



CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO DEL PERSONALE TECNICO-AMMINISTRATIVO ANNO 2025

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 – Ipotesi anno 2025 sottoscritto il 25 luglio 2025 (allegato 1);

VISTO il verbale del Collegio dei Revisori dei Conti n. 9 del 28 luglio 2025 che esprime parere favorevole al Contratto Collettivo Integrativo per il trattamento economico accessorio del personale tecnico-amministrativo – Ipotesi anno 2025;

VISTA la delibera del Consiglio di Amministrazione del 29 luglio 2025 che approva il Contratto Collettivo Integrativo per il trattamento economico accessorio del personale tecnico-amministrativo – Ipotesi anno 2025 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 – Ipotesi anno 2025*” sottoscritta il 25 luglio 2025, che qui interamente si richiama e che costituisce parte integrante e sostanziale del presente accordo.

Verona, lì 30 luglio 2025

Parte Pubblica:

Prof. Diego BEGALLI

FIRMATO

Dott. Federico GALLO

FIRMATO

PARTE SINDACALE PER LA R.S.U.:

Dott.ssa Paola BALTIERI

FIRMATO

Sig. Giuseppe CASTANO

Dott. Marco DAL MONTE

FIRMATO

Dott.ssa Alessia DANZI

FIRMATO

Dott.ssa Claudia FABRIS

FIRMATO

Sig. Dennis PASQUALI

FIRMATO

Dott. Enrico PIANA

FIRMATO

Dott.ssa Anna RUSSIGNAN

FIRMATO

Dott. Davide SALVI

FIRMATO

Dott.ssa Alice SCARDINO



Dott.ssa Sara SPEZIA

FIRMATO

Dott.ssa Chiara ZUSI

FIRMATO

Per le Organizzazioni Sindacali territoriali:

Dott.ssa Paola ARTONI (ANIEF)

FIRMATO

Dott. Matteo PADOVAN (SNALS CONFSAL)

Dott.ssa Beatrice PELLEGRINI (FLC CGIL)

FIRMATO



CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO DEL PERSONALE TECNICO-AMMINISTRATIVO IPOTESI ANNO 2025

Il giorno 25 luglio 2025 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 stipula dell'ipotesi di Contratto Collettivo Integrativo relativo all'anno 2025 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 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 28 gennaio 2025, 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 (PIAO) 2025-2027 approvato dal Consiglio di Amministrazione nella seduta tenutasi il 28 gennaio 2025;

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 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 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 risorse decentrate personale delle Aree Operatori, Collaboratori e Funzionari per l'anno 2024 è stato accertato l'importo residuo complessivo pari a € 111.130,87 esclusi gli oneri a carico Ente (€ **147.470,66** inclusi oneri a carico dell'Ente);

CONSIDERATO che a conclusione delle operazioni di liquidazione degli emolumenti a carico del Fondo risorse decentrate personale dell'Area EP per l'anno 2024 è stato accertato l'importo residuo complessivo pari a € 78.878,83 esclusi gli oneri a carico Ente (€ **105.999,21** inclusi oneri a carico dell'Ente);

CONSIDERATO che il Collegio dei Revisori dei Conti con verbale n. 6 del 3-4 giugno 2025 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 disposti dalla normativa vigente e con i vincoli di bilancio, certificando positivamente il Fondo risorse decentrate personale delle Aree Operatori, Collaboratori e Funzionari e Fondo risorse decentrate personale dell'Area EP dell'Università degli Studi di Verona per l'anno 2025, i quali presentano rispettivamente, per il Fondo risorse decentrate personale delle Aree Operatori, Collaboratori e Funzionari risorse disponibili per la contrattazione pari a € **2.506.844,36** (compresi oneri carico Ente), mentre per il Fondo risorse decentrate personale dell'Area EP risorse disponibili per la contrattazione pari a € **846.495,36** (compresi oneri 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.

Art. 2 – Campo di applicazione e durata del contratto

Il presente Contratto riguarda il periodo dal 1° gennaio 2025 al 31 dicembre 2025 e disciplina gli istituti che costituiscono il trattamento economico accessorio del personale tecnico-amministrativo a tempo determinato e indeterminato, inquadrato nelle Aree Operatori, Collaboratori, Funzionari ed Elevate Professionalità. Alla scadenza, ai sensi dell'art. 8, comma 10 del CCNL 2019-2021, conserva la sua efficacia economica e giuridica fino alla stipula del nuovo contratto collettivo integrativo.

SEZIONE I

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

Art. 3 – Determinazione delle risorse – Anno 2025

Le risorse destinate al trattamento economico accessorio per l'anno 2025 ammontano a complessivi € 2.000.237,39 esclusi oneri a carico dell'Ente (€ 2.654.315,02 inclusi oneri a carico dell'Ente) del Fondo risorse decentrate per il personale delle Aree Operatori, Collaboratori e Funzionari, di cui:

- a) € 1.889.106,52 esclusi oneri a carico dell'Ente (€ 2.506.844,36 inclusi oneri a carico dell'Ente) di competenza del Fondo risorse decentrate 2025;
- b) € 111.130,87 esclusi oneri a carico dell'Ente (€ 147.470,66 inclusi oneri a carico dell'Ente) quale residuo di competenza del Fondo risorse decentrate 2024;

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) e le risorse, pari a € 94.951,02 esclusi oneri a carico dell'Ente (€ 126.000,00 inclusi oneri a carico dell'Ente), ai fini della corresponsione delle indennità di cui all'art. 120, comma 5 del CCNL 2019-2021.

Per l'anno **2025**, 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. 2025	Importo esclusi oneri c\Ente	Importo inclusi oneri c\Ente	% incidenza
ATTIVITA' E SERVIZI PARTICOLARI	Condizioni lavoro/servizi particolari	€ 81.345,89	€ 107.946,00	4,1%
IMA	Indennità mensilizzata di Ateneo	€ 94.951,02	€ 126.000,00	4,7%
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	65,8%
	Performance Individuale:	€ 664.394,14	€ 881.651,02	
	di cui Premio di Produttività - personale Aree Operatori, Collaboratori e Funzionari no resp.	€ 445.856,08	€ 591.651,02	
	di cui per 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	€ 113.790,50	€ 151.000,00	
	Performance di Struttura	€ 101.733,23	€ 135.000,00	
RISORSE VINCOLATE	risorse VINCOLATE valorizzazione DL 75/2023 Aree Operatori, Collaboratori e Funzionari anno 2024	€ 279.968,35	€ 371.518,00	14,0%
WELFARE INTEGRATIVO	Bonus energia	€ 226.978,15	€ 301.200,00	11,3%
Totale utilizzo Fondo		€ 2.000.237,39	€ 2.654.315,02	100,0%

DISPOSIZIONI REGOLAMENTARI

Per l'anno **2025** 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 2025, l'importo complessivo di **€ 81.345,89 esclusi oneri a carico dell'Ente** (€ 107.946,00 inclusi oneri a carico dell'Ente) è destinato alla remunerazione delle indennità previste per i servizi indicati nei punti che seguono, in applicazione dell'Accordo "Compensi per la remunerazione di condizioni di lavoro e di servizi particolari", parte integrante del presente accordo (Allegato 1):

- 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:** € 18.798,79 esclusi oneri a carico dell'Ente (€ 24.946,00 inclusi oneri a carico dell'Ente) per il personale nominato nel contingente delle commissioni di vigilanza e nelle commissioni elettorali. Con riguardo alle somme stanziare di cui al presente punto f), si precisa che, essendo le stesse soggette a vincolo di destinazione e pertanto riservate in via esclusiva alla remunerazione delle attività correlate al presente istituto, gli eventuali importi residuali agli esiti delle operazioni di liquidazione non saranno imputati a incremento della quota residua di competenza del Fondo accessorio anno 2025.

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 delle Aree Collaboratori e Funzionari:

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

Art. 5 – Indennità Mensilizzata di Ateneo (IMA)

Anche per l'anno 2025 si conferma l'erogazione dell'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 al personale in servizio a tempo indeterminato e a tempo determinato appartenente alle Aree Operatori, Collaboratori e Funzionari avente diritto in applicazione degli accordi contrattuali vigenti (importo pari a **€ 94.951,02** esclusi gli oneri a carico Ente, € 126.000,00 inclusi gli oneri a carico dell'Ente).

Art. 6 – Indennità di Responsabilità personale delle Aree Collaboratori e Funzionari - ex art. 87 comma 1 e art. 117 comma 1 CCNL 2019-2021

L'importo stanziato per corrispondere l'indennità di responsabilità (pari a 2/3 dell'importo corrispondente alla relativa fascia retributiva) al personale delle Aree Collaboratori e Funzionari è pari a **€ 437.076,11** esclusi oneri a carico dell'Ente (€ 580.000,00 inclusi oneri a carico dell'Ente).

PERFORMANCE INDIVIDUALE, ORGANIZZATIVA E DI STRUTTURA

Art. 7 - 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 2025, approvato dal Consiglio di Amministrazione nella seduta tenutasi il 28 gennaio 2025 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/la dipendente presta servizio alla data del 31 dicembre 2025.

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 2025 per almeno 60 giorni. Per quanto riguarda la disciplina delle assenze, si rimanda all'art. 10 del CCI per il triennio 2022-2024 (Allegato 2)

Art. 8 - Titolarità 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 Organizzativa (art. 11) e alla Performance di Struttura (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. 9 - Performance individuale

1) Premio di Produttività: € 445.856,08 esclusi oneri a carico dell'Ente (€ 591.651,02 inclusi oneri a carico dell'Ente).

Destinatari del Premio di Produttività sono tutti i/le 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 circa € 770,05 annui.

2) Retribuzione di Risultato personale delle Aree 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). L'importo individuale massimo erogabile è pari a 1/3 dell'importo corrispondente alla relativa fascia retributiva.

Art. 10 – Performance organizzativa

La Performance Organizzativa, il cui stanziamento è pari a **€ 113.790,51** esclusi oneri a carico dell'Ente (€ 151.000,00 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 circa € 151,72 annui.

I relativi indicatori e i valori target di riferimento sono definiti dal SMVP 2025 approvato dal Consiglio di Amministrazione nella seduta tenutasi il 28 gennaio 2025.

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)	Customer satisfaction 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 2025, 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. 11 – Performance di Struttura

La Performance di Struttura, ai sensi del vigente SMVP 2025, 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 circa € 135,64 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 2025 approvato dal Consiglio di Amministrazione nella seduta tenutasi il 28 gennaio 2025.

RISORSE VINCOLATE PER LA VALORIZZAZIONE DEL PERSONATE TA

Art. 12 – Stanziamento risorse incrementali per la valorizzazione del personale TA – anno 2024

Con il Decreto Ministeriale n. 1170/2024, il MUR ha assegnato all'Università degli Studi di Verona per l'anno 2024 l'importo complessivo di € 785.036,00 (oneri compresi).

L'ammontare delle risorse stanziate per l'anno 2024 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 2024 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).

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 3), i criteri di assegnazione e ripartizione, utilizzati ai fini della liquidazione delle predette risorse per gli anni 2022 e 2023.

Per la distribuzione delle suddette risorse, anno 2024, 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 (*cf. succ. art. 18*).

WELFARE INTEGRATIVO

Art. 13 – Bonus Energia

La Legge 30 dicembre 2024, n.207, art.1, c.390 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 2025 un importo massimo una tantum di € 400,00 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 2025 in proporzione al servizio prestato in presenza o in modalità agile, calcolato dal 1° gennaio 2025 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, alla successiva circolare del 1° agosto 2023 n. 23/E e nel rispetto di quanto disposto dalla suddetta Legge di Bilancio anno 2025.

L'importo complessivo del Bonus Energia destinato al personale delle Aree Operatori, Collaboratori e Funzionari è pari a complessivi € 301.200,00.

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. 14 – Determinazione delle risorse – Anno 2025

Le risorse destinate al trattamento economico accessorio per l'anno 2025 ammontano a complessivi € **717.780,38** esclusi oneri a carico dell'Ente (€ 952.494,57 inclusi oneri a carico dell'Ente) del Fondo risorse decentrate per il personale dell'Area EP, di cui:

- a) € 637.901,55 esclusi oneri a carico dell'Ente (€ 846.495,36 inclusi oneri a carico dell'Ente) **di competenza del Fondo accessorio 2025;**
- b) € 79.878,83 esclusi oneri a carico dell'Ente (€ 105.999,21 inclusi oneri a carico dell'Ente) quale residuo di competenza del Fondo accessorio 2024.

Per l'anno **2025**, le risorse complessive destinate al trattamento economico accessorio sono suddivise come di seguito riepilogato:

Fondo Risorse decentrate per il personale dell'Area Elevate Professionalità

TIPOLOGIA ISTITUTO	ISTITUTI C.C.I. 2025	Importo esclusi oneri c/Ente	Importo inclusi oneri c/Ente	% incidenza
RESPONSABILITA' E PERFORMANCE	Responsabilità: Retribuzione Posizione personale dell'Area Elevate Professionalità - ex art. 81 CCNL 2019-2021	€ 478.520,29	€ 634.996,43	66,7%
	Performance Individuale: Retribuzione di Risultato personale dell'Area Elevate Professionalità - ex art. 81 CCNL 2019-2021 (max 30% Retr. Posizione)	€ 143.556,09	€ 190.498,93	20,0%
	Quota aggiuntiva <i>una tantum</i> Retribuzione di Posizione e Risultato- residui anno 2024	€ 69.328,78	€ 91.999,29	9,7%
RISORSE VINCOLATE	risorse VINCOLATE valorizzazione DL 75/2023 EP anno 2024 (importo stimato)	€ 15.825,17	€ 21.000,00	2,2%
WELFARE INTEGRATIVO	Bonus energia - residui anno 2024	€ 10.550,11	€ 14.000,00	1,5%
Totale utilizzo fondo		€ 717.780,44	€ 952.494,65	100,0%

DISPOSIZIONI REGOLAMENTARI

Per l'anno **2025** 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-

Art. 15 – Retribuzione di Posizione personale di Area EP- ex art. 88 comma 1 CCNL 2019-2021

L'importo da corrispondere a titolo di Retribuzione di posizione è pari a € **478.520,29** esclusi oneri a carico dell'Ente (€ 634.996,43 inclusi oneri a carico dell'Ente)

PERFORMANCE INDIVIDUALE

Art. 16 - 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 2025, approvato dal Consiglio di Amministrazione nella seduta tenutasi il 28 gennaio 2025.

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 2025. 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. 17 - Performance individuale

- a. **Retribuzione di Risultato personale dell'Area EP** - ex art. 88 c. 8 CCNL 2019-21: **€ 143.556,09** esclusi oneri a carico dell'Ente (€ 190.498,93 inclusi oneri a carico dell'Ente). L'importo individuale massimo erogabile è pari al 30% della retribuzione di posizione.
- b. l'importo di **€ 69.328,78** esclusi oneri a carico dell'Ente (€ 91.199,21 inclusi oneri a carico dell'Ente), quota parte dei residui del fondo EP dell'anno 2024, è destinato alla corresponsione di una quota aggiuntiva una tantum della Retribuzione di Posizione e Risultato anno 2024 del Personale di Area EP in servizio effettivo per un periodo di almeno 60 giorni nell'anno 2024, secondo la pesatura di ciascuna posizione di responsabilità in essere effettuata secondo il vigente Sistema di Valutazione delle Posizioni di Responsabilità adottato con D.D. n. 4521/2024 del 19 aprile 2024 e nel rispetto dei limiti disposti dal dettato contrattuale nazionale e del risultato raggiunto in sede di valutazione della performance individuale.

RISORSE VINCOLATE PER LA VALORIZZAZIONE DEL PERSONATE TA

Art. 18 – Valorizzazione del personale TA (D.L. 22 giugno 2023, n. 75)

Stanziamiento risorse incrementali per la valorizzazione del personale TA – anno 2024

Con il Decreto Ministeriale n. 1170/2024, il MUR ha assegnato all'Università degli Studi di Verona per l'anno 2024 l'importo complessivo di € 785.036,00 (oneri compresi).

L'ammontare delle risorse stanziate per l'anno 2024 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 2024 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).

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 3), i criteri di assegnazione e ripartizione, utilizzati ai fini della liquidazione delle predette risorse per gli anni 2022 e 2023.

Per la distribuzione delle suddette risorse, anno 2024, 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.

WELFARE INTEGRATIVO

Art. 19 – Bonus Energia

La Legge 30 dicembre 2024, n.207, art.1, c.390 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 2025 un importo massimo di € 400,00 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 2025 in proporzione al servizio prestato in presenza o in modalità agile, calcolato dal 1° gennaio 2025 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, alla successiva circolare del 1° agosto 2023 n. 23/E e nel rispetto di quanto disposto dalla suddetta Legge di Bilancio anno 2025.

L'importo complessivo del Bonus Energia destinato al personale al personale dell'Area EP è pari a complessivi € 14.000,00. Le Parti concordano che la destinazione d'uso degli eventuali residui sarà definita con specifico Accordo integrativo separato.

Art. 20 – 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 2026 (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 2026 (entro il primo quadrimestre);
- “indennità laboratorio” e “le indennità di commissioni di vigilanza ed elettorali” vengono liquidate nei primi mesi dell’anno 2026 (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.

Le parti concordano inoltre che fino alla stipula del successivo Contratto Collettivo Integrativo i compensi relativi alle attività di cui all’art. 5, relativamente all’anno 2026, saranno liquidati a titolo di anticipazione nella misura del 50% di quanto previsto al presente articolo.

DISPOSIZIONI FINALI

Art. 21 – 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. In caso di incapienza, tutti i compensi inerenti agli istituti disponibili alla contrattazione sono ridotti proporzionalmente in relazione all’importo stanziato.

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.

ELENCO ALLEGATI:

ALLEGATO 1: “Accordo per la remunerazione di condizioni di lavoro e di servizi particolari” – Allegato A

ALLEGATO 2: “CCI Triennio 2022-2024” – Estratto

ALLEGATO 3: “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 Paola BALTIERI FIRMATO

Sig. Giuseppe CASTANO FIRMATO

Dott. Marco DAL MONTE FIRMATO

Dott.ssa Alessia DANZI FIRMATO

Dott.ssa Claudia FABRIS FIRMATO

Dott. Dennis PASQUALI FIRMATO

Dott. Enrico PIANA FIRMATO

Dott.ssa Anna RUSSIGNAN FIRMATO

Dott. Davide SALVI FIRMATO

Dott.ssa Alice SCARDINO FIRMATO

Dott.ssa Sara SPEZIA FIRMATO

Dott.ssa Chiara ZUSI FIRMATO

Per le Organizzazioni Sindacali territoriali:

Dott.ssa Paola ARTONI (ANIEF)

Dott. Matteo PADOVAN (SNALS CONFSAL)

Dott.ssa Beatrice PELLEGRINI (FLC CGIL) FIRMATO



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

Il giorno 25 del mese di luglio 2025 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:

- € 40,00 lordo dipendente per ogni partecipazione nelle commissioni di vigilanza e quelle elettorali con un massimale di € 400,00 annui pro capite;
- € 50,00 lordo dipendente per ogni partecipazione nelle commissioni di vigilanza e quelle elettorali svoltesi nella giornata di sabato, con un massimale di € 400,00 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).



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).

PERFORMANCE INDIVIDUALE E ORGANIZZATIVA

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).



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.

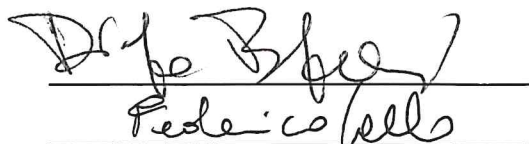
Verona, 20 febbraio 2024

Letto, approvato e sottoscritto:

Parte Pubblica:

Prof. Diego BEGALLI

Dott. Federico GALLO



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)
