



# **UNIVERSITA' DEGLI STUDI DI BERGAMO**

## **CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO PER IL TRATTAMENTO ACCESSORIO DEL PERSONALE TECNICO-AMMINISTRATIVO PER IL BIENNIO 2015/2016**

(Disciplina del sistema incentivante ed impiego del fondo per le progressioni economiche e per la produttività)

**Delegazione di parte pubblica**

Presidente

Prof. Remo Morzenti Pellegrini

---

Componente

Dott. Giuseppe Giovanelli

---

**Delegazione di parte sindacale**

Rappresentante Segreteria Reg.le CISL Università

Dott. Angelo Vicini

f.to Angelo Vicini

Rappresentante FLC CGIL Lombardia

Dott. Giampietro Santinelli Maffi

f.to Giampietro Santinelli Maffi

Rappresentante FLC CGIL Bergamo

Dott.ssa Elena Berardini

---

Rappresentante FLC CGIL Bergamo

Sig.ra Mirella Cattaneo

---

Rappresentante CSA di CISAL Università

Sig. Riccardo Marini

---

Rappresentante USB Pubblico Impiego

Dott. Orazio Maccarone

---

Rappresentante UIL RUA Regionale

Sig. Fabio Naldi

---

Segreteria CISAS Università

---

Segreteria CONFISAL

---

RSU

Dott. Silvio Castelli

f.to Silvio Castelli

Dott. Davide Cremaschi

f.to Davide Cremaschi

Sig.ra Marina Margheron

f.to Marina Margheron

Dott.ssa Milena Plebani

f.to Milena Plebani

Dott. Michele Timperanza

f.to Michele Timperanza

Dott.ssa Debora Tozzi

f.to Debora Tozzi

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

**STIPULANO**

**IL CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO PER IL TRATTAMENTO ACCESSORIO DEL PERSONALE TECNICO-AMMINISTRATIVO PER IL BIENNIO 2015/2016**

**Bergamo, 1 aprile 2016**

**Art. 1**  
**Fondo per le progressioni economiche e per la produttività collettiva e individuale**  
**(art. 87 CCNL 16.10.2008) – ANNO 2015**

Di seguito si riporta il Fondo per l'anno 2015 così come approvato dal Consiglio di Amministrazione nella seduta del 22.12.2015.

<b>Fondo 2004 ex-art. 1, comma 189, Legge 266/2005</b>	<b>€ 348.608,65</b>
Adeguamento ex. art. 41 del CCNL 27.01.2005 BE 2002/03 a decorrere da 1.1.2003	€ 10.622,90
<b>Decurtazione del 10% ex art. 67 D.L. 112/2008 convertito in L.133/2008</b>	€ 35.923,16
<b>TOTALE FONDO AL 2004</b>	<b>€ 323.308,40</b>
Adeguamento ex art. 5 del CCNL 28.03.2006	€ 7.567,93
Adeguamento previsto dall'art. 87 comma 1 lett c) CCNL 16.10.2008	€ 17.120,81
<b>Addendi:</b>	
Quota ex ISU - a seguito ad affidamento all'Università degli Studi di Bergamo delle funzioni inerenti la gestione degli interventi per lo studio universitario precedentemente di competenza dell'ISU, disciolto con Legge Regionale 13/12/2004, n.33 - ex art. 87, c. 2 CCNL 16.10.2008	€ 11.894,75
Accantonamento RIA dipendenti cessati (art. 87.1 lett. d) CCNL 16.10.2008 (considerate cessazioni fino all'anno 2014)	€ 7.976,14
Differenziali fra le posizioni economiche rivestite e il valore iniziale della categoria dei dipendenti CESSATI ex art. 87. c.1 lett. e) CCNL 16.10.2008 (considerate cessazioni fino all'anno 2014)	€ 21.820,92
Differenziali fra le posizioni economiche rivestite e il valore iniziale della categoria per PASSAGGI DI CATEGORIA ex art. 87. c.1 lett. e) CCNL 16.10.2008 (considerati passaggi fino all'anno 2014)	€ 42.811,17
<b>TOTALE</b>	<b>€ 432.500,12</b>
<b>Detrazioni:</b>	
Quota trasferita al capitolo stipendi del personale di Ateneo per il pagamento delle progressioni economiche all'interno della categoria (art. 88 CCNL) per gli anni dal 2004 al 2010	<b>€ 239.032,74</b>
Decurtazione ai sensi dell'art. 1, c. 456 della L. 147/2013 - stabilizzazione riduzioni operate ai sensi dell'art. 9, c. 2bis D.L. 78/2010 convertito in L. 122/2010	€ 0,00
<b>TOTALE FONDO 2015 AL NETTO DEL CARICO STORICO DELLE PROGRESSIONI E DELLE RIDUZIONI OPERATE PER EFFETTO DELL'ART. 9, C. 2-bis DEL D.L. 78/2010</b>	<b>€ 193.467,38</b>
<b>RISORSE variabili:</b>	
Risorse derivanti da attivazione di nuovi servizi e di processi di riorganizzazione ex art. 87, c. 2 CCNL 16.10.2008 (come da deliberazione del CdA del 22.12.2015)	€ 100.000,00
Rateo differenziali fra le posizioni economiche rivestite e il valore iniziale della categoria per passaggi di categoria intervenuti nell'anno 2015 ex art. 87. c.1 lett. e) CCNL 16.10.2008	€ 1.709,82
Somme non distribuite FONDO 2014:	
somme non erogate anni precedenti (quota intera differenziali cessati anno 2011 e 2012)	€ 5.738,61
risparmio derivante dalla fase di distribuzione del FONDO (confronta determinazione DG Rep. n. 141/2015, prot. n. 8317/VII/6 del 11.3.2015)	€ 385,01
<b>TOTALE FONDO DISPONIBILE ANNO 2015</b>	<b>€ 301.300,82</b>

A consuntivo andranno applicati al Fondo il risparmio del Fondo straordinario dell'anno 2015 e le risorse del Fondo Comune di Ateneo 2015 derivanti da attività in conto terzi e da programmi comunitari.

## Art. 2

### Ripartizione del fondo per le progressioni economiche e per la produttività collettiva e individuale (art. 88 CCNL 16.10.2008)

Il Fondo è distribuito con le modalità di seguito riportate:

A)	Indennità Accessoria Mensile (IAM)*	€ 120.000,00
B)	Compensi diretti ad incentivare la produttività e il miglioramento dei servizi	€ 116.300,82
C)	Indennità di responsabilità del personale cat. B, C e D	€ 65.000,00
	<b>TOTALE FONDO 2015</b>	<b>€ 301.300,82</b>

\*l'importo annuo deriva da una stima rispetto al personale in servizio nell'anno 2015

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

Le eventuali economie delle voci A) "Indennità Accessoria Mensile" e C) "Indennità di responsabilità del personale cat. B, C e D" confluiranno nella voce B) "Compensi diretti ad incentivare la produttività e il miglioramento dei servizi".

## Art. 3

### Indennità Accessoria Mensile (IAM)

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

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

Categoria B: € 500

Categoria C: € 600

Categoria D: € 700

L'indennità mensile è proporzionata al regime di impiego (tempo pieno e tempo parziale); non spetta per i primi dieci giorni di malattia per ciascun evento nell'anno (ai sensi dell'art. 71, c. 1 del D.L. 112/2008 convertito in L. 133/2008), nei periodi in cui non è corrisposto alcun trattamento economico fisso e continuativo (esempio le aspettative non retribuite) e spetta in misura ridotta per le assenze retribuite parzialmente (esempio il congedo parentale retribuito al 30%).

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

## Art. 4

### Compensi diretti ad incentivare la produttività e il miglioramento dei servizi

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

- ✓ per il 40% in parti uguali senza distinzione fra le categorie e senza decurtazioni per le assenze dal servizio, considerando unicamente la percentuale di part-time e il numero di mesi di servizio;

- ✓ per il 60% in modo differenziato, tenendo conto dell'inquadramento e della valutazione conseguita.

Per quanto attiene alla distribuzione della quota pari al 60% delle risorse in oggetto si procede preliminarmente alla costituzione dei fondi per singolo Servizio come di seguito definito.

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

Il fondo di ciascun Servizio sarà determinato in base al totale dei punti parametrici assegnati alla struttura tenendo presente le seguenti variabili:

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

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

Categoria	Parametro
B	100
C	130
D	170

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

#### *Distribuzione del fondo*

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

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

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

- a. numero di mesi di permanenza nella struttura (almeno tre);
- b. coefficiente di categoria rapportato all'orario di lavoro (tempo pieno/parziale);
- c. presenza effettiva in servizio;
- d. valutazione individuale.

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

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

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

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

Il personale che percepisce il conto terzi diretto partecipa unicamente alla distribuzione della quota pari al 60% dei compensi diretti ad incentivare la produttività e il miglioramento dei servizi.

### **Art. 5**

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

Per la determinazione del valore dell'indennità il combinato disposto dall'art. 91 del CCNL 16.10.2008, e dall'art. 6 del CCI 2009 dispone che:

1. per la titolarità di Presidi di Facoltà e Dipartimenti, sulla base della valutazione del livello di complessità e responsabilità connesse alle diverse strutture, l'importo corrisposto è determinato in € 4.500;
2. per le figure caratterizzate da professionalità di tipo specialistico o che ricoprono ruoli organizzativi di rilievo a cui corrispondono rilevanti responsabilità di tipo amministrativo e gestionale in € 4.000;
3. per la posizione caratterizzata da contenuti professionali specialistici a cui non si accompagna una rilevante responsabilità in termini organizzativi e gestionali da € 1.033 a € 2.500;

La modalità di erogazione dell'indennità di responsabilità attualmente in uso prevede la corresponsione, mensile, dei 2/3 dell'indennità e la corresponsione del terzo rimanente al termine della misurazione e valutazione della performance secondo i criteri definiti nel vigente Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance.

La valutazione è effettuata dal Responsabile del Servizio per i Responsabili di II livello e dal Direttore Generale per i Responsabili degli Uffici di Staff, di Servizio e di Presidio (Responsabili di I livello). L'intero importo dell'indennità di responsabilità sarà commisurato alla valutazione conseguita nel rispetto dei seguenti parametri:

- punteggio compreso fra 15 e 12: 100% dell'importo dell'indennità di responsabilità;
- punteggio compreso fra 11 e 8: 80% dell'importo dell'indennità di responsabilità;
- punteggio compreso fra 8 e 6: 50% dell'importo dell'indennità di responsabilità;
- punteggio inferiore a 6: nessuna indennità.

Nel caso di valutazione con punteggio inferiore a 8 si andrà a recupero delle quote già corrisposte.

Per l'anno 2016, con l'entrata in vigore del nuovo Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance che modifica le schede di valutazione attualmente in uso e i punteggi attribuibili, i parametri sono:

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

Nel caso di valutazione con punteggio inferiore a 40 si andrà a recupero delle quote già corrisposte.

Resta inteso che le decurtazioni dell'indennità dovute alle assenze del Responsabile o a valutazioni negative, costituiscono dei risparmi che confluiscono nella voce denominata "Compensi diretti ad incentivare la produttività e il miglioramento dei servizi".

### **Art. 6**

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

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

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

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

#### **Art. 7**

##### **Personale che percepisce compensi per conto terzi diretto**

Il personale che partecipa direttamente all'attività in conto terzi, essendo incluso nel piano di riparto della struttura interessata, è escluso dalla distribuzione della quota pari al 40% dei Compensi diretti ad incentivare la produttività e il miglioramento dei servizi, di cui al precedente art. 4, e dalla distribuzione del Fondo Comune di Ateneo, di cui al precedente art. 7.

Il personale tecnico amministrativo che partecipa direttamente all'attività in conto terzi potrà percepire compensi entro i seguenti limiti:

- il personale amministrativo potrà percepire compensi annui lordi per attività in conto terzi non superiori a € 2.600;
- il personale tecnico potrà percepire compensi annui lordi per attività in conto terzi non superiori a € 10.000.

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

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

#### **Art. 8**

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

Il personale di categoria EP parteciperà alla distribuzione del FCA limitatamente alla quota pari all'1% degli importi che residuano a conclusione della gestione dei progetti comunitari.

La distribuzione avviene sulla base della scheda di valutazione già utilizzata per la liquidazione della retribuzione di risultato e applicando un parametro compreso fra 1 e 1,2, individuato dal Direttore Generale con proprio atto, in relazione alla strategicità ed al carico di lavoro con riferimento al Piano della Performance vigente.

#### **Art. 9**

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

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

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

#### **Art. 10**

##### **Disposizioni finali**

Il presente Accordo si applicherà alla distribuzione del trattamento accessorio relativo all'anno 2016 nel caso in cui il Fondo per l'anno 2016, certificato dal Collegio dei Revisori dei Conti, contenga l'importo di € 100.000, già applicato al Fondo relativo all'anno 2015 come quota variabile.

Nel caso in cui non si verificasse il presupposto di cui sopra, le parti si ritroveranno per valutare la situazione ed eventualmente ridefinire il presente Accordo, anche sulla base di quanto previsto dalla dichiarazione di intenti, sottoscritta dalle parti in data 15.3.2016.

Le disposizioni del presente Accordo rimangono in vigore per il biennio 2015/2016 ed è fatta salva l'ultrattività degli istituti di cui agli artt. 3 e 5.

## **DICHIARAZIONE UNILATERALE ALLEGATA AL CCI 2015-2016**

A seguito della sottoscrizione della Pre-intesa apprendiamo che con delibera del Consiglio di Amministrazione vengono definite le nuove posizioni da EP e i valori teorici delle indennità di posizione e risultato da loro attribuibili (p.to 19 verbale CdA del 22/03/2016). Il Consiglio di Amministrazione ha approvato tra l'altro, secondo la dicitura letterale del punto all'Ordine del Giorno, "*l'integrazione del Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato del personale della categoria EP ex art. 90 del CCNL del 16.10.2008*". Tale informazione non era stata in alcun modo esplicitata nel corso dell'incontro di contrattazione che ha portato alla sottoscrizione della Pre-intesa. A richiesta al Direttore Generale di chiarimenti ci è stato risposto che si tratta "*dell'individuazione della posizione e del relativo valore economico a regime*" per le nuove posizioni di categoria EP.

Ciò premesso dichiariamo che:

- la delibera del CdA è prodromica a un possibile incremento delle risorse stabili del fondo di categoria EP nella sua certificazione per l'anno 2016, facendo leva sulle possibilità offerte dal CCNL con riguardo alla attivazione di nuovi servizi e incremento di dotazione organica;
- l'incremento di dotazione organica e l'attivazione di nuovi servizi (art. 87 comma 2 CCNL e applicazione di detto articolo al personale di categoria EP ai sensi dell'art. 10 comma 1 lett. f CCNL 2004-2005 del 28.03.2006) è stato alla base della vertenza avviata a novembre dal personale tecnico-amministrativo, nella certezza che per l'anno 2015 era possibile inserire risorse stabili sul fondo;
- sulla base dei pareri dati dai Revisori dei Conti il CDA del 22/12/2015 ha di fatto certificato un fondo per le categorie B-C-D che ha negato la possibilità di utilizzare gli incrementi di dotazione organica per aumentarlo in modo stabile
- che la distribuzione di risorse ex art. 90 (personale di categoria EP) è in ogni caso oggetto di contrattazione e che è stata richiesto da parte delle RSU l'avvio della trattativa per la sottoscrizione del necessario accordo per la distribuzione delle risorse per gli anni 2015 e 2016.
- alla luce di quanto sopra, relativamente alla definizione e distribuzione dei fondi per l'anno 2016, restiamo in attesa delle decisioni che l'amministrazione intende assumere circa le risorse stabili che dovrebbero incrementare il fondo EP 2016, per le nostre valutazioni sulla costituzione e distribuzione dei fondi B-C-D e per gli EP.

31/03/2016

RSU Ateneo