

Accordo n. 1/2015

**ACCORDO  
SUL TRATTAMENTO ACCESSORIO  
DEL PERSONALE TECNICO E AMMINISTRATIVO  
DELL'UNIVERSITA' DEGLI STUDI DI PADOVA  
ANNO 2014**

Il giorno **29 GENNAIO 2015**, presso la Direzione Generale dell'Università degli Studi di Padova, si sono riuniti la Delegazione trattante di Parte Pubblica e la Delegazione trattante di Parte Sindacale, le quali

**Visto**

- il Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165;
- il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del personale relativo al quadriennio normativo 2006-2009 siglato il 16 ottobre 2008 e quello relativo al biennio economico 2008-2009 siglato in data 12 marzo 2009 e in particolare gli artt. 4 e 5;
- il Contratto Collettivo Integrativo di Lavoro 1998/2001 siglato in data 18.04.2002 e successive modifiche ed integrazioni;
- le delibere del C.d.A. n. 254 del 17.12.2012 e n. 172 del 19.05.2014 relative un'attività di sperimentazione circa la valutazione della performance individuale del personale tecnico amministrativo;
- l'ipotesi di accordo sul trattamento accessorio del P.t.a. anno 2014 sottoscritta in data 12.01.2015;
- il verbale n. 31 del 26.01.2015 del Collegio dei revisori dei conti che, dopo aver richiamato il verbale n. 23 del 17.03.2014 relativo alla certificazione dei fondi per il trattamento accessorio del personale tecnico amministrativo e vista la copertura finanziaria nel bilancio di previsione 2014, ha espresso parere favorevole sull'utilizzo delle risorse stabilito dall'ipotesi di accordo del 12.01.2015;
- la delibera del C.d.A. n. 1 del 26.01.2015 che ha autorizzato la Delegazione trattante di Parte Pubblica alla sottoscrizione definitiva dell'accordo;

tutto ciò premesso, le Parti sottoscrivono quanto segue.

**Articolo 1 - Campo di applicazione e obiettivi**

1. Il presente accordo si applica a tutto il personale tecnico-amministrativo con rapporto di lavoro a tempo sia indeterminato sia determinato dipendente dell'Ateneo di Padova. Sono esclusi i Dirigenti di ruolo e a contratto e i collaboratori linguistici.
2. Il presente accordo, in relazione alle materie demandate dal C.C.N.L. alla contrattazione integrativa, assume come obiettivo prioritario la valorizzazione delle persone, fondata sul miglioramento delle competenze professionali possedute e sul contributo assicurato da ciascuno al fine di supportare i processi di innovazione, efficienza, efficacia e di miglioramento dei servizi.
3. Il presente accordo è altresì finalizzato, anche considerando il contesto socio-economico locale, a perseguire principi di equità retributiva e sociale.

**Articolo 2 - Durata e decorrenza dell'accordo**

1. L'accordo è riferito al periodo compreso tra il 1 gennaio 2014 e il 31 dicembre 2014.



### Articolo 3 - Costituzione dei fondi per il salario accessorio

1. Il fondo per le progressioni economiche e per la produttività collettiva ed individuale destinato al personale di categoria B, C e D (art. 87 C.C.N.L.) e il fondo destinato alla corresponsione della retribuzione di posizione e di risultato del personale della categoria elevate professionalità EP (art. 90 C.C.N.L.), quantificati nel rispetto di quanto disposto dagli articoli 87, 88 e 90 del C.C.N.L. del 16 ottobre 2008, nonché dell'art. 1 commi 189 e 191 della Legge n. 266/2005 (finanziaria 2006) con successive modifiche e integrazioni (art. 67, comma 5 legge 133/2008) e dell'art. 9 comma 2 bis della legge 122/2010, ammontano rispettivamente ad € 2.374.859 ed € 982.555, al netto degli oneri a carico ente.

2. Il fondo destinato a finanziare i compensi per il lavoro straordinario (art. 86 C.C.N.L.) ammonta ad € 511.000, al netto degli oneri a carico ente.

3. I fondi sono stati costituiti con delibera del C.d.A. n. 139 del 14.04.2014 sulla base della certificazione del Collegio dei Revisori dei Conti effettuata con verbale n. 23 del 17 marzo 2014.

4. Il totale del salario accessorio risulta il seguente:

<b>Fondi</b>	<b>Importi (€)</b>
Fondo per le progressioni economiche e la produttività collettiva e individuale	2.374.869
Fondo lavoro straordinario	511.000
Fondo per la retribuzione di posizione e risultato EP	982.555
<b>TOTALE</b>	<b>3.868.424</b>
<b>TOTALE con oneri a carico ente</b>	<b>5.133.399</b>

### Articolo 4 – Ripartizione del fondo per le progressioni economiche e la produttività collettiva e individuale

1. Le Parti concordano di ripartire il fondo per le progressioni economiche e la produttività collettiva e individuale negli importi riportati nella seguente tabella:

<b>Istituti</b>	<b>Importi (€)</b>
Indennità di responsabilità per il personale di categoria B, C e D	650.000
Remunerazione di particolari condizioni di disagio o rischio e reperibilità	240.000
Indennità mensile accessoria (IMA)	1.010.000
Incentivazione performance organizzativa (IPO)	474.869



2. Le parti concordano di non procedere all'attivazione di selezioni ai fini delle progressioni economiche (PEO) all'interno della categorie per l'anno 2014. Le risorse del fondo, in assenza del finanziamento dell'istituto delle PEO, sono utilizzate per il finanziamento degli altri istituti.
3. Le Parti concordano altresì di ripartire la remunerazione di particolari condizioni di disagio o rischio e reperibilità, individuate all'art. 5, attribuendo i seguenti budget:

ISTITUTI	BUDGET (€)
Interventi CSIA	1.600
Felucati	7.000
Stabularisti e addetti alle stalle*	1.900
Autisti del Rettorato	8.000
Servizio notturno	7.000
Mobilità parziale	25.000
Rischio*	109.500
Segreterie Studenti*	19.000
Reperibilità	39.000
Portinerie di strutture complesse*	22.000
<b>TOTALE</b>	<b>240.000</b>

\*Per l'anno 2014 il numero massimo di giorni considerati ai fini della presenza effettiva è pari a 218 (giorni lavorativi - giorni di ferie).

#### **Articolo 5 - Indennità per i compiti che comportano oneri, rischi o disagi particolarmente rilevanti**

1. Le parti, ai sensi dell'art. 88 co. 2 lett c) C.C.N.L. 16.10.2008 ed a modifica dell'art. 58 del Contatto Integrativo 2002 e ss.mm., convengono di corrispondere le seguenti indennità per la remunerazione di compiti che comportano oneri, rischi o disagi particolarmente rilevanti nonché la reperibilità:

- indennità di rischio;
- indennità di reperibilità;
- indennità di servizio notturno;
- indennità per gli autisti del rettorato;
- indennità per la mobilità parziale;
- indennità per i felucati;
- indennità per le portinerie di strutture complesse dotate di servizio front office;
- indennità per le Segreterie Studenti;
- indennità per gli interventi CSIA;
- indennità per gli stabularisti e gli addetti alle stalle.

2. Ai sensi dell'art. 45, comma 3, lett. c) D. Lgs. 165/2001, le indennità vengono erogate nel rispetto del principio dell'effettivo svolgimento delle attività che comportano oneri, rischi o disagi.

3. Le indennità per le quali sono previsti importi unitari giornalieri vengono erogati computando esclusivamente le giornate di effettiva presenza. Gli importi si intendono riferiti al servizio prestato su cinque giorni settimanali; dovranno pertanto essere riparametrati nel caso di orario articolato su sei giorni. Le indennità vengono erogate sino al raggiungimento del numero

massimo di giorni stabilito annualmente dagli accordi sul salario accessorio, pari ai giorni lavorativi dell'anno di riferimento decurtati dalle ferie.

4. Tutte le indennità vengono erogate nel limite del budget annualmente concordato per ciascun istituto. Nel caso in cui il budget concordato non dovesse risultare sufficiente a remunerare le attività effettivamente svolte dal personale, gli importi contrattualmente previsti dovranno essere oggetto di opportuno riproporzionamento.

#### 5. Indennità di Rischio.

Al personale che svolge mansioni comportanti continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli alla salute o alla incolumità personale compete un'indennità di rischio pari a € 1,50 lordo dipendente per ogni giorno di effettiva presenza.

E' escluso il personale esposto al rischio radiologico ionizzante classificato nella categoria A, in quanto disciplinato da apposite norme di legge.

La ripartizione dell'indennità è definita con i seguenti criteri generali:

- a) assegnazione limitata al personale identificato come esposto a rischio secondo quanto previsto nell'apposito Regolamento di Ateneo;
- b) indennità uguale per tutte le diverse tipologie di rischio identificate.

#### 6. Indennità di Reperibilità.

Il servizio di reperibilità, inteso a garantire in ogni caso di emergenza la continuità di funzionamento e la sicurezza degli impianti tecnologici in servizio, delle apparecchiature e dei processi sperimentali in atto, è normato da apposito Regolamento di Ateneo, a cui si rinvia integralmente.

La reperibilità viene compensata con un'indennità stabilita dal Regolamento stesso.

#### 7. Indennità di servizio notturno.

Per servizio notturno si intende l'orario programmato all'interno delle 36 ore di lavoro ordinario, prestato per almeno tre ore, nella fascia oraria dalle 22.00 alle 6.00.

Sono esclusi i turni notturni già remunerati dal Servizio Sanitario Nazionale e le ipotesi di lavoro notturno già normate dall'art. 26 del C.C.N.L. 16.10.2008.

L'indennità di servizio notturno viene remunerata per ciascuna ora effettivamente prestata, secondo le diverse categorie di appartenenza del personale: importo orario di € 22,08 per i dipendenti di categoria D, di € 19,42 per i dipendenti di categoria C e di € 17,61 per i dipendenti di categoria B.

L'indennità non è cumulabile con i compensi per lavoro straordinario con riferimento al medesimo periodo di servizio.

#### 8. Indennità per gli autisti del Rettorato

L'indennità viene corrisposta al personale che svolge formalmente mansioni di autista presso il Rettorato al fine di compensare il disagio derivante dallo svolgimento di attività comportanti la reperibilità nelle fasce orarie prestabilite, con un orario di lavoro articolato su turni e che si protrae in modo imprevedibile anche in ore di giorni non lavorativi.

L'indennità, erogata in base al chilometraggio effettuato, è pari ad € 0,22/km e viene maggiorata del 30% per i giorni non lavorativi (sabato/domenica).

#### 9. Indennità per la mobilità parziale.

Per mobilità parziale si intende un servizio svolto in una struttura diversa da quella di appartenenza, il cui incarico sia stato assegnato previo assenso del dipendente e del suo responsabile, con la determinazione della durata dell'incarico stesso.

La mobilità parziale viene assegnata in funzione delle esigenze organizzative valutate caso per caso, con provvedimento formale di incarico di mobilità parziale da parte del Servizio Organizzazione.

Spetta l'indennità oraria intera per attività svolta fuori dell'orario di lavoro ordinario e viene calcolata sulla base del valore di un'ora di lavoro straordinario diurno maggiorato del 33 %. In questo caso si procederà all'azzeramento del numero di ore indennizzate.

Spetta l'indennità oraria pari al 20% di quella intera per attività svolta all'interno dell'orario di lavoro.

#### 10. Indennità per i felucati.

L'indennità viene corrisposta al personale che, su base volontaria, si presta a svolgere mansioni di felucato in cerimonie che si svolgono sia a Padova che fuori città.

L'indennità è pari ad € 20 all'ora per ogni cerimonia, sia se svolta a Padova sia se svolta fuori città e non è cumulabile con i compensi per lavoro straordinario con riferimento al medesimo periodo di servizio.

#### 11. Indennità per le portinerie di strutture complesse dotate di servizio front office.

Sono definite portinerie di strutture complesse dotate di servizio front office le portinerie aventi la compresenza di tutti i seguenti requisiti/attività:

- a) apertura di almeno otto ore al giorno per cinque giorni a settimana;
- b) apertura per almeno trentasei ore settimanali con personale tecnico amministrativo;
- c) servizio di prima accoglienza all'utenza con supporto di strumenti informatici;
- d) apertura a chiusura di aule/laboratori con almeno 400 posti totali;
- e) distribuzione/ricevimento posta.

L'Amministrazione individua le portinerie sulla base dei criteri indicati e ne dà comunicazione alla parte sindacale.

Agli addetti delle portinerie di strutture complesse dotate di servizio front office spetta un'indennità pari ad € 1 per ogni giorno di effettiva presenza.

L'indennità per le portinerie di strutture complesse dotate di servizio front office non spetta se è dovuta l'indennità di rischio.

#### 12. Indennità per le Segreterie studenti.

Al personale che presta servizio presso le Segreterie Studenti spetta un'indennità pari ad € 1,5 per ogni giorno di effettiva presenza.

L'indennità per le segreterie studenti non spetta se è dovuta l'indennità di rischio.

#### 13. Indennità per gli interventi Csia.

L'indennità viene corrisposta al personale per interventi sulle apparecchiature informatiche o sugli impianti di supporto delle sale server dello CSIA dovuti a motivi eccezionali, in tutti i casi in cui l'intervento avvenga tra le ore 20.00 e le ore 8.00 nei giorni feriali o di Sabato e Domenica e festivi per malfunzionamenti del sistema o interventi programmati fuori dall'orario di lavoro.

L'indennità è pari ad € 40 per ogni ora di effettivo svolgimento dell'attività e non è cumulabile con i compensi per lavoro straordinario con riferimento al medesimo periodo di servizio.

#### 14. Indennità per stabularisti e addetti alle stalle.

Ai dipendenti che svolgono l'attività di stabularisti o di addetti alle stalle spetta un'indennità pari ad € 1,40 per ogni giorno di effettiva presenza.

In caso di percezione dell'indennità di rischio, l'indennità è ridotta ad € 0,20 per ogni giorno di effettiva presenza.

### **Articolo 6 – Indennità Mensile Accessoria - IMA**

1. L'Ateneo, ai sensi dell'art. 88 comma 2, lettera f del C.C.N.L. del 16.10.2008, eroga al personale delle categorie contrattuali B-C-D in servizio nell'anno di riferimento, un'indennità mensile accessoria finalizzata anche a promuovere effettivi e significativi miglioramenti nei



livelli di efficienza e di efficacia organizzativa dei servizi resi dalle strutture in cui risulta funzionalmente articolato l'Ateneo, per il raggiungimento degli obiettivi istituzionali dell'Università, monitorato e valutato dagli organismi preposti anche in sede di attribuzione della quota premiale del Fondo di Finanziamento Ordinario.

2. L'indennità viene erogata al personale di categoria B, C e D, per un importo che rispetti le modalità e i parametri stabiliti dall' art. 55 C.C.I.L. in vigore ex accordo n. 1/2006 e successive modificazioni. In particolare i parametri sono i seguenti:

categoria	parametro
B	0,94
C	1
D	1,04

3. L' indennità viene erogata in proporzione alla percentuale stipendiale; viene altresì commisurata proporzionalmente per chi ha un rapporto di lavoro part time ed erogata in proporzione ai mesi lavorati per coloro che sono assunti o cessano in corso d'anno.

4. Le somme non spese sugli istituti previsti dagli articoli 5 (compiti che comportano oneri, rischi o disagi particolarmente rilevanti) e 10 (indennità di responsabilità) del presente accordo confluiranno su tale istituto.

#### **Articolo 7 – Incentivazione Performance Organizzativa (IPO)**

1. L'Incentivazione Performance Organizzativa viene erogata ai dipendenti, su base premiale collettiva, secondo il criterio della suddivisione pro-capite, in caso di raggiungimento di risultati positivi da parte dall'Ateneo di Padova.

2. Per l'anno 2014 l'Incentivazione viene erogata soltanto nel caso in cui l'Ateneo di Padova:

- si classifichi entro i primi tre posti della classifica CENSIS 2014/2015, sezione Mega Atenei;
- abbia un punteggio finale complessivo almeno pari alla media dei punteggi ottenuta negli ultimi tre anni nelle medesima classifica (88,33).

3. L' indennità viene erogata in proporzione alla percentuale stipendiale; viene altresì commisurata proporzionalmente per chi ha un rapporto di lavoro part time ed erogata in proporzione ai mesi lavorati per coloro che sono assunti o cessano in corso d'anno.

#### **Articolo 8- Esclusioni IMA e IPO**

1. L'IMA e l'IPO non vengono erogate:

- a) al personale che nel corso dell'anno 2013 abbia percepito un importo complessivo pari o superiore a € 3.000,00 per compensi derivanti da contratti e/o convenzioni con enti pubblici e privati nazionali o internazionali e/o da proventi conto terzi e/o per legge Merloni e/o per docenza corsi di formazione e/o per partecipazione come componente alle commissioni concorsuali e/o per progetti innovativi di Ateneo;
- b) al personale a cui sia stato assegnato un incarico di responsabilità (con riguardo alla valorizzazione dell'incarico per il periodo di espletamento del medesimo) e/o riconosciuti compensi remunerati con il fondo di cui all'art. 87 CCNL – ad eccezione dell'IMA e della Performance collettiva - in forza dell'accordo n.1/2014 sul salario accessorio anno 2013 per importi complessivi pari o superiore ad € 5.000,00.

2. Per il personale che, nelle ipotesi sub 1.a e sub 1.b ha percepito compensi inferiori alle soglie rispettivamente indicate, viene erogata soltanto una quota sino al raggiungimento di tali soglie. Nel caso in cui in tal modo vengano raggiunte entrambe le soglie sub 1 a e sub 1 b, la quota da erogare dovrà corrispondere al minore degli importi necessari al raggiungimento di una delle

soglie. In tali casi l'onere dovrà essere ripartito tra i due istituti in modo proporzionale all'entità del finanziamento assegnato ai medesimi.

3. L'IMA e l'IPO non vengono altresì erogate al personale che già percepisce nel medesimo anno un'indennità incentivante da altro ente, di importo pari o superiore alla somma delle stesse. In caso contrario, si eroga la sola differenza ripartendo l'onere tra i due istituti in modo proporzionale all'entità del finanziamento assegnato ai medesimi. Per il personale in convenzione con il S.S.N. non si tiene conto della parte di equiparazione del trattamento fondamentale.

#### **Articolo 9 - Fondo per compensi lavoro straordinario e criteri generali per la ripartizione delle risorse**

1. La somma destinata al Fondo per compensi lavoro straordinario per l'anno di riferimento ammonta a € 511.000 al netto delle ritenute Ente.

2. L'incentivo erogato per ogni ora di prestazione aggiuntiva è determinato secondo le modalità indicate dall'art. 86 del CCNL del 16/10/2008.

3. I criteri generali per l'utilizzo del fondo, in attesa di una loro revisione a partire dall'anno 2015, sono quelli previsti dall'art. 47 del C.C.I.L., così come modificato nell'accordo n. 1/2006, privilegiando però, per l'anno 2014, le necessità legate alle sofferenze di personale per cessazioni o lunghe assenze ove non si sia provveduto altrimenti.

#### **Articolo 10- Indennità di responsabilità - personale di categoria B, C e D**

1. L'Amministrazione, in base alle proprie finalità istituzionali, individua le posizioni organizzative e funzioni specialistiche e di responsabilità da attribuire a personale appartenente alle categorie B, C e D. Tali posizioni sono remunerate tenendo conto del livello di responsabilità, della complessità delle competenze attribuite, della specializzazione richiesta, dai compiti affidati e dalle caratteristiche innovative della professionalità richiesta, come previsto dall'art. 91 co. 1 C.C.N.L. del 16.10.2008.

2. Al personale di categoria D possono essere, inoltre, conferiti specifici e qualificati incarichi di responsabilità amministrative e tecniche (art. 91, comma 3 del C.C.N.L. del 16/10/2008).

3. Fermo restando il limite minimo dell'indennità di responsabilità pari a 1.900 € annui, la valorizzazione di tutte le indennità di responsabilità deve tener conto di quanto previsto dall'articolo 3.3 dell'accordo n. 1/2014. Soltanto il personale che è escluso dalla corresponsione dell'indennità accessoria mensile (I.M.A.) in quanto percettore, nel medesimo anno, di un'indennità incentivante da altro ente, di importo pari o superiore, non subisce decurtazioni.

4. Il 30% dell'importo delle indennità di responsabilità di cui ai commi precedenti viene corrisposto solo a seguito della verifica positiva dei risultati conseguiti, da effettuarsi con apposita scheda di valutazione.

5. L'Amministrazione fornirà ai soggetti sindacali di cui all'art. 9 del CCNL l'elenco dei nominativi del personale tecnico amministrativo con incarico di responsabilità, con indicazione delle strutture di appartenenza, incarico e relativo compenso. L'informazione è di tipo successivo ed è esclusivamente finalizzata a consentire, in relazione agli atti di gestione adottati dall'Amministrazione e i relativi risultati, una verifica da parte dei suddetti soggetti sindacali i quali, in ragione di ciò, sono tenuti a non diffondere i dati trasmessi.


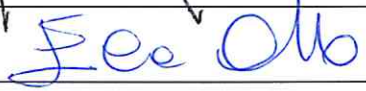
6. Per quanto non previsto dal presente articolo, si rinvia agli artt. 39, 40 e 41 del C.C.I.L. 18.04.2002.

7

### Articolo 11- Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato per il personale EP



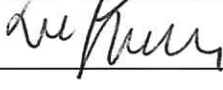
1. Ai fini dell'erogazione della retribuzione di posizione e di risultato al personale di categoria EP si applicano i criteri generali previsti dagli articoli 75 e 76 del C.C.N.L. del 16.10.2008.
2. La retribuzione di risultato è finalizzata a remunerare i risultati espressi dal dipendente titolare di un incarico di responsabilità in termini di efficienza/produttività, verificati con apposita scheda di valutazione, per un importo compreso tra il 10 e il 30 % della retribuzione di posizione attribuita.
3. L'Ufficio competente procede con cadenza mensile alla liquidazione della retribuzione minima di posizione pari a € 3.099,00 annui lordi per 13 mensilità.
4. L'Amministrazione fornirà ai soggetti sindacali di cui all'art. 9 del CCNL l'elenco dei nominativi del personale tecnico amministrativo appartenente alla categoria EP, con indicazione delle struttura di appartenenza, posizione e relativo compenso. L'informazione è di tipo successivo ed è esclusivamente finalizzata a consentire, in relazione agli atti di gestione adottati dall'Amministrazione e i relativi risultati, una verifica da parte dei suddetti soggetti sindacali i quali, in ragione di ciò, sono tenuti a non diffondere i dati trasmessi
5. Per quanto non previsto dal presente articolo, si rinvia agli artt. 39, 40, 42, 43 e 44 del C.C.I.L. 18.04.2002.

### DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA

<i>Delegato del Rettore al Personale TA</i>	RUMIATI Rino	
<i>Direttore Generale</i>	OMETTO Emanuela	

### DELEGAZIONE DI PARTE SINDACALE

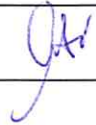




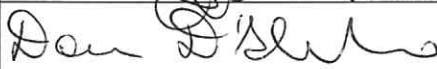
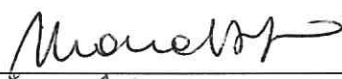
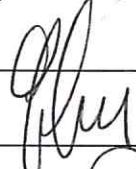
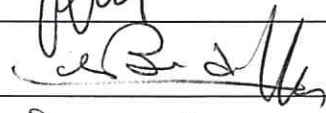

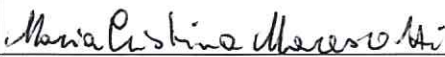
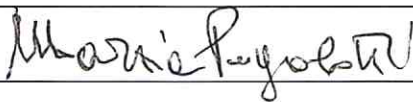
#### Organizzazioni Sindacali

<i>FLC CGIL</i>	BRESOLIN Tiziano	
<i>Federazione CISL Università</i>	PERCHINUNNO Rosaria Agostina	
<i>UIL RUA</i>	FRANCESCON Luca	
<i>CONFSAL Fed. SNALS Università - CISAPUNI</i>	PADOVAN Matteo	
<i>C.S.A. della CISAL Università</i>	BERTO Andrea	





**Rsu**

CLEMENTI Osmano (Coordinatore)	
ACCARINO Rosa	
BACCHINI Sabrina	
BERTO Andrea	
BRESOLIN Tiziano	
CALLEGARI Valentino	
CAMPANELLA Giovanna	
COMARON Claudio	
CUCCO Rosaria Catia	
DA MOLIN Santa (Viva)	
D'ALESSANDRO Daniela	
DIGITO Maura	
FARINAZZO Luca	
FRANCESCON Luca	
LA BIUNDA Giuseppe	
LIGORIO Denise	
MARESCOTTI Maria Cristina	
MENON Giorgio	
PEGOLOTTI Marzia	
PERCHINUNNO Rosaria Agostina	
SARTIE' Laura	




SCHIAVON Giuseppe	
TOSATO Cristina	
VAROTTO Diego	