

**ACCORDO**  
**SUL TRATTAMENTO ACCESSORIO**  
**DEL PERSONALE TECNICO E AMMINISTRATIVO**  
**DELL'UNIVERSITA' DEGLI STUDI DI PADOVA**  
**- ANNO 2016 -**

- Visto il Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165;
- visto il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del personale relativo al quadriennio normativo 2006-2009 siglato in data 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;
- visto il Contratto Collettivo Integrativo di Lavoro 1998/2001 siglato in data 18 aprile 2002 e successive modifiche ed integrazioni;
- vista a delibera del C.d.A. 172 del 19 maggio 2014 che, in riferimento alla valutazione, ha esteso a tutto il personale tecnico amministrativo l'utilizzo della metodologia Balanced Scorecard;
- visto l'accordo di contrattazione decentrata n. 3 del 28 settembre 2016 sulla determinazione dei criteri generali per la selezione ai fini delle progressioni economiche all'interno delle categorie del PTA anno 2016;
- preso atto che, secondo i pareri del Dipartimento della Funzione pubblica (prot. 7259 del 5.02.2014), del MEF-Ragioneria dello Stato (prot. 17635 del 27.02.2014) e dell'ARAN (prot. 6400 del 15.04.2014), le progressioni economiche orizzontali non possono avere decorrenza anteriore al 1 gennaio dell'anno in cui viene chiusa la procedura selettiva, atteso quanto previsto dall'art. 79, comma 5 del C.C.N.L. del 16.10.2008;
- considerato che, ai sensi dei citati pareri, le Progressioni economiche orizzontali previste per l'anno 2015 per la somma di € 139.774,00 avranno decorrenza 1.1.2016;
- ritenuto opportuno definire un diverso utilizzo delle risorse di cui trattasi, tenuto conto espressamente della natura *una tantum* delle stesse e comunque nell'ambito degli istituti contemplati dal C.C.N.L. vigente;
- vista l'ipotesi di accordo sul trattamento accessorio del personale tecnico-amministrativo anno 2016 sottoscritta in data 5 dicembre 2016;

- vista la delibera del C.d.A. del 20 dicembre 2016 che, acquisito il parere positivo da parte del Collegio dei Revisori dei conti, ha autorizzato la Delegazione trattante di Parte Pubblica alla sottoscrizione in via definitiva dell'accordo di contrattazione integrativa;

tutto ciò premesso, la Delegazione trattante di Parte Pubblica e la Delegazione trattante di Parte Sindacale, in data **21 dicembre 2016**, in Sala Riunioni 246, 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 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 2016 e il 31 dicembre 2016.
2. A modifica e sostituzione dell'articolo 2, comma 2, dell'accordo 3/2015, gli istituti relativi alle condizioni di lavoro disagiate (Interventi CSIA, Felucati, Stabularisti e addetti alle stalle, Autisti del Rettorato, Servizio notturno, Segreterie Studenti, Portinerie di strutture complesse), ovunque disciplinati dalla contrattazione integrativa, cessano alla data del 31 dicembre 2016, in quanto le Parti concordano con la necessità di ridefinire complessivamente la materia nel 2017, ai sensi dell'art. 4, comma 2, lett. d) del C.C.N.L..
3. Viene esclusa dalla previsione di cui al comma precedente la Mobilità parziale: ove sia gravante sul fondo del salario accessorio, l'Amministrazione non procederà con il conferimento degli incarichi sino alla ridefinizione della disciplina delle condizioni di lavoro disagiate; ove sia gravante su fondi diversi da quello accessorio, continueranno ad essere applicati i criteri previsti dal presente accordo, sempre sino alla suindicata ridefinizione della materia.

### **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), dell'art. 9, comma 2 bis, della Legge n. 122/2010, così come modificato dall'articolo 1, comma 456, della Legge n. 147/2013 e dell'art. 1, comma 236, della Legge n. 218/2015, ammontano rispettivamente ad € **3.204.946,00** ed € **986.409,00** 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 € **511.000,00**, al netto degli oneri a carico ente.

3. I fondi sono stati costituiti con delibera del C.d.A. n. 258 del 22 giugno 2016 e sulla base della certificazione del Collegio dei Revisori dei Conti effettuata con verbale n. 3 del 22 giugno 2016.

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	3.204.946,00
Fondo lavoro straordinario	511.000,00
Fondo per retribuzione di posizione e risultato EP	986.409,00
<b>TOTALE</b>	<b>4.702.355,00</b>
TOTALE con oneri a carico ente	6.240.025,00

### **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 (art. 87 C.C.N.L.) negli importi riportati nella seguente tabella:

<b>Istituti</b>	<b>Importi (€)</b>
Progressioni Economiche Orizzontali (PEO)	1.041.437,00
Indennità di responsabilità per il personale di categoria B, C e D	600.000,00
Remunerazione di particolari condizioni di disagio o rischio e reperibilità	216.000,00
Indennità mensile accessoria (IMA)	1.347.509,00

2. Le Parti hanno già destinato la somma di € 1.041.437,00 ai fini delle Progressioni Economiche Orizzontali (PEO) con l'accordo n. 3 del 28 settembre 2016, certificato dal Collegio dei Revisori dei Conti con Verbale n. 5 del 27 settembre 2016, al quale si rinvia integralmente.

3. Le Parti concordano altresì di ripartire la remunerazione di particolari condizioni di disagio o rischio e reperibilità, individuate al successivo art. 5, attribuendo i seguenti budget:

<b>ISTITUTI</b>	<b>BUDGET lordo dipendente (€)</b>
Interventi CSIA	4.000,00
Felucati	8.000,00
Stabularisti e addetti alle stalle*	2.000,00
Autisti del Rettorato	8.000,00
Servizio notturno	8.000,00
Mobilità parziale	-
Rischio*	119.000,00
Segreterie Studenti*	16.000,00
Reperibilità	39.000,00
Portinerie di strutture complesse*	12.000,00
<b>TOTALE</b>	<b>216.000,00</b>

\* Per l'anno 2016 il numero massimo di giorni considerati ai fini della presenza effettiva è pari a 219 (giorni lavorativi - giorni di ferie).

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

1. Le Parti, ai sensi dell'art. 88 co. 2 lett c) C.C.N.L. 16 ottobre 2008 ed a modifica dell'art. 58 del Contatto Integrativo 18 aprile 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 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** 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 ottobre 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 Mobilità e Valorizzazione del personale.

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.

Le Parti concordano di non destinare per l'anno 2016 alcuna somma per l'utilizzo di tale istituto, che troverà applicazione soltanto ove i costi non siano gravanti sul fondo del salario accessorio.

#### 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 € **20,00** 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 e 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 € **1,00** 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 € **1,50** 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 € 40,00 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 ottobre 2008 e ai sensi dell'art. 55 del C.C.I.L. e ss.mm.ii., eroga senza soluzione di continuità 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 mensilmente al personale di categoria B, C e D con i seguenti importi:

<b>Categoria</b>	<b>Importo mensile (lordo dipendente)</b>
<b>B</b>	54,00
<b>C</b>	58,00
<b>D</b>	61,00

3. L' indennità viene erogata in proporzione ai mesi lavorati per coloro che sono assunti o cessano in corso d'anno e in proporzione alla situazione stipendiale, ad eccezione del personale in aspettativa per dottorato di ricerca, per cui l'indennità non viene riconosciuta.

4. Le eventuali somme non spese per gli istituti previsti dagli articoli 5 (compiti che comportano oneri, rischi o disagi particolarmente rilevanti e reperibilità) e 8 (indennità di responsabilità) del presente accordo confluiranno su tale istituto e, unitamente alle risorse eventualmente non spese per l'IMA secondo i criteri del comma 2 del presente articolo, verranno corrisposte in misura proporzionale alla quota già erogata a titolo di conguaglio IMA.

5. L'IMA non viene erogata:

a) al personale che, nel corso dell'anno 2015, 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 in 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 C.C.N.L. – ad eccezione dell'IMA e dell'IPO - in forza dell'accordo n. 3/2015 sul salario accessorio anno 2015 per importi complessivi pari o superiori ad € 5.000,00.

6. Per il personale che, nelle ipotesi sub 5a) e sub 5b), 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 5a) e sub 5b), la quota da erogare dovrà corrispondere al minore degli importi necessari al raggiungimento di una delle soglie.

7. L'IMA non viene altresì erogata 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. Per il personale in convenzione con il S.S.N. non si tiene conto della parte di equiparazione del trattamento fondamentale.

## **Articolo 7 - 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 € 511.000,00 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 ottobre 2008.

3. I criteri generali per la ripartizione tra le strutture del lavoro straordinario sono quelli previsti dall'art. 47 del C.C.I.L., così come modificato nell'accordo n. 1/2006, a cui si aggiungono per l'anno 2016 le previsioni di cui ai commi seguenti.

4. Il numero di ore annue distribuibili viene calcolato sulla base del costo di un'ora di straordinario del personale di categoria D.

5. Il numero di ore straordinarie da attribuire alle singole strutture per l'anno 2016 avrà come base di computo le ore assegnate ed effettivamente consumate nell'anno 2015, al netto delle maggiorazioni effettuate per i casi di cessazione/lunghe assenze di personale non sostituito. Per le strutture nuove e quelle rimaste prive di assegnazione nel 2015, l'assegnazione avverrà computando il monte ore pro capite moltiplicato per il numero di unità di personale della struttura. Per l'Amministrazione centrale la struttura viene identificata con l'Area.

Al monte ore così determinato, verranno applicati i seguenti correttivi:

- una maggiorazione pari al 5% delle ore di lavoro che avrebbe prestato il personale non sostituito nel caso di cessazioni o lunghe assenze nel corso dell'anno 2015. Per lunga assenza si intende l'assenza del personale per un periodo superiore a 60 giorni; la maggiorazione si applica soltanto per il periodo di assenza ulteriore e limitatamente al periodo di mancata sostituzione. Si applicano i medesimi criteri nel caso di cessazione;
- una diminuzione pari al 5% per le strutture che abbiano percepito nell'anno 2015 introiti conto terzi fino al 20% del budget della struttura stessa;
- una diminuzione pari al 10% per le strutture che abbiano percepito nell'anno 2015 introiti conto terzi dal 21% al 50% del budget della struttura stessa.

6. Il numero delle ore straordinarie assegnate alle strutture verrà comunicato al personale mediante apposita pubblicazione sul sito di Ateneo.

7. L'assegnazione delle ore attribuite a ciascun dipendente è comunicata dal responsabile di struttura a tutto il personale della struttura stessa. Gli uffici dell'Amministrazione Centrale preposti al pagamento dovranno ricevere in copia tale comunicazione prima di avviare le procedure di erogazione delle spettanze. L'Amministrazione provvede d'ufficio a garantire in modo tempestivo l'informazione al personale della struttura interessata in caso di mancata comunicazione da parte del responsabile.

8. Possono essere remunerate soltanto le prestazioni di lavoro straordinario pari o superiori a 60 minuti.

9. I risparmi di spesa accertati a consuntivo andranno a incrementare il fondo per le progressioni economiche e per la produttività collettiva e individuale dell'anno successivo. L'importo delle eventuali economie sarà oggetto di informazione alle rappresentanze sindacali.

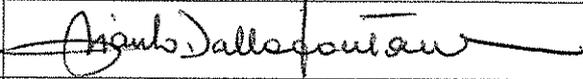
#### **Articolo 8 - Indennità di responsabilità - personale di categoria B, C e D**

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 delle caratteristiche innovative della professionalità richiesta, come previsto dall'art. 91, comma 1, C.C.N.L. del 16 ottobre 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 ottobre 2008).
3. Fermo restando il limite minimo dell'indennità di responsabilità pari a 1.900 € annui, la valorizzazione delle indennità di responsabilità è quella derivante dall'applicazione dell'articolo 3.3 dell'accordo n. 1/2014, a cui si rinvia integralmente. Gli incarichi di responsabilità esistenti al 31.12.2015, prorogati nel 2016 con le relative valorizzazioni, e quelli conferiti in corso d'anno vengono a cessare al 31.12.2016, data a partire dalla quale non troverà più applicazione la proroga automatica degli incarichi stabilita dal protocollo d'intesa n. 1/2011.
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 firmatari l'elenco dei nominativi del personale tecnico amministrativo con incarico di responsabilità, con indicazione delle struttura 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 ai 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 aprile 2002.

## Articolo 9 - 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 ottobre 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. Il Servizio 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 firmatari 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 ai 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. Anche gli incarichi di posizione esistenti al 31.12.2015, prorogati nel 2016 con le relative valorizzazioni, e quelli conferiti in corso d'anno vengono a cessare al 31.12.2016, data a partire dalla quale non troverà più applicazione la proroga automatica degli incarichi.
6. Per quanto non previsto dal presente articolo, si rinvia agli artt. 39,40,42,43 e 44 del C.C.I.L. 18 aprile 2002.

### DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA

<i>Delegato del Rettore (Prorettore Vicario)</i>	DALLA FONTANA Giancarlo	
<i>Direttore Generale</i>	OMETTO Emanuela	

### DELEGAZIONE DI PARTE SINDACALE

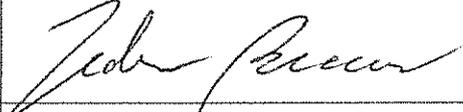
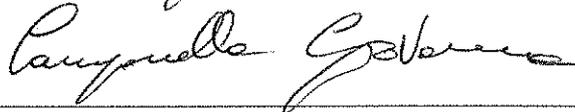
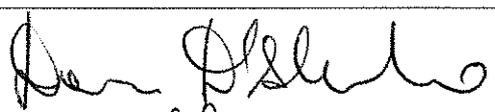
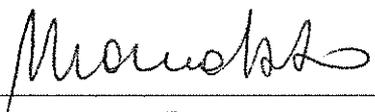
#### Organizzazioni Sindacali

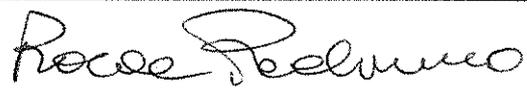
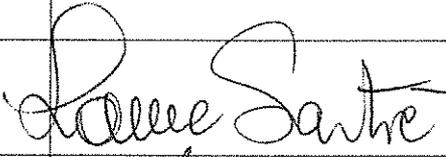
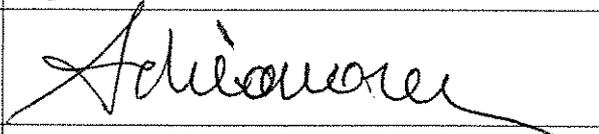
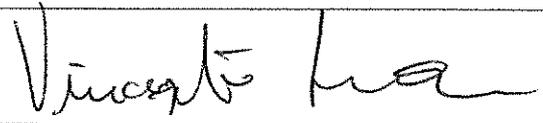
<i>FLC CGIL</i>	BRESOLIN Tiziano	
<i>Federazione CISL Università</i>	PERCHINUNNO Rosaria	

N.B. CISL consegna nota<sup>12</sup> datata 17/10/2016 e precedente datata grā consegnata 26/06/2014  
T. A. P. O. Q. A.

UIL RUA	FRANCESCON Luca	
CONFSAL Fed. SNALS Università - CISAPUNI	PADOVAN Matteo	
C.S.A. della CISAL Università	BERTO Andrea	

## RSU

BACCHINI Sabrina		
BECCARO Federico		
CAMPANELLA Giovanna		
CLEMENTI Osmano		
CONTE Cristina		
CRIVELLARO Riccardo		
CUCCO Rosaria Catia		
D'ALESSANDRO Daniela		
DA MOLIN Santa (Viva)		
DIGITO Maura		
FERIGO Marco		
FRANCESCON Luca		
MARCHIORI Stefano		

MARESCOTTI Maria Cristina	
MINELLI Tomaso	
PADOVAN Matteo	
PERCHINUNNO Rosaria	
RETTORE Silvia	
SARTIE' Laura	
SCHIAVON Giuseppe	
VARASCHIN Steno	
VAROTTO Diego	
VINCASTRI Luca	
ZANMARCHI Stefano	

Padova, 17 ottobre 2016

Al Rettore  
Chiar.mo Prof.  
R. Rizzuto

Al Pro Rettore Vicario  
Chiar.mo Prof.  
G. Dalla Fontana

Al Direttore Generale  
Dott.ssa E. Ometto  
SEDE

Oggetto: Accordo salario accessorio anno 2016.

La suddetta Segreteria Provinciale in riferimento alla convocazione della riunione di Contrattazione decentrata del 13 ottobre 2016 avente come oggetto :

- "Slides" Posizioni organizzative
- Salario Accessorio 2016

CHIEDE

Per la prosecuzione del tavolo di Concertazione che venga esaminata la proposta della Segreteria CISL

- RIDUZIONE DELLA CIFRA ATTUALE DESTINATA ALL'ISTITUTO DELL' INDENNITA' DI RESPONSABILITA'
- RIDUZIONE DEL NUMERO PRESENTI DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE
- RIDUZIONE DELL'IMPORTO DELLE CIFRE DI INDENNITA' DI RESPONSABILITA' FINO A UN TETTO MASSIMO DI EURO 3.600,00 ANNUI LORDI
- RICALCOLO IN AUMENTO DELLE ATTUALI QUOTE IMA (INDENNITA' MENSILE DI ATENE0) PER IL PERSONALE DELLE CATEGORIE CONTRATTUALI B-C-D AI SENSI DELL'ART. 88 COMMA 2 LETT. F) CCNL 16.10.2008
- LE RISORSE DELL'INDENNITA' DI RESPONSABILITA' E LE RISORSE DELL'IPO (PERFORMANCE COLLETTIVA E INDIVIDUALE) SARANNO UTILIZZATE PER FINANZIARE L' AUMENTO DELL'IMA
- RESTANO INVARIATI GLI ISTITUTI PER IL DISAGIO E IL RISCHIO.

Ringraziando della cortesia cordiali saluti

Segreteria Direttivo CISL  
Segretario Federazione Provinciale  
Università' e AFAM Padova e Rovigo  
Dott.ssa Rosaria Perchinunno



Padova 26/06/2014



Università di Padova e Rovigo

Al Rettore  
Chiar.mo Prof.  
G. Zaccaria

Al Direttore Generale  
Dott.ssa E. Ometto  
Università degli Studi di Padova  
SEDE

Oggetto: ipotesi di accordo salario accessorio anno 2013 chiarimenti e verifica punti **3.2. e 3.3.**

Alla suddetta Segreteria Provinciale e territoriale sono pervenute informative riguardanti l'utilizzo dei fondi messi a disposizione e contemplati nell'ipotesi di accordo del salario accessorio anno 2013 inerenti le voci dei punti:

**-3.2 Remunerazioni di particolari condizioni di disagio e reperibilità** con quota destinata di euro **250.000,00** in considerazione del fatto che da voci di bilancio non c'è stata nessuna decurtazione al capitolo in questione non si comprende come sia possibile che si continuino ad analizzare i singoli istituti inseriti in esso e si ripartiscano con nuove regole gli istituti contemplati (vedi disagio per le Segreterie Studenti) come se la cifra destinata sia inferiore agli anni precedenti;

**-3.3. Indennità di responsabilità per il personale di categoria B,C,D**, a tale istituto è destinata la cifra di euro **600.000,00** come l'anno precedente e senza decurtazione al fondo.

Negli accordi precedentemente firmati anni 2010/2011 accessorio 2011 erano state indicate le modalità circa le assegnazioni delle Indennità di Responsabilità dove era chiaro che le nuove assegnazioni dovevano essere discusse nelle sedi di Contrattazioni ci risulta invece che siano state assegnate nuove Indennità (66 nuove posizioni) con richieste pervenute da singole strutture dove addirittura sono state inserite più di una indennità.

A riguardo rendiamo chiaro il concetto di assegnazione:

le nuove indennità segnalate si aggirano su cifre che vanno da **2.500,00 a 3.500,00** euro ad area riguardanti Area Servizi Generali- Tecnica- Informatica- Ricerca-Didattica-Contabilità.

Pertanto si chiede alle S.V. di disporre quanto prima verifiche di accertamento per chiarire le politiche di Contrattazione locali come previsto dai Contratti Nazionali e dai Contratti Integrativi.

Cordiali saluti

La Segreteria Federazione Provinciale Università di Padova e Rovigo

*Roberto Zaccaria*  
N. B. Consegnate a mano Giovanni Zaccaria Direttore Generale  
e Pettorato