



UNIVERSITÀ  
di VERONA

## IPOTESI CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO ANNO 2021

Il giorno 6 luglio 2021 in Verona, si riuniscono le Parti come di seguito rappresentate ai sensi e per gli effetti dell'art. 7 del CCNL – Comparto Università sottoscritto in data 19 aprile 2018, per la stipula dell'**ipotesi** di Contratto Collettivo Integrativo relativo all'anno 2021 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. 2 del 21 febbraio 2021 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 2021;

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

VISTO il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance (*di seguito SMVP*), approvato dal Consiglio di Amministrazione del 29 gennaio 2021, relativo ai criteri e alle modalità di misurazione e valutazione della performance individuale e organizzativa;

VISTO il Piano integrato della Performance della struttura gestionale 2020-22 approvato dal Consiglio di Amministrazione del 29 gennaio 2021;

CONSIDERATO che a conclusione delle operazioni di liquidazione degli emolumenti a carico del fondo accessorio per l'anno 2020 è stato accertato l'importo residuo complessivo pari a € 58.482,78 esclusi gli oneri a carico ente (€ 77.606,65 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 2020 è stato accertato l'importo residuo complessivo pari a € 7.119,26 esclusi gli oneri a carico ente (€ 9.447,27 inclusi oneri a carico dell'ente);

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

### DISPOSIZIONI GENERALI

#### Art. 1 – Premesse

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

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

Il presente Contratto si applica per il periodo dal 1° gennaio 2021 al 31 dicembre 2021 e disciplina gli istituti che costituiscono il trattamento economico accessorio del personale tecnico-amministrativo a tempo determinato e indeterminato, inquadrato nelle categorie B, C e D. Alla scadenza, ai sensi dell'art. 7, comma 10 del CCNL 2016-2018, conserva la sua efficacia economica e giuridica fino alla stipula del nuovo contratto collettivo integrativo.

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

Il personale di categoria EP, pertanto, continua ad applicarsi, per quanto compatibile, la disciplina prevista dai Contratti Collettivi Integrativi precedenti, oltreché le specifiche disposizioni di legge e regolamentari.

*[Handwritten signatures and initials at the bottom of the page]*



### Art. 3 – Riassegnazione delle risorse residue Fondo Accessorio e Straordinario 2020

Le parti concordano di conferire l'importo complessivo di € 65.602,05 esclusi gli oneri a carico ente (€ 87.053,92 inclusi oneri a carico dell'ente) ad incremento del Fondo accessorio 2021 per i compensi destinati al Progetto Mappature dei Processi e definito all'art.8 del presente CCI.

### Art. 4 – Determinazione delle risorse

Le risorse destinate al trattamento economico accessorio per l'anno 2021 ammontano a complessivi € 1.639.220,51 esclusi oneri a carico dell'Ente (€ 2.175.245,61 inclusi oneri a carico dell'Ente) del Fondo risorse decentrate per le categorie B, C e D, con copertura sul Budget 2020 – costo del personale - voce CO.AN. CA.C.CA020202 di cui:

- € 1.573.618,46 esclusi oneri a carico dell'Ente (€ 2.088.191,70 inclusi oneri a carico dell'Ente) di competenza del fondo accessorio 2021;
- € 58.482,78 esclusi gli oneri a carico ente (€ 77.606,65 inclusi oneri a carico dell'ente) quale residuo di competenza del fondo accessorio 2020;
- € 7.119,26 esclusi gli oneri a carico ente (€ 9.447,27 inclusi oneri a carico dell'ente) quale residuo di competenza del fondo straordinario 2020.

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

- € 800.125,23** esclusi oneri a carico dell'ente (€ 1.061.766,18 inclusi oneri a carico dell'ente) **indisponibili** alla contrattazione, di cui:
  - € 406.932,93 esclusi oneri a carico dell'ente (€ 540.000,00 inclusi oneri a carico dell'ente) per corrispondere l'indennità di responsabilità al personale di categoria D (pari a 2/3 della fascia), secondo i valori lordo/dipendente relativi alle fasce previste nel CCI 2017 e secondo quanto previsto dall'art. 2 del decreto direttoriale n° 3309 del 11 maggio 2020;
  - € 393.192,30 esclusi oneri a carico dell'Ente (€ 521.766,18 inclusi oneri a carico dell'ente) per corrispondere l'Indennità Mensilizzata di Ateneo (IMA) secondo quanto disciplinato dal CCI 2019;
- € 821.427,97** esclusi oneri a carico dell'ente (€ 1.090.034,92 inclusi oneri a carico dell'ente) **disponibili** alla contrattazione, secondo la suddivisione rappresentata negli articoli seguenti;
- € 17.667,31** esclusi oneri a carico dell'ente (€ 23.444,52 inclusi oneri a carico dell'ente) disponibili alla contrattazione ma con **destinazione vincolata** alle progressioni economiche.

Per l'anno 2021, 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 cEnte	Importo inclusi oneri cEnte	% incidenza
ATTIVITA' E SERVIZI PARTICOLARI	Condizioni lavoro/servizi particolari	€ 75.568,58	€ 100.279,50	4,6%
IMA	Indennità mensilizzata di Ateneo	€ 554.335,55	€ 735.603,27	33,8%
MAPPATURA PROCESSI	Compenso Mappatura Processi	€ 75.357,95	€ 100.000,00	4,6%
RESPONSABILITA' E PERFORMANCE	<b>Responsabilità:</b> Indennità Responsabilità cat. D ex art. 91 comma 3 CCNL 16 ottobre 2008 (quota 2/3 della fascia corrispondente)	€ 406.932,93	€ 540.000,00	55,9%
	<b>Performance Individuale:</b>	€ 434.000,25	€ 575.918,33	
	di cui Premio di Produttività - cat. B, C e D no resp.	€ 237.637,97	€ 315.345,58	
	di cui Retribuzione di Risultato cat. D ex art. 91 c. 4 CCNL 16.10.2008 (max 1/3 della fascia corrispondente)	€ 196.362,28	€ 260.572,75	
	<b>Performance Organizzativa</b>	€ 75.357,95	€ 100.000,00	
PEO	Progressioni Economiche Orizzontali	€ 17.667,31	€ 23.444,52	1,1%
Totale utilizzo fondo		€ 1.639.220,51	€ 2.175.245,62	100,0%





## DISPOSIZIONI REGOLAMENTARI

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

Per l'anno **2021** le Parti individuano nei paragrafi e nei punti che seguono la disciplina degli istituti contrattuali che complessivamente concorrono a costituire il trattamento economico accessorio del personale tecnico-amministrativo dell'Università di Verona di cat. B, C e D nel rispetto di quanto previsto dall'art. 4 del presente accordo.

#### Art. 5 - Indennità per lavoro e servizi particolari

Le Parti, in applicazione dell'Accordo "*Compensi per la remunerazione di condizioni di lavoro e di servizi particolarmente disagiati*", sottoscritto in data 13 luglio 2015 e del CCI 2017 sottoscritto il 18 ottobre 2017, fanno in questa sede espresso rimando a quanto ivi stabilito circa la disciplina, le modalità ed i criteri di liquidazione degli istituti elencati al presente articolo, salvo ove diversamente specificato.

Per l'anno 2021, le Parti considerano che nel periodo di emergenza sanitaria COVID-19 il personale ha usufruito in modo diffuso della modalità di lavoro agile convengono di destinare l'importo complessivo di € **75.568,58 esclusi oneri a carico dell'Ente** (€ 100.279,50 inclusi oneri a carico dell'Ente) alla remunerazione delle indennità previste nei punti che seguono, corrisposte per l'espletamento dei seguenti servizi:

- a) **indennità di turno:** € 37.678,98 esclusi oneri a carico dell'Ente (€ 50.000,00 inclusi oneri a carico dell'Ente);
- b) **indennità laboratorio:** € 12.810,85 esclusi oneri a carico dell'Ente (€ 17.000,00 inclusi oneri a carico dell'Ente). L'indennità remunera l'attività particolare del personale impegnato:
  - b.1) nella sperimentazione animale;
  - b.2) nei laboratori chimici, biochimici o biologici nelle attività di tutoraggio delle fasi sperimentali al fine di garantirne la continuità;Le due indennità sono alternative e pertanto tra loro non cumulabili. Sono esclusi dalla titolarità per entrambe le fattispecie i dipendenti equiparati alla dirigenza medica e sanitaria inseriti in attività assistenziale presso l'A.O.U.I. di Verona e le strutture del S.S.N..
- c) **attività di orientamento:** € 2.260,74 esclusi oneri a carico dell'Ente (€ 3.000,00 inclusi oneri a carico dell'Ente);
- d) **pronto intervento tecnico ed informatico:** € 9.042,94 esclusi oneri a carico dell'Ente (€ 12.000,00 inclusi oneri a carico dell'Ente), così articolato:
  - 1) **intervento tecnico:** € 3.391,32 esclusi oneri a carico dell'Ente (€ 4.500,00 inclusi oneri a carico dell'Ente):
    - conduzione della serra di Borgo Roma (giornate festive e prefestive);
    - interventi urgenti per la salvaguardia delle sperimentazioni in corso in caso di malfunzionamento delle celle frigorifere dei laboratori bio-medici che richiedano il rientro al di fuori del normale orario di lavoro. Sono esclusi dalla titolarità i dipendenti equiparati alla dirigenza medica e sanitaria inseriti in attività assistenziale presso l'A.O.U.I. di Verona e le strutture del S.S.N.;
    - interventi presso gli impianti sportivi dell'area di Scienze Motorie;
  - 2) **intervento informatico:** € 5.651,85 esclusi oneri a carico dell'Ente (€ 7.500,00 inclusi oneri a carico dell'Ente);
- 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:** € 11.514,32 esclusi oneri a carico dell'Ente (€ 15.279,50 inclusi oneri a carico dell'Ente) per il personale nominato nel contingente delle commissioni di vigilanza e nelle commissioni elettorali.  
L'importo per ogni giornata sarà determinato una volta verificato il numero complessivo accertato alla data del 31.12.2021.

Gli importi previsti per ogni singola fattispecie sono quelli riportati nell'Allegato A del CCI 2018 e per quanto espressamente previsto dal presente CCI.

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



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

**Art. 6 – Indennità di Responsabilità personale cat. D - ex art. 91 comma 3 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:

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.

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

Le Parti concordano di integrare per l'anno 2021 lo stanziamento già previsto per l'anno 2020, pari a € 393.192,30 esclusi gli oneri a carico Ente (€ 521.766,18 inclusi gli oneri a carico dell'Ente), con un importo di € 161.143,25 esclusi gli oneri a carico Ente (€ 213.837,09 inclusi gli oneri a carico dell'Ente), per corrispondere a decorrere dal **1.1.2021 al 31.12.2021** 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.

Viene previsto un importo integrativo di € 19,00 mensili lordo dipendente per ciascuna categoria e posizione economica.

Nella tabella seguente sono riportati I nuovi importi mensili lordo/dipendente:

B						C						D						IMA mensile ATTUALE	NUOVA IMA mensile 2021
B2	B3	B4	B5	B6		C1	C3	C4	C5	C6	C7	D1	D2	D3	D4	D5	D6	35,00 €	54,00 €
													D2					43,17 €	62,17 €
														D3		D5		53,00 €	72,00 €
							C3	C4	C5	C6	C7							59,00 €	78,00 €
													D2					64,00 €	83,00 €
B2																		76,00 €	95,00 €
							C2											79,60 €	98,60 €
							C2											88,00 €	107,00 €
													D1					92,00 €	111,00 €
							C1											114,00 €	133,00 €
													D1					124,00 €	143,00 €

L'erogazione dell'emolumento è confermata in esito al raggiungimento di un punteggio complessivo pari o superiore al 60% della performance individuale.

Lo stanziamento complessivo per l'anno 2021 è pari a € 554.335,55 esclusi gli oneri a carico Ente (€ 735.603,27 inclusi gli oneri a carico dell'Ente).

Le parti concordano fin d'ora che dal 1.1.2022 gli importi erogati a titolo di IMA sono quelli in godimento al 31.12.2020, in quanto lo stanziamento integrativo del corrente anno 2021 sarà utilizzato per il finanziamento della PEO per il 2022-24.

**Art. 8 – Mappatura dei processi**





L'importo pari a € 75.357,95 esclusi oneri a carico ente (€ 100.000,00 inclusi gli oneri a carico dell'Ente) viene utilizzato per corrispondere un compenso legato alla realizzazione della mappatura dei processi del personale TA previsto nel piano della performance 2020-2022.

Destinatari del compenso sono tutti i dipendenti con contratto di lavoro a tempo indeterminato e a tempo determinato appartenenti alle categorie B, C, D ed EP che parteciperanno attivamente a tale progetto attraverso la compilazione delle varie attività poste in essere all'interno delle strutture gestionali in cui è articolato l'Ateneo dal punto di vista organizzativo.

La Direzione Generale (Area Pianificazione e Controllo Direzionale) e la Direzione Risorse Umane (Area Programmazione e Sviluppo Risorse Umane) verificano la completa mappatura dei processi di ogni singola struttura.

Sarà cura dei responsabili delle strutture comunicare i nominativi del personale che non ha totalmente partecipato alle attività relative alla mappatura dei processi. Tale unità di personale sono escluse dal riconoscimento dell'emolumento sotto indicato.

La quota capitaria per tutte le categorie B, C e D è pari a € 105,00 lordo dipendente.

Per il personale di categoria EP è previsto un importo lordo dipendente pari ad € 200,00 in aggiunta alla Retribuzione di posizione e commisurato al valore della valutazione raggiunto secondo il SMVP. L'impegno complessivo graverà sul Fondo retribuzione di posizione e risultato categoria EP.

I compensi come sopra indicati sono erogati in proporzione al periodo di servizio prestato nel corso dell'anno 2021 sia in sede che in modalità di lavoro agile, senza distinzione tra tempo pieno e part-time.

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

Per l'anno 2021 non saranno attivate procedure per le progressioni economiche orizzontali; pertanto l'importo pari a € 17.667,31 esclusi gli oneri a carico Ente (€ 23.444,52 inclusi gli oneri a carico dell'Ente) con destinazione vincolata alle progressioni economiche come previsto dall'art. 63 comma 2 lettera f) sarà riportato in contrattazione nel fondo dell'anno 2022.

Le Parti ritengono di formulare una dichiarazione congiunta che forma parte integrante al CCI, al fine di concordare fin d'ora che nel **triennio 2022-24** saranno attivate procedure per le progressioni economiche orizzontali (PEO) per le categorie B, C, D e EP.

**Gli stanziamenti per le progressioni economiche orizzontali (PEO) saranno a carico dei diversi fondi per le categorie BCD e EP.**

#### PERFORMANCE INDIVIDUALE E ORGANIZZATIVA

##### Art. 10 - Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance Individuale e Organizzativa

I criteri e le modalità di misurazione e valutazione della performance individuale e organizzativa sono quelli previsti dal Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance, approvato dal Consiglio di Amministrazione del 29 gennaio 2021.

La valutazione sarà effettuata direttamente dai responsabili delle singole strutture d'Ateneo nelle quali il dipendente presta servizio alla data del 31 dicembre 2021.

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

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

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

##### Art. 11 - Disciplina delle assenze

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

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

- a) interdizione dal lavoro delle lavoratrici in stato di gravidanza;
- b) congedo di maternità e paternità;



c) gravi patologie;

d) congedi parentali, purché fruiti dalle lavoratrici e dai lavoratori entro tre anni dalla nascita del figlio;  
l'entità dei premi relativi alla performance individuale e organizzativa è riferita all'ultima valutazione ottenuta secondo quanto previsto dal SMVP al tempo vigente. Se non è presente alcuna valutazione precedente sarà liquidato al dipendente l'85% del premio medio erogato.

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

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

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

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

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

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

- i. inseriti in attività assistenziale presso l'A.O.U.I. di Verona e le strutture del S.S.N. equiparati alla dirigenza medica e sanitaria;
- ii. che prestano attività lavorativa presso altre Pubbliche Amministrazioni in posizione di comando;
- iii. che usufruiscono di un periodo di aspettativa per 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. 13 - Performance individuale

**1) Premio di Produttività:** € 237.637,97 esclusi oneri a carico dell'Ente € 315.345,58 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 € 419,00 annui.

**2) Retribuzione di Risultato personale Categoria D** - ex art. 91 c. 4 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).

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

### Art. 14 - 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 € 105,00 annui.

I relativi indicatori e i valori target di riferimento sono definiti dal SMVP approvato dal Consiglio di Amministrazione del 29 gennaio 2021.

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





Criterio		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%	33%
b)	Sostenibilità economico-finanziaria (ISEF)	ISEF=1	ISEF≥1	100%	33%
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	$3,1 \leq x \leq 4,5$	$75\% \leq x \leq 100\%$	34%

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

All'indennità qui disciplinata accedono tutti i dipendenti appartenenti alle categorie B, C e D con contratto di lavoro a tempo indeterminato e a tempo determinato, **con esclusione** dei dipendenti percettori di emolumenti a titolo di "attività conto terzi" ai sensi dell'art. 66 D.P.R. 382/1980 e del vigente Regolamento di Ateneo liquidati nell'anno 2021, indipendentemente dall'anno di competenza. È fatta salva la possibilità di procedere all'eventuale conguaglio tra l'emolumento relativo alla performance organizzativa e l'emolumento di cui al presente punto in caso di mancata corresponsione dello stesso o di erogazione ridotta.

#### Art. 15 - Procedure di conciliazione

Le Parti riconoscono la massima importanza nelle iniziative di confronto fra valutatori e valutati per un esame congiunto dei risultati raggiunti e dei comportamenti tenuti, nonché degli eventuali interventi correttivi da adottare, volti anche a prevenire conflitti nell'ambito del processo di valutazione della performance individuale. Qualora il responsabile diretto (valutatore) ravvisi, in corso d'anno, un andamento fino a quel momento negativo o significativamente peggiorativo della prestazione del dipendente, deve darne preavviso al dipendente stesso. Alla comunicazione farà seguito un colloquio con l'interessato allo scopo di individuare possibili azioni correttive, le quali dovranno essere debitamente annotate e documentate a cura del valutatore. Nell'eventualità che sorga un conflitto tra valutatore e valutato che comporti una valutazione finale negativa della performance individuale è prevista una procedura interna di conciliazione. Si intende negativa una valutazione che inibisca l'erogazione di un incentivo economico legato alla performance.

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

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

#### Art. 16 – Liquidazione degli emolumenti accessori

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

- "indennità di turno", viene liquidata nella misura dell'80%, sempre con corresponsione della restante percentuale a conguaglio nei primi mesi dell'anno 2022 (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 2022 (entro il primo quadrimestre);
- "indennità laboratorio e stabulario" e "le indennità di commissioni di vigilanza ed elettorali" viene liquidata nei primi mesi dell'anno 2022 (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. 17 – Gestione dei residui



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

## DISPOSIZIONI TRANSITORIE E FINALI

### Art. 18 – Norme transitorie

Le parti concordano sin d'ora che fino alla stipula del Contratto Collettivo Integrativo 2022 i compensi relativi alle attività di cui all'art. 5 sono liquidati a titolo di anticipazione nella misura del 50% di quanto previsto al precedente art. 16.

### Art. 19 – Norme finali

Le Parti convengono che gli istituti del trattamento economico accessorio vengano corrisposti nei limiti massimi degli stanziamenti del Fondo individuati nel presente Contratto e previsti nel Bilancio di Ateneo, nel rispetto di quanto stabilito dal precedente art. 17 – "Gestione dei residui".

In caso di incapienza, tutti i compensi sono ridotti proporzionalmente in relazione all'importo stanziato.

Le Parti riconoscono la necessità di effettuare, in corso d'anno, un costante monitoraggio sull'applicazione dei singoli istituti ed al relativo impatto sull'andamento dei costi.

Letto, approvato e sottoscritto.

Per la **PARTE PUBBLICA**:

Prof.ssa Donata GOTTARDI – Prorettore Vicario

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

Dott. Federico GALLO – Direttore Generale

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

Sig. Giuseppe CASTANO

Dott.ssa Virginia CELLA

Dott. Marco DAL MONTE

Dott.ssa Alessia DANZI

Dott. Francisco DEL MORAL MANZANARES

Dott.ssa Cristina NIGLIO

Dott. Enrico PIANA





Dott. William SCIPIONE

William Scipione

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

Dott.ssa Beatrice PELLEGRINI (CGIL)

Beatrice Pellegrini

Dott.ssa Manuela CALDERARA (CISL)

\_\_\_\_\_

Dott. Matteo PADOVAN - SNALS

Matteo Padovan

Sig. Luca FRANCESCON – UIL Fed. Scuola RUA

\_\_\_\_\_





## Dichiarazione congiunta Parte Pubblica e Parte Sindacale dell'Università di Verona

Il presente atto viene sottoscritto dai rappresentanti di Parte Pubblica e Parte Sindacale dell'Università di Verona, contestualmente alla firma del Contratto Collettivo Integrativo (CCI) per l'anno 2021, come dichiarazione riguardante le future Progressioni Economiche Orizzontali (PEO) e l'applicazione dell'istituto previsto dal CCNL 2008 di cui all'art. 91 comma 1 ed è pertanto parte integrante del presente CCI.

La Parte Pubblica si impegna a bandire annualmente, a partire dall'anno 2022 e per un triennio (2022-2024), bandi per le PEO in accordo con le disposizioni previste dal D. Lgs. 150/2009 e dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del comparto Università.

Le Parti concordano che i fondi per l'attribuzione delle PEO saranno ricavati dalle risorse aggiuntive eventualmente dedicate a detto istituto dal CCNL di prossima emanazione e dalla quota IMA così come valorizzata da ultimo dal presente CCI 2021 e pari a € 735.603,27, e ciò sino al suo completo utilizzo nel triennio 2022-2024.

Le Parti concordano sull'elaborazione dei nuovi criteri adottati, con l'obiettivo di superare, sempre nel rispetto di quanto previsto dalla normativa, le criticità evidenziate nel passato e segnalate dalla Parte Sindacale a quella Pubblica (*vedi verbale della riunione di contrattazione del 29 maggio 2021*). A questo scopo è stata elaborata un'apposita tabella (*vedi allegato*) contenente i criteri e i requisiti che verranno applicati nelle procedure PEO nel triennio 2022-2024.

L'amministrazione si impegna a bandire quanto prima il bando PEO 2022 garantendo non meno del 50% degli aventi diritto per ogni tornata.

Analoga procedura verrà adottata per il personale di categoria EP con oneri a carico del proprio fondo.

Le parti si impegnano, altresì, ad applicare l'istituto previsto dall'art. 91 comma 1 del CCNL del 16.10.2008 a decorrere dal 1.1.2022 con l'emanazione di un bando pubblico a cura del Direttore Generale di selezione degli incarichi delle posizioni e/o funzioni specialistiche richieste.

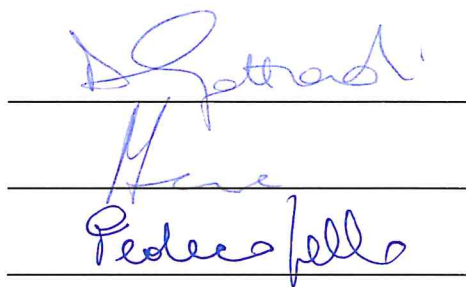
L'applicazione di quanto sopra avverrà previa la revisione dell'intero sistema di selezione di tutti gli incarichi di responsabilità sia di posizione organizzativa che di funzione specialistica previsti dall'art. 91 comma 1 e comma 3 del CCNL 16.10.2008.

Per la PARTE PUBBLICA:

Prof.ssa Donata GOTTARDI – Prorettore Vicario

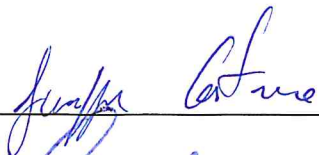
Prof. Roberto LEONE – Referente per i Rapporti con il personale

Dott. Federico GALLO – Direttore Generale

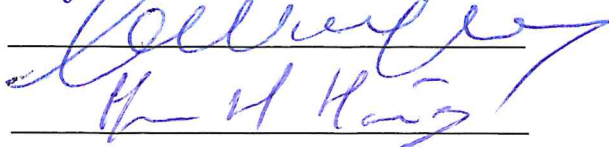


Per la PARTE SINDACALE - R.S.U.:

Sig. Giuseppe CASTANO



Dott.ssa Virginia CELLA



Dott. Marco DAL MONTE



Dott.ssa Alessia DANZI



Dott. Francisco DEL MORAL MANZANARES



Dott.ssa Cristina NIGLIO



Dott. Enrico PIANA

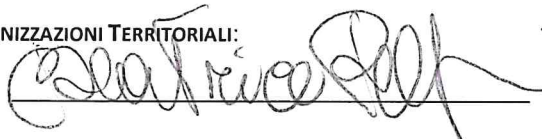


Dott. William SCIPIONE



Per la PARTE SINDACALE IN RAPPRESENTANZA DELLE ORGANIZZAZIONI TERRITORIALI:

Dott.ssa Beatrice PELLEGRINI (CGIL)



Dott.ssa Manuela CALDERARA (CISL)



Dott. Matteo PADOVAN - SNALS



Sig. Luca FRANCESCON – UIL Fed. Scuola RUA

