



UNIVERSITA' DEGLI STUDI DI BERGAMO

CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO DEL PERSONALE TECNICO-AMMINISTRATIVO PER L'ANNO 2017

Disciplina del sistema incentivante ed impiego del fondo per le progressioni economiche e per la produttività e congedo parentale ad ore

Delegazione di parte pubblica

Rettore

Prof. Remo Morzenti Pellegrini

Prorettore vicario

Prof. Giancarlo Maccarini

f.to Giancarlo Maccarini

Direttore Generale

Dott. Marco Rucci

f.to Marco Rucci

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

Rappresentante FLC CGIL Bergamo

Dott. Pasquale Andreozzi

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

Sig.ra Marina Margheron

f.to Marina Margheron

Dott.ssa 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 QUALITÀ DEL SERVIZIO DI ATENEO**

STIPULANO

IL CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO DEL PERSONALE TECNICO-AMMINISTRATIVO PER L'ANNO 2017

Bergamo, 7 dicembre 2017

Art. 1
Fondo per le progressioni economiche e per la produttività collettiva e individuale
(art. 87 CCNL 16.10.2008) – ANNO 2017

Di seguito si riporta il Fondo per l'anno 2017 così come approvato dal Consiglio di Amministrazione nella seduta del 11.7.2017.

Fondo 2004 ex-art. 1, comma 189, Legge 266/2005	€ 348.608,65
Adeguamento ex art. 41 del CCNL 27.01.2005 BE 2002/03 a decorrere da 1.1.2003	€ 10.622,90
Decurtazione del 10% ex art. 67 D.L. 112/2008 convertito in L.133/2008	€ 35.923,16
TOTALE FONDO AL 2004	€ 323.308,40
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
Addendi:	
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 a 1.1.2017)	€ 13.869,31
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 a 1.1.2017)	€ 37.386,07
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 2016)	€ 50.545,46
TOTALE	€ 461.692,72
Detrazioni:	
Quota trasferita al capitolo stipendi del personale di Ateneo per il pagamento delle progressioni economiche all'interno della categoria (art. 88 CCNL) per gli anni dal 2004 al 2010	€ 239.032,74
Decurtazione ai sensi dell'art. 1, c. 456 della L. 147/2013 - stabilizzazione riduzioni operate ai sensi dell'art. 9, c. 2bis D.L. 78/2010 convertito in L. 122/2010	€ 0,00
TOTALE FONDO STABILE 2017 AL NETTO DEL CARICO STORICO DELLE PROGRESSIONI	€ 222.659,98
RISORSE variabili:	
Risorse derivanti da attivazione di nuovi servizi e di processi di riorganizzazione ex art. 87, c. 2 CCNL 16.10.2008	€ 100.000,00
Rateo RIA cessazioni anno 2016 ex art. 87. c.1 lett. e) CCNL 16.10.2008	€ 725,95
Rateo differenziali fra le posizioni economiche rivestite e il valore iniziale della categoria per cessazioni ex art. 87. c.1 lett. e) CCNL 16.10.2008 (cessati anno 2016)	€ 1.990,98
Rateo 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 (passaggi anno 2016)	€ 1.281,02
Somme non distribuite FONDO 2016: risparmio derivante dalla fase di distribuzione del FONDO 2016 (confronta determinazione DG Rep. n. 289/2017 del 18.4.2017)	€ 1.240,31
Risparmio su FONDO STRAORDINARIO 2017	da quantificare a consuntivo
TOTALE FONDO ANNO 2017 AL NETTO DEL CARICO STORICO DELLE PROGRESSIONI	€ 327.898,24
Riduzione operata ai sensi dell'art. 23, c. 2 del D.lgs. 75/2017 - rispetto limite Fondo 2016. La quota corrisponde esattamente all'importo della RIA del personale cessato nel 2016 e l'1.1.2017 da riportare al Fondo 2017. Riduzione da accantonare in attesa di chiarimenti sulla possibilità di considerare la RIA come importo extra limite 2016	€ 6.619,12
TOTALE FONDO DISPONIBILE ANNO 2017	€ 321.279,12

A consuntivo andranno ricompresi nel Fondo i risparmi del Fondo straordinario dell'anno 2017.

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)*	€ 122.000,00
B)	Compensi diretti ad incentivare la produttività e il miglioramento dei servizi	€ 134.279,12
C)	Indennità di responsabilità del personale cat. B, C e D	€ 65.000,00
	TOTALE FONDO 2017	€ 321.279,12

*l'importo annuo deriva da una stima rispetto al personale in servizio nell'anno 2017

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

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

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

Costituzione dei fondi assegnati ai singoli Servizi

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

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

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

Categoria	Parametro
B	100
C	130
D	170

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

Distribuzione del fondo

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

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

Il personale dipendente parteciperà all'erogazione dell'incentivo in parola sulla base dei seguenti 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. 5 del CCI 2015-2016 dispone che:

1. per la titolarità di Presidi di Dipartimento, 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;

Due terzi dell'indennità di responsabilità saranno erogati mensilmente, il terzo rimanente sarà corrisposto 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 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 (ad eccezione della assenze per malattia per cui si operano le decurtazioni ai sensi dell'art. 71, c. 1 del D.L. 112/2008 convertito in L. 133/2008) o

a valutazioni negative, costituiscono dei risparmi che confluiscono nella voce denominata “Compensi diretti ad incentivare la produttività e il miglioramento dei servizi”.

Art. 6

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, 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. 6.

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;
- il personale tecnico responsabile delle prestazioni di consulenza in conto terzi potrà percepire compensi annui lordi per attività in conto terzi non superiori alla retribuzione annua complessiva.

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 partecipa alla distribuzione del FCA con il parametro di categoria pari a 170.

La distribuzione avviene con le medesime modalità di cui all'art. 6 del presente accordo.

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
Congedo parentale ad ore

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

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

Art. 11
Disposizioni finali

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