e finali	13



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 2020 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. 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 2020

- 3.1. Le Parti prendono atto che le risorse disponibili per il trattamento accessorio relativo all'anno 2020 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	519.353	699.689
Risorse variabili	690.386	916.142
Totale Fondo art. 63	1.209.739	1.615.831



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	260.561	346.786
Risorse variabili	34.893	46.303
Totale Fondo art. 65	295.454	393.089

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%, in applicazione di quanto disposto dall'art. 75, co 9, del CCNL 16/10/2008; l'eccedenza va ad accrescere la quota destinata alle categorie B, C, D, come descritto nell'Allegato 3 (Tabella 3.1).

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 13 aprile 2016 al 31 dicembre 2020 vengono ripartite nella misura rispettivamente del **45%** e del **55%** tra il Fondo comune di Ateneo cat. B, C, D 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.

3.4. Le ulteriori somme derivanti dall'applicazione del Regolamento conto terzi in vigore fino al 12 aprile 2016 confluiranno negli importi destinati alla produttività collettiva (voce C7 della tabella riportata all'art. 4.5.)

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 di responsabilità 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 2019 si individuano pertanto in **E. 152.856** (lordo dipendente) le risorse destinate agli incarichi relativi all'anno 2019 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 2020 entro il 31 dicembre dell'anno in questione, le Parti hanno sottoscritto il verbale d'intesa prot. n. 146924 del 18 dicembre 2020 per la determinazione provvisoria 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) e 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 dell'anno 2020, in applicazione di quanto disposto dall'articolo 3 del Contratto collettivo



integrativo di Ateneo del 5 ottobre 2020 riguardante i criteri per la progressione economica orizzontale per il triennio 2020-2022.

4.4. 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.

4.5 Ciò premesso, le Parti concordano la seguente ripartizione del fondo risorse decentrate per l'anno 2020:

	Fondo ex art. 63 CCNL 19.4.2018 – anno 2020	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, Accordi e/o verbale d'intesa)			
Premi correlati alla performance individuale	B.1. Progressione economica all'interno delle categorie (artt. 79 e 82 CCNL 2008)	185.000	Procedura già conclusa (risorse di natura fissa)
	B.2. Attività Gestione diretta progetti ex art.18 Reg.to c.to terzi (in vigore per il periodo 2016-2020)	23.702	55% attività dirette conto terzi
		22.776	Attività diretta premialità Dipartimenti di eccellenza
	B.3. Artt. 63 Attività dirette Reg.to Amm.ne Finanza e contabilità	11.223	Già pagati nel corso del 2020
	B.4. Incentivo per funzioni tecniche (art. 113 D.Lgs. 50/2016 e norme precedenti)		
	Totale	242.701	



C. Risorse regolate dal presente CCI	<i>Totale a disposizione al netto delle voci precedenti</i>	694.182	<i>Di cui:</i> fisse: 61.497 variab. 632.685
Premi correlati alla performance individuale	C.1. Indennità "obbligatorie" di rischio e assimilate	34.000	ris. fisse
	C.2. Incentivi alla performance "disagio / impegno maggiorato"	19.000	ris. variab.
	C.3. Incremento indennità di responsabilità (PO e funzioni specialistiche)	15.000	ris. fisse
	C.4. Indennità gestione emergenza Covid19	36.000	ris. variab.
Premi correlati alla performance organizzativa e produttività	C.5. Progetti (RAFVG)	423.290	
	C.6. Fondo comune di Ateneo	28.967	(45% attività indirette conto terzi)
	C.7. Produttività collettiva	137.925	(12.497 fisse + 125.428 variabili)
	Totale	1.209.739	

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 (anche in regime di lavoro agile), 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, e, nel caso delle posizioni organizzative, 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, correlate alle diverse fasce di complessità, è riportato nell'allegato 1, unitamente al valore dell'indennità attribuita alle funzioni specialistiche.
- 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 e nel rispetto di quanto previsto dall'art. 64, comma 1, CCNL 19 aprile 2018.



- 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. 4.5 punti A.2, A.3 e C3:
- 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 che ricorrano 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.

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 2020 gli importi sotto indicati, rapportati alle giornate di effettiva presenza/effettuazione dell'attività:



INDENNITÀ'	DESCRIZIONE ATTIVITÀ E DESTINATARI	IMPORTO
Indennità di rischio	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 Emergenziale: 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) 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 Emergenziale: 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); 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>Corresponsione in Lavoro Agile Emergenziale: 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

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. 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	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
<i>L'indennità viene corrisposta per le attività di front office svolte fino alla data di chiusura dell'Ateneo per l'emergenza Covid19 (15/03/2020)</i>		
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
<i>L'indennità viene corrisposta fino alla data di chiusura dell'Ateneo per l'emergenza Covid19 (15/03/2020).</i>		



c) Servizi esterni all'Ateneo 1) <u>Prestazione svolta alla guida automezzi dell'amm.ne</u> (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)	Compensazione di attività svolte fuori dalla sede di servizio per attività istituzionali	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)
2) <u>Prestazione diretta all'orientamento tramite partecipazione a fiere</u>	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	Euro 42,00 a giornata di servizio
<i>L'indennità viene corrisposta per le attività svolte fino alla data della loro sospensione a seguito dell'emanazione dei provvedimenti legati all'emergenza Covid19 (15/03/2020)</i>		
d) 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>L'indennità viene corrisposta per il lavoro svolto in tale ambiente fino alla data di chiusura dell'Ateneo per l'emergenza Covid19 (15/03/2020)</i>		
e) 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 Emergenziale: 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>		
f) Attività "dirette" ex art. 18 Reg.to "C.to terzi" (in vigore per il periodo 2016-2020) e art. 63 Reg.to Amm.ne, Fin. e contabilità	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
<i>Corresponsione in Lavoro Agile Emergenziale: SI attività compatibile con l'attività in remoto</i>		



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
Corresponsione in Lavoro Agile Emergenziale: SI attività compatibile con l'attività in remoto		

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.

Art. 9 – Indennità gestione emergenza Covid19

9.1. Viene prevista per l'anno 2020 un'indennità straordinaria in favore del personale che, all'avvio della fase emergenziale legata all'epidemia Covid19, ha garantito la continuità dei servizi, nonché il pronto avvio di nuovi servizi, mediante la loro organizzazione in tempi rapidi, una particolare flessibilità e disponibilità, nonché un impegno maggiorato, al di fuori dell'abituale orario di servizio, nei seguenti ambiti:

- sviluppo dei sistemi informatici necessari per permettere lo svolgimento delle attività istituzionali durante la pandemia, in particolare riferiti all'avvio della didattica a distanza, anche nell'ambito dei servizi alla didattica dipartimentali, e della messa in condizione del personale a svolgere il lavoro da remoto
- applicazione delle susseguenti previsioni normative: istruzioni al personale, introduzione e gestione dello smart work
- attività correlate alla Sicurezza e Prevenzione sul lavoro
- approvvigionamento urgente dei Dispositivi di Protezione Individuale
- attività di comunicazione verso tutta la Comunità universitaria, tramite la tempestiva diffusione di circolari e comunicati, nonché la stampa delle informazioni di prevenzione con particolare riferimento alle indicazioni e comportamenti da seguire

9.2. L'Amministrazione procederà alla ricognizione delle strutture e dei dipendenti che hanno assicurato i servizi sopra indicati, al fine dell'individuazione dei destinatari, considerando l'impatto dell'emergenza epidemiologica e le occasioni che si siano manifestate di sollecitazione, da parte della Governance, di interventi, feedback o attività urgenti

9.3. L'indennità verrà corrisposta al personale individuato, commisurando l'apporto fornito sulla base di una graduazione distinta fra:

- **Attività a media intensità** – indennità pari ad Euro 500,00 (attività svolta con un impegno maggiorato, talvolta con contatti, necessità di feedback o di sollecitazione di compiti anche al di fuori delle fasce abituali di lavoro)
- **Attività ad alta intensità** - indennità pari ad Euro 1.000,00 (attività svolta con un impegno particolarmente gravoso e che si è protratta, al di fuori delle fasce e giornate abituali di lavoro, in maniera ricorrente con numerosissimi contatti, necessità di feedback o di sollecitazione di compiti anche richiedenti applicazione concreta in un considerevole arco di tempo)



FONDO PRODUTTIVITA' E PERFORMANCE ORGANIZZATIVA

Art. 10 –Premi per la produttività collettiva e la performance organizzativa

- 10.1. Le Parti danno atto che le risorse derivanti da finanziamento regionale ("progetti"-RAFGV) sono correlate al raggiungimento degli obiettivi individuati nel Piano della Performance 2020.
- 10.2. Le risorse di cui alla tabella dell'art. 4.5, punti C. 5, 6 e 7, sono ripartite selettivamente con le seguenti modalità:
- a) eventuale rideterminazione del budget di partenza in relazione al grado di raggiungimento complessivo degli obiettivi di Ateneo, ove 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 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);
 - c) determinazione dell'importo effettivo da distribuirsi per ciascuna categoria;
 - d) coinvolgimento di tutto il personale della struttura, da parte del rispettivo responsabile, mediante l'attribuzione 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;
 - e) 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 servizio (sia in presenza che in lavoro agile) 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 2020.

Resta altresì escluso dall'attribuzione degli incentivi il personale destinatario di sanzioni disciplinari più gravi del rimprovero scritto irrogate nell'anno 2020.

- 10.3. Gli incentivi oggetto del presente articolo vengono liquidati al netto degli importi complessivamente spettanti nell'anno 2020 sia in applicazione della Regolamentazione delle attività in conto terzi sia a titolo di 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. 11 - Maggiorazione dei premi individuali per le valutazioni più elevate

(art. 20 CCNL 2018)

- 11.1. La maggiorazione dei premi viene effettuata a valere sulle risorse di cui ai punti C 5, 6 e 7 della tabella dell'art. 4.5 relativa alle risorse economiche (Progetti RAFVG, Fondo comune di Ateneo/attività indirette conto terzi + produttività collettiva).
- 11.2. 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;



- 11.3. L'importo del bonus ammonterà al 30% del valore medio dei premi individuali di tale gruppo di dipendenti e sarà erogato in ugual misura.
- 11.4. Ove, a seguito dell'individuazione del numero di beneficiari ex co. 11.2 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 11.2.

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

Art. 12 – Ripartizione delle risorse tra i diversi istituti (art. 66 CCNL 2018)

- 12.1 Le Parti concordano che l'ammontare della retribuzione di risultato del personale inquadrato in categoria EP vada determinato nell'importo corrispondente alla percentuale del 30% del valore della retribuzione di posizione annua per dodici mensilità.
- 12.2 Si dà atto della possibilità che le risorse disponibili per il 2020, 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.
- 12.3 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 2020		
		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)	18.000	Procedura già conclusa (risorse di natura fissa)
	2. Retribuzione di posizione e risultato	247.543	Fisse: 242.561 Var: 4.982
	3. Progetti (RAFVG)	29.911	Risorse variabili
	Totale:	295.454	

Art. 13 – Retribuzione di risultato del personale di cat. EP, destinatario di incarico (art. 76 CCNL)

- 13.1. 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.
- 13.2. 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.

- 13.3. 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. 14 - Incarichi relativi allo svolgimento di attività in favore di terzi
(art. 75 CCNL)

- 14.1 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" in vigore fino al 31 dicembre 2020 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. 15 - Incentivi previsti da specifiche disposizioni di legge

- 15.1. 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. 16 - Incarichi relativi allo svolgimento di progetti

- 16.1 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.
- 16.2 Gli incentivi oggetto del presente articolo vengono liquidati al netto degli importi complessivamente spettanti nell'anno 2020 sia in applicazione della Regolamentazione delle attività in conto terzi sia a titolo di 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. 17 - Norme di rinvio e finali

- 17.1. Per tutto quanto non compreso nel presente Contratto Collettivo Integrativo di Ateneo restano validi gli accordi vigenti.
- 17.2. Le Parti si impegnano fin da ora, per quanto riguarda la definizione dell'accordo sull'utilizzo del Fondo accessorio dell'anno 2021, ad avviare ed effettuare una revisione delle prestazioni incentivabili a titolo di premialità individuale e collettiva, al fine di individuare casistiche suscettibili di incentivazione maggiormente aderenti alla realtà fattuale odierna, anche con



**UNIVERSITÀ
DEGLI STUDI
DI TRIESTE**

particolare riferimento alle prestazioni professionali ad impegno maggiorato determinate dalla perdurante situazione emergenziale pandemica, ottimizzando nel contempo l'utilizzo delle relative risorse finanziarie.



PERSONALE DI CAT. B, C, D

1) FASCE DI COMPLESSITA' DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE E VALORI DELLE INDENNITA' CORRELATE ALLA COMPLESSITA' – ANNO 2020

2) VALORE DELL'INDENNITA' CORRELATA ALL'INCARICO DI FUNZIONE SPECIALISTICA – ANNO 2020

1) Posizioni organizzative:		
Fascia di complessità	Riferimenti	Importo indennità di responsabilità
C	Punteggio da 1000 a 1499 punti	Euro 1.900,00 annui lordi
B	Punteggio da 1500 a 3499 punti	Euro 2.500,00 annui lordi
A	Punteggio da 3500 a 4000 punti	Euro 2.900,00 annui lordi
2) Funzioni specialistiche:	importo indennità di responsabilità	Euro 600,00 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	-22% della retribuzione di posizione -30% in caso di personale che ha garantito la continuità dei servizi come specificato all'art. 9
	da 61 a 80 punti	18% 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

Criteri 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	45.320 (progetti RAFVG)	- 34%	29.911	30%	8.973
		(€ 15.409)		70%	20.938
B, C, D	407.881 (progetti RAFVG)	+ 15.409 (riduz. EP)	423.290		
			28.967	Fondo comune di Ateneo	
			137.925	Produttività coll.va	
			590.182	TOTALE	
				di cui:	
				- 30% da ripartire in ugual misura al personale B/C/D	177.055
				- 70% da ripartire su categoria secondo la modalità di cui alla tabella 3.3	413.127

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 2020 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 2020 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 2020 in base alla categoria						
Disponibilità Euro		423.290,00	Finanz. Regionale x cat. B/C/D			
		28.967,00	Fondo comune di Ateneo			
		137.925,00	Risorse prod. Coll'va			
	Totale	590.182,00				
		413.127	(=70% da ripartire su categoria)		177.055 30%	
A	B	C	D	E	F	
CAT.	LORDO DIP	numerosità media 2020	costo per categoria (B * C)	quota risorse per categoria (D / COSTO TOTALE)	risorse per categoria - (E * DISPONIBILITA')	importo teorico pro capite
B 1	20.058,90					
B 2	21.244,30					
B 3	22.121,30					
B 4	23.042,45					
B 5	23.882,98					
B 6	24.749,24					
B 7	25.344,90					
COSTO MEDIO	22.920,58	51	1.168.949,65	8%	33.451,12	655,90
C 1	23.154,86					
C 2	23.575,59					
C 3	24.447,51					
C 4	25.622,33					
C 5	26.383,88					
C 6	27.190,19					
C 7	28.015,25					
C 8	28.828,02					
COSTO MEDIO	25.902,20	348	9.013.966,91	62%	257.947,21	741,23
D 1	27.346,72					
D 2	28.337,38					
D 3	29.426,12					
D 4	30.856,85					
D 5	31.913,17					
D 6	33.019,31					
D 7	34.171,79					
D 8	35.153,55					
COSTO MEDIO	31.278,11	136	4.253.823,13	29%	121.729,07	895,07
COSTO TOTALE		535	14.436.739,69		413.127,40	



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