

**PROROGA CCIL 2019-2021
ACCORDO ECONOMICO ANNO 2022**

Articolo 1. Campo di applicazione e durata dell'accordo

1. Il presente accordo si applica ai soggetti individuati dall'articolo 1 del CCIL 2019-2021 che continua ad essere applicato anche per l'anno 2022 e comunque sino alla sottoscrizione del successivo contratto integrativo.
2. Il presente accordo economico, stipulato in applicazione dell'art. 2, comma 2, del CCIL 2019-2021 e dell'art. 7, comma 3, secondo periodo del CCNL 19.4.2018, è finalizzato principalmente a stabilire la ripartizione delle risorse tra le diverse modalità di utilizzo dei Fondi del trattamento accessorio per l'anno 2022, nonché a definire la ripartizione delle risorse destinate alle Progressioni Economiche Orizzontali (PEO) dell'anno 2022 tra le varie categorie.

Articolo 2. Fondi del trattamento accessorio per l'anno 2022 e ripartizione delle risorse tra le diverse modalità di utilizzo

1. Per l'anno 2022 i fondi del trattamento accessorio (Fondo risorse decentrate per le categorie BCD ex art. 63 del CCNL 19.4.2018, Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato del personale della categoria EP ex art. 65 del CCNL 19.4.2018 e Fondo destinato a finanziare i compensi per il lavoro straordinario ex art. 86 del CCNL 16.10.2008) sono stati costituiti con delibera del C.d.A. n. 24 del 1° febbraio 2022, previa certificazione dei Revisori con verbale n. 1 del 31 gennaio 2022. L'ammontare complessivo dei fondi del trattamento accessorio risulta, pertanto, il seguente:

Fondi	Importi In Euro
Fondo BCD	2.384.818 (di cui 645.700 come risorse variabili)
Fondo EP	1.150.315* (di cui 18.689 come risorse variabili)
Fondo per lavoro straordinario	450.000
Totale	3.985.133
Ritenute ente (32,7%)	1.303.138
TOTALE con Oneri a carico ente	5.288.271

* Le somme non spese nell'anno 2020 verranno quantificate in corso d'anno



2. Il Fondo risorse decentrate per le categorie BCD per l'anno 2022, tenuto conto di quanto previsto dall'art. 64, comma 1, del CCNL 19.4.2018, viene ripartito secondo la distribuzione previsionale riportata nella seguente tabella:

Istituti	Importi lordo dipendente(€)	Tipologia di risorse
Progressioni Economiche Orizzontali (PEO)	334.416	Risorse fisse
Premi correlati alla performance individuale e organizzativa	405.575	Risorse variabili
Indennità di responsabilità per il personale di categoria B, C e D	1.100.000	Risorse fisse: € 990.000 Risorse variabili: €110.000 (esclusivamente per finanziare le indennità non relative a posizioni organizzative)
Indennità mensile accessoria (IMA)	384.827	Risorse fisse
Indennità correlate all'effettivo svolgimento di attività disagiate ovvero pericolose o dannose per la salute e alla reperibilità	160.000*	Risorse variabili: € 130.125 Risorse Fisse: € 29.875
Totale	2.384.818	

* con medesima ripartizione tra le varie indennità stabilita dall'accordo economico anno 2021, art. 2, comma 3

3. Le Parti concordano di ripartire il Fondo del personale di categoria EP per l'anno 2022 secondo la distribuzione previsionale riportata nella seguente tabella:

Istituti	Importi lordo dipendente (€)
Retribuzione di posizione e di risultato	1.107.315*
Progressioni Economiche Orizzontali (PEO)	43.000
Totale	1.150.315

* Le somme non spese nell'anno 2020 verranno quantificate in corso d'anno

Articolo 3. Ripartizione risorse per PEO personale BCD ed EP

1. Viene destinata al finanziamento delle PEO per l'anno 2022 del personale di categoria BCD la somma complessiva di € **334.416**, suddivisa per le tre categorie nel modo seguente:

Categoria	Fondo PEO per Categoria
D	€ 168.916
C	€ 146.000
B	€ 19.500
TOTALE BCD	€ 334.416

2. Viene destinata al finanziamento delle PEO per l'anno 2022 del personale di categoria EP la somma di € **43.000,00**.

Handwritten signatures and initials, including 'TB', 'AB', 'P', 'M', and 'A', are present at the bottom of the page.

3. Per le procedure ai fini PEO dell'anno 2022 si applicano i criteri stabiliti dagli artt. 21 e 22 CCIL 2019-2021, con le seguenti modifiche e specificazioni: non sono previsti sottogruppi di categoria; nel caso in cui all'esito della procedura selettiva si verificano economie, gli avanzi di ogni categoria non vengono ulteriormente riassegnati; ai fini della valutazione delle prestazioni, per biennio precedente si intendono gli anni 2019 e 2020, mentre ai fini della formazione il periodo di riferimento è dal 1.1.2016 al 31.12.2021.

Articolo 4. Modifiche al CCIL 2019-2021 e disposizioni finali

1. In riferimento alla maggiorazione dei premi individuali, le Parti concordano di sostituire gli articoli 7 e 20, commi 5 e 6, del CCIL 2019-2021 con le seguenti nuove formulazioni, applicabili dall'anno 2022:

Articolo 7. Maggiorazione dei premi individuali

1. Le Parti, in applicazione dell'art. 20 del CCNL del 19.4.2018, ai fini della differenziazione dei premi, adottano i seguenti criteri:

- a. attribuzione al 4% del personale di categoria B, al 4% del personale di categoria C e al 4% del personale di categoria D che abbia riportato, come valutazione, la variazione positiva più alta rispetto alla media della struttura e non abbia subito una sanzione disciplinare più grave del rimprovero verbale per condotte relative all'anno di riferimento della valutazione;
- b. attribuzione di una quota premiale aggiuntiva di entità pari al 30% del valore medio pro capite dei premi attribuiti al personale della stessa categoria di appartenenza.

Articolo 20. Retribuzione di posizione e di risultato per il personale di categoria EP

5. La distribuzione delle risorse a titolo di retribuzione risultato deve avvenire nel rispetto di quanto previsto dall'articolo 20 del CCNL 19.04.2018 in materia di differenziazione dei premi. A tal fine le Parti adottano i seguenti criteri:

- a) attribuzione al 4% del personale di categoria EP che abbia riportato, come valutazione, la variazione positiva più alta rispetto alla media della struttura e non abbia subito una sanzione disciplinare più grave del rimprovero verbale per condotte relative all'anno di riferimento della valutazione;
- b) attribuzione di una quota premiale aggiuntiva di entità pari al 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale di categoria EP.
6. In ogni caso la maggiorazione di cui al comma precedente non può determinare una quota premiale superiore al 30% della retribuzione di risultato attribuita.

2. Le Parti stabiliscono che dall'anno 2022:
- a. non trova applicazione il comma 8 dell'articolo 8 del CCIL 2019-2021, per cui l'IMA torna ad essere erogata secondo le regole ordinarie previste dagli altri commi dell'articolo 8;
- b. gli importi delle indennità dell'articolo 9 del CCIL 2019-2021 potranno essere oggetto di riproporzionamento (art. 9, comma 2, lett. d CCIL 2019-2021) nel caso in cui venga sfiorato il budget complessivamente assegnato e non quello per le singole voci;
- c. l'esclusione di cui alla lettera g) del comma 2 dell'articolo 9 CCIL 2019-2021 non si applica all'indennità di cui al comma 1, lett. b del medesimo articolo (indennità di reperibilità).
3. Il presente accordo acquisisce la sua efficacia dopo la certificazione da parte del Collegio dei Revisori dei Conti e dopo l'autorizzazione del Consiglio di Amministrazione, come previsto dall'articolo 7, comma 8, del CCNL del 19.04.2018 e dall'art. 40 bis, comma 1, del D. Lgs. n.165/2001.

Handwritten signatures and initials at the bottom of the document, including a large signature on the left, the initials 'AB', 'TB', 'P', 'M', and a large signature on the right.

DICHIARAZIONI CONGIUNTE

Sul 10% del Fondo Comune di Ateneo

Le Parti stabiliscono che il 10% del Fondo Comune di Ateneo dell'anno 2022 verrà così ripartito:

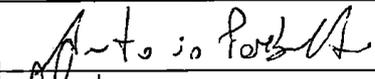
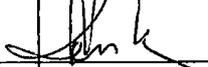
- a) **€ 20.000**: la somma viene suddivisa, a titolo di incentivazione, tra coloro che sono stati formalmente individuati nel corso dell'anno 2022 come Referenti ai sensi dell'articolo 6 del Regolamento per il Servizio di Reperibilità. L'importo pro capite non può comunque superare la somma annuale di **€ 350,00** ed è rapportata in base al periodo di svolgimento del ruolo. In caso di collaborazione negligente rilevata dal Responsabile del servizio di Reperibilità, l'importo del compenso può essere ridotto o non venire erogato.
- b) La **restante somma** viene distribuita al 50% in base alla categoria di appartenenza (c. detta "mensilizzata") e per l'altro 50% in base alla valutazione della performance.

Sulla valutazione della performance

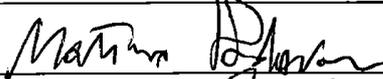
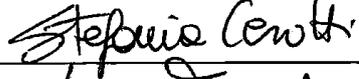
In considerazione dell'entrata in vigore del nuovo SMVP, che ha modificato la scala di valutazione ed introdotto le relative declaratorie dei punteggi, le Parti si danno atto che i punteggi di 25/50 per l'accesso all'incentivazione sulla performance e 20/50 per l'accesso al pagamento dell'IMA, previsti dal CCIL 2019-2021, sono entrambi rideterminati in 2/6 (due sestimi).

Padova, 11 febbraio 2022

DELEGAZIONE TRATTANTE DI PARTE PUBBLICA

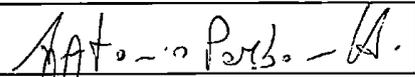
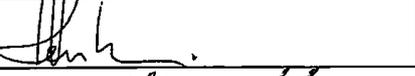
<i>Delegato del Rettore</i>	Prof. PARBONETTI Antonio	
<i>Direttore Generale</i>	Ing. SCUTTARI Alberto	
<i>Dirigente AAGL</i>	Dott.ssa FALCONETTI Maria Rosaria	
<i>Dirigente ARU</i>	Dott. Tommaso MEACCI	

DELEGAZIONE TRATTANTE DI PARTE SINDACALE

SNALS CONFISAL	Dott. PADOVAN Matteo	
FLC CGIL	Dott. BRESOLIN Tiziano	
FGU GILDA UNAMS	Dott. BERTO Andrea	
FED. UIL SCUOLA RUA	Dott. PILEGGI Raffaele	
CISL SCUOLA	Dott.ssa CERUTTI Stefania	
RSU (Portavoce)	Dott. FERIGO Marco	

DICHIARAZIONE DELLA DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA

La Parte Pubblica dichiara che, ai fini delle PEO del personale BCDEP dell'anno 2022, la somma complessivamente stanziata consente di stimare un numero di passaggi che è rispettoso dei vincoli normativi (art. 23, comma 2, D. Lgs. 150/2009) e delle indicazioni fornite dal MEF-Ragioneria dello Stato.

<i>Delegato del Rettore</i>	Prof. PARBONETTI Antonio	
<i>Direttore Generale</i>	Ing. SCUTTARI Alberto	
<i>Dirigente AAGL</i>	Dott.ssa FALCONETTI Maria Rosaria	
<i>Dirigente ARU</i>	Dott. Tommaso MEACCI	

Rappresentanza Sindacale Unitaria

Università degli Studi di Padova

La RSU dell'Università degli Studi di Padova riunitasi il 9 Febbraio 2022 alla presenza dei delegati Ferigo, Bachini, Calò, Camporese, Cecchinato, Cefis, Clemente, D'alessandro, Ravenna, Da Molin, Dicuonzo, Drigo, Mertens, Padovan, Perchinunno, Fabris, Crivellaro, ha approvato a maggioranza assoluta e all'unanimità dei presenti l'Accordo economico 2022.

Ha approvato inoltre che la firma sull'Accordo venga posta dal Portavoce Marco Ferigo.

Padova 9 Febbraio 2022.

Il Portavoce della RSU

Marco Ferigo

