

Prot. n. 972062 del 10/11/2022

CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO ANNO 2021

PERSONALE TECNICO-AMMINISTRATIVO DELLE CATEGORIE B, C, D, EP

L'anno 2022, il giorno 10 del mese di novembre, alle ore 8:40, nei locali del palazzo centrale dell'Università degli Studi di Catania, siti in Catania nella Piazza Università 2, si svolge la riunione tra la delegazione di parte datoriale, le Organizzazioni sindacali firmatarie del CCNL del comparto Istruzione e Ricerca e la RSU per la sottoscrizione del contratto in oggetto.

Le parti

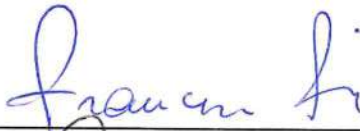
- vista l'ipotesi di accordo sottoscritta in data 6 ottobre 2022;
- acquisito il parere positivo del Collegio dei Revisori dei Conti, espresso nella seduta del 25 ottobre 2022 (verbale n. 10/2022);
- vista la delibera del Consiglio di Amministrazione del 27 ottobre 2022, con la quale si autorizza la delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione definitiva dell'accordo;

CONCORDANO

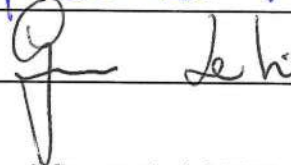
sui contenuti dell'ipotesi di contratto collettivo integrativo anno 2021 - personale tecnico-amministrativo delle categorie B, C, D, EP, sottoscritta in data 6 ottobre 2022, che qui interamente si richiama e che costituisce parte integrante e sostanziale del presente contratto.

La delegazione datoriale:

il Magnifico Rettore, prof. Francesco Priolo

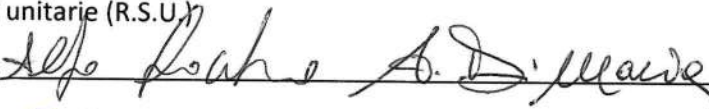


il Direttore generale, prof. Giovanni La Via

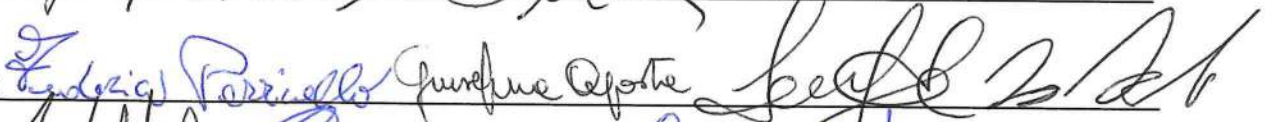


I rappresentanti territoriali delle Organizzazioni sindacali firmatarie del CCNL 19.4.2018 e le Rappresentanze sindacali unitarie (R.S.U.)

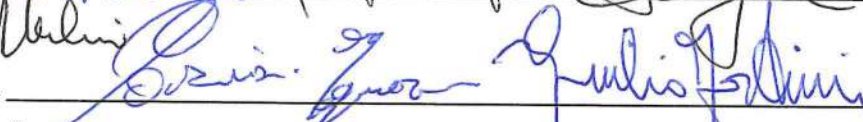
FLC CGIL



CISL FSUR



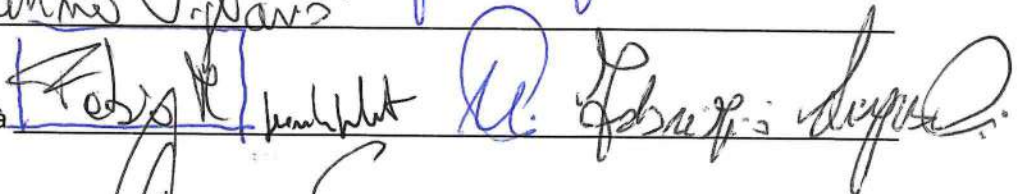
Fed. UIL Scuola RUA



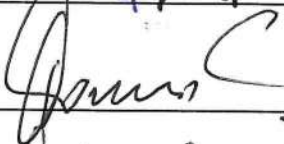
SNALS CONFASAL



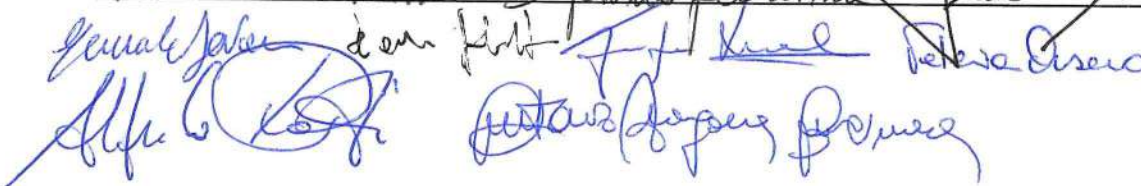
FGU Gilda Unams Dip. Università



il Presidente RSU, dott. Enrico Commis



RSU



IPOTESI DI CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO ANNO 2021
PERSONALE TECNICO-AMMINISTRATIVO DELLE CATEGORIE B, C, D, EP

Premesse

Il contratto collettivo integrativo che recepirà la presente ipotesi di accordo si applica al personale dipendente dell'Università degli Studi di Catania, a tempo indeterminato e determinato, inquadrato nelle categorie B, C, D ed EP, ai sensi del CCNL 19.4.2018 Istruzione e Ricerca e dei precedenti CC.CC.NN.LL. ancora vigenti, ad esclusione dei dipendenti in servizio presso le Aziende Ospedaliere Universitarie (AOU), in quanto destinatari di apposito trattamento accessorio a carico delle AOU.

Il contratto collettivo integrativo che recepirà la presente ipotesi di accordo disciplina il periodo ricompreso tra il 1.1.2021 e il 31.12.2021, salva diversa decorrenza appositamente prevista dai successivi articoli.

Art. 1

Fondo risorse decentrate per le categorie B, C e D anno 2021, ai sensi dell'art. 63 del CCNL 19.4.2018 e Fondo per il lavoro straordinario ai sensi dell'art. 86, comma 1 del CCNL 16.10.2008

L'Amministrazione provvede al finanziamento del Fondo risorse decentrate mediante stanziamenti sul proprio bilancio, appositamente destinati alla contrattazione integrativa, secondo le modalità e i termini previsti dai CC.CC.NN.LL. vigenti, specificamente certificati dal Collegio dei Revisori dei conti, ai sensi dell'art. 1, comma 189, della legge 23 dicembre 2005, n° 266 e ss.mm.ii.

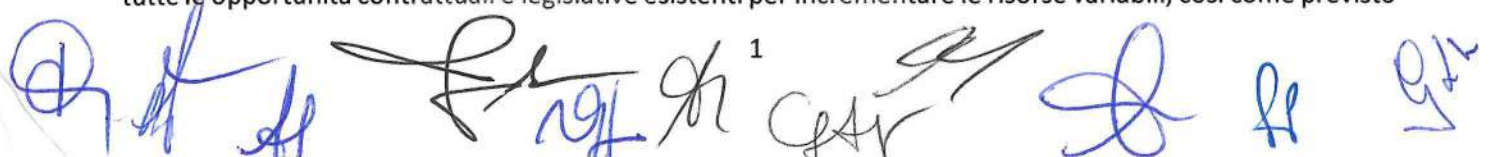
Per l'esercizio finanziario 2021 le somme destinate al Fondo risorse decentrate, di cui all'art. 63 del CCNL 19.04.2018, giusta certificazione del Collegio dei Revisori dei conti (seduta del 23 novembre 2021, verbale n. 9/2021), ammontano ad € 3.292.633,13, al netto delle decurtazioni previste dalla normativa vigente (€ 318.206,06) e del costo delle progressioni economiche orizzontali svolte (€ 1.555.352,43). A tali somme si aggiungono quelle destinate al Fondo per la remunerazione del lavoro straordinario, certificate dal Collegio dei Revisori dei conti nella medesima seduta del mese di novembre 2021, pari ad € 385.000,00. Tutte le somme di cui al presente comma si intendono al lordo degli oneri a carico dell'amministrazione.

Ai sensi dell'art. 64, comma 6, del CCNL 19.4.2018, che rimanda alle previsioni dell'art. 88 comma 5 del CCNL 16.10.2008, le somme non utilizzate nell'esercizio di riferimento, pari ad € 97.936,57 (nota dell'A.Fi. del 07.06.2022, prot. n. 223977), sono portate in aumento delle risorse dell'anno successivo, fatta salva la specifica destinazione già definita. Inoltre, a tali somme si aggiunge il risparmio del fondo per il lavoro straordinario pari a € 12.672,90, il quale, ai sensi dell'art. 86, comma 4, del CCNL 2006/2009, viene destinato dalle parti al finanziamento dell'indennità prevista dall'art. 6 del presente CCI.

Art. 2

Impegno risorse variabili ed aggiuntive

In relazione alla consistenza limitata del fondo per il salario accessorio - la cui entità è vincolata, ai sensi di legge, allo stanziamento dell'anno 2016, nonché correlata al buon andamento dei dati di bilancio dell'Ateneo, anche a causa della rilevante riduzione dei costi per il personale tecnico amministrativo per i pensionamenti registrati - le parti concordano sulla necessità di dover sfruttare, nella costituzione del fondo dell'anno 2022, tutte le opportunità contrattuali e legislative esistenti per incrementare le risorse variabili, così come previsto



dagli artt. 63 e 65 del CCNL 2016/18. Inoltre, andranno utilizzati gli appositi finanziamenti previsti dalla Legge di bilancio 2022 e per i quali dovranno essere contrattati i criteri e le modalità di utilizzo delle risorse riconosciute dal MUR per la contrattazione integrativa.

Art. 3

Utilizzo del Fondo risorse decentrate anno 2021 ai sensi dell'art. 64 CCNL 19.4.2018 e dell'art. 86, comma 1 del CCNL 16.10.2008

Ai sensi dell'art. 64, comma 1 del CCNL 19.4.2018, l'Amministrazione rende annualmente disponibili per la contrattazione integrativa le somme confluite nel Fondo risorse decentrate per le categorie B, C e D, al netto di quelle già destinate agli incarichi attribuiti al personale di categoria D relative all'annualità precedente ed all'indennità accessoria mensile di cui allo stesso art. 64, comma 5.

Inoltre, in conformità a quanto indicato nella relazione tecnico finanziaria relativa al fondo risorse decentrate per le categorie B, C e D ex art. 63 CCNL 2016-2018 – anno 2021, nonché nella relazione illustrativa all'ipotesi di accordo di contrattazione integrativa su "Tempistica e risorse per la progressione economica orizzontale del personale tecnico-amministrativo per il triennio 2021/2023", dalla quota disponibile per il salario accessorio 2021 verrà detratto il costo complessivo per l'espletamento della progressione economica orizzontale (PEO) 2021, quantificato in € 720.889,96, giusta attestazione resa dall'Area finanziaria con nota prot. n. 69668 del 16.02.2022.

Le risorse di cui al precedente art. 1 vengono pertanto destinate al finanziamento delle seguenti indennità e premi:

VOCE	
Fondo risorse decentrate per le categorie B, C e D	3.292.633,13 €
Residui (Somme non utilizzate nell'esercizio di riferimento)	97.936,57 €
Risparmi fondo lavoro straordinario	12.672,90 €
TOTALE RISORSE ANNO 2021	3.403.242,60 €
Risorse indisponibili per la contrattazione integrativa	
Indennità accessoria mensile	566.517,44 €
Incarichi attribuiti al personale di categoria D	70.000,00 €
Costo complessivo PEO bando anno 2021 espletata e conclusa nell'anno 2021 (rif. Bando D.D. rep. n. 2647 del 30.07.2021)	720.889,96 €
Risorse disponibili per la contrattazione integrativa	
Conguaglio IMA	197.000,00 €
Premi correlati alla performance organizzativa (ex art. 64, comma 2, lettera a), del CCNL 2018)	713.635,20 €
Indennità correlate alle condizioni di lavoro del personale: disagio, rischio, lavoro in turno e gravose articolazioni orario di lavoro, reperibilità (ex art. 64, comma 2, lettera c), del CCNL 2018)	378.000,00 €
Indennità correlate allo svolgimento di attività implicanti particolari responsabilità per il personale delle categorie B, C e D secondo la disciplina di cui all'art. 91 del CCNL 16/10/2008 (ex art. 64, comma 2, lettera d), del CCNL 2018)	757.200,00 €

Fondo per il lavoro straordinario	385.000,00 €
	385.000,00 €

Art. 4

Indennità mensile accessoria (IMA)

Ai sensi del combinato disposto dell'art. 41, comma 4, del CCNL 27.1.2005 e dell'art. 64, commi 1 e 5 del CCNL 19.4.2018, con lo specifico stanziamento di € **566.517,44** (nota A.Fi. prot. N. 187263 del 10.05.2022) è stata garantita la corresponsione dell'IMA per l'anno 2021, con gli stessi criteri degli anni precedenti e nella stessa misura, pari ad € **48,00 mensili per 12 mensilità** (comprensivi degli oneri a carico dell'Amministrazione).

Le parti stabiliscono, altresì, di riconoscere un conguaglio IMA di € 200,00 annui complessivi (comprensivi degli oneri a carico dell'Amministrazione) a tutto il personale di categoria B, C e D.

Per l'erogazione di tale conguaglio, si terrà conto:

- dell'eventuale servizio part-time svolto dal dipendente;
- delle eventuali cessazioni dal servizio e assunzioni in corso di anno.

In questi casi il premio sarà ridotto proporzionalmente alla percentuale o al periodo del servizio prestato.

Le parti concordano che la corresponsione dell'IMA nella stessa misura di € 48,00 mensili (comprensivi degli oneri a carico dell'Amministrazione), erogata per 12 mensilità, potrà essere garantita per gli esercizi futuri fino a diversa pattuizione. Con il CCI 2022 si valuterà, sulla base delle somme disponibili, l'importo dell'IMA per tutto il personale di categoria B, C e D.

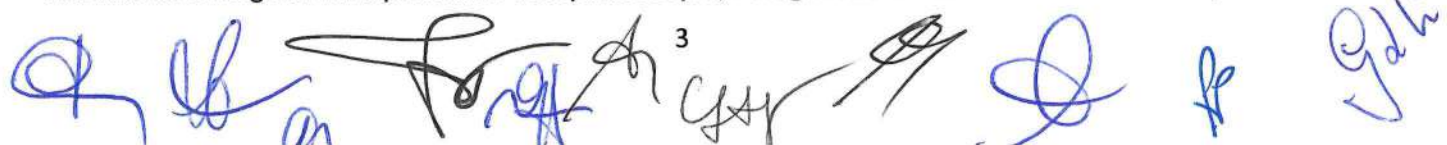
Art. 5

Incarichi attribuiti al personale di categoria D (art. 91, comma 3, del CCNL 2006/2009)

Ai sensi dell'art. 64, comma 1, non sono disponibili per la contrattazione integrativa le risorse confluite nel Fondo e destinate agli incarichi attribuiti al personale di categoria D e relative all'annualità precedente.

Al personale di categoria D titolare di specifico o qualificato incarico di responsabilità amministrativa o tecnica, attribuito ai sensi del comma 3 dell'art. 91 CCNL 16.10.2008, spetta un'indennità accessoria – variabile e revocabile – nella misura stabilita dal comma 4 del richiamato art. 91. L'importo è determinato tra un minimo annuo lordo di € 1.033,00 ed un massimo di € 5.165,00, tenendo conto del livello di responsabilità, della complessità delle competenze attribuite, della specializzazione richiesta dai compiti affidati e delle caratteristiche innovative della professionalità richiesta.

Le parti stabiliscono che i due terzi dell'indennità di responsabilità, il cui ammontare massimo viene fissato nel presente articolo, verrà erogato al personale titolare dei suddetti incarichi di responsabilità a seguito della sottoscrizione del Contratto Integrativo 2021. Mentre, come previsto dell'art. 91, comma 4, del CCNL 16.10.2008, un terzo dell'indennità è corrisposto a seguito della valutazione positiva della performance individuale conseguita dal dipendente. Per quanto sopra, l'erogazione del terzo dell'indennità in questione



avverrà secondo le modalità previste dal Sistema di misurazione e valutazione della performance (SMVP) vigente per l'anno di valutazione, ai sensi del quale: l'importo massimo stabilito, sarà corrisposto a chi avrà raggiunto la valutazione pari a 5/5, mentre sarà proporzionalmente ridotto per le valutazioni inferiori a 5 e comunque, superiori a 1. La valutazione inferiore o uguale a 1 sarà considerata negativa e, pertanto, nulla sarà dovuto relativamente al terzo dell'indennità di responsabilità.

Le parti stabiliscono di considerare incarichi al personale di categoria D di cui all'art. 91, comma 3 del CCNL 16.10.2008, quelli di Coordinatore di dipartimento ai sensi dell'art. 14, comma 3 dello Statuto di Ateneo, nonché gli incarichi assegnati dal Direttore generale a dipendenti di categoria D a cui sono formalmente attribuite deleghe di firma, anche da parte di dirigenti.

Ai Responsabili amministrativo-gestionali ai sensi dell'art. 14, comma 3 dello Statuto di Ateneo e ai dipendenti di categoria D a cui sono formalmente attribuite dal Direttore generale o dai dirigenti deleghe di firma di atti e documenti contabili riguardanti l'Amministrazione centrale è attribuita un'indennità di responsabilità pari ad € 2.500,00 per anno, al lordo degli oneri a carico dell'Amministrazione; ai dipendenti di categoria D a cui sono formalmente attribuite dal Direttore generale deleghe di firma, anche da parte di dirigenti, di atti e documenti contabili riguardanti le strutture decentrate è attribuita un'indennità di responsabilità pari ad € 2.000,00 per anno, al lordo degli oneri a carico dell'Amministrazione.

Di norma, a ciascuna unità di personale di categoria D può essere attribuito un solo incarico ex art. 91, comma 3 del CCNL 16.10.2008. Per l'eventuale attribuzione di più di un incarico in capo alla medesima unità di personale sarà corrisposta, innanzitutto, l'indennità di responsabilità nella misura più elevata tra quelle potenzialmente maturate e, limitatamente al secondo incarico, fino al 50% dell'importo previsto, subordinatamente alla disponibilità del fondo. Per il futuro le parti potranno stabilire criteri di retribuzione diversi per i casi eccezionali e adeguatamente motivati di ulteriori incarichi.

Al dipendente a cui sia stato attribuito un incarico di responsabilità ex art. 91, comma 3 del CCNL 16.10.2008, potrà essere corrisposta l'indennità di responsabilità per una sola eventuale posizione organizzativa o attribuzione di funzioni specialistiche e di responsabilità ai sensi del richiamato art. 91, commi 1 e 2, nella misura massima del 50% di quanto previsto dai criteri generali di cui al successivo art. 7 e subordinatamente alla disponibilità del fondo.

Pertanto, è destinato al pagamento delle indennità di responsabilità per incarichi attribuiti al personale di categoria D ai sensi del comma 3 dell'art. 91 CCNL 16.10.2008, l'importo complessivo di € 70.000,00 – comprensivi dei residui di € 9.015,20 – al lordo degli oneri a carico dell'Amministrazione.

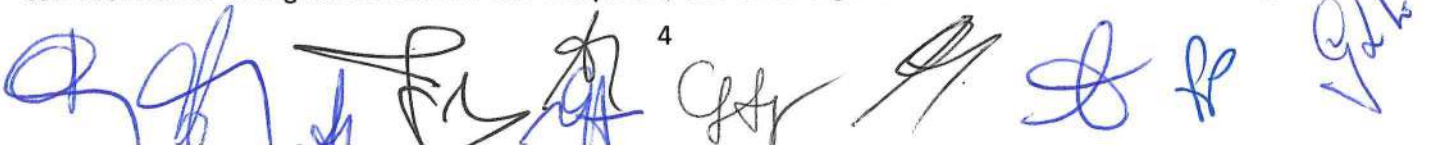
Le indennità di cui al presente articolo saranno corrisposte subordinatamente alla verifica della relativa disponibilità economico-finanziaria.

Art. 6

Premi correlati alla *performance organizzativa* (art. 64, comma 2, lettera a), del CCNL 2016/2018)

Le parti stabiliscono di stanziare per i premi correlati alla *performance organizzativa*, relativi all'anno 2021, € 713.635,20 – comprensivi dei residui di € 38.667,82 e dei risparmi di € 12.672,90 derivanti dal fondo per il lavoro straordinario anno 2020 (tutte le cifre si intendono al lordo degli oneri a carico dell'Amministrazione).

Le parti si danno reciprocamente atto che l'Amministrazione è tenuta a misurare ed a valutare la *performance* con riferimento all'organizzazione nel suo complesso, alle unità organizzative in cui si articola e ai singoli



dipendenti, attraverso l'adozione di strumenti idonei e secondo criteri strettamente connessi al soddisfacimento delle esigenze degli studenti e di tutti i destinatari dei servizi. La valutazione del personale è condizione necessaria per l'erogazione di premi e di tutte quelle componenti del trattamento retributivo legate alla *performance* e rileva, inoltre, ai fini del riconoscimento delle progressioni economiche e dell'attribuzione e mantenimento di incarichi di responsabilità.

L'erogazione del premio, il cui ammontare massimo è definito in questa sede per ciascuna categoria, avverrà sulla base degli esiti della valutazione della performance organizzativa di struttura e con le modalità previste dal vigente Sistema di misurazione e valutazione della performance (SMVP), ai sensi del quale: il premio legato alla performance organizzativa verrà corrisposto in modo correlato al grado di raggiungimento degli obiettivi di performance organizzativa, in coerenza con gli obiettivi organizzativi di Ateneo e di Struttura definiti nel PIP per l'anno 2021.

Per l'anno 2021, con nota prot. 413439/2021, per le strutture dell'amministrazione centrale e, con nota prot. 413436/2022, per le strutture decentrate, è stato individuato, trattandosi di prima applicazione del SMVP al personale di categoria B-C-D, un unico obiettivo organizzativo gestionale, comune a tutte le strutture dell'amministrazione, assegnato nell'ambito del PIP 2021-2023 e previsto nel Piano di sviluppo del lavoro agile (POLA) 2021-2023. Nello specifico i punti 2, Sa, Sb, 14a, 14b del Piano suddetto.

La parte pubblica attesta – e le Organizzazioni sindacali e le RSU ne prendono atto – che tale obiettivo è stato coordinato dalla Direzione generale e raggiunto al 100% da parte di tutte le strutture, come rendicontato nell'Allegato A alla Relazione sui risultati del POLA anno 2021 nella Relazione sulla performance.

Il **premio correlato alla performance organizzativa** sarà corrisposto al personale, tenendo conto della categoria di appartenenza, nella seguente misura (al lordo degli oneri a carico dell'Amministrazione):

ctg D = 750,00; ctg C = 650,00; ctg B = 550,00

Per l'erogazione dei premi correlati alla performance organizzativa, si terrà conto:

- a) dell'eventuale servizio part-time svolto dal dipendente;
- b) delle eventuali cessazioni dal servizio e assunzioni in corso di anno.

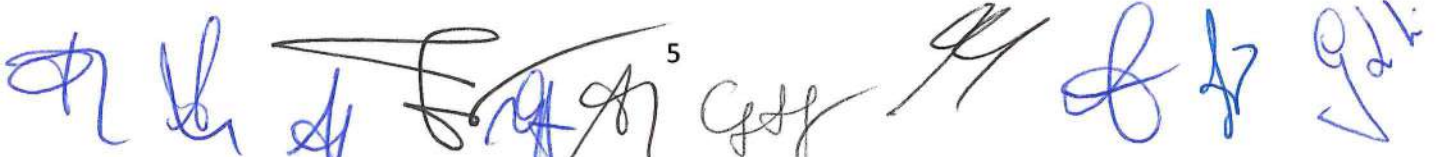
In questi casi il premio sarà ridotto proporzionalmente alla percentuale o al periodo del servizio prestato.

Art. 7

Indennità correlate allo svolgimento di attività implicanti particolari responsabilità per il personale delle categorie B, C e D (art. 64, comma 2, lett. d, del CCNL 2016/2018)

Ai sensi dell'art. 91, commi 1 e 2 del CCNL 16.10.2008, l'Amministrazione individua **posizioni organizzative e funzioni specialistiche e di responsabilità** e le attribuisce al personale di categoria B, C e D disponibile e adeguatamente qualificato, informandone preventivamente i soggetti sindacali. Alle posizioni e funzioni così individuate, l'Amministrazione, sulla base di criteri generali oggetto di contrattazione integrativa, correla un'indennità accessoria, annua, lorda, revocabile, di importo variabile, tenendo conto del livello di responsabilità, della complessità delle competenze attribuite, della specializzazione richiesta dai compiti affidati e delle caratteristiche innovative della professionalità richiesta.

Il riconoscimento di tali indennità ed i relativi importi sono valutati annualmente in considerazione della disponibilità dei rispettivi fondi contrattuali ed in relazione ad eventuali cambiamenti organizzativi. Le



indennità di cui al presente articolo cessano di essere corrisposte qualora il dipendente non sia più adibito agli incarichi per cui sono state erogate.

Consapevole dell'imprescindibile necessità di provvedere ad una omogenea formalizzazione della organizzazione amministrativa delle strutture in cui si articola l'Ateneo, l'Amministrazione ha già avviato, confrontandosi con le organizzazioni sindacali, una puntuale ricognizione e si impegna a formalizzare l'assetto organizzativo.

Nelle more, considerata la disomogeneità dei criteri adottati nei provvedimenti di micro-organizzazione vigenti nel 2021, le parti stabiliscono di riconoscere le posizioni organizzative e le funzioni specialistiche in essere sulla base dei decreti di micro-organizzazione adottati dal Direttore generale, integrati dalle attestazioni dei Responsabili di struttura per le Aree nelle quali non sia stata adottata la micro organizzazione ovvero per le Aree dove la stessa sia stata adottata da più di cinque anni dalla data di sottoscrizione della presente ipotesi di accordo. A tal fine, le parti convengono di destinare, per l'anno 2021, al pagamento di tali indennità la somma complessiva di € 757.200,00 (comprensiva degli oneri a carico dell'Amministrazione).

Pertanto, le parti definiscono i seguenti criteri generali di cui l'Amministrazione terrà conto nella determinazione dell'ammontare annuo di ciascuna indennità, al lordo degli oneri a carico dell'Amministrazione. Ai responsabili delle posizioni organizzative e delle funzioni specialistiche elencate ai successivi punti da A. ad E. saranno corrisposte le indennità di responsabilità nelle relative misure stabilite; l'importo delle indennità corrisposte ai vice responsabili sarà ridotto del 50% rispetto a quello della corrispondente posizione o funzione.

- A. Responsabili delle U.O. delle aree dell'amministrazione centrale e delle U.O. di coordinamento dei dipartimenti. A tali posizioni organizzative corrisponde un'indennità di responsabilità pari a 2.000,00 euro. È corrisposta la medesima indennità di responsabilità di 2.000,00 euro a coloro che svolgono funzioni specialistiche e di responsabilità con delega di firma, attribuite con atto del Direttore generale, non rientranti negli incarichi di cui al precedente art. 5.
- B. Responsabili degli Uffici dell'amministrazione centrale, dei dipartimenti e delle SDS, dei centri di servizio e di ricerca (della didattica, finanziari, provveditorali, economici, amministrativi e del personale, di progetto, laboratori, biblioteche, servizi informatici). A tali posizioni organizzative corrisponde un'indennità di responsabilità pari a 1.500,00 euro.
- C. Responsabili dei Settori delle aree dell'amministrazione centrale. A tali posizioni organizzative corrisponde un'indennità di responsabilità pari a 1.033,00 euro.
- D. Responsabili degli edifici dell'Ateneo. A tali posizioni organizzative o funzioni specialistiche corrisponde un'indennità di responsabilità pari a 1.033,00 euro.
- E. A coloro che svolgono altre funzioni specialistiche e di responsabilità (spesso definite "linee di attività"), ai Referenti antincendio e ai Coordinatori delle squadre di emergenza è corrisposta un'indennità di responsabilità di 600,00 euro.

Di norma, non può essere attribuita più di una posizione organizzativa o funzione specialistica ad una stessa unità di personale. Per l'eventuale attribuzione di ulteriori posizioni organizzative o funzioni specialistiche in capo alla medesima unità di personale sarà corrisposta, innanzitutto, l'indennità di responsabilità nella misura più elevata tra quelle potenzialmente maturate e, limitatamente al secondo incarico, fino al 50% dell'importo previsto, subordinatamente alla disponibilità del fondo. Per il futuro le parti potranno stabilire

criteri di retribuzione diversi per i casi eccezionali e adeguatamente motivati di ulteriori posizioni organizzative.

Come già previsto nell'art. 5, al dipendente di categoria D, titolare di specifico o qualificato incarico di responsabilità amministrativa o tecnica, attribuito dal Direttore generale ai sensi del comma 3 dell'art. 91 CCNL 16.10.2008, sarà corrisposta la relativa indennità di responsabilità nella misura prevista nello stesso art. 5; potrà essere corrisposta solo un'altra indennità di responsabilità per eventuali posizioni organizzative o funzioni specialistiche e di responsabilità attribuite ai sensi del richiamato art. 91, commi 1 e 2, nella misura massima del 50% di quanto previsto dai criteri generali di cui alle precedenti lettere da A ad E e subordinatamente alla disponibilità del fondo.

Le indennità di cui al presente articolo saranno corrisposte subordinatamente alla verifica della relativa disponibilità economico-finanziaria.

Art. 8

Indennità correlate alle condizioni di lavoro del personale delle categorie B, C e D, in particolare: ad obiettive situazioni di disagio, rischio, al lavoro in turno, a particolari o gravose articolazioni dell'orario di lavoro, alla reperibilità (art. 64, comma 2, lett. c) CCNL 19.4.2018)

Le parti stabiliscono che gli stanziamenti destinati a tale voce per il 2021, pari ad € 378.000,00 – comprensivi dei residui di € 50.253,55 – al lordo degli oneri a carico dell'amministrazione, vengano utilizzati per compensare i dipendenti che prestano servizio in obiettive condizioni di disagio, di rischio, in regime di turnazione e con particolari articolazioni dell'orario di lavoro. In particolare, le somme disponibili sono ripartite secondo quanto indicato nei seguenti punti e nelle rispettive sotto-voce.

- Sono assegnati € 244.000,00 (al lordo degli oneri a carico dell'amministrazione), per l'anno 2021, per compensare proporzionalmente i dipendenti che prestano servizio in **obiettive condizioni di disagio**.

Le relative indennità saranno calcolate in ragione di anno, secondo le modalità e nelle misure previste per ciascuna sotto-voce.

a) Front-office € 150.000,00

Le parti stabiliscono che è attribuita un'indennità al personale che svolge funzioni di sportello, gestendo i rapporti diretti con il pubblico e, in particolare, con gli studenti (sportelli delle segreterie e tutti gli uffici dell'A.Di. dedicati al front office con gli studenti, Ufficio anagrafe degli studenti e Ufficio protocollo, URP, Biblioteche con front office all'utenza, Uffici del COF dedicati al front-office con gli studenti, Uffici del CINAP dedicati al front-office con gli studenti, Sistema museale per le giornate di apertura al pubblico degli studenti, uffici dell'ARU e dell'ARi che ricevono domande per la partecipazione a bandi e selezioni).

Ai fini dell'erogazione della suddetta indennità il dirigente o il responsabile del servizio comunica all'Area risorse umane (ARU) l'elenco degli uffici che svolgono attività di front-office, indicando i nominativi del personale che svolge effettivamente tali attività, specificandone le relative giornate di effettiva attività di front-office. Tenuto conto di quanto comunicato dal dirigente o responsabile, al personale interessato sarà erogata una indennità giornaliera forfettaria di € 2,50 (al lordo degli oneri a carico dell'Amministrazione) per ogni giorno di effettiva attività di front-office.

[Handwritten signatures and initials in blue ink, including a large signature at the top right and several smaller ones along the right margin.]

[Handwritten signatures and initials in blue ink at the bottom of the page.]

b) Autisti € 5.000,00

Le parti stabiliscono che al personale che svolge abitualmente mansioni di autista è attribuita un'indennità giornaliera forfettaria di € 8,00 (al lordo degli oneri a carico dell'Amministrazione). Nei casi in cui l'effettivo svolgimento delle mansioni di autista avvenga il sabato e le giornate festive, l'indennità giornaliera forfettaria è elevabile fino ad € 10,00, ed è pari ad € 15,00 (al lordo degli oneri a carico dell'Amministrazione) nei casi in cui avvenga al di fuori del territorio regionale.

Anche al personale che svolge occasionalmente le mansioni di autista è riconosciuta un'indennità di importo uguale alle precedenti per le giornate di effettivo svolgimento delle mansioni in oggetto. In tal caso, ai fini dell'erogazione della suddetta indennità, il dirigente o il responsabile del servizio comunica all'Area risorse umane (ARU) l'elenco nominativo dei dipendenti che abbiano svolto mansioni di autista, specificando per ciascuno le giornate di effettivo svolgimento delle mansioni in oggetto. Nell'elenco sono inclusi anche i nominativi dei dipendenti che abbiano sostituito un collega assente o contemporaneamente impegnato nelle stesse attività.

c) Attività di vigilanza € 65.000,00

Le parti stabiliscono che è attribuita un'indennità al personale tecnico-amministrativo adibito ad attività di sorveglianza e di assistenza durante l'ordinario orario di servizio, in occasione delle prove di ammissione ai Corsi di laurea, alle Scuole di specializzazione, ai test TOLC del CISIA, ai TFA e ad ogni altra commissione di vigilanza in cui sia impiegato con espresso incarico del Direttore generale o del Rettore.

Al personale interessato sarà erogata un'indennità giornaliera forfettaria di € 50,00 (al lordo degli oneri a carico dell'Amministrazione) per giornata, elevata ad € 80,00 (al lordo degli oneri a carico dell'Amministrazione) per i dipendenti designati come responsabili di specifiche attività o adibiti a svolgere funzioni specialistiche nell'ambito delle predette prove.

Per le attività eventualmente svolte fuori dall'orario di lavoro sarà riconosciuto un compenso per lavoro straordinario.

La parte pubblica si impegna a valutare la percorribilità giuridica dell'adozione di un regolamento che, in attuazione dell'art. 43, comma 4, della Legge 27 dicembre 1997, n. 449, preveda, con riferimento a prestazioni che richiedono un contributo/tassazione da parte dell'utenza o di soggetti esterni, la destinazione di una quota del contributo per alimentare il Fondo previsto dall'art. 63, comma 3, lett. a) e dall'art. 65, comma 3, lett. a), del vigente c.c.n.l. del comparto Istruzione e Ricerca, 2016-2018.

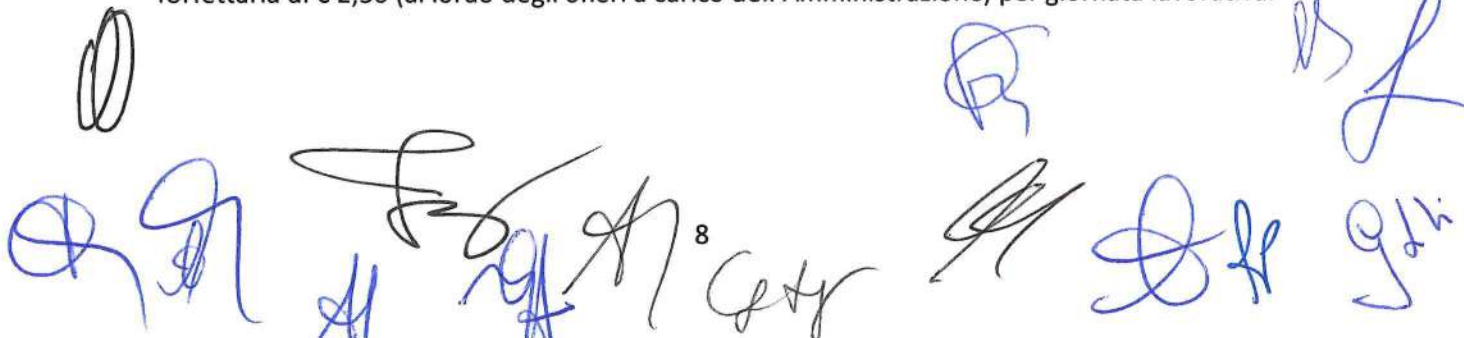
d) Servizio prestato presso l'Azienda agraria sperimentale € 13.000,00

Le parti stabiliscono che è attribuita una indennità al personale tecnico amministrativo che svolge servizio presso l'Azienda agraria sperimentale, in considerazione della irraggiungibilità della sede di servizio tramite mezzi di trasporto pubblico, dello svolgimento all'aperto e senza una postazione di lavoro della prestazione lavorativa.

Al personale interessato sarà erogata un'indennità giornaliera forfettaria di € 4,00 (al lordo degli oneri a carico dell'Amministrazione) per turno di almeno 6h svolto nell'orario di lavoro.

e) Disagio per garantire la continuità dei servizi € 11.000,00

Al personale tecnico-informatico delle Ripartizioni dell'ASI "infrastrutture ICT, sistemi e servizi" e "sistema informativo integrato d'Ateneo" direttamente impegnato nel garantire la continuità del funzionamento della rete, dell'hardware, della gestione di applicativi ritenuti di particolare rilevanza e nella gestione centralizzata dei servizi informatici di Ateneo sarà erogata un'indennità giornaliera forfettaria di € 2,50 (al lordo degli oneri a carico dell'Amministrazione) per giornata lavorativa.



- Sono assegnati € 134.000,00 (al lordo degli oneri a carico dell'amministrazione), per l'anno 2021, per compensare proporzionalmente i dipendenti che prestano servizio in **condizioni di rischio**. Le relative indennità saranno calcolate in ragione di anno, secondo le modalità e nelle misure previste per ciascuna sotto-voce.

f) **Maneggio valori e fondi cassa economali € 9.000,00**

Le parti stabiliscono che è attribuita un'indennità al personale effettivamente addetto al maneggio diretto e continuo di valori, nonché al personale assegnatario di fondo cassa economale effettivamente movimentato.

Ai fini dell'erogazione della suddetta indennità, il dirigente o il responsabile del servizio comunica all'Area risorse umane (ARU) l'elenco nominativo dei dipendenti che svolgono effettivamente tali attività o che sono assegnatari di fondi cassa economali effettivamente movimentati, specificandone le relative presenze giornaliere. Tenuto conto di quanto comunicato dal dirigente o dal responsabile, al personale interessato sarà erogata una indennità giornaliera forfettaria di € 2,50 (al lordo degli oneri a carico dell'Amministrazione) per le giornate di lavoro prestate.

g) **Rischi convenzionali € 75.000,00**

Le parti stabiliscono di attribuire al personale un'indennità per lo svolgimento di compiti e di mansioni comportanti l'assunzione di rischi convenzionali, cioè l'esposizione a potenziali rischi per la salute, normati da specifiche leggi. L'indennità di rischio spetta per le prestazioni di lavoro che comportino continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e l'integrità personale del lavoratore, indipendentemente dalla categoria o dal profilo professionale di appartenenza; in particolare, l'indennità è attribuita per le giornate di lavoro prestate presso i locali dell'Ateneo, agli addetti ai laboratori, agli stabulari, agli archivi generali, ai depositi delle biblioteche, al personale addetto all'azienda agraria, al personale addetto alla cura degli spazi a verde, al personale addetto alla gestione delle riserve naturali e al personale tecnico dell'APSEMa per le giornate di lavoro in cui si è recato presso i cantieri.

Nel rischio di cui in oggetto non rientra il rischio radiologico ionizzante, perché disciplinato da specifiche norme di legge e contrattuali.

Ai fini dell'erogazione della suddetta indennità, il dirigente o il responsabile del servizio comunica all'Area risorse umane (ARU) l'elenco nominativo dei dipendenti che abbiano effettivamente svolto attività comportanti l'assunzione di rischi per la salute regolamentate da specifiche previsioni normative, indicando la tipologia delle mansioni a rischio, la specifica norma di riferimento e le relative presenze in servizio. Tenuto conto di quanto comunicato dal dirigente o dal responsabile, al personale interessato sarà erogata una indennità giornaliera forfettaria così differenziata:

- 1) € 2,50 (al lordo degli oneri a carico dell'Amministrazione) per ogni giorno di effettiva presenza in servizio per il personale che opera presso gli archivi generali e i depositi delle biblioteche, nonché al personale tecnico dell'A.P.S.E.Ma. per le giornate di lavoro in cui si è recato presso i cantieri.
- 2) € 4,00 (al lordo degli oneri a carico dell'Amministrazione) per ogni giorno di effettiva presenza in servizio per il personale che presta servizio presso gli stabulari, presso i laboratori, presso l'Area dei servizi generali nelle attività di cura diretta degli spazi a verde e presso le riserve naturali affidate in gestione all'Ateneo.
- 3) € 8,00 (al lordo degli oneri a carico dell'Amministrazione) per ogni giorno di effettiva presenza in servizio per il personale addetto alla cura dell'azienda agraria.

h) **Servizio di custodia € 10.000,00**

Le parti stabiliscono che è attribuita una indennità al personale che svolge servizio di custodia presso l'Azienda agraria sperimentale, in considerazione della particolare articolazione dell'orario di lavoro che include la necessaria permanenza presso la struttura 24/24 h.

Al personale interessato sarà erogata un'indennità giornaliera forfettaria di € 24,00 (al lordo degli oneri a carico dell'Amministrazione) che sarà corrisposta mensilmente. Nulla sarà dovuto a titolo di

lavoro straordinario ai sensi dell'art. 86 del CCNL 16.10.2008.

i) **Servizio di portierato € 40.000,00**

Le parti stabiliscono che è attribuita una indennità al personale tecnico amministrativo che svolge servizio di portierato e di accoglienza nelle sedi dell'Università, a supporto delle attività didattiche e scientifiche e per la realizzazione di iniziative ed eventi culturali promossi dall'Ateneo, in considerazione della particolare articolazione dell'orario di lavoro.

Al personale interessato sarà erogata un'indennità giornaliera forfettaria di € 8,00 (al lordo degli oneri a carico dell'Amministrazione) per turno di 6h svolto nell'orario di lavoro.

Art. 9

**Lavoro straordinario
(art. 86 CCNL 16.10.2008)**

Le parti stabiliscono che l'ammontare delle risorse destinate alla remunerazione del lavoro straordinario che si è reso necessario per fronteggiare particolari situazioni di lavoro, è pari ad € 385.000,00.

Il lavoro straordinario non può essere considerato fattore di programmazione del lavoro e deve essere debitamente autorizzato dal Responsabile della struttura per fronteggiare specifiche esigenze di servizio, eccezionali, non programmabili e inderogabili.

Le ore di lavoro straordinario autorizzate e svolte dal dipendente sono riconosciute nella misura prevista dall'art. 86 del CCNL 16.10.2008 – fino ad un massimo di 250 ore in un anno solare – solo se la permanenza in servizio oltre l'ordinario orario di lavoro individuale è attestata dal sistema di rilevazione presenze. Su richiesta del dipendente, le ore di lavoro straordinario accantonate in un conto ore individuale, possono essere fruite per permessi orari o sotto forma di riposi compensativi pari alle corrispondenti ore lavorate, tenuto conto delle esigenze organizzative della struttura di appartenenza.

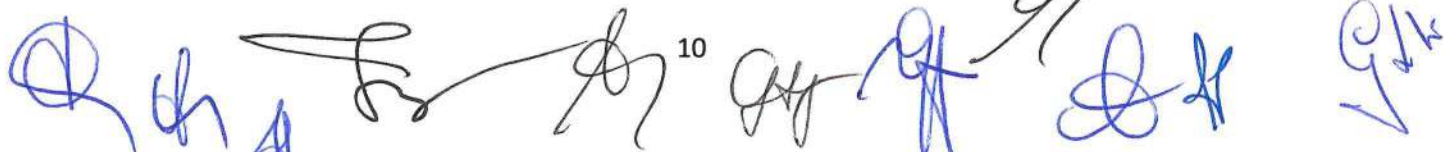
L'Amministrazione, per l'anno 2021, ha provveduto ad assegnare a tutte le strutture dell'Ateneo un tetto massimo di ore di straordinario da autorizzare per fare fronte a specifiche esigenze di servizio, sulla base di criteri che tengono conto del dato storico e della numerosità del personale assegnato alla struttura, anche al fine di individuare soluzioni che possano consentirne una progressiva e stabile riduzione.

Art. 10

Fondo retribuzione di posizione e di risultato per la categoria EP

Ai sensi del primo comma dell'art. 65 CCNL 19.4.2018, l'Amministrazione provvede al finanziamento del "Fondo retribuzione di posizione e di risultato per la categoria EP", quale unico importo consolidato di tutte le risorse stabili dell'anno 2017, come certificate dal Collegio dei Revisori dei conti, stabilmente incrementate dagli importi elencati al comma 2 del medesimo art. 65. Il Fondo può essere altresì incrementato, di anno in anno, con gli importi variabili elencati al comma 3 dell'art. 65, nel rispetto di tutte le disposizioni di legge di contenimento che ne limitino complessivamente la crescita, come previsto dal comma 4.

Per l'esercizio finanziario 2021, sono disponibili per la contrattazione integrativa per la categoria EP € 875.605,10 (al lordo degli oneri a carico dell'Amministrazione), certificati dal Collegio dei Revisori dei conti nella seduta del 23 novembre 2021, verbale n. 9/2021.



Utilizzo del Fondo retribuzione di posizione e di risultato per la categoria EP

Ai sensi dell'art. 66 del CCNL 19.4.2018, il Fondo può essere destinato al personale di categoria EP per la retribuzione di posizione e di risultato, per le progressioni economiche, le eventuali misure di welfare integrativo, gli specifici trattamenti economici in favore del personale (a titolo esemplificativo ma non esaustivo: gli incentivi per funzioni tecniche).

Ai sensi dell'art. 76 del CCNL 16.10.2008, la retribuzione di posizione e di risultato assorbe tutte le competenze accessorie e le indennità, ivi compreso il compenso per il lavoro straordinario e con l'esclusione dell'indennità di ateneo, dell'indennità di rischio da radiazioni e dei compensi che specifiche disposizioni di legge finalizzano all'incentivazione di prestazioni o risultati del personale.

L'importo della retribuzione di posizione varia da un minimo di € 3.099,00 ad un massimo di € 12.912,00 annui lordi per tredici mensilità – rideterminato nel valore massimo di € 14.000,00 dall'art. 66 comma 2 del CCNL 19.4.2018 – e spetta, almeno nella misura minima, a tutto il personale di categoria EP, incluso quello con incarichi di studio o di ricerca, previa opportuna ricognizione per definire una omogenea graduazione delle posizioni. Gli importi superiori al minimo di posizione sono attribuiti in corrispondenza dell'affidamento di incarichi correlati a particolari responsabilità gestionali ovvero di funzioni professionali richiedenti l'iscrizione ad albi professionali o comunque alta qualificazione o specializzazione. Salvo i casi di revoca dell'incarico per motivi disciplinari, oppure per richiesta del dipendente, il mutamento dell'incarico ne comporta l'attribuzione di un altro equivalente in termini economici, con ciò intendendosi l'attribuzione di un'indennità di posizione variabile in meno, di norma, non oltre il 10%.

Ai sensi dell'art. 76, comma 2 del CCNL 16.10.2008 e nel rispetto delle previsioni dell'art. 42, comma 6, lett. e) ed f) del CCNL 19.4.2018 l'Amministrazione conferma quanto stabilito con D.D. n. 9081 del 18/10/2005, in merito ai criteri per il conferimento e per la revoca degli incarichi al personale di categoria EP, nonché alla graduazione della retribuzione di posizione, in rapporto a ciascuna tipologia di incarico ivi individuata. Gli incarichi attribuiti al personale EP sono, pertanto, ricondotti a tre fasce, correlate alle corrispondenti retribuzioni di posizione annue lorde per tredici mensilità.

Con riferimento alla misura della retribuzione di posizione, le parti confermano quanto stabilito nel CCI 2018-2019: è corrisposto l'importo di € 14.000,00 per la posizione di I fascia, di € 6.719,00 per la posizione di II fascia; di € 3.360,00 per la posizione di III fascia.

Ai sensi dell'art 76 comma 4 del CCNL 16.10.2008, la retribuzione di risultato è finalizzata a remunerare i risultati espressi da ciascun dipendente in termini di efficienza o produttività a seguito della valutazione del dipendente, secondo il SMVP adottato dall'Amministrazione. L'importo della retribuzione di risultato eventualmente spettante non può essere inferiore al 10 %, né superiore al 30% della retribuzione di posizione attribuita e viene determinato sulla base della quota residua del fondo.

In ottemperanza alle previsioni dell'art. 76, comma 5, del CCNL 16.10.2008 e dell'art. 42, comma 3, lett. k) del CCNL 19.4.2018, le parti convengono di confermare, per l'anno 2021, i criteri generali adottati a partire dal 2017 per la determinazione dei valori retributivi correlati ai risultati e al raggiungimento degli obiettivi assegnati al personale della categoria EP.

In particolare, la determinazione del valore della retribuzione di risultato sarà ottenuta moltiplicando il punteggio totale ottenuto dal dipendente a seguito della valutazione della performance, secondo quanto definito dal SMVP, per 1/10 della retribuzione massima conseguibile, pari al 30% della retribuzione di posizione garantendo tuttavia il rispetto del limite minimo da corrispondere in caso di valutazione positiva, pari al 10% della retribuzione di posizione, in base a quanto disposto dall'art. 75, comma 5, del CCNL 16.10.2008 con riferimento all'anno in oggetto.

Le parti convengono che la retribuzione di risultato ottenuta secondo il calcolo appena descritto, sarà proporzionalmente ridotta qualora il Fondo retribuzione di posizione e di risultato per la categoria EP risultasse non sufficientemente capiente, fermo restando il rispetto del limite minimo da corrispondere in caso di valutazione positiva, pari al 10%.

Art. 11

Accordo triennale PEO

Le parti in data 13/07/2021 hanno sottoscritto un accordo programmatico triennale sulla progressione economica ex art. 79, comma 2, del CCNL 2006/2009. Tale accordo viene allegato al presente CCI costituendone parte integrante, anche ai fini e per gli effetti dei futuri CCNL.

Art. 12

Ferie e riposi solidali

L'istituto delle ferie e dei riposi solidali, previsto per la prima volta dal CCNL 2016/2018, art. 46 è volto ad incentivare la solidarietà fra colleghi. In particolare, un dipendente che si trovi in particolari condizioni di necessità può richiedere, ottenere ed utilizzare un certo numero di giorni di ferie aggiuntive rispetto a quelle ordinariamente spettanti, grazie ad una donazione da parte dei colleghi di lavoro.

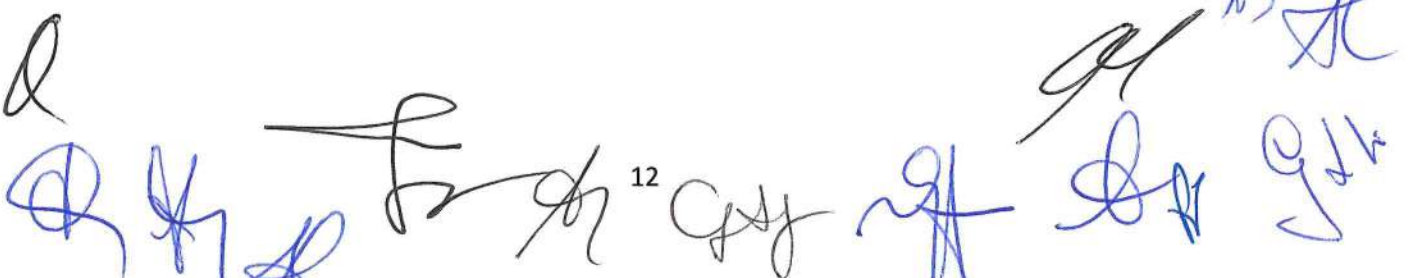
Le parti concordano che, in prima applicazione e in via sperimentale, può fruire dell'istituto chi deve prestare assistenza a figli minori e a familiari diversi dai figli minori, purché parenti o affini entro il terzo grado, che necessitino di cure costanti per particolari condizioni di salute opportunamente certificate.

L'amministrazione predisporrà delle apposite comunicazioni al fine di dare la possibilità, a coloro che volessero, di cedere le proprie giornate di ferie eccedenti le quattro settimane annuali, di cui il lavoratore deve necessariamente fruire ai sensi del d.lgs. 66/2003 in materia di ferie. In particolare, si possono donare fino ad un massimo di 8 giorni nel caso di articolazione dell'orario di lavoro settimanale su cinque giorni e fino ad un massimo di 12 giorni nel caso di articolazione dell'orario di lavoro settimanale di lavoro su sei giorni. Le parti concordano che, in maniera sperimentale, si possono, inoltre, donare le quattro giornate di riposo per le festività soppresse ed anche i giorni di ferie maturati e non fruiti in annualità precedenti.

Art. 13

Reperibilità (Art. 56 del CCNL 2006/2009)

L'Amministrazione si impegna a valutare se vi siano settori di attività per i quali sia necessario prevedere la reperibilità o la pronta disponibilità e, ove ritenesse di averne necessità, a regolare tale istituto nella contrattazione integrativa dell'anno 2022.



Art. 14

Norme finali e transitorie

La presente ipotesi di accordo, finalizzata alla stipula del Contratto Collettivo Integrativo, sarà sottoposta all'approvazione del Consiglio di Amministrazione nella prima seduta utile, previa acquisizione del previsto parere da parte del Collegio dei Revisori sulla compatibilità economica finanziaria con i vincoli di bilancio.

La sottoscrizione del contratto collettivo integrativo che riceverà la presente ipotesi di accordo resta subordinata alla detta approvazione.

Dalla data di entrata in vigore del contratto collettivo integrativo che riceverà la presente ipotesi di accordo, si intendono disapplicati gli atti negoziali e le disposizioni, o le parti di essi, in contrasto con lo stesso.

Per quanto non espressamente previsto dal contratto collettivo integrativo che riceverà la presente ipotesi di accordo, per la materia dallo stesso disciplinata, si rinvia alla normativa vigente e ai contratti collettivi nazionali per il personale dell'ex comparto Università e del comparto Istruzione e Ricerca.

L'Amministrazione, entro il termine di 30 giorni dall'integrale corresponsione al personale delle indennità di cui alla presente ipotesi di accordo, fornirà informativa alle OO.SS. firmatarie del CCNL e alla RSU riguardo la distribuzione analitica delle stesse e delle eventuali somme non utilizzate, distinte per voce e anno di competenza. Inoltre, a richiesta di una delle parti firmatarie del Contratto Collettivo Integrativo l'amministrazione informa le parti sullo stato di attuazione dello stesso.

La parte economica del contratto collettivo integrativo che riceverà la presente ipotesi di accordo non ha efficacia ultrattiva e alla scadenza della sua applicazione i suoi effetti si estingueranno di diritto con riguardo alle singole clausole economiche, ad eccezione di quanto eventualmente previsto per ciascuna singola voce.

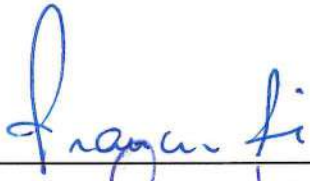
Eventuali somme non spese e risparmi residuali costituiranno integrazione del Fondo risorse decentrate (art. 63 CCNL 19.4.2018), per il trattamento economico accessorio del personale di categoria B, C e D, dell'anno 2022, ai sensi dell'art. 88, comma 5, del CCNL 16.10.2008.

Le eventuali somme non spese per la retribuzione di posizione del personale EP, alimenteranno l'istituto della retribuzione di risultato. A consuntivo, gli eventuali residui verranno destinati ad integrazione del Fondo ex art. 65 CCNL 29.4.2018 per l'anno 2022.

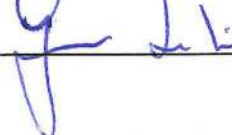
Catania, 6.10.2022

La delegazione datoriale:

il Magnifico Rettore, prof. Francesco Priolo

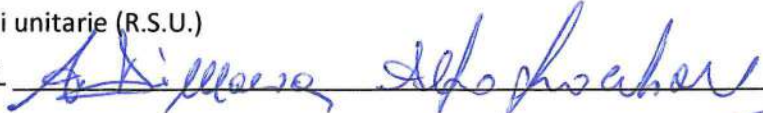


il Direttore generale, prof. Giovanni La Via

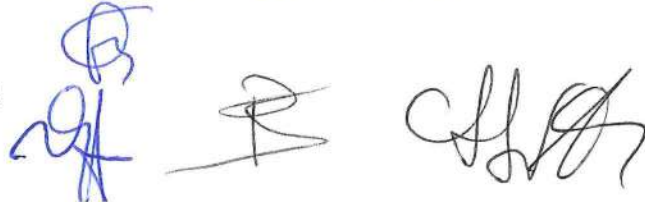
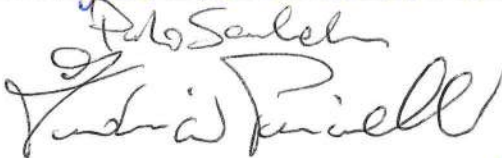
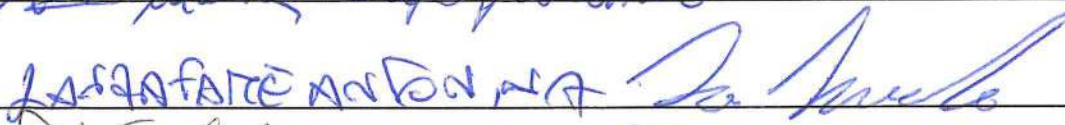


I rappresentanti territoriali delle Organizzazioni sindacali firmatarie del CCNL 19.4.2018 e le Rappresentanze sindacali unitarie (R.S.U.)

FLC CGIL



CISL FSUR



Fed. UIL Scuola RUA Carlo Juncà Stefano Alfio Aut. Ma

SNALS CONFAL Felice Luciano Vignani

FGU Gilda Unams Dip. Università Francesco Di Sipri

RSU Agostino Scardone Francesco Libertini

Antonio Milani Giuseppe Spadone

Roberto Benigni

Antonio Spadone Spadone

Massimo Adamo

Alfredo Di Stefano

Giulio Fabiani

Leonardo Libertini

Francesco Meola

Antonio Libertini

Luca Libertini

**"ACCORDO SU TEMPISTICA E RISORSE PER LA PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE
DEL PERSONALE TECNICO-AMMINISTRATIVO PER IL TRIENNIO 2021/2023"**

PP
Gili

La Delegazione di parte pubblica e la Delegazione di parte sindacale

- Richiamate le seguenti disposizioni normative:
 - art. 52 comma 1-*bis* d.lgs. n. 165/2001;
 - art. 23 d.lgs. n. 150/2009;
 - artt. 79, 81, 82, 87 e 88 CCNL 2006-2009;
 - artt. 63, 64, 65, 66 CCNL 2016-2018;
 - art. 11 CCI del personale tecnico-amministrativo anno 2020;
- Considerate le modifiche da apportare al Regolamento per la disciplina delle progressioni economiche orizzontali del personale tecnico-amministrativo, concordate nel rispetto delle prerogative sindacali previste dal CCNL vigente e dalla normativa di riferimento;

al fine di avviare tempestivamente le procedure di selezione per la PEO, stabiliscono quanto segue:

- l'Amministrazione si impegna a emanare entro le date indicate nella tabella contenuta nel presente accordo i bandi per la PEO riservati al personale a tempo indeterminato che abbia maturato, ai sensi dell'art. 3 del Regolamento per la disciplina delle progressioni economiche orizzontali del personale tecnico-amministrativo, almeno due anni di effettivo servizio nella posizione economica in godimento e che risulti in servizio alla data di pubblicazione del bando;
- a regime si procederà, sulla base delle risorse disponibili destinate dal CCI, ai sensi del CCNL vigente, ad emanare annualmente un bando PEO, riservato al personale in possesso al 31 dicembre dell'anno precedente di due anni di effettivo servizio nella posizione economica immediatamente inferiore a quella messa a concorso;
- la PEO viene finanziata attraverso un piano graduale triennale che destina le risorse indicate dai CC.CC.NN.L., ed in particolare quelle di cui all'art. 88, comma 2 lett. a. nonché mediante le eventuali ulteriori somme previste dal CCNL 2016-2018 e dai Contratti integrativi d'Ateneo, appositamente vincolate per tale scopo. La destinazione di dette risorse al finanziamento della selezione per la PEO permetterà di garantire la pubblicazione dei bandi entro le date sotto riportate.

In particolare, le parti concordano che la PEO nel triennio 2021/2023 verrà finanziata come segue:

BANDO	SOMME STANZIATE
Entro il 31.07.2021	€ 713.290,95 (somma così finanziata: <ul style="list-style-type: none"> • € 713.290,95 risorse del fondo del salario accessorio di cui all'art. 63 del CCNL 2016-2018 e derivanti

A. Scattolon
 Felice
 Ben
 [various signatures]



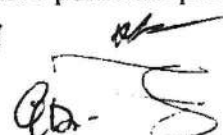


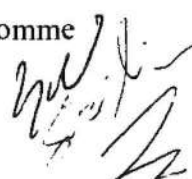
Agg

	dai risparmi PEO per cessazione dal servizio di personale di ctg. B, C, D ed EP già beneficiario di progressione economica orizzontale, quantificate al 31.12.2020)
Entro il 30.04.2022	€ 360.000,00 (somma così finanziata: <ul style="list-style-type: none">• € 85.000,00 stima risorse del fondo del salario accessorio di cui all'art. 63 del CCNL 2016-2018 e derivanti dai risparmi PEO per cessazione dal servizio di personale di ctg. B, C, D ed EP già beneficiario di progressione economica orizzontale, da quantificare al 31.12.2021;• € 249.932,45 risorse ex art. 63 CCNL 2016-2018, ivi comprese quelle di cui al comma 2 lett. f;• € 25.067,55 risorse ex art. 65 CCNL 2016-2018, ivi comprese quelle di cui al comma 2 lett. e)
Entro il 30.04.2023	€ 180.000,00 (somma così finanziata: <ul style="list-style-type: none">• € 65.000,00 stima risorse del fondo del salario accessorio di cui all'art. 63 del CCNL 2016-2018 e derivanti dai risparmi PEO per cessazione dal servizio di personale di ctg. B, C, D ed EP già beneficiario di progressione economica orizzontale, da quantificare al 31.12.2022;• € 105.935,93 risorse ex art. 63 CCNL 2016-2018;• € 9.064,07 risorse ex art. 65 CCNL 2016-2018)

Le somme stimate di cui ai risparmi del costo PEO verranno calcolate dall'Amministrazione prima dell'emanazione del relativo bando e saranno comunicate ai soggetti sindacali.

- per ciascuno degli anni 2022 e 2023 lo stanziamento generale per le ctg. B, C, D ed EP è quello previsto dalla superiore tabella e conseguentemente potrà essere esclusivamente rivisto il riparto del costo fra le singole voci di finanziamento previsto nella tabella precedente, alla luce dei dati calcolati e comunicati ai soggetti sindacali relativi ai risparmi PEO dei cessati dal servizio negli anni 2021 e 2022. Di tale eventuale rimodulazione si terrà conto nei CC.CC.II. 2022 e 2023;

- le suddette somme, al fine di garantire un riparto proporzionale per tutto il personale, verranno distribuite sulla base dei criteri stabiliti al successivo punto del presente accordo. Le eventuali somme

Luigi C. Horio      

SP
C/2021/1

residue di ciascun bando dovranno essere destinate al successivo bando che, pertanto, determinerà, ferma restando la distribuzione prevista dal successivo punto, un incremento del relativo stanziamento:

- il budget disponibile per finanziare la PEO 2021/2023, di cui alla superiore tabella, verrà ripartito secondo il seguente criterio: le somme, previste per tutte le Ctg. B, C, D ed EP, verranno distribuite proporzionalmente fra tutte le suddette categorie e, all'interno di ogni categoria, fra le aree individuate dalla tabella delle retribuzioni allegata al CCNL vigente sulla base del peso complessivo di ciascuna categoria e, all'interno di questa, per ciascuna area, quest'ultimo è determinato moltiplicando il numero dei dipendenti aventi diritto per il differenziale tabellare di ogni posizione economica di riferimento. Ciò permette di determinare in modo trasparente i relativi "pesi" che consentono di definire automaticamente, sulla base del budget disponibile, il numero di passaggi per ogni categoria e posizione economica. Il valore così individuato, con riferimento a ciascuna categoria e posizione economica, verrà arrotondato all'unità superiore;

- a regime, la destinazione annuale delle risorse da assegnare al finanziamento della PEO dovrà avvenire in tempo utile per garantire la pubblicazione dei bandi entro il mese di aprile di ciascun anno mediante apposito accordo tra le parti, anche in sede di contrattazione integrativa, che dovrà anche prevedere l'indisponibilità di dette somme per altri fini;

- per i passaggi all'interno delle categorie sono utilizzati, anche al fine della definizione delle fasce di merito, gli indicatori ponderati, previsti dall'art. 82 del CCNL 2006-2009 e riportati nel Regolamento per la disciplina delle progressioni economiche orizzontali del personale tecnico-amministrativo, che consentono di garantire una effettiva selezione dei partecipanti:

Indicatore	Cat. B	Cat. C	Cat. D	Cat. EP
A) Formazione certificata e pertinente	25	20	20	20
B) Arricchimento professionale	20	25	20	15
C) Qualità delle prestazioni individuali	20	20	25	25
D) Qualificazione professionale acquisita ed anzianità di servizio	20	15	15	10
E) Titoli culturali e professionali	15	20	20	30

Il passaggio alla posizione economica superiore avviene nei limiti di spesa disponibili, nell'ambito delle risorse stanziare e, comunque, non oltre la percentuale del 50% del totale degli aventi diritto per ciascun bando.

Il presente accordo sarà recepito dai CC.CC.II. anni 2021, 2022 e 2023; in particolare, nei CC.CC.II. si terrà conto del fatto che le somme destinate alle PEO saranno indisponibili per il salario accessorio.

Catania, 13.07.2021

[Handwritten signatures and notes]

La delegazione datoriale:

il Magnifico Rettore, prof. Francesco Priolo

Francesco Priolo

il Direttore generale, prof. Giovanni La Via

G. La Via

I rappresentanti territoriali delle Organizzazioni sindacali firmatarie del CCNL 19.4.2018 e le Rappresentanze sindacali unitarie (R.S.U.)

FLC CGIL

A. Di Giuseppe

CISL FSUR

Lej M. Bui

Fed. UIL Scuola RUA

F. P.

SNALS CONFSAL

Luigi Nobile, Grazia Allario & Turco

FGU Gilda Unams Dip. Università

Colpo Carlo - M. Sceriffo

RSU

Luigi Nobile

Giuseppe Agosta Antonino Felice

Bruno Di Stefano Roberto Piniello

Salvatore Sceriffo

Salvatore Sceriffo

DICHIARAZIONI CISL UNIVERSITA'
CONTRATTO INTEGRATIVO 2021

Con riferimento all'importo da erogare per il secondo incarico di cui **all'art.5 comma 6 e art. 7 comma 7**, la Cisl Università ritiene che al lavoratore incaricato debba essere noto ex ante, l'importo da erogare a fronte dell'attività aggiuntiva. Altresì precisa che il secondo incarico debba essere retribuito interamente e comunque quanto più prossimo all'interezza della cifra prevista, sulla base della disponibilità del fondo. Ecco perché nella proposta sindacale unitaria veniva suggerito di liquidare non meno del 70%.

Cosa diversa è definire a posteriori che si riconosca di default come pagamento, il 50% dell'indennità prevista. Sarebbe stato utile indicare la dicitura "... che all'incarico aggiuntivo non si può erogare meno del 50%", nel senso che se il fondo lo permette si potrebbe erogare fino alla misura più alta, ossia quella più prossima al 100% dell'importo previsto.

In relazione **all'art. 8 comma e**, la Cisl Università non condivide che a posteriori per l'anno 2021 venga stabilito che da tale indennità siano esclusi tutti gli informatici che non operano presso l'ASI. Ciò in ragione del fatto che anche per l'anno 2021 questi lavoratori hanno garantito, in un periodo straordinario come quello Covid, la continuità dei servizi didattici e l'assistenza ai lavoratori in agile in qualsiasi momento della giornata.

La Cisl Università auspica invece che per il futuro contratto integrativo, possa essere aumentata la cifra irrisoria di € 2,50 per obiettive disagiate condizioni, a tutti quei colleghi (informatici e tecnici) che vengono chiamati per emergenze varie.



Dichiarazione CCI 2021

Le scriventi OO.SS. e le RSU appartenenti alle medesime sigle dichiarano di sottoscrivere il Contratto Collettivo Integrativo 2021, anche se lo stesso non è pienamente rispondente alle istanze avanzate con la piattaforma sindacale unitaria presentata il 17/06/2022 e al tavolo di contrattazione. In particolare, si fa riferimento:

- 1) Al ritardo con cui si arriva alla sottoscrizione del CCI 2021, la cui tempistica risulta incompatibile con le esigenze dei lavoratori, dovuto per lo più al quello accumulato nella costituzione del Fondo salario accessorio 2021, ma anche al differimento dell'avvio della contrattazione sulle proposte sindacali e delle RSU, avanzate nel mese di giugno 2022;
- 2) Al mancato stanziamento nel Fondo salario accessorio delle risorse variabili necessarie per la remunerazione del personale che svolge attività di Vigilanza per le prove di accesso ai Corsi Universitari, ai TOLC, al TFA e alle Scuole di Specializzazione. Tale mancato stanziamento determina la riduzione delle varie indennità ad esempio del front-office, e di tutte le voci del disagio (voci per le quali le scriventi avevano proposto delle indennità giornaliere a partire da €. 4,00) e anche la riduzione degli stanziamenti per l'indennità di responsabilità, necessari per il pagamento dei doppi incarichi di responsabilità (che una volta assegnati andrebbero retribuiti al 100%);
- 3) Ai precisi impegni assunti dall'amministrazione negli avvisi di selezione per l'individuazione del personale addetto al servizio di custodia e di portierato, riguardo alle risorse da utilizzare per il pagamento dei relativi compensi, che dovevano gravare sui risparmi di spesa derivanti dalla riorganizzazione amministrativa;
- 4) Al mancato chiarimento, più volte richiesto all'amministrazione, in occasione dei lavori del tavolo tecnico e riportato, anche, nella piattaforma sindacale unitaria presentata nel mese di giugno 2022 (rif. art. 10 u.c.), in merito alla corretta interpretazione, ai fini PEO, della norma del regolamento PEO relativa alla valutazione della performance dei lavoratori assunti nel corso dell'anno 2021. L'amministrazione, ad oggi, non ha fornito nessun chiarimento circa la mancata predisposizione delle relative schede di valutazione del suddetto personale (necessarie per l'assegnazione del punteggio previsto dal regolamento PEO). Inoltre, la posizione assunta dall'amministrazione in merito, risulta in contrasto con la condotta tenuta dalla stessa amministrazione, per la stessa fattispecie, nella selezione PEO 2021, creando così una palese disparità di trattamento dei lavoratori.

Pertanto, sottoscriviamo il Contratto Collettivo Integrativo 2021 per: consentire l'immediato avvio delle procedure di pagamento delle indennità accessorie 2021 spettanti al personale e per provare a mettere, finalmente, a regime il sistema della Contrattazione integrativa.

Infine, con la presente dichiarazione, si chiede anche un immediato e concreto coinvolgimento delle parti sociali presenti in Ateneo nell'individuazione delle risorse da destinare al salario accessorio 2022, prime fra tutte, le risorse variabili legate ai servizi aggiuntivi richiesti al personale (per vigilanze, portierato e custodia), il consolidamento delle risorse destinate negli anni al personale a T.D. e l'immediato avvio della contrattazione integrativa 2022.

Catania, 06/10/2022

Ignazio Parisi
UIL SCUOLA RUA

Calogero Ceraldi
FGU/GILDA UNAMS

Giorgio Nicotra
SNALS CONFESAL

Antonino Catania
USB

Le rispettive RSU:
Commis Enrico
Asero Valeria
Giangreco Nicola
Savoia Emanuele
Silvestro Leonarda
Fortini Giulio
Lo Presti Alfredo
Messina Antonio