



# UNIVERSITA' DEGLI STUDI DI PERUGIA

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

ACCORDO STRALCIO ANNO 2019

Il giorno 28 ottobre 2019 alle ore 08:30 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

FRITTELLA GIOVANNI

GIANNONI MAURIZIO

MARINI LUIGI f.to Luigi MARINI

MASSUCCI M. BEATRICE

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 Francesco PATERNA

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

SNALS CONFSAL f.to Bernard FIORETTI

F.G.U. FEDERAZIONE GILDA UNAMS f.to Lorenzo BOCCIOLESI

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;

Visti in particolare gli artt. 45 e 52, comma 1-*bis* del D.Lgs. n. 165 del 30.03.2001 e l'art. 23 del D.L.gs. n. 150 del 27.10.2009;

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;

Rilevato che l'art. 79, comma 2, del richiamato C.C.N.L. 2006/2009 del 16.10.2008, dispone che: *"Nell'ambito della categoria i passaggi a posizione economica immediatamente superiore avverranno attraverso meccanismi selettivi, **attivati con cadenza annuale**, sulla base della compatibilità finanziaria e dei criteri generali di cui all'art. 82 (criteri di selezione ai fini della progressione economica all'interno della categoria) **con decorrenza fissa dal primo gennaio**. Ai fini della partecipazione a detti meccanismi selettivi gli interessati debbono aver maturato 2 anni di servizio effettivo nella posizione economica immediatamente inferiore."*;

Atteso che l'art. 82, comma 1 del C.C.N.L. 2006/2009 individua i criteri generali per la selezione ai fini delle progressioni economiche all'interno di ciascuna categoria, eventualmente integrabili in sede di contrattazione locale;

Preso atto dell'art. 88, comma 4, del richiamato C.C.N.L. 2006/2009 del 16.10.2008 secondo cui: ***"Al termine dell'esercizio finanziario, le somme destinate ai passaggi a posizioni retributive superiori nell'ambito della stessa categoria, rapportate su base annua, vengono trasferite permanentemente dal fondo nei competenti capitoli di bilancio delle singole Amministrazioni [...]"***;

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;

Visto in particolare l'art. 42, comma 3, del C.C.N.L. 2016/2018 secondo cui *"Sono oggetto di contrattazione integrativa: a) i criteri di ripartizione del Fondo di cui all'art. 63 tra le diverse modalità di utilizzo; [...] c) i criteri per la definizione delle procedure delle progressioni economiche di cui agli artt. 64 e 66"*;

Vista la delibera del Consiglio di Amministrazione del 18.12.2018 con cui è stato adottato il Sistema di misurazione e valutazione della performance – Completamento aggiornamento anno 2018 (in esito alla sperimentazione della fase valutativa anno 2017) - (Rev. n. 3) e il parere positivo espresso dal Nucleo di valutazione con verbale del 17.12.2018;

Visto il Piano integrato 2019/2020/2021 approvato dal Consiglio di Amministrazione in data 23.01.2019, revisionato in data 28 marzo 2019, in data 29 maggio 2019 e in data 15 luglio 2019;

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"*;

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. 739 del 24.04.2019 ratificato con delibera n. 32 del 29.05.2019 del Consiglio di Amministrazione, con cui sono stati costituiti, per l'anno 2019, rispettivamente il Fondo ex art. 63 e il Fondo ex art. 65 del C.C.N.L. 2016/2018 sottoscritto in data 19.04.2018 certificati dal Collegio dei Revisori nella seduta del 28.05.2019 con verbale n. 22;

Visto il D.R. n. 2507 del 15.10.2019 con cui si è provveduto ad integrare il Fondo ex art. 63 del C.C.N.L. 2016/2018 sottoscritto in data 19.04.2018, rettificando la quota delle risorse variabili derivanti dalle economie dello straordinario di cui all'art. 86, del C.C.N.L. 2006/2009 del 16.10.2008;

Visti gli esiti delle trattative intercorse ai fini della sottoscrizione del C.C.I. anno 2019 in particolare nella seduta del 7 ottobre 2019, proseguita il successivo 10 ottobre e il 15 ottobre;

Considerato che nella seduta del 16.10.2019 è stata sottoscritta l'Ipotesi di Contratto collettivo integrativo stralcio 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;

Rilevato che il Collegio dei Revisori con verbale n. 26 del 21.10.2019 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, Accordo stralcio per l'anno 2019, sottoscritta in data 16.10.2019 ed alla relazione tecnico-finanziaria nonché al Fondo ex art. 63 per l'anno 2019 del C.C.N.L. 2016/2018 sottoscritto in data 19.04.2018 come adeguato con D.R. n. 2507 del 15.10.2019 ed alla relativa relazione tecnico-finanziaria allegata;

Vista la Delibera del Consiglio di Amministrazione del 22.10.2019 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, Accordo stralcio per l'anno 2019;

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 19.04.2018 limitatamente alle lett. a), c) e k).
2. Il presente contratto si applica a tutto il personale tecnico-amministrativo appartenente alle categorie B, C e D ed EP con rapporto di lavoro a tempo indeterminato dipendente dell'Università degli Studi di Perugia e al quale si applica il C.C.N.L. del Comparto Istruzione e Ricerca.
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 2019. Lo stesso ha validità annuale limitatamente alla quantificazione, per l'anno 2019, delle risorse da destinare al finanziamento del fondo ex art. 63 e del fondo ex art. 65 del C.C.N.L. 2016/2018, nel rispetto di quanto previsto dall'art. 64 e dall'art. 66 del medesimo C.C.N.L.

## **Art. 3**

### **Fondo ex art. 63 C.C.N.L. 2016/2018 - Anno 2019**

1. Il Fondo risorse decentrate destinato al personale di categoria B, C e D risulta costituito, per l'anno 2019, con D.R. n. 739 del 24.04.2019 come adeguato con D.R. n. 2507 del 15.10.2019 ed è pari ad € 1.379.574,31, di cui € 1.117.439,62 di risorse stabili ed € 262.134,69 di risorse variabili, al netto degli oneri a carico dell'Ente, oltre ad ulteriori eventuali risorse variabili derivanti dalle economie dell'anno precedente di cui all'art. 64, comma 6 e da quanto previsto dall'art. 63, comma 5 del C.C.N.L. 2016/2018, da quantificare e certificare.
2. In applicazione dell'art. 64, comma 1, del C.C.N.L. 19.04.2018 l'ammontare delle risorse destinate nell'anno 2018 all'I.M.A. di cui all'art. 41, comma 4 del C.C.N.L. del 27.01.2005, pari ad € 206.709,58, sono sottratte alle risorse disponibili per la contrattazione collettiva unitamente alle risorse già destinate nell'anno 2018 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;
3. Per quanto indicato ai commi precedenti l'ammontare delle risorse stabili disponibili per la contrattazione decentrata integrativa per l'anno 2019 è pari a € 599.230,04 al netto degli oneri a carico dell'Ente.

#### **Art. 4**

### **Destinazione delle risorse del Fondo ex art. 63 C.C.N.L. 2016/2018**

#### **Anno 2019**

1. Le parti concordano che la ripartizione delle risorse del "Fondo risorse decentrate per le categorie B, C e D" ex art. 63 per l'anno 2019, venga operata, ai sensi dell'art. 64 del C.C.N.L. 2016/2018, avuto riguardo alla salvaguardia dei livelli retributivi del personale relativi all'anno 2018 con particolare riguardo ai seguenti criteri:
- complessiva tutela dei valori salariali conseguiti dal personale per effetto di quanto già concordato nei C.C.I. Anno 2016 e Criteri 2017 sottoscritto in data 28.10.2016, nel C.C.I. Anno 2017 sottoscritto in data 26.09.2018 e nel C.C.I. Anno 2018 sottoscritto in data 26.10.2018, da conseguire mediante la coerente ripartizione delle risorse di cui al presente contratto collettivo integrativo;
  - rispetto dei principi di selettività della progressione economica all'interno della categoria di cui all'art. 7 del C.C.I., che, ai sensi dell'art. 79 del C.C.N.L. 16.10.2008, sarà effettuata secondo l'opportuno dimensionamento del contingente dei posti da mettere a concorso attraverso l'espletamento di apposite procedure selettive, improntate a criteri di premialità, di merito ed alla valorizzazione dell'impegno e della qualità individuale da riservare al personale in possesso di specifici requisiti di accesso, nel rispetto delle disposizioni dell'art. 52 del D.Lgs. 165/2001 e dell'art. 23 del D.Lgs. 150/2009.
2. Sulla base dei suesposti criteri le parti danno atto e concordano la seguente ripartizione del Fondo ex art. 63 C.C.N.L. 2016/2018, per l'anno 2019, come segue:
- a) Destinazioni sottratte alla contrattazione collettiva 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. 64, comma 1 CCNL 2016/2018 del 19.04.2018)	€ 311.500,00
Indennità accessoria mensile (art. 64, comma 1 CCNL 2016/2018 del 19.04.2018)	€ 206.709,58

b) Destinazioni concordate con il presente contratto collettivo integrativo:

Progressione economica all'interno della categoria (art. 64, comma 2, lett. e) CCNL 2016/2018 del 19.04.2018)	€ 150.000,00
---	--------------

per un totale di € 668.209,58 al netto degli oneri a carico dell'Ente, quali risorse stabili del Fondo.

In particolare € 150.000,00 di cui € 30.077,33 quali risorse stabili destinate ai sensi dell'art. 63, comma 2, lett. f) alle progressioni economiche di cui all'art. 64, comma 2, lett. e) ed € 119.922,67 quali risorse stabili del fondo, al netto degli oneri a carico dell'Ente, destinate ai sensi del richiamato art. 64, comma 2, lett. e).

3. Le parti concordano che le restanti risorse stabili pari ad € 449.230,04 al netto degli oneri a carico dell'Ente, saranno oggetto di destinazione ad opera del Contratto collettivo integrativo per l'anno 2019 che regolerà i restanti istituti di cui all'art. 64 del C.C.N.L. 2016/2018 del 19.04.2018.

### **Art. 5**

#### **Fondo ex art. 65 C.C.N.L. 16.10.2008 per l'anno 2019 e destinazioni**

1. Il "Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato per la categoria EP" risulta costituito, per l'anno 2019, con D.R. n. 739 del 24.04.2019, ed è pari ad € 513.033,38 al netto degli oneri a carico dell'Ente, destinati come segue:

Destinazione	Risorse
Retribuzione di posizione ex art. 66, comma 1, lett. a) CCNL 2016/2018 del 19.04.2018	€ 394.426,70
Retribuzione di risultato ex art. 66, comma 1, lett. a) CCNL 2016/2018 del 19.04.2018	€ 102.606,68
Progressione orizzontale all'interno della categoria ex art. 66, comma 1, lett. b) CCNL 2016/2018 del 19.04.2018	€ 16.000,00



In particolare € 16.000 di cui € 2.697,57 quali risorse stabili destinate ai sensi dell'art. 65, comma 2, lett. e) alle progressioni economiche di cui all'art. 66, comma 1, lett. e) ed € 13.302,43 quali risorse stabili del fondo, al netto degli oneri a carico dell'Ente, destinate ai sensi del richiamato art. 66, comma 1, lett. e).

## **Art. 6**

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

1. Le parti prendono atto che l'Amministrazione individua, per l'anno 2019, 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 2019, 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 – Anno 2019 e con le modalità stabilite dal "Protocollo performance" di cui al C.C.I. sottoscritto il 26.09.2018.

## **Art. 7**

### **Progressione economica all'interno della categoria**

1. Le parti concordano di dare applicazione all'art. 79 del C.C.N.L. 2006/2009 sottoscritto il 16.10.2008 – Progressione economica all'interno della categoria – e agli artt. 64, comma 2, lett. e) e 66, comma 1, lett. b) del C.C.N.L. 2016/2018, con

decorrenza dal 1° gennaio 2019, attraverso l'espletamento di apposite procedure selettive, improntate a criteri di premialità, di merito ed alla valorizzazione dell'impegno e della qualità della prestazione individuale da riservare al personale in possesso dei seguenti requisiti di accesso:

- a. Essere personale di ruolo a tempo indeterminato dell'Ateneo alla data del 1° gennaio 2019;
  - b. Aver maturato alla data del 1° gennaio 2019, nello status di dipendente a tempo indeterminato, 2 anni di servizio effettivo nella posizione economica in godimento (dal 01.01.2017). Per il computo del presente requisito è considerato utile il servizio prestato a tempo indeterminato presso questo Ateneo e/o presso altre Amministrazioni Pubbliche (di cui all'art. 1, comma 2, del D.Lgs. n. 165/2001). Al fine della maturazione del biennio, il rapporto di lavoro a tempo parziale è considerato equivalente al rapporto di lavoro a tempo pieno.
2. Le risorse pari ad € 150.000,00 per il personale appartenente alle categorie B, C, D, e ad € 16.000,00 per il personale appartenente alla categoria EP, destinate alle finalità di cui al presente articolo, ai sensi dell'art. 4 e dell'art. 5 del presente C.C.I., sono ripartite per categoria ed area funzionale in misura proporzionale sulla base del numero di unità di personale alla stessa appartenente, secondo il seguente schema:
- Cat B:
    - area amministrativa € 9.188,96;
    - area servizi generali e tecnici € 26.896,57;
  - Cat C:
    - area amministrativa € 39.792,51;
    - area biblioteche € 5.776,98;
    - area tecnica, tecnico scientifica ed elaborazione dati, area socio sanitaria € 38.300,40;
  - Cat D:
    - area amministrativa-gestionale € 10.485,15;
    - area biblioteche € 2.487,37;
    - area tecnica, tecnico scientifica ed elaborazione dati, area medico odontoiatrica e socio sanitaria € 17.072,06;
  - Cat. EP:
    - area amministrativa-gestionale € 9.486,81;
    - area tecnica, tecnico scientifica ed elaborazione dati, area medico odontoiatrica e socio sanitaria € 6.513,19.

3. I passaggi alla posizione economica superiore avverranno fino a concorrenza dei budget assegnati al comma precedente per garantire la copertura del complessivo costo annuo a regime.
4. Tenuto conto che nell'ultima progressione orizzontale effettuata, la categoria D è risultata destinataria proporzionalmente di un minor budget rispetto alle categorie B e C, le parti concordano che le economie che residuano nelle categorie B-C-D e relative aree funzionali sono destinate per ulteriori progressioni orizzontali nell'area della categoria D con maggior numero di partecipanti.
5. Ai fini delle procedure selettive di cui al comma 1 le parti, ai sensi dell'art. 82, comma 1, del C.C.N.L. 16.10.2008, concordano i seguenti criteri ed indicatori ponderati di cui al comma 2 del medesimo articolo:
  - a) formazione certificata e pertinente: sarà valutabile la formazione a decorrere dall'ultima progressione economica orizzontale o dalla data di assunzione per coloro che non sono mai stati destinatari della progressione economica orizzontale, fino al 31.12.2018;
  - b) arricchimento professionale derivante dall'esperienza lavorativa maturata a decorrere dall'ultima progressione economica orizzontale o dalla data di assunzione per coloro che non sono mai stati destinatari della progressione economica orizzontale, fino al 31.12.2018, con esclusione di automatismi legati al decorso dell'anzianità;
  - c) qualità delle prestazioni individuali con particolare riguardo alla capacità di proporre soluzioni innovative, al grado di coinvolgimento nei processi lavorativi, all'attenzione alle esigenze dell'utenza e alla soluzione dei problemi. A tal fine, ai sensi di quanto previsto all'art. 6 del "Protocollo performance" allegato al C.C.I. sottoscritto il 26.09.2018, sarà ritenuta positiva la valutazione pari ad almeno il 70% della performance complessiva conseguita dal personale per l'anno 2018, in applicazione del vigente Sistema di misurazione della performance;
  - d) anzianità di servizio prestato nella posizione economica in godimento fino al 31.12.2018 senza essere incorsi negli ultimi due anni in sanzioni disciplinari più gravi del rimprovero scritto e senza essere incorsi in misure cautelari di sospensione dal servizio, a meno che il procedimento penale pendente non si sia concluso con l'assoluzione almeno in primo grado;
  - e) titoli culturali e professionali maturati a decorrere dall'ultima progressione economica orizzontale o dalla data di assunzione per coloro che non sono mai stati destinatari della progressione economica orizzontale, fino al 31.12.2018.

6. Rispetto al punteggio complessivo, agli indicatori definiti nel comma 5, nella categoria EP viene riservato:
  - alla lettera a): fino a 20%;
  - alla lettera b): fino a 15%;
  - alla lettera c): fino a 25%;
  - alla lettera d): fino a 10%;
  - alla lettera e): fino a 30%.
7. Rispetto al punteggio complessivo, agli indicatori definiti nel comma 5, nella categoria D viene riservato:
  - alla lettera a): fino a 20%;
  - alla lettera b): fino a 20%;
  - alla lettera c): fino a 25%;
  - alla lettera d): fino a 15%;
  - alla lettera e): fino a 20%.
8. Rispetto al punteggio complessivo, agli indicatori definiti nel comma 5, nella categoria C viene riservato:
  - alla lettera a): fino a 20%;
  - alla lettera b): fino a 25%;
  - alla lettera c): fino a 20%;
  - alla lettera d): fino a 15%;
  - alla lettera e): fino a 20%.
9. Rispetto al punteggio complessivo, agli indicatori definiti nel comma 5, nella categoria B viene riservato:
  - alla lettera a): fino a 25%;
  - alla lettera b): fino a 20%;
  - alla lettera c): fino a 20%;
  - alla lettera d): fino a 20%;
  - alla lettera e): fino a 15%.
10. La valutazione dei titoli di cui agli indicatori individuati nei commi 6, 7, 8 e 9, sarà effettuata sulla base dei criteri per l'apprezzamento dei requisiti e degli indicatori di cui ai precedenti commi, come riportati nel "Protocollo criteri progressioni economiche orizzontali" allegato 1, parte integrante e sostanziale del presente contratto.

## **Art. 8**

### **Norma di rinvio**

1. Le parti si impegnano fin d'ora a sottoscrivere in tempi brevi e comunque entro l'anno in corso il Contratto collettivo integrativo finalizzato alla destinazione delle restanti risorse disponibili del Fondo ex art. 63 del C.C.N.L. 2016/2018 del 19.04.2018 - Anno 2019 - di cui all'art. 3 del presente accordo.

## **PROTOCOLLO**

### **CRITERI PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI**

#### **Art. 1**

##### **Finalità**

1. Il presente Protocollo disciplina i criteri di selezione per la progressione economica orizzontale all'interno della categoria di appartenenza ai sensi dell'art. 23 del D.Lgs. n. 150/2009 e dell'art. 52 del D.Lgs. n. 165/2001, degli artt. 79 e 82 del C.C.N.L. sottoscritto il 16/10/2008, dell'art. 64, comma 2, lett. e) e 66, comma 1, lett. a) del C.C.N.L. 2016/2018 e si applica a tutto il personale tecnico-amministrativo appartenente alle cat. B, C, D ed EP con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, dipendente dell'Università degli Studi di Perugia destinatario del C.C.N.L. del Comparto Istruzione e Ricerca.

2. Fermo restando la selettività della procedura, le progressioni economiche verranno effettuate sulla base delle risorse all'uopo stanziato dal C.C.I. dell'anno 2019 e secondo la ripartizione dei fondi disponibili tra le diverse categorie e aree funzionali come stabilito da medesimo C.C.I., attraverso la formazione di graduatorie distinte per categoria e area professionale. Le progressioni verranno effettuate nell'ambito delle singole graduatorie, fino a concorrenza delle risorse all'uopo destinate per garantire la copertura del complessivo costo annuo a regime.

#### **Art. 2**

##### **Durata**

1. Il Protocollo è efficace per il periodo 1 gennaio 2019 – 31 dicembre 2019 e disciplina i criteri di selezione per la progressione economica orizzontale all'interno della categoria di appartenenza, in applicazione delle 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**

##### **Requisiti di ammissione alle procedure selettive**

1. Le parti concordano che ai fini della partecipazione alla procedura selettiva sono richiesti i seguenti requisiti di ammissione:

- 1) essere in servizio a tempo indeterminato presso l'Università degli Studi di Perugia alla data del 1° gennaio 2019;
- 2) aver maturato, alla data del 1° gennaio 2019, nello status di dipendente con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, almeno 2 (due) anni di servizio effettivo nella posizione economica di appartenenza, ai sensi dell'art. 79 del C.C.N.L. 16.10.2008.

2. È considerato utile, per il raggiungimento del biennio di anzianità:
- Il servizio a tempo indeterminato prestato presso questo Ateneo;
  - Il servizio a tempo indeterminato prestato presso altre Amministrazioni Pubbliche (di cui all'art. 1, comma 2, del D. Lgs. n. 165/2001); in questo caso, il riconoscimento avviene a condizione che:
    - Si sia verificata continuità fra i rapporti di lavoro (ossia non vi sia stata interruzione);
    - Il dipendente non abbia fruito di una progressione orizzontale nel biennio precedente.
3. Al fine della maturazione del biennio, il rapporto di lavoro a tempo parziale è considerato equivalente al rapporto di lavoro a tempo pieno.

#### **Art. 4**

#### **Criteri generali di valutazione**

1. Le parti concordano che la valutazione dei titoli avverrà sulla base dei criteri generali di cui all'art. 82, comma 2 del C.C.N.L. del personale del Comparto Università sottoscritto in data 16/10/2008 e dell'ipotesi di C.C.I. anno 2019 – tenuto conto dei seguenti indicatori ponderati:

INDICATORI	Categorie e punteggi massimi			
	<b>B</b>	<b>C</b>	<b>D</b>	<b>EP</b>
A) Formazione certificata e pertinente	25	20	20	20
B) Arricchimento professionale	20	25	20	15
C) Qualità delle prestazioni individuali	20	20	25	25
D) Anzianità di servizio	20	15	15	10
E) Titoli culturali e professionali	15	20	20	30
<b>TOTALE</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

2. Le parti concordano altresì che, al fine di agevolare il lavoro di valutazione espletato dalla/dalle Commissione/Commissioni giudicatrice/i, i competenti Uffici della Ripartizione del Personale forniranno alla/e stessa/e, per ciascun dipendente in possesso dei requisiti di partecipazione alla procedura selettiva, gli elementi conoscitivi inerenti a:

- anzianità di servizio nella posizione economica alla data del 31.12.2018;
- elenco degli incarichi ricoperti dal personale appartenente alla cat. B-C-D ai sensi dell'art. 91 del C.C.N.L. 2006/2009 e dalla cat. EP ai sensi dell'art. 75 del medesimo C.C.N.L.;
- decorrenza ultima progressione economica ovvero data di assunzione per coloro che non sono mai stati destinatari di progressione economica nell'Ateneo.

3. Le domande sono valutate da apposita/e Commissione/Commissioni che procederà ad assegnare i punteggi secondo i criteri sopra indicati. Non sono valutati i titoli per i quali non siano stati forniti in maniera completa ed esaustiva tutte le informazioni richieste nella relativa modulistica.

4. A parità di punteggio viene inquadrato il personale avente maggiore anzianità di servizio nella posizione economica in godimento, e in caso di ulteriore parità, maggiore età anagrafica.

## Art. 5

### Formazione certificata e pertinente

1. Le parti concordano che viene valutata la formazione pertinente ed attinente le attività peculiari del dipendente dalla data dell'ultima PEO oppure dalla data dell'assunzione per chi non è mai stato destinatario di PEO, fino al 31/12/2018; ad ogni corso verrà assegnato il punteggio previsto dalle rispettive fasce secondo quanto riportato di seguito.

#### - INDICATORE A -

<b>Categoria</b>	<b>A1 - Corsi con superamento di un esame finale*</b>	
B	1 cadauno	Fino ad un massimo di 15 punti
C	1 cadauno	Fino ad un massimo di 13 punti
D	1 cadauno	
EP	1 cadauno	

\* Il superamento dell'esame finale può essere espresso con voto, apposito giudizio o con l'attestazione del rilascio di crediti formativi, o comunque con una evidenza che ne attesti il superamento. In ogni caso non saranno valutati i corsi/esami superati nell'ambito del percorso formativo/ordinamento di un corso di studio, funzionali al conseguimento del relativo titolo di studio.

<b>Categoria</b>	<b>A2 - Corsi senza esame finale</b>	
B	0,5 cadauno	Fino ad un massimo di 10 punti
C	0,5 cadauno	Fino ad un massimo di 7 punti
D	0,5 cadauno	
EP	0,5 cadauno	

<b>Categoria</b>	<b>Massimale</b>
B	25
C	20
D	20
EP	20

## Art. 6

### Arricchimento professionale

1. Le parti concordano che ai fini dell'arricchimento professionale sono valutati i seguenti incarichi conferiti dall'Amministrazione nell'ambito del rapporto di lavoro, con esclusione degli incarichi extra-ufficio autorizzati presso soggetti esterni ai sensi dell'art. 53 del d.lgs. 165/2001, dalla data dell'ultima



PEO ovvero dalla data di assunzione in servizio per chi non è mai stato destinatario della PEO, fino al 31.12.2018:

- B1 - gli incarichi conferiti ai sensi degli artt. 75 e 91 del CCNL 16.10.2008;
- B2 - altri incarichi formalmente conferiti dall'Amministrazione.

2. Le parti concordano che i punteggi ed i massimali, distinti per categoria di appartenenza, da attribuire agli incarichi, sono i seguenti:

**- INDICATORE B -**

<b>Descrizione</b>	<b>Punteggio</b>	<b>Massimale Cat. B</b>	<b>Massimale Cat. C</b>	<b>Massimale Cat. D</b>	<b>Massimale Cat. EP</b>
<b>B1 - INCARICHI</b> formalmente conferiti dall'Amministrazione ai sensi degli artt. 91 e 75 del CCNL 16.10.2008, 64 e 66 del CCNL 19.04.2018 <b>(per ciascun incarico i punti sono per ogni anno di incarico e/o frazione di anno almeno pari a 6 mesi)</b>	2 punti	fino ad un massimo di punti <b>16</b>	fino ad un massimo di punti <b>21</b>	fino ad un massimo di punti <b>16</b>	fino ad un massimo di punti <b>11</b>
<b>B2 - ALTRI INCARICHI</b> formalmente conferiti dall'Amministrazione <b>(per ciascun incarico i punti sono per ogni anno di incarico e/o frazione di anno almeno pari a 6 mesi)</b>	1 punto	fino ad un massimo di <b>4 punti</b>	fino ad un massimo di <b>4 punti</b>	fino ad un massimo di <b>4 punti</b>	fino ad un massimo di <b>4 punti</b>

MASSIMALI Scheda B: Arricchimento Professionale	<b>Punteggio</b>	<b>Massimale Cat. B</b>	<b>Massimale Cat. C</b>	<b>Massimale Cat. D</b>	<b>Massimale Cat. EP</b>
		20	25	20	15

3. Non sono valutati gli incarichi conferiti con decorrenza retroattiva.

**Art. 7**

**Qualità della prestazione individuale**

1. Le parti concordano che viene valutata la prestazione resa dal dipendente nell'anno 2018 con particolare riguardo alla capacità di proporre soluzioni innovative, al grado di coinvolgimento nei

processi lavorativi, all'attenzione alle esigenze dell'utenza, alla responsabilità nella soluzione di problemi. A tal fine, ai sensi di quanto previsto all'art. 6 del "Protocollo performance" di cui al C.C.I. sottoscritto il 26.09.2018, è ritenuta positiva la valutazione pari ad almeno il 70% della performance complessiva conseguita dal personale per l'anno 2018, in applicazione del vigente Sistema di misurazione della performance, con applicazione dei punteggi sotto riportati:

**- INDICATORE C -**

<b>Qualità della prestazione individuale</b>				
<b>Categoria</b>	<b>Valutazione Da 70 a 80</b>	<b>Valutazione da 80,01 a 90</b>	<b>Valutazione da 90,01 a 100</b>	<b>Massimale</b>
B	10	15	20	20
C	10	15	20	20
D	15	20	25	25
EP	15	20	25	25

**Art. 8**

**Anzianità di servizio**

1. Le parti concordano che viene valutata l'anzianità di servizio prestato nella posizione economica in godimento al 31.12.2018 senza essere incorsi negli ultimi due anni in sanzioni disciplinari più gravi del rimprovero scritto e senza essere incorsi in misure cautelari di sospensione dal servizio, a meno che il procedimento penale pendente non si sia concluso con l'assoluzione almeno in primo grado.

2. Nell'anzianità viene valutato il servizio prestato con rapporto di lavoro a tempo indeterminato presso l'Ateneo o presso altre Amministrazioni pubbliche nella posizione economica corrispondente goduta alla data del 31.12.2018. E' attribuito un valore desunto dal calcolo degli anni di anzianità nella posizione economica con i seguenti parametri, fino al massimo del punteggio previsto per ciascuna categoria:

**- INDICATORE D -**

<b>Anzianità di servizio nella posizione economica</b>		<b>Massimale</b>
<b>Punti per ogni anno</b>		
<b>Categoria</b>	<b>Valore/anno</b>	
B	2	20
C	1,5	15
D	1,5	15
EP	1	10

3. Il calcolo della anzianità sarà predisposto dall'Amministrazione sulla base dei valori espressi in tabella.

**Art. 9**

**Titoli culturali e professionali**

1. Le parti concordano che vengono valutati i titoli culturali e professionali conseguiti a decorrere dall'ultima progressione economica orizzontale o dalla data di assunzione per coloro che non sono mai stati destinatari della progressione economica orizzontale, fino al 31.12.2018.

2. Nell'ambito del presente criterio sono valutati i titoli di studio e le abilitazioni professionali, come da tabella sottostante:

**- INDICATORE E -**

	<b>Cat B</b>	<b>Cat C</b>	<b>Cat D</b>	<b>Cat EP</b>
<b>TITOLI CULTURALI E PROFESSIONALI</b>	max 15 punti	max 20 punti	max 20 punti	max 30 punti
<b>TITOLI DI STUDIO*</b> (Diploma di scuola secondaria di II grado, Laurea, Laurea Magistrale/Specialistica/V.O., Master I Livello, Master II Livello, Dottorato di Ricerca, Diploma di Scuola di Specializzazione).	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Laurea (3 punti)</li> <li>- Laurea Magistrale/Specialistica (2 punti)</li> <li>- Laurea V.O. (5 punti)</li> </ul> <p>Per gli altri titoli 5 cadauno</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Laurea (4 punti)</li> <li>- Laurea Magistrale/Specialistica (4 punti)</li> <li>- Laurea V.O. (8 punti)</li> </ul> <p>Per gli altri titoli 8 cadauno</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Laurea (4 punti)</li> <li>- Laurea Magistrale/Specialistica (4 punti)</li> <li>- Laurea V.O. (8 punti)</li> </ul> <p>Per gli altri titoli 8 cadauno</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Laurea (7 punti)</li> <li>- Laurea Magistrale/Specialistica (5 punti)</li> <li>- Laurea V.O. (12 punti)</li> </ul> <p>Per gli altri titoli 12 cadauno</p>
<b>ABILITAZIONE * (ivi comprese Lauree abilitanti)</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Laurea (3 punti)</li> <li>- Laurea Magistrale/Specialistica (2 punti)</li> <li>- Laurea V.O. (5 punti)</li> </ul> <p>Per le altre abilitazioni 5 cadauno</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Laurea (4 punti)</li> <li>- Laurea Magistrale/Specialistica (4 punti)</li> <li>- Laurea V.O. (8 punti)</li> </ul> <p>Per le altre abilitazioni 8 cadauno</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Laurea (4 punti)</li> <li>- Laurea Magistrale/Specialistica (4 punti)</li> <li>- Laurea V.O. (8 punti)</li> </ul> <p>Per le altre abilitazioni 8 cadauno</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Laurea (7 punti)</li> <li>- Laurea Magistrale/Specialistica (5 punti)</li> <li>- Laurea V.O. (12 punti)</li> </ul> <p>Per le altre abilitazioni 12 cadauno</p>

\* Sono valutati solo i titoli di studio e le abilitazioni superiori rispetto a quelli richiesti per l'accesso alla categoria, nonché i titoli richiesti per l'accesso alla stessa, solo se conseguiti dopo l'ultima progressione orizzontale ovvero dalla data di assunzione per coloro che non sono mai stati destinatari della progressione economica orizzontale.

<b>Categoria</b>	<b>Massimale</b>
B	<b>15</b>
C	<b>20</b>
D	<b>20</b>
EP	<b>30</b>