



CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO ANNO 2018

Il giorno 14 giugno 2019 in Verona, presso la sede del Rettorato in Palazzo Giuliani, si riuniscono le Parti come di seguito rappresentate ai sensi e per gli effetti dell'art. 7 del CCNL – Comparto Università sottoscritto in data 19 aprile 2018, per la stipula del Contratto Collettivo Integrativo relativo all'anno 2018 che disciplina la ripartizione delle risorse economico-finanziarie destinate alla copertura degli istituti ivi previsti.

PREMESSE

VISTO il D. Lgs. 30/03/2001, n. 165 e successive modifiche e integrazioni, ed in particolare l'art. 7, comma 5 che stabilisce: "Le amministrazioni pubbliche non possono erogare trattamenti economici accessori che non corrispondano alle prestazioni effettivamente rese";

VISTO il CCNL relativo al personale del comparto Istruzione e Ricerca 2016-2018, sottoscritto il 19/04/2018;
VISTO il D. Lgs. 27/10/2009 n. 150 (Attuazione della Legge 04/03/2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni) e successive modifiche e integrazioni;

CONSIDERATO che il Collegio dei Revisori dei Conti con verbale n. 37 del 30 ottobre 2018 ha effettuato, ai sensi dell'art. 40-bis del D. Lgs. 30/03/2001, n. 165, il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione integrativa con i vincoli di bilancio, certificando positivamente il Fondo per il trattamento economico accessorio del personale tecnico-amministrativo dell'Università di Verona per l'anno 2018;

VISTO l'art. 23, co. 2 del D.Lgs. n. 75 del 25 maggio 2017 che dispone "...a decorrere dal 1° gennaio 2017 l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, anche di livello dirigenziale, di ciascuna delle amministrazioni pubbliche (...) non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2016";

VISTO il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance (di seguito SMVP), approvato dal Consiglio di Amministrazione del 23 febbraio 2018, relativo ai criteri e alle modalità di misurazione e valutazione della performance individuale e organizzativa;

VISTA l'ipotesi di Contratto Collettivo Integrativo 2018 firmata il 16 gennaio 2019;

VISTO il verbale n. 38/2019 del Collegio dei Revisori dei Conti;

VISTA la delibera del Consiglio di Amministrazione del 1 febbraio 2019;

VISTO il parere ARAN prot. n. 131311 del 6 marzo 2019;

Visto e considerato tutto ciò, le parti concordano quanto segue:

DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1 – Premesse

Le Premesse richiamate nel presente Contratto costituiscono parte integrante e sostanziale ed hanno, ad ogni effetto, valore di Accordo.

Art. 2 - Campo di applicazione e durata del contratto

Il presente Contratto si applica per il periodo dal 1° gennaio 2018 al 31 dicembre 2018 e disciplina gli istituti che costituiscono il trattamento economico accessorio del personale tecnico-amministrativo a tempo determinato ed indeterminato, inquadrato nelle categorie B, C e D. Alla scadenza, ai sensi dell'art. 7, comma 10 del CCNL 2016-2018, conserva la sua efficacia economica e giuridica fino alla stipula del nuovo contratto collettivo integrativo.

Al personale di categoria EP, in quanto non ricompreso nella contrattazione integrativa ai sensi dell'art. 42, comma 3, lett. a) del CCNL 2016-2018 si applicano in questa sede solo gli articoli relativi alla disciplina delle assenze (art. 6 comma 2) e i criteri di applicazione del premio di eccellenza (art. 7 comma 2), applicabili a tutte le categorie del personale.

Al personale di categoria EP, pertanto, continua ad applicarsi, per quanto compatibile, la disciplina prevista dai Contratti Collettivi Integrativi precedenti, oltreché le specifiche disposizioni di legge e regolamentari.

Art. 3 – Determinazione delle risorse

Le risorse destinate al trattamento economico accessorio per l'anno 2018 ammontano a complessivi € 1.337.731,41 esclusi oneri a carico dell'Ente (€ 1.775.169,58 inclusi oneri a carico dell'Ente) del Fondo



risorse decentrate per le categorie B, C e D, con copertura sul Budget 2018 – costo del personale - voce CO.AN. CA.C.CA020202.

Tali risorse, ai sensi dell'art. 64, comma 1 del CCNL 2016-2018, risultano così suddivise:

A) € **634.513,94** esclusi oneri a carico dell'ente (€ 842.000,00 inclusi oneri a carico dell'ente) **indisponibili** alla contrattazione, di cui:

1. € 406.932,93 esclusi oneri a carico dell'ente (€ 540.000,00 inclusi oneri a carico dell'ente) per corrispondere l'indennità di responsabilità al personale di categoria D (pari a 2/3 della fascia), secondo i valori lordo/dipendente relativi alle fasce previste nel CCI 2017;
2. € 227.581,01 esclusi oneri a carico dell'Ente (€ 302.000,00 inclusi oneri a carico dell'ente) per corrispondere l'Indennità Mensilizzata di Ateneo (IMA), secondo quanto disciplinato nel CCI 2017.

B) € **703.217,50** esclusi oneri a carico dell'ente (€ 933,169,58 inclusi oneri a carico dell'ente) **disponibili** alla contrattazione, secondo la suddivisione rappresentata negli articoli seguenti.

Per l'anno **2018**, la suddivisione delle risorse complessive destinate al trattamento economico accessorio risulta come di seguito riepilogato, coerentemente con la disciplina prevista nel presente accordo:

TIPOLOGIA ISTITUTO	ISTITUTO C.C.I. 2018	Importo esclusi oneri cEnte	Importo inclusi oneri cEnte	% incidenza
ATTIVITA' DISAGIATE	Condizioni lavoro/servizi particolarmente disagiati	€ 100.075,36	€ 132.800,00	7,5%
IMA	Indennità mensilizzata di Ateneo	€ 317.834,35	€ 421.766,18	23,8%
RESPONSABILITA' E PERFORMANCE	Responsabilità: Indennità Responsabilità cat. D (quota 2/3 della fascia corrispondente)	€ 406.932,93	€ 540.000,00	68,8%
	Performance Individuale: Premio di produttività, Premio di Eccellenza, Retribuzione di risultato cat. D (max 1/3 della fascia corrispondente)	€ 411.829,52	€ 546.497,77	
	Performance Organizzativa	€ 101.059,25	€ 134.105,63	
	Totale utilizzo fondo	€ 1.337.731,41	€ 1.775.169,58	100,0%

DISPOSIZIONI REGOLAMENTARI

Fondo Risorse decentrate per le categorie B, C e D

Per l'anno **2018** le Parti individuano nei paragrafi e nei punti che seguono la disciplina degli istituti contrattuali che complessivamente concorrono a costituire il trattamento economico accessorio del personale tecnico-amministrativo dell'Università di Verona di cat. B, C e D nel rispetto di quanto previsto dall'art. 3 del presente accordo.

Art. 4 - Indennità per lavoro e servizi particolarmente disagiati

Le Parti, in applicazione dell'Accordo "Compensi per la remunerazione di condizioni di lavoro e di servizi particolarmente disagiati", sottoscritto in data 13 luglio 2015 e del CCI 2017 sottoscritto il 18 ottobre 2017, fanno in questa sede espresso rimando a quanto ivi stabilito circa la disciplina, le modalità ed i criteri di liquidazione degli istituti elencati al presente articolo, salvo ove diversamente specificato.

Per l'anno 2018, le Parti convengono di destinare l'importo complessivo di € **100.075,36 esclusi oneri a carico dell'Ente** (€ 132.800,00 inclusi oneri a carico dell'Ente) alla remunerazione delle indennità previste nei punti che seguono, corrisposte per l'espletamento di servizi particolarmente disagiati:



- a) **indennità di turno:** € 72.343,63 esclusi oneri a carico dell'Ente (€ 96.000,00 inclusi oneri a carico dell'Ente). L'importo budgetario delle strutture di Ateneo interessate è il seguente:

STRUTTURA	Importo esclusi oneri c\Ente	Importo inclusi oneri c\Ente	N. turni
Biblioteca "E. Meneghetti"	€ 13.300,00	€ 17.649,10	950
Biblioteca "A. Frinzi"	€ 14.000,00	€ 18.578,00	1.000
Direzione Tecnica e Logistica	€ 42.000,00	€ 55.734,00	3.000
Segreteria M.R.-D.G.	€ 3.043,63	€ 4.038,90	217
TOTALE	€ 72.343,63	€ 96.000,00	5.167

- b) **indennità laboratorio:** € 11.303,69 esclusi oneri a carico dell'Ente (€ 15.000,00 inclusi oneri a carico dell'Ente). L'indennità remunera il disagio del personale impegnato:
b.1) nella sperimentazione animale;
b.2) nei laboratori chimici, biochimici o biologici nelle attività di tutoraggio delle fasi sperimentali al fine di garantirne la continuità;
Le due indennità sono alternative e pertanto tra loro non cumulabili. Sono esclusi dalla titolarità per entrambe le fattispecie i dipendenti equiparati alla dirigenza medica e sanitaria inseriti in attività assistenziale presso l'A.O.U.I. di Verona e le strutture del S.S.N.;
- c) **attività di orientamento:** € 4.898,27 esclusi oneri a carico dell'Ente (€ 6.500,00 inclusi oneri a carico dell'Ente);
- d) **pronto intervento tecnico ed informatico:** € 6.028,64 esclusi oneri a carico dell'Ente (€ 8.000,00 inclusi oneri a carico dell'Ente), così articolato:
1) intervento tecnico: € 3.391,32 esclusi oneri a carico dell'Ente (€ 4.500,00 inclusi oneri a carico dell'Ente):
- conduzione della serra di Borgo Roma (giornate festive e prefestive);
- interventi urgenti per la salvaguardia delle sperimentazioni in corso in caso di malfunzionamento delle celle frigorifere dei laboratori bio-medici che richiedano il rientro al di fuori del normale orario di lavoro. Sono esclusi dalla titolarità i dipendenti equiparati alla dirigenza medica e sanitaria inseriti in attività assistenziale presso l'A.O.U.I. di Verona e le strutture del S.S.N.;
- interventi presso gli impianti sportivi dell'area di Scienze Motorie;
2) intervento informatico: € 2.637,53 esclusi oneri a carico dell'Ente (€ 3.500,00 inclusi oneri a carico dell'Ente);
- e) **Indennità autisti:** € 2.637,53 esclusi oneri a carico dell'Ente (€ 3.500,00 inclusi oneri a carico dell'Ente);
- f) **commissioni elettorali:** € 2.863,60 esclusi oneri a carico dell'Ente (€ 3.800,00 inclusi oneri a carico dell'Ente).

Gli importi previsti per ogni singola fattispecie sono riportati nell'Allegato A.

Art. 5 – Indennità Mensilizzata di Ateneo (I.M.A.)

Le Parti convengono di destinare l'importo complessivo di € 90.253,33 esclusi oneri a carico dell'Ente (€ 119.766,18 inclusi oneri a carico dell'Ente) per integrare l'erogazione dell'indennità mensile prevista dall'art. 41 comma 4 del CCNL del 27.10.2005 e confermata dall'art. 64 del CCNL del 19/04/2018.

A decorrere dal 1.1.2018 viene corrisposto a tutto il personale a tempo indeterminato e a tempo determinato appartenente alle categorie B, C e D, un importo minimo di € 21,00 mensili. Conseguentemente:

- a) al personale che non percepisce IMA viene corrisposto un importo mensile di € 21,00;
b) al personale che ha in godimento un importo inferiore a € 21,00 viene riconosciuto un importo integrativo fino a concorrenza di tale importo minimo;
c) al personale che ha in godimento un importo superiore a € 21,00 continua ad essere erogato un importo IMA secondo quanto disciplinato dal CCI 2017, ai sensi dell'art. 3, lettera A. punto 2. del presente accordo.

In caso di mobilità in ingresso da altri Atenei o Enti, o di assunzione a tempo indeterminato o determinato viene attribuita l'Indennità Mensilizzata di Ateneo del valore di € 21,00.

[Handwritten signatures and initials in black and blue ink]



Le modalità di erogazione per l'anno 2018 dell'istituto di cui al presente articolo e all'articolo 3), lettera A, punto 2, sono quelle previste nel CCI 2017 più volte richiamato.

PERFORMANCE INDIVIDUALE E ORGANIZZATIVA

Misurazione e Valutazione della Performance Individuale e Organizzativa

I criteri e le modalità di misurazione e valutazione della performance individuale e organizzativa sono quelli previsti dal Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance, approvato dal Consiglio di Amministrazione del 23 febbraio 2018.

La valutazione sarà effettuata direttamente dai responsabili delle singole strutture d'Ateneo nelle quali il dipendente presta servizio alla data del 31 dicembre 2018.

Tutti gli importi degli emolumenti della performance individuale e organizzativa sono riconosciuti in esito alla valutazione ottenuta secondo il vigente SMVP ed erogati nelle misure ivi previste. In caso di part-time i premi della performance individuale e organizzativa vengono proporzionalmente ridotti in relazione alla percentuale di attività prestata

Il personale per essere sottoposto a valutazione da parte del proprio responsabile deve assicurare la presenza in servizio nell'anno solare per almeno tre mesi.

Art. 6- Disciplina delle assenze

1. Premi e Performance Organizzativa

Nel caso in cui le assenze complessive determinino l'impossibilità di valutazione da parte del responsabile e queste siano state determinate esclusivamente da:

- interdizione dal lavoro delle lavoratrici in stato di gravidanza;
 - congedo di maternità obbligatorio;
 - gravi patologie;
 - congedi parentali facoltativi, purché fruiti dalle lavoratrici entro un anno dalla nascita del figlio;
- l'entità dei premi relativi alla performance individuale e organizzativa è pari al 40% dell'importo medio previsto.

Se, invece, le assenze complessive che hanno determinato l'impossibilità di valutazione da parte del responsabile sono state determinate anche da altre tipologie, non sarà erogato alcun emolumento.

Nel caso in cui il dipendente sia sottoposto a valutazione, le assenze di cui ai punti sub a), b) e c) non hanno effetto sulla determinazione dei premi relativi alla performance individuale e organizzativa.

2. Retribuzione di risultato

Fermo restando i tre mesi di presenza in servizio nell'anno solare per essere sottoposti a valutazione, ai fini della determinazione della retribuzione di risultato non si terrà conto dei periodi di assenza dal servizio inferiori a complessivi 90 giorni annui, indipendentemente dalla tipologia di assenza intervenuta. Superata tale soglia la retribuzione di risultato sarà erogata in misura proporzionale alla presenza, considerate tutte le assenze intervenute (ferie escluse).

Art. 7 - Performance individuale

1) Premio di Produttività: € 202.390,20 esclusi oneri a carico dell'Ente € 268.571,80 inclusi oneri a carico dell'Ente).

Destinatari del "premio di produttività" sono tutti i dipendenti con contratto di lavoro a tempo indeterminato e a tempo determinato appartenenti alle categorie B, C e D, **con esclusione del personale di categoria D titolare di incarico di responsabilità (Posizioni Organizzative e Funzioni Specialistiche)**. L'importo medio pro-capite lordo/dipendente è pari a € 370,00 annui.

2) Premio di Eccellenza:

Le parti, in applicazione dell'art. 20 del CCNL 2016-2018, concordano i seguenti criteri:

- Attribuzione al 5% dei dipendenti che conseguono una valutazione pari a 100, secondo quanto previsto dal SMVP vigente;
 - Maggiorazione del 30% del valore medio pro-capite (per ciascuna categoria) dei premi attribuiti;
- Per tali finalità si destinano in questa sede € 9.269,03 esclusi oneri a carico dell'Ente (€ 12.300,00 inclusi oneri a carico dell'Ente).



Qualora il numero dei dipendenti che hanno conseguito una valutazione pari a 100 risulti superiore al 5% del totale dei dipendenti, considerata la novità dell'istituto in oggetto e della complessità applicativa, le parti concordano di stabilire con successivo accordo i criteri di ulteriore selezione.

3) Retribuzione di Risultato personale Categoria D - ex art. 91 c. 4 C.C.N.L. 16.10.2008: € 200.170,29 esclusi oneri a carico dell'Ente (€ 265.625,97 inclusi oneri a carico dell'Ente).

L'importo della retribuzione di risultato eventualmente spettante al personale di cat. D, fino al massimo di un terzo dell'importo relativo alla fascia corrispondente all'indennità di responsabilità dell'incarico conferito, è determinato a seguito di apposita procedura di valutazione annuale secondo quanto previsto dal vigente SMVP.

Art. 8 – Performance organizzativa

La Performance Organizzativa, il cui stanziamento è pari a € 101.059,25 esclusi oneri a carico dell'Ente (€ 134.105,63 inclusi oneri a carico dell'Ente), viene remunerata con un emolumento a carattere premiale, correlato al raggiungimento di determinati livelli di qualità nei servizi erogati dall'Ateneo, il cui importo medio pro-capite lordo/dipendente è pari a € 145,20 annui.

I relativi indicatori e i valori target di riferimento sono definiti dal SMVP approvato dal Consiglio di Amministrazione del 23 febbraio 2018.

Le parti concordano di attribuire ad i tre indicatori definiti dal SMVP i seguenti pesi:

macro Dimensione	Indicatore	Target	Peso
Efficienza/efficacia	Obiettivi raggiunti Piano Performance	≥75%	33%
	sostenibilità economico-finanziaria (ISEF)	>1	34%
Qualità percepita dagli stakeholder	<i>customer satisfaction</i> studenti e docenti	>80	33%

All'indennità qui disciplinata accedono tutti i dipendenti appartenenti alle categorie B, C e D con contratto di lavoro a tempo indeterminato e a tempo determinato, **con esclusione** dei dipendenti percettori di emolumenti a titolo di "attività conto terzi" ai sensi dell'art. 66 D.P.R. 382/1980 e del vigente Regolamento di Ateneo liquidati nell'anno 2018, indipendentemente dall'anno di competenza. E' fatta salva la possibilità di procedere all'eventuale conguaglio tra l'emolumento relativo alla performance organizzativa e l'emolumento di cui al presente punto in caso di mancata corresponsione dello stesso o di erogazione ridotta.

DISPOSIZIONI COMUNI

Art. 9 - Titolarità e determinazione dei premi previsti nella performance individuale e organizzativa

Sono **esclusi** dalla titolarità degli emolumenti di cui agli art. 7 e 8 i dipendenti:

- inseriti in attività assistenziale presso l'A.O.U.I. di Verona e le strutture del S.S.N. equiparati alla dirigenza medica e sanitaria;
- che prestano attività lavorativa presso altre Pubbliche Amministrazioni in posizione di comando;
- che usufruiscono di un periodo di aspettativa per dottorato di ricerca, anche se con retribuzione;
- che abbiano subito una o più sanzioni disciplinari più gravi del rimprovero scritto (censura) comminate durante l'anno;
- nei cui confronti siano stati adottati due o più trasferimenti per motivi disciplinari.

Art. 10 - Incompatibilità

Le Parti convengono che le indennità corrisposte per condizioni di lavoro e servizi particolarmente disagiati, qui di seguito tassativamente elencati, sono incompatibili con le indennità di responsabilità eventualmente percepite dal personale di categoria D (Posizioni Organizzative e Funzioni Specialistiche):

- indennità di turno, di cui all' art. 4 punto a);
- indennità di laboratorio chimico, biochimico o biologico, di cui all'art 4, punto b);
- indennità per attività di orientamento, di cui all'art 4 punto c).



Art. 11 - Procedure di conciliazione

Le Parti riconoscono la massima importanza nelle iniziative di confronto fra valutatori e valutati per un esame congiunto dei risultati raggiunti e dei comportamenti tenuti, nonché degli eventuali interventi correttivi da adottare, volti anche a prevenire conflitti nell'ambito del processo di valutazione della performance individuale.

In sede di valutazione, all'esito del confronto tra valutatore e valutato, in caso di perdurante disaccordo su di una valutazione negativa, intesa quale valutazione che inibisca l'erogazione di un incentivo economico legato alla performance, il dipendente interessato ha 15 giorni di tempo per trasmettere al Direttore Generale ed al proprio dirigente di riferimento (dirigente o responsabile accademico) formale e motivato reclamo; conseguentemente, il Direttore Generale, o suo delegato, sentito il valutatore e il valutato – che può avvalersi dell'assistenza di un rappresentante sindacale – e acquisito il parere del dirigente di riferimento, si pronuncia sulla materia con propria determinazione.

Il vigente SMVP, a cui si fa espresso rinvio, disciplina le procedure di conciliazione dei conflitti nell'ambito del processo di valutazione della performance, secondo principi di celerità, efficacia, efficienza ed economicità.

Art. 12 – Liquidazione degli emolumenti accessori

Le Parti, in ordine alla liquidazione degli istituti disciplinati dal presente Contratto, stabiliscono quanto segue:

- “indennità di turno”, viene liquidata nella misura dell'80%, sempre con corresponsione della restante percentuale a conguaglio nei primi mesi dell'anno 2019 (entro il primo quadrimestre) ;
- le indennità di “attività di orientamento”, “pronto intervento tecnico e informatico”, “indennità autisti” e “commissioni elettorali” vengono liquidate in corso d'anno nella misura del 60% dell'importo spettante, con corresponsione della restante percentuale a conguaglio nei primi mesi dell'anno 2019 (entro il primo quadrimestre);
- “indennità laboratorio e stabulario” viene liquidata nei primi mesi dell'anno 2019 (entro il primo quadrimestre).

La liquidazione, invece, di tutti gli emolumenti correlati ai risultati conseguiti ai fini della performance individuale e organizzativa, avverrà solo a seguito della validazione della Relazione sulla Performance da parte del Nucleo di Valutazione.

Art. 13 – Gestione dei residui

Le Parti convengono sin d'ora che in presenza di residui accertati a qualsiasi titolo, a conclusione delle procedure di liquidazione degli emolumenti del Fondo Accessorio qui disciplinati, saranno oggetto di specifico accordo.

DISPOSIZIONI TRANSITORIE E FINALI

Art. 14 – Norme transitorie

Le parti concordano sin d'ora che fino alla stipula del Contratto Collettivo Integrativo 2019 i compensi relativi alle attività disagiate sono liquidati a titolo di anticipazione nella misura del 50% di quanto previsto al precedente art. 12.

Art. 15 – Norme finali

Le Parti convengono che gli istituti del trattamento economico accessorio vengano corrisposti nei limiti massimi degli stanziamenti del Fondo individuati nel presente Contratto e previsti nel Bilancio di Ateneo, nel rispetto di quanto stabilito dal precedente art. 13 – “Gestione dei residui”.

In caso di incapienza, tutti i compensi sono ridotti proporzionalmente in relazione all'importo stanziato.

Le Parti riconoscono la necessità di effettuare, in corso d'anno, un costante monitoraggio sull'applicazione dei singoli istituti ed al relativo impatto sull'andamento dei costi.

L'Allegato A forma parte integrante e sostanziale del presente contratto collettivo integrativo ed ha a tutti gli effetti valore di accordo.

Letto, approvato e sottoscritto.



Per la **PARTE PUBBLICA:**

Prof. Nicola SARTOR – Rettore

Dott.ssa Giancarla MASE' – Direttrice Generale

Dott. Lorenzo FERRARI – Direttore Risorse Umane

N. Sartor
Giancarla Mase'
Lorenzo Ferrari

Per la **PARTE SINDACALE - R.S.U.:**

Sig. Gianni BENCIOLINI

Sig.ra Fabrizia BERTAZZI

Dott. Giuseppe CASTANO

Dott.ssa Virginia CELLA

Dott. Marco DAL MONTE

Dott.ssa Marianna GEMMA BRENZONI

Dott.ssa Cristina NIGLIO

Dott. Enrico PIANA

Gianni Benciolini
Fabrizia Bertazzi
Giuseppe Castano
Virginia Cella
Marco Dal Monte
Marianna Gemma Brenzoni
Cristina Niglio
Enrico Piana

Per la **PARTE SINDACALE IN RAPPRESENTANZA DELLE ORGANIZZAZIONI TERRITORIALI:**

x le Dott.ssa Beatrice PELLEGRINI (CGIL)

Dott.ssa Manuela CALDERARA (CISL)

Sig. Luca FRANCESCON – UIL Fed. Scuola RUA

Beatrice Pellegrini
Manuela Calderara
Luca Francescon



Allegato A - Contratto Collettivo Integrativo Personale TA - anno 2018

Valori indennità condizioni di lavoro e servizi particolarmente disagiati

a) INDENNITÀ DI TURNO:

- € 14,00 lordo/dipendente per ogni turno pomeridiano effettuato;
- € 20,00 lordo/dipendente per ogni turno serale effettuato.

b) INDENNITÀ LABORATORIO:

- € 1,00 lordo/dipendente al giorno per ogni giornata di servizio effettivamente resa;

c) ATTIVITÀ DI ORIENTAMENTO

- € 40,00 lordo/dipendente per le uscite presso le scuole superiori;
- € 110,00 lordo/dipendente per la partecipazione a saloni di orientamento alla scelta universitaria.

d) PRONTO INTERVENTO TECNICO ED INFORMatico

- € 20,00 lordo/dipendente per Pronto intervento informatico da remoto;
- € 50,00 lordo/dipendente per Pronto intervento tecnico ed informatico con rientro in sede;
- € 100,00 lordo/dipendente per Pronto intervento tecnico ed informatico con rientro in sede durante una giornata di chiusura dell'Ateneo.

impianti sportivi dell'area di Scienze Motorie

- € 50,00 lordo/dipendente per Pronto intervento tecnico con rientro in sede (con un massimo liquidabile di 20 interventi all'anno).

e) INDENNITÀ AUTISTI

- € 0,15 lordo/dipendente per indennità chilometrica per servizi con destinazione al di fuori del Comune di Verona;
- € 10,00 lordo/dipendente per indennità di disponibilità pomeridiana espressamente richiesta dalla Struttura nei giorni feriali;
- € 20,00 lordo/dipendente per indennità di disponibilità espressamente richiesta dalla Struttura nei giorni festivi.

f) COMMISSIONI ELETTORALI

- € 50,00 lordo/dipendente indennità giornaliera di presenza ai seggi, con un massimo di € 100,00 lordo/dipendente per sessione elettorale.

[Handwritten signatures and initials in blue ink, including names like 'G. S.', 'A. S.', 'M. S.', 'S. S.', 'O. S.', 'B. S.', 'G. S.', and 'L. S.']



CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO - ANNO 2018
DICHIARAZIONE A VERBALE DELLA PARTE PUBBLICA

Contratto collettivo integrativo 2018

La Parte Pubblica, nel riconoscere pienamente le clausole contrattuali definite nel contratto collettivo integrativo 2018, conferma che le stesse hanno efficacia esclusivamente per l'anno 2018 e non costituiscono un precedente per la definizione del contratto collettivo integrativo per l'anno 2019, nel rispetto delle prerogative delle parti, nel rispetto delle relazioni sindacali e delle trattative per l'anno 2019. Per quanto attiene all'IMA 2019 si ribadisce l'applicazione dell'art.41, c. 4 del CCNL 2005 e confermata nel recente CCNL 2016-2018.

Piattaforma contrattuale 2019

La Parte Pubblica si impegna, al fine di convergere celermente con la parte sindacale su un'ipotesi di contratto collettivo integrativo 2019 e nel rispetto normativo e contrattuale, ad individuare specifiche risorse, all'interno dello stanziamento per la Performance Individuale e Organizzativa, da destinare a istituti contrattuali che abbiano la finalità di calmierare gli effetti sperequativi degli attuali importi dell'IMA attualmente erogati al personale di categoria B,C e D.

Risorse aggiuntive da Fondo premiale.

La Parte Pubblica si impegna, nell'ambito delle proprie prerogative, a sottoporre al Consiglio di amministrazione l'acquisizione per il 2019 di risorse aggiuntive e ulteriori rispetto a quanto riservato negli anni al Fondo comune d'ateneo, da destinare al personale tecnico amministrativo secondo le modalità e nel rispetto della trattativa sindacale

Verona, 14 giugno 2019

Prof. Nicola SARTOR – Rettore

Dott.ssa Giancarla MASE' – Direttrice Generale

Dott. Lorenzo FERRARI – Direttore Risorse Umane

I sindacati CUB e CGIL chiedono che venga posta a verbale del CCI 2018 la seguente dichiarazione:

- si ritiene importante ribadire il ruolo primario della RSU nella contrattazione integrativa, come organo ufficiale di riferimento per la parte pubblica nella discussione e ricerca del miglior compromesso possibile, anche con l'applicazione del principio di "derogabilità in melius" rispetto a pronunciamenti di altri organi come CDA, Collegio dei Revisori, Senato Accademico.

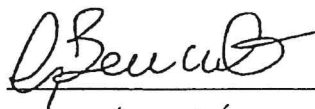
- nella contrattazione 2019 sarà nostra cura chiedere un impegno da parte della Parte Pubblica ad aumentare le aliquote IMA più basse senza penalizzare quelle più alte.

- per poter rimodulare la distribuzione del fondo IMA, con la finalità di calmierare gli effetti sperequativi degli attuali importi erogati al personale di categoria B, C e D, e per non venir meno a quanto dichiarato al punto precedente, chiediamo l'attuazione di una procedura PEO che valorizzi chi ha una maggiore anzianità nella categoria di appartenenza e con una maggiore anzianità di servizio a beneficio anche di coloro che sono rimasti esclusi nelle ultime due tornate di Progressione Economica Orizzontale relative agli anni 2015 e 2016.

Dichiariamo, altresì, che la firma al Contratto Collettivo Integrativo 2018, pur essendo contrari agli ultimi sviluppi, viene da noi posta per mero senso di responsabilità nei confronti dei colleghi che non hanno ancora ricevuto parte degli emolumenti previsti e per poter avviare quanto prima l'attività di contrattazione attinente al Contratto Collettivo Integrativo 2019.

Firmatari della RSU:

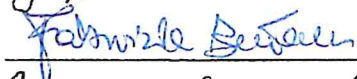
Gianni Benciolini – CUB



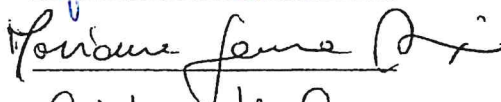
Giuseppe Castano – CUB



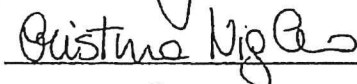
Fabrizia Bertazzi – CGIL



Marianna Gemma Brenzoni – CGIL

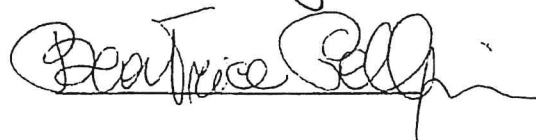


Cristina Niglio – CGIL



PER LA CGIL DI VERONA

Beatrice Pellegrini





In qualità di rappresentante RSU per il sindacato UGL- Università e Ricerca dichiaro quanto segue:

Esprimo la mia perplessità nel firmare il CCI 2018 e confermo la contrarietà sulla valutazione dell'IMA, soprattutto in relazione ai 21€ che verranno erogati a coloro che da troppi anni non la percepiscono.

In merito alla dichiarazione dell'Amministrazione in cui si evince che la posizione assunta nel contratto 2018, IMA a valutazione, non costituirà un precedente per il contratto dell'anno in corso e in merito all'impegno preso, di integrare il fondo individuando risorse tali da calmierare gli effetti sperequativi degli attuali importi dell'ima, vorrei dare la massima fiducia con l'auspicio che l'integrazione sia dovuta soprattutto ad una percentuale prelevata da un fondo che non abbia gli effetti della cosiddetta "coperta stretta", insufficiente ad appagare tutte le richieste concentrate su di essa.

Pertanto mi astengo dalla firma di questo CCI 2018.

VIRGINIA CELLA