

**CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO  
DI CUI AGLI ARTT. 7 e 42, COMMA 3, C.C.N.L. 2016/2018 del 19.04.2018**

ACCORDO ANNO 2017

Il giorno 26 settembre 2018 alle ore 9.25 presso la sede dell'Università degli Studi di Perugia ha avuto luogo l'incontro tra:

L'Università degli Studi di Perugia nelle persone di:

Prof. Antonio DI MEO – Delegato del Rettore            f.to Antonio DI MEO

Dott.ssa Tiziana BONACETO – Direttore Generale    f.to Tiziana BONACETO

e la Delegazione sindacale così composta:

per la Rappresentanza sindacale unitaria:

CECCARELLI FABIO    f.to Fabio CECCARELLI

CICIONI ROBERTO    f.to Roberto CICIONI

FERRANTI ADRIANO    f.to Adriano FERRANTI

FRITTELLA GIOVANNI

\_\_\_\_\_

GIANNONI MAURIZIO

\_\_\_\_\_

MARINI LUIGI

\_\_\_\_\_

MASSUCCI M. BEATRICE                                    f.to M. Beatrice MASSUCCI

MONTANARI CARLO    f.to Carlo MONTANARI

NORGINI GIANNI

\_\_\_\_\_

PAMPANELLA LUCIA    f.to Lucia PAMPANELLA

PIETROLATA LETIZIA    f.to Letizia PIETROLATA

SERENELLI FRANCESCA                                    f.to Francesca SERENELLI

per le OO.SS. di categoria:

FLC C.G.I.L.    f.to Giuseppa FAGOTTI

C.I.S.L. SCUOLA    f.to Luigi FABIANI

FEDERAZIONE U.I.L. SCUOLA R.U.A. \_\_\_\_\_

SNALS CONFESAL \_\_\_\_\_

F.G.U. FEDERAZIONE GILDA UNAMS \_\_\_\_\_

Visto il D.lgs. n. 165 del 30.03.2001 e il D.L.gs. n. 150 del 27.10.2009 come modificati da ultimo rispettivamente con il D.Lgs. n. 75 del 25.05.2017 e con il D.Lgs. n. 74 del 25.05.2017;

Visto in particolare l'art. 45 del D.lgs. n. 165 del 30.03.2001;

Visti i Contratti Collettivi Nazionali di lavoro del personale del comparto Università, sottoscritti a partire dal 9.08.2000, ivi compreso quelli sottoscritti il 16.10.2008 ed il 12.03.2009 relativi al quadriennio 2006/2009;

Visto il Contratto Collettivo Nazionale di lavoro del personale del Comparto Istruzione e Ricerca per il triennio 2016/2018 sottoscritto in data 19.04.2018 con particolare riferimento agli artt. 4, 5, 6, 7, 42, 63, 64, 65 e 66;

Vista la delibera del Consiglio di Amministrazione del 14.12.2016 con cui è stato adottato il Sistema di misurazione e valutazione della performance - Metodologia di valutazione sperimentale per l'anno 2017 e la successiva delibera del Consiglio di Amministrazione del 22.11.2017 con cui è stato approvato l'Aggiornamento per l'anno 2018;

Visto il Piano integrato 2017/2018/2019 approvato dal Consiglio di Amministrazione in data 31.01.2017, integrato con D.R. n. 261 del 01 marzo 2017 e successivamente revisionato dal Consiglio di Amministrazione nella seduta del 27 aprile 2017;

Visti i DD.DD.AA. n. 279 del 30.05.2003 e n. 320 del 18.06.2003 relativi al personale universitario non docente in convenzione con il S.S.N. equiparato ai fini economici al personale dirigente non medico e al personale dirigente medico del S.S.N;

Preso atto dell'esito della mappatura e della valutazione dei laboratori dell'Ateneo comunicato dalla Commissione di cui al D.R. n. 521 del 31.03.2016 e D.R. n. 635 del 20.04.2016 con nota prot. n. 74762 del 18.10.2016 e le cui risultanze sono state approvate dal Senato Accademico e dal Consiglio di Amministrazione nelle rispettive sedute del 20.10.2016;

Preso atto, altresì, dei lavori della Commissione per l'individuazione delle figure cardine nell'organizzazione dei Dipartimenti e dei Centri di cui al D.R. n. 520 del 31.03.2016 e

del verbale conclusivo degli stessi prot. n. 79200 del 4.11.2016 approvato dal Senato Accademico e dal Consiglio di Amministrazione con delibere del 22 e del 23 novembre 2016;

Vista la delibera del Consiglio di Amministrazione del 18.05.2016 e del 20.12.2016 con cui sono stati individuati gli indirizzi e i criteri in merito alla riorganizzazione dei servizi della amministrazione ed è stato approvato il Progetto di riorganizzazione dell'Amministrazione centrale;

Preso atto del C.C.I. Anno 2016 e Criteri 2017 sottoscritto in data 28.10.2016;

Dato atto che con circolare prot. n. 95770 del 30.12.2016 sono state fornite alle strutture decentrate le disposizioni relative al conferimento degli incarichi di responsabilità con riferimento alle posizioni individuate dalla Commissione Laboratori e delle posizioni di responsabilità per ciascuno dei settori del Dipartimento/Centro di cui al verbale conclusivo dei lavori della Commissione per l'individuazione delle figure cardine nell'organizzazione di Dipartimento e Centro e delle conseguenti posizioni di responsabilità prot. n. 79200 del 4.11.2016 nonché disposizioni in merito alle turnazioni del personale adibito alle portinerie ai fini del riconoscimento del relativo compenso;

Visti i D.D.G. n. 368 del 30.12.2016 ed il D.D.G. n. 10 del 16.01.2017 relativi alla riorganizzazione dell'Amministrazione centrale a decorrere dal 1° gennaio 2017;

Vista la delibera del Consiglio di Amministrazione del 19 luglio 2017 recante "*Contrattazione Collettiva Integrativa Personale Comparto Università - C.C.I. Accordo 2017 - Linee di indirizzo*";

Vista la delibera del Consiglio di Amministrazione del 23 maggio 2018 recante "*Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro relativo al personale del Comparto Istruzione e Ricerca - Triennio 2016/2018 sottoscritto in data 19.04.2018. Contrattazione Collettiva Integrativa - Art. 42, comma 2 - Nomina delegazione datoriale*";

Viste le sentenze n. 117 del 28.03.2017 del Tribunale di Perugia, Sezione Lavoro, n. 454 e n. 455 del 3.11.2017 del Tribunale di Perugia, Sezione Lavoro, n. 63 del 20.02.2018 del Tribunale di Terni - Sezione Lavoro, con cui l'Università degli Studi di Perugia è stata condannata nei confronti dei ricorrenti, alla ricostruzione della carriera del personale stabilizzato negli anni 2009 e 2010 con conseguente riconoscimento delle differenze retributive spettanti per effetto delle progressioni di carriera conseguite in costanza di rapporto di lavoro a tempo determinato;

Visto il parere del MEF – Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato, richiesto dall'Ateneo con nota prot. 70241 del 28 settembre 2017 e assunto a prot. n. 9508 del 8.02.2018, con il quale in risposta al quesito formulato dall'Università degli Studi di Perugia è stato ritenuto *“di poter condividere l'orientamento dell'Agenzia per la Rappresentanza Negoziabile delle Pubbliche Amministrazioni, di cui alla nota 5750 del 24 marzo 2011, citata dall'Ateneo di Perugia, in merito all'utilizzo ordinario delle risorse stabili del Fondo ai fini del pagamento dei differenziali stipendiali dovuti a progressione economica, anche se riconosciuta in via giudiziale”*;

Visti il D.R. n. 1829 del 13.11.2017, il D.R. n. 200 del 15.02.2018 e il D.R. n. 769 del 14.06.2018 con cui è stata data esecuzione alle richiamate sentenze;

Tenuto conto che la sottoscrizione del Contratto collettivo integrativo (C.C.I.) per tutte le materie ad esso demandate dalla Contrattazione collettiva nazionale potrà richiedere ulteriori momenti di confronto, data l'ampiezza e la rilevanza delle questioni da concordare;

Visto il D.R. n. 1078 del 17.07.2017 e il D.R. n. 1375 del 18.09.2017 con cui l'Amministrazione ha costituito per l'anno 2017 rispettivamente il Fondo ex art. 87 e il Fondo ex art. 90 del C.C.N.L. 2006/2009 sottoscritto in data 16.10.2008;

Preso atto del verbale del Collegio dei Revisori n. 63 del 18.07.2017 con cui ai sensi dell'art. 40-bis del D.Lgs. n. 165 del 30.03.2001 è stata resa certificazione positiva in ordine alla *“Costituzione Fondo ex art. 87 – Anno 2017 e allegata relazione tecnico - finanziaria di cui al D.R. 1078 del 17 luglio 2017”* e del verbale del Collegio dei Revisori n. 6 del 20.02.2018 con cui è stata resa certificazione positiva in ordine alle economie del Fondo ex art. 87 dell'anno 2016 non utilizzate e riportate al Fondo ex art. 87 dell'anno 2017 con D.D. n. 3 del 23.02.2018;

Preso atto altresì del verbale del Collegio dei Revisori n. 1 del 22.07.2017 con cui ai sensi dell'art. 40-bis del D.Lgs. n. 165 del 30.03.2001 è stata resa certificazione positiva in ordine alla *“Costituzione Fondo ex art. 90 – Anno 2017 e allegata relazione tecnico - finanziaria di cui al D.R. 1375 del 18 settembre 2017”*;

Visto il Sistema di misurazione e valutazione della performance – Metodologia sperimentale per l'anno 2017 approvato dal Consiglio di Amministrazione in data 14.12.2016 e successivamente aggiornato per l'anno 2018 in data 22.11.2017;

Visti gli esiti delle trattative intercorse ai fini della sottoscrizione del C.C.I .anno 2017 in particolare nelle sedute del 18 luglio, del 23 luglio 2018 e del 9 agosto 2018;

Atteso che nella seduta di contrattazione del 14 settembre 2018 è stata sottoscritta l'ipotesi di Contratto collettivo decentrato integrativo relativo all'anno 2017 di cui agli artt. 7 e 42, comma 3, C.C.N.L. 2016/2018 del 19.04.2018;

Rilevato che il Collegio dei Revisori con verbale n. 12 del 24.09.2018 ha dato certificazione positiva ai sensi dell'art. 40-*bis* del d.lgs. n. 165/2001 all'ipotesi di Contratto collettivo integrativo del personale del comparto Istruzione e Ricerca di cui agli artt. 7 e 42, comma 3, del C.C.N.L. 2016/2018 del 19.04.2018, per l'anno 2017;

Vista la Delibera del Consiglio di Amministrazione del 25.09.2018 con cui la Delegazione trattante di parte pubblica è stata autorizzata alla sottoscrizione definitiva del Contratto collettivo integrativo di cui agli artt. 7 e 42, comma 3, del C.C.N.L. 2016/2018 del 19.04.2018, per l'anno 2017;

Al termine della riunione

## **SI CONVIENE E SI STIPULA QUANTO SEGUE**

### **Art. 1**

#### **Campo di applicazione e obiettivi**

1. Il presente contratto collettivo integrativo, in applicazione del D.Lgs. 165/01, nel rispetto dei vincoli di bilancio risultanti dagli strumenti di programmazione annuale e pluriennale, disciplina le materie ad esso riservate dall'art. 42, comma 3 del C.C.N.L. del comparto Istruzione e Ricerca – Sezione Università e Aziende ospedaliero-universitarie del 19.4.2018 limitatamente alle lett. a), d), e), f), k).
2. Il presente contratto si applica a tutto il personale tecnico-amministrativo appartenente alle cat. B, C e D ed EP con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e a tempo determinato, dipendente dall'Università degli Studi di Perugia e al quale si applica il C.C.N.L. del Comparto Istruzione e Ricerca con esclusione del personale universitario non docente in convenzione con il S.S.N. equiparato ai fini economici al personale dirigente non medico e al personale dirigente medico del S.S.N. di cui al D.D.A. n. 279 del 30.05.2003 e D.D.A. n. 320 del 18.06.2003;
3. Il presente contratto vuole porsi in linea di coerenza con gli obiettivi di efficienza ed efficacia tracciati dalle riforme legislative, sulla base di criteri improntati alla valorizzazione dell'impegno e della qualità della prestazione individuale, secondo la

produttività e la capacità innovativa della prestazione lavorativa assumendo come obiettivo prioritario la valorizzazione delle persone, fondata sul miglioramento delle competenze professionali possedute e sul contributo assicurato da ciascuno al raggiungimento degli obiettivi summenzionati.

4. Il presente contratto rappresenta, altresì, un investimento economico ed organizzativo per l'Amministrazione, che ritiene prioritario accompagnare con adeguati strumenti la fase di ristrutturazione che l'Ateneo sta attraversando, allo scopo di supportare i progetti di miglioramento complessivo dei servizi offerti. In particolare esso è informato ai seguenti principi guida:

- migliorare l'efficienza del funzionamento e l'efficacia dei servizi resi;
- valorizzare le peculiarità delle singole realtà operative;
- migliorare la qualità lavorativa e la professionalità dei dipendenti introducendo strumenti di gestione e motivazione delle risorse umane diversificati, con l'intento di rispondere alla complessità organizzativa, coinvolgendo adeguatamente coloro i quali hanno responsabilità di tipo organizzativo - gestionale;
- aumentare il grado di coinvolgimento del personale nei processi di miglioramento dell'Ateneo assumendo il riconoscimento delle competenze professionali dei dipendenti quale valore irrinunciabile, con la consapevolezza che la qualità dei servizi erogati dall'Amministrazione è in larga misura determinata dalla qualità delle prestazioni dei dipendenti.

## **Art. 2**

### **Durata e decorrenza del contratto**

1. Il presente contratto collettivo integrativo, per la parte giuridica ed economica, ha durata annuale ed ha efficacia per l'anno 2017, tranne che per gli istituti e per le disposizioni contrattuali che prevedono una diversa durata. Lo stesso ha validità annuale limitatamente alla quantificazione per l'anno 2017 delle risorse da destinare al finanziamento del fondo ex art. 87 del C.C.N.L. sottoscritto in data 16 ottobre 2008, nel rispetto di quanto previsto dall'art. 64 del C.C.N.L. sottoscritto il 19 aprile 2018.

## **Art. 3**

### **Fondo ex art. 87 C.C.N.L. 16.10.2008 e ex art. 64 C.C.N.L. 19.04.2018 per l'anno 2017**

1. Il Fondo per le progressioni economiche e per la produttività collettiva e individuale (Fondo risorse decentrate) destinato al personale di categoria B, C e D risulta costituito, per l'anno 2017, con D.R. n. 1078 del 17.07.2017 e aggiornato a seguito

dell'accertamento delle economie relativo all'anno 2016 (Verbale Collegio dei Revisori n. 6 del 20.02.2018 e Determina Dirigenziale n. 3 del 23.02.2018), ed è pari ad € 2.099.955,36 di cui € 1.134.383,35 di risorse stabili ed € 965.572,01 di risorse variabili, al netto degli oneri a carico dell'Ente.

2. A seguito delle intervenute sentenze n. 117 del 28.03.2017 del Tribunale di Perugia, Sezione Lavoro, n. 454 e n. 455 del 3.11.2017 del Tribunale di Perugia, Sezione Lavoro, n. 63 del 20.02.2018 del Tribunale di Terni – Sezione Lavoro, con cui l'Università degli Studi di Perugia è stata condannata nei confronti dei ricorrenti alla ricostruzione della carriera ed al conseguente riconoscimento (a carico del fondo anno 2017 in esecuzione del parere del MEF – Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato, richiesto dall'Ateneo con nota prot. n. 70241 del 28 settembre 2017 e assunto a prot. n. 9508 del 8.02.2018) delle differenze retributive spettanti per effetto delle progressioni di carriera conseguite in costanza di rapporto di lavoro a tempo determinato, le risorse stabili destinate alla contrattazione integrativa sono state ridotte di una quota pari a € 354.820,00 (D.R. n. 1829 del 13.11.2017, il D.R. n. 200 del 15.02.2018 e il D.R. n. 769 del 14.06.2018), con conseguente rideterminazione in € 779.563,35.
3. In applicazione dell'art. 64, comma 1, del C.C.N.L. 19.04.2018 l'ammontare delle risorse destinate nell'anno 2016 all'I.M.A. di cui all'art. 41, comma 4 del C.C.N.L. del 27.01.2005, pari ad € 191.500,00, sono sottratte alle risorse disponibili per la contrattazione collettiva unitamente alle risorse già destinate nell'anno 2016 agli incarichi conferiti, ai sensi dell'art. 91 del C.C.N.L. 16.10.2008, al personale di categoria D pari a € 311.500,00 correlate alle seguenti tipologie di incarico:
  - Segretario amministrativo;
  - Responsabile Unico di Laboratorio;
  - Responsabile di Ufficio (Cat. D);
  - Responsabile delle strutture bibliotecarie e del Fondo antico;
  - Economo dell'Amministrazione Centrale;
4. Per quanto indicato ai commi precedenti l'ammontare delle risorse stabili disponibili per la contrattazione decentrata integrativa per l'anno 2017 è pari a € 276.563,35 al netto degli oneri a carico dell'Ente.

#### **Art. 4**

#### **Destinazione delle risorse del Fondo ex art. 87 – Anno 2017**

1. Le parti concordano che la ripartizione delle risorse del Fondo ex art. 87 venga operata, ai sensi dell'art. 64 del C.C.N.L. 2016/2018, avuto riguardo alla salvaguardia dei livelli retributivi del personale con particolare riguardo ai seguenti criteri:

- complessiva tutela dei valori salariali conseguiti dal personale per effetto di quanto già concordato nel C.C.I. Anno 2016 e Criteri 2017 sottoscritto in data 28.10.2016, da conseguire mediante la coerente ripartizione delle risorse di cui al presente contratto collettivo integrativo, nel rispetto degli istituti previsti dall'art. 83 del C.C.N.L. 16.10.2008;
  - razionalizzazione delle figure di responsabilità presenti presso le strutture decentrate a seguito della conclusione dei lavori della Commissione per l'individuazione delle figure cardine nell'organizzazione dei Dipartimenti e dei Centri di cui al D.R. n. 520 del 31.03.2016 e del verbale conclusivo degli stessi prot. n. 79200 del 4.11.2016 approvato dal Senato Accademico e dal Consiglio di Amministrazione con delibere del 22 e del 23 novembre 2016;
  - differenziazione delle situazioni di disagio correlate alle specifiche condizioni di lavoro del personale in servizio presso le sedi dell'Ateneo;
  - remunerazione della performance organizzativa e della performance individuale con riferimento alle unità organizzative o aree di responsabilità in cui si articola l'Amministrazione, tenendo conto della diversa partecipazione del personale alla performance organizzativa e individuale secondo principi di equità tra personale appartenente alla medesima categoria;
2. Le parti danno altresì atto che l'ammontare delle risorse di cui all'art. 63, comma 3, lett. d) ed e) del C.C.N.L. 19.4.2018 imputate per l'anno 2017 al fondo è pari a € 144.690,17 e concordano per l'anno 2017 di distribuire le stesse, nel rispetto di quanto previsto dall'art. 64, comma 3, del C.C.N.L. 19.4.2018, come segue:
- a) premi correlati alla performance organizzativa: 30% (€ 43.407,05);
  - b) premi correlati alla performance individuale: 35% (€ 50.641,56);
  - c) indennità correlate alle condizioni di lavoro del personale delle categorie B, C e D: 35% (€ 50.641,56).
3. Sulla base dei suesposti criteri le parti danno atto e concordano la seguente ripartizione del Fondo ex art. 87 C.C.N.L. 16/10/2008 per l'anno 2017 come segue:
- a) Destinazioni sottratte alla contrattazione decentrata integrativa ai sensi dell'art. 64, comma 1 del C.C.N.L. 2016/2018 sottoscritto il 19.4.2018:

Indennità di responsabilità personale di cat. D (art. 3 comma 3 del presente CCI)	€ 311.500,00
Indennità accessoria mensile	€ 191.500,00



b) Destinazioni concordate con il presente contratto collettivo integrativo:

Indennità di responsabilità personale cat. B-C-D (art. 64, comma 2, lett. d) CCNL 2016/2018)	€ 190.933,33
Indennità per disagio, rischio, particolari o gravose articolazioni dell'orario di lavoro (art. 64, comma 2, lett. c) CCNL 2016/2018)	€ 276.399,03
Performance Organizzativa (art. 64, comma 2, lett. a) CCNL 2016/2018)	€ 373.463,14
Performance Individuale (art. 64, comma 2, lett. b) CCNL 2016/2018)	€ 401.339,86

per un totale di € 1.745.135,36 di cui € 779.563,35 quali risorse stabili del fondo ed € 965.572,01 quale risorse variabili.

In particolare alla "Indennità per disagio, rischio, particolari o gravose articolazioni dell'orario di lavoro" sono destinate risorse stabili pari ad € 85.630,02 e risorse variabili pari ad € 190.769,01, di cui € 50.641,56, pari al 35% delle risorse variabili di cui all'art. 63 co. 3 lett. d) ed e) del richiamato C.C.N.L. 2016/2018 e € 140.127,45 di ulteriori risorse variabili.

All'istituto della "Performance organizzativa", in ossequio a quanto stabilito dal C.C.N.L. 2016/2018 del 19.04.2018 art. 64, comma 3, è destinato il 30% delle risorse variabili di cui all'art. 63 co. 3 lett. d) ed e) del richiamato C.C.N.L. 2016/2018 pari ad € 43.407,05 oltre ad ulteriori risorse variabili pari ad € 330.056,09 per complessivi € 373.463,14.

All'istituto della "Performance individuale" sono destinate risorse variabili per un ammontare complessivo pari ad € 401.339,86, di cui € 50.641,56, pari al 35% delle risorse variabili di cui all'art. 63 co. 3 lett. d) ed e) del richiamato C.C.N.L. 2016/2018 e € 350.698,30 di ulteriori risorse variabili.

## **Art. 5**

### **Indennità di responsabilità**

1. Le parti prendono atto che l'Amministrazione, in base alle proprie finalità istituzionali, ha individuato, per l'anno 2017, le posizioni organizzative, le funzioni specialistiche e di responsabilità e i qualificati incarichi da attribuire al personale di categoria B, C e D, con riconoscimento di indennità di responsabilità di cui all'art. 91 del C.C.N.L. 18/10/2008

correlate al livello di responsabilità, alla complessità delle competenze attribuite, alla specializzazione richiesta, ai compiti affidati ed alle caratteristiche innovative della professionalità richiesta:

- A. Posizioni organizzative individuate con provvedimento rettorale, direttoriale o dirigenziale:
- Responsabili di uffici di alta complessità;
  - Responsabili di uffici di media complessità;
  - Responsabili delle strutture bibliotecarie e del Fondo antico;
  - Responsabili di procedimento dell'Amministrazione centrale ed Uffici del Polo di Terni e del Centro Servizi Bibliotecari;
  - Amministratori di sistema dell'Amministrazione centrale;
  - Referenti ITC di procedure informatiche (massimo 2 unità Ripartizione Informatica);
  - Referenti ITC per strumentazioni (massimo 2 unità Ripartizione Informatica);
  - Consulente ADR;
  - Economo dell'Amministrazione centrale;
  - Delegati SISTRI.
- B. Qualificati incarichi, individuati ai sensi dell'art 91, comma 3, del C.C.N.L 16.10.2008:
- Segretari amministrativi;
  - Responsabili unici di laboratorio di alta complessità;
  - Responsabili unici di laboratorio di media complessità.
- C. Funzioni specialistiche individuate con provvedimenti dei Responsabili delle Strutture decentrate:
- Responsabili Settore Servizi Generali;
  - Responsabili Settore Didattica;
  - Responsabili Settore Ricerca;
  - Responsabili Settore Informatica.
2. Le parti, nel rispetto di quanto previsto dall'art. 64, comma 1 del C.C.N.L. 19.04.2018 e dall'art. 4 del presente CCI, concordano gli importi destinati a remunerare gli incarichi individuati all'art. 3, comma 3 del presente C.C.I., anche conferiti al personale di Categoria C, come di seguito rimesso:

Incarico	Indennità
Responsabili uffici alta complessità	€ 3.500,00
Responsabili uffici media complessità	€ 1.500,00
Responsabili delle strutture bibliotecarie e del Fondo antico	€ 2.000,00
Segretari amministrativi	€ 4.300,00*

R.U.L. alta complessità	€ 3.300,00*
R.U.L. media complessità	€ 1.800,00*
Economo	€ 1.500,00

\*di cui 1/3 corrisposto nel rispetto dell'art. 91, comma 4 del C.C.N.L. 16.10.2008 e della disciplina attuativa del Sistema di misurazione e valutazione della performance – Metodologia sperimentale per l'anno 2017 con le modalità definite all'art. 7 del presente C.C.I..

3. Le parti, nel rispetto di quanto previsto dall'art. 64, comma 1, del C.C.N.L. 19.04.2018 e dall'art. 4 del presente C.C.I., concordano i seguenti restanti importi destinati alle indennità di responsabilità da corrispondere ai titolari delle posizioni organizzative, dei qualificati incarichi e delle funzioni specialistiche attribuiti al personale di categoria B, C, D così come risultante dal prospetto che segue:

Incarico	Indennità
Consulente ADR	€ 2.000,00
Responsabili di procedimento dell'Amministrazione centrale ed Uffici del Polo di Terni e del Centro Servizi Bibliotecari	€ 500,00
Responsabili Settore Servizi Generali	€ 400,00
Responsabili Settore Didattica	€ 400,00
Responsabili Settore Ricerca	€ 400,00
Responsabili Settore Informatica	€ 400,00
Delegati SISTRI	€ 700,00
Amministratori di sistema dell'Amministrazione Centrale	€ 500,00
Referenti ITC di procedure informatiche – Rip. Informatica	€ 500,00
Referenti ITC per strumentazioni – Rip. Informatica	€ 500,00

4. Per l'anno 2017 le predette indennità verranno erogate su base annua a consuntivo per i mesi di incarico e non saranno corrisposte per i periodi di assenza, anche retribuita, complessivamente superiori a 120 giorni all'anno, con esclusione delle ferie.
5. Le indennità di cui ai punti precedenti non sono cumulabili tra loro, ad eccezione dell'indennità spettante ai Delegati SISTRI.

6. I competenti uffici dell'Amministrazione centrale procederanno alla ricognizione del personale che abbia ricoperto nell'anno 2017 posizioni organizzative connesse alla responsabilità di uffici di media e di alta complessità individuata con provvedimento del Direttore Generale nonché degli incarichi relativi posizioni organizzative, qualificati incarichi ovvero funzioni specialistiche attribuite formalmente nel 2017, sulla base delle disposizioni di cui alla circolare prot. n. 95770 del 30.12.2016 e segnatamente:

- il riconoscimento delle indennità di responsabilità è subordinato alla preventiva individuazione dei dipendenti incaricati mediante decreto di conferimento adottato dal responsabile della struttura di assegnazione da quale risulti lo specifico incarico trasmesso ai competenti uffici dell'amministrazione centrale;
- non sono ritenuti utili conferimenti disposti con modalità diverse dal decreto;
- in sede di prima applicazione e per le sole unità già incaricate nell'anno 2016 delle medesime funzioni, potranno essere stati adottati, entro il mese di gennaio 2017 con decorrenza 1° gennaio 2017. Per i nuovi conferimenti (di norma da individuare dal primo giorno del mese successivo alla data di adozione del decreto) e comunque successivamente, non saranno ritenute valide decorrenze retroattive, atteso che alla data di adozione del decreto di conferimento il dipendente è legittimato all'esercizio dell'attività connesse con l'incarico attribuito;
- laddove, in ogni caso, per mero errore materiale il conferimento dell'incarico abbia decorrenza precedente alla data di emanazione del decreto, lo stesso e i correlati effetti economici si intenderanno disposti alla data di adozione del provvedimento.

7. In particolare, nel rispetto di quanto stabilito dall'art. 91, comma 4, del C.C.N.L. 16.10.2008 nonché dal Sistema di misurazione e valutazione della performance - Metodologia di valutazione sperimentale per l'anno 2017, per gli incarichi di cui all'art. 91, comma 3 del C.C.N.L. 16.10.2008, 1/3 dell'indennità di responsabilità (finanziato con le risorse complessivamente destinate alla performance) verrà corrisposto in esito alla verifica dei risultati conseguiti dal dipendente, con conseguente determinazione dell'indennità di responsabilità come di seguito rimesso:

Incarichi 91, comma 3	Importo totale	2/3 importo	1/3 importo (risultato)
Segretari amministrativi	€ 4.300,00	€ 2.866,67	€ 1.433,33
R.U.L. alta complessità	€ 3.300,00	€ 2.200,00	€ 1.100,00
R.U.L. media complessità	€ 1.800,00	€ 1.200,00	€ 600,00

8. L'indennità di responsabilità di cui al presente articolo, in attuazione di quanto previsto dall'art. 58, comma 11, del C.C.N.L. 19.04.2018, è erogata al personale in

regime di lavoro part-time con le stesse modalità previste per il personale a tempo pieno.

9. Qualora le somme destinate alla presente voce del trattamento accessorio non siano sufficienti a coprire gli oneri complessivi derivanti dall'applicazione dei criteri sopra indicati, le parti stabiliscono di ridurre proporzionalmente le indennità di cui al co. 2 con salvaguardia degli incarichi di cui all'art. 5, comma 2 del presente C.C.I..

## **Art. 6**

### **Indennità per disagio, rischio, particolari o gravose articolazioni dell'orario di lavoro**

1. Le parti, concordano di remunerare nell'ambito della presente indennità, per l'anno 2017, i seguenti compiti correlati alle condizioni di lavoro del personale di cat. B, C e D, da finanziare con risorse variabili del fondo ai sensi dell'art. 64, comma 3 del C.C.N.L. 19.4.2018 e con esclusione del personale in convenzione con il S.S.R. equiparato alla dirigenza medica o sanitaria:
  - a. il personale che opera in modo esclusivo quale autista dell'Amministrazione Centrale, che abbia effettuato oltre Km 10.000 nel corso dell'anno solare, con un importo pari ad € 0,10/Km;
  - b. il personale addetto al ricovero, cura e governo degli animali, in servizio presso il Dipartimento di Medicina Veterinaria ed il Centro Servizi per la ricerca pre-clinica che effettua turni domenicali e/o festivi con un importo massimo di € 120,00, di cui:
    - € 40,00 per la prima ora intera;
    - € 16,00 per le successive ore intere lavorative fino a cinque ore;
  - c. il personale addetto alla cura delle serre nonché il personale adibito in maniera continuativa alla gestione degli animali presso il Dipartimento di Scienze agrarie, alimentari e ambientali che effettua turni domenicali e/o festivi con un importo massimo di € 90,00, di cui:
    - € 40,00 per la prima ora intera;
    - € 10,00 per le successive ore intere lavorative fino a cinque ore;
  - d. il personale adibito in maniera continuativa a lavori all'aperto nei campi sperimentali, negli orti botanici, a lavori nelle serre nonché il personale adibito in maniera continuativa alla gestione degli animali in gestione al Dipartimento di Scienze agrarie, alimentari e ambientali mediante il riconoscimento di un importo annuo pari ad € 800,00. I destinatari del presente compenso saranno individuati dal Direttore del Dipartimento di Scienze agrarie, alimentari e ambientali (anche con riferimento al personale addetto alla cura e alla custodia degli animali del medesimo dipartimento), dal Direttore del Centro di Ateneo per i musei scientifici

- e dal Direttore del Centro Appenninico del Terminillo Carlo Jucci, preposti all'organizzazione delle predette attività;
- e. il personale che lavora, in maniera continuativa, a diretto contatto con gli animali per il ricovero, la cura e il governo degli stessi, al quale è corrisposta un'indennità giornaliera pari ad € 10,00 per ogni giorno di effettiva presenza in servizio. I destinatari del presente compenso saranno individuati dal Direttore del Dipartimento di Medicina Veterinaria e del Centro Servizi per la ricerca pre-clinica, preposti all'organizzazione delle predette attività;
- f. al personale previamente individuato dai Responsabili delle strutture che:
- sia adibito alle portinerie di sedi/strutture con orario di apertura quotidiana di almeno 10 ore e che, per esigenze di servizio, è soggetto a turnazione e rispetti i seguenti criteri:
    - il cui orario di lavoro consiste in un'effettiva rotazione che evidenzi un'equilibrata alternanza di turni di mattina e di pomeriggio nell'ambito di una programmazione definita dal responsabile della struttura;
    - abbia effettuato le sotto indicate tipologie di turni su orari predeterminati dalle strutture stesse:
      - entrata fino alle ore 7:35 con durata di almeno 8 ore;
      - uscita dalle ore 18:30 con durata di almeno 8 ore;
      - uscita dalle 19:15 con durata di almeno 6;
- per il disagio correlato alla tipologia del lavoro è stanziato un importo annuo complessivo stimato in € 45.000 a titolo di budget corrisposto individualmente nella misura di € 6,00 per ciascun turno fino ad un importo individuale massimo non superiore a € 700,00.
- g. il personale della Ripartizione Didattica, dell'Ufficio gestione carriere studenti del Polo di Terni, il personale dell'Ospedale Veterinario, dell'Ufficio Archivio e dell'Ufficio Protocollo con funzione di addetto allo sportello (non più di 20 unità per la Ripartizione Didattica individuate dal Dirigente, non più di 3 unità per il Polo di Terni individuate dal Responsabile dell'Ufficio citato, non più di 6 unità per l'Ospedale Veterinario e non più di 7 unità per gli Uffici Archivio e Protocollo), nonché il personale in servizio presso le Sezioni/Strutture del Centro Servizi Bibliotecari, per il disagio legato al particolare tipo di attività e all'apertura delle relative sedi con orario continuato per l'intera giornata, a cui è destinato l'importo individuale annuo di € 400,00);
- h. il personale che svolge mansioni comportanti continua esposizione a rischi, a cui sarà corrisposto l'importo di seguito indicato:
- a. personale cui risulta attribuito il coefficiente 1 della tabella allegata (all. 1), € 55,00;

- b. personale cui risulta attribuito il coefficiente 3 della tabella allegata (all. 1),  
€ 165,00;
- c. personale cui risulta attribuito il coefficiente 5 della tabella allegata (all. 1),  
€ 275,00;

L'importo annuo così risultante, sarà corrisposto sulla base dei giorni di effettiva presenza in servizio.

- i. Al personale che presta attività lavorativa presso il Centro servizi per la ricerca preclinica, il quale si trova ad operare in particolari condizioni ambientali, per il maggior impegno richiesto, è destinata, a titolo di indennità di disagio, anche per l'anno 2017, l'indennità individuale annua pari ad € 2.000,00 che sarà corrisposta in misura correlata alla durata dell'effettiva assegnazione.
2. Qualora le somme destinate alla presente voce del trattamento accessorio non siano sufficienti a coprire gli oneri complessivi derivanti sulla base dell'applicazione dei criteri sopra indicati, le parti stabiliscono di ridurre proporzionalmente le indennità spettanti ai destinatari del compenso di cui al presente articolo ad eccezione delle indennità spettanti al personale di cui alle lett. b) e c).

## **Art. 7**

### **Performance**

1. Per gli anni 2017 e 2018, nel rispetto di quanto previsto dagli artt. 42, comma 3, lett. d) e 64, comma 3 del C.C.N.L. sottoscritto il 19.04.2018 e dall'art. 4, comma 2 del presente C.C.I. ed in coerenza con il vigente Sistema di misurazione e valutazione della performance:
- a. l'istituto della "Performance organizzativa" è destinato a remunerare il livello di raggiungimento dei risultati-obiettivi strategici e operativi di struttura annualmente assegnati al personale con il Piano integrato, cui è ricondotto un peso pari al 70% o al 50%, (di cui alle lett. a. e b. del paragrafo 5.3 del Sistema di misurazione e valutazione della performance);
  - b. l'istituto della "Performance individuale" è destinato a remunerare la misura del contributo di ciascuna unità di personale alla performance complessiva dell'Amministrazione, con riferimento ai comportamenti organizzativi tenuti da ciascun dipendente cui è ricondotto un peso pari al 30%, al 50% o al 100%, (di cui alle lett. a., b. e c. del paragrafo 5.3 del Sistema di misurazione e valutazione della performance).
2. Nell'ambito delle risorse di cui all'art. 4 del presente C.C.I., i compensi di cui al presente articolo sono riconosciuti al personale di categoria B, C, D ed EP quale produttività/risultato, ai sensi delle disposizioni normative e contrattuali vigenti e con

le modalità stabilite dal "Protocollo performance", Allegato 2, parte integrante e sostanziale del presente C.C.I.

### **Art. 8**

#### **Indennità accessoria mensile (I.M.A.)**

1. Le parti danno atto che a tutto il personale di categoria B-C-D a tempo indeterminato e determinato dell'Università degli Studi di Perugia, ivi compreso quello comandato presso l'Ateneo e ad esclusione di quello comandato presso altri enti, è corrisposta l'indennità accessoria mensile (I.M.A.) di cui all'art. 41, comma 4, del C.C.N.L. 27/01/2005, così come modificato dall'art. 10, comma 1, lettera E), del C.C.N.L. 28/03/2006, erogabile per dodici mensilità, a decorrere dal 1/1/2017 e fino al 31/12/2017.
2. L'I.M.A. sarà corrisposta tenendo conto del numero delle unità di personale in servizio al 1.01.2017, calcolando, in primo luogo, il punteggio totale ottenuto moltiplicando il numero delle unità di Cat. B per il coefficiente 0,75, il numero delle unità di Cat. C per il coefficiente 0,83 ed il numero delle unità di Cat. D per il coefficiente 0,98. In secondo luogo si procederà al calcolo dell'indennità mensile a ciascuno spettante rapportando il valore del punto unitario al coefficiente percentuale pari a 0,75 per ciascuna unità di Cat. B, a 0,83 per ciascuna unità di Cat. C ed a 0,98 per ciascuna unità di Cat. D.
3. Gli importi individuali saranno corrisposti al personale fino a concorrenza delle risorse all'uopo destinate.
4. L'IMA è decurtabile solo in caso di sciopero, è corrisposta proporzionalmente per chi ha un rapporto di lavoro part-time ed è erogata in proporzione ai mesi lavorati per coloro che siano stati assunti o che cessino nel corso dell'anno.

### **Art. 9**

#### **Fondo ex art. 90 C.C.N.L. 16.10.2008 per l'anno 2017**

1. Il Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato del personale della categoria Elevate Professionalità risulta costituito, per l'anno 2017, con D.R. n. 1375 del 18.09.2017, ed è pari ad € 495.703,85 al netto degli oneri a carico dell'Ente.

### **Art. 10**

#### **Retribuzione di posizione e retribuzione di risultato personale di Cat. EP**



1. Le parti prendono atto che l'Amministrazione ha individuato, per l'anno 2017, la retribuzione di posizione del personale appartenente alla categoria EP di cui all'art. 76, comma 1, del C.C.N.L. 16.10.2008 nelle seguenti fasce:

FASCE	IMPORTO MINIMO	IMPORTO SUPERIORE AL MINIMO	TOTALE
A	€ 3.099	€ 9.000	€ 12.099
B	€ 3.099	€ 4.200	€ 7.299
C	€ 3.099	-----	€ 3.099

2. In attuazione di quanto previsto dall'art. 58, comma 11, del C.C.N.L. 19.04.2018, la retribuzione di posizione di cui al presente articolo, è erogata al personale appartenente alla cat. EP in regime di lavoro part-time con le stesse modalità previste per il personale a tempo pieno.
3. Per l'anno 2017, la retribuzione di risultato al personale di cat. EP sarà correlata alla complessiva indennità di posizione spettante a seguito del conferimento di incarico in applicazione dell'art. 75, comma 1, del C.C.N.L. 16.10.2008 e attribuita sulla base del livello di raggiungimento degli obiettivi in esito alla valutazione, nel rispetto di quanto previsto dal Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance - Metodologia di valutazione sperimentale per l'anno 2017 e con le modalità stabilite dal "Protocollo performance", Allegato 2, parte integrante e sostanziale del presente C.C.I.

### **Art. 11**

#### **Lavoro straordinario e lavoro supplementare**

1. A decorrere dal 2017 e fino a diversa disposizione lo straordinario è disciplinato da quanto previsto dal D.Lgs. 66/2003, dal D.Lgs. 81/2015, dall'art. 86 del C.C.N.L. 16.10.2008 e dall'art. 58 del C.C.N.L. 19.04.2018 nonché dal presente articolo. In coerenza con quanto stabilito nell'accordo sottoscritto in data 10 ottobre 2016 e successivamente confermato nel C.C.I. Anno 2016 e Criteri 2017 sottoscritto il 28 ottobre 2016, i livelli di utilizzo dello straordinario relativi all'anno 2015 costituiscono un budget di riferimento per gli anni futuri.
2. Nel caso in cui, al termine dell'anno di competenza, il budget assegnato alle singole strutture non venga interamente fruito, l'utilizzo dell'eventuale residuo potrà essere disposto dal Direttore Generale, previa ponderazione delle complessive esigenze rappresentate dalle strutture.

3. La liquidazione dello straordinario avviene, di norma, con cadenza trimestrale. Non possono essere accolte richieste di attribuzione di straordinario pervenute oltre il mese successivo alla chiusura di ciascun trimestre.
4. Le modalità operative già adottate nell'accordo del 10.10.2016, quali requisiti minimi per il riconoscimento dello straordinario, continuano a trovare applicazione fino a diversa determinazione, per tutto il personale in servizio presso l'Ateneo e con superamento delle eventuali deroghe riconosciute a particolari tipologie di personale e come di seguito precisato:
  - Il lavoro straordinario è riconosciuto a fronte di un saldo orario mensile positivo e deve sempre rispondere a specifiche, non programmabili e inderogabili esigenze di funzionamento delle strutture;
  - Il ricorso al lavoro straordinario non può costituire elemento ordinario di programmazione del lavoro;
  - Il lavoro straordinario è riconosciuto, per le giornate in cui sia prevista la prestazione, solo nel caso in cui il dipendente, di norma nei giorni in cui non è previsto il rientro pomeridiano, effettui un orario complessivo giornaliero di almeno 8 ore, salvo il caso in cui il dipendente presti la propria attività lavorativa osservando un profilo orario giornaliero di ore 7,12, nel qual caso il lavoro straordinario può essere riconosciuto solo se il dipendente effettui un orario giornaliero di 9,12 ore, nei giorni in cui la prestazione non sia prevista, con esclusione dei festivi, lo straordinario è riconosciuto per ogni ora intera lavorata;
  - Per l'eventuale esubero orario mensile maturato dai dipendenti su autorizzazione del Responsabile della Struttura, al fine di far fronte ad esigenze di servizio, e non remunerato come lavoro straordinario, dovrà essere consentito il recupero sia mediante riduzione dell'orario giornaliero ordinario, sia mediante giorni di riposo compensativo, qualora il dipendente lo richieda;
  - Il pagamento del lavoro straordinario può essere effettuato solo qualora lo stesso sia previamente e debitamente autorizzato e ricorrano le condizioni di cui ai precedenti punti, fermo rimanendo comunque che alle strutture non potrà essere assegnato un monte ore di lavoro straordinario superiore a quello utilizzato nel corso dell'anno 2015;
  - I risparmi eventualmente accertati a consuntivo, salvo quanto previsto dal comma 2 e dal successivo comma 3, andranno ad incrementare le risorse destinate al trattamento accessorio, ai sensi dell'art. 63, comma 3 del C.C.N.L. 19.04.2018;
  - Non può essere autorizzato il pagamento del lavoro straordinario i cui oneri gravino su risorse diverse da quelle di cui all'art. 86 del C.C.N.L. 16.10.2008.
5. Le prestazioni di lavoro supplementare del personale con rapporto di lavoro a tempo parziale rientrano nel budget di ore annualmente assegnate alle strutture e sono

disciplinate, anche con riferimento al trattamento economico spettante, dall'art. 58 del C.C.N.L. 2016/2018 del 19.04.2018.

6. Ai sensi di quanto previsto dall'art. 9 del D.Lgs. 66/2003 e dall'art. 29 del C.C.N.L. 16.10.2008, il diritto al riposo settimanale è riconducibile alla categoria dei diritti indisponibili e non può essere oggetto né di rinuncia né di monetizzazione. Conseguentemente, la prestazione di lavoro resa nelle giornate di domenica e festivi, non può essere riconosciuta quale lavoro supplementare/straordinario.
7. Il lavoro supplementare del personale con rapporto di lavoro part-time è disciplinato dal D.Lgs. 81/2015 e dall'art. 58 del C.C.N.L. 19.04.2018 e, in analogia con il restante personale, è riconosciuto in presenza di una prestazione minima di 2 ore oltre l'orario ordinario giornaliero individuale ovvero resa nei giorni in cui la prestazione lavorativa non sia prevista. Le ore di lavoro supplementare sono ricomprese nel budget di cui al comma 1 del presente articolo ed i relativi oneri sono a carico delle risorse destinate ai compensi per lavoro straordinario.



## Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza Università degli Studi di Perugia

Tipologia	Descrizione	Coefficiente
A1	Segreteria / biblioteca / ragioneria	0
A1a	Videoterminale superiore a 20 ore settimanali	0
A1b	Videoterminale superiore a 20 ore settimanali	0
A1c	Videoterminale inferiore a 20 ore settimanali	0
A2	Centro fotocopie	1
A3	Servizi generali	0
A4	Attività did + A1	0
A5	attività lavorative che comportano un elevato rischio di infortuni sul lavoro ovvero per la sicurezza, l'incolumità o la salute di terzi	0
B1	Analisi chimiche	5
B2	Analisi chimico-cliniche / sala operatoria	5
B3	Analisi microbiologiche / parassitologiche	5
B4	Attività did. + B1 B2 B3	0
B5	Attività del sottogruppo 1,2,3 con esposizione a rischio chimico non irrilevante	5
C1	Operatori agricoli colture	3
C2	Operatori agricoli colture/disinfestazioni	3
C3	Attività did. + C1 C2	0
D1	Veterinari/analisi chimiche/clin. Sala operat.	5
D2	Custodia animali diversa taglia	3
D3	Attività did. + D1 D2	0
E1	Laboratori meccanico / elettronici	3
E2	Attività did. + E1	0
F1	Ufficio Tecnico	1
F2	SPP	1
G1	Scavi Archeologici	1
G2	Attività did + G1	0

## **PROTOCOLLO PERFORMANCE**

### **Art. 1**

#### **Campo di applicazione ed esclusioni**

1. Il presente Protocollo, allegato al C.C.I. Anno 2017, parte integrante e sostanziale dello stesso (da questo momento in poi Protocollo), in applicazione del D.Lgs. 165/2001, del D.Lgs. n. 150/2009 come integrato e modificato da ultimo dal D.Lgs. n. 74/2017, nel rispetto dei vincoli di bilancio risultanti dagli strumenti di programmazione annuale e pluriennale, disciplina le materie ad esso riservate dall'art. 42, comma 3, lett. d) del C.C.N.L. del Comparto Istruzione e Ricerca sottoscritto in data 19.04.2018 ed in particolare definisce i criteri per l'erogazione della performance di cui al Sistema di misurazione e valutazione approvato dal Consiglio di Amministrazione in data 14.12.2016 e s.m. e i..
2. Il presente Protocollo si applica a tutto il personale tecnico-amministrativo appartenente alle cat. B, C, D ed EP con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e a tempo determinato, dipendente dall'Università degli Studi di Perugia e al quale si applica il C.C.N.L. del Comparto Istruzione e Ricerca. Si applica, altresì, al personale in posizione di comando proveniente da altre Amministrazioni nonché al personale in distacco o aspettativa sindacale, per quest'ultimo la valutazione è espressa dal Direttore Generale tenuto anche conto degli elementi forniti dal responsabile della struttura presso la quale il dipendente presta la propria attività.
3. È escluso dall'applicazione del presente protocollo:
  - a) il personale universitario non docente in convenzione con il S.S.N. equiparato ai fini economici al personale dirigente non medico e al personale dirigente medico del S.S.N. di cui al D.D.A n. 279 del 30.05.2003 ed al D.D.A. n. 320 del 18.06.2003;
  - b) il personale di ruolo dell'Ateneo in posizione di comando presso altra Pubblica Amministrazione.

### **Art. 2**

#### **Durata e decorrenza**

1. Il Protocollo è efficace per il periodo 1 gennaio 2017 – 31 dicembre 2018 e disciplina le modalità di erogazione dei compensi accessori di produttività e

risultato, per l'anno 2017 e per l'anno 2018, in applicazione del Sistema di valutazione e misurazione della performance adottato dal Consiglio di Amministrazione in data 14.12.2016 e s. m. e i., in quanto compatibile con le disposizioni normative e contrattuali vigenti.

2. Le parti si riservano di riaprire il confronto qualora intervengano nuove disposizioni di legge e/o contrattuali di modifica dell'istituto disciplinato nel presente Protocollo.

### **Art. 3**

#### **Definizione degli imponibili annui di categoria**

1. Gli imponibili massimi spettanti al personale di cat. B, C e D, con esclusione del personale titolare degli incarichi di cui all'art. 91, commi 3 e 4, del C.C.N.L. 2006/2009 sottoscritto in data 16.10.2008, sono definiti a conclusione dell'anno di riferimento nel rispetto dell'ammontare delle risorse all'uopo annualmente destinate in sede di contrattazione collettiva decentrata integrativa, al netto della quota di cui all'art. 9, comma 2 del presente Protocollo, avuto riguardo al numero delle unità di personale con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato e determinato valutabile ai sensi di quanto previsto all'art. 4, comma 1, lett. a) del presente Protocollo ai fini dell'individuazione del valore del punto unitario e applicando al numero delle unità appartenenti a ciascuna categoria i seguenti coefficienti:

- Cat. B: coefficiente 0,75;
- Cat. C: coefficiente 0,83;
- Cat. D: coefficiente 0,98.

L'imponibile massimo annuo di categoria è calcolato rapportando il valore del punto unitario al coefficiente percentuale pari a 0,75 per le unità di Cat. B, a 0,83 per le unità di Cat. C ed a 0,98 per le unità di Cat. D.

2. Gli imponibili individuati con le modalità di cui al presente articolo costituiscono per l'anno di riferimento gli importi massimi correlati al raggiungimento del 100% della performance annuale. Gli stessi sono annualmente definiti nel rispetto di quanto stabilito dal dall'art 7 del C.C.I. anno 2017 sulla base delle risorse annualmente destinate in sede di contrattazione decentrata integrativa alla performance organizzativa ed alla performance individuale, come di seguito precisato:

- Per il personale tecnico, amministrativo e bibliotecario con un peso percentuale sui risultati obiettivi pari al 70% e sui comportamenti organizzativi pari al 30% l'imponibile è finanziato per il 70% con le risorse destinate a remunerare la performance organizzativa e per il 30% con le risorse destinate a remunerare la performance individuale;

- Per il personale addetto ai servizi generali con un peso percentuale sui risultati obiettivi pari al 50% e sui comportamenti organizzativi pari al 50% l'imponibile è finanziato per il 50% con le risorse destinate a remunerare la performance organizzativa e per il 50% con le risorse destinate a remunerare la performance individuale;
- Per il personale tecnico con un peso percentuale sui comportamenti organizzativi pari al 100% l'imponibile è interamente finanziato con le risorse destinate a remunerare la performance individuale.

In esito alla valutazione, l'imponibile spettante è correlato alla percentuale di raggiungimento della performance, secondo i criteri di cui al successivo art. 4 del presente Protocollo.

3. Per il personale di cat. D titolare degli incarichi di cui all'art. 91, commi 3 e 4 del C.C.N.L. 2006/2009 del 16.10.2008 l'imponibile massimo è pari ad 1/3 (un terzo) dell'indennità di responsabilità spettante, rapportato al livello di raggiungimento della performance, accertato all'esito della valutazione.
4. Per il personale di categoria EP di fascia C, B ed A l'imponibile massimo è pari alla percentuale del valore della retribuzione di posizione di cui all'art. 76 del CCNL 2006/2009 del 16.10.2008 e art. 66, comma 2, del CCNL 2016/2018 del 19.04.2018 complessivamente attribuita, rapportato al livello di raggiungimento degli obiettivi accertato all'esito della valutazione, come di seguito indicato:
  - 10% per il personale titolare di incarichi ricondotti alla fascia C;
  - 15% per il personale titolare di incarichi ricondotti alla fascia B;
  - 20% per il personale titolare di incarichi ricondotti alla fascia A.
5. Gli imponibili individuali sono corrisposti al personale fino a concorrenza delle risorse all'uopo annualmente destinate.

#### **Art. 4**

##### **Criteri per l'erogazione della produttività/risultato**

1. I criteri di erogazione della produttività/risultato sono i seguenti:
  - a) La valutazione del personale di categoria B, C, D ed EP, per essere espressa, necessita di un periodo minimo di presenza effettiva in servizio nell'anno solare di riferimento pari a 4 (quattro) mesi (requisito di accesso alla valutazione);
  - b) La retribuzione di risultato del personale di categoria EP nonché del personale di categoria D titolare degli incarichi conferiti ai sensi dell'art. 91, commi 3 e 4, del CCNL del 16.10.2008, è corrisposta in presenza del requisito di cui al punto precedente e commisurata alla durata dell'incarico. In caso di incarichi attribuiti al personale di categoria D per frazione di anno, al dipendente spetta per il periodo

non ricompreso nell'incarico, la corrispondente quota di imponibile relativo alla categoria di appartenenza, correlato all'esito della valutazione;

- c) Per il restante personale di categoria B, C e D in possesso del requisito di cui alla lett. a), la produttività viene erogata, sulla base dell'esito della valutazione, in modalità frazionata per i mesi (da min. 4 a max 9 mesi) di effettiva presenza in servizio nell'anno solare di riferimento. Il personale con rapporto di lavoro vigente per l'intero anno solare che ha prestato servizio per almeno 10 mesi viene considerato presente per l'intero anno e la produttività è conseguentemente erogata per intero.

Di seguito la tabella di riferimento:

Personale con rapporto di lavoro vigente per l'intero anno solare	
Periodo di servizio effettivo nell'anno (mesi completi calcolati sul debito teorico individuale annuo)	Percentuale dell'imponibile di categoria max spettante
4 mesi	40%
5 mesi	50%
6 mesi	60%
7 mesi	70%
8 mesi	80%
9 mesi	90%
da 10 mesi	100%

Al personale con rapporto di lavoro vigente per parte dell'anno (assunto o cessato in corso d'anno), ferma restando l'applicazione dei criteri di cui alle lettere a) e b), la produttività/risultato è erogata in relazione ai mesi di effettivo servizio.

Ai fini del criterio di cui al presente punto non sono utili le frazioni di mese.

- d) al personale con rapporto di servizio part-time sono applicati i criteri di cui ai punti precedenti e la produttività/risultato è erogata in misura correlata alla percentuale della prestazione.



## **Art. 5**

### **Servizio utile ai fini della valutazione della prestazione**

1. Ai fini della valutazione della prestazione è considerata utile, oltre al servizio effettivo, l'attività allo stesso equiparata, ai sensi di disposizioni normative e contrattuali vigenti, come di seguito precisato:
  - Missioni;
  - Formazione;
  - Maternità obbligatoria (art. 1, comma 183 della L. 208/2015);
  - Distacco e aspettativa sindacale (art. 18 C.C.N.L. 16.10.2008);nonché tutti gli altri istituti equiparati al servizio effettivo dalla legge o dalla contrattazione collettiva nazionale.

## **Art. 6**

### **Valutazione e progressione**

1. Ai sensi dell'art. 52, comma 1-*bis* del D.lgs. 165/2001, la valutazione positiva conseguita dal dipendente per almeno tre anni, sulla base del vigente Sistema di misurazione e valutazione, costituisce titolo rilevante ai fini della progressione economica e dell'attribuzione dei posti riservati nei concorsi per l'accesso all'area superiore. A tal fine, è ritenuta positiva la valutazione pari almeno al 70% della performance complessiva annuale.

## **Art. 7**

### **Valutazione e procedimento disciplinare**

1. Ai fini di quanto previsto dall'art. 3, comma 5-*bis* del D.lgs. 150/2009 e dall'55-*quater*, comma 1 lett. *f-quinquies*) del d.lgs. 165/2001 (licenziamento disciplinare per insufficiente rendimento rilevato dalla costante valutazione negativa della performance del dipendente per ciascun anno dell'ultimo triennio) e dall'art. 13 comma 3, lett. g) (sanzione disciplinare dal minimo del rimprovero verbale o scritto al massimo della multa di importo pari a quattro ore di retribuzione) e comma 9, 1. lett. a) del C.C.N.L. 2016/2018 del 19.04.2018, integra la valutazione negativa rilevante ai fini dell'insufficiente rendimento il conseguimento di un punteggio inferiore al 30% della performance complessiva annuale.
2. Al personale che nell'anno sia stato valutato negativamente (punteggio inferiore al 30% della performance annuale) non compete alcuna produttività/risultato.

## **Art. 8**

### **Maggiorazioni**

1. Al personale titolare di più incarichi svolti contestualmente, salva l'ipotesi di valutazione negativa di cui all'art. 7, spetta una maggiorazione della retribuzione di produttività/risultato. Ai fini della suddetta maggiorazione sono ritenuti utili i seguenti incarichi di responsabilità:
  - a) Segretario Amministrativo/Responsabile amministrativo del Polo di Terni;
  - b) Responsabile unico di laboratorio;
  - c) Responsabile di Area dell'Amministrazione centrale;
  - d) Responsabile di Ufficio dell'Amministrazione centrale;
  - e) Responsabile delle strutture bibliotecarie e del Fondo antico;
  - f) Economo dell'Amministrazione Centrale.
2. La maggiorazione è pari alla differenza tra la quota di produttività/risultato effettivamente percepita sulla base degli esiti della valutazione e l'imponibile massimo individualmente spettante di cui all'art. 3 del presente Protocollo.

## **Art. 9**

### **Differenziazione premi individuali**

1. Le parti danno atto che, ai sensi di quanto previsto dall'art. 20 del C.C.N.L. 2016/2018 del 19.04.2018, spetta alla contrattazione collettiva integrativa definire preventivamente una limitata quota di personale valutato cui può essere attribuita una maggiorazione dei premi individuali. A tal fine, per l'anno 2018, le parti stabiliscono che al max 40% del personale che, nell'ambito di ciascuna struttura, abbia conseguito una valutazione di eccellenza pari al 100% della performance annuale, sulla base di apposita e motivata indicazione dei valutatori risultante dalle schede di valutazione che saranno adeguatamente integrate, spetta, in aggiunta al trattamento accessorio di produttività/risultato di cui al precedente art. 4, un ulteriore premio nella misura del 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti per ciascuna categoria al personale valutato positivamente (valutazione pari al 100%), nel rispetto di quanto previsto dall'art. 20 comma 2 del CCNL 19.04.2018.
2. Al finanziamento dell'istituto di cui al presente articolo si provvederà prioritariamente con i resti derivanti dall'esito della valutazione annuale eventualmente incrementati con una quota pari al max 5% delle risorse annualmente destinate alla performance di cui all'art. 63 del C.C.N.L. 2016/2018

del 19.04.2018 per il personale di categoria B, C e D, nel rispetto di quanto previsto dall'art. 64 del C.C.N.L. 2016/2018 del 19.04.2018. Per il personale di categoria EP si provvede con le risorse di cui all'art. 65 del suddetto C.C.N.L. 2016/2018, nel rispetto di quanto previsto dall'art. 66 del medesimo C.C.N.L.

3. Eventuali economie accertate in esito al processo di valutazione sono portate in aumento delle corrispondenti voci del Fondo dell'anno successivo.

## **Art. 10**

### **Norma di rinvio**

1. Per tutto quanto non previsto dal presente Protocollo si rinvia al Sistema di misurazione e valutazione della performance - Metodologia di valutazione sperimentale per l'anno 2017 adottato con delibera del Consiglio di Amministrazione del 14.12.2016 e s.m. e i. nonché alle disposizioni normative e contrattuali vigenti in materia.



**FLC CGIL**

**UMBRIA**

federazione lavoratori  
della conoscenza

Via del Bellocchio, 26 – 06128 PERUGIA - tel. 075 506981  
internet: <http://cgil.unipg.it/> e-mail: [cgil@unipg.it](mailto:cgil@unipg.it)

**DICHIARAZIONE ALLEGATA AL C.C.I. Anno 2017  
sottoscritto in data 26 settembre 2018**

La FLC CGIL dichiara di sottoscrivere il *"Contratto Collettivo Integrativo Anno 2017"* **solo e per l'esclusivo interesse dei lavoratori che, in assenza di una nostra firma, avrebbero corso il rischio di veder ulteriormente rimandato il pagamento di Istituti quali le Indennità di Responsabilità, l'IMA, i compensi derivanti da Turni, Rischi e Disagi.**

La FLC CGIL esprime la propria contrarietà riguardo la risposta negativa dell'Amministrazione alla proposta FLC CGIL di includere l'Istituto della Progressione Economica Orizzontale nel Contratto integrativo 2017 ai sensi di un'errata, secondo questa O.S., interpretazione delle nuove disposizioni contrattuali e normative.

La FLC CGIL ritiene, infatti, che le note inviate da questa O.S. all'Amministrazione in previsione della riapertura della trattativa CCI per l'anno 2017, in data 21-6-2018 e in data 13-7-2018, in risposta alla nota dell'Amministrazione pervenutaci in data 09/07/2018, tolgano ogni dubbio in merito all'applicazione della norma, alla luce delle disposizioni del nuovo CCNL Istruzione e Ricerca coordinate con le disposizioni del D.lgs 165/2001 novellato dal D.lgs n.75/2017.

Infatti il CCNL Istruzione e Ricerca 2016/18, nella sezione Università, ha potuto riappropriarsi della materia relativa alle "progressioni economiche", stabilendo all'art. 64 lettera e) che l'impiego delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa da destinare alle PEO deve realizzarsi secondo la disciplina dei precedenti CCNL. Vale a dire, secondo la previsione dell'art.79 CCNL 2006/09 che stabilisce che le posizioni economiche si acquisiscono in base alle norme previste dai precedenti contratti, superando così il riferimento all'art.23 comma 2 della L.150 che, oltre la selezione, prevedeva l'accesso alle progressioni economiche solo per una "quota limitata" di lavoratori.

La FLC CGIL, con la proposta di effettuare le PEO nell'ambito dei Fondi 2017, senza attendere il CCI 2018, ha così reclamato la scelta fatta a suo tempo dalle OO.SS. di Ateneo, con l'esplicito mandato assembleare in tal senso dei lavoratori, e la stessa Amministrazione, di finanziare, in un arco di tempo concordato e ragionevole, le progressioni economiche (PEO) che, come è noto, trasformano il salario "variabile" in salario "stabile", peraltro non a carico del bilancio di Ateneo ma in riduzione stabile del Fondo stesso.

Si tratta quindi una scelta "politica", oltre che "tecnica", legittimamente attuabile con il consenso delle parti contraenti che modificano l'assetto del Fondo nelle diverse voci per rendere realizzabile l'aspettativa dei beneficiari che rimasero esclusi solo per l'insufficiente stanziamento e che la FLC CGIL, da sola, ha cercato in tutti modi di portare avanti.

**Perugia, 26.09.2018**

**La Segreteria FLC CGIL**