



CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO - ANNO 2017

Il giorno 18 ottobre 2017 in Verona, presso la sede del Rettorato in Palazzo Giuliani, si riuniscono le Parti come di seguito rappresentate ai sensi e per gli effetti dell'art. 5 del CCNL – Comparto Università sottoscritto in data 16 ottobre 2008, per la stipula del presente Contratto Collettivo Integrativo relativo all'anno 2017 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;
VISTO il CCNL del personale del comparto Università, sottoscritto il 16/10/2008;
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. 18/2017, ha effettuato 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 2017;
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";
CONSIDERATO che, a conclusione delle operazioni di liquidazione degli emolumenti a carico del Fondo Accessorio per l'anno 2016 e del budget per le prestazioni di lavoro straordinario per l'anno 2016, è stato accertato l'importo residuo complessivo pari a € 40.258,57 esclusi oneri a carico dell'Ente (€ 53.423,12, inclusi oneri a carico dell'Ente);
VISTO il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance (*di seguito SMVP*), approvato dal Consiglio di Amministrazione del 27 gennaio 2017, relativo ai criteri e alle modalità di misurazione e valutazione della performance individuale e collettiva;

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

DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1 – PREMESSE

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

Art. 2 - CAMPO DI APPLICAZIONE E DURATA DEL CONTRATTO

Il presente Contratto si applica dal 1° gennaio 2017 al 31 dicembre 2017 e disciplina gli istituti che costituiscono il trattamento economico accessorio del personale tecnico-amministrativo a tempo determinato ed indeterminato, inquadrato nelle categorie B, C, D ed EP.

Art. 3 - RIASSEGNAZIONE DELLE RISORSE RESIDUE FONDO ACCESSORIO 2016 E BUDGET LAVORO STRAORDINARIO 2016

Le Parti concordano di conferire l'importo complessivo di € 40.258,57 esclusi oneri a carico dell'Ente (€ 53.423,12, inclusi gli oneri a carico dell'Ente), ad incremento del Fondo accessorio 2017 per i compensi destinati alla Performance individuale e Performance Collettiva, definiti negli articoli che seguono.

Art. 4 - DETERMINAZIONE DELLE RISORSE

Le risorse destinate al trattamento economico accessorio per l'anno 2017 ammontano a complessivi € 1.915.854,91 esclusi oneri a carico dell'Ente (€ 2.542.339,46 inclusi oneri a carico dell'Ente) di cui:

UP UPB Or F. 1 [Signature] [Signature] [Signature]



- a. € 1.875.596,33 esclusi oneri a carico dell'Ente (€ 2.488.916,34 inclusi oneri carico Ente) di competenza del **Fondo Accessorio 2017**;
- b. € 21.602,09 esclusi oneri a carico dell'Ente (€ 28.665,98 inclusi oneri carico Ente) quale **residuo di competenza del Fondo Accessorio 2016**;
- c. € 18.656,48 esclusi oneri a carico dell'Ente (€ 24.757,15 inclusi oneri carico Ente) quale residuo del budget per il **lavoro straordinario anno 2016**.

Le risorse complessive, come sopra determinate, vengono ripartite come segue:

- a. **€ 1.358.206,07 esclusi oneri a carico dell'Ente** (€ 1.802.339,46 inclusi oneri a carico dell'Ente) destinati al Fondo per le Progressioni Economiche e per la Produttività Collettiva ed Individuale – Budget 2017 – costo del personale - voce CO.AN. CA.C.CA020202;
- b. **€ 557.648,83 esclusi oneri a carico dell'Ente** (€ 740.000,00 inclusi oneri a carico dell'Ente) destinati al Fondo per la retribuzione di Posizione e di Risultato del Personale della Categoria Elevate Professionalità - Budget 2017 – costo del personale - voce CO.AN. CA.C.CA020203.

Per l'anno **2017**, la suddivisione delle risorse destinate al trattamento economico accessorio risulta come di seguito riepilogato, coerentemente con la disciplina concordata negli articoli che seguono:

TIPOLOGIA ISTITUTO	ISTITUTO C.C.I. 2017	Importo esclusi oneri c'Ente	Importo inclusi oneri c'Ente	% incidenza
ATTIVITA' DISAGIATE	Condizioni lavoro/servizi particolarmente disagiati	€ 103.869,63	€ 137.835,00	5,4%
RESPONSABILITA' E PERFORMANCE	Responsabilità: (Indennità Responsabilità cat. D (quota 2/3 della fascia corrispondente e Retribuzione Posizione cat. EP)	€ 851.544,84	€ 1.130.000,00	94,6%
	Performance Individuale: (IMA, Premio di Produttività, Retribuzione di Risultato cat. D (max 1/3 della fascia corrispondente e Retribuzione di Risultato cat. EP (max 25% della retribuzione di posizione)	€ 752.262,42	€ 998.252,23	
	Performance Collettiva	€ 208.178,02	€ 276.252,23	
	Totale utilizzo fondo	€ 1.915.854,91	€ 2.542.339,46	100,0%

DISPOSIZIONI REGOLAMENTARI

Art. 5 - FONDO PER LA PRODUTTIVITÀ COLLETTIVA ED INDIVIDUALE CAT. B, C E D, INDENNITÀ DI RESPONSABILITÀ E FONDO PER LA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE E DI RISULTATO DEL PERSONALE DELLA CAT. EP

Per l'anno **2017** 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, D ed EP. Gli istituti sono suddivisi in due sezioni: condizioni di lavoro e servizi particolarmente disagiati (Sezione Prima); responsabilità e performance (Sezione Seconda).

SEZIONE PRIMA - CONDIZIONI DI LAVORO E SERVIZI PARTICOLARMENTE DISAGIATI

Le Parti, in applicazione dell'Accordo "Compensi per la remunerazione di condizioni di lavoro e di servizi particolarmente disagiati", sottoscritto in data 13 luglio 2015, fanno in questa sede espresso rimando a quanto ivi stabilito circa la disciplina, le modalità ed i criteri di liquidazione degli istituti elencati alla presente Sezione, salvo ove diversamente specificato. In particolare, le Parti, considerata la necessità di una revisione delle fonti di disagio, concordano in questa sede la disapplicazione dal 1.1.2017 degli artt. 4 e 5 del citato accordo e di definire nei punti che seguono le fattispecie di disagio.

Per l'anno 2017, le Parti convengono di destinare l'importo complessivo di **€ 103.869,63 esclusi oneri a carico dell'Ente** (€ 137.835,00 inclusi oneri a carico dell'Ente) alla remunerazione delle indennità previste nei punti che seguono, corrisposte per l'espletamento di servizi particolarmente disagiati:

- a) **indennità di turno:** € 73.500,38 esclusi oneri a carico dell'Ente (€ 97.535,00 inclusi oneri a carico dell'Ente). L'importo budgetario delle strutture di Ateneo interessate è il seguente:

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including 'LF', 'WFB', 'a', 'B²', 'L. B.', 'P. S.', and 'CP'.



STRUTTURA	Importo esclusi oneri c\Ente	Importo inclusi oneri c\Ente	N. turni
Biblioteca "E. Meneghetti"	€ 10.500,00	€ 13.933,50	750
Biblioteca "A. Frinzi"	€ 14.000,38	€ 18.578,50	1.000
Direzione Tecnica e Logistica	€ 46.200,00	€ 61.307,40	3.300
Segreteria M.R. - D.G.	€ 2.800,00	€ 3.715,60	200
TOTALE	€ 73.500,38	€ 97.535,00	5.250

- b) indennità laboratorio:** € 13.564,43 esclusi oneri a carico dell'Ente (€ 18.000,00 inclusi oneri a carico dell'Ente). L'indennità remunera il disagio del personale impegnato:
- b.1) nella sperimentazione animale;
 - b.2) nei laboratori chimici, biochimici o biologici nelle attività di tutoraggio delle fasi sperimentali al fine di garantire la continuità;
- Le due indennità sono alternative e pertanto tra loro non cumulabili. Sono esclusi dalla titolarità per entrambe le fattispecie i dipendenti equiparati alla dirigenza medica e sanitaria inseriti in attività assistenziale presso l'A.O.U.I. di Verona e le strutture del S.S.N.;
- c) attività di orientamento:** € 4.144,69 esclusi oneri a carico dell'Ente (€ 5.500,00 inclusi oneri a carico dell'Ente);
- d) pronto intervento tecnico ed informatico:** € 9.269,03 esclusi oneri a carico dell'Ente (€ 12.300,00 inclusi oneri a carico dell'Ente), così articolato:
- d.1) **intervento tecnico:** € 5.501,13 esclusi oneri a carico dell'Ente (€ 7.300,00 inclusi oneri a carico dell'Ente):
 - conduzione della serra di Borgo Roma (giornate festive e prefestive);
 - interventi urgenti per la salvaguardia delle sperimentazioni in corso in caso di malfunzionamento delle celle frigorifere dei laboratori bio-medici che richiedano il rientro al di fuori del normale orario di lavoro. Sono esclusi dalla titolarità i dipendenti equiparati alla dirigenza medica e sanitaria inseriti in attività assistenziale presso l'A.O.U.I. di Verona e le strutture del S.S.N.;
 - interventi presso gli impianti sportivi dell'area di Scienze Motorie;
 - d.2) **intervento informatico:** € 4.521,48 esclusi oneri a carico dell'Ente (€ 6.000,00 inclusi oneri a carico dell'Ente);
- e) indennità autisti:** € 2.637,53 esclusi oneri a carico dell'Ente (€ 3.500,00 inclusi oneri a carico dell'Ente);
- f) commissioni elettorali:** € 753,58 esclusi oneri a carico dell'Ente (€ 1.000,00 inclusi oneri a carico dell'Ente).

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

SEZIONE SECONDA – RESPONSABILITA' E PERFORMANCE

Titolo I - COMPENSI LEGATI ALL'ATTRIBUZIONE DI INCARICHI DI RESPONSABILITA' (Posizioni Organizzative e Funzioni Specialistiche)

- A) Indennità di Responsabilità personale Categoria D** - ex art. 91 c. 3 C.C.N.L. 16.10.2008: € 406.932,93 esclusi oneri a carico dell'Ente (€ 540.000,00 inclusi oneri a carico dell'Ente)

L'Indennità disciplinata al presente punto viene corrisposta al personale appartenente alla categoria D cui è conferito l'incarico di Responsabile di posizione organizzativa o funzione specialistica ai sensi del vigente sistema di valutazione di Ateneo delle posizioni di responsabilità di cui al D.D. n. 507 del 23.03.2015, secondo le 4 fasce retributive che di seguito si riportano:

Fascia corrispondente alla posizione	Importo fascia lordo/dipendente	Importo incarico di posizione org./funzione sp. (quota 2/3)
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

M

3

Be
Ueffo
ne
ep



1/3 dell'indennità vengono corrisposti mensilmente, mentre 1/3 viene liquidato all'esito del completamento delle procedure di valutazione, secondo quanto previsto dal vigente SMVP.

B) Retribuzione di Posizione personale Categoria EP - ex art. 76 c. 2 C.C.N.L. 16.10.2008: € 444.611,91 esclusi oneri a carico dell'Ente (€ 590.000,00 inclusi oneri a carico dell'Ente).

L'indennità disciplinata al presente punto viene corrisposta mensilmente al personale della categoria EP titolare dell'incarico conferito, ai sensi del vigente sistema di valutazione di Ateneo delle posizioni di responsabilità di cui al menzionato D.D. n. 507 del 23.03.2015. La retribuzione di posizione si articola nelle seguenti tre fasce:

Fascia corrispondente alla posizione	Importo lordo/dipendente
1	€ 12.900,00
2	€ 10.350,00
3	€ 7.800,00

TITOLO II - PERFORMANCE INDIVIDUALE E COLLETTIVA

Misurazione e Valutazione della Performance Individuale e Collettiva

I criteri e le modalità di misurazione e valutazione della performance individuale e collettiva sono quelli previsti dal Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance, approvato dal Consiglio di Amministrazione del 27 gennaio 2017.

La valutazione sarà effettuata direttamente dai responsabili delle singole strutture d'Ateneo nelle quali il dipendente presta servizio alla data del 31 dicembre 2017.

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.

Disciplina delle assenze: Premi e Performance Collettiva

Nel caso in cui le assenze complessive determinino l'impossibilità di valutazione da parte del responsabile e queste siano state determinate esclusivamente da interdizione dal lavoro delle lavoratrici in stato di gravidanza e/o congedo di maternità obbligatorio e/o gravi patologie, l'entità dei premi relativi alla performance individuale e collettiva è pari al 40% dell'importo medio previsto per il personale della medesima categoria. Se, invece, le assenze complessive che hanno determinato l'impossibilità di valutazione da parte del responsabile sono state determinate anche da altre tipologie, non sarà erogato alcun emolumento.

Nel caso in cui il dipendente sia sottoposto a valutazione, le assenze determinate da interdizione obbligatoria e/o congedo di maternità e/o gravi patologie non hanno effetto sulla determinazione dei premi relativi alla performance individuale e collettiva.

Disciplina delle assenze: retribuzione di risultato (cat. EP e D)

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

A) PERFORMANCE INDIVIDUALE

a.1) Indennità Mensilizzata di Ateneo (I.M.A.): € 227.581,01 esclusi oneri a carico dell'Ente (€ 302.000,00 inclusi oneri a carico dell'Ente)

Le Parti convengono di utilizzare lo stanziamento di cui al presente punto per corrispondere, a **titolo di anticipazione** con successiva valutazione a fine anno, l'indennità mensile prevista dall'art. 41 comma 4 del CCNL del 27.10.2005 per 12 mensilità al personale a tempo indeterminato ed a tempo determinato appartenente alle categorie B, C e D, secondo i valori lordi/dipendente in godimento alla data del 1 gennaio 2017.

Qualora il dipendente non dovesse conseguire la valutazione positiva secondo i criteri definiti dal vigente SMVP, l'erogazione dell'Indennità Mensilizzata cesserà immediatamente e l'importo erogato a titolo di

bc
fm
re

kr *Umb* *R* *4* *L* *OB* *L. De* *CP*



anticipo sarà recuperato, anche attraverso compensazione con altri emolumenti a carattere premiale da liquidarsi. La ripresa dell'erogazione dell'Indennità Mensilizzata potrà avvenire solo dopo il completo assorbimento di quanto percepito a tale titolo.

In caso di mobilità in ingresso da altri Atenei o Enti, o di assunzione a tempo indeterminato o determinato non viene attribuita l'Indennità Mensilizzata di Ateneo, ad eccezione nei casi di assunzione a tempo indeterminato di personale che abbia in essere alla data di sottoscrizione del presente accordo, un contratto a tempo determinato nella medesima categoria con I.M.A. già in godimento nei valori lordi/dipendente previsti alla data del 1 gennaio 2017.

a.2) Premio di Produttività: € 208.178,02 esclusi oneri a carico dell'Ente € 276.252,23 inclusi oneri a carico dell'Ente).

Destinatari del "premio di produttività" sono tutti i dipendenti con contratto di lavoro a tempo indeterminato e a tempo determinato appartenenti alle categorie B, C e D, **con esclusione del personale di categoria D titolare di incarico di responsabilità (Posizioni Organizzative e Funzioni Specialistiche)**. L'importo medio pro-capite lordo/dipendente è pari a € 410,00 annui ed è uguale per tutte le categorie di personale destinatarie del presente istituto.

a.3) Retribuzione di Risultato personale Categoria D - ex art. 91 c. 4 C.C.N.L. 16.10.2008: € 203.466,47 esclusi oneri a carico dell'Ente (€ 270.000,00 inclusi oneri a carico dell'Ente).

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

a.4) Retribuzione di Risultato personale Categoria EP - ex art. 76 c. 4 C.C.N.L. 16.10.2008: € 113.036,93 esclusi oneri a carico dell'Ente (€ 150.000,00 inclusi oneri a carico dell'Ente).

L'importo della retribuzione di risultato eventualmente spettante al personale di cat. EP non può superare il 25% della retribuzione di posizione corrispondente alla fascia di incarico conferito ed è determinato a seguito di apposita procedura di valutazione annuale secondo quanto previsto dal vigente SMVP.

B) PERFORMANCE COLLETTIVA: € 208.178,02 esclusi oneri a carico dell'Ente (€ 276.252,23 inclusi oneri a carico dell'Ente).

La Performance Collettiva viene remunerata con un emolumento a carattere premiale, correlato al raggiungimento di prefissati target in relazione ad indicatori di sistema a livello di Ateneo, il cui importo medio pro-capite lordo/dipendente, erogato in unica soluzione, viene differenziato tra le diverse categorie, al fine di calmierare l'effetto fiscale tra le categorie stesse, come di seguito indicati: cat. B: € 240,00; cat. C: € 300,00; cat. D: € 330,00.

I criteri per l'erogazione dell'incentivo di cui sopra, subordinati al raggiungimento nell'anno del valore target di tre indicatori sui quattro già individuati nella Relazione sulla Performance dell'anno 2016, vengono di seguito riportati al solo fine di darne immediata evidenza:

a) sostenibilità economico-finanziaria (ISEF), di cui al D. Lgs. 49/2012 e DM 47/2013:

Tale indicatore, che consente di valutare l'equilibrio della gestione economica e finanziaria dell'Ateneo, deve risultare maggiore di 1.

b) evoluzione della quota del Fondo di Finanziamento Ordinario d'Ateneo sul sistema (FFO):

Poiché l'FFO di ateneo è determinato sempre più da politiche ministeriali improntate ad obiettivi di performance, un indicatore sintomatico della dinamicità, dell'efficienza e della crescita dell'organizzazione è la variazione percentuale del peso del FFO dell'Ateneo sul sistema rispetto all'anno precedente; esso deve risultare ≥ 0 ;

c) customer satisfaction e benchmark sui principali servizi erogati dall'Ateneo:

Tale indicatore confronta le valutazioni medie acquisite dalle indagini di soddisfazione di studenti e docenti sui servizi erogati dall'Ateneo con la media degli atenei partecipanti al progetto Good Practice. L'indicatore è positivo quando la percentuale dei servizi con valutazione superiore alla media GP è maggiore dell'80%.

d) grado di raggiungimento dei risultati conseguiti rispetto agli obiettivi operativi del Piano delle Performance: Il grado di raggiungimento si determina con la percentuale degli obiettivi che sono stati raggiunti (>90%) sul totale degli obiettivi; l'indicatore deve essere \geq al 75% (3 su 4).

Valori di Target per l'erogazione dell'indennità di Performance collettiva:

Handwritten signatures and initials are present at the bottom of the page, including a large signature on the left, a signature in the center, and several initials on the right. A small number '5' is written near the center signature.



Indicatore	Target
ISEF	> 1
Variatione dimensione FFO sul sistema	≥ 0%
Customer satisfaction docenti e studenti	> 80%
Obiettivi raggiunti Piano Performance	≥ 75%

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 destinatari degli emolumenti di cui all'art. 113 del d.lgs. 50/2016, così come modificato dall'art. 76, comma 1, lett. c), D.Lgs. 19 aprile 2017, n. 56, ed al vigente Regolamento di Ateneo sulla ripartizione del Fondo per l'incentivazione e l'innovazione, per attività prestate nel 2017, sulla base dei dati e dei nominativi forniti dal Responsabile della Struttura di riferimento. E' fatta salva la possibilità di procedere all'eventuale conguaglio tra l'emolumento relativo alla performance collettiva e l'emolumento di cui al presente punto in caso di mancata corresponsione dello stesso o di erogazione in misura inferiore;
- 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 2017, indipendentemente dall'anno di competenza. E' fatta salva la possibilità di procedere all'eventuale conguaglio tra l'emolumento relativo alla performance collettiva e l'emolumento di cui al presente punto in caso di mancata corresponsione dello stesso o di erogazione ridotta.

DISPOSIZIONI COMUNI

Art. 6 – TITOLARITÀ E DETERMINAZIONE DEI PREMI PREVISTI NELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE E COLLETTIVA

Sono **esclusi** dalla titolarità degli emolumenti di cui ai punti sub a.1), a.2) e della Performance Collettiva i dipendenti:

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

Tutti gli importi degli emolumenti di cui sopra sono riconosciuti in esito alla valutazione ottenuta secondo il vigente SMVP ed erogati nelle misure previste nell'Allegato B. In ogni caso sono proporzionalmente ridotti in relazione alla percentuale di retribuzione percepita (es. part-time, congedo parentale al 30%, ecc.).

Art. 7 - INCOMPATIBILITÀ

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

- indennità di turno, di cui alla sez. prima, lett. a);
- indennità di laboratorio chimico, biochimico o biologico, di cui alla sez. prima, lett. b.2);
- indennità per attività di orientamento, di cui alla sez. prima, lett. c).

Art. 8 - PROCEDURE DI CONCILIAZIONE

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

In sede di valutazione, all'esito del confronto tra valutatore e valutato, in caso di perdurante disaccordo su di una valutazione negativa, il dipendente interessato ha 15 giorni di tempo per trasmettere al Direttore

[Handwritten signatures and initials in blue ink at the bottom of the page]



Generale ed al proprio dirigente di riferimento (dirigente o responsabile accademico) formale e motivato reclamo; conseguentemente, il Direttore Generale, o suo delegato, sentito il valutatore e il valutato – che può avvalersi dell'assistenza di un rappresentante sindacale – e acquisito il parere del dirigente di riferimento si pronuncia sulla materia con propria determinazione.

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

Art. 9 - LIQUIDAZIONE DEGLI EMOLUMENTI ACCESSORI

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

- "indennità di turno", viene liquidata nella misura dell'80%, sempre con corresponsione della restante percentuale a conguaglio nei primi mesi dell'anno 2018 indicativamente entro il 28.02.2018;
- le indennità di "attività di orientamento", "pronto intervento tecnico e informatico", "indennità autisti" e "commissioni elettorali" vengono liquidate in corso d'anno nella misura del 60% dell'importo spettante, con corresponsione della restante percentuale a conguaglio nei primi mesi dell'anno 2018 indicativamente entro il 28.02.2018;
- "indennità laboratorio" viene liquidata nei primi mesi dell'anno 2018, indicativamente entro il 28.02.2018.

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

Art. 10 - GESTIONE DEI RESIDUI

Le Parti convengono sin d'ora che in presenza di residui accertati a qualsiasi titolo, a conclusione delle procedure di liquidazione degli emolumenti del Fondo Accessorio qui disciplinati, saranno utilizzati per incrementare il Premio di Produttività di cui al punto sub a.2).

DISPOSIZIONI TRANSITORIE E FINALI

Art. 11 - NORME TRANSITORIE

Le Parti concordano sin d'ora che fino alla stipulazione del Contratto Collettivo Integrativo per l'anno 2018, gli importi corrisposti a titolo di Indennità Mensilizzata di Ateneo, continuino ad essere liquidati quali **anticipazioni**, con successiva valutazione, nei medesimi valori previsti dal presente Accordo ai dipendenti aventi diritto per il presente anno secondo le disposizioni previste dal Titolo I.

Inoltre, i compensi relativi alle attività disagiate siano liquidati a titolo di anticipazione nella misura del 50% di quanto previsto al precedente art. 9.

Art. 12 - 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. 10 – "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.

Gli Allegati A e B formano parte integrante e sostanziale del presente contratto collettivo integrativo ed hanno a tutti gli effetti valore di accordo.

Letto, approvato e sottoscritto.

Per la **PARTE PUBBLICA**:

Dott.ssa Giancarla MASE' – Direttrice Generale

Dott. Lorenzo FERRARI – Direttore Direzione Risorse Umane




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

Sig. Gianni BENCIO LINI



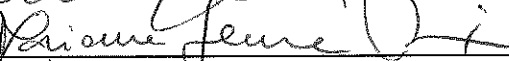
Sig.ra Fabrizia BERTAZZI



Dott.ssa Virginia CELLA



Dott.ssa Marianna GEMMA BRENZONI



Dott.ssa Erika LORENZETTO



Dott.ssa Cristina NIGLIO



Dott. Enrico PIANA



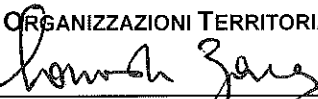
Dott. Giovanroberto TORRE



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

PER

Dott.ssa ~~Beatrice~~ PELLEGRINI (CGIL)



Dott.ssa Manuela CALDERARA (CISL)

Sig. Andrea BEDUSCHI (USB-PI)



Allegato A - Contratto Collettivo Integrativo Personale TA - anno 2017

Valori indennità per condizioni di lavoro e servizi particolarmente disagiati

a) INDENNITÀ DI TURNO:

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

b) INDENNITÀ LABORATORIO:

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

c) ATTIVITÀ DI ORIENTAMENTO

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

d) PRONTO INTERVENTO TECNICO ED INFORMATICO

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

impianti sportivi dell'area di Scienze Motorie

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

e) INDENNITÀ AUTISTI

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

f) COMMISSIONI ELETTORALI

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

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the right and several smaller ones on the left and center.



Allegato B - Contratto Collettivo Integrativo Personale TA - anno 2017

Determinazione degli emolumenti da corrispondere per la
Performance Individuale e Collettiva - anno 2017

valutazione raggiunta con il SMVP (valori espressi in %)	Performance Individuale		Performance Collettiva
	Premio Produttività	I.M.A.	
< 60	No	No	No
60 - 73	80%	100%	90%
74 - 85	90%		
86 - 94	95%		100%
95 - 100	100%		

Premio Produttività

Categorie personale destinatario: B, C e D senza incarico (posizione organizzativa o funzione specialistica)

I.M.A.

Categorie personale destinatario: B, C e D

Performance Collettiva

Categorie personale destinatario: B, C e D

VR

10

VR

VR

VR

VR

VR

DICHIARAZIONE A VERBALE allegata al Contratto integrativo di Ateneo 2017

La RSU e le rappresentanze sindacali territoriali FLC CGIL, CISL Università, CUB, USB intendono siglare il contratto integrativo di Ateneo 2017 per rispettare il percorso democratico che ha visto una partecipazione significativa delle lavoratrici e dei lavoratori interessati nelle assemblee di giugno e di ottobre, grazie al faticoso lavoro unitario svolto dalla RSU a fronte di diversi aspetti problematici (non ultimo la mancata opportunità di indire una PEO) emersi nel corso della contrattazione.

Nonostante la disponibilità espressa alla sigla dell'accordo, RSU e OO.SS. intendono segnalare questi punti di massima criticità:

- La difficoltà delle lavoratrici e dei lavoratori non laureati nel poter accedere alle PEO, stante l'attuale normativa vincolante;
- Il percorso di riorganizzazione dell'Ateneo che ha visto emergere un consistente e diffuso malumore e disorientamento nei confronti della gestione del medesimo, in ordine alla carenza di un solido percorso di accompagnamento e formazione soprattutto nella prima fase, all'attesa di una necessaria formazione per la seconda fase e di una capacità di intelligence dell'andamento delle nuove procedure e della validità delle riassegnazioni effettuate, come è emerso nel corso delle assemblee svolte e dai contatti dei colleghi con la RSU.
- La mancata definizione di un accessorio collegato all'impegno dei lavoratori coinvolti nella riorganizzazione, definita dall'amministrazione come processo di razionalizzazione e di aumento dell'efficienza ed efficacia dei processi.

Verona, 18 ottobre 2017

La RSU

Firmato:

Gianni Benciolini

Fabrizia Bertazzi

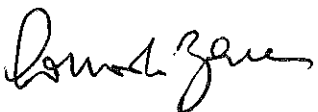
Marianna Gemma Brenzoni

Erika Lorenzetto

Cristina Niglio

Enrico Piana

Giovanroberto Torre

per FLC CGIL di VERONA




DICHIARAZIONE ALLEGATA AL CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO 2017 DEL PERSONALE TECNICO-AMMINISTRATIVO

La Parte Pubblica, a conclusione delle trattative per la stipula del presente contratto collettivo integrativo per l'anno 2017, ritiene doveroso ribadire che il percorso di riorganizzazione delle strutture dell'ateneo è stato via via anticipato e illustrato alla RSU e alle Organizzazioni Sindacali nelle riunioni di contrattazione intercorse nel corso dell'anno e nelle diverse fasi in cui il percorso stesso si è snodato. Ciò nel rispetto dei tempi e delle prerogative dei singoli soggetti istituzionali coinvolti.

Tuttavia, con riferimento alla fase comunicativa, sarà cura dell'ateneo intensificare il flusso informativo preventivo con la Parte Sindacale, specie per tutto quello che attiene alle modalità di avvio e gestione dei nuovi processi riorganizzativi.

Costituisce una priorità anche della Parte Pubblica l'aggiornamento e la formazione di tutti i dipendenti, a maggior ragione se coinvolti nel percorso qui accennato. Infatti, già a partire dal 2016 si sono realizzati interventi di formazione per il miglioramento dei processi e a supporto dei servizi per la didattica, la ricerca e l'internazionalizzazione, nel contempo garantendo i necessari aggiornamenti normativi e dando continuità alle iniziative già avviate negli anni precedenti. L'obiettivo di introdurre per la prima volta un piano di formazione pluriennale si sta realizzando a partire dall'indagine e analisi dei fabbisogni formativi, funzionale alle necessità e ai tempi della riorganizzazione. Inoltre, a partire dal 2018, grazie al sistema di misurazione e valutazione della performance, alla pesatura delle posizioni e alla mappatura delle competenze, il ciclo della formazione continua per tutto il personale potrà essere ulteriormente perfezionato.

In merito poi alle criticità di ordine economico segnalate nella dichiarazione della Parte Sindacale allegata al presente accordo, la Parte Pubblica non pone alcuna pregiudiziale in relazione a eventuali nuovi istituti purché questi possano risultare premianti nel quadro dei naturali vincoli di bilancio e normativi in materia di trattamento accessorio del personale e, in ogni caso, coerenti con l'attuale sistema di valutazione della performance a cui il nostro ateneo si attiene.

La Parte Pubblica ritiene, infine, che la firma del contratto collettivo integrativo per l'anno 2017 possa costituire la base per un reciproco e proficuo lavoro al fine di esplorare nuovi e diversi ambiti negoziali.