



**IPOTESI DI CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO
PERSONALE TECNICO-AMMINISTRATIVO B, C e D
ANNO 2018**

VISTO il vigente C.C.N.L. Comparto Istruzione del 19/04/2018 ed in particolare gli artt. 63 e 64;

VISTO il D.lgs. n. 75 del 25/05/2017 ed in particolare gli artt. 11 e 23 relativi rispettivamente alla modifica dell'art. 40 del D.lgs.165/01 ed alla nuova normativa in tema di salario accessorio;

VISTO l'art. 40 bis del D.lgs. 165/2001, con particolare riferimento alla concreta definizione ed applicazione di criteri improntati alla premialità, al riconoscimento del merito ed alla valorizzazione dell'impegno e della qualità della performance individuale, con riguardo ai diversi istituti finanziati dalla contrattazione integrativa, nonché a parametri di selettività, con particolare riferimento alle progressioni economiche;

VISTO il Sistema di valutazione emanato con D.R. 226/2018;

VISTO il Contratto Integrativo dell'anno 2017 sottoscritto il 29/12/2017;

LE PARTI CONVENGONO QUANTO SEGUE:

Premessa

Fondo per il finanziamento delle progressioni orizzontali e della produttività collettiva ed individuale - anno 2018

1. Le parti si danno atto del fondo per il finanziamento delle progressioni orizzontali e della produttività collettiva ed individuale di cui all'art. 63 del CCNL Comparto Istruzione del 19/04/2018, pari a:

	Anno 2018
provvedimento	DR.DG. n.968/2018
fondo	€2.099.351,30 oltre oneri a carico ente
Collegio dei Revisori	Verbale n. 407 del 12/11/18

2. Gli importi si intendono al netto degli oneri a carico dell'Ente.

Art. 1

Campo di applicazione, durata e decorrenza del contratto

1. Gli istituti del trattamento accessorio disciplinati dal presente Contratto Integrativo si applicano al personale tecnico-amministrativo di categoria B, C e D - in servizio a tempo indeterminato - presso le strutture dell'Ateneo, con trattamento economico a carico del bilancio universitario. Ai sensi dell'art. 64-comma 3- CCNL 16/10/2008, tenuto conto che per il personale ivi individuato il salario accessorio è finanziato con l'indennità perequativa prevista dall'art. 31 del DPR 761/79 a carico dell'AOU, gli istituti disciplinati dal presente contratto non vedono destinatari i dipendenti in godimento dei benefici di cui all'art. 31 del DPR 761/79 e/o dei benefici di cui all'art.64 del citato CCNL, fatto salvo quanto di seguito indicato.
2. L'indennità di responsabilità si applica anche al personale in servizio presso gli Uffici dell'Ateneo transitoriamente utilizzati anche per le esigenze dell'AOU, al personale in servizio presso le Ripartizioni o gli Uffici dell'Ateneo, anche se in godimento di una delle citate indennità assistenziali o collocati nelle fasce AOU e non destinatari del trattamento accessorio a carico dell'AOU.

Handwritten signature: Pano Hr

Handwritten signature: Du

Handwritten signature: M...

Handwritten signature: F. P.

Handwritten signature: M...

Handwritten signature: G...

Handwritten signature: S...

Handwritten signature: M...

Handwritten signature: M...

Handwritten signature: M...

Handwritten signature: M...

Handwritten signature: M...



Inoltre, per i Dipartimenti Universitari di area medica - ivi comprese le strutture convenzionate- è beneficiario dell'indennità di responsabilità il personale con funzioni di SAD o individuato come responsabile di area didattica, scientifico-gestionale e tecnica.

3. Le indennità di disagio e rischio e di responsabilità per attività implicanti particolari responsabilità si applicano sia al personale non destinatario dei benefici assistenziali, sia al personale in godimento di una delle citate indennità assistenziali qualora in servizio presso gli Uffici dell'Ateneo transitoriamente utilizzati anche per le esigenze dell'AOU, presso le Ripartizioni o gli Uffici dell'Ateneo, anche se collocati nelle fasce AOU e non destinatari del trattamento accessorio a carico dell'Azienda.

L'indennità di performance organizzativa spetta solo al personale non destinatario dell'indennità di responsabilità, in quanto 1/3 del valore dell'indennità di responsabilità è già corrisposto in base alla performance; si applica sia al personale non destinatario dei benefici assistenziali sia al personale in godimento di una delle citate indennità assistenziali in servizio presso gli Uffici dell'Ateneo transitoriamente utilizzati anche per le esigenze dell'AOU, presso le Ripartizioni o gli Uffici dell'Ateneo, anche se collocati nelle fasce AOU e non destinatari del trattamento accessorio a carico dell'Azienda.

Inoltre, per il personale in servizio presso i Dipartimenti di area medica è beneficiario dell'indennità di disagio e rischio, dell'indennità per attività implicanti particolari responsabilità nonché dell'indennità di performance organizzativa solo il personale non destinatario delle disposizioni di cui all'art.64 del CCNL 16.10.2008 e/o all'art.31 del DPR 761/79.

4. Gli istituti disciplinati dal presente Contratto Integrativo non si applicano al restante personale dipendente della Università degli Studi della Campania "Luigi Vanvitelli" che opera in Strutture convenzionate (ad es. Monaldi) in quanto il predetto personale percepisce il trattamento accessorio delle Strutture convenzionate stesse.
5. Il presente contratto integrativo entra in vigore dal 01/01/2018 e conserva efficacia fino alla stipula del successivo. L'accordo economico è riferito all'annualità 2018.
6. Le parti convengono di rivedere gli istituti previsti in caso di nuove e diverse disposizioni legislative.
7. Poiché gli importi relativi ai vari istituti sono riferiti al fondo per le risorse decentrate il cui importo è determinato con apposito provvedimento certificato dal Collegio dei Revisori dei conti, le parti convengono di ridefinire gli importi dei fondi destinati a ciascun istituto dopo la certificazione del provvedimento dell'anno di riferimento.

Art. 2 Obiettivi e istituti

Tenuto conto di quanto indicato all'art. 64 comma 1 del CCNL Istruzione del 19/04/18, ai sensi del quale sono disponibili per la contrattazione integrativa tutte le risorse confluite nel Fondo, al netto delle risorse già destinate agli incarichi del personale della categoria D relative all'annualità precedente ed alla indennità di cui all'art. 41 comma 4 CCNL 27/01/05, nonché di quanto indicato dal comma 3 in merito alla distribuzione della parte prevalente delle risorse variabili, in coerenza con gli obiettivi strategici di Ateneo al fine di migliorare la qualità e l'efficienza dei servizi prodotti ed erogati, le parti convengono di prevedere i seguenti istituti:

1. Indennità Mensile Accessoria;
2. Indennità di responsabilità per incarichi del personale di categoria D;
3. Premi correlati alla performance organizzativa;



4. Premi correlati alla performance individuale di cui all'art. 10 del Regolamento emanato con DR 68/2017;
5. Premi correlati alla performance individuale di cui all'art. 14 del Regolamento emanato con DR 556/2017;
6. Premi correlati alla performance individuale per il personale che collabora all'espletamento degli obblighi di sorveglianza sanitaria;
7. Indennità per disagio e rischio;
8. Indennità per attività impicanti particolari responsabilità per il personale di categoria B,C,D.

Art. 3
Ripartizione del fondo

Ai sensi dell'art. 64 CCNL Istruzione, l'ammontare del fondo risorse decentrate per le categorie B, C e D è ripartito nel modo seguente:

Tipologia indennità	Anno 2018
Fondo risorse decentrate	€ 2.099.351,30 I.
Indennità Accessoria Mensile art. 64 co 5	€ 715.200,00 I.
Indennità di responsabilità per incarichi del personale di categoria D	€ 240.000,00 I.
Quota disponibile al netto delle risorse già destinate alle indennità indicate nell'art. 64 co. 5 e agli incarichi del personale D	€1.144.151,30 I.
Premi correlati alla performance organizzativa	€355.073,60 I.
Premi correlati alla performance individuale di cui all'art. 10 del Regolamento emanato con D.R. 68/2017:	€501.331,39 I. di cui
▪ quota P2i commi a, b, c (performance personale partecipante ai progetti)	€401.065,11 I.
▪ quota P2i comma d (specifiche attività performance personale non partecipante)	€100.266,28 I.
Premi correlati alla performance individuale di cui all'art. 14 del Regolamento emanato con DR 556/2017 – personale partecipante ai master	€77.169,03 I.
Premi correlati alla performance individuale per il personale che collabora all'espletamento degli obblighi di sorveglianza sanitaria	€30.577,28
Indennità per disagio e rischio	€80.000,00 I.
Indennità per attività impicanti particolari responsabilità per il personale di categoria B,C,D compresi i referenti	€100.000,00 I.

Art. 4
Somme non distribuite

L'eventuale risparmio derivante dal mancato utilizzo dei fondi stanziati per le singole voci sarà destinato a coprire le singole indennità eventualmente decurtate in sede di applicazione del contratto per incapacienza del fondo del singolo istituto. In subordine, si applicano le disposizioni di cui all'art. 64 comma 6 CCNL Istruzione 2018.

Monzo Mon

M.E.

Mg D.N.



Art. 5

Indennità accessoria mensile (art. 64 comma 5 CCNL 19/04/2018)

1. L'Ateneo eroga al personale delle categorie contrattuali B-C-D, un'indennità mensile accessoria finalizzata a promuovere un miglioramento dei livelli di efficienza e di efficacia dell'Amministrazione e della qualità dei servizi, nonché a incentivare la continuità lavorativa e l'effettività della prestazione.
2. Per tale indennità accessoria mensile viene destinata la somma di €715.200,00 a.l. oltre oneri a carico ente. Tale importo deriva dall'applicazione dell'art. 41 comma 4 del CCNL 27/01/2005 e dell'art.88 comma 3 del CCNL 16/10/2008.
3. Tenuto conto di quanto ritenuto dal Collegio dei Revisori con verbale n. 249 del 14/07/11 in merito alla tematica della corresponsione dell'indennità accessoria mensile, l'indennità viene corrisposta in considerazione della partecipazione del personale al raggiungimento degli obiettivi strategici di Ateneo ed al miglioramento della performance organizzativa.
4. L'indennità è attribuita al personale non in godimento dei benefici assistenziali di cui all'art. 31 del DPR 761/79 e/o di cui all'art. 64 del citato CCNL, ovvero seppur collocato nelle fasce AOU non destinatario del trattamento accessorio a carico dell'Azienda, nell'importo individuale di €. 1.200,00 a.l.
Tale indennità sarà corrisposta a regime anche per le annualità successive a titolo di mera anticipazione, fatto salvo il recupero a conguaglio delle somme corrisposte in relazione al fondo di riferimento ed a eventuali normative sopravvenute.
5. L'indennità è ridotta o sospesa negli stessi casi di riduzione o sospensione previsti per il trattamento tabellare ed è proporzionata al regime orario.

Art. 6

Indennità di responsabilità per incarichi del personale di categoria D (art. 64, co. 1 CCNL 2018 e art. 91 co 3 CCNL 16/10/2008)

1. Al fine di promuovere un sistema di valorizzazione del personale che occupa posizioni di rilevanza organizzativa rispetto alle finalità ed agli obiettivi dell'Ateneo e valorizzarne la responsabilità esterna, le parti prendono atto che, in attuazione di quanto previsto dall'art. 91 del vigente CCNL, va corrisposta un'indennità di responsabilità, revocabile, al personale titolare di posizione organizzativa.
Gli incarichi al personale di categoria D devono essere attribuiti con provvedimento formale del Direttore Amministrativo/Generale e/o del Rettore e per le sezioni autonome o di Ripartizione del Dirigente nonché risultare agli atti dell'UGPTA. Le sezioni devono essere formate da almeno una persona non a scavalco oltre il responsabile.
La suddetta indennità sarà attribuita dal Direttore Generale, con apposito provvedimento, sulla base dei seguenti parametri:
 - ✓ Complessità delle procedure e dei processi amministrativi di ordine economico-gestionale, amministrativo e tecnico;
 - ✓ Supporto alle procedure e attività dell'Ateneo;
 - ✓ Supporto alle attività strategiche dell'Ateneo;
 - ✓ Numero delle risorse umane afferenti;
 - ✓ Numero di incarichi attribuiti con affidamento del Rettore e/o D.G..
2. Ai fini di cui sopra, è destinata per l'anno 2018 complessivamente la somma di €240.000,00 a.l., da ripartire secondo i criteri previsti dai successivi commi.

Handwritten signature

Handwritten signature

Handwritten signature

Handwritten signature

Handwritten signature

Handwritten signature

Handwritten signature

Handwritten signature

Handwritten signature

Handwritten signature

Handwritten signature

Handwritten signature



3. La parte variabile delle suddette indennità a.l., pari ad 1/3 ai sensi dell'art. 91 co. 4 del vigente CCNL, è attribuita in proporzione all'esito della valutazione annuale effettuata secondo quanto previsto dal Sistema di valutazione per l'anno 2018.

In particolare la valutazione tiene conto del raggiungimento degli obiettivi di struttura e/o individuali, dei comportamenti professionali ed organizzativi e del contributo ai risultati del superiore gerarchico. La valutazione è effettuata sulla base della seguente scala qualitativa:

- ✓ livello eccellenza: risultato complessivo superiore al 100 - premio pari al 100%
- ✓ livello target: risultato complessivo tra 80 e 100 - premio tra l'80% e il 100%
- ✓ livello intermedio: risultato complessivo tra 60 e 79 - premio tra il 60% e il 79%
- ✓ livello soglia: risultato complessivo tra 50 e 59 - premio tra il 50% e il 59%
- ✓ livello sotto soglia: risultato complessivo al di sotto di 50 - premio pari a 0.

1) Responsabile di Ufficio, personale con funzioni di SAD

Totale indennità da € 1.600,00 a.l. ad € 2.000,00 a.l. di cui 2/3 fissi ed 1/3 corrisposto in base alla valutazione

1') Responsabile di Ufficio di Biblioteca

Totale indennità da € 1.200 a.l. ad € 1.500,00 a.l. di cui 2/3 fissi ed 1/3 corrisposto in base alla valutazione

1") Responsabile di Ufficio, personale con funzioni di SAD, titolare di posizione organizzativa A.O.U. e/o inquadrate nel ruolo della dirigenza amministrativa A.O.U.

Totale indennità da €1.100,00 a.l. ad €1.200,00 a.l. di cui 2/3 fissi ed 1/3 corrisposto in base alla valutazione

1''') Coordinatore di due o più uffici

Totale indennità da €1.800 a.l. ad €2.500,00 a.l. di cui 2/3 fissi ed 1/3 corrisposto in base alla valutazione

1''''') Coordinatore di due o più uffici titolare di posizione organizzativa A.O.U. e/o inquadrate nel ruolo della dirigenza amministrativa A.O.U.

Totale indennità da €1.300 a.l. ad €1.400,00 a.l. di cui 2/3 fissi ed 1/3 corrisposto in base alla valutazione

2) Sostituto del responsabile di Ufficio

Totale indennità da € 1.100,00 a.l. ad € 1.400,00 a.l. di cui 2/3 fissi ed 1/3 corrisposto in base alla valutazione

3) Responsabile del settore dell'area didattica, del settore dell'area scientifico-gestionale, del settore dell'area tecnica dei Dipartimenti

Totale indennità da € 1.000,00 a.l. ad € 1.200,00 a.l. di cui 2/3 fissi ed 1/3 corrisposto in base alla valutazione

3''') Responsabile del settore dell'area didattica, del settore dell'area scientifico-gestionale, del settore dell'area tecnica dei Dipartimenti titolare di posizione organizzativa A.O.U. e/o inquadrate nel ruolo della dirigenza amministrativa A.O.U.

Handwritten signature: Mario M

Handwritten signature: M

Handwritten signature: M

Handwritten signature: M

Handwritten signature: M

Handwritten signature: M

Handwritten signature: M

Handwritten signature: M

Handwritten signature: M

Handwritten signature: M

Handwritten signature: M

Handwritten signature: M

Handwritten signature: M

Multiple handwritten signatures and initials at the bottom of the page.



Totale indennità da € 400,00 a.l. ad € 500,00 a.l. di cui 2/3 fissi ed 1/3 corrisposto in base alla valutazione

4) Responsabile di sezione autonoma o settore interno a Ripartizione o Centri con particolari processi amministrativi di ordine economico-gestionale

Totale indennità da € 1.000,00 a.l. ad € 1.200,00 a.l. di cui 2/3 fissi ed 1/3 corrisposto in base alla valutazione

Art. 7

Premi correlati alla performance organizzativa (art. 64 co 2 lett.a)

Al fine di assicurare adeguati livelli di efficienza e produttività dei servizi pubblici, nonché per l'ottimale perseguimento degli obiettivi organizzativi ed individuali, per l'anno 2018 è attribuito alla performance organizzativa lo stanziamento di € 355.073,60 a.l. oltre oneri a carico ente.

L'indennità pro capite pari a € 500,00 a.l. è attribuita in proporzione all'esito della valutazione annuale effettuata secondo quanto previsto dal Sistema di valutazione per l'anno 2018.

In particolare, per l'anno 2018 la valutazione tiene conto del raggiungimento degli obiettivi di struttura e/o individuali, dei comportamenti professionali ed organizzativi e del contributo ai risultati del superiore gerarchico. La valutazione è effettuata sulla base della seguente scala qualitativa:

- ✓ livello eccellenza: risultato complessivo superiore al 100 - premio pari al 100%
- ✓ livello target: risultato complessivo tra 80 e 100 - premio tra l'80% e il 100%
- ✓ livello intermedio: risultato complessivo tra 60 e 79 - premio tra il 60% e il 79%
- ✓ livello soglia: risultato complessivo tra 50 e 59 - premio tra il 50% e il 59%
- ✓ livello sotto soglia: risultato complessivo al di sotto di 50 - premio pari a 0.

Art. 8

Premi correlati alla performance individuale di cui all'art. 10 del Regolamento emanato con D.R. 68/2017:

Le risorse, pari a €501.331,39 saranno attribuite secondo quanto indicato dall'art. 10 comma 4 del Regolamento, emanato con DR 68/2017 e precisamente:

- Quota P2i art. 10 comma 4 lett. a, b, c Regolamento €401.065,11 l.
 - per una quota pari al 50% definita in sede di contrattazione integrativa quale finanziamento per l'indennità di progetto da attribuire al personale tecnico amministrativo del Centro di Gestione direttamente partecipante alle attività per la realizzazione del progetto in proporzione all'impegno attestato nei "time sheets" validati dal direttore del centro di gestione, sentito il responsabile scientifico del progetto e il responsabile amministrativo del Centro;
 - per una quota pari il 15% definita in sede di contrattazione integrativa al PTA quale finanziamento per l'indennità di progetto da attribuire al personale tecnico amministrativo degli Uffici Centrali direttamente partecipante al progetto in proporzione all'impegno attestato nei "time sheets" dal dirigente responsabile e dal responsabile dell'ufficio della struttura ove si presta servizio;
 - per una quota pari al 15% definita in sede di contrattazione integrativa al PTA quale finanziamento per l' indennità di progetto da attribuire al personale tecnico amministrativo degli Uffici Centrali partecipante ai progetti di Ateneo, che a

Mr
Mr
Mr
Mr

Mr
Mr
Mr

[Handwritten signatures and initials on the left margin]



Monty

seguito della partecipazione a bandi competitivi incrementano le entrate in bilancio per l'Ateneo, in proporzione all'impegno orario attestato nei "time sheets" validati dal dirigente responsabile nel caso di personale dell'amministrazione centrale responsabile e dal responsabile dell'ufficio ove si presta servizio.

- Quota P2i art. 10 comma 4 lett. d Regolamento €100.266,28 ^{è finalizzata, per il personale non destinatario delle risorse di cui, all'art. 10 co 4 lettere a,b,c del Regolamento, ~~al fine della produttività e miglioramento dei servizi di specifiche attività e/o progetti individuati dal Direttore Generale in relazione a esigenze connesse alla razionalizzazione, snellimento e maggiore efficienza dei processi gravanti sulla struttura di appartenenza o su più strutture.~~}

Art. 9

Premi correlati alla performance individuale di cui all'art. 14 del Regolamento emanato con DR 556/2017 – personale partecipante ai master

Le risorse, pari a €77.169,03 l. saranno attribuite secondo quanto indicato dall'art. 14 del Regolamento, emanato con DR 556/2017.

Art. 10

Premi correlati alla performance individuale – sorveglianza sanitaria

Per l'anno 2018 viene destinato lo stanziamento di €30.577,28 l. oltre oneri a carico ente. Le risorse vengono attribuite al personale che collabora all'espletamento degli obblighi di sorveglianza sanitaria, ^{in base al numero di ore di lavoro o di carico di lavoro} sulla base del impegno orario certificato dal Direttore del Dipartimento di Medicina Sperimentale.

Art. 11

Indennità per disagio e rischio (art. 64 co 2 lett.c)

Per l'anno 2018 viene destinato lo stanziamento di € 80.000,00 a.l. oltre oneri a carico ente.

Sono previste le seguenti tipologie di indennità con importo a.l. massimo pari ad €400,00 a.l. corrisposti proporzionalmente alle giornate di effettiva presenza in servizio:

- Indennità di disagio per custodi, bidelli, centralinisti, autisti e addetti al servizio esterno;
- Indennità di rischio chimico/biologico per i tecnici di laboratorio non destinatari dei benefici di cui all'art. 31 DPR 761/79 e/o art. 28 CCNL 2005;
- Indennità di front office per il personale che effettua attività per le esigenze degli studenti per almeno 2/3 ore al giorno purché di pomeriggio;
- Indennità di disagio per il personale che partecipa alle manifestazioni di orientamento studenti. ^{per attività di natura di servizio} ~~per attività di natura di servizio~~ con importo di € 400 a.l. ^{per ogni manifestazione al posto suo a un importo di € 400,00 a.l.}

Art. 12

Indennità per attività implicanti particolari responsabilità per il personale di categoria B,C,D (art. 64 co 2 lett.d)

Al fine di promuovere un sistema di valorizzazione del personale che svolge attività implicanti particolari responsabilità, le parti prendono atto che, in attuazione di quanto

eventuale... come nei casi di... dell'apposizione dell'art. 11, venendo ripartite al personale destinatario delle iniziative di rischio chimico e biologico e agli addetti al servizio di prevenzione e protezione



previsto dall'art. 91 comma 1 del CCNL 2008, va corrisposta un'indennità di responsabilità, revocabile. Le funzioni devono essere attribuite con provvedimento formale del Rettore o del Direttore Generale o del Dirigente e per le sezioni anche del responsabile dell'ufficio; le sezioni devono essere formate da almeno una persona non a scavalco oltre il responsabile.

Per i referenti per particolari attività l'incarico deve essere conferito dal Rettore e/o del Direttore Generale.

Ai fini di cui sopra, le parti concordano di destinare per l'anno 2018 complessivamente la somma di € 100.000,00 a.l., da ripartire secondo i criteri previsti dai successivi commi.

Incarichi di cui all'art. 6 attribuiti a personale di categoria C

Si applicano i medesimi importi e modalità di corresponsione di cui all'art. 6 del presente contratto.

Responsabile di sezione interna a Uffici, responsabile di attività bibliotecaria, responsabile di servizio tecnico

Totale indennità da € 650,00 a.l. ad € 850,00 a.l. di cui 2/3 fissi ed 1/3 corrisposto in base alla valutazione

Addetto al servizio di prevenzione e protezione

Totale indennità € 650,00 a.l. di cui 2/3 fissi ed 1/3 corrisposto in base alla valutazione.

(quali ad. es. SISTEMI, referenti nelle Attività, Web, ecc.)
Referenti per particolari attività Totale indennità € 400,00 a.l. di cui 2/3 fissi ed 1/3 corrisposto in base alla valutazione.

La valutazione è effettuata sulla base della seguente scala qualitativa:

- ✓ livello eccellenza: risultato complessivo superiore al 100 - premio pari al 100%
- ✓ livello target: risultato complessivo tra 80 e 100 - premio tra l'80% e il 100%
- ✓ livello intermedio: risultato complessivo tra 60 e 79 - premio tra il 60% e il 79%
- ✓ livello soglia: risultato complessivo tra 50 e 59 - premio tra il 50% e il 59%
- ✓ livello sotto soglia: risultato complessivo al di sotto di 50 - premio pari a 0.

Art. 13

Criteri generali per la corresponsione delle indennità

Tutte le indennità sono annue lorde, sono riferite alla attività prestata nel corso dell'anno 2018 e sono ridotte o sospese negli stessi casi di riduzione o sospensione previsti per il trattamento tabellare. Si applicano le disposizioni normative vigenti in tema di decurtazione del trattamento accessorio.

Nel caso in cui l'incarico di responsabilità o l'attività implicante responsabilità siano stati affidati e/o svolti per parte dell'anno, il compenso spetta in proporzione; analogamente per il personale assunto o cessato in corso d'anno, il compenso spetta in relazione all'effettivo servizio prestato. L'indennità di responsabilità - parte fissa viene attribuita alla lavoratrice in congedo obbligatorio per maternità (l. 53/2000) qualora la funzione o posizione ricoperta dalla lavoratrice madre in astensione obbligatoria non sia stata esercitata da un sostituto individuato con provvedimento dell'Amministrazione.

Per il personale in part-time il compenso è attribuito in misura proporzionale, ad eccezione dell'indennità di responsabilità.



Le indennità di disagio e rischio e l'indennità per i referenti non sono cumulabili tra loro né sono compatibili con le indennità di cui agli articoli 6 e 12. In ogni caso, fatte salve l'indennità ex art. 64 comma 5 CCNL vigente e l'indennità di performance organizzativa, qualora il dipendente sia potenziale destinatario di più indennità, verrà attribuita esclusivamente l'indennità di importo maggiore. Nel caso di personale destinatario di più incarichi, fermo restando il divieto di cumulo, verrà attribuito l'importo massimo previsto per l'indennità di importo maggiore.

I premi correlati alla performance individuale di cui all'art. 10 del Regolamento emanato con D.R. 68/2017 sono ripartiti tra il personale destinatario del presente contratto integrativo secondo quanto indicato all'art.8.

I premi correlati alla performance individuale di cui all'art. 14 del Regolamento emanato con D.R. 556/2017 sono ripartiti tra il personale destinatario del presente contratto integrativo secondo quanto indicato dal medesimo regolamento.

Qualora i compensi che dovrebbero essere attribuiti superino i relativi fondi previsti nel presente accordo, si procederà, in sede di corresponsione dei compensi di cui trattasi, a ridurre gli stessi proporzionalmente alla eccedenza risultante.

È fatta salva la possibilità per le parti di riunirsi e rivedere gli istituti qualora ne ravvisino la necessità.

Napoli, 26.11.2018

La Delegazione di Parte Pubblica

La Delegazione di Parte Sindacale

Giuseppe Scialò
 Antonio Di...
 Aldo Nefe.
 Mario...
 ...
 Alfredo...
 ...
 ... (RSU)
 ... (RSU)