



## CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO ANNO 2020

Il giorno 29 settembre 2020 in Verona, presso la sede del Rettorato in Palazzo Giuliani, si riuniscono le Parti come di seguito rappresentate ai sensi e per gli effetti dell'art. 7 del CCNL – Comparto Università sottoscritto in data 19 aprile 2018, per la stipula del Contratto Collettivo Integrativo relativo all'anno 2019 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 l'anno 2020 approvata il 15/07/2020 (allegato 1);  
VISTO il verbale del Collegio dei Revisori dei Conti n.11 del 21/09/2020 che esprime parere favorevole all'ipotesi di Contratto Collettivo Integrativo 2020;  
VISTA la delibera del Consiglio di Amministrazione del 22/09/20 che approva l'ipotesi di Contratto Collettivo Integrativo 2020 e autorizza il Presidente della delegazione trattante di Parte Pubblica alla sottoscrizione definitiva dell'accordo;  
Le parti

### CONCORDANO


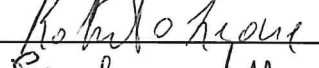

di stipulare in via definitiva l'"*Ipotesi di Contratto Collettivo Integrativo – anno 2020*" approvata il 15 luglio 2020, che qui interamente si richiama e che costituisce parte integrante e sostanziale del presente accordo.

Per la **PARTE PUBBLICA:**

Prof.ssa Donata GOTTARDI – Prorettore Vicario

Prof. Roberto LEONE – Referente per i Rapporti con il personale

Dott. Federico GALLO – Direttore Generale

  
\_\_\_\_\_  
  
\_\_\_\_\_  
  
\_\_\_\_\_

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

Sig. Gianni BENCIOLINI

Sig.ra Fabrizia BERTAZZI

Sig. Giuseppe CASTANO


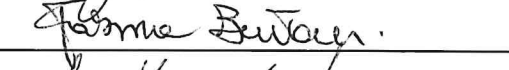

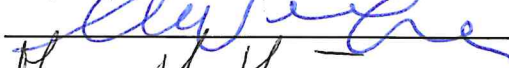


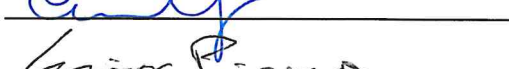

Dott.ssa Virginia CELLA

Dott. Marco DAL MONTE

Dott.ssa Alessia DANZI

Dott.ssa Cristina NIGLIO

Dott. Enrico PIANA

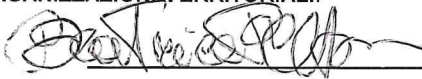
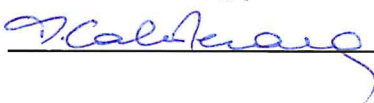
  
\_\_\_\_\_  
  
\_\_\_\_\_  
  
\_\_\_\_\_  
  
\_\_\_\_\_  
  
\_\_\_\_\_  
  
\_\_\_\_\_  
  
\_\_\_\_\_  
  
\_\_\_\_\_

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

Dott.ssa Beatrice PELLEGRINI (CGIL)

Dott.ssa Manuela CALDERARA (CISL)

Sig. Luca FRANCESCON – UIL Fed. Scuola RUA

  
\_\_\_\_\_  
  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_



## IPOTESI CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO ANNO 2020

Il giorno 15 luglio 2020 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 all'anno 2020 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. 10 del 27 luglio 2020 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 2020;

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

VISTO il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance (*di seguito SMVP*), approvato dal Consiglio di Amministrazione del 15 aprile 2020, relativo ai criteri e alle modalità di misurazione e valutazione della performance individuale e organizzativa;

VISTO il Piano integrato della Performance della struttura gestionale 2020-22 approvato dal Consiglio di Amministrazione del 15 aprile 2020;

CONSIDERATO che a conclusione delle operazioni di liquidazione degli emolumenti a carico del fondo accessorio per l'anno 2019 è stato accertato l'importo residuo complessivo pari a € 33.580,53 esclusi gli oneri a carico ente (€ 44.561,36 inclusi oneri a carico dell'ente);

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

### DISPOSIZIONI GENERALI

#### Art. 1 – Premesse

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

#### Art. 2 - Campo di applicazione e durata del contratto

Il presente Contratto si applica per il periodo dal 1° gennaio 2020 al 31 dicembre 2020 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.

Al personale di categoria EP, in quanto non ricompreso nella contrattazione integrativa ai sensi dell'art. 42, comma 3, lett. a) del CCNL 2016-2018 si applicano in questa sede solo gli articoli relativi alla disciplina delle assenze (art. 11 comma 2) e del Progetto Notorius (art. 8 e art. 13 punto 2) lettera b.).

Il 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 2019

Le parti concordano di conferire l'importo complessivo di € 33.580,53 esclusi gli oneri a carico ente (€ 44.561,36 inclusi oneri a carico dell'ente) ad incremento del Fondo accessorio 2020 per i compensi destinati al Progetto Notorius definito all'art.8 del presente CCI.

### Art. 4 – Determinazione delle risorse

Le risorse destinate al trattamento economico accessorio per l'anno 2020 ammontano a complessivi € 1.459.324,82 esclusi oneri a carico dell'Ente (€ 1.936.524,04 inclusi oneri a carico dell'Ente) del Fondo risorse decentrate per le categorie B, C e D, con copertura sul Budget 2020 – costo del personale - voce CO.AN. CA.C.CA020202 di cui:

- € 1.425.744,29 esclusi oneri a carico dell'Ente (€ 1.891.962,68 inclusi oneri a carico dell'Ente) di **competenza del fondo accessorio 2020**;
- € 33.580,53 esclusi gli oneri a carico ente (€ 44.561,36 inclusi oneri a carico dell'ente) quale residuo di competenza del fondo accessorio 2019.

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

- € 800.125,23** esclusi oneri a carico dell'ente (€ 1.061.766,18 inclusi oneri a carico dell'ente) **indisponibili** alla contrattazione, di cui:
  - € 406.932,93 esclusi oneri a carico dell'ente (€ 540.000,00 inclusi oneri a carico dell'ente) per corrispondere l'indennità di responsabilità al personale di categoria D (pari a 2/3 della fascia), secondo i valori lordo/dipendente relativi alle fasce previste nel CCI 2017 e secondo quanto previsto dall'art. 2 del decreto direttoriale n° 3309 del 11 maggio 2020;
  - € 393.192,30 esclusi oneri a carico dell'Ente (€ 521.766,18 inclusi oneri a carico dell'ente) per corrispondere l'Indennità Mensilizzata di Ateneo (IMA) secondo quanto disciplinato dal CCI 2019;
- € 641.532,28** esclusi oneri a carico dell'ente (€ 851.313,34 inclusi oneri a carico dell'ente) **disponibili** alla contrattazione, secondo la suddivisione rappresentata negli articoli seguenti;
- € 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 2020, 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. 2020	Importo esclusi oneri cEnte	Importo inclusi oneri cEnte	% incidenza
ATTIVITA' E SERVIZI PARTICOLARI	Condizioni lavoro/servizi particolari	€ 76.036,17	€ 100.900,00	5,2%
IMA	Indennità mensilizzata di Ateneo	€ 393.192,30	€ 521.766,18	26,9%
PROGETTO NOTORIUS	Compenso Progetto Notorius	€ 113.036,93	€ 150.000,00	7,7%
RESPONSABILITA' E PERFORMANCE	<b>Responsabilità:</b> Indennità Responsabilità cat. D (quota 2/3 della fascia corrispondente)	€ 406.932,93	€ 540.000,00	58,9%
	<b>Performance Individuale:</b> Premio di produttività, Retribuzione di risultato cat. D (max 1/3 della fascia corrispondente)	€ 365.486,06	€ 485.000,00	
	Premio di Produttività - cat. B, C e D no resp.	€ 177.091,18	€ 235.000,00	
	Retribuzione di Risultato cat. D (max 1/3 della fascia corrispondente)	€ 188.394,88	€ 250.000,00	
	Performance Organizzativa	€ 86.973,13	€ 115.413,34	
PEO	Progressioni Economiche Orizzontali	€ 17.667,31	€ 23.444,52	1,2%
Totale utilizzo fondo		€ 1.459.324,82	€ 1.936.524,04	100,0%



## DISPOSIZIONI REGOLAMENTARI

### Fondo Risorse decentrate per le categorie B, C e D

Per l'anno **2020** 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 particolarmente disagiati*", sottoscritto in data 13 luglio 2015 e del CCI 2017 sottoscritto il 18 ottobre 2017, fanno in questa sede espresso rimando a quanto ivi stabilito circa la disciplina, le modalità ed i criteri di liquidazione degli istituti elencati al presente articolo, salvo ove diversamente specificato.

Per l'anno 2020, le Parti considerato che nel periodo di emergenza sanitaria COVID-19 il personale ha usufruito in modo diffuso della modalità di lavoro agile convengono di destinare l'importo complessivo di € **76.036,17 esclusi oneri a carico dell'Ente** (€ 100.900,00 inclusi oneri a carico dell'Ente) alla remunerazione delle indennità previste nei punti che seguono, corrisposte per l'espletamento dei seguenti servizi:

- 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:** € 12.810,85 esclusi oneri a carico dell'Ente (€ 17.000,00 inclusi oneri a carico dell'Ente). L'indennità remunera l'attività particolare del personale impegnato:
  - b.1) nella sperimentazione animale;
  - b.2) nei laboratori chimici, biochimici o biologici nelle attività di tutoraggio delle fasi sperimentali al fine di garantirne la continuità;Le due indennità sono alternative e pertanto tra loro non cumulabili. Sono esclusi dalla titolarità per entrambe le fattispecie i dipendenti equiparati alla dirigenza medica e sanitaria inseriti in attività assistenziale presso l'A.O.U.I. di Verona e le strutture del S.S.N..
- c) **attività di orientamento:** € 4.898,27 esclusi oneri a carico dell'Ente (€ 6.500,00 inclusi oneri a carico dell'Ente);
- d) **pronto intervento tecnico ed informatico:** € 9.042,94 esclusi oneri a carico dell'Ente (€ 12.000,00 inclusi oneri a carico dell'Ente), così articolato:
  - 1) intervento tecnico:** € 3.391,32 esclusi oneri a carico dell'Ente (€ 4.500,00 inclusi oneri a carico dell'Ente):
    - conduzione della serra di Borgo Roma (giornate festive e prefestive);
    - interventi urgenti per la salvaguardia delle sperimentazioni in corso in caso di malfunzionamento delle celle frigorifere dei laboratori bio-medici che richiedano il rientro al di fuori del normale orario di lavoro. Sono esclusi dalla titolarità i dipendenti equiparati alla dirigenza medica e sanitaria inseriti in attività assistenziale presso l'A.O.U.I. di Verona e le strutture del S.S.N.;
    - interventi presso gli impianti sportivi dell'area di Scienze Motorie;
  - 2) intervento informatico:** € 5.651,85 esclusi oneri a carico dell'Ente (€ 7.500,00 inclusi oneri a carico dell'Ente);  
Le parti concordano di aumentare il budget per esigenze straordinarie dovute al periodo di emergenza sanitaria Covid-19.
- e) **Indennità autisti:** € 2.637,53 esclusi oneri a carico dell'Ente (€ 3.500,00 inclusi oneri a carico dell'Ente);
- f) **commissioni elettorali:** € 1.431,80 esclusi oneri a carico dell'Ente (€ 1.900,00 inclusi oneri a carico dell'Ente).

Gli importi previsti per ogni singola fattispecie sono quelli riportati nell'Allegato A del CCI 2018.

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 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 cat. D

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:

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

#### Art. 7 – Indennità Mensilizzata di Ateneo (I.M.A.)

L'importo pari a € 393.192,30 esclusi gli oneri a carico Ente (€ 521.766,18 inclusi gli oneri a carico dell'Ente) viene utilizzato per corrispondere 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 con gli importi previsti dal CCI 2019. L'erogazione dell'emolumento di cui all'art. 6 è confermata in esito al raggiungimento di un punteggio complessivo pari o superiore al 60% della performance individuale.

#### Art. 8 – Progetto Notorius

L'importo pari a € 113.036,93 esclusi oneri a carico ente (€ 150.000,00 inclusi gli oneri a carico dell'Ente) viene utilizzato per corrispondere un compenso legato alla realizzazione del Progetto relativo alla mappatura delle competenze del personale TA previsto nel piano della performance 2020-2022, che viene ora denominato "Progetto Notorius".

Destinatari del "Progetto Notorius" sono tutti i dipendenti con contratto di lavoro a tempo indeterminato e a tempo determinato appartenenti alle categorie B, C, D ed EP che parteciperanno a tale progetto attraverso la compilazione online, di un form predefinito in cui ciascun dipendente può inserire le informazioni relative ai propri titoli di studio, formazione e esperienze professionali, capacità ed aspirazioni personali.

Il compenso sarà erogato solo al personale che compilerà in modo completo il form entro il termine stabilito del 30.09.2020.

L'importo lordo/dipendente è pari a € 188,00 annui:

- per il personale di categoria B, C e D senza responsabilità la spesa graverà sul budget "Progetto Notorius" di cui al presente articolo;
- per il personale di categoria D con incarico di responsabilità tale importo è compreso nella quota di retribuzione di risultato di cui all'articolo 13 punto 2);
- per il per il personale di categoria EP tale importo è compreso nella quota di retribuzione di risultato del Fondo retribuzione di posizione e risultato categoria EP.

#### Art. 9 – Progressioni Economiche Orizzontali (PEO)

Per l'anno 2020 le parti concordano di non procedere all'attivazione di procedure per le progressioni economiche orizzontali. Pertanto l'importo pari a € 17.667,31 esclusi gli oneri a carico Ente (€ 23.444,52 inclusi gli oneri a carico dell'Ente) con destinazione vincolata alle progressioni economiche come previsto dall'art. 63 comma 2 lettera f) sarà riportato in contrattazione nel fondo dell'anno 2021.

### PERFORMANCE INDIVIDUALE E ORGANIZZATIVA

#### Art. 10 - 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 15 aprile 2020.



La valutazione sarà effettuata direttamente dai responsabili delle singole strutture d'Ateneo nelle quali il dipendente presta servizio alla data del 31 dicembre 2020.

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.

Come previsto dal DPCM dell'8 marzo 2020 art. 2, l'eventuale esenzione dal servizio non incide negativamente ai fini dell'erogazione del trattamento accessorio e della valutazione, come previsto dall'art. 87, comma 3, d.l. 18/2020 dove si specifica che: "il periodo di esenzione dal servizio costituisce servizio prestato a tutti gli effetti di legge".

### Art. 11 - 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, 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. 12 - Titolarità del Premio di Produttività e della Performance Organizzativa

Sono in ogni caso **esclusi** dalla titolarità degli emolumenti relativi al Premio di Produttività (art. 13, punto 1) e alla Performance Organizzativa (art. 14) 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 po'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. 13 - Performance individuale

**1) Premio di Produttività:** € 177.091,18 esclusi oneri a carico dell'Ente € 235.000,00 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 categorie B, C e D, **con esclusione del personale di categoria D titolare di incarico di responsabilità (Posizioni Organizzative e Funzioni Specialistiche)**. L'importo medio pro-capite lordo/dipendente è pari a € 297,00 annui.

**2) Retribuzione di Risultato personale Categoria D** - ex art. 91 c. 4 C.C.N.L. 16.10.2008: € 188.394,87 esclusi oneri a carico dell'Ente (€ 250.000,00 inclusi oneri a carico dell'Ente).

**a)** L'importo della retribuzione di risultato eventualmente spettante al personale di cat. D, fino al massimo di un terzo dell'importo relativo alla fascia corrispondente all'indennità di responsabilità dell'incarico conferito, è



determinato a seguito di apposita procedura di valutazione annuale secondo quanto previsto dal vigente SMVP.

b) Una quota della Retribuzione di Risultato pari a € 188,00 sarà erogata al solo personale che parteciperà al Progetto Notorius ovvero alla mappatura delle competenze del PTA dell'Università di Verona compilando in modo completo il curriculum on-line come previsto dal precedente art.8. La medesima disposizione si applica anche al personale di categoria EP.

#### Art. 14 – Performance organizzativa

La Performance Organizzativa, il cui stanziamento è pari a € 86.973,13 esclusi oneri a carico dell'Ente (€ 115.413,34 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 € 117,00 annui.

I relativi indicatori e i valori target di riferimento sono definiti dal SMVP approvato dal Consiglio di Amministrazione del 15 aprile 2020.

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

Criterio		Livello minimo	Target			Peso
a)	Obiettivi del Piano delle Performance	65% degli obiettivi raggiunti (target $\geq$ 90%)	Obiettivi raggiunti (target $\geq$ 90%)	fra 65% e 74% ----- $\geq$ 75%	80% ----- 100%	33%
b)	Sostenibilità economico-finanziaria (ISEF)	ISEF=1	ISEF $\geq$ 1		100%	33%
c)	Customer satisfaction dei servizi erogati (compilazione minima questionari: 25% degli utenti)	Livello medio di soddisfazione complessiva sui servizi valutati $\geq$ 3	Livello medio	Miglioramento		34%
			da 3 a 3.5	SI	80%	
				NO	60%	
			da 3.6 a 6	SI	100%	
NO	80%					

L'erogazione del fondo è subordinata al contemporaneo raggiungimento dei livelli minimi previsti sui tre parametri sopra considerati.

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 2020, 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. 15 - 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. 16 – Liquidazione degli emolumenti accessori**

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

- “indennità di turno”, viene liquidata nella misura dell'80%, sempre con corresponsione della restante percentuale a conguaglio nei primi mesi dell'anno 2021 (entro il primo quadrimestre);
- le indennità di “attività di orientamento”, “pronto intervento tecnico e informatico”, “indennità autisti” e “commissioni elettorali” vengono liquidate in corso d'anno nella misura del 60% dell'importo spettante, con corresponsione della restante percentuale a conguaglio nei primi mesi dell'anno 2021 (entro il primo quadrimestre);
- “indennità laboratorio e stabulario” viene liquidata nei primi mesi dell'anno 2021 (entro il primo quadrimestre);

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

#### **Art. 17 – Gestione dei residui**

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

### **DISPOSIZIONI TRANSITORIE E FINALI**

#### **Art. 18 – Norme transitorie**

Le parti concordano sin d'ora che fino alla stipula del Contratto Collettivo Integrativo 2021 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. 16.

#### **Art. 19 – 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. 17 – “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.

Letto, approvato e sottoscritto.

Per la **PARTE PUBBLICA**:

Prof.ssa Donata GOTTARDI – Prorettore Vicario F.to

Prof. Roberto LEONE – Referente per i Rapporti con il personale F.to

Dott. Federico GALLO – Direttore Generale F.to

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

Sig. Gianni BENCIO LINI F.to

Sig.ra Fabrizia BERTAZZI F.to





Sig. Giuseppe CASTANO	F.to
Dott.ssa Virginia CELLA	F.to
Dott. Marco DAL MONTE	F.to
Dott.ssa Alessia DANZI	F.to
Dott.ssa Cristina NIGLIO	F.to
Dott. Enrico PIANA	F.to

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

Dott.ssa Beatrice PELLEGRINI (CGIL)	F.to
Dott.ssa Manuela CALDERARA (CISL)	F.to
Sig. Luca FRANCESCON – UIL Fed. Scuola RUA	.....