



# Università degli Studi di Bergamo

# **CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO DEL PERSONALE TECNICO-AMMINISTRATIVO PER L'ANNO 2023**

## **NORMATIVO E ECONOMICO**

Disciplina del sistema incentivante, impiego del fondo risorse decentrate per le categorie B, C e D e impiego del fondo retribuzione di posizione e risultato della categoria EP.

11 luglio 2024

### **Delegazione di parte pubblica**

Prorettore vicario  
Prof.ssa Piera Molinelli

F.to Piera Molinelli

Direttore Generale  
Dott. Michela Pilot

F.to Michela Pilot

### **Delegazione di parte sindacale**

Rappresentante Segreteria Reg.Ie FSUR CISL Università  
Dott. Angelo Vicini

-----

Rappresentante FLC CGIL Lombardia  
Dott. Giampietro Santinelli Maffi

F.to Giampietro Santinelli Maffi

Rappresentante segreteria FSUR CISL Università  
Sig. Alessandro Moretti

F.to Alessandro Moretti

Rappresentante Federazione Gilda Unams Bergamo  
Dott. Enrico Bocciolesi

-----

### RSU

Dott.ssa Ilaria Arena

-----

Dott. Eugenio Bianchi

F.to Eugenio Bianchi

Dott. Lorenzo Locatelli

F.to Lorenzo Locatelli

Sig.ra Marina Margheron

F.to Marina Margheron

Dott.ssa Cristiana Pisoni

F.to Cristiana Pisoni

**LE PARTI NELL'INTENTO DI VALORIZZARE TUTTE LE RISORSE PROFESSIONALI  
PRESENTI E NEL PERSEGUIRE L'OBIETTIVO DI GARANTIRE UNA MIGLIORE QUALITÀ DEL  
SERVIZIO DI ATENEO**

STIPULANO

**IL CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO DEL PERSONALE TECNICO-  
AMMINISTRATIVO PER L'ANNO 2023**

**NORMATIVO E ECONOMICO**

Bergamo, 11 luglio 2024

**Art. 1**  
**Fondo risorse decentrate per le categorie B, C e D**  
**(art. 63 CCNL 19.04.2018) e fondo retribuzione di posizione e di risultato per la categoria EP**  
**(art. 65 CCNL 19.04.2018) - ANNO 2023**

Di seguito si riporta il Fondo risorse decentrate per le categorie B, C e D per l'anno 2023 così come approvato dal Consiglio di Amministrazione nella seduta del 29.3.2023 e la sua ridefinizione a seguito della determinazione delle risorse previste dall'art. 1 c. 297 lett. a) del 30.12.21 L 234 e DM 6.5.22 n. 445, approvata dal Consiglio di Amministrazione del 20.12.2023, e la sua ridefinizione a seguito della determinazione delle risorse previste dall'art. 1 c. 297 lett. b) della Legge 30.12.21 n. 234 approvata dal Consiglio di Amministrazione del 14.5.2024.

<b>Art. 63 c.1 CCNL 19.4.2018 - Risorse storiche</b>	
- <b>Risorse stabili anno 2017 art. 87 CCNL 16.10.2008</b>	<b>€ 493.570,81</b>
Decurtazione del 10% ex art. 67 D.L. 112/2008 convertito in L.133/2008	€ 35.923,16
<b>TOTALE FONDO AL 2017</b>	<b>€ 457.647,65</b>
<b>Art. 63 c.2 CCNL 19.4.2018 - Addendi risorse stabili</b>	
- Lett. a) RIA personale cessato - misura intera dal 1.1.2017	€ 5.363,11
- Lett. b) stabili riduzioni per corresponsione lavoro straordinario	€ 0,00
- Lett. c) Risorse riassorbite ex art. 2 c. 3 D.Lgs 165/2001	€ 0,00
- Lett. d) Stabili incrementi dotazione organica art. 87 c. 2 CCNL 2008	€ 118.000,00
- Lett. e) Differenziali retributivi posizioni economiche cessati misura intera - considerate cessazioni dal 1.1.2017	€ 60.395,49
- Lett. f) 0,1% monte salari anno 2015 B-C-D	€ 4.794,45
<b>TOTALE</b>	<b>€ 646.200,70</b>
<b>Detrazioni:</b>	
Quota trasferita al capitolo stipendi del personale di Ateneo per il pagamento delle progressioni economiche all'interno della categoria (art. 88 CCNL) per gli anni dal 2004 al 2010	€ 239.032,74
Decurtazione ai sensi dell'art. 1, c. 456 della L. 147/2013 - stabilizzazione riduzioni operate ai sensi dell'art. 9, c. 2bis D.L. 78/2010 convertito in L. 122/2010	€ 0,00
<b>TOTALE FONDO STABILE 2023 AL NETTO DEL CARICO STORICO DELLE PROGRESSIONI</b>	<b>€ 407.167,96</b>
<b>Art. 63 c. 3 CCNL 19.4.2018 - Incrementi variabili</b>	
- Lett. a) Art. 43 L.449/1997 - sponsorizzazioni da privati	€ 0,00
- Lett. a) Art. 43 L. 449/1997 - risparmi di gestione	€ 0,00
- Lett. a) Art. 43 L. 449/1997 - conto terzi	€ 4.800,00
- Lett. b) Art. 16 cc 4-6 DL 98/2011 - Quota B-C-D	€ 0,00
- Lett. c) Specifiche disposizioni di legge - art. 113 D. Lgs 50/2016	€ 0,00
- Lett. c) Specifiche disposizioni di legge - altre disposizioni di legge	€ 0,00
- Lett. d) RIA personale cessato - rateo	€ 4,90

- Lett. d) differenziale retributivo personale cessato - rateo	€ 13.651,45
- Lett. f) Incrementi art. 87 c. 2 CCNL 2008 - nuovi o maggiori servizi - risorse proprie o da programmi comunitari	€ 0,00
Altre Risorse L 234 ex art. 1 c. 297 lett. a) del 30.12.21 e DM 6.5.22 n. 445	€ 47.830,05
Altre Risorse stanziare in attuazione di quanto previsto dall'art. 1 c. 297 lett. b L234/2021	€ 206.186,14
Art. 63 c. 5 CCNL 19.4.2018 - Incrementi variabili - Sperimentazione art. 23 c. 4-bis D. Lgs 75/2017	
Art. 64 c. 6 CCNL 19.4.2018 - Risorse non utilizzate anno precedente risparmio derivante dalla fase di distribuzione del FONDO 2022 (confronta DDG Rep. n. 115/2023 del 16.6.2023)	€ 665,99
Risparmio su FONDO STRAORDINARIO 2023	€ 1.170,62
<b>TOTALE FONDO ANNO 2023 AL NETTO DEL CARICO STORICO DELLE PROGRESSIONI</b>	<b>€ 681.477,11</b>
Riduzione operata ai sensi dell'art. 23, c. 2 del D.lgs. 75/2017 - rispetto limite Fondo 2016.	€ 68.543,91
<b>TOTALE FONDO DISPONIBILE ANNO 2023</b>	<b>€ 612.933,20</b>
- Lett. f) 0,1% monte salari anno 2015 B-C-D vincolate alle Peo	€ 4.794,45
<b>TOTALE FONDO DISTRIBUIBILE ANNO 2023</b>	<b>€ 608.138,75</b>

Di seguito si riporta il Fondo retribuzione di posizione e di risultato per la categoria EP per l'anno 2023 così come approvato dal Consiglio di Amministrazione nella seduta del 29.3.2023 e la sua ridefinizione a seguito della determinazione delle risorse previste dall'art. 1 c. 297 lett. b) della Legge 30.12.21 n. 234 approvata dal Consiglio di Amministrazione del 14.5.2024.

<b>Art. 65 c.1 CCNL 19.4.2018 - Risorse storiche</b> - <b>Risorse stabili anno 2017 art. 90 CCNL 16.10.2008</b>	<b>€ 117.613,51</b>
Decurtazione del fondo ex art. 1 c. 189 L. 266/2005 come modificato dall'art. 67 D.L. 112/2008 convertito in L.133/2008	€ 5.802,37
<b>TOTALE FONDO AL 2017</b>	<b>€ 111.811,14</b>
<b>RISORSE STABILI DENTRO LIMITE 2016 EX ART. 23 D.LGS 75/2017</b>	
<b>ADDENDI: risorse stabili ex art. 65 c.2 CCNL 19.4.2018</b>	
- Lett. a) RIA personale cessato misura intera	€ 2.481,18
- Lett. b) Risorse riassorbite ex art. 2 c. 3 D.Lgs 165/2001	€ 0,00
- Lett. c) Incremento dotazioni organiche art. 87 c. 2 CCNL 2008	€ 0,00
- Lett. d) Differenziale retributivo personale cessato - misura intera	€ 7.967,21
<b>TOTALE RISORSE STABILI DENTRO LIMITE</b>	<b>€ 10.448,39</b>
- Lett. e) 0,1% monte salari anno 2015 EP	€ 308,52
<b>TOTALE RISORSE STABILI EXTRA LIMITE</b>	<b>€ 308,52</b>
<b>TOTALE FONDO STABILE 2023</b>	<b>€ 122.568,05</b>
<b>Addendi - risorse variabili ex art. 65 comma 3 CCNL 19.4.2018:</b>	

Let. a) Art. 43 L.449/1997 – sponsorizzazione da privati	€ 0,00
Let. a) Art. 43 L. 449/1997 – risparmi di gestione	€ 0,00
Let. a) Art. 43 L. 449/1997 – conto terzi	€ 0,00
Let. b) Art. 16 cc. 4-6 DL 98/2011 – quota EP	€ 0,00
Let. c) Specifiche disposizioni di legge – art. 113 D.Lgs 50/2016	€ 0,00
Let. c) Specifiche disposizioni di legge – altre disposizioni di legge	€ 0,00
Let. d) RIA e differenziale retributivo personale cessato – rateo	€ 0,00
Let. e) risorse incarichi aggiuntivi art. 75 c. 8 CCNL 2008 – risorse proprie e da terzi	€ 0,00
Let. f) incrementi art. 87 c. 2 CCNL 2008 – nuovi o maggiori servizi – risorse proprie e programmi comunitari	€ 1.534,41
Risorse stanziare in attuazione di quanto previsto dall'art. 1 c. 297 lett. b) L 234/2021	€ 6.578,74
Art. 63 c. 5 CCNL 19.4.2018 – Sperimentazione art. 23 c. 4 D.Lgs 75/2017	€ 0,00
Art. 64 c. 6 CCNL 19.4.2018 – Risorse non utilizzate fondo anno precedente	€ 180,26
<b>TOTALE FONDO ANNO 2023</b>	<b>€ 130.861,46</b>
Riduzione operata ai sensi dell'art. 23, c. 2 del D.lgs. 75/2017 - rispetto limite Fondo 2016.	€ 0,00
<b>TOTALE FONDO DISPONIBILE ANNO 2023</b>	<b>€ 130.861,46</b>
- Lett. e) 0,1% monte salari anno 2015 EP vincolate alle PEO	€ 308,52
<b>TOTALE FONDO DISTRIBUIBILE ANNO 2023</b>	<b>€ 130.552,94</b>

**Art. 2**  
**Ripartizione dei fondi**  
**2.1 Fondo risorse decentrate per le categorie B, C e D**  
**(art. 64 CCNL 19.4.2018)**

Il Fondo risorse decentrate per le categorie B, C e D è distribuito con le modalità di seguito riportate:

A)	Indennità Accessoria Mensile (IAM)*	€ 227.000,00
B)	Compensi diretti ad incentivare la produttività e il miglioramento dei servizi	€ 104.952,61
C)	Indennità di responsabilità del personale cat. B, C e D	€ 70.000,00
D)	Risorse stanziare in attuazione di quanto previsto dall'art. 1 c. 297 lett. b) L234/2021	€ 206.186,14
	<b>TOTALE FONDO 2023</b>	<b>€ 608.138,75</b>

\*l'importo annuo deriva da una stima rispetto al personale in servizio nell'anno 2023

Le quote da definire a consuntivo, richiamate all'art. 1 del presente accordo, alimenteranno la voce B) "Compensi diretti ad incentivare la produttività e il miglioramento dei servizi".

Le eventuali economie delle voci A) "Indennità Accessoria Mensile". C) "Indennità di responsabilità del personale cat. B, C e D" e D) Risorse stanziare in attuazione di quanto previsto dall'art. 1 c. 297 lett b) L. 234/2021 confluiranno nella voce B) "Compensi diretti ad incentivare la produttività e il miglioramento dei servizi".

## **2.2 Fondo retribuzione di posizione e di risultato per la categoria EP (art. 66 CCNL 19.04.2018)**

Il Fondo retribuzione di posizione e di risultato per la categoria EP è distribuito con le modalità di seguito riportate:

A)	Retribuzione di posizione	€ 83.600,00
B)	Retribuzione di risultato: importo teorico massimo	€ 25.080,00
C)	Risorse stanziare in attuazione di quanto previsto dall'art. 1 c. 297 lett. b L. 234/2021	€ 6.578,74
	<b>TOTALE FONDO 2023</b>	<b>€ 115.258,74</b>

### **Art. 3 Indennità Accessoria Mensile (IAM)**

Ai sensi dell'art. 88, c. 2, lett. f) del CCNL del 16.10.2008, una quota delle risorse del "Fondo risorse decentrate per le categorie B, C e D", nei limiti dello stanziamento di cui all'art. 2 del presente accordo, è corrisposta a tutto il personale tecnico-amministrativo a tempo indeterminato e determinato appartenente alle categorie B, C e D.

L'indennità è erogata mensilmente e l'importo varia a seconda della categoria di appartenenza del personale. Di seguito è indicato l'importo annuo lordo (12 mensilità) spettante:

Categoria B: € 740  
Categoria C: € 840  
Categoria D: € 940

L'indennità mensile è proporzionata al regime di impiego (tempo pieno e tempo parziale); non spetta per i primi dieci giorni di malattia per ciascun evento nell'anno (ai sensi dell'art. 71, c. 1 del D.L. 112/2008 convertito in L. 133/2008), nei periodi in cui non è corrisposto alcun trattamento economico fisso e continuativo (esempio le aspettative non retribuite) e spetta in misura ridotta per le assenze retribuite parzialmente (esempio il congedo parentale retribuito al 30%). L'indennità sarà commisurata alla valutazione; l'importo verrà erogato mensilmente a titolo di acconto e diventerà definitivo solo se verrà riconosciuto al dipendente un punteggio pari o superiore a 60 punti su 100. Nel caso di valutazione con punteggio inferiore a 60 si andrà a recupero esclusivamente della quota di incremento pari all'importo mensile di € 20 già erogato.

Le eventuali economie risultanti alla chiusura dell'esercizio confluiranno nelle risorse di cui alla voce B) dell'art. 2 del presente accordo. Non costituiscono economie le decurtazioni operate ai sensi dell'art. 71, c. 1 del D.L. 112/2008 convertito in L. 133/2008 (assenze per malattia) in quanto il comma citato dispone che "I risparmi derivanti dall'applicazione del presente comma costituiscono economie di bilancio per le amministrazioni dello Stato e concorrono per gli enti diversi dalle amministrazioni statali al miglioramento dei saldi di bilancio. Tali somme non possono essere utilizzate per incrementare i fondi per la contrattazione integrativa".

### **Art. 4 Compensi diretti ad incentivare la produttività e il miglioramento dei servizi**

Le risorse di cui al presente articolo sono distribuite fra tutto il personale, in servizio per almeno tre mesi nell'anno di riferimento, a tempo indeterminato e determinato delle categorie B, C e D con le seguenti modalità:

- ✓ per il 40% in parti uguali senza distinzione fra le categorie e senza decurtazioni per le assenze dal servizio, ad eccezione delle assenze per malattia ai sensi dell'art. 71, c. 1 del D.L. 112/2008 convertito in L. 133/2008, considerando unicamente la percentuale di part-time e il numero di mesi di servizio;
- ✓ per il 60% in modo differenziato, tenendo conto dell'inquadramento e della valutazione conseguita.

Per quanto attiene alla distribuzione della quota del 60% si procede preliminarmente alla costituzione dei fondi per singolo Servizio con le modalità di seguito esplicate.

#### *Costituzione dei fondi assegnati ai singoli Servizi*

Il fondo di ciascun Servizio sarà determinato in base al totale dei punti parametrici assegnati alla struttura sulla base dei seguenti elementi:

1. numero di dipendenti, da computarsi in ragione del periodo di permanenza nella struttura e del parametro di categoria rapportato all'orario di lavoro (tempo pieno/parziale);
2. parametro riferito alla valutazione in ordine alla strategicità e al carico di lavoro con riferimento al Piano della Performance vigente; il parametro potrà variare da 1 a 1,2 e sarà individuato dal Direttore Generale con proprio atto.

I parametri di categoria riferiti al personale in servizio a tempo pieno, da rapportare all'orario di lavoro, sono:

Categoria	Parametro
B	100
C	130
D	170

Il budget di ciascun Servizio sarà determinato come quota parte del Fondo complessivo, distribuito proporzionalmente sulla base della sommatoria dei punti parametrici di tutti i Servizi.

#### *Distribuzione del fondo*

La partecipazione del dipendente alla distribuzione del fondo dipende dalla valutazione conseguita e dalla sua presenza effettiva in servizio.

I compensi in oggetto sono correlati strettamente ad effettivi incrementi di produttività e di miglioramento quali-quantitativo dei servizi da erogare in seguito alla verifica dei risultati totali o parziali conseguiti mediante il sistema di valutazione adottato dall'Amministrazione.

Il personale dipendente parteciperà all'erogazione dell'incentivo in parola sulla base dei seguenti parametri di riparto:

- a. coefficiente di categoria rapportato all'orario di lavoro (tempo pieno/parziale);
- b. servizio prestato (tenendo conto di un minimo di mesi 3);
- c. valutazione individuale.

Per quanto attiene alla lettera b), il personale riceverà una quota decurtata di un importo correlato al periodo di assenza superiore a 30 giorni (a tal fine si considerano le assenze a giornata intera inclusi i giorni non lavorativi se compresi nel periodo di assenza), nel rispetto dei seguenti coefficienti:

Giorni di assenza	Coefficiente
da 0 a 30	1
da 31 a 60	0.9
da 61 a 90	0.7
da 91 a 120	0.6
da 121 a 150	0.5
da 151 a 180	0.4
da 181 a 210	0.3
da 211 a 270	0.1
superiore a 270	0

Concorrono alla quantificazione dei giorni di assenza tutte le assenze dal servizio, ad esclusione di:

- congedo obbligatorio per maternità;
- permessi fruiti ai sensi della L. 104/1992;
- riposi compensativi per svolgimento delle funzioni elettorali;
- permessi per la testimonianza in tribunale;
- permessi per espletamento delle funzioni di giudice popolare;
- permessi per la donazione sangue;
- assenza per gravi patologie, art. 35, c. 14 CCNL del 16.10.2008;

Il personale che percepisce il conto terzi diretto partecipa unicamente alla distribuzione della quota pari al 40% dei compensi diretti ad incentivare la produttività e il miglioramento dei servizi.

## **Art. 5**

### **Indennità di Responsabilità (art 64 CCNL 19.04.2018, art. 91 CCNL 16.10.2008)**

Per la determinazione del valore dell'indennità sulla base del combinato disposto degli artt. 64 CCNL 19.4.2018, art. 91 del CCNL 16.10.2008 e art. 5 del CCI 2015-2016 si dispone che:

1. per la titolarità di Presidi di Dipartimento o per ruoli organizzativi di rilievo a cui corrispondono rilevanti responsabilità di tipo amministrativo e gestionale o per specifiche figure caratterizzate da professionalità di tipo specialistico, sulla base della valutazione del livello di complessità e responsabilità connesse alle diverse strutture, posizioni e funzioni pesate sulla base delle schede allegato al CCI 2019 l'importo corrisposto è determinato in un range da € 1.500,00 a € 4.500,00 in relazione alle seguenti fasce in base al punteggio attribuito dal Direttore Generale:
  - I fascia € 1.500,00: pesatura inferiore o uguale a 399/1000
  - II fascia € 2.500,00: pesatura compresa tra 400/1000 e 649/1000
  - III fascia € 4.000,00: pesatura compresa tra 650/1000 e 749/1000
  - IV fascia € 4.500,00: pesatura superiore a 750/1000

Due terzi dell'indennità di responsabilità saranno erogati mensilmente, il terzo rimanente sarà corrisposto al termine della valutazione della performance secondo i criteri definiti nel vigente Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance.

La valutazione è effettuata dal Responsabile gerarchico. L'intero importo dell'indennità di responsabilità sarà commisurato alla valutazione conseguita nel rispetto dei seguenti parametri:

- punteggio compreso fra 100 e 80: 100% dell'importo dell'indennità di responsabilità;
- punteggio compreso fra 79 e 60: 80% dell'importo dell'indennità di responsabilità
- punteggio compreso fra 59 e 40: 50% dell'importo dell'indennità di responsabilità
- punteggio inferiore a 40: nessuna indennità.

Nel caso di valutazione con punteggio inferiore a 40 o nel caso in cui il responsabile non sia in grado di esprimere una valutazione a causa di un'assenza prolungata di 6 mesi, anche non continuativi, non si erogherà il saldo.

Nel caso di assenza per maternità obbligatoria l'indennità non viene sospesa.

Nel caso di congedi parentali l'indennità non viene erogata.

Gli importi delle indennità di responsabilità non sono proporzionati al regime orario di impiego (tempo pieno e tempo parziale).

Resta inteso che le decurtazioni dell'indennità dovute alle assenze del Responsabile (ad eccezione delle assenze per malattia per cui si operano le decurtazioni ai sensi dell'art. 71, c. 1 del D.L. 112/2008 convertito in L. 133/2008) o a valutazioni negative, costituiscono dei risparmi che confluiscono nella voce denominata "Compensi diretti ad incentivare la produttività e il miglioramento dei servizi".

## **Art. 6**

### **Risorse stanziare in attuazione di quanto previsto dall'art. 1 c. 297, lett. b) della L. 234/2021 per gli anni 2022 e 2023 - Personale Cat. B, C e D**

Le risorse di cui al presente articolo, riferite agli anni 2022 e 2023, sono distribuite fra tutto il personale in servizio per almeno tre mesi nell'anno di riferimento, a tempo indeterminato e determinato delle categorie B, C e D in modo differenziato, tenendo conto dell'inquadramento, della valutazione conseguita, del periodo di servizio e del parametro di categoria rapportata all'orario di lavoro (tempo pieno/parziale).

I parametri di categoria riferiti al personale in servizio a tempo pieno, da rapportare all'orario di lavoro, sono:

Categoria	Parametro
B	100
C	130
D	170

#### *Distribuzione delle risorse*

Il personale dipendente parteciperà all'erogazione delle risorse di cui al presente articolo sulla base dei seguenti parametri di riparto:

- coefficiente di categoria rapportato all'orario di lavoro (tempo pieno/parziale);
- servizio prestato (tenendo conto di un minimo di mesi 3);
- valutazione individuale.

Per quanto attiene alla lettera b), il personale riceverà una quota decurtata di un importo correlato al periodo di assenza superiore a 30 giorni (a tal fine si considerano le assenze a giornata intera inclusi i giorni non lavorativi se compresi nel periodo di assenza), nel rispetto dei seguenti coefficienti:

Giorni di assenza	Coefficiente
da 0 a 30	1
da 31 a 60	0.9
da 61 a 90	0.7
da 91 a 120	0.6
da 121 a 150	0.5
da 151 a 180	0.4
da 181 a 210	0.3
da 211 a 270	0.1
superiore a 270	0

Concorrono alla quantificazione dei giorni di assenza tutte le assenze dal servizio, ad esclusione di:

- congedo obbligatorio per maternità;
- permessi fruiti ai sensi della L. 104/1992;
- riposi compensativi per svolgimento delle funzioni elettorali;
- permessi per la testimonianza in tribunale;
- permessi per espletamento delle funzioni di giudice popolare;
- permessi per la donazione sangue;
- assenza per gravi patologie, art. 35, c. 14 CCNL del 16.10.2008.

Il personale che percepisce il conto terzi diretto/incentivi tecnici partecipa alla distribuzione delle risorse di cui al presente articolo.

#### **Art. 7**

#### **Retribuzione di Posizione e retribuzione di risultato (art 66 CCNL 19.04.2018, art. 76 CCNL 16.10.2008) personale di categoria EP**

Al personale di categoria EP sarà corrisposta un'indennità di posizione in base alla pesatura effettuata mediante le schede allegate al CCI 2019 in relazione alle seguenti fasce in base al punteggio attribuito dal Direttore Generale:

- I fascia € 8.500,00: pesatura inferiore o uguale a 699/1000

- II fascia € 11.500,00: pesatura compresa tra 700 e 899/1000
- III fascia € 12.500,00: pesatura superiore a 900/1000

In esito alla valutazione annuale effettuata sulla base del vigente Sistema di Misurazione e valutazione della performance sarà corrisposta una retribuzione di risultato pari al 30% della indennità di posizione nei limiti della capienza del fondo. La percentuale della retribuzione di risultato spettante è commisurata al punteggio di valutazione ottenuto.

Nel caso in cui il responsabile non sia in grado di esprimere una valutazione per un'assenza prolungata di 6 mesi, anche non continuativi non si procederà ad erogare la retribuzione di risultato ad esclusione della quota calcolata sull'indennità minima di posizione garantita.

Nel caso di assenza per maternità obbligatoria la retribuzione di posizione non viene sospesa.

Nel caso di congedi parentali l'indennità di posizione non viene erogata.

La retribuzione di posizione non è proporzionata al regime orario di impiego (tempo pieno e tempo parziale).

### **Art. 8**

#### **Risorse stanziare in attuazione di quanto previsto dall'art. 1 c. 297 lett. b) L. 234/2021 per anni 2022 e 2023 - Personale Cat. EP**

Le risorse di cui al presente articolo, riferite agli anni 2022 e 2023, sono distribuite fra tutto il personale di categoria EP, in servizio per almeno tre mesi nell'anno di riferimento, a tempo indeterminato e determinato in modo differenziato tenendo conto della valutazione conseguita, del periodo di servizio e del parametro di categoria rapportata all'orario di lavoro (tempo pieno/parziale).

Il parametro di categoria riferito al personale EP in servizio a tempo pieno, da rapportare all'orario di lavoro, è pari a 170.

#### *Distribuzione delle risorse*

Il personale dipendente categoria EP parteciperà all'erogazione delle risorse di cui al presente articolo sulla base dei seguenti parametri di riparto:

- coefficiente di categoria rapportato all'orario di lavoro (tempo pieno/parziale);
- servizio prestato (tenendo conto di un minimo di mesi 3);
- valutazione individuale.

Per quanto attiene alla lettera b), il personale riceverà una quota decurtata di un importo correlato al periodo di assenza superiore a 30 giorni (a tal fine si considerano le assenze a giornata intera inclusi i giorni non lavorativi se compresi nel periodo di assenza), nel rispetto dei seguenti coefficienti:

Giorni di assenza	Coefficiente
da 0 a 30	1
da 31 a 60	0.9
da 61 a 90	0.7
da 91 a 120	0.6
da 121 a 150	0.5
da 151 a 180	0.4
da 181 a 210	0.3
da 211 a 270	0.1
superiore a 270	0

Concorrono alla quantificazione dei giorni di assenza tutte le assenze dal servizio, ad esclusione di:

- congedo obbligatorio per maternità;
- permessi fruiti ai sensi della L. 104/1992;

- riposi compensativi per svolgimento delle funzioni elettorali;
- permessi per la testimonianza in tribunale;
- permessi per espletamento delle funzioni di giudice popolare;
- permessi per la donazione sangue;
- assenza per gravi patologie, art. 35, c. 14 CCNL del 16.10.2008;

Il personale che percepisce il conto terzi diretto/incentivi tecnici partecipa alla distribuzione delle risorse di cui al presente articolo.

## **Art. 9**

### **Modalità di riparto delle risorse derivanti da attività conto terzi e programmi comunitari (iniziative previste dal Regolamento di Ateneo per la disciplina delle attività di ricerca, di consulenza e di formazione realizzate a seguito di finanziamenti esterni)**

L'ammontare complessivo del Fondo Comune di Ateneo (FCA) è quantificabile solo alla chiusura dell'esercizio secondo i criteri indicati nel *Regolamento di Ateneo per la disciplina delle attività di ricerca, di consulenza e di formazione realizzate a seguito di finanziamenti esterni*.

Il Fondo Comune di Ateneo è ripartito secondo le modalità previste all'art. 4 del presente Accordo.

Il personale che percepisce il conto terzi diretto non partecipa alla distribuzione del Fondo Comune di Ateneo.

## **Art. 10**

### **Personale che percepisce compensi per conto terzi diretto o altre forme di incentivazione**

Il personale tecnico-amministrativo, che partecipa direttamente all'attività in conto terzi o ad altre forme di incentivazione, potrà percepire compensi entro i seguenti limiti:

- il personale amministrativo potrà percepire compensi annui lordi per attività in conto terzi e altre forme di incentivazione non superiori a € 2.600,00;
- il personale tecnico potrà percepire compensi annui lordi per attività in conto terzi e altre forme di incentivazione non superiori a € 10.000,00;

L'eventuale quota eccedente non distribuita al personale che collabora direttamente, in conseguenza dei limiti fissati, confluirà nel Fondo Comune di Ateneo.

Allo stesso modo potrà essere riversata nel Fondo Comune di Ateneo la quota di conto terzi diretto spettante a singoli dipendenti nel caso di una loro rinuncia a percepire il compenso; in tal caso il dipendente che ha rinunciato alla quota parteciperà a tutti gli istituti previsti dal presente accordo.

## **Art. 11**

### **Criteri e modalità di ripartizione dell'incentivazione per funzioni tecniche**

Il personale che svolge attività connesse all'espletamento di funzioni tecniche partecipa alla ripartizione dell'incentivo secondo quanto previsto dall'art. 45 del D.Lgs 31 marzo 2023 n. 36 "*Codice dei contratti pubblici in attuazione dell'articolo 1 della legge 21 giugno 2022, n. 78*".

Il personale destinatario dell'incentivo è escluso dalla distribuzione della quota pari al 60% dei compensi diretti ad incentivare la produttività e il miglioramento dei servizi, di cui al precedente art. 4, e dalla distribuzione del Fondo Comune di Ateneo, di cui al precedente art. 7, qualora, su base annua, tali quote risultino inferiori all'incentivo. Qualora risultino superiori, sarà liquidata, oltre all'incentivo, la differenza, a concorrenza di tali quote.

Il personale destinatario dell'incentivo è escluso dalla distribuzione di tutti i compensi diretti ad incentivare la produttività e il miglioramento dei servizi, di cui al precedente art. 4, e dalla distribuzione del Fondo Comune di Ateneo, di cui al precedente art. 9, qualora, su base annua, l'incentivo risulti superiore a € 3.500,00.

## **Art. 12**

### **Partecipazione del personale di categoria EP al Fondo Comune di Ateneo**

Il personale di categoria EP partecipa alla distribuzione del FCA con il parametro di categoria pari a 170. La distribuzione avviene con le medesime modalità di cui all'art. 9 del presente accordo.

### **Art. 13**

#### **Pubblicità dei dati relativi ai compensi**

A conclusione delle procedure di ripartizione del Fondo si predisporrà un'informativa alle parti sindacali circa l'esito della distribuzione degli importi del salario accessorio e del Fondo Comune di Ateneo.

Ai sensi dell'art. 20 del D.lgs. 33/2013 i dati relativi alla distribuzione del trattamento accessorio, in forma aggregata, al fine di dare conto del livello di selettività utilizzato nella distribuzione, saranno pubblicati sul sito dell'Ateneo nella sezione denominata "Amministrazione trasparente".

### **Art. 14**

#### **Congedo parentale ad ore**

In aggiunta alla modalità di fruizione dei congedi parentali introdotta dall'art. 7 del D.lgs. 80/2015 "*Misure per la conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro, in attuazione dell'articolo 1, commi 8 e 9, della legge 10 dicembre 2014, n. 183.*", ai sensi del quale è possibile fruirne per "*metà dell'orario medio giornaliero del periodo di paga quadrisettimanale o mensile immediatamente precedente a quello nel corso del quale ha inizio il congedo parentale*", è consentito utilizzare i congedi parentali su base oraria in misura pari ad un terzo dell'orario medio giornaliero, definito come sopra riportato.

Resta salvo tutto quanto disciplinato all'art. 7 del d.lgs. 80/2015.

### **Art. 15**

#### **Rapporto di lavoro a tempo parziale**

In applicazione dell'art. 56, comma 7 del CCNL 19.04.2018, che prevede che, in presenza di gravi e documentate situazioni familiari preventivamente individuate dalle amministrazioni in sede di contrattazione integrativa, è possibile elevare il contingente oltre il 25%, si stabilisce di incrementare lo stesso fino ad un ulteriore 5%, nell'eventualità vengano presentate richieste successivamente alla chiusura del bando annuale. Per l'individuazione delle gravi e documentate situazioni familiari che giustificano il ricorso a tale incremento percentuale, in deroga alle procedure ordinarie, si fa riferimento alle fattispecie previste all'art. 9 del vigente Regolamento sul Rapporto di lavoro a tempo parziale per il personale tecnico-amministrativo.

### **Art. 16**

#### **Disposizioni finali**

Le disposizioni del presente Accordo, salvo la determinazione del Fondo di cui all'articolo 1, rimangono in vigore fino a quando non siano sostituite da un successivo Contratto Integrativo in materia e comunque fino a che non intervenga un rinnovo del Contratto Collettivo Nazionale.