



IPOSTESI ACCORDO PER L'APPLICAZIONE DEL C.C.N.L. relativo al personale del comparto

Istruzione e ricerca triennio 2019-2021 del 18 gennaio 2024 (CCNL)

Erogazione Fondo risorse decentrate personale delle Aree Operatori, Collaboratori e Funzionari

(ex cat. B, C, D) e Fondo risorse decentrate personale dell'Area EP (ex cat. EP) - Anno 2024

Il giorno __/__/__, si è provveduto a firmare il seguente contratto tra la delegazione di parte pubblica rappresentata da:

Pro Rettore Organizzazione, Risorse umane

Prof. Pietro PREVITALI _____

Direttore Generale

Dott.ssa Emma Varasio _____

e la delegazione di parte sindacale rappresentata da:

Rappresentante RSU

Rappresentante territoriale FLC CGIL

Rappresentante territoriale CISL FSUR

Rappresentante territoriale ANIEF Università

Rappresentante territoriale SNALS CONFSAL



Premesse

- ✓ Visto il Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165;
- ✓ Visto il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro relativo al personale del comparto Istruzione e ricerca triennio 2019-2021, che, per brevità, verrà indicato nel presente testo come CCNL;
- ✓ Visto il Contratto Integrativo di Ateneo (indicato di seguito come CCI) sottoscritto in data 17 ottobre 2024;
- ✓ Preso atto che, per l'anno 2024, il *Fondo risorse decentrate per il personale delle Aree Operatori, Collaboratori e Funzionari* ex art. 119 del CCNL è pari a € **2.777.683** e il *Fondo risorse decentrate personale dell'Area EP* ex art. 121 è pari a € **556.887** come certificato dal Collegio dei Revisori dei Conti con verbale n. 6/2024 in data 02/07/2024;
- ✓ Tenuto conto dei criteri per l'attribuzione dei trattamenti economici correlati alla valutazione della prestazione lavorativa definiti dall'art. 10 del CCI¹.
- ✓ Tenuto conto del Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance (SMVP) 2024-2026, previsto dall'art. 7 del D.lgs 150/09, che rappresenta lo strumento metodologico con il quale ogni amministrazione definisce la metodologia per la valutazione della performance organizzativa e individuale, nell'ottica del miglioramento della qualità dei servizi offerti e della crescita delle competenze professionali attraverso la valorizzazione del merito, adeguandolo alle esigenze specifiche della propria organizzazione.
- ✓ Tenuto conto della metodologia di pesatura già in uso in Ateneo condivisa con il Tavolo di contrattazione nella seduta del 15/07/2020.
- ✓ Viste le premesse, che costituiscono parte essenziale del presente atto e si intendono qui integralmente richiamate, si conviene quanto segue:

¹ Art. 10 CCI – I criteri per l'attribuzione dei trattamenti economici correlati alla valutazione della prestazione lavorativa (lett. e)

1. Le componenti che concorrono alla valutazione della prestazione lavorativa sono definite dal Sistema di misurazione e di valutazione della performance (SMVP).
2. I premi legati alla performance organizzativa sono erogati al personale delle Aree Operatori, Collaboratori e Funzionari in servizio nell'anno di riferimento, afferenti alle strutture che abbiano ottenuto complessivamente un risultato almeno pari al 80% del raggiungimento degli obiettivi assegnati alla struttura stessa. L'importo dei premi è definito in funzione dei risultati della struttura e liquidato per un importo proporzionale ai mesi in servizio. Tale quota non è erogata al personale Funzionario titolare di incarichi ai sensi dell'Art. 87 CCNL.
3. I premi correlati alla valutazione della prestazione lavorativa sono erogati al personale delle Aree Operatori, Collaboratori e Funzionari non titolari di incarico ai sensi dell'Art 87 CCNL, in servizio nell'anno di riferimento, in relazione alla qualità del contributo assicurato, tenendo anche conto della partecipazione ai progetti formativi obbligatori di Ateneo.
4. Al personale dell'Area dei Funzionari con incarichi di natura organizzativa-gestionale, specialistica e professionale, un terzo della indennità è corrisposta a seguito della verifica positiva dei risultati conseguiti, ovvero quando la valutazione dei risultati e degli obiettivi è superiore al 60%. Tale quota è erogata in relazione:
- agli indicatori di performance relativi all'ambito organizzativo di diretta responsabilità, ai quali è attribuito un peso prevalente nella valutazione complessiva;
- al raggiungimento di specifici obiettivi individuali;
- alla qualità del contributo assicurato alla performance generale della struttura, alle competenze professionali e manageriali dimostrate, nonché ai comportamenti organizzativi richiesti per il più efficace svolgimento delle funzioni assegnate;
- per i funzionari responsabili gestionali di Servizio, alla capacità di valutazione dei propri collaboratori dimostrata anche tramite una differenziazione dei giudizi.

Art. 1 - Fondo risorse personale delle Aree Operatori, Collaboratori e Funzionari: Art. 120 utilizzo

Il Fondo risorse decentrate per il personale delle Aree Operatori, Collaboratori e Funzionari per l'anno 2024 ex art. 119 del CCNL è pari a € **2.777.683** (si veda Allegato 1), come certificato dal Collegio dei Revisori dei Conti con verbale n. 6/2024 in data 02/07/2024.

Ai sensi dell'art. 120, comma 1 del CCNL, non sono disponibili per la contrattazione integrativa le risorse già destinate alla Indennità Accessoria Mensile (IMA) di cui all'art. 41, comma 4 del CCNL 27/1/2005 ed agli incarichi al personale dell'Area dei Funzionari di cui all'art. 87 CCNL (*Posizioni organizzative e professionali*) relative all'annualità precedente e che tali somme ammontano rispettivamente a € **560.000** e € **205.000**. Inoltre, le somme inserite nel Fondo relative agli *incentivi tecnici*, alle *liquidazioni per sentenze favorevoli* e per *compensi aggiuntivi* (art. 9 c. 1 L. 240/10) sono pari rispettivamente a € **137.429**, € **13.211** e € **133.995**.

Dunque, le risorse del Fondo per il personale delle Aree Operatori, Collaboratori e Funzionari ex art. 120 CCNL disponibili alla contrattazione ammontano complessivamente a € **1.728.048**, al netto delle quote definite nei punti precedenti, come esposto nella tabella seguente:

| | |
|--|--------------------|
| Fondo certificato risorse decentrate personale delle Aree Operatori, Collaboratori e Funzionari - Anno 2024 (Art. 119 CCNL 2019-2021) | 2.777.683 € |
| Risorse già destinate | |
| Indennità incarichi di posizione organizzativa dipendenti dell'Area dei Funzionari (Art 120 c. 1 e art. 87 c. 1) | - 205.000 € |
| Indennità accessoria mensile (Art 120 c. 1 e c. 5) | - 560.000 € |
| Incentivi tecnici | - 137.429 € |
| Liquidazione sentenze favorevoli | - 13.211 € |
| Compensi aggiuntivi | - 133.995 € |
| Fondo disponibile per la contrattazione | 1.728.048 € |

a) Risorse già destinate agli incarichi di cui all'art. 87 (Posizioni organizzative e professionali) ex Art. 120 c. 1 CCNL

Le parti concordano di destinare ulteriori € **15.000** a copertura delle Indennità di posizione organizzativa del personale dell'Area dei Funzionari ex art. 87; tale somma si aggiunge ai € **205.000** per un totale di € **220.000**.

A tal fine si confermano i criteri generali del modello di pesatura dell'anno precedente per la graduazione degli incarichi. L'indennità è graduata sulla base del punteggio complessivo della pesatura così come riportata nelle seguenti tabelle:

Tabella delle Indennità per incarichi dei Funzionari di natura gestionale

Responsabili UOC

| Fasce | Indennità | Frequenza |
|-------|-----------|-----------|
| I | 2.800 € | 10 |
| II | 3.000 € | 14 |
| II | 3.200 € | 5 |
| IV | 3.600 € | 2 |
| V | 4.000 € | 0 |
| VI | 4.500 € | 1 |

Responsabili Centro di servizio

| Indennità | Frequenza |
|-----------|-----------|
| 3.000 € | 1 |
| 2.400 € | 1 |

Responsabili di Servizio

| Indennità | Frequenza |
|-----------|-----------|
| 5.000 € | 3 |

Segretari di Dipartimento

| Indennità | Frequenza |
|-----------|-----------|
| 4.000 € | 5 |
| 5.000 € | 6 |

Tabella delle Indennità per incarichi dei Funzionari di natura specialistica

| Fasce di Pesatura | Indennità annua lorda |
|-------------------|-----------------------|
| I | 1.033 € |
| II | 1.300 € |
| III | 1.800 € |
| IV | 2.000 € |
| V | 2.300 € |

Per i Funzionari **titolari di incarichi** gestionali ai quali vengono attribuiti ad **interim** ulteriori incarichi gestionali presso strutture di medesimo livello, il trattamento economico complessivo è integrato,

nell'ambito della retribuzione di risultato, di un importo corrispondente al 20% del valore economico dell'indennità di responsabilità prevista per l'incarico ricoperto.

Tale integrazione non ha luogo nel caso in cui al personale dell'Area dei Funzionari titolare di incarichi gestionali siano attribuiti ad interim incarichi gestionali di strutture di livello inferiore, ricomprese nella struttura presso cui si svolge l'incarico gestionale stesso.

Per le indennità erogate ex art. 87 c. 2, l'importo stabilito è da intendersi complessivo: un terzo della stessa è corrisposta a seguito della verifica positiva dei risultati conseguiti, ovvero quando la valutazione dei risultati e degli obiettivi è superiore al 60% e con le modalità prevista dall'art. 10 comma 4 del CCI².

L'importo complessivo di **€ 1.728.048** delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa, al netto delle somme già destinate, viene ripartito come segue:

Tabella di destinazione Fondo ex art. 120 CCNL: Aree Operatori, Collaboratori e Funzionari

| Destinazione | |
|--|--------------------|
| Indennità incarichi di posizione organizzativa dipendenti dell'Area dei Funzionari (Art 120 c. 1 e art. 87 c. 1) | 15.000 € |
| Trattamenti economici correlati alla valutazione individuale dell'attività svolta per il personale delle Aree operatori, collaboratori e funzionari (art. 120 c. 2 lett. a) | 246.164 € |
| Premi legati a performance organizzativa (art. 120 c. 2 lett. b) | 469.382 € |
| Indennità correlate alle condizioni di lavoro del personale delle Aree Operatori, Collaboratori e Funzionari (ex categorie B, C e D) (art. 120 c. 2 lett. c) | 90.000 € |
| Indennità correlate allo svolgimento di attività implicanti particolari responsabilità, per il personale delle Aree Operatori, Collaboratori e Funzionari (ex categorie B, C e D) (art. 120 c. 2 lett. d) per incarichi gestionali | 15.000 € |
| Progressioni economiche del personale delle Aree operatori, collaboratori e funzionari, ai sensi dell'art. 86 (art. 120 c. 2 lett. e) | 111.713 € |
| Compensi da attività conto terzi (Fondo comune di ateneo) | 780.789 € |
| Totale Fondo destinato | 1.728.048 € |

² Si veda nota n.1.



b) Trattamenti economici correlati alla valutazione individuale dell'attività svolta, destinati al personale delle Aree Operatori, Collaboratori e Funzionari ex Art. 120 c. 2 lett. a) CCNL

Le parti concordano di destinare ai premi legati alla performance individuale **€ 246.164**, pari al 30% delle risorse variabili indicate all'art. 120 c. 3.

Ai sensi dell'art 19 CCNL, le parti concordano di destinare alla differenziazione dei premi un ammontare stimato di **€ 5.769**. Le parti infatti concordano di attribuire al 8% del personale la maggiorazione del 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente. Gli aventi diritto sono individuati dai responsabili di struttura (Dirigenti e Segretari) tra coloro che hanno ottenuto la valutazione più alta. I Dirigenti dovranno tenere conto di coloro che hanno ottenuto la maggior valutazione in ciascun Servizio e ciascun Centro afferente all'Area. Il numero di aventi diritto alla maggiorazione per struttura sarà definito sulla base del numero di dipendenti in servizio nell'anno 2024.

Ai fini dell'erogazione dei premi correlati alla performance individuale per un totale complessivo pari a **€ 246.164** verrà calcolato un importo per struttura sulla base del numero di dipendenti in servizio nell'anno 2024. Tale importo sarà distribuito agli Operatori, Collaboratori e Funzionari in servizio nell'anno 2024 in base alla valutazione individuale. Per l'anno 2024 la valutazione sarà effettuata, considerando la qualità del contributo del singolo al raggiungimento dei risultati della struttura, tenendo anche conto della partecipazione ai progetti formativi obbligatori di Ateneo.

Le componenti che concorrono alla valutazione della prestazione lavorativa sono definite dal Sistema di misurazione e di valutazione della performance (SMVP)

I dipendenti esclusi dall'erogazione dei premi legati alla performance individuale verranno individuati dall'amministrazione in base ai seguenti criteri:

- personale che sia stato interessato da provvedimento disciplinare superiore al rimprovero scritto nel corso dell'anno di riferimento;
- più di due trasferimenti di sede nell'anno solare su richiesta del dipendente e non dovuti a provvedimenti di riorganizzazione;
- punteggio medio risultante dalla scheda di valutazione individuale inferiore al sufficiente.



c) Trattamenti economici correlati alla performance organizzativa, destinati al personale delle Aree Operatori, Collaboratori e Funzionari ex Art. 120 c. 2 lett. b) CCNL

Le parti concordano di destinare ai premi correlati alla performance organizzativa € 469.382.

Tali premi saranno erogati con le modalità definite all'art. 10 c. 2 CCI³.

d) Indennità correlate alle condizioni di lavoro del personale delle Aree Operatori, Collaboratori e Funzionari, in particolare: ad obiettive situazioni di disagio, rischio, al lavoro in turno, a particolari o gravose articolazioni dell'orario di lavoro, alla reperibilità ex Art. 120 c. 2 lett. c) CCNL

Le parti concordano di destinare € 90.000.

Per le indennità di attività disagiate, ovvero pericolose o dannose per la salute sono previsti i criteri riportati di seguito:

- A) *Autisti*: si prevede un'unica indennità come disponibilità autisti, di importo pari € 300,00 l.m. da erogare per 11 mensilità;
- B) *Stabularisti*: si prevede un'indennità pari a € 70 l.m. da erogare per 12 mensilità;
- C) *Addetti alla reperibilità*: indennità di disponibilità pari a € 20,66 l. a turno e indennità di intervento pari a € 17,00 l. per ogni ora di intervento;
- D) *Responsabili rifiuti*: € 1.032,91 lordi annui;
- E) *Addetti locali sicurezza*: quota base da 200 a 400 € annui a seconda della complessità della struttura cui si può aggiungere una quota variabile in base all'attività svolta fino ad un massimo del 50% della quota base.
- F) *Addetti per registro antincendio*: indennità di € 200 lordi annui.

Le indennità legate alle lett. A-B-C sono correlate all'effettivo svolgimento dell'attività, mentre i criteri per l'attribuzione delle indennità inerenti allo svolgimento di attività di cui alle lett. D-E-F sono definiti dall'art. 11 commi dal 3 al 7 CCI⁴.

³ Si veda nota n.1.

⁴ Art. 11 CCI

3. Il Direttore Generale istituisce annualmente la commissione di valutazione, composta almeno da un membro del Servizio di Prevenzione e Protezione (SPP), dal Responsabile dei rifiuti e da un rappresentante della RSU. Detta commissione valuta l'effettivo svolgimento delle attività degli addetti locali alla sicurezza (ALS) e dei responsabili dei rifiuti.

4. L'indennità spettante agli Addetti Locali alla Sicurezza (ALS) è erogata, previa verifica della commissione, dell'effettivo svolgimento delle attività a loro carico definite dal Regolamento di Ateneo ex Art. 12 co. 2. Gli addetti devono preventivamente presentare la relazione annuale di rendicontazione delle attività e inviare le schede di rischio lavorativo individuale se dovute, considerando anche la complessità delle strutture sulla base della presenza o meno di laboratori.

5. La commissione può corrispondere la quota di premialità agli ASL che hanno svolto attività aggiuntive, debitamente documentate, in ambito di sicurezza che non rientrano tra i compiti loro assegnati, previa verifica dei seguenti criteri:

a) Quota aggiuntiva pari al 25% della quota base per attività aggiuntive di tipo amministrativo e documentale connesse alla sicurezza e salute sui luoghi di lavoro

La corresponsione delle indennità per gli incarichi, come sopra definiti, sarà perfezionata solo a seguito di un riscontro dell'attività effettivamente svolta, attestata da una Commissione nominata a tale scopo.

e) Indennità di specifiche responsabilità di cui all'art. 117 ex Art. 120 c. 2 lett. d) CCNL

Ai sensi dell'art. 120 c. 2 lett. d, le parti concordano di destinare **€ 15.000** a copertura dell'indennità di specifiche responsabilità di cui all'art. 117 CCNL.

A tal fine si confermano i criteri generali del modello di pesatura dell'anno precedente. L'indennità è graduata sulla base del punteggio complessivo della pesatura così come riportata nella seguente tabella:

Tabella delle Indennità per specifiche responsabilità

| Fasce di Pesatura | Indennità lorda annua |
|--------------------------|------------------------------|
| I | 800 € |
| II | 1.000 € |
| III | 1.300 € |
| IV | 1.800 € |
| V | 2.000 € |
| VI | 2.300 € |

f) Progressioni economiche all'interno delle Aree ai sensi dell'art. 86 ex Art. 120 c. 2 lett. e) CCNL

Sulla base della disponibilità di risorse fisse, le parti concordano di destinare alle Progressioni Economiche all'interno delle Aree **€ 111.713**.

b) Quota aggiuntiva pari al 50% della quota base per attività aggiuntive di tipo operativo (esempio verifica, controlli e manutenzione su attrezzature/impianti).

La quota di premialità non è erogata nel caso in cui le attività aggiuntive rendicontate siano legate ad eventuali altri incarichi di sicurezza che l'ALS ricopre.

6. L'indennità è erogata ai Responsabili dei Rifiuti previa verifica, da parte della commissione, dell'effettivo svolgimento delle attività definite dal Regolamento di Ateneo ex Art 7, ed è destinata agli addetti che hanno garantito la tracciabilità dei rifiuti compilando digitalmente o generando il Modello Unico di Dichiarazione Ambientale (MUD). Il compenso viene definito considerando la modalità di compilazione del MUD: in autonomia o con il supporto di Aziende/Associazioni di categoria esterne.

7. L'indennità è corrisposta annualmente agli Addetti alla Compilazione del Registro Antincendio (ACRA), previa trasmissione, da parte Responsabile del Servizio preposto, agli uffici competenti dell'elenco del personale che ha regolarmente svolto la propria attività.

8. Il compenso delle attività di cui al comma 2 è proporzionato al periodo di effettivo svolgimento dell'incarico ed è corrisposto nel rispetto di quanto previsto dall'Art. 120 CCNL.



L'integrazione e la ponderazione dei criteri per l'attribuzione delle progressioni economiche di cui all'art. 86 (Progressioni economiche all'interno delle Aree) viene disciplinata dall'Art. 9 del CCI⁵.

g) Quota riservata al Fondo derivante da attività in conto terzi o da programmi e progetti nazionali, europei o internazionali

Le parti concordano di erogare la quota riservata al Fondo derivante da attività in conto terzi o da programmi e progetti nazionali, europei o internazionali di **€ 780.789** al personale delle Aree operatori, collaboratori e funzionari in servizio durante l'anno di competenza, proporzionalmente ai mesi di presenza, sulla base dei criteri utilizzati per l'erogazione del fondo comune di ateneo negli anni precedenti:

- personale che non ha percepito conto terzi nell'anno o non ha raggiunto l'importo definito come fondo comune di ateneo pro-capite (in quel caso percepisce la differenza); non rientrano in questo tipo di regola i compensi derivanti dalla disponibilità per l'apertura dei Musei e dalla disponibilità a supporto delle attività di produzione del radioisotopo F-18 all'impianto di ciclotrone del LENA (entrambe attività svolte al di fuori dell'orario di ufficio e della sede di afferenza);

⁵ Art. 9 CCI

1. La progressione economica orizzontale all'interno dell'area avviene su base selettiva e nei limiti del relativo fondo.
2. Alla procedura selettiva possono partecipare i lavoratori che negli ultimi 3 anni non abbiano beneficiato di alcuna progressione economica nell'area. Alla procedura non può partecipare il personale che, negli ultimi 2 anni, sia stato soggetto a provvedimenti disciplinari superiori alla multa (art. 24 comma 1 lettera c) cod. disciplinare) o, per le fattispecie previste dall'Art. 25 (cod. disciplinare) co.3, lett. g), al rimprovero scritto.
3. In sede di accordo di contrattazione integrativa annuale sono definite le quote di risorse di cui all'Art. 119 (Fondo risorse decentrate delle Aree Operatori, Collaboratori, Funzionari: costituzione) e all'Art. 121 (Fondo risorse decentrate personale dell'Area EP: costituzione) da destinare alle progressioni economiche.
4. Le procedure delle progressioni economiche per il personale sono definite dai seguenti criteri:
 - a. Qualità delle prestazioni: viene considerata la media della valutazione individuale riferita ai tre anni precedenti. A tale criterio non può essere attribuito un peso inferiore al 40% del totale;
 - b. Arricchimento professionale: vengono valutate le esperienze lavorative che hanno previsto il riconoscimento di incarichi e responsabilità attribuiti all'Ateneo. Tale requisito viene soddisfatto in presenza di almeno un incarico negli ultimi cinque anni. A tale criterio non può essere attribuito un peso superiore al 40% del totale;
 - c. Formazione del personale: viene considerata solo la formazione interna ed esterna certificata e pertinente all'attività svolta al momento della selezione, effettuata negli ultimi cinque anni;
 - d. Anzianità: viene considerata l'anzianità complessiva di servizio effettivo maturato al 31.12 dell'anno precedente (compreso il rapporto di lavoro a tempo determinato svolto nella stessa Area) e l'anzianità di servizio nella posizione economica al 31.12 dell'anno precedente.
 - e. Titoli culturali e professionali: vengono considerate le pubblicazioni di cui il candidato sia autore, coautore o curatore coerenti con l'attività svolta (esclusi poster, abstract e presentazioni power point) e i titoli di studio ulteriori rispetto a quelli previsti per l'accesso all'area aventi valore legale, master, corsi di specializzazione, corsi di perfezionamento e dottorati di ricerca.I criteri e il peso attribuito a ciascuno è definito in un accordo specifico.
5. Per il personale che non ha conseguito progressioni economiche nell'Area di riferimento da più di 6 anni è possibile attribuire un punteggio aggiuntivo complessivamente non superiore al 3% della somma dei punteggi ottenuti con l'applicazione dei precedenti criteri ad eccezione della qualità della prestazione
6. Nel medesimo accordo è definito il numero di differenziali stipendiali attribuibili nell'anno per ciascuna Area in coerenza con le risorse disponibili previste per la copertura finanziaria degli stessi. Non è possibile attribuire più di un "differenziale stipendiale" a ciascun dipendente per singola procedura.
7. I criteri sopra definiti, individuati per avere carattere di stabilità nel tempo al fine di impedire applicazioni potenzialmente discriminatorie, possono essere oggetto di revisione, e quindi aggiornati dalle Parti, solo con circostanziate motivazioni.
8. La valutazione dà luogo a graduatorie di merito suddivise per Aree. Tali graduatorie hanno validità esclusivamente nell'ambito della tornata cui si riferiscono.
9. L'attribuzione della progressione economica avviene mediante scorrimento delle graduatorie e fino al raggiungimento della percentuale di progressioni prevista per le aree.
10. In caso di parità, qualora il fondo non sia sufficiente, viene data precedenza ai dipendenti con maggior anzianità, come definita dalla lett.d) co. 4, e, in caso di ulteriore parità, con maggiore età anagrafica.
11. L'Amministrazione informa preventivamente il personale in ordine a criteri, tempi e modalità della valutazione, onde consentire a ciascun dipendente avente titolo a presentare domanda di ammissione alla selezione.



- proporzionalmente alle presenze (al netto delle assenze, compresa la maternità obbligatoria);
- per il dipendente con rapporto di lavoro a tempo parziale, l'importo è ridotto nella stessa misura dell'orario di lavoro.

In relazione al Fondo Comune di Ateneo, con la sottoscrizione del presente accordo, le parti, in conseguenza della volontà manifestata dai lavoratori, concordano l'erogazione delle quote di cui sopra secondo l'originaria provenienza e quindi come fondo comune di Ateneo, sottratte pertanto alla disciplina della premialità. Dalla scelta di attribuire tali somme a titolo di riparto proventi derivanti dall'attività conto terzi deriva specifico trattamento fiscale previdenziale, con la conseguente applicazione dell'art. 50, comma 1, lett. e) del TUIR (redditi assimilati al lavoro dipendente) e l'esclusione, pertanto, dei versamenti contributivi a fini previdenziali.

Le quote di conto terzi vengono erogate applicando come base di calcolo le somme percepite e seguendo il criterio della tassazione Irpef per scaglioni ovvero prevedendo uno scaglione 'no tax' ed effettuando una trattenuta progressiva sulle somme eccedenti, in particolare:

- sino a 4.000 euro il conto terzi percepito non è tassato;
- da 4.001 euro a 15.000 euro la proposta prevede una tassazione del 15%;
- per importi superiori a 15.000 euro la tassazione è del 25%.

Se nell'anno di riferimento il dipendente ha ricevuto compensi accessori per un importo lordo complessivamente superiore a 1.400 euro derivanti da:

- compensi master
- incentivi tecnici ex art.113 D. Lgs. 50/2016
- incentivi premialità ex art. 9 c. 1 L. 240
- incarichi aggiuntivi – indennità di funzione

la quota di fondo comune di Ateneo spettante sarà decurtata di un importo pari alla quota eccedente i 1.400 euro del compenso stesso.

Il totale delle somme decurtate e risparmiate verrà assegnato al Fondo comune di Ateneo a beneficio di tutto il rimanente personale delle Aree operatori, collaboratori e funzionari.

Le parti concordano che le eventuali economie nelle diverse tipologie di istituti di cui agli articoli precedenti confluiscono come risorse *una tantum* corrispondenti a residui non utilizzati nella costituzione del fondo dell'anno successivo.

Art. 2 – Fondo risorse decentrate personale dell'Area EP: Art. 122 utilizzo

Il Fondo risorse decentrate personale dell'Area EP ex art. 121 è pari a € 556.887 (si veda Allegato 2), come certificato dal Collegio dei Revisori dei Conti con verbale n. 6/2024 in data 02/07/2024.

Le somme inserite nel Fondo per il personale dell'Area EP relative agli *incentivi tecnici* e per *compensi aggiuntivi* (art. 9 c. 1 L. 240/10) sono pari rispettivamente a € 59.454 e € 9.693.

Dunque le risorse del Fondo per il personale ex art. 122 CCNL disponibili alla contrattazione ammontano complessivamente a € 487.740, al netto delle quote definite nei punti precedenti, come esposto nella tabella seguente:

| | |
|--|------------------|
| Fondo certificato risorse decentrate personale dell'Area EP - Anno 2024 (Art. 121 CCNL 2019-2021) | 556.887 € |
| Risorse già destinate | |
| Incentivi tecnici | -59.454 € |
| Liquidazione sentenze favorevoli | - € |
| Compensi aggiuntivi | -9.693 € |
| | |
| Fondo disponibile per la contrattazione | 487.740 € |

L'importo complessivo di € 487.740 delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa, al netto delle somme già destinate a compensi riconosciuti al personale dell'Area delle Elevate Professionalità ai sensi delle disposizioni di legge cui all'art. 121, comma 2, lett. c), viene ripartito come segue:

Tabella di riepilogo destinazione Fondo ex art. 122 CCNL: personale dell'Area EP

| Destinazione | |
|--|------------------|
| Retribuzione di posizione (Art. 122 c. 1 Lett. a CCNL) | 305.954 € |
| Retribuzione di risultato (Art. 122 c. 1 Lett. a CCNL) e Incarichi ad interim (Art. 88 c. 10 CCNL) | 91.786 € |
| Progressioni economiche del personale dell'Area delle Elevate Professionalità (Art. 122 c. 1 Lett. b CCNL) | 90.000 € |
| Totale Fondo destinato | 487.740 € |



a) Retribuzione di posizione e di risultato corrisposta al personale dell'Area delle Elevate Professionalità, secondo la disciplina di cui all'art. 88 (Incarichi al personale dell'Area delle Elevate Professionalità) ex Art. 122 c. 1 Lett. a) CCNL;

Le risorse destinate alla remunerazione del risultato sono definite dopo aver fissato la quota relativa alla retribuzione di posizione e all'indennità prevista per incarichi *ad interim*.

Per i titolari di incarichi aggiuntivi *ad interim* il trattamento economico complessivo è integrato, nell'ambito della retribuzione di risultato, di un importo corrispondente al 20% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per l'incarico ricoperto, così come stabilito dal vigente relativo Regolamento.

Tale integrazione non ha luogo nel caso in cui al personale di categoria EP titolare di incarichi gestionali siano attribuiti ***ad interim* incarichi gestionali** di strutture di livello inferiore, ricomprese nella struttura presso cui si svolge l'incarico gestionale stesso.

Ai sensi art. 76 c. 4 CCNL 2008, l'importo della retribuzione di risultato può essere compreso tra il 10% e il 30% della retribuzione di posizione attribuita.

La valutazione del risultato è disciplinata dall'Art. 17 c. 2 CCI⁶.

La valutazione del **personale di categoria EP responsabile di struttura** è composta dalle seguenti dimensioni:

- a. Risultati su obiettivi organizzativi – peso 55%;
- b. Risultati su obiettivi individuali – peso 20%;
- c. Comportamenti organizzativi agiti – peso 20%;
- d. Capacità di valutazione dei propri collaboratori - peso 5%.

La valutazione del personale di categoria **EP con incarico specialistico** è composta dalle seguenti dimensioni:

- a. Risultati su obiettivi organizzativi – peso 40%;

⁶ Art 17 CCI

2. L'importo della retribuzione di risultato è compreso tra il 10% e il 30% della retribuzione di posizione attribuita in ragione della valutazione complessiva fatta e del grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati:

- se il grado di raggiungimento dell'obiettivo è compreso tra 0 e 49,9%, la valutazione sarà negativa e la quota di risultato sarà pari a 0;
- se il grado di raggiungimento dell'obiettivo è compreso tra 50% e 65,9%, la valutazione sarà sufficiente e la quota di risultato sarà pari a 10%;
- se il grado di raggiungimento dell'obiettivo è compreso tra 66% e 80,9%, la valutazione sarà discreta e la quota di risultato sarà pari a 20%;
- se il grado di raggiungimento dell'obiettivo è compreso tra 81% e 95,9%, la valutazione sarà ottima e la quota di risultato sarà pari a 25%;
- se il grado di raggiungimento dell'obiettivo è compreso tra 96% e 100%, la valutazione sarà eccellente e la quota di risultato sarà pari a 30%

- b. Risultati su obiettivi individuali – peso 30%;
- c. Comportamenti organizzativi agiti – peso 30%.

A tal fine si confermano i criteri generali del modello di pesatura dell'anno precedente per la graduazione degli incarichi. L'indennità è graduata sulla base del punteggio complessivo della pesatura così come riportata nella seguente tabella:

Tabella Indennità gestionale per EP

| fasce | Indennità | Frequenza |
|-------|-----------------|-----------|
| I° | fino a 5.000 € | 3 |
| II° | fino a 7.000 € | 6 |
| III° | fino a 9.000 € | 14 |
| IV° | fino a 12.000 € | 6 |
| V° | fino a 13.000 € | 2 |
| VI° | 14.000 € | 0 |

L'importo dell'indennità di risultato viene così definita:

| % grado di raggiungimento dell'obiettivo | % indennità di Risultato |
|--|--------------------------|
| 0% - 30,9% | 0% |
| 31% - 50,9% | 10% |
| 51% - 80,9% | 20% |
| 81% - 95,9% | 25% |
| 96% - 100% | 30% |

Nel caso in cui la disponibilità del fondo non sia sufficientemente capiente, le percentuali di risultato del personale di categoria EP verranno riproporzionate in modo da rispettare il budget.

In caso di sanzione disciplinare superiore al rimprovero scritto, verrà erogata solo l'indennità di risultato pari al 10%.

Le quote di conto terzi vengono erogate applicando la nuova clausola la cui base di calcolo è costituita dalle somme percepite di conto terzi e seguendo il criterio della tassazione Irpef per scaglioni ovvero prevedendo uno scaglione 'no tax' ed effettuando una trattenuta progressiva sulle somme eccedenti, in particolare:

- sino a 4.000 euro il conto terzi percepito non è tassato;
- da 4.001 euro a 15.000 euro la proposta prevede una tassazione del 15%;
- per importi superiori a 15.000 euro la tassazione è del 25%.



b) Progressioni economiche del personale dell'Area delle Elevate Professionalità, ai sensi dell'art. 86 (Progressioni economiche all'interno delle Aree) e conseguente copertura dei relativi differenziali stipendiali con risorse certe e stabili, ivi compresi quelli derivanti dall'applicazione del comma 2 ex Art. 122 c. 1 Lett. b) CCNL

Sulla base della disponibilità di risorse fisse, le parti concordano di destinare alle Progressioni Economiche all'interno dell'Area EP € **90.000**.

L'integrazione e la ponderazione dei criteri per l'attribuzione delle progressioni economiche di cui all'art. 86 (Progressioni economiche all'interno delle Aree) viene disciplinata dall'Art. 9 del CCI⁷.

Le parti concordano che le eventuali economie nelle diverse tipologie di istituti confluiscono come risorse *una tantum* corrispondenti a residui non utilizzati nella costituzione del fondo dell'anno successivo.

⁷ Si veda nota n.5.

**ALLEGATO 1: Tabella Costituzione Fondo risorse decentrate personale delle Aree Operatori, Collaboratori e Funzionari (Art. 119 CCNL 2019-2021)**

| COSTITUZIONE DEL FONDO | 2023 | 2024 |
|--|--------------------|--------------------|
| Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità | | |
| Risorse stabili del Fondo (Unico importo consolidato 2017 ex Art. 119 1° periodo c. 1 CCNL 2019-21) | 2.214.202 € | 2.214.202 € |
| Altri incrementi con carattere di certezza e stabilità | 618.173 € | 744.886 € |
| RIA personale Aree cessato anni precedenti misura intera (Art. 119 c. 1 lett. a CCNL 2019-21) | 82.208 € | 87.840 € |
| Differenziale stipendiali personale Aree cessato o passato di categoria anni precedenti misura intera (Art. 119 c. 1 lett. e CCNL 2019-21) | 515.176 € | 636.259 € |
| Incremento 0,1% m.s. 2015 (Art. 119 c. 1 lett. f CCNL 2019-21) | 20.788 € | 20.788 € |
| Totale risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità | 2.832.375 € | 2.959.088 € |
| Risorse variabili | | |
| Incrementi variabili non sottoposti ai limiti di cui all'art. 23 c. 2 D.Lgs. n.75/2017 | 1.423.231 € | 1.885.970 € |
| Risorse derivanti dall'applicazione dell'art. 43 della legge n. 449 del 1997, anche per attività in conto terzi (Art. 119 c. 2 lett. a CCNL 2019-21) | 768.095 € | 780.789 € |
| Incentivi Tecnici Art.113 D.Lgs. 50/2016 (Art. 119 c. 2 lett. c CCNL 2019-21) | 51.944 € | 137.429 € |
| Liquidazione sentenze favorevoli R.D. 1578/1933 (Art. 119 c. 2 lett. c CCNL 2019-21) | 24.546 € | 13.211 € |
| Compensi aggiuntivi Art. 9 c. 1 L. 240 (Art. 119 c. 2 lett. c CCNL 2019-21) | 78.116 € | 133.995 € |
| Ratei RIA personale Aree cessato anno precedente (Art. 119 c. 2 lett. d CCNL 2019-21) | 2.331 € | 1.178 € |
| Ratei differenziale stipendiale cessati o passati di categoria anno precedente personale Aree (Art. 119 c. 2 lett. d CCNL 2019-21) | 37.004 € | 33.789 € |
| Risparmi da straordinario anno precedente (Art. 119 c. 2 lett. e CCNL 2019-21) | 73.288 € | 61.793 € |
| Incrementi 0,22% monte salari 2108 Art. 1 c. 604 L. 234/2021 (Art. 119 c. 2 lett. g CCNL 2019-21) | | 48.350 € |
| Somme non utilizzate del Fondo accessorio anni precedenti (Art. 119 c. 2 lett. h CCNL 2019-21) | 387.907 € | 593.609 € |
| Risorse derivanti da Piano straordinario di reclutamento (Art. 1 c. 297 della L. 234/2021 e nota MUR n.12441 dell'11/10/2023) | | 81.827 € |
| Totale risorse variabili | 1.423.231 € | 1.885.970 € |
| Decurtazioni del Fondo | | |
| Decurtazione per limite 2004 -10% (art. 1 c. 189 L. 266/2005) | 133.856 € | 133.856 € |
| Decurtazione totale 2010-2014. (art. 1 comma 456 L. 147/2013 (decurtazioni art. 9 c. 2 bis L. 122/2010)) | 445.671 € | 445.671 € |
| Decurtazione art. 23 c.2 D.Lgs. 75/2017 per rispetto limite 2016 | - € | |
| Decurtazione Fondo per progressioni economiche (Art. 120 c. 2 lett. e CCNL 2019-21) | 1.407.726 € | 1.487.848 € |
| Totale decurtazioni | 1.987.253 € | 2.067.375 € |
| Risorse Fondo | | |
| Totale risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità | 2.832.375 € | 2.959.088 € |
| Totale risorse variabili | 1.423.231 € | 1.885.970 € |
| Totale decurtazioni del fondo | 1.987.253 € | 2.067.375 € |
| Totale risorse fondo disponibile a contrattazione | 2.268.352 € | 2.777.683 € |
| Totale risorse temporaneamente allocate all'esterno del Fondo (comprese le PEO stanziati ma non ancora assegnate) | 1.965.700 € | 1.924.740 € |
| Incrementi Ccnl 16-18 (art. 60 c. 1) | 58.689 € | 58.689 € |
| Incrementi Ccnl 16-18 IVC (Art. 61 c. 4) | 18.778 € | 18.778 € |
| Incrementi IVC 2019 (L. 145/2018) | 5.911 € | 5.911 € |
| Totale risorse temporaneamente allocate all'esterno del Fondo (comprese le PEO stanziati ma non ancora assegnate) | 2.049.078 € | 2.008.118 € |

**ALLEGATO 2: Tabella costituzione del Fondo risorse decentrate personale dell'Area EP (Art. 121 CCNL 2019-2021)**

| COSTITUZIONE DEL FONDO | 2023 | 2024 |
|--|------------------|------------------|
| Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità | | |
| Risorse stabili del Fondo (Unico importo consolidato 2017 ex Art. 121 1° periodo c. 1 CCNL 2019-21) | 355.222 € | 355.222 € |
| Altri incrementi con carattere di certezza e stabilità | 84.086 € | 100.512 € |
| Ria personale dell'Area EP cessato anni precedenti misura intera (Art. 121 c. 1 lett. a CCNL 2019-21) | 13.801 € | 15.751 € |
| Differenziali stipendiali + ad pers. ind. Ateneo personale dell'Area EP cessato anni precedenti misura intera (Art. 121 c. 1 lett. d CCNL 2019-21) | 68.273 € | 82.750 € |
| Incremento 0,1% m.s. 2015 (Art. 121 c. 1 lett. e CCNL 2019-21) | 2.012 € | 2.012 € |
| Totale risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità | 439.308 € | 455.734 € |
| Risorse variabili | | |
| Incrementi variabili non sottoposti ai limiti di cui all'art. 23 c. 2 del D.Lgs. 25 maggio, 2017, n.75 | 207.879 € | 227.625 € |
| Risorse derivanti dall'applicazione dell'art. 43 della legge n. 449 del 1997, anche per attività in conto terzi (Art. 121 c. 2 lett. a CCNL 2019-21) | 80.000 € | 80.000 € |
| Incentivi Tecnici Art.113 D.Lgs. 50/2016 (Art. 121 c. 2 lett. c CCNL 2019-21) | 32.232 € | 59.454 € |
| Compensi aggiuntivi Art. 9 c. 1 L. 240 (Art. 121 c. 2 lett. c CCNL 2019-21) | 21.346 € | 9.693 € |
| Ratei RIA personale dell'Area EP cessato anno precedente (Art. 121 c. 2 lett. d CCNL 2019-21) | 606 € | 298 € |
| Ratei differenziale stipendiale cessati o passati di categoria anno precedente personale dell'Area EP (Art. 121 c. 2 lett. d CCNL 2019-21) | 9.725 € | 6.099 € |
| Incrementi 0,22% monte salari 2108 Art. 1 c. 604 L. 234/2021 (Art. 121 c. 2 lett. g CCNL 2019-21) | | 4.425 € |
| Somme non utilizzate del Fondo accessorio anni precedenti (Art. 121 c. 2 lett. h CCNL 2019-21) | 63.970 € | 67.656 € |
| Totale risorse variabili | 207.879 € | 227.625 € |
| Decurtazioni del Fondo | | |
| Decurtazione per limite 2004 -10% (art. 1 c. 189 L. 266/2005) | 30.463 € | 30.463 € |
| Decurtazione totale 2010-2014 (ex art. 1 comma 456 L. 147/2013 (decurtazioni art. 9 comma 2 bis Legge 122/2010)) | 30.469 € | 30.469 € |
| Decurtazione art. 23 del d.lgs. 75/2017 per rispetto limite 2016 | 7.960 € | 15.540 € |
| Decurtazione piano di rientro | 50.000 € | 50.000 € |
| Decurtazione Fondo per progressioni economiche (art. 66 c. 1 lett. b CCNL 16-18) | - € | - € |
| Totale decurtazioni | 118.892 € | 126.472 € |
| Risorse Fondo | | |
| Totale risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità | 439.308 € | 455.734 € |
| Totale risorse variabili | 207.879 € | 227.625 € |
| Totale decurtazioni del fondo | 118.892 € | 126.472 € |
| Totale risorse fondo disponibile a contrattazione | 528.295 € | 556.887 € |
| Totale risorse temporaneamente allocate all'esterno del Fondo | 94.641 € | 80.164 € |
| Incrementi Ccnl 16-18 (art. 60 c. 1) | 3.133 € | 3.133 € |
| Incrementi Ccnl 16-18 IVC (Art. 61 c. 4) | 968 € | 968 € |
| Incrementi IVC 2019 (L. 145/2018) | 316 € | 316 € |
| Totale risorse temporaneamente allocate all'esterno del Fondo | 99.058 € | 84.581 € |