



CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO DEL PERSONALE TECNICO-AMMINISTRATIVO PER IL TRIENNIO 2022 -2024 ANNO 2024

VISTO il CCNL del personale del comparto Istruzione e Ricerca relativo al triennio 2019-2021, sottoscritto in data 18 gennaio 2024;

VISTO il Contratto Collettivo Integrativo per il trattamento economico accessorio del personale tecnico-amministrativo per il triennio 2022-2024 – Ipotesi anno 2024 sottoscritto il 20 giugno 2024 (allegato 1);

VISTO il verbale del Collegio dei Revisori dei Conti n. 13 del 29 luglio 2024 che esprime parere favorevole al Contratto Collettivo Integrativo per il trattamento economico accessorio del personale tecnico-amministrativo per il triennio 2022-2024 – Ipotesi anno 2024;

VISTA la delibera del Consiglio di Amministrazione del 30 luglio 2024 che approva il Contratto Collettivo Integrativo per il trattamento economico accessorio del personale tecnico-amministrativo per il triennio 2022-2024 – Ipotesi anno 2024 e autorizza il Presidente della delegazione trattante di Parte Pubblica alla sottoscrizione definitiva dell'accordo;

Le Parti

CONCORDANO

di stipulare in via definitiva il *Contratto Collettivo Integrativo del personale tecnico-amministrativo per il triennio 2022-2024 – Ipotesi anno 2024* sottoscritta il 20 giugno 2024, che qui interamente si richiama e che costituisce parte integrante e sostanziale del presente accordo.

Verona, 31 luglio 2024

Parte Pubblica:

Prof. Diego BEGALLI FIRMATO

Dott. Federico GALLO FIRMATO

PARTE SINDACALE PER LA R.S.U.:

Dott.ssa Stefania BRUNELLI FIRMATO

Sig. Giuseppe CASTANO _____

Dott.ssa Alessia DANZI FIRMATO

Dott.ssa Cristina NIGLIO FIRMATO

Dott.ssa Cristina PATUZZO FIRMATO

Dott. Enrico PIANA FIRMATO

Dott. Davide SALVI FIRMATO



Dott. William SCIPIONE

Dott.ssa Chiara ZUSI

FIRMATO

Per le Organizzazioni Sindacali territoriali:

Dott.ssa Beatrice PELLEGRINI (CGIL)

FIRMATO

Dott.ssa Virginia CELLA (CISL)

FIRMATO

Dott. Matteo PADOVAN (SNALS)



CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO DEL PERSONALE TECNICO-AMMINISTRATIVO PER IL TRIENNIO 2022-2024 - IPOTESI ANNO 2024

Il giorno 20 giugno 2024 in Verona, si riuniscono le Parti come di seguito rappresentate ai sensi e per gli effetti dell'art. 8 del CCNL – Comparto Istruzione e Ricerca sottoscritto in data 18 gennaio 2024 per la definizione della ripartizione delle risorse economico-finanziarie destinate alla copertura degli istituti previsti per l'anno 2024, nell'ambito del Contratto Collettivo Integrativo del personale tecnico-amministrativo relativo al triennio 2022 – 2024.

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 parte economica del personale del comparto Istruzione e Ricerca relativo al triennio 2019-2021, sottoscritto in data 06 dicembre 2022;

VISTO il CCNL del personale del comparto Istruzione e Ricerca relativo al triennio 2019-2021, sottoscritto in data 18 gennaio 2024;

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;

VISTO il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance (*di seguito SMVP*), approvato dal Consiglio di Amministrazione nella seduta tenutasi il 30 gennaio 2024, relativo ai criteri e alle modalità di misurazione e valutazione della performance individuale, organizzativa e di struttura;

VISTO il Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2024-2026 approvato dal Consiglio di Amministrazione nella seduta tenutasi il 30 gennaio 2024;

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 CCI 2022-2024 sottoscritto in data 27 luglio 2022 (Allegato 1);

VISTO l'art. 7, comma 3 del CCNL 2016-2018 relativo al personale del comparto Istruzione e Ricerca, il quale dispone *“il contratto collettivo integrativo ha durata triennale e si riferisce a tutte le materie indicate nelle specifiche sezioni. I criteri di ripartizione delle risorse tra le diverse modalità di utilizzo possono essere negoziati con cadenza annuale”*;

VISTO l'art.5 del Decreto Legge 22 giugno 2023, n. 75, convertito con modificazioni dalla L. 10 agosto 2023, n. 112 recante disposizioni per la valorizzazione del personale tecnico-amministrativo degli atenei;

VISTO il Decreto Direttoriale D.D. 4521/2024, prot. 176442 del 19.4.2024 *“Decreto di armonizzazione del vigente Sistema di Valutazione delle Posizioni di Responsabilità con i nuovi importi massimi previsti dal CCNL 2019-21 sottoscritto il 18 gennaio 2024”*;

CONSIDERATO che a conclusione delle operazioni di liquidazione degli emolumenti a carico del Fondo accessorio per l'anno 2023 è stato accertato l'importo residuo complessivo pari a € 109.589,44 esclusi gli oneri a carico Ente (€ 145.425,19 inclusi oneri a carico dell'Ente);

CONSIDERATO che a conclusione delle operazioni di liquidazione degli emolumenti a carico del Fondo lavoro straordinario per l'anno 2023 è stato accertato l'importo residuo complessivo pari a € 30.744,75 esclusi gli oneri a carico Ente (€ 40.798,33 inclusi oneri a carico dell'Ente);

CONSIDERATO che a conclusione delle operazioni di liquidazione degli emolumenti a carico del Fondo accessorio categoria EP per l'anno 2023 è stato accertato l'importo residuo complessivo pari a € 30.202,11 esclusi gli oneri a carico Ente (€ 40.078,20 inclusi oneri a carico dell'Ente);

CONSIDERATO che il Collegio dei Revisori dei Conti con verbale n. 7 del 29 aprile 2024 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 i Fondi per il trattamento economico accessorio del personale tecnico-amministrativo dell'Università degli Studi di Verona per l'anno 2024, i quali presentano, rispettivamente, per il Fondo personale delle Aree Operatori, Collaboratori e Funzionari risorse disponibili per la contrattazione pari a € 3.143.111,57 (compresi oneri a carico Ente), per il Fondo personale dell' Area EP risorse disponibili per la contrattazione pari a € 893.996,49 (compresi oneri a carico Ente);

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



DISPOSIZIONI COMUNI

Art. 1 – Premesse

Le Premesse richiamate nel presente Contratto ne costituiscono parte integrante e sostanziale ed hanno, ad ogni effetto, valore di Accordo. Viste le risorse disponibili per la contrattazione riferita all'anno 2024, le Parti concordano di utilizzare le suddette risorse attraverso la modifica e l'integrazione del CCI per il triennio 2022-2024, secondo la disciplina prevista dal presente CCI per l'anno 2024.

Per tutto quanto non espressamente previsto dal presente Accordo, si rimanda al CCI per il triennio 2022-2024 (Allegato 1). Ove ricorre il termine 2023 nel testo del CCI 2022-2024, si intende 2024.

Art. 2 - Durata del contratto

Le disposizioni del presente Accordo hanno validità per l'anno 2024.

SEZIONE I

Fondo Risorse decentrate per il personale delle Aree Operatori, Collaboratori e Funzionari

Art. 3 – Determinazione delle risorse – Anno 2024

Le risorse destinate al trattamento economico accessorio per l'anno 2024 ammontano a complessivi € 2.368.584,45 esclusi oneri a carico dell'Ente (€ 3.143.111,57 inclusi oneri a carico dell'Ente) del Fondo risorse decentrate per il personale delle Aree Operatori, Collaboratori e Funzionari, di cui:

- a) € 2.228.250,22 esclusi oneri a carico dell'Ente (€ 2.956.888,04 inclusi oneri a carico dell'Ente) **di competenza del Fondo accessorio 2024;**
- b) € 109.589,44 esclusi oneri a carico dell'Ente (€ 145.425,19 inclusi oneri a carico dell'Ente) quale residuo di competenza del Fondo accessorio 2023;
- c) € 30.744,75 esclusi oneri a carico dell'Ente (€ 40.798,33 inclusi oneri a carico dell'Ente) quale residuo di competenza del Fondo Lavoro straordinario 2023.

Ai sensi dell'art. 120, comma 1 del CCNL 2019-2021, risultano **indisponibili** alla contrattazione le risorse pari a € 437.076,11 esclusi oneri a carico dell'Ente (€ 580.000,00 inclusi oneri a carico dell'Ente), ai fini della corresponsione dell'indennità di responsabilità al personale delle Aree Operatori, Collaboratori e Funzionari (pari a 2/3 della fascia).

Per l'anno **2024**, le risorse complessive destinate al trattamento economico accessorio sono suddivise come di seguito riepilogato:



Fondo Risorse decentrate per il personale delle Aree Operatori, Collaboratori e Funzionari

TIPOLOGIA ISTITUTO	ISTITUTI C.C.I. 2024	Importo esclusi oneri c/Ente	Importo inclusi oneri c/Ente	% incidenza
ATTIVITA' E SERVIZI PARTICOLARI	Condizioni lavoro/servizi particolari	€ 79.879,43	€ 106.000,00	3,4%
IMA	Indennità mensilizzata di Ateneo	€ 67.822,16	€ 90.000,00	2,9%
RESPONSABILITA' E PERFORMANCE	Responsabilità: Indennità Responsabilità personale delle Aree Operatori, Collaboratori e Funzionari - ex art. 87 comma 1 e art. 117 comma 1 CCNL 2019-2021 (quota 2/3 della fascia corrispondente)	€ 437.076,11	€ 580.000,00	54,6%
	Performance Individuale:	€ 640.542,58	€ 850.000,00	
	di cui Premio di Produttività - personale Aree Operatori, Collaboratori e Funzionari no resp.	€ 422.004,52	€ 560.000,00	
	di cui Retribuzione di Risultato personale delle Aree Operatori, Collaboratori e Funzionari - ex art. 87 c. 1 e art. 117 c. 1 CCNL 2019-21 (max 1/3 della fascia corrispondente)	€ 218.538,06	€ 290.000,00	
	Performance Organizzativa	€ 113.823,49	€ 151.043,77	
	Performance di Struttura	€ 101.733,23	€ 135.000,00	
RISORSE VINCOLATE	risorse VINCOLATE valorizzazione DL 75/2023 BCD - anno 2022	€ 274.339,30	€ 364.048,25	23,4%
	risorse VINCOLATE valorizzazione DL 75/2023 BCD - anno 2023 (importo stimato)	€ 279.968,35	€ 371.518,00	
WELFARE INTEGRATIVO	Bonus energia	€ 115.749,81	€ 153.600,00	4,9%
PEO	Progressioni Economiche Orizzontali	€ 257.650,00	€ 341.901,55	10,9%
Totale utilizzo fondo		€ 2.368.584,45	€ 3.143.111,57	100,0%

DISPOSIZIONI REGOLAMENTARI

Per l'anno **2024** 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 degli Studi di Verona delle Aree Operatori, Collaboratori e Funzionari nel rispetto di quanto previsto dall'art. 3 del presente accordo.

Art. 4 - Indennità per lavoro e servizi particolari

Per l'anno 2024, l'importo complessivo di **€ 79.879,43 esclusi oneri a carico dell'Ente** (€ 106.000,00 inclusi oneri a carico dell'Ente) è destinato alla remunerazione delle indennità previste per i servizi indicati nei punti che seguono:

- a) **indennità di turno:** € 41.446,87 esclusi oneri a carico dell'Ente (€ 55.000,00 inclusi oneri a carico dell'Ente);
- b) **indennità laboratorio:** € 12.057,27 esclusi oneri a carico dell'Ente (€ 16.000,00 inclusi oneri a carico dell'Ente).
- c) **attività di orientamento:** € 1.507,16 esclusi oneri a carico dell'Ente (€ 2.000,00 inclusi oneri a carico dell'Ente);



- d) **pronto intervento tecnico ed informatico:** € 5.275,06 esclusi oneri a carico dell'Ente (€ 7.000,00 inclusi oneri a carico dell'Ente), così articolato:
1) **intervento tecnico:** € 1.507,16 esclusi oneri a carico dell'Ente (€ 2.000 inclusi oneri a carico dell'Ente);
2) **intervento informatico:** € 3.767,90 esclusi oneri a carico dell'Ente (€ 5.000 inclusi oneri a carico dell'Ente);
- e) **Indennità autisti:** € 2.260,74 esclusi oneri a carico dell'Ente (€ 3.000,00 inclusi oneri a carico dell'Ente);
- f) **commissioni di vigilanza e commissioni elettorali:** € 17.332,33 esclusi oneri a carico dell'Ente (€ 23.000,00 inclusi oneri a carico dell'Ente) per il personale nominato nel contingente delle commissioni di vigilanza e nelle commissioni elettorali.

Con specifico riferimento al punto d) pronto intervento tecnico e informatico, le Parti concordano di includere all'interno dei casi espressamente previsti di pronto intervento tecnico gli interventi volti al ripristino dei servizi elettrici, riscaldamento e antincendio effettuati dal personale adibito al controllo e manutenzione degli stessi. Conseguentemente, è modificato l'Allegato A dell'“*Accordo per la remunerazione di condizioni di lavoro e di servizi particolari*” (Allegato 2).

Per quanto concerne la disciplina delle incompatibilità si rinvia all'art. 5 del CCI 2022-2024.

Art. 5 – Indennità di Responsabilità personale delle Aree Operatori, Collaboratori e Funzionari - ex art. 87 comma 1 e art. 117 comma 1 CCNL 2019-2021

Gli importi da corrispondere a titolo di indennità di responsabilità (pari a 2/3 dell'importo corrispondente alla relativa fascia retributiva) sono i seguenti:

- a) € 8.353,33 esclusi oneri a carico dell'Ente (€ 11.084,87 inclusi oneri a carico dell'Ente) per corrispondere l'indennità di responsabilità al personale dell'Area Collaboratori;
- b) € 428.722,78 esclusi oneri a carico dell'Ente (€ 568.915,13 inclusi oneri a carico dell'Ente) per corrispondere l'indennità di responsabilità al personale dell'Area Funzionari.

Art. 6 – Progressioni Economiche all'interno delle Aree

Le Parti con il CCI 2021 hanno concordato che nel **triennio 2022-24** sarebbero state attivate procedure annuali per le progressioni economiche orizzontali (PEO) per le categorie B, C, D e EP.

In considerazione della volontà espressa dalle Parti di assicurare a tutto il personale tecnico-amministrativo, nell'arco del triennio 2022-24, la progressione economica all'interno dell'Area di appartenenza, le Parti convengono, per l'anno 2024, a perfezionamento del previsto iter triennale, di autorizzare l'Amministrazione ad esperire *ex officio* la procedura di attribuzione del differenziale stipendiale previsto dall'art. 86, c.1 del CCNL 2019-2021, nella misura annua lorda individuata, per ciascuna Area, nella tabella di cui all'Allegato G del CCNL 2019-21, al personale che non abbia beneficiato negli anni 2022 e 2023 di alcuna progressione economica orizzontale, in possesso dei seguenti requisiti:

- a) essere in servizio nel ruolo tecnico-amministrativo alla data del 1° gennaio 2024 con rapporto di lavoro a tempo indeterminato presso l'Università degli Studi di Verona e appartenere alla medesima categoria (*dal 1° maggio 2024: Area*) di inquadramento al 1° gennaio 2024 e alla data di esperimento della procedura d'ufficio. La procedura è altresì riservata al personale cessato dal servizio a tempo indeterminato nel periodo intercorrente tra il 1° gennaio 2024 e la data di esperimento della procedura e al personale in comando o distacco presso altro Ente;
- b) avere maturato alla data del 31 dicembre 2023 due anni di servizio effettivo nell'ultima posizione economica di inquadramento. Ai fini della maturazione del biennio di anzianità sono considerati utili i periodi di servizio prestati presso l'Università degli Studi di Verona a tempo indeterminato o determinato anche se non continuativi, purché nella medesima categoria e posizione economica di ultimo inquadramento, calcolati al netto delle assenze che, ai sensi della legislazione vigente o della normativa contrattuale non prevedono la maturazione dell'anzianità di servizio. Il rapporto di lavoro a tempo parziale è considerato equivalente al rapporto di lavoro a tempo pieno;
- c) non essere incorso negli ultimi due anni in provvedimenti disciplinari superiori alla multa o, per le fattispecie previste dall'art. 25, comma 3, lett. g), al rimprovero scritto (art. 86, comma 2, lett. a) CCNL 2019-21).

Per l'anno 2024, le Parti convengono di destinare l'importo complessivo pari a € **257.650,00** esclusi gli oneri a carico Ente (€ 341.901,55 inclusi gli oneri a carico dell'Ente), a carico del Fondo Risorse decentrate del personale delle Aree Operatori, Collaboratori e Funzionari, ai fini del perfezionamento delle progressioni economiche per i dipendenti inquadrati nelle Aree menzionate, secondo la seguente ripartizione per ciascuna Area come di seguito indicato:

Area Operatori	€ 15.600,00 (esclusi oneri c/E)	€ 20.701,20 (compresi oneri c/E)
-----------------------	---------------------------------	----------------------------------



Area Collaboratori	€ 113.400,00 (esclusi oneri c/E)	€ 150.481,80 (compresi oneri c/E)
Area Funzionari	€ 128.650,00 (esclusi oneri c/E)	€ 170.718,55 (compresi oneri c/E)

Qualora, a conclusione della procedura di progressione economica, risultino eventuali quote residue, le Parti convengono di definire con specifico Accordo integrativo separato la destinazione d'uso di dette eventuali quote residuali.

Nell'ambito di ciascuna Area, l'attribuzione dei differenziali stipendiali previsti dall'art. 86, c.2 del CCNL 2019-21 avverrà attraverso meccanismi selettivi e di riconoscimento del merito, sulla base dei criteri applicativi dettagliati nelle schede di valutazione di cui all'Allegato 3 che costituisce parte integrante del presente Accordo.

Con riguardo al requisito di ammissione alla procedura selettiva previsto dall'art. 86, c.2 lett a) CCNL 2019-21, le Parti, ai sensi dell'art.81 c.3 lett. r) CCNL 2019-21, concordano di fissare a 2 anni il termine temporale di cui alla lett. a), c. 2 del citato art. 86.

Art. 7 – Indennità Mensilizzata di Ateneo (IMA)

Le Parti concordano che, a seguito del perfezionamento della procedura di progressione economica – anno 2024, di cui al precedente art. 6 ed alla conseguente attribuzione economica ai dipendenti beneficiari del previsto differenziale stipendiale, salvo espressa rinuncia alla progressione da parte del dipendente selezionato, ai medesimi beneficiari non sarà erogata l'Indennità Mensilizzata di Ateneo (IMA) con effetto dal 1.1.2024, fino a nuovo accordo tra le parti. Pertanto, si procederà al recupero di quanto percepito a titolo di IMA all'instaurarsi degli effetti economici derivanti dall'attribuzione della progressione economica.

Le Parti concordano di stanziare per l'anno 2024 l'importo pari a € **67.822,15** esclusi gli oneri a carico Ente (€ 90.000 inclusi gli oneri a carico dell'Ente) per corrispondere a decorrere dal **1.1.2024** l'Indennità Mensilizzata di Ateneo (IMA), prevista dall'art. 41 comma 4 del CCNL del 27.01.2005 e confermata dall'art. 120 del CCNL del 18.01.2024. Tutti i dipendenti non beneficiari della progressione economica orizzontale continueranno a percepire l'importo dell'IMA in godimento al 1.1.2024, secondo la disciplina dell'IMA prevista nel CCI 2016 e successivi CCI di riferimento.

PERFORMANCE INDIVIDUALE, ORGANIZZATIVA E DI STRUTTURA

Art. 8 - Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance Individuale, Organizzativa e di Struttura

I criteri e le modalità di misurazione e valutazione della performance previsti dal Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance 2024, approvato dal Consiglio di Amministrazione nella seduta tenutasi il 30 gennaio 2024 sono riferiti alle seguenti categorie di Performance:

- a) individuale;
- b) di struttura;
- c) organizzativa.

La valutazione del personale, ai fini dell'erogazione dell'indennità di cui ai punti sub a, b e c sarà effettuata direttamente dai responsabili delle singole strutture d'Ateneo nelle quali il dipendente presta servizio alla data del 31 dicembre 2024.

Tutti gli importi degli emolumenti della performance individuale, di unità organizzativa o di struttura e organizzativa sono riconosciuti in esito alla valutazione ottenuta secondo il vigente SMVP ed erogati nelle misure ivi previste.

Il personale per essere sottoposto a valutazione da parte del proprio responsabile deve assicurare la presenza effettiva in servizio nell'anno solare 2024 per almeno 60 giorni.

Art. 9 - Titolarietà del Premio di Produttività e della Performance di Struttura e Organizzativa

Sono **esclusi** dalla titolarità degli emolumenti relativi al Premio di Produttività (art. 10, punto 1), alla Performance di Struttura (art. 11) e alla Performance Organizzativa (art. 12) i dipendenti:

- i. 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;
- ii. che prestano attività lavorativa presso altre Pubbliche Amministrazioni in posizione di comando;
- iii. che usufruiscono di un periodo di aspettativa per un dottorato di ricerca, anche se con retribuzione;
- iv. che abbiano subito una o più sanzioni disciplinari più gravi del rimprovero scritto (censura) comminate durante l'anno.



Art. 10 - Performance individuale

1) Premio di Produttività: € 422.004,52 esclusi oneri a carico dell'Ente (€ 560.000,00 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 Aree Operatori, Collaboratori e Funzionari, **con esclusione del personale titolare di incarico di responsabilità (Posizioni Organizzative e Funzioni Specialistiche)**. L'importo medio pro-capite lordo/dipendente è pari a € 706,88 annui.

2) Retribuzione di Risultato personale delle Aree Operatori, Collaboratori e Funzionari - ex art. 87 c. 1 e art. 117 c. 1 CCNL 2019-21: € 218.538,06 esclusi oneri a carico dell'Ente (€ 290.000,00 inclusi oneri a carico dell'Ente) di cui:

- per l'Area dei Collaboratori: € 4.176,67 esclusi oneri a carico dell'Ente (€ 5542,44 inclusi oneri a carico dell'Ente);

- per l'Area dei Funzionari: € 214.361,39 esclusi oneri a carico dell'Ente € 284.457,56 inclusi oneri a carico dell'Ente).

L'importo individuale massimo erogabile è pari a 1/3 dell'importo corrispondente alla relativa fascia retributiva. Per quanto concerne le modalità di erogazione della retribuzione si rinvia all'art. 12 del CCI 2022-2024.

Art. 11 – Performance di Struttura

La Performance di Struttura, ai sensi del vigente SMVP 2024, il cui stanziamento è pari a € **101.733,23** esclusi oneri a carico dell'Ente (€ 135.000,00 inclusi oneri a carico dell'Ente) viene remunerata al raggiungimento della soglia del 60% della Performance della singola Struttura (Direzioni, Aree di Staff, Dipartimenti, Centri, Sistema Bibliotecario di Ateneo) a tutto il personale appartenente alle Aree Operatori, Collaboratori e Funzionari.

L'importo medio pro-capite lordo/dipendente è pari a € 132,47 annui.

Nel caso in cui, al termine della procedura, vi fossero dei residui non assegnati (per mancato raggiungimento della soglia del 60% da parte di una o più Strutture), quest'ultimi saranno ripartiti tra il personale delle altre Strutture destinatarie dell'emolumento.

I relativi indicatori e i valori target di riferimento sono definiti dal SMVP 2024 approvato dal Consiglio di Amministrazione nella seduta tenutasi il 30 gennaio 2024.

Art. 12 – Performance organizzativa

La Performance Organizzativa, il cui stanziamento è pari a € **113.823,49** esclusi oneri a carico dell'Ente (€ 151.043,77 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 € 148,21 annui.

I relativi indicatori e i valori target di riferimento sono definiti dal SMVP 2024 approvato dal Consiglio di Amministrazione nella seduta tenutasi il 30 gennaio 2024.

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

	CRITERIO	LIVELLO MINIMO	LIVELLO RAGGIUNTO	INCENTIVO	PESO
a)	Obiettivi della sottosezione Performance del PIAO	65% degli obiettivi raggiunti totalmente o sostanzialmente	$65\% \leq x \leq 80\%$	80%	33,33%
			$x > 80\%$	100%	
b)	Sostenibilità economico-finanziaria (ISEF)	ISEF=1	ISEF \geq 1	100%	33,33%
c)	<i>Customer satisfaction</i> sui servizi erogati (quota di risposta minima ai questionari pari a un terzo degli aventi titolo)	Livello medio di soddisfazione complessiva sui servizi valutati $\geq 3,1$	$3,1 \leq x \leq 4,5$	$75\% \leq x \leq 100\%$	33,34%

All'indennità qui disciplinata accedono tutti i dipendenti appartenenti alle Aree Operatori, Collaboratori e Funzionari 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 2023, indipendentemente dall'anno di competenza. È 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.

Art. 13 – Liquidazione degli emolumenti accessori

Ove ricorre il termine 2023 nel testo del CCI 2022-2024, si intende 2024.

RISORSE VINCOLATE PER LA VALORIZZAZIONE DEL PERSONATE TA

Art. 14 – Valorizzazione del personale TA (D.L. 22 giugno 2023, n. 75)

Stanziamiento risorse incrementali per la valorizzazione del personale TA – anno 2022

Con il Decreto Ministeriale n. 581/2022 il MUR ha assegnato all'Università degli Studi di Verona per l'anno 2022 l'importo complessivo di € 769.043,00 (oneri compresi);

L'ammontare delle risorse stanziate per l'anno 2022 per la valorizzazione del personale TA, secondo le disposizioni del D.L. 75/2023, pari al 50 per cento dell'importo complessivo assegnato all'Università di Verona dal citato Decreto Ministeriale n. 581/2022, corrisponde a € 384.521,50 inclusi oneri a carico ente (€ 289.615,43 esclusi gli oneri a carico dell'ente).

Le Parti, ai sensi dell'art. 81, comma 3 lett. t), CCNL 2019-2021, hanno stabilito, con l'Accordo Stralcio al CCI 2024 sui criteri di distribuzione delle risorse incrementali per la valorizzazione del personale tecnico-amministrativo (Allegato 4), i criteri di assegnazione e ripartizione delle predette risorse per l'anno 2022.

Gli importi dell'emolumento di cui al presente articolo, con riguardo all'anno 2022, sono stati erogati al personale tecnico-amministrativo nel mese di marzo 2024 a seguito della validazione della Relazione sulla Performance 2022 da parte del Nucleo di Valutazione, al parere positivo da parte del Collegio dei Revisori dei Conti nella riunione del 26 febbraio 2024 e all'approvazione da parte del Consiglio di Amministrazione nella seduta del 27 febbraio 2024.

A fronte dell'importo complessivo pari a € 384.521,50 inclusi oneri a carico ente al personale delle Aree Operatori, Collaboratori e Funzionari è stato liquidato l'importo per un totale di € 364.048,25 inclusi oneri a carico ente. La quota complementare, pari a € 20.473,25 inclusi oneri a carico ente è stata liquidata al personale dell'Area EP (cfr. succ. art. 21).

Stanziamiento risorse incrementali per la valorizzazione del personale TA – anno 2023

Con il successivo Decreto Ministeriale n. 809/2023, il MUR ha assegnato all'Università degli Studi di Verona per l'anno 2023 l'importo complessivo di € 785.036,00 (oneri compresi).

L'ammontare delle risorse stanziate per l'anno 2023 per la valorizzazione del personale TA, secondo le disposizioni del D.L. 75/2023, pari al 50 per cento dell'importo complessivo assegnato all'Università di Verona per l'anno 2023 dal citato Decreto Ministeriale n. 809/2023, corrisponde a € 392.518,00 inclusi oneri a carico ente (€ 295.793,52 esclusi gli oneri a carico dell'ente).

Per la distribuzione delle suddette risorse, anno 2023, le parti convengono di confermare i criteri di assegnazione e ripartizione delle risorse stabiliti nell'Accordo Stralcio al CCI 2024 sui criteri di distribuzione delle risorse incrementali per la valorizzazione del personale tecnico-amministrativo – anno 2022.

L'importo destinato alla liquidazione dell'emolumento al personale delle Aree Operatori, Collaboratori e Funzionari è pari a € 371.518,00 (importo stimato) inclusi oneri a carico ente.

La quota complementare, pari a € 21.000,00 (importo stimato) inclusi oneri a carico ente è destinata alla liquidazione dell'emolumento al personale dell'Area EP (cfr. succ. art. 21).

Gli importi dell'emolumento di cui al presente articolo, con riguardo all'anno 2023, saranno erogati subordinatamente alla validazione della Relazione sulla Performance 2023 da parte del Nucleo di Valutazione e all'approvazione da parte del Consiglio di Amministrazione.

WELFARE INTEGRATIVO

Art. 15 – Bonus Energia

La Legge 30 dicembre 2023, n.213 - art.1, c.16-17 prevede la possibilità di rimborso con defiscalizzazione, nei limiti previsti dal citato art.1, delle spese sostenute dal personale dipendente per il pagamento delle utenze domestiche del servizio idrico integrato, dell'energia elettrica e del gas naturale per i lavoratori dipendenti.

Ciò considerato, le Parti concordano di corrispondere per l'anno 2024 un importo massimo una tantum di € 200,00 pro capite a titolo di Bonus Energia a tutto il personale Tecnico Amministrativo e Tecnologo di Ateneo - di ruolo e a tempo determinato - in servizio nell'anno 2024 in proporzione al servizio prestato in presenza o in modalità agile, calcolato dal 1° gennaio 2024 e fino alla data di chiusura della procedura di richiesta del bonus energia, senza distinzione tra tempo pieno e tempo parziale. L'erogazione è subordinata a specifica richiesta inoltrata dal dipendente mediante le modalità che saranno comunicate dall'Amministrazione e pubblicate nella intranet di Ateneo, in coerenza con quanto richiesto dalla circolare dell'Agenzia delle Entrate del 4 novembre 2022 n. 35/E e alla successiva circolare del 1° agosto 2023 n. 23/E.



L'importo complessivo del Bonus Energia destinato al personale delle Aree Operatori, Collaboratori e Funzionari è pari a complessivi € 153.600,00.

Le Parti concordano che la destinazione d'uso degli eventuali residui sarà definita con specifico Accordo integrativo separato.

SEZIONE II

Fondo Risorse decentrate per il personale dell'Area EP

Art. 16 – Determinazione delle risorse – Anno 2024

Le risorse destinate al trattamento economico accessorio per l'anno 2024 ammontano a complessivi € **673.697,43** esclusi oneri a carico dell'Ente (€ 893.996,49 inclusi oneri a carico dell'Ente) del Fondo risorse decentrate per il personale dell'Area EP, di cui:

- € 643.495,32 esclusi oneri a carico dell'Ente (€ 853.918,29 inclusi oneri a carico dell'Ente) **di competenza del Fondo accessorio 2024;**
- € 30.202,11 esclusi oneri a carico dell'Ente (€40.078,20 inclusi oneri a carico dell'Ente) quale residuo di competenza del Fondo accessorio 2023.

Per l'anno **2024**, le risorse complessive destinate al trattamento economico accessorio sono suddivise come di seguito riepilogato:

TIPOLOGIA ISTITUTO	ISTITUTI C.C.I. 2024	Importo esclusi oneri c/Ente	Importo inclusi oneri c/Ente	% incidenza
RESPONSABILITA' E PERFORMANCE	Responsabilità: Indennità Posizione personale dell'Area Elevate Professionalità - ex art. 81 CCNL 2019-2021	€ 481.900,32	€ 639.481,72	71,5%
	Performance Individuale: Retribuzione di Risultato personale dell'Area Elevate Professionalità - ex art. 81 CCNL 2019-2021 (max 30% Retr. Posizione)	€ 144.570,10	€ 191.844,52	21,5%
RISORSE VINCOLATE	risorse VINCOLATE valorizzazione DL 75/2023 EP - anno 2022	€ 15.428,22	€ 20.473,25	4,6%
	risorse VINCOLATE valorizzazione DL 75/2023 EP - anno 2023 (importo stimato)	€ 15.825,17	€ 21.000,00	
WELFARE INTEGRATIVO	Bonus energia	€ 4.973,62	€ 6.600,00	0,7%
PEO	Progressioni Economiche Orizzontali	€ 11.000,00	€ 14.597,00	1,6%
Totale utilizzo fondo		€ 673.697,43	€ 893.996,49	100,0%

DISPOSIZIONI REGOLAMENTARI

Per l'anno **2024** 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 degli Studi di Verona dell'Area EP, nel rispetto di quanto previsto dall'art. 16 del presente accordo.

Art. 17 – Indennità di Posizione personale di Area EP- ex art. 88 comma 1 CCNL 2019-2021

L'importo da corrispondere a titolo di indennità di posizione è pari a € **481.900,32** esclusi oneri a carico dell'Ente (€ 639.481,72 inclusi oneri a carico dell'Ente)



Art. 18 – Progressioni Economiche all'interno delle Aree

Le Parti con il CCI 2021 hanno concordato che nel **triennio 2022-24** sarebbero state attivate procedure annuali per le progressioni economiche orizzontali (PEO) per le categorie B, C, D e EP.

In considerazione della volontà espressa dalle Parti di assicurare a tutto il personale tecnico-amministrativo, nell'arco del triennio 2022-24, la progressione economica all'interno dell'Area di appartenenza, le Parti convengono, per l'anno 2024, a perfezionamento del previsto iter triennale, di autorizzare l'Amministrazione ad esperire *ex officio* la procedura di attribuzione del differenziale stipendiale previsto dall'art. 86, c.1 del CCNL 2019-2021, nella misura annua lorda individuata, per ciascuna Area, nella tabella di cui all'Allegato G del CCNL 2019-21, al personale che non abbia beneficiato negli anni 2022 e 2023 di alcuna progressione economica orizzontale,

in possesso dei seguenti requisiti:

- a) essere in servizio nel ruolo tecnico-amministrativo alla data del 1° gennaio 2024 con rapporto di lavoro a tempo indeterminato presso l'Università degli Studi di Verona e appartenere alla medesima categoria (*dal 1° maggio 2024: Area*) di inquadramento al 1° gennaio 2024 e alla data di esperimento della procedura d'ufficio. La procedura è altresì riservata al personale cessato dal servizio a tempo indeterminato nel periodo intercorrente tra il 1° gennaio 2024 e la data di esperimento della procedura e al personale in comando o distacco presso altro Ente;
- b) avere maturato alla data del 31 dicembre 2023 due anni di servizio effettivo nell'ultima posizione economica di inquadramento. Ai fini della maturazione del biennio di anzianità sono considerati utili i periodi di servizio prestati presso l'Università degli Studi di Verona a tempo indeterminato o determinato anche se non continuativi, purché nella medesima categoria e posizione economica di ultimo inquadramento, calcolati al netto delle assenze che, ai sensi della legislazione vigente o della normativa contrattuale non prevedono la maturazione dell'anzianità di servizio. Il rapporto di lavoro a tempo parziale è considerato equivalente al rapporto di lavoro a tempo pieno;
- c) non essere incorso negli ultimi due anni in provvedimenti disciplinari superiori alla multa o, per le fattispecie previste dall'art. 25, comma 3, lett. g), al rimprovero scritto (art. 86, comma 2, lett. a) CCNL 2019-21).

Per l'anno **2024**, le Parti convengono di destinare l'importo complessivo pari a **€ 11.000,00** esclusi gli oneri a carico Ente (€ 14.597,00 inclusi gli oneri a carico dell'Ente), a carico del Fondo Risorse decentrate del personale dell'Area EP, ai fini del perfezionamento delle progressioni economiche per i dipendenti inquadrati nell'Area menzionata.

Qualora, a conclusione della procedura di progressione economica, risultino eventuali quote residue, le Parti convengono di definire con specifico Accordo integrativo separato la destinazione d'uso di dette eventuali quote residuali.

L'attribuzione dei differenziali stipendiali previsti dall'art. 86, c.2 del CCNL 2019-21 avverrà attraverso meccanismi selettivi e di riconoscimento del merito, sulla base dei criteri applicativi dettagliati nelle schede di valutazione di cui all'Allegato 3 che costituisce parte integrante del presente Accordo.

Con riguardo al requisito di ammissione alla procedura selettiva previsto dall'art. 86, c.2 lett a) CCNL 2019-21, le Parti, ai sensi dell'art.81 c.3 lett. r) CCNL 2019-21, concordano di fissare a 2 anni il termine temporale di cui alla lett. a), c. 2 del citato art. 86.

PERFORMANCE INDIVIDUALE

Art. 19 - Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance Individuale

I criteri e le modalità di misurazione e valutazione della performance individuale sono previsti dal Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance 2024, approvato dal Consiglio di Amministrazione nella seduta tenutasi il 30 gennaio 2024.

La valutazione del personale, ai fini dell'erogazione dell'indennità di risultato sarà effettuata direttamente dai responsabili delle singole strutture d'Ateneo nelle quali il dipendente presta servizio alla data del 31 dicembre 2024. Tutti gli importi degli emolumenti della performance individuale sono riconosciuti in esito alla valutazione ottenuta secondo il vigente SMVP ed erogati nelle misure ivi previste. Il personale per essere sottoposto a valutazione da parte del proprio responsabile deve assicurare la presenza effettiva in servizio nell'anno solare per almeno 60 giorni.

Art. 20 - Performance individuale

Retribuzione di Risultato personale dell'Area EP - ex art. 88 c. 8 CCNL 2019-21: **€ 144.570,10** esclusi oneri a carico dell'Ente (€ 191.844,52 inclusi oneri a carico dell'Ente). L'importo individuale massimo erogabile è pari al 30% della retribuzione di posizione.



RISORSE VINCOLATE PER LA VALORIZZAZIONE DEL PERSONATE TA

Art. 21 – Valorizzazione del personale TA (D.L. 22 giugno 2023, n. 75)

Stanziamiento risorse incrementali per la valorizzazione del personale TA – anno 2022

Con il Decreto Ministeriale n. 581/2022 il MUR ha assegnato all'Università degli Studi di Verona per l'anno 2022 l'importo complessivo di € 769.043,00 (oneri compresi);

L'ammontare delle risorse stanziato per l'anno 2022 per la valorizzazione del personale TA, secondo le disposizioni del D.L. 75/2023, pari al 50 per cento dell'importo complessivo assegnato all'Università di Verona dal citato Decreto Ministeriale n. 581/2022, corrisponde a € 384.521,50 inclusi oneri a carico ente (€ 289.615,43 esclusi gli oneri a carico dell'ente),

Le Parti, ai sensi dell'art. 81, comma 3 lett. t), CCNL 2019-2021, hanno stabilito, con l'Accordo Stralcio al CCI 2024 sui criteri di distribuzione delle risorse incrementali per la valorizzazione del personale tecnico-amministrativo (Allegato 4), i criteri di assegnazione e ripartizione delle predette risorse per l'anno 2022.

Gli importi dell'emolumento di cui al presente articolo, con riguardo all'anno 2022, sono stati erogati al personale tecnico-amministrativo nel mese di marzo 2024 a seguito della validazione della Relazione sulla Performance 2022 da parte del Nucleo di Valutazione, al parere positivo da parte del Collegio dei Revisori dei Conti nella riunione del 26 febbraio 2024 e all'approvazione da parte del Consiglio di Amministrazione nella seduta del 27 febbraio 2024.

A fronte dell'importo complessivo pari a € 384.521,50 inclusi oneri a carico ente al personale dell'Area EP è stato liquidato l'importo per un totale di € 20.473,25 inclusi oneri a carico ente.

Stanziamiento risorse incrementali per la valorizzazione del personale TA – anno 2023

Con il successivo Decreto Ministeriale n. 809/2023, il MUR ha assegnato all'Università degli Studi di Verona per l'anno 2023 l'importo complessivo di € 785.036,00 (oneri compresi).

L'ammontare delle risorse stanziato per l'anno 2023 per la valorizzazione del personale TA, secondo le disposizioni del D.L. 75/2023, pari al 50 per cento dell'importo complessivo assegnato all'Università di Verona per l'anno 2023 dal citato Decreto Ministeriale n. 809/2023 corrisponde a € 392.518,00 inclusi oneri a carico ente (€ 295.793,52 esclusi gli oneri a carico dell'ente).

Per la distribuzione delle suddette risorse, anno 2023, le parti convengono di confermare i criteri di assegnazione e ripartizione delle risorse stabiliti nell'Accordo Stralcio al CCI 2024 sui criteri di distribuzione delle risorse incrementali per la valorizzazione del personale tecnico-amministrativo – anno 2022.

L'importo destinato alla liquidazione dell'emolumento al personale dell'Area EP è pari a: € 21.000,00 (importo stimato) inclusi oneri a carico ente.

Gli importi dell'emolumento di cui al presente articolo, con riguardo all'anno 2023, saranno erogati subordinatamente alla validazione della Relazione sulla Performance 2023 da parte del Nucleo di Valutazione e all'approvazione da parte del Consiglio di Amministrazione.

WELFARE INTEGRATIVO

Art. 22 – Bonus Energia

La Legge 30 dicembre 2023, n.213 - art.1, c.16-17 prevede la possibilità di rimborso con defiscalizzazione, nei limiti previsti dal citato art.1, delle spese sostenute dal personale dipendente per il pagamento delle utenze domestiche del servizio idrico integrato, dell'energia elettrica e del gas naturale per i lavoratori dipendenti.

Ciò considerato, le Parti concordano di corrispondere per l'anno 2024 un importo massimo una tantum di € 200,00 pro capite a titolo di Bonus Energia a tutto il personale Tecnico Amministrativo e Tecnologo di Ateneo - di ruolo e a tempo determinato - in servizio nell'anno 2024 in proporzione al servizio prestato in presenza o in modalità agile, calcolato dal 1° gennaio 2024 e fino alla data di chiusura della procedura di richiesta del bonus energia, senza distinzione tra tempo pieno e tempo parziale. L'erogazione è subordinata a specifica richiesta inoltrata dal dipendente mediante le modalità che saranno comunicate dall'Amministrazione e pubblicate nella intranet di Ateneo, in coerenza con quanto richiesto dalla circolare dell'Agenzia delle Entrate del 4 novembre 2022 n. 35/E e alla successiva circolare del 1° agosto 2023 n. 23/E.

L'importo complessivo del Bonus Energia destinato al personale al personale dell'Area EP è pari a complessivi € 6.600,00.

Le Parti concordano che la destinazione d'uso degli eventuali residui sarà definita con specifico Accordo integrativo separato.

ELENCO ALLEGATI:

ALLEGATO 1: CCI 2022-24



ALLEGATO 2: “Accordo per la remunerazione di condizioni di lavoro e di servizi particolari” – Allegato A

ALLEGATO 3: Schede PEO 2024;

ALLEGATO 4: “Accordo Stralcio al CCI 2024 sui criteri di distribuzione delle risorse incrementalì per la valorizzazione del personale tecnico-amministrativo – anno 2022”



Letto, approvato e sottoscritto.

Parte Pubblica:

Prof. Diego BEGALLI FIRMATO

Dott. Federico GALLO FIRMATO

PARTE SINDACALE PER LA R.S.U.:

Dott.ssa Stefania BRUNELLI FIRMATO

Sig. Giuseppe CASTANO NON FIRMATO

Dott.ssa Alessia DANZI

Dott.ssa Cristina NIGLIO FIRMATO

Dott.ssa Cristina PATUZZO FIRMATO

Dott. Enrico PIANA FIRMATO

Dott. Davide SALVI FIRMATO

Dott. William SCIPIONE

Dott.ssa Chiara ZUSI FIRMATO

Per le Organizzazioni Sindacali territoriali:

Dott.ssa Beatrice PELLEGRINI (CGIL) FIRMATO

Dott.ssa Virginia CELLA (CISL) FIRMATO

Dott. Matteo PADOVAN (SNALS)



Verona, 20 giugno 2024

Oggetto: Ipotesi di Contratto Collettivo Integrativo Personale Tecnico Amministrativo – Anno 2024
– Università di Verona

SNALS CONFISAL non sottoscrive l'ipotesi CCI 2024. Non condivide la decisione di utilizzare, per le PEO 2024, le regole e i differenziali retributivi del CCNL 2019-2021, anziché la previgente disciplina contrattuale, nonostante l'opzione offerta dall'art. 92 comma 3 del CCNL.

Questa decisione a nostro avviso crea una disparità di trattamento rispetto a chi ha conseguito la progressione negli anni precedenti e non chiude coerentemente la manovra PEO iniziata nel 2022.

Matteo Padovan
Snals Confisal



CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO TRIENNIO 2022-24

Il giorno 27 luglio 2022 in Verona, 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 al triennio 2022-24 che disciplina la ripartizione delle risorse economico-finanziarie destinate alla copertura degli istituti ivi previsti.

PREMESSE

VISTO il CCNL relativo al comparto Istruzione e Ricerca 2016-2018, sottoscritto il 19/04/2018;
VISTA l'ipotesi di Contratto Collettivo Integrativo per il trattamento economico accessorio del personale delle categorie B, C e D per il triennio 2022-24 sottoscritto il 30/06/2022 (allegato 1);
VISTO il verbale del Collegio dei Revisori dei Conti n. 9 del 25/07/2022 che esprime parere favorevole all'ipotesi di Contratto Collettivo Integrativo per il personale tecnico amministrativo inquadrato nelle categorie B, C, D dell'Università di Verona per il triennio 2022-24;
VISTA la delibera del Consiglio di Amministrazione del 26/07/22 che approva l'ipotesi di Contratto Collettivo Integrativo 2022-24 e autorizza il Presidente della delegazione trattante di Parte Pubblica alla sottoscrizione definitiva dell'accordo;
Le Parti

CONCORDANO

di stipulare in via definitiva l'“*ipotesi di Contratto Collettivo Integrativo – triennio 2022-24*” sottoscritta il 30 giugno 2022, che qui interamente si richiama e che costituisce parte integrante e sostanziale del presente accordo.

Per la **PARTE PUBBLICA**:

Prof. Roberto GIACOBazzi – Prorettore Vicario FIRMATO

Dott. Federico GALLO – Direttore Generale FIRMATO

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

Dott.ssa Stefania BRUNELLI FIRMATO

Sig. Giuseppe CASTANO FIRMATO

Dott.ssa Alessia DANZI FIRMATO

Dott.ssa Cristina PATUZZO FIRMATO

Dott.ssa Cristina NIGLIO FIRMATO

Dott. Enrico PIANA FIRMATO

Dott. William SCIPIONE FIRMATO



Dott. Davide SALVI

FIRMATO

Dott.ssa Chiara ZUSI

FIRMATO

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

Dott.ssa Beatrice PELLEGRINI (CGIL)

FIRMATO

Dott.ssa Manuela CALDERARA (CISL)

FIRMATO

Dott. Matteo PADOVAN (SNALS)

FIRMATO

Dott.ssa Maria Grazia PAPUZZO,
Dott. Raffaele PILEGGI (UIL Fed. Scuola RUA)



IPOTESI CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO TRIENNIO 2022 -2024

Il giorno 30 giugno 2022 in Verona, 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 dell'**ipotesi** di Contratto Collettivo Integrativo relativo al triennio 2022 - 2024 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. 1 del 24 gennaio 2022 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 2022;

VISTO il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance (*di seguito SMVP*), approvato dal Consiglio di Amministrazione del 25 gennaio 2022, relativo ai criteri e alle modalità di misurazione e valutazione della performance individuale e organizzativa;

VISTO il Piano integrato della Performance della struttura gestionale 2022 approvato dal Consiglio di Amministrazione del 25 gennaio 2022;

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”*;

VISTA l'ipotesi di *Accordo Stralcio IMA-PEO* stipulata il 3 marzo 2022 che disciplina per il 2022 esclusivamente gli istituti delle Progressioni Economiche Orizzontali (PEO) all'interno della categoria e dell'Indennità Mensilizzata di Ateneo (IMA) applicati al personale tecnico-amministrativo a tempo determinato e indeterminato, inquadrato nelle categorie B, C e D;

VISTO il verbale al Collegio dei Revisori dei Conti che in data 28 marzo 2022 ha espresso parere positivo all'ipotesi di *Accordo Stralcio IMA-PEO* con verbale n 3/2022;

VISTA la delibera del Consiglio di Amministrazione del 29 marzo 2022 che approva l'ipotesi di *Accordo stralcio IMA-PEO* stipulata il 3 marzo 2022 e autorizza la Parte Pubblica alla firma definitiva dell'Accordo;

VISTO l'*Accordo Stralcio IMA-PEO* stipulato in via definitiva il 30 marzo 2022;

CONSIDERATO che a conclusione delle operazioni di liquidazione degli emolumenti a carico del fondo accessorio per l'anno 2021 è stato accertato l'importo residuo complessivo pari a € 72.537,31 esclusi gli oneri a carico ente (€ 97.489,53 inclusi oneri a carico dell'ente);

CONSIDERATO che a conclusione delle operazioni di liquidazione degli emolumenti a carico del fondo lavoro straordinario per l'anno 2021 è stato accertato l'importo residuo complessivo pari a € 33.346,48 esclusi gli oneri a carico ente (€ 44.239,41 inclusi oneri a carico dell'ente);

CONSIDERATO, pertanto, che il totale dei risparmi per l'anno 2021 è pari a € 106.804,03 esclusi gli oneri a carico dell'ente (€ 141.728,94 inclusi oneri a carico dell'ente);

VISTO l'*Accordo Stralcio – Residui 2021* stipulato l'11 maggio 2022 che disciplina l'utilizzo dei residui dell'anno 2021 pari a complessivi € 106.804,03 esclusi gli oneri a carico dell'ente (€ 141.728,94 inclusi oneri a carico dell'ente);

NELLE MORE della sottoscrizione del CCNL relativo al comparto Istruzione e Ricerca triennio 2019-21 nel quale possono essere previste specifiche disposizioni per la contrattazione integrativa e risorse aggiuntive previste dalla Legge 30 dicembre 2021 n°234 (Legge di bilancio per l'anno 2022).

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 riguarda il periodo dal 1° gennaio 2022 al 31 dicembre 2024 e disciplina gli istituti che costituiscono il trattamento economico accessorio del personale tecnico-amministrativo a tempo determinato e 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. Restano affidate alla contrattazione annuale le determinazioni riguardanti la ripartizione annuale delle risorse disponibili a seguito della costituzione annuale dei Fondi del Trattamento Accessorio e alla relativa certificazione da Parte del Collegio dei Revisori dei Conti come previsto dall'art. 7 comma 3 del CCNL 2016-2018.

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 progressioni economiche orizzontali (art. 8) e delle assenze (art. 10 punto 2).

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 – Riassegnazione delle risorse residue Fondo Accessorio e Straordinario 2021

Le Parti hanno concordato l'utilizzo dei residui dell'anno 2021 pari a complessivi € 106.804,03 esclusi gli oneri a carico dell'ente (€ 141.728,94 inclusi oneri a carico dell'ente) mediante la sottoscrizione dell'*Accordo Stralcio – Residui 2021* (Allegato 2) stipulato l'11 maggio 2022.

Si riporta di seguito quanto stabilito nel suddetto Accordo:

- l'importo pari a € 6.139,42 esclusi oneri a carico dell'ente (€ 8.147,01 inclusi gli oneri a carico dell'Ente) viene utilizzato per compensare il disavanzo relativo alle indennità di turno e commissioni di vigilanza ed elettorali previste nel CCI 2021;
- una quota viene utilizzata per corrispondere un importo a titolo di "indennità mensilizzata di Ateneo compensativa" per il 2022 la cui disciplina è illustrata all'articolo 2 dell'*Accordo Stralcio – Residui 2021*;
- una quota confluisce nel fondo della Performance Organizzativa 2022 come disciplinato dall'articolo 3 dell'*Accordo Stralcio – Residui 2021*.

L'ammontare dei residui che vengono portati nel Fondo Accessorio 2022 sono pari a € 100.664,61 esclusi oneri a carico dell'ente (€ 133.581,94 inclusi oneri a carico dell'ente).

	Senza oneri	Con oneri
A. Totale Residui 2021	€ 106.804,03	€ 141.728,95
B. Turni e commissioni di vigilanza saldo CCI 2021	€ 6.139,42	€ 8.147,01
C. (A-B) Residui 2021 portati nel Fondo 2022	€ 100.664,61	€ 133.581,94

Art. 4 – Determinazione delle risorse – Anno 2022

Le risorse destinate al trattamento economico accessorio per l'anno 2022 ammontano a complessivi € 1.646.956,73 esclusi oneri a carico dell'Ente (€ 2.185.511,58 inclusi oneri a carico dell'ente) del Fondo risorse decentrate per le categorie B, C e D, con copertura sul Budget 2022 – costo del personale - voce CO.AN. CA.C.CA020202 di cui:

- € 1.546.292,12 esclusi oneri a carico dell'Ente (€ 2.051.929,64 inclusi oneri a carico dell'Ente) **di competenza del fondo accessorio 2022**;
- € 67.326,69 esclusi gli oneri a carico ente (€ 89.342,52 inclusi oneri a carico dell'ente) quale residuo di competenza del fondo accessorio 2021;
- € 33.337,91 esclusi gli oneri a carico ente (€ 44.239,41 inclusi oneri a carico dell'ente) quale residuo di competenza del fondo straordinario 2021.

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



- A) € 406.932,93 esclusi oneri a carico dell'ente (€ 540.000,00 inclusi oneri a carico dell'ente) **indisponibili** alla contrattazione per corrispondere l'indennità di responsabilità al personale di categoria C e D (pari a 2/3 della fascia), secondo i valori lordo/dipendente relativi alle fasce previste nel CCI 2017, richiamate all'art. 6 del presente CCI, secondo quanto previsto dall'art. 2 del decreto direttoriale n° 3309 del 11 maggio 2020 e dall'art. 2 del Decreto Direttoriale di Sperimentazione gestionale II fase – mini riassetto organizzativo n° 2 del 3 gennaio 2022;
- B) € 1.222.356,48 esclusi oneri a carico dell'ente (€ 1.622.067,05 inclusi oneri a carico dell'ente) **disponibili** alla contrattazione, secondo la suddivisione rappresentata negli articoli seguenti;
- C) € 17.667,31 esclusi oneri a carico dell'ente (€ 23.444,52 inclusi oneri a carico dell'ente) disponibili alla contrattazione ma con **destinazione vincolata** alle progressioni economiche.

Per l'anno **2022**, 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	ISTITUTI C.C.I. 2021	Importo esclusi oneri c/Ente	Importo inclusi oneri c/Ente	% incidenza
ATTIVITA' E SERVIZI PARTICOLARI	Condizioni lavoro/servizi particolari	€ 81.386,59	€ 108.000,00	4,9%
IMA	Indennità mensilizzata di Ateneo	€ 254.624,30	€ 337.886,45	15,5%
IMA COMPENSATIVA	IMA compensativa una tantum	€ 42.954,03	€ 57.000,00	2,6%
RESPONSABILITA' E PERFORMANCE	Responsabilità: Indennità Responsabilità cat. C e D ex art. 91 comma 1 CCNL 16 ottobre 2008 (quota 2/3 della fascia corrispondente)	€ 406.932,93	€ 540.000,00	57,7%
	Performance Individuale:	€ 446.468,57	€ 592.463,79	
	di cui Premio di Produttività - cat. B, C e D no resp.	€ 250.106,28	€ 331.891,04	
	di cui Retribuzione di Risultato cat. C e D ex art. 91 c. 4 CCNL 16.10.2008 (max 1/3 della fascia corrispondente)	€ 196.362,28	€ 260.572,75	
	Performance Organizzativa	€ 97.211,76	€ 129.000,00	
PEO	Progressioni Economiche Orizzontali	€ 317.378,55	€ 421.161,34	19,3%
Totale utilizzo fondo		€ 1.646.956,73	€ 2.185.511,58	100,0%

DISPOSIZIONI REGOLAMENTARI

Fondo Risorse decentrate per le categorie B, C e D

Per l'anno **2022** 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. 4 del presente accordo.

Art. 5 - Indennità per lavoro e servizi particolari

Le Parti, in applicazione dell'Accordo "*Compensi per la remunerazione di condizioni di lavoro e di servizi particolari*", parte integrante del presente accordo (Allegato 3), concordano di destinare per gli istituti elencati al presente articolo le somme di seguito indicate.

Per l'anno 2022, l'importo complessivo di € 81.386,59 esclusi oneri a carico dell'Ente (€ 108.000,00 inclusi oneri a carico dell'Ente) sono destinati alla remunerazione delle indennità previste per i servizi indicati nei punti che seguono:



- a) **indennità di turno:** € 45.214,77 esclusi oneri a carico dell'Ente (€ 60.000,00 inclusi oneri a carico dell'Ente);
- b) **indennità laboratorio:** € 12.057,27 esclusi oneri a carico dell'Ente (€ 16.000,00 inclusi oneri a carico dell'Ente).
- c) **attività di orientamento:** € 2.260,74 esclusi oneri a carico dell'Ente (€ 3.000,00 inclusi oneri a carico dell'Ente);
- d) **pronto intervento tecnico ed informatico:** € 6.782,21 esclusi oneri a carico dell'Ente (€ 9.000,00 inclusi oneri a carico dell'Ente), così articolato:
 - 1) **intervento tecnico:** € 2.260,74 esclusi oneri a carico dell'Ente (€ 3.000,00 inclusi oneri a carico dell'Ente);
 - 2) **intervento informatico:** € 4.521,48 esclusi oneri a carico dell'Ente (€ 6.000,00 inclusi oneri a carico dell'Ente);
- e) **Indennità autisti:** € 2.260,74 esclusi oneri a carico dell'Ente (€ 3.000,00 inclusi oneri a carico dell'Ente);
- f) **commissioni di vigilanza e commissioni elettorali:** € 12.810,85 esclusi oneri a carico dell'Ente (€ 17.000,00 inclusi oneri a carico dell'Ente) per il personale nominato nel contingente delle commissioni di vigilanza e nelle commissioni elettorali.

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

- indennità di turno, di cui all' art. 5 punto a);
- indennità di laboratorio di cui all'art. 5 punto b);
- indennità per attività di orientamento, di cui all'art 5 punto c).

Art. 6 – Indennità di Responsabilità personale cat. C e D - ex art. 91 comma 1 CCNL 16 ottobre 2008

Si richiamano le fasce e gli importi delle l'indennità di Responsabilità erogate al personale di categoria D come definite nel CCI 2017 sottoscritto il 18 settembre 2017, a valere anche per la categoria C:

Fascia corrispondente alla posizione	Importo fascia lordo/dipendente	Importo incarico di posizione organizzativa o funzione specialistica (2/3 della fascia)
1	€ 5.165,00	€ 3.443,33
2	€ 4.130,00	€ 2.753,33
3	€ 3.100,00	€ 2.066,67
4	€ 2.100,00	€ 1.400,00

L'indennità di responsabilità viene corrisposta per 2/3 mensilmente e il restante 1/3 in esito alla valutazione ottenuta secondo il vigente SMVP.

- A)** L'importo per corrispondere l'indennità di responsabilità per la categoria C è pari a € 4.200 esclusi oneri a carico dell'ente (€ 5.573,40 inclusi oneri a carico dell'ente).
- B)** L'importo per corrispondere l'indennità di responsabilità per la categoria D è pari a € 402.732,93 esclusi oneri a carico dell'ente (€ 534.426,60 inclusi oneri a carico dell'ente).

Art. 7 – Indennità Mensilizzata di Ateneo (IMA) e IMA compensativa

Le Parti hanno concordato la disciplina dell'IMA nell'*Accordo Stralcio IMA-PEO* stipulato il 3 marzo 2022 (Allegato 1) e l'IMA compensativa nell'*Accordo Stralcio – Residui 2021* (Allegato 2) stipulato l'11 maggio 2022.

Si riporta di seguito quanto stabilito nei suddetti Accordi:

A) Le Parti hanno concordano di stanziare per l'anno 2022 l'importo pari a € 254.624,30 esclusi gli oneri a carico Ente (€ **337.886,45** inclusi gli oneri a carico dell'Ente) per corrispondere a decorrere dal **1.1.2022** l'indennità mensilizzata di Ateneo (IMA), prevista dall'art. 41 comma 4 del CCNL del 27.01.2005 e confermata dall'art. 64 del CCNL del 19.04.2018. L'erogazione dell'emolumento è confermata, a seguito della valutazione



della performance individuale anno 2022, al raggiungimento di un punteggio complessivo pari o superiore al 60%.

Le Parti hanno concordato che a seguito del perfezionamento della procedura di progressione economica, di cui al successivo art. 8, ed alla conseguente attribuzione economica ai dipendenti beneficiari della progressione, ai medesimi non sarà erogata l'Indennità Mensilizzata di Ateneo (IMA) con effetto dal 1.1.2022, fino a nuovo accordo tra le parti. Pertanto, si procederà al recupero di quanto percepito a titolo di IMA all'instaurarsi degli effetti economici derivanti dalla attribuzione della PEO.

B) Solo per il 2022 (1.1.2022 – 31.12.2022), qualora dal perfezionamento della procedura di attribuzione della progressione economica ne derivi per alcune categorie e posizioni economiche un valore differenziale negativo, si procederà alla corresponsione di un importo integrativo *una tantum* pari al differenziale tra il valore annuo complessivo dell'Indennità Mensilizzata in godimento nell'anno 2022 e il beneficio economico della PEO 2022 fino a concorrenza dell'Indennità stessa.

Le risorse da destinare all'istituto IMA compensativa saranno determinate una volta conclusa la procedura di attribuzione della progressione economica PEO relativa all'anno 2022 e comunque nella misura massima di € 42.954,03 esclusi oneri a carico dell'ente (€ 57.000,00 inclusi oneri a carico dell'ente).

Tutti i dipendenti non beneficiari della progressione economica orizzontale continueranno a percepire l'importo dell'IMA in godimento al 1.1.2022, secondo la disciplina dell'IMA prevista nel CCI 2016 e successivi CCI di riferimento.

Art. 8 – Progressioni Economiche Orizzontali (PEO)

Le Parti con il CCI 2021 hanno concordato che nel **triennio 2022-24** saranno attivate procedure annuali per le progressioni economiche orizzontali (PEO) per le categorie B, C, D e EP, definendo per ciascun anno lo stanziamento dedicato.

Per il 2022 le Parti hanno concordato la disciplina della Progressione Economica Orizzontale (PEO) nell'*Accordo Stralcio IMA-PEO* stipulato il 3 marzo 2022 (Allegato 1).

Si riporta di seguito quanto stabilito nel suddetto Accordo:

Le Parti convengono di destinare per l'**anno 2022** l'importo complessivo pari a **€ 317.378,56** esclusi gli oneri a carico Ente (**€ 421.161,34** inclusi gli oneri a carico dell'Ente), a carico del Fondo Risorse decentrate per le categorie B, C e D, ai fini del perfezionamento delle progressioni economiche orizzontali per i dipendenti inquadrati nelle cat. B, C, D nella misura del 50% degli aventi diritto, misura percentuale da considerare con riferimento a ciascuna categoria, nel rispetto dei principi di limitatezza e selettività sanciti dall'art. 23 del D. Lgs. 150/2009, secondo la seguente ripartizione per ciascuna categoria come di seguito indicato:

Cat. B:	23.467,10 € (esclusi gli oneri c\Ente)	31.140,84 € (compresi gli oneri c\Ente)
Cat. C:	120.392,55 € (esclusi gli oneri c\Ente)	159.760,92 € (compresi gli oneri c\Ente)
Cat. D:	173.518,91 € (esclusi gli oneri c\Ente)	230.259,59 € (compresi gli oneri c\Ente)

Le Parti convengono, altresì, di destinare per l'**anno 2022** ai fini del perfezionamento delle progressioni economiche orizzontali per i dipendenti inquadrati nella cat. EP nella misura del 50% degli aventi diritto, a carico del Fondo accessorio per la retribuzione di posizione e di risultato certificato per l'anno 2022 dal Collegio dei Revisori dei Conti con verbale n. 1 del 24 gennaio 2022 il seguente importo:

Cat. EP:	33.778,02 € (esclusi gli oneri c\Ente)	44.823,43 € (compresi gli oneri)
-----------------	--	---

Tutti gli importi sono stati calcolati secondo il costo medio ponderato, distinto per posizione economica all'interno di ciascuna categoria.

Nell'ambito di ciascuna categoria, i passaggi alla posizione economica immediatamente superiore avverranno attraverso meccanismi selettivi e di riconoscimento del merito, sulla base dei criteri applicativi dettagliati nelle schede di valutazione allegate all'*Accordo Stralcio IMA-PEO* (allegati 1).

Per i requisiti di accesso, procedura valutativa e formulazione delle graduatorie ed effetti economici e giuridici si rimanda all' *Accordo Stralcio IMA-PEO* (allegato 1).



Art. 9 - Sistema di 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 25 gennaio 2022.

La valutazione sarà effettuata direttamente dai responsabili delle singole strutture d'Ateneo nelle quali il dipendente presta servizio alla data del 31 dicembre 2022.

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.

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. 10 - Disciplina delle assenze

1. Premio di Produttività (B, C, D) e Performance Organizzativa (B, C, D e D resp)

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

- a) interdizione dal lavoro delle lavoratrici in stato di gravidanza;
- b) congedo di maternità e paternità;
- c) gravi patologie;
- d) congedi parentali, purché fruiti dalle lavoratrici e dai lavoratori entro tre anni dalla nascita del figlio;

l'entità dei premi relativi alla performance individuale e organizzativa è riferita all'ultima valutazione ottenuta secondo quanto previsto dal SMVP al tempo vigente. Se non è presente alcuna valutazione precedente sarà liquidato al dipendente l'85% del premio medio erogato.

Nel caso in cui il dipendente sia sottoposto a valutazione, le assenze di cui ai punti sub a), b), c) e d) non hanno effetto sulla determinazione del Premio di Produttività e della Performance organizzativa.

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

2. Retribuzione di risultato (EP e D con incarico di responsabilità)

Fermo restando i tre mesi di presenza in servizio nell'anno solare per essere sottoposti a valutazione (condizione necessaria per l'eventuale erogazione della retribuzione di risultato), 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. 11 - Titolarità del Premio di Produttività e della Performance Organizzativa

Sono in ogni caso **esclusi** dalla titolarità degli emolumenti relativi al Premio di Produttività (art. 12, punto 1) e alla Performance Organizzativa (art. 13) i dipendenti:

- i. 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;
- ii. che prestano attività lavorativa presso altre Pubbliche Amministrazioni in posizione di comando;
- iii. che usufruiscono di un periodo di aspettativa per un dottorato di ricerca, anche se con retribuzione;
- iv. che abbiano subito una o più sanzioni disciplinari più gravi del rimprovero scritto (censura) comminate durante l'anno.

Art. 12 - Performance individuale

1) Premio di Produttività: € 250.106,28 esclusi oneri a carico dell'Ente (€ 331.891,04 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 B, C e D titolare di incarico di responsabilità (Posizioni Organizzative e Funzioni Specialistiche)**. L'importo medio pro-capite lordo/dipendente è pari a € 426,80 annui.

2) Retribuzione di Risultato personale Categoria C e D - ex art. 91 c. 1 C.C.N.L. 16.10.2008: € 196.362,28 esclusi oneri a carico dell'Ente (€ 260.572,75 inclusi oneri a carico dell'Ente) di cui:

- per la categoria C € 2.100,00 esclusi oneri a carico dell'ente (€ 2.786,70 inclusi oneri a carico dell'ente);



- per la categoria D € 194.262,28 esclusi oneri a carico dell'ente (€ 257.786,05 inclusi oneri a carico dell'ente).

L'importo della retribuzione di risultato eventualmente spettante al personale di cat. C e 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. 13 – Performance organizzativa

La Performance Organizzativa, il cui stanziamento è pari a € 97.211,76 esclusi oneri a carico dell'Ente € 129.000,00 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 € 131,00 annui.

I relativi indicatori e i valori target di riferimento sono definiti dal SMVP approvato dal Consiglio di Amministrazione del 25 gennaio 2022.

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

	Critero	Livello minimo	Livello raggiunto	Incentivo	Peso
a)	Obiettivi del Piano delle Performance	65% degli obiettivi raggiunti almeno al 90%	fra 65% e 80% <u>> 80%</u>	80% 100%	50%
b)	Sostenibilità economico-finanziaria (ISEF)	ISEF=1	ISEF ≥ 1	100%	20%
c)	Customer Satisfaction dei servizi erogati (quota di risposta minima ai questionari pari a 1/3 degli aventi titolo)	Livello medio di soddisfazione complessiva sui servizi valutati ≥ 3,1	3,1 ≤ x ≤ 4,5	75% ≤ x ≤ 100%	30%

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 2022, indipendentemente dall'anno di competenza. È 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.

Le Parti con l'Accordo Stralcio – Residui 2021 (Allegato 2) hanno concordato che eventuali residui derivanti dall'istituto IMA compensativa (art. 7 punto B del presente Accordo) confluiscono nell'istituto della Performance Organizzativa; conseguentemente anche l'importo medio pro-capite lordo dipendente come sopra determinato (pari a €131,00 annui) può essere rideterminato.

Art. 14 - 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. Qualora il responsabile diretto (valutatore) ravvisi, in corso d'anno, un andamento fino a quel momento negativo o significativamente peggiorativo della prestazione del dipendente, deve darne preavviso al dipendente stesso. Alla comunicazione farà seguito un colloquio con l'interessato allo scopo di individuare possibili azioni correttive, le quali dovranno essere debitamente annotate e documentate a cura del valutatore. Nell'eventualità che sorga un conflitto tra valutatore e valutato che comporti una valutazione finale negativa della performance individuale è prevista una procedura interna di conciliazione. Si intende negativa una valutazione che inibisca l'erogazione di un incentivo economico legato alla performance.

In tale ultima eventualità, il dipendente ha 15 giorni di tempo, a decorrere dalla data di chiusura della procedura di valutazione, per trasmettere al Direttore Generale ed al proprio dirigente di riferimento (dirigente o responsabile accademico) formale e motivato reclamo. Successivamente, il Direttore Generale, o suo delegato, sentito il responsabile della struttura e il valutato – che può avvalersi dell'assistenza di un rappresentante sindacale – si pronuncia definitivamente 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. 15 – Liquidazione degli emolumenti accessori



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

- “indennità di turno”, viene liquidata in corso d’anno nella misura dell’80%, con corresponsione della restante percentuale a conguaglio nei primi mesi dell’anno 2023 (entro il primo quadrimestre);
- le indennità di “attività di orientamento”, “pronto intervento tecnico e informatico” e “indennità autisti”, 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 2023 (entro il primo quadrimestre);
- “indennità laboratorio” e “le indennità di commissioni di vigilanza ed elettorali” vengono liquidate nei primi mesi dell’anno 2023 (entro il primo quadrimestre) senza anticipo;

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. 16 – 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, questi saranno oggetto di specifico accordo, con eccezione dei residui derivanti dal riconoscimento dell’IMA perequativa, i quali confluiscono direttamente nella Performance Organizzativa secondo quanto stabilito al precedente art 13.

DISPOSIZIONI TRANSITORIE E FINALI

Art. 17 – Norme transitorie

Le parti concordano sin d’ora che fino alla stipula del Contratto Collettivo Integrativo 2023 i compensi relativi alle attività di cui all’art. 5 sono liquidati a titolo di anticipazione nella misura del 50% di quanto previsto al precedente art. 15.

Art. 18 – 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. 16 – “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.

Le clausole del Contratto Collettivo Integrativo che dovessero risultare in contrasto con sopraggiunte disposizioni legislative e contrattuali cessano di aver efficacia e le Parti si impegnano ad incontrarsi per definire una nuova formulazione del Contratto Collettivo Integrativo conforme al dettato legislativo o contrattuale.



Letto, approvato e sottoscritto.

Parte Pubblica:

Prof. Roberto GIACOBazzi	FIRMATO
Dott. Federico GALLO	FIRMATO

PARTE SINDACALE PER LA R.S.U.:

Dott.ssa Stefania BRUNELLI	FIRMATO
Sig. Giuseppe CASTANO	FIRMATO
Dott.ssa Alessia DANZI	FIRMATO
Dott.ssa Cristina NIGLIO	FIRMATO
Dott.ssa Cristina PATUZZO	FIRMATO
Dott. Enrico PIANA	FIRMATO
Dott. Davide SALVI	FIRMATO
Dott. William SCIPIONE	FIRMATO
Dott.ssa Chiara ZUSI	FIRMATO

Per le Organizzazioni Sindacali territoriali:

Dott.ssa Beatrice PELLEGRINI (CGIL)	FIRMATO
Dott.ssa Manuela CALDERARA (CISL)	_____
Dott.ssa Maria Grazia PAPUZZO, Dott. Raffaele PILEGGI (UIL Fed. Scuola RUA)	_____
Dott. Matteo PADOVAN (SNALS)	FIRMATO



ACCORDO PER LA REMUNERAZIONE DI CONDIZIONI DI LAVORO E DI SERVIZI PARTICOLARI

Il giorno 20 del mese di giugno 2024 in Verona, si riuniscono le Parti come di seguito rappresentate ai sensi e per gli effetti dell'art. 8 del CCNL – Comparto Università sottoscritto in data 18 gennaio 2024, per la stipula del presente Accordo concernente la remunerazione di indennità per condizioni di lavoro e servizi particolari.

PREMESSO

- che le Parti ravvisano l'opportunità di ridefinire la disciplina degli istituti finalizzati alla remunerazione di condizioni di lavoro e servizi particolari, procedendo a redigere il presente Accordo;
- che la finalità del presente Accordo è di aggiornare i criteri, le regole e la remunerazione degli Istituti con abrogazione di tutte le disposizioni a qualunque titolo in vigore su questa materia.

CONCORDANO QUANTO SEGUE

Art. 1 – Individuazione di condizioni di lavoro e servizi particolari

1. Sono considerate condizioni di lavoro e servizi particolari le seguenti tipologie:
 - a) lavoro su turni;
 - b) attività in laboratorio;
 - c) attività di orientamento;
 - d) attività di autista;
 - e) partecipazione alle commissioni di vigilanza ed elettorali;
 - f) servizio di pronto intervento tecnico ed informatico.

Art. 2 – Lavoro su turni

1. Per le esigenze di funzionalità dell'Ateneo, con particolare riferimento alle strutture dei servizi all'utenza, l'orario di lavoro può essere organizzato in turni di lavoro su 5 o 6 giorni lavorativi settimanali.
2. Per turno di lavoro si intende la rotazione ciclica dei dipendenti in articolazioni di orari di lavoro prestabilite che comporti il disagio della modifica dell'orario di lavoro nell'arco del mese per ben definiti tipi di servizi e strutture, al fine di garantire la copertura massima dell'orario di servizio giornaliero.
3. L'adozione dei turni deve prevedere una sovrapposizione di almeno un quarto d'ora con il turno precedente ai fini del passaggio di consegne di materiali specifici e di istruzioni, ovvero di affiancamento per esecuzioni di attività.
4. Il numero di turni pomeridiani e/o notturni effettuabili nell'arco del mese da ciascun dipendente non può essere, di norma, superiore a dodici, facendo comunque salve le esigenze imprevedibili ed eccezionali.
5. Il controllo sullo svolgimento delle turnazioni è effettuato dai responsabili delle singole strutture che prevedono tale articolazione di servizio.
6. In ottemperanza all'art. 25 co. 5 del CCNL del 16/10/2008, al personale adibito a regimi di orario articolati su almeno sei turni nell'arco di un mese è applicata una riduzione di orario a 35 ore settimanali ovvero sulla base di un calcolo della media mensile.



Art. 3 – Determinazione dell'indennità di turno

1. Al personale tecnico-amministrativo di ruolo o a tempo determinato, a tempo pieno o parziale viene corrisposta una specifica indennità il cui importo è riportato nell'allegato A punto a) del presente Accordo, in relazione alla seguente tipologia di turnazione:

- a) Turno **pomeridiano**: giornate di effettiva presenza e completa prestazione (7,12 ore se articolate su 5 giorni lavorativi a settimana o 6 ore se articolate su 6 giorni a settimana), che si concludano in chiusura di giornata e comunque non prima delle ore 19.00;
- b) Turno **serale**: giornate di effettiva presenza e completa prestazione (7,12 ore se articolate su 5 giorni lavorativi a settimana o 6 ore se articolate su 6 giorni a settimana) di turno serale in cui si effettui la chiusura del servizio serale e che si concludano non prima delle 23.30.

2. Il personale impegnato nel turno serale non deve essere nella medesima giornata assegnato anche al turno pomeridiano;

3. L'indennità spettante viene ridotta proporzionalmente alla percentuale dell'orario rispetto al tempo pieno per il personale che presti servizio a tempo parziale, con esclusione del personale posto in part-time verticale con percentuale uguale o superiore al 75%, a cui viene corrisposta l'intero importo previsto.

Art. 4 – Indennità per attività di laboratorio

1. Al personale tecnico-amministrativo di ruolo o a tempo determinato, a tempo pieno o parziale, che svolge la propria attività nei laboratori, viene corrisposta un'indennità lorda pro-capite per ogni giornata lavorativa, il cui importo è specificato nell'Allegato A punto b) del presente Accordo.

Tale indennità remunera in particolare il personale impegnato:

- a) nella sperimentazione animale;
- b) nei laboratori chimici, biochimici, o biologici nelle attività di tutoraggio delle fasi sperimentali al fine di garantirne la continuità.

2. Le due indennità sopracitate sono tra loro alternative e pertanto non cumulabili.

Sono esclusi dalla remunerazione i dipendenti equiparati alla dirigenza medica e sanitaria inseriti in attività assistenziale presso l'AOU di Verona e le strutture del SSN.

3. Al Responsabile della struttura è demandato il controllo del rispetto delle norme previste per la sicurezza e l'individuazione del personale che svolge in modo continuativo tali mansioni e che quindi potrà godere di tale indennità.

Art. 5 – Indennità per attività di orientamento

1. Il personale impegnato annualmente in uscite presso le scuole superiori e nei saloni per l'orientamento alla scelta universitaria viene remunerato con un'indennità lorda pro-capite per ogni giornata di uscita, il cui importo è specificato nell'Allegato A punto c).

2. Ogni uscita coinvolge al massimo due (2) unità di personale afferente alle competenti strutture di Ateneo.

Art. 6 – Indennità per attività di autista

1. Al personale che svolge il servizio di autista, per le giornate in cui viene richiesta esplicitamente dalla Struttura la disponibilità pomeridiana al servizio, viene liquidata un'indennità giornaliera. Tale indennità non è corrisposta nelle giornate in cui i dipendenti interessati debbano effettuare il rientro pomeridiano. Viene inoltre corrisposta un'indennità chilometrica per i servizi di trasporto che si estendano al di fuori dal Comune di Verona.



2. All'inizio di ogni quadrimestre gli autisti devono produrre un prospetto riepilogativo dei km percorsi e dei giorni di disponibilità prestati.
3. Gli importi dell'indennità giornaliera e chilometrica sono indicati nell'Allegato A punto d).

Art. 7 – Indennità per i componenti Seggi Elettorali e Commissioni di Vigilanza

1. La partecipazione ai seggi elettorali e alle Commissioni Elettorali Centrali relativamente alle elezioni del Rettore, del Senato Accademico, delle RSU, dei Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza (RSL), del CUN, nonché alle elezioni studentesche e del C.N.S.U., ecc., viene remunerata con un'indennità lorda per ogni giorno di permanenza al seggio.
2. La partecipazione alle Commissioni di Vigilanza per i concorsi organizzati dall'Ateneo, test di ammissione degli studenti ai corsi a numero chiuso, test online Cisia (TOLC), test d'ingresso alla formazione insegnanti e alle scuole di specialità di Area medica, ecc., è remunerata con un'indennità lorda per ciascun incarico di partecipazione alla commissione.
3. Nell'allegato A punto e) sono indicati gli importi relativi a tale indennità.
4. Gli incarichi devono rispettare, di norma, il criterio della massima rotazione dei dipendenti.

Art. 8 – Indennità per attività di pronto intervento tecnico ed informatico

Nell'Allegato A punto f) sono indicati gli importi delle indennità volte a remunerare le seguenti tipologie di Pronto Intervento:

1. Pronto Intervento Informatico: per il personale che, dopo aver terminato l'orario di servizio ed aver lasciato la sede di lavoro, è costretto ad intervenire da remoto o recandosi presso una delle sedi dell'Ateneo per la risoluzione dei guasti che coinvolgono i sistemi informativi di Ateneo, tali da comprometterne il regolare funzionamento.
Qualora l'intervento avvenga con rientro in sede, i dipendenti sono tenuti a timbrare l'ingresso e l'uscita dalla struttura.

2. Pronto Intervento Tecnico:

- a) interventi volti alla conduzione della serra di Borgo Roma nelle giornate festive e prefestive;
- b) interventi in caso di malfunzionamento delle celle frigorifere dei laboratori bio-medici per la salvaguardia delle sperimentazioni in corso che richiedano il rientro in sede 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.;
- c) Interventi con rientro in sede presso l'impianto sportivo dell'Area di Scienze Motorie;
- d) Interventi volti al ripristino dei servizi elettrici, riscaldamento e antincendio.



ALLEGATO A - ACCORDO SULLA REMUNERAZIONE DI INDENNITA' PER CONDIZIONI DI LAVORO E SERVIZI PARTICOLARI

a) INDENNITA' DI TURNO:

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

b) INDENNITA' DI LABORATORIO:

- € 1,00 lordo dipendente al giorno per ogni giornata di servizio effettivamente resa nell'arco dell'anno.

c) INDENNITA' DI ORIENTAMENTO:

- € 40,00 lordo dipendente per le uscite presso le scuole superiori;
- € 80,00 lordo dipendente per la partecipazione ai saloni/fiere di orientamento alla scelta universitaria.

d) INDENNITA' AUTISTA:

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

e) INDENNITA' PER I COMPONENTI DELLE COMMISSIONI DI VIGILANZA ED

ELETTORALI:

- € 20,00 lordo dipendente per ogni partecipazione nelle commissioni di vigilanza e quelle elettorali con un massimale di € 250,00 annui pro capite;
- € 30,00 lordo dipendente per ogni partecipazione nelle commissioni di vigilanza e quelle elettorali svoltesi nella giornata di sabato, con un massimale di € 250,00 annui pro capite.

f) INDENNITA' DI PRONTO INTERVENTO TECNICO ED INFORMATICO:

- € 20,00 lordo dipendente per il pronto intervento informatico svolto da remoto;
- € 50,00 lordo dipendente per il pronto intervento tecnico ed informatico con rientro in sede;
- € 100,00 lordo dipendente per il pronto intervento tecnico ed informatico con rientro in sede durante una giornata di chiusura dell'Ateneo (festivi e giornate di chiusura dell'Ateneo)

Impianti sportivi dell'area di Scienze Motorie

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

SCHEMA PROGRESSIONE ORIZZONTALE

INDICATORI per categoria B

		punteggi	punteggio MAX
Formazione certificata e pertinente negli ultimi 10 anni	N. 1 attestato	10	15
	Più di 1 attestato	15	
Titoli culturali e professionali	Titolo studio superiore a quello previsto per l'accesso: diploma qualifica professionale.	4	6
	Titolo superiore rispetto al diploma qualifica professionale (da diploma superiore o titoli universitari con assorbimento punteggio precedente)	6	
Anzianità di servizio	Anzianità di servizio* compreso il tempo determinato da 2 a 10 anni	2	3
	Anzianità di servizio* compreso il tempo determinato > 10 anni	3	
Anzianità nella posizione economica	Anzianità nella posizione economica nella categoria di appartenenza comprensivi di eventuali periodi a tempo determinato nella medesima categoria e posizione economica solo presso UNIVR >2 <= 4 anni	12	21
	Anzianità nella posizione economica nella categoria di appartenenza comprensivi di eventuali periodi a tempo determinato nella medesima categoria e posizione economica solo presso UNIVR >4 <= 7 anni	17	
	Anzianità nella posizione economica nella categoria di appartenenza comprensivi di eventuali periodi a tempo determinato nella medesima categoria e posizione economica solo presso UNIVR > 7 anni	21	
Qualità delle prestazioni individuali e arricchimento professionale (Media della Performance Individuale degli ultimi 3 anni)	tra il 100% e il 90% (compreso)	55	55
	tra il 90% e l'80% (compreso)	45	
	tra l'80% e il 70% (compreso)	35	
	tra 70% e il 60% (compreso)	25	
	inferiore a 60%	0	

100

*Viene considerata anche l'anzianità a tempo determinato se svolta presso UNIVR mentre solo a tempo indeterminato se svolta **presso altre Università**

Punteggio items OGGETTIVI	45
Punteggio items VALUTATIVI	55
Totale	100

SCHEDA PROGRESSIONE ORIZZONTALE

INDICATORI per categoria C

		punteggi	punteggio MAX
Formazione certificata e pertinente negli ultimi 10 anni	N. 1 attestato	10	13
	Più di 1 attestato	13	
Titoli culturali e professionali	Abilitazioni professionali	1	5
	Titolo studio superiore a quello previsto per l'accesso: laurea triennale/diploma Universitario (ante D.M. 509/99) con assorbimento punteggio precedente	2	
	Abilitazioni professionali che richiedono come requisito per il conseguimento la laurea triennale con assorbimento punteggio precedente	3	
	Titolo superiore rispetto alla laurea triennale (titoli di studio che prevedono come requisito la laurea triennale: laurea magistrale - specialistica - vecchio ordinamento, master 1° livello e titoli superiori) con assorbimento punteggio precedente	5	
Anzianità di servizio	Anzianità di servizio* compreso il tempo determinato da 2 a 10 anni	1	3
	Anzianità di servizio* compreso il tempo determinato > 10 anni	3	
Anzianità nella posizione economica	Anzianità nella posizione economica nella categoria di appartenenza comprensivi di eventuali periodi a tempo determinato nella medesima categoria e posizione economica solo presso UNIVR >2 <= 4 anni	12	19
	Anzianità nella posizione economica nella categoria di appartenenza comprensivi di eventuali periodi a tempo determinato nella medesima categoria e posizione economica solo presso UNIVR >4 <= 7 anni	15	
	Anzianità nella posizione economica nella categoria di appartenenza comprensivi di eventuali periodi a tempo determinato nella medesima categoria e posizione economica solo presso UNIVR > 7 anni	19	
Qualità delle prestazioni individuali e arricchimento professionale (Media della Performance Individuale degli ultimi 3 anni)	tra il 100% e il 90% (compreso)	60	60
	tra il 90% e l'80% (compreso)	55	
	tra l'80% e il 70% (compreso)	40	
	tra 70% e il 60% (compreso)	30	
	inferiore a 60%	0	

100

*Viene considerata anche l'anzianità a tempo determinato se svolta presso UNIVR mentre solo a tempo indeterminato se svolta **presso altre Università**

Punteggio items OGGETTIVI	40
Punteggio items VALUTATIVI	60
Totale	100

SCHEDA PROGRESSIONE ORIZZONTALE

INDICATORI per categoria D

		punteggi	punteggio MAX
Formazione certificata e pertinente negli ultimi 10 anni	N. 1 attestato	6	8
	Più di 1 attestato	8	
Titoli culturali e professionali	Abilitazioni professionali	1	4
	Titolo di studio superiore a quello previsto per l'accesso: laurea magistrale/ specialistica/vecchio ordinamento, master 1° livello, con assorbimento punteggio precedente	2	
	Titolo di studio/abilitazioni professionali che richiedono come requisito per il conseguimento la laurea magistrale/specialistica/vecchio ordinamento, master di 2° livello con assorbimento punteggio precedente	4	
Anzianità di servizio	Anzianità di servizio* compreso il tempo determinato da 2 a 10 anni	1	2
	Anzianità di servizio* compreso il tempo determinato > 10 anni	2	
Anzianità nella posizione economica	Anzianità nella posizione economica nella categoria di appartenenza comprensivi di eventuali periodi a tempo determinato nella medesima categoria e posizione economica solo presso UNIVR >2 <= 4 anni	12	16
	Anzianità nella posizione economica nella categoria di appartenenza comprensivi di eventuali periodi a tempo determinato nella medesima categoria e posizione economica solo presso UNIVR >4 <= 7 anni	14	
	Anzianità nella posizione economica nella categoria di appartenenza comprensivi di eventuali periodi a tempo determinato nella medesima categoria e posizione economica solo presso UNIVR > 7 anni	16	
Qualità delle prestazioni individuali e arricchimento professionale (Media della Performance Individuale degli ultimi 3 anni)	tra il 100% e il 90% (compreso)	70	70
	tra il 90% e l'80% (compreso)	60	
	tra l'80% e il 70% (compreso)	50	
	tra 70% e il 60% (compreso)	40	
	inferiore a 60%	0	

100

*Viene considerata anche l'anzianità a tempo determinato se svolta presso UNIVR mentre solo a tempo indeterminato se svolta **presso altre Università**

Punteggio items OGGETTIVI	30
Punteggio items VALUTATIVI	70
Totale	100

SCHEDA PROGRESSIONE ORIZZONTALE

INDICATORI per categoria EP

		punteggi	punteggio MAX
Formazione certificata e pertinente negli ultimi 10 anni	N. 2 attestati	2	4
	Più di 2 attestati	4	
Titoli culturali e professionali	Titolo studio superiore a quello previsto per l'accesso: laurea magistrale, specialistica, vecchio ordinamento, master 1° livello	1	2
	Titolo studio superiore (master II livello, dottorato, dip. Specializzazione o abilitazioni professionali che richiedano la laurea specialistica o magistrale) con assorbimento punteggio precedente	2	
Anzianità di servizio	Anzianità di servizio* nella medesima categoria compreso il tempo determinato da 2 a 10 anni	1	2
	Anzianità di servizio* nella medesima categoria compreso il tempo determinato > 10 anni	2	
Anzianità nella posizione economica	Anzianità nella posizione economica nella categoria di appartenenza comprensivi di eventuali periodi a tempo determinato nella medesima categoria e posizione economica solo presso UNIVR >2 <= 4 anni	8	12
	Anzianità nella posizione economica nella categoria di appartenenza comprensivi di eventuali periodi a tempo determinato nella medesima categoria e posizione economica solo presso UNIVR >4 <= 7 anni	10	
	Anzianità nella posizione economica nella categoria di appartenenza comprensivi di eventuali periodi a tempo determinato nella medesima categoria e posizione economica solo presso UNIVR > 7 anni	12	
Qualità delle prestazioni individuali e arricchimento professionale (Media della Performance Individuale degli ultimi 3 anni)	tra il 100% e il 90% (compreso)	80	80
	tra il 90% e l'80% (compreso)	70	
	tra l'80% e il 70% (compreso)	60	
	tra 70% e il 60% (compreso)	50	
	inferiore a 60%	0	

100

*Viene considerata anche l'anzianità a tempo determinato se svolta presso UNIVR mentre solo a tempo indeterminato se svolta **presso altre Università**

Punteggio items OGGETTIVI	20
Punteggio items VALUTATIVI	80
Totale	100



ACCORDO STRALCIO AL CCI 2024 SUI CRITERI DI DISTRIBUZIONE DELLE RISORSE INCREMENTALI PER LA VALORIZZAZIONE DEL PERSONALE TA – anno 2022

Il giorno 29 febbraio 2024 in Verona, si riuniscono le Parti come di seguito rappresentate ai sensi e per gli effetti dell'art. 8 del CCNL – Comparto Università sottoscritto in data 18 gennaio 2024, per la stipula di un Accordo stralcio per l'anno 2024 al Contratto Collettivo Integrativo 2024 per disciplinare i criteri per la distribuzione delle risorse incrementalì per la valorizzazione del personale TA – anno 2022.

PREMESSE

VISTO il CCNL relativo al comparto Istruzione e Ricerca 2019-2021, sottoscritto il 18 gennaio 2024;
PRESO ATTO che il Collegio dei Revisori dei Conti, con verbale n. 4 del 26 febbraio 2024, ha certificato positivamente l'Accordo stralcio al CCI 2024 sui criteri di distribuzione delle risorse incrementalì per la valorizzazione del personale TA – anno 2022;
PRESO ATTO che il Consiglio di Amministrazione del 27 febbraio 2024 ha approvato l'Accordo stralcio al CCI 2024 sui criteri di distribuzione delle risorse incrementalì per la valorizzazione del personale TA – anno 2022.

Le Parti

CONCORDANO

di stipulare in via definitiva l'“*Accordo stralcio al CCI 2024 sui criteri di distribuzione delle risorse incrementalì per la valorizzazione del personale TA – anno 2022*” sottoscritto il 20 febbraio 2024, che qui interamente si richiama e che costituisce parte integrante e sostanziale del presente accordo (Allegato 1).

Parte Pubblica:

Prof. Diego BEGALLI FIRMATO

Dott. Federico GALLO FIRMATO

Parte Sindacale per la R.S.U.:

Dott.ssa Stefania BRUNELLI FIRMATO

Sig. Giuseppe CASTANO FIRMATO

Dott.ssa Alessia DANZI FIRMATO

Dott.ssa Cristina NIGLIO FIRMATO

Dott.ssa Cristina PATUZZO FIRMATO

Dott. Enrico PIANA FIRMATO

Dott. Davide SALVI FIRMATO

Dott. William SCIPIONE FIRMATO

Dott.ssa Chiara ZUSI FIRMATO



UNIVERSITÀ
di **VERONA**

Per le Organizzazioni Sindacali territoriali:

Dott.ssa Beatrice PELLEGRINI (CGIL)

FIRMATO

Dott.ssa Virginia CELLA (CISL)

FIRMATO

Dott. Matteo PADOVAN (SNALS)

Dott. Giuseppe GIALLONGO CRAVÈ (ANIEF)



ACCORDO STRALCIO AL CCI 2024 SUI CRITERI DI DISTRIBUZIONE DELLE RISORSE INCREMENTALI PER LA VALORIZZAZIONE DEL PERSONALE TA – anno 2022

VISTA la Legge 30 dicembre 2021, n. 234 — art.1 comma 297 lett. b), come modificato dal D.L. 22 giugno 2023, n. 75, che ha stabilito che il fondo per il finanziamento ordinario delle università (FFO) è incrementato di “50 milioni di euro annui a decorrere dall'anno 2022 finalizzati alla valorizzazione del personale tecnico-amministrativo delle università statali e al raggiungimento, da parte delle università, di più elevati obiettivi nell'ambito della didattica, della ricerca e della terza missione. Le singole università provvedono all'assegnazione del 50 per cento delle risorse al personale di cui al primo periodo in ragione della partecipazione dello stesso ad appositi progetti finalizzati al raggiungimento di più elevati obiettivi nell'ambito della didattica, della ricerca e della terza missione, nel limite massimo pro capite del 15 per cento del trattamento tabellare annuo lordo, secondo criteri stabiliti mediante la contrattazione collettiva integrativa nel rispetto di quanto previsto dal contratto collettivo nazionale. Il restante 50 per cento è destinato all'integrazione delle componenti del trattamento fondamentale diverse dallo stipendio, negli importi da definirsi nell'ambito del contratto collettivo nazionale”;

VISTO il Decreto Ministeriale MUR n. 581 del 24-06-2022 che ha stabilito che “Le predette risorse sono ripartite tra tutte le istituzioni universitarie in proporzione alla numerosità del personale tecnico amministrativo a tempo indeterminato in servizio presso ciascuna Istituzione alla data del 31 dicembre 2021” e ha assegnato all'Università degli Studi di Verona per l'anno 2022 l'importo complessivo di € 769.043,00 (oneri compresi);

VISTO il CCNL 2019-2021 del Comparto Istruzione e Ricerca che, all'art. 81, comma 3 lett. t), ha stabilito che sono oggetto di contrattazione integrativa “i criteri per l'assegnazione al personale del 50% delle risorse di cui all'art. 1, comma 297, lett. b) della legge n. 234/2021, in ragione della partecipazione dello stesso ad appositi progetti finalizzati al raggiungimento di più elevati obiettivi nell'ambito della didattica, della ricerca e della terza missione, nel limite massimo pro capite del 15% del trattamento tabellare annuo lordo”;

CONSIDERATO il raggiungimento degli obiettivi strategici inerenti agli ambiti della didattica, della ricerca e della terza missione, fissati dall'Ateneo per l'anno 2022 nel PIAO 2022-2024;

CONSIDERATO altresì il coinvolgimento del personale tecnico amministrativo di tutte le strutture gestionali di Ateneo alla realizzazione degli obiettivi nell'ambito della didattica, della ricerca e della terza missione;

le parti concordano l'applicazione dei seguenti criteri per la distribuzione delle risorse incrementali per la valorizzazione del personale TA – anno 2022

Art. 1 – Ammontare delle risorse

L'ammontare delle risorse per l'anno 2022 corrisponde a € 384.521,50 inclusi oneri a carico ente (€ 289.615,43 esclusi gli oneri a carico dell'ente), pari al 50 per cento dell'importo complessivo assegnato all'Università di Verona per l'anno 2022 (pari a € 769.043,00 oneri compresi) dal già citato DM n. 581/2022.

Art. 2 - Destinatari

Destinatario delle risorse disciplinate dal presente Accordo stralcio è il personale Tecnico-amministrativo a tempo determinato e indeterminato che ha prestato servizio durante l'anno solare 2022 con esclusione del personale in convenzione AOUI equiparato alla Dirigenza medica e del personale tecnologo a tempo determinato di cui all'art. 24bis della Legge n. 240/2010.

Art. 3 – Criteri di assegnazione e ripartizione delle risorse

L'importo viene ripartito tra il personale tecnico-amministrativo secondo i seguenti coefficienti di parametrizzazione:



- 1) Coefficiente di presenza in servizio nell'anno 2022, tenuto conto dei periodi di part-time e senza distinzione tra prestazione svolta in presenza e in modalità agile;
- 2) Categoria di appartenenza:
 - Coefficiente **1,4**: personale tecnico-amministrativo di categoria EP (Area Elevate Professionalità secondo il CCNL 2019-2021);
 - Coefficiente **1,3**: personale tecnico-amministrativo di categoria D (Area dei Funzionari secondo il CCNL 2019-2021);
 - Coefficiente **1,2**: personale tecnico-amministrativo di categoria C (Area dei Collaboratori secondo il CCNL 2019-2021);
 - Coefficiente **1**: personale tecnico-amministrativo di categoria B (Area degli Operatori secondo il CCNL 2019-2021);
- 3) Valutazione della Performance Individuale:
 - Coefficiente, in valore decimale, corrispondente al risultato puntuale della valutazione della Performance Individuale relativa all'anno 2022 (es: valutazione 100%= coeff. 1, valutazione 90%= coeff. 0,9, etc.); al personale tecnico-amministrativo non sottoposto a valutazione nell'anno 2022 (personale in difetto del requisito di presenza in servizio per almeno tre mesi nell'anno solare di riferimento, come previsto dall'art. 9 del CCI 2022-24) si applica un coefficiente pari a 0,95.

importo erogabile = importo medio L/D x coeff. CATEGORIA x coeff. PRESENZA x coeff. VALUTAZIONE INDIVIDUALE

Art. 4 – Disposizioni finali

Il presente accordo stralcio acquisisce efficacia subordinatamente alla certificazione positiva da parte del Collegio dei Revisori dei Conti e dell'approvazione da parte del Consiglio di Amministrazione.

Verona, 20 febbraio 2024

Letto, approvato e sottoscritto:

Parte Pubblica:

Prof. Diego BEGALLI FIRMATO

Dott. Federico GALLO FIRMATO

PARTE SINDACALE PER LA R.S.U.:

Dott.ssa Stefania BRUNELLI FIRMATO

Sig. Giuseppe CASTANO FIRMATO

Dott.ssa Alessia DANZI FIRMATO

Dott.ssa Cristina NIGLIO FIRMATO

Dott.ssa Cristina PATUZZO FIRMATO



UNIVERSITÀ
di **VERONA**

Dott. Enrico PIANA

FIRMATO

Dott. Davide SALVI

FIRMATO

Dott. William SCIPIONE

FIRMATO

Dott.ssa Chiara ZUSI

FIRMATO

Per le Organizzazioni Sindacali territoriali:

Dott.ssa Beatrice PELLEGRINI (CGIL)

Dott.ssa Virginia CELLA (CISL)

FIRMATO

Dott. Matteo PADOVAN (SNALS)

Dott. Giuseppe GIALLONGO CRAVÈ (ANIEF)
