



CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO DEL PERSONALE TECNICO-AMMINISTRATIVO PER IL TRIENNIO 2022 -2024 ANNO 2023

Il giorno 3 maggio 2023 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 definizione della ripartizione delle risorse economico-finanziarie destinate alla copertura degli istituti previsti **per l'anno 2023**, nell'ambito del Contratto Collettivo Integrativo del personale tecnico-amministrativo relativo al triennio 2022 – 2024.

PREMESSE

VISTO il CCNL relativo al comparto Istruzione e Ricerca 2016-2018, sottoscritto il 19 aprile 2018;
VISTO il Contratto Collettivo Integrativo per il trattamento economico accessorio del personale tecnico-amministrativo per il triennio 2022-2024 – Ipotesi anno 2023 sottoscritto il 4 aprile 2023 (allegato 1);
VISTO il Contratto Collettivo Integrativo per il trattamento economico accessorio del personale delle categorie B, C e D per il triennio 2022-24 sottoscritto il 27 luglio 2023;
VISTO il verbale del Collegio dei Revisori dei Conti n. 6 del 26 aprile 2023 che esprime parere favorevole al Contratto Collettivo Integrativo per il trattamento economico accessorio del personale tecnico-amministrativo per il triennio 2022-2024 – Ipotesi anno 2023;
VISTA la delibera del Consiglio di Amministrazione del 27 aprile 2023 che approva il Contratto Collettivo Integrativo per il trattamento economico accessorio del personale tecnico-amministrativo per il triennio 2022-2024 – Ipotesi anno 2023 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 2023* sottoscritta il 4 aprile 2023, che qui interamente si richiama e che costituisce parte integrante e sostanziale del presente accordo.

Parte Pubblica:

Prof. Pier Francesco NOCINI 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 Virginia CELLA (CISL)	_____
--------------------------------	-------

Dott. Raffaele PILEGGI (UIL Fed. Scuola RUA)	_____
--	-------

Dott. Matteo PADOVAN (SNALS)	FIRMATO
------------------------------	---------

Dott. Giuseppe GIALLONGO CRAVÈ (ANIEF)	_____
--	-------



CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO DEL PERSONALE TECNICO-AMMINISTRATIVO PER IL TRIENNIO 2022 -2024 ANNO 2023

Il giorno 4 aprile 2023 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 definizione della ripartizione delle risorse economico-finanziarie destinate alla copertura degli istituti previsti **per l'anno 2023**, 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 relativo al personale del comparto Istruzione e Ricerca relativo al triennio 2019-2021, sottoscritto in data 06 dicembre 2022;

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 31 gennaio 2023, 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 2023-2025 approvato dal Consiglio di Amministrazione nella seduta tenutasi il 31 gennaio 2023;

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”*;

CONSIDERATO che a conclusione delle operazioni di liquidazione degli emolumenti a carico del Fondo accessorio per l'anno 2022 è stato accertato l'importo residuo complessivo pari a € 128.159,76 esclusi gli oneri a carico Ente (€ 170.068,01 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 2022 è stato accertato l'importo residuo complessivo pari a € 36.283,67 esclusi gli oneri a carico Ente (€ 48.148,43 inclusi oneri a carico dell'Ente);

CONSIDERATO che il Collegio dei Revisori dei Conti con verbale n. 2 del 27 febbraio 2023 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 degli Studi di Verona per l'anno 2023, il quale presenta le risorse disponibili per la contrattazione pari a € 1.737.765,58 (compresi oneri a carico Ente);

NELLE MORE della sottoscrizione del CCNL parte giuridica 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 ne costituiscono parte integrante e sostanziale ed hanno, ad ogni effetto, valore di Accordo. Viste le risorse disponibili per la contrattazione riferita all'anno 2023, 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 2023.

Per tutto quanto non espressamente previsto dal presente Accordo, si rimanda al CCI per il triennio 2022-2024.

Art. 2 - Durata del contratto



Le disposizioni del presente Accordo hanno validità per l'anno 2023.

Art. 3 – Utilizzo delle risorse residue Fondo Accessorio e Straordinario 2022

Le Parti concordano di utilizzare i residui dell'anno 2022, come di seguito specificato:

- a) € 36.283,67 esclusi oneri a carico dell'Ente (€ 48.148,43 inclusi oneri a carico dell'Ente) quale residuo a seguito delle operazioni di liquidazione degli emolumenti a carico del Fondo lavoro straordinario 2022, da riportare nel Fondo Accessorio 2023;
- b) € 128.159,76 esclusi oneri a carico dell'Ente (€ 170.068,01 inclusi oneri a carico dell'Ente) quale residuo a seguito delle operazioni di liquidazione degli emolumenti a carico del Fondo accessorio 2022, secondo la seguente ripartizione:
- € 13.258,14 (€ 17.593,56 inclusi oneri a carico dell'Ente) da assegnare al Fondo Benefici Socioassistenziali dell'anno 2022, ai sensi degli artt. 63, comma 2, lettera f e 67 del CCNL 2016-2018 relativo al personale del comparto Istruzione e Ricerca, per l'erogazione dei contributi a tutto il personale che ha inoltrato domanda nell'anno 2022;
 - € 114.901,62 (€ 152.474,45 inclusi oneri a carico dell'Ente) quale residuo a seguito delle operazioni di liquidazione degli emolumenti a carico del Fondo Accessorio 2022, da riportare nel Fondo Accessorio 2023.

Art. 4 – Determinazione delle risorse – Anno 2023

Le risorse destinate al trattamento economico accessorio per l'anno 2023 ammontano a complessivi € 1.460.729,81 esclusi oneri a carico dell'Ente (€ 1.938.388,46 inclusi oneri a carico dell'Ente) del Fondo risorse decentrate per le categorie B, C e D, con copertura sul Budget 2023 – costo del personale - voce CO.AN. CA.C.CA020202 di cui:

- a) € 1.309.544,52 esclusi oneri a carico dell'Ente (€ 1.737.765,58 inclusi oneri a carico dell'Ente) di competenza del Fondo accessorio 2023;
- b) € 36.283,67 esclusi gli oneri a carico Ente (€ 48.148,43 inclusi oneri a carico dell'Ente) quale residuo di competenza del Fondo Lavoro straordinario 2022;
- c) € 114.901,62 esclusi gli oneri a carico Ente (€ 152.474,45 inclusi oneri a carico dell'Ente) quale residuo di competenza del Fondo accessorio 2022.

Ai sensi dell'art. 64, comma 1 del CCNL 2016-2018, risultano **indisponibili** alla contrattazione le risorse pari a € 406.932,93 esclusi oneri a carico dell'Ente (€ 540.000,00 inclusi oneri a carico dell'Ente), ai fini della corresponsione dell'indennità di responsabilità al personale di categoria B, 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 CCI 2022-2024.

Per l'anno **2023**, le risorse complessive destinate al trattamento economico accessorio sono suddivise come di seguito riepilogato:

TIPOLOGIA ISTITUTO	ISTITUTI CCI 2023	Importo esclusi oneri c/Ente	Importo inclusi oneri c/Ente	% incidenza
ATTIVITÀ E SERVIZI PARTICOLARI	Condizioni di lavoro/servizi particolari	79.879,43 €	106.000,00 €	5,47
IMA	Indennità Mensilizzata di Ateneo	147.138,83 €	195.253,23 €	10,07
IMA COMPENSATIVA	IMA compensativa 2022	26.050,82 €	34.569,44 €	3,07
	IMA compensativa 2023	18.839,49 €	25.000,00 €	
RESPONSABILITÀ E PERFORMANCE	Indennità di responsabilità cat. B, C e D, ex art. 91 comma 1 CCNL 16 ottobre 2008 (quota 2/3 della fascia corrispondente)	406.932,93 €	540.000,00 €	68,49
	Performance Individuale:	483.044,46 €	641.000,00 €	
	di cui Premio di Produttività - cat. B, C e D no responsabilità	268.274,30 €	356.000,00 €	
	di cui Retribuzione di Risultato cat. B, C e D, ex art. 91 comma 4 CCNL 16 ottobre 2008 (max 1/3 della fascia corrispondente)	214.770,16 €	285.000,00 €	
	Performance di Struttura	35.091,02 €	46.565,79 €	
	Performance Organizzativa	75.357,95 €	100.000,00 €	
PEO	Progressioni Economiche Orizzontali	188.394,88 €	250.000,00 €	12,90
Totale utilizzo fondo		1.460.729,81 €	1.938.388,46 €	100,00



DISPOSIZIONI REGOLAMENTARI

Fondo Risorse decentrate per le categorie B, C e D

Per l'anno **2023** 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 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

Per l'anno 2023, 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 f) commissioni di vigilanza e commissioni elettorali, le Parti concordano che qualora la prestazione venga eseguita nelle giornate di sabato, l'importo da corrispondere (20€) sia raddoppiato (40€).

Conseguentemente, è modificato l'Allegato A dell' "Accordo per la remunerazione di condizioni di lavoro e di servizi particolari", (vedi Allegato 2).

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

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

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) € 7.000 esclusi oneri a carico dell'Ente (€ 9.289,00 inclusi oneri a carico dell'Ente) per corrispondere l'indennità di responsabilità per la categoria C;
- b) € 399.932,93 esclusi oneri a carico dell'Ente (€ 530.711,00 inclusi oneri a carico dell'Ente) per corrispondere l'indennità di responsabilità per la categoria D.

Per quanto riguarda gli importi corrispondenti alle varie fasce e la modalità di corresponsione dell'indennità si rinvia all'art. 6 del CCI 2022-2024.

Art. 7 – Progressioni Economiche Orizzontali (PEO)

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.

Le Parti convengono di destinare per l'anno **2023** l'importo complessivo pari a **€ 188.394,88** esclusi gli oneri a carico Ente (€ 250.000,00 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 € 11.015,29 (esclusi oneri c/E) € 14.617,29 (compresi oneri c/E)



Cat. C € 72.451,61 (esclusi oneri c/E) € 96.143,28 (compresi oneri c/E)

Cat. D € 104.927,98 (esclusi oneri c/E) € 139.239,43 (compresi oneri c/E)

Le Parti convengono, altresì, di destinare per l'anno **2023** 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 2023 dal Collegio dei Revisori dei Conti con verbale n. 2 del 27 febbraio 2023 il seguente importo:

Cat. EP € 14.242,30 (esclusi oneri c/E) € 18.899,53 (compresi oneri c/E)

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

Con riferimento esclusivo alle categorie B, C e D, qualora, a conclusione della procedura di progressione economica, risultino eventuali quote residue, a valere sugli importi individuati per ciascuna categoria, secondo la ripartizione di cui al presente articolo, le Parti convengono di conferire dette quote, con le modalità che saranno definite da specifico Accordo integrativo, ad incremento degli importi destinati alla progressione economica delle restanti categorie, al fine di garantire il riconoscimento della progressione economica orizzontale al 50% degli aventi diritto.

Parimenti, nel caso in cui sia necessaria l'integrazione dello stanziamento ai fini del riconoscimento della progressione economica orizzontale al 50% degli aventi diritto, le Parti concordano di individuare la corrispondente copertura finanziaria mediante uno specifico Accordo di revisione dell'importo dell'Indennità Mensilizzata di Ateneo (IMA).

Nell'ambito di ciascuna categoria, i passaggi alla posizione economica immediatamente superiore avverranno attraverso meccanismi selettivi e di riconoscimento del merito. Per i requisiti di accesso, procedura valutativa e formulazione delle graduatorie ed effetti economici e giuridici si rimanda all' "Accordo Stralcio al Contratto Collettivo Integrativo Personale Tecnico Amministrativo triennio 2022-2024" relativo alla disciplina di ripartizione delle risorse economico-finanziarie destinate all'attivazione della procedura di riconoscimento della Progressione Economica Orizzontale (PEO) e della Indennità Mensilizzata di Ateneo (IMA)" (Allegato 3).

Con specifico riferimento ai criteri di valutazione degli incarichi/nomine conferiti al personale amministrativo, allegati alle domande di partecipazione (cfr. schede di valutazione allegate all'Accordo Stralcio al Contratto Collettivo Integrativo Personale Tecnico Amministrativo triennio 2022-2024 e art. 6, lett. f) del Decreto di indicazione procedura selettiva per la progressione economica orizzontale 2022), la Commissione Esaminatrice PEO ha stabilito in dettaglio i criteri interpretativi che sono riepilogati nel documento di cui all'Allegato 4.

Art. 8 – Indennità Mensilizzata di Ateneo (IMA) e IMA compensativa

Indennità Mensilizzata di Ateneo

Le Parti concordano che, a seguito del perfezionamento della procedura di progressione economica – anno 2023, di cui al precedente art. 7 ed alla conseguente attribuzione economica ai dipendenti beneficiari della progressione, ai medesimi non sarà erogata l'Indennità Mensilizzata di Ateneo (IMA) con effetto dal 1.1.2023, 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 PEO.

Le Parti concordano di stanziare per l'anno 2023 l'importo pari a € **147.138,83** esclusi gli oneri a carico Ente (€ 195.253,23 inclusi gli oneri a carico dell'Ente) per corrispondere a decorrere dal **1.1.2023** 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. Per quanto riguarda la modalità di erogazione del presente istituto si rinvia all'art. 7 del CCI 2022-2024.

IMA compensativa

Le Parti concordano di mantenere anche per il 2023 (01.01.2023 - 31.12.2023) la corresponsione dell'IMA compensativa erogata nell'anno 2022. Tale importo ammonta ad € 26.050,82 esclusi oneri a carico dell'Ente (€ 34.569,44 inclusi oneri a carico dell'Ente).

Per il 2023 (1.1.2023 – 31.12.2023), qualora dal perfezionamento della procedura di attribuzione della progressione economica – anno 2023 ne derivi per alcune categorie e posizioni economiche un valore differenziale PEO-IMA negativo, si procederà alla corresponsione di un importo integrativo pari al differenziale tra il valore annuo complessivo dell'Indennità Mensilizzata in godimento nell'anno 2023 e il beneficio economico della PEO 2023 fino a concorrenza dell'Indennità stessa.

Le risorse da destinare all'istituto IMA compensativa 2023 sono stimate in € 18.839,49 esclusi oneri a carico dell'Ente (€ 25.000,00 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 1.1.2023, secondo la disciplina dell'IMA prevista nel CCI 2016 e successivi CCI di riferimento.

PERFORMANCE INDIVIDUALE, ORGANIZZATIVA E DI STRUTTURA

Art. 9 - 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 2023, approvato dal Consiglio di Amministrazione nella seduta tenutasi il 31 gennaio 2023 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 2023.

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 per almeno 60 giorni.

Art. 10 - Titolarità del Premio di Produttività e della Performance di Struttura e Organizzativa

Sono **esclusi** dalla titolarità degli emolumenti relativi al Premio di Produttività (art. 11, punto 1), alla Performance di Struttura (art. 12) 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. 11 - Performance individuale

1) Premio di Produttività: € 268.274,30 esclusi oneri a carico dell'Ente (€ 356.000,00 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 B, C e D titolare di incarico di responsabilità (Posizioni Organizzative e Funzioni Specialistiche)**. L'importo medio pro-capite lordo/dipendente è pari a € 454,00 annui.

2) Retribuzione di Risultato personale Categoria B, C e D - ex art. 91 c. 1 C.C.N.L. 16.10.2008: € 214.770,16 esclusi oneri a carico dell'Ente (€ 285.000,00 inclusi oneri a carico dell'Ente) di cui:

- per la categoria C € 3.500,00 esclusi oneri a carico dell'Ente (€ 4.644,50 inclusi oneri a carico dell'Ente);
- per la categoria D € 211.270,16 esclusi oneri a carico dell'Ente (€ 280.355,50 inclusi oneri a carico dell'Ente).

Per quanto concerne le modalità di erogazione della retribuzione si rinvia all'art. 12 del CCI 2022-2024.

Art. 12 – Performance di Struttura

La Performance di Struttura, il cui stanziamento è pari a **€ 35.091,02** esclusi oneri a carico dell'Ente (€ 46.565,79 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 di categoria B, C e D appartenente alla Struttura.

L'importo medio pro-capite lordo/dipendente è pari a € 47,00 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 2023 approvato dal Consiglio di Amministrazione nella seduta tenutasi il 31 gennaio 2023.



Art. 13 – Performance organizzativa

La Performance Organizzativa, il cui stanziamento è pari a € 75.357,95 esclusi oneri a carico dell'Ente (€ 100.000,00 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 € 101,00 annui.

I relativi indicatori e i valori target di riferimento sono definiti dal SMVP 2023 approvato dal Consiglio di Amministrazione nella seduta tenutasi il 31 gennaio 2023.

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 almeno al 90%	$65\% \leq x < 80\%$	80%	33,33%
			$x \geq 80\%$	100%	
b)	Sostenibilità economico-finanziaria (ISEF)	ISEF=1	ISEF \geq 1	100%	33,33%
c)	Customer satisfaction dei 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 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 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.

Le Parti concordano che eventuali residui derivanti dall'istituto IMA compensativa (2022 e 2023), di cui all'art. 8 del presente Accordo, confluiranno nell'istituto della Performance Organizzativa.

Art. 14 – Liquidazione degli emolumenti accessori

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

DISPOSIZIONI TRANSITORIE E FINALI

Art. 15 – Norme transitorie

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

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: "Accordo Stralcio al Contratto Collettivo Integrativo Personale Tecnico Amministrativo triennio 2022-2024" relativo alla disciplina di ripartizione delle risorse economico-finanziarie destinate all'attivazione della procedura di riconoscimento della Progressione Economica Orizzontale (PEO) e della Indennità Mensilizzata di Ateneo (IMA)"

ALLEGATO 4: Criteri di valutazione degli incarichi/nomine conferiti al personale Tecnico-Amministrativo



Letto, approvato e sottoscritto.

Parte Pubblica:

Prof. Pier Francesco NOCINI 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 Sara SPEZIA (CISL)/
Dott.ssa Virginia CELLA (CISL)

Dott. Raffaele PILEGGI (UIL Fed. Scuola RUA)

Dott. Matteo PADOVAN (SNALS) FIRMATO

Dott. Giuseppe GIALLONGO CRAVÈ (ANIEF)



Allegato 1:

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:



- g) **indennità di turno:** € 45.214,77 esclusi oneri a carico dell'Ente (€ 60.000,00 inclusi oneri a carico dell'Ente);
- h) **indennità laboratorio:** € 12.057,27 esclusi oneri a carico dell'Ente (€ 16.000,00 inclusi oneri a carico dell'Ente).
- i) **attività di orientamento:** € 2.260,74 esclusi oneri a carico dell'Ente (€ 3.000,00 inclusi oneri a carico dell'Ente);
- j) **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);
- k) **Indennità autisti:** € 2.260,74 esclusi oneri a carico dell'Ente (€ 3.000,00 inclusi oneri a carico dell'Ente);
- l) **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.

- c) 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).
- d) 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:

- v. 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;
- vi. che prestano attività lavorativa presso altre Pubbliche Amministrazioni in posizione di comando;
- vii. che usufruiscono di un periodo di aspettativa per un dottorato di ricerca, anche se con retribuzione;
- viii. 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% ----- > 80%	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	$3,1 \leq x \leq 4,5$	$75\% \leq x \leq 100\%$	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



Allegato 2:

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).



Allegato 3:

ACCORDO STRALCIO AL CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO PERSONALE TECNICO-AMMINISTRATIVO TRIENNIO 2022-2024

Il giorno 30 marzo 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'“*Accordo Stralcio al Contratto Collettivo Integrativo Personale Tecnico Amministrativo triennio 2022-2024*” relativo all'anno 2022 che disciplina la ripartizione delle risorse economico-finanziarie destinate all'attivazione della procedura di riconoscimento della Progressione Economica Orizzontale (PEO) e della Indennità Mensilizzata di Ateneo (IMA).

PREMESSE

VISTO il CCNL relativo al comparto Istruzione e Ricerca 2016-2018, sottoscritto il 19/04/2018;
VISTO l'Accordo Stralcio al Contratto Collettivo Integrativo Personale Tecnico Amministrativo triennio 2022-2024 sottoscritto il 03/03/2022 (allegato 1);
TENUTO CONTO che il Collegio dei Revisori dei Conti con verbale n. 3 del 28/03/2022 ha espresso parere favorevole all' Accordo Stralcio al Contratto Collettivo Integrativo Personale Tecnico Amministrativo triennio 2022-2024;
TENUTO CONTO il Consiglio di Amministrazione con delibera del 29/03/22 ha approvato l'Accordo Stralcio al Contratto Collettivo Integrativo Personale Tecnico Amministrativo triennio 2022-2024 e ha autorizzato il Presidente della delegazione trattante di Parte Pubblica alla sottoscrizione definitiva dell'accordo;
Le Parti

CONCORDANO

di stipulare in via definitiva l'Accordo Stralcio al Contratto Collettivo Integrativo Personale Tecnico Amministrativo triennio 2022-2024” sottoscritta il 3 marzo 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.:**

Sig. Giuseppe CASTANO FIRMATO

Dott.ssa Virginia CELLA FIRMATO

Dott. Marco DAL MONTE FIRMATO

Dott.ssa Alessia DANZI FIRMATO

Dott. Francisco DEL MORAL MANZANARES FIRMATO

Dott.ssa Cristina NIGLIO FIRMATO

Dott. Enrico PIANA FIRMATO

Dott. William SCIPIONE 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. Raffaele PILEGGI – UIL Fed. Scuola RUA

Dott.ssa Maria Grazia PAPUZZO – UIL Fed. Scuola RUA



ACCORDO STRALCIO AL CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO PERSONALE TECNICO-AMMINISTRATIVO TRIENNIO 2022-2024

Il giorno 3 marzo 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 di un Accordo stralcio per l'anno 2022 al Contratto Collettivo Integrativo relativo al triennio 2022-2024 per disciplina della ripartizione delle risorse economico-finanziarie destinate alla attivazione della procedura di riconoscimento della Progressione Economica Orizzontale (PEO) e della Indennità Mensilizzata di Ateneo (IMA).

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 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 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 CCNL relativo al personale del Comparto Università per il quadriennio normativo 2006-2009 del 16.10.2008 e biennio economico 2008-2009 del 12.3.2009 e in particolare gli artt. 79 e 82;

VISTO il CCNL relativo al personale del comparto Istruzione e Ricerca 2016-2018, sottoscritto il 19.04.2018;

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. 3 comma 2 del decreto-legge 9 giugno 2021 n. 80 convertito con modificazioni dalla legge 6 agosto 2021 n. 113 che dispone *“i limiti di spesa relativi al trattamento economico accessorio di cui all'art. 23 comma 2 del Decreto legislativo 25 maggio 2017 n. 75, compatibilmente con il raggiungimento degli obiettivi di finanza pubblica, possono essere superati, secondo criteri e modalità da definire nell'ambito dei contratti collettivi nazionali di lavoro e nei limiti delle risorse finanziarie destinate a tale finalità”*;

VISTA la “Dichiarazione congiunta Parte Pubblica e Parte Sindacale dell'Università di Verona” sottoscritta in data 6 luglio 2021 e allegata al Contratto Collettivo Integrativo Anno 2021 sottoscritto nella medesima data;

VISTO il Contratto Collettivo Integrativo Anno 2021 sottoscritto in data 6 luglio 2021 e in particolare l'art. 7 (IMA) e l'art. 9 (PEO);

VISTO l'art. 88, comma 4, del CCNL 2006/2009 del 16.10.2008 secondo cui: *“Al termine dell'esercizio finanziario, le somme destinate ai passaggi a posizioni retributive superiori nell'ambito della stessa categoria, rapportate su base annua, vengono trasferite permanentemente dal fondo nei competenti capitoli di bilancio [...]”*;

Tutto ciò premesso e considerato, le parti, in attesa della sottoscrizione del CCNL per il triennio 2019-21 relativo al personale del comparto istruzione e ricerca che definisce la misura dell'ammontare delle risorse finanziarie destinate al trattamento economico accessorio del personale che possono superare il limite imposto dall'art. 23, comma 2 del Decreto legislativo 25 maggio 2017 n. 75, in modo da poter definire compiutamente la destinazione di tali risorse aggiuntive nel Contratto Collettivo Integrativo per gli anni 2022-24, 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 Accordo stralcio si applica per il periodo dal 1° gennaio 2022 al 31 dicembre 2022 e disciplina 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.

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 applica in questa sede solo l'articolo relativo alla disciplina delle Progressioni Economiche Orizzontali (art. 4).

Art. 3 – Determinazione delle risorse

Le risorse per la contrattazione disponibili per l'anno 2022 nel Fondo per il trattamento economico accessorio del personale tecnico-amministrativo cat. B, C, D dell'Università di Verona ammontano a € 1.546.292,12 € esclusi gli oneri a carico ente (€ 2.051.929,64 inclusi oneri a carico dell'ente), di cui € 1.484.203,87 esclusi gli oneri a carico ente (**€ 1.969.538,28** inclusi oneri a carico dell'ente) aventi **carattere di certezza e stabilità** e tali da consentire l'attivazione per l'anno **2022** di procedure per le progressioni economiche orizzontali (PEO) per le categorie B, C, D nella misura del 50% degli aventi diritto, nonché di procedere ad una revisione complessiva della disciplina dell'Indennità Mensilizzata di Ateneo (IMA).

A tal fine, le Parti concordano che le risorse destinate agli istituti disciplinati dal presente Accordo sono pari a complessivi € 572.002,86 esclusi oneri a carico dell'Ente (**€ 759.047,79** inclusi gli oneri a carico dell'Ente), di cui € 554.335,55 esclusi oneri a carico dell'Ente (**€ 735.603,27** inclusi oneri a carico dell'ente) quale stanziamento IMA 2021 e € 17.667,31 esclusi gli oneri a carico Ente (**€ 23.444,52** inclusi gli oneri a carico dell'Ente) quali risorse vincolate per le PEO ai sensi dell'art. 63, comma 2, lett f) del CCNL 19.4.2018, come ripartite negli articoli che seguono.

DISPOSIZIONI REGOLAMENTARI

Art. 4 – Progressioni Economiche Orizzontali (PEO) all'interno della categoria

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 allegata al presente Accordo (*allegati 1a, 1b, 1c e 1d*).



Requisiti di accesso

I requisiti di accesso alla selezione sono i seguenti:

- a) essere in servizio alla data del 1° gennaio 2022 e alla data di emanazione del bando di selezione con rapporto di lavoro a tempo indeterminato presso l'Università di Verona nella posizione economica immediatamente inferiore a quella per la quale si intende richiedere la progressione. Il personale, in comando o distacco presso altro ente, può partecipare alle selezioni per le progressioni economiche orizzontali secondo la disciplina prevista nel presente accordo. A tal fine l'Amministrazione concorda le modalità per acquisire dall'ente nel quale il dipendente è in comando le informazioni e le valutazioni richieste per la partecipazione alla procedura di progressione economica orizzontale.
- b) avere maturato alla data del 31 dicembre 2021 due anni di servizio effettivo nella posizione economica immediatamente inferiore a quella per la quale si intende richiedere la progressione (art. 79 CCNL 16.10.2008). Ai fini della maturazione del biennio di anzianità sono considerati utili i periodi di servizio prestati presso l'Università di Verona a tempo indeterminato o determinato anche se non continuativi, purché nella medesima categoria e posizione economica immediatamente inferiore a quella per la quale si intende richiedere la progressione, 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 incorsi negli ultimi due anni in sanzioni disciplinari più gravi del rimprovero scritto e in misure cautelari di sospensione dal servizio a meno che il procedimento non si sia concluso con l'assoluzione almeno in primo grado (art. 82 CCNL 16.10.2008).

Procedura valutativa e formulazione delle graduatorie

La procedura valutativa sarà attivata mediante l'emanazione di un apposito avviso pubblicato nell'albo di ateneo e comunicato al personale mediante intranet di ateneo. In esso verranno indicate le modalità e i termini per lo svolgimento della procedura. L'elenco del personale aventi i requisiti per la partecipazione alla selezione, contestualmente alla pubblicazione dell'avviso di selezione, sarà pubblicato sul sito internet dell'Ateneo all'indirizzo indicato nell'avviso stesso.

In esito al procedimento valutativo di cui sopra, gli uffici provvederanno a redigere apposite graduatorie distinte per ogni singola categoria, procedendo quindi all'attribuzione delle posizioni economiche agli aventi diritto alla progressione per ciascuna categoria.

In caso di parità di punteggio si utilizzeranno per la redazione della graduatoria gli ulteriori criteri secondo il seguente ordine:

1. maggiore anzianità nella posizione economica di inquadramento al 31.12.2021 comprensiva dei periodi a tempo determinato nella medesima posizione economica presso l'Università di Verona;
2. maggiore anzianità complessiva di servizio presso l'Università di Verona, indipendentemente dalla categoria di inquadramento al 31.12.2021;
3. maggiore anzianità anagrafica.

Effetti economici e giuridici

Gli effetti economici e giuridici della progressione orizzontale avranno decorrenza dal 1 gennaio 2022.

Le Parti convengono che non sarà erogata l'Indennità Mensilizzata di Ateneo (IMA) con effetto dal 1.1.2022 al personale beneficiario della progressione economica, conformemente a quanto disposto nel successivo art. 5.

Art. 5 – Indennità Mensilizzata di Ateneo (IMA)



Le parti, nello stipulare il CCI 2021, hanno concordato che a decorrere dal 1.1.2022 gli importi erogati a titolo di IMA sarebbero stati quelli in godimento al 31.12.2020, in quanto lo stanziamento integrativo per l'anno 2021 sarebbe stato utilizzato per il finanziamento della PEO per il 2022-24.

Le Parti 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 concordano che a seguito del perfezionamento della procedura di progressione economica, di cui al precedente art. 4, 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 e fino a diverso 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.

Tutti i dipendenti non beneficiari della progressione economica orizzontale continuano a percepire l'importo dell'IMA in godimento al 1.1.2022.

DISPOSIZIONI TRANSITORIE E FINALI

Art. 6 – Norme transitorie

Con riferimento esclusivo alle categorie B, C e D, qualora, a conclusione della procedura di progressione economica, risultino eventuali quote residue, a valere sugli importi individuati per ciascuna categoria, secondo la ripartizione di cui all'art. 4, le Parti convengono di conferire dette quote, con le modalità che saranno definite da specifico Accordo integrativo, ad incremento degli importi destinati alla progressione delle restanti categorie, al fine di garantire la copertura, che si dovesse eventualmente rendere necessaria, al riconoscimento della progressione orizzontale al 50% degli aventi diritto.

Parimenti, nel caso in cui sia necessaria l'integrazione dello stanziamento ai fini del riconoscimento della progressione orizzontale al 50% degli aventi diritto, le Parti concordano di individuare la corrispondente copertura finanziaria mediante uno specifico Accordo di revisione dell'importo dell'Indennità Mensilizzata di Ateneo (IMA).

Art. 7 – Norme finali

La disciplina e le risorse previste nel presente accordo stralcio si inseriscono a tutti gli effetti nel quadro contrattuale complessivo che sarà definito nel Contratto Collettivo Integrativo per gli anni 2022-24.

Letto, approvato e sottoscritto.

Per la **PARTE PUBBLICA**:

Prof. Roberto GIACOBazzi – Prorettore Vicario FIRMATO

Dott. Federico GALLO – Direttore Generale FIRMATO

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

Sig. Giuseppe CASTANO FIRMATO

Dott.ssa Virginia CELLA FIRMATO

Dott. Marco DAL MONTE FIRMATO

Dott.ssa Alessia DANZI FIRMATO



Dott. Francisco DEL MORAL MANZANARES FIRMATO

Dott.ssa Cristina NIGLIO FIRMATO

Dott. Enrico PIANA FIRMATO

Dott. William SCIPIONE 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. Raffaele PILEGGI – UIL Fed. Scuola RUA _____

Dott.ssa Maria Grazia PAPUZZO – UIL Fed. Scuola RUA _____



SCHEDA PROGRESSIONE ORIZZONTALE

INDICATORI per categoria B

CRITERI 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	2	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	4	
	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)	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	
Incarichi/nomine formalmente conferiti/e dal Direttore Generale, Rettore, Dirigente o Direttore di Dipartimento/Centri a titolo gratuito negli ultimi 3 anni	per ogni incarico 0,2 fino ad un massimo di 2 punti	0,2	2

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

CRITERI 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	Titolo studio superiore a quello previsto per l'accesso: laurea triennale/diploma Universitario (ante D.M. 509/99)	2	5
	Abilitazioni professionali che richiedono come requisito per il conseguimento la laurea triennale (con assorbimento del 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	2	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 >4 <= 7 anni	4	
	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	17	
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	
Incarichi/nomine formalmente conferiti/e dal Direttore Generale, Rettore, Dirigente o Direttore di Dipartimento/Centri a titolo gratuito negli ultimi 3 anni	per ogni incarico 0,2 fino ad un massimo di 2 punti	0,2	2

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

CRITERI 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 che richiedono come requisito per il conseguimento la laurea triennale	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	2	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 >4 <= 7 anni	4	
	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	14	
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	
Incarichi/nomine formalmente conferiti/e dal Direttore Generale, Rettore, Dirigente o Direttore di Dipartimento/Centri a titolo gratuito negli ultimi 3 anni	per ogni incarico 0,2 fino ad un massimo di 2 punti	0,2	2

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

CRITERI 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	2	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 >4 <= 7 anni	4	
	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	10	
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	
Incarichi/nomine formalmente conferiti/e dal Direttore Generale, Rettore, Dirigente o Direttore di Dipartimento/Centri a titolo gratuito negli ultimi 3 anni	per ogni incarico 0,2 fino ad un massimo di 2 punti	0,2	2

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



Allegato 4:

CRITERI DI VALUTAZIONE DEGLI INCARICHI/NOMINE CONFERITI AL PERSONALE TECNICO-AMMINISTRATIVO

Per quanto attiene gli "Incarichi/nomine" (vedi Art. 6 'Criteri per la selezione' lett. f, Decreto di indizione procedura selettiva per la progressione economica orizzontale 2022) conferiti al personale tecnico-amministrativo, si elencano i criteri di valutazione secondo il dettaglio di seguito esposto per punti:

- a) Attribuzione di un punteggio di 0,2 per **ogni incarico/nomina allegato/a**, valido nell'ambito del triennio di riferimento, svolto/a a titolo gratuito e formalmente conferito/a dai seguenti soggetti/organismi:
- Rettore
 - Senato Accademico, Consiglio d'Amministrazione
 - Direttore Generale
 - Direttore di Dipartimento/Centro
 - Presidente Scuola/Scuola di Dottorato/Scuole di Specializzazione
 - Dirigente/Coordinatore del Sistema Bibliotecario d'Ateneo
 - Figure apicali di organismi previsti da disposizioni statutarie;

L'autorizzazione allo svolgimento dell'incarico da parte dei soggetti di cui al presente punto, nonché il periodo di svolgimento dell'incarico, qualora non direttamente desumibili dal documento di incarico allegato alla domanda, si potranno certificare anche mediante ulteriore documentazione integrativa, a firma di uno dei soggetti di cui al presente punto, allegata all'incarico/nomina per il quale si richiede l'attribuzione del relativo punteggio. È in ogni caso esclusa l'autocertificazione in ordine ai suddetti requisiti.

Gli incarichi in difetto di uno o più requisiti previsti dal presente punto non sono presi in considerazione ai fini dell'attribuzione del punteggio;

- b) Gli incarichi conferiti in un periodo antecedente i tre anni di riferimento richiesti dal bando (2020-2022) sono considerati validi se ancora in essere in parte o per tutto il periodo di riferimento; qualora il requisito di validità temporale non sia direttamente desumibile dal documento di incarico allegato alla domanda, potrà essere certificato mediante ulteriore documentazione integrativa, a firma di uno dei soggetti di cui al punto a), allegata all'incarico/nomina per il quale si richiede l'attribuzione del relativo punteggio;
- c) Vengono presi in considerazione esclusivamente incarichi formalizzati e/o certificati, riferiti al triennio di riferimento del bando (2020-2022), che presentino data antecedente alla data di scadenza del bando. Il/i documento/i allegato/i, oltre alla firma del soggetto di cui al punto a), deve contenere, per quanto concerne il periodo di svolgimento dell'incarico, chiaro ed esplicito riferimento al triennio di riferimento (2020-2022);
- d) Non vengono considerati gli incarichi per i quali è prevista una retribuzione anche se al momento della pubblicazione del bando i previsti emolumenti non sono ancora stati liquidati;
- e) Gli incarichi di natura elettiva non sono presi in considerazione ai fini dell'attribuzione del punteggio;
- f) A coloro che ne facciano esplicita richiesta di riconoscimento nella domanda, sono riconosciuti gli incarichi attestati dal Servizio di Prevenzione e Protezione - per i quali non è previsto un documento ufficiale di nomina - riferiti al ruolo di ruolo di Referente sicurezza e/o di Referente rifiuti nel periodo 2020-2022;
- g) Qualora in sede di compilazione telematica della domanda di partecipazione sia erroneamente inserito un numero di incarichi superiore al massimo previsto per ciascun richiedente, saranno presi in considerazione e valutati esclusivamente i primi incarichi in ordine di presentazione all'interno della domanda, fino a concorrenza del numero massimo previsto.