

ESTRATTO del VERBALE n. 2 del Consiglio di Amministrazione
Adunanza ordinaria del 19 febbraio 2020

L'anno duemilaventi, il giorno diciannove del mese di febbraio alle ore 9:43 in una sala del Rettorato della sede Centrale dell'Università degli Studi di Perugia, a seguito di convocazione con nota rettorale in data 13.02.2020 prot. n. 14815 inviata a tutti i componenti mediante posta elettronica, si è riunito in seduta ordinaria il Consiglio di Amministrazione per trattare il seguente ordine del giorno:

omissis

27. Contratto collettivo integrativo di cui agli artt. 7 e 42, comma 3, C.C.N.L. 2016/2018 del 19.04.2018 – Protocollo Performance – Autorizzazione alla sottoscrizione;

omissis

Presiede la seduta il Magnifico Rettore, Prof. Maurizio OLIVIERO.

Assume le funzioni di Segretario verbalizzante, in forza del D.R. n. 1749 del 19.9.2012, la Dott.ssa Alessandra DE NUNZIO, Responsabile dell'Area Supporto Programmazione Strategica e operativa, Organi collegiali e qualità coadiuvata dalla Dott.ssa Antonella FRATINI, Responsabile dell'Ufficio Organi Collegiali.

Partecipa ai lavori senza diritto di voto, ai sensi dell'art. 17 comma 3 dello Statuto, il Direttore Generale, Dott.ssa Tiziana BONACETO.

E' presente il Pro Rettore Vicario, Prof. Fausto ELISEI.

Il Presidente, con il supporto del Segretario verbalizzante, verifica il *quorum strutturale* ai fini della validità della seduta in conformità all'art. 56, comma 1, dello Statuto.

I componenti dell'Organo sono pari a 10.

Risultano presenti:

- il Prof. Maurizio SERVILI, componente interno rappresentante Area "Agraria, Veterinaria e Ingegneria",
- il Prof. Vincenzo Nicola TALESA, componente interno rappresentante Area "Medicina",
- il Prof. Antimo GIOIELLO, componente interno rappresentante Area "Scienze e Farmacia",
- il Prof. Mauro BOVE, componente interno rappresentante Area "Economia, Sc. Politiche e Giurisprudenza",

- la Prof.ssa Stefania MAGLIANI, componente interno rappresentante Area "Lettere e Scienze della Formazione;
- il Dott. Alessandro CAMPANILE, componente esterno,
- il Dott. Daniele SPINELLI, componente esterno,
- il Sig. Andrea ANASTASI, rappresentante degli studenti,
- il Sig. Ettore RANOCCHIA, rappresentante degli studenti.

Il Presidente, dopo aver constatato la presenza del numero legale ai fini della validità della seduta ovvero di 10 Consiglieri su 10 componenti l'Organo, assume la presidenza e dichiara aperta la seduta.

^^^

Annotazioni nel corso della seduta:

- alle ore 12:43, al termine della trattazione del punto n. 43) dell'odg, escono dalla sala i Sigg.ri Andrea ANASTASI ed Ettore RANOCCHIA, in quanto i successivi punti dal n. 44) al n. 47) sono deliberati, ai sensi dell'art. 20, comma 2, lettera l, dello Statuto, in assenza della componente studentesca.

Sono presenti in sala, su invito del Presidente:

- relativamente alla trattazione dei punti nn. 4), 5), 6), 7) e 8) all'odg, l'Ing. Fabio PISCINI, Dirigente della Ripartizione Tecnica;
- relativamente alla trattazione del punto n. 31) all'odg, il Dott. Maurizio PADIGLIONI, Dirigente della Ripartizione Affari Legali.

omissis



O.d.g. n. 27) Oggetto: Contratto collettivo integrativo di cui agli artt. 7 e 42, comma 3, C.C.N.L. 2016/2018 del 19.04.2018 – Protocollo Performance – Autorizzazione alla sottoscrizione

<i>Dirigente Responsabile: Dirigente Dott. Maurizio Padiglioni</i>
--

<i>Ufficio istruttore: Ufficio Relazioni Sindacali</i>
--

IL PRESIDENTE

Visto il D.lgs. n. 165 del 30.03.2001;

Visto il D.L.gs. n. 150 del 27.10.2009;

Visti il D.Lgs. n. 75 del 25.05.2017 e il D.Lgs. n. 74 del 25.05.2017;

Visti in particolare gli artt. 45, 52 comma 1-*bis* e 55-*quater* del D.lgs. n. 165 del 30.03.2001 e gli artt. 3, comma 5-*bis* e 23 del D.L.gs. n. 150 del 27.10.2009;

Visto lo Statuto di Ateneo emanato con D.R. n. 889 del 28.05.2012 e ss. modifiche e integrazioni;

Visti 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;

Visti gli artt. 75, 76, 83, 88 e 91, del richiamato C.C.N.L. del 16.10.2008;

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 all'art. 4, 5, 6, 7, 13, 20, 42, 63, 64, 65, 66;

Richiamato l'art. 42 del C.C.N.L. 2016/2018 secondo cui "Sono oggetto di contrattazione integrativa: "d) *i criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance; k) i criteri generali per la determinazione dei valori retributivi correlati ai risultati ed al raggiungimento degli obiettivi assegnati, per il personale di categoria EP;*

Visto altresì l'art. 20 del C.C.N.L. del 19.04.2018 secondo cui "1. *Ai dipendenti che conseguano le valutazioni più elevate, secondo quanto previsto dal sistema di valutazione dell'amministrazione, è attribuita una maggiorazione dei premi individuali, [...] che si aggiunge alla quota di detto premio attribuita al personale valutato positivamente sulla base dei criteri selettivi. 2. La misura di detta maggiorazione, definita in sede di contrattazione integrativa, non potrà comunque essere inferiore al 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente ai sensi del comma 1. 3. La contrattazione integrativa definisce, altresì, preventivamente, una limitata quota massima di personale valutato, a cui tale maggiorazione può essere attribuita";*

Preso atto del citato art. 52-bis del D.lgs. 165/2001 secondo cui *“La valutazione positiva conseguita dal dipendente per almeno tre anni costituisce titolo rilevante ai fini della progressione economica e dell'attribuzione dei posti riservati nei concorsi per l'accesso all'area superiore.”*;

Preso atto altresì delle disposizioni di cui agli artt. 3, comma 5-bis del D.Lgs. 150/2009 e dell'art. 55-quater, comma 1, lett. f-quinques) 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) in materia di correlazione tra valutazione e licenziamento disciplinare;

Atteso quanto stabilito dall'art. 13 (Codice disciplinare) comma 3, lett. g) e comma 9. 1. lett. a) del richiamato C.C.N.L. 2016/2018 del 19.04.2018;

Viste le circolari n. 12 del 15.04.2011 e n. 25 del 19.7.2012 del Ministero delle Economia e delle Finanze – I.G.O.P. con riguardo alla disciplina della costituzione dei Fondi;

Preso atto delle disposizioni impartite dal M.E.F. – I.G.O.P. nella circolare n. 16/2012, come da ultimo richiamate con circolare n. 15 del 16.05.2019, in materia di redazione del conto annuale per l'anno 2018;

Vista la delibera del Consiglio di Amministrazione del 18.12.2018 con cui è stato adottato il Sistema di misurazione e valutazione della performance - Anno 2019 (Rev. 4) 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;

Visto altresì il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance Anno 2020 adottato con delibera del Consiglio di Amministrazione del 20.12.2019, con parere favorevole del Nucleo di Valutazione del 12.12.2019;

Visto il Piano integrato 2020/2022 approvato dal Consiglio di Amministrazione in data 28.01.2020;

Considerato che il vigente Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance sia per quanto concerne il “Processo di valutazione” che per quanto riguarda le “Indicazioni operative per la distribuzione della produttività/performance” opera un espresso rinvio alla contrattazione collettiva integrativa;

Vista la delibera del Consiglio di Amministrazione del 27 novembre 2019 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”*;

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.;

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;

Visto il C.C.I. Anno 2017 sottoscritto il 26.09.2018 e l'allegato n. 2 relativo al "Protocollo Performance" la cui validità è stata prorogata per il triennio 2019/2021 dall'art. 6 del C.C.I. Anno 2018 del 6.06.2019;

Vista la Metodologia di graduazione delle posizioni di responsabilità adottata con C.C.I. sottoscritto il 28.02.2018;

Vista la delibera del Consiglio di Amministrazione e la delibera del Senato Accademico del 29.05.2019 con cui è stata adottata la "Metodologia di graduazione delle posizioni di responsabilità del personale di categoria EP dell'Amministrazione centrale, con incarico diverso dalla responsabilità di Area e delle Strutture decentrate";

Visto C.C.I. Accordo stralcio Anno 2019 sottoscritto in data 28.10.2019 ed il C.C.I. Anno 2019 sottoscritto in data 23.12.2019;

Preso atto della proposta di parte datoriale di modifica del Protocollo Performance adottato in data 26.06.2018, a seguito del biennio di sperimentazione, condivisa dalla delegazione di parte sindacale ed approvata all'unanimità dei componenti della RSU e delle OO.SS;

Visti gli esiti delle trattative intercorse ai fini della sottoscrizione del C.C.I. anno 2019 in particolare nella seduta del 6 febbraio 2020;

Considerato che nella seduta di contrattazione del 6 febbraio 2020 è stata sottoscritta l'ipotesi di Contratto collettivo integrativo – Protocollo Performance 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 dei Conti con verbale n. 30 del 17.02.2020 ha dato certificazione positiva ai sensi dell'art. 40 bis del d.lgs. n. 165/2001 in ordine *"all'ipotesi di Contratto collettivo integrativo di cui agli artt. 7 e 42, c.3, CCNL 2016-2018 – Protocollo Performance sottoscritto in data 06.02.2020 e allegata relazione tecnico – finanziaria, subordinando tale certificazione positiva alla*

sostituzione, all'art. 2 c. 1, dell'ipotesi, della parola "2019" con la parola "2020" dovendo la disciplina della performance, come esplicitato correttamente nel prosieguo di detto comma 1 dell'art. 2, trovare applicazione con riferimento al vigente Sistema di valutazione e misurazione della performance che, nel caso de quo, è quello adottato dal Consiglio di Amministrazione nel dicembre 2019 ed afferente l'anno 2020. Del resto le modalità di erogazione debbono essere predeterminate rispetto all'anno di riferimento e, dunque, non possono avere una decorrenza con effetto retroattivo";

Invita il Consiglio a deliberare.

IL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

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, 52 comma 1-*bis* e 55-*quater* del D.lgs. n. 165 del 30.03.2001 e gli artt. 3, comma 5-*bis* e 23 del D.L.gs. n. 150 del 27.10.2009;

Visti 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;

Visti gli artt. 75, 76, 83, 88 e 91, del richiamato C.C.N.L. del 16.10.2008;

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 all'art. 4, 5, 6, 7, 13, 20, 42, 63, 64, 65, 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 - Anno 2019 (Rev. 4) 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;

Visto altresì il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance Anno 2020 adottato con delibera del Consiglio di Amministrazione del 20.12.2019, con parere favorevole del Nucleo di Valutazione del 12.12.2019;

Visto il Piano integrato 2020/2022 approvato dal Consiglio di Amministrazione in data 28.01.2020;

Vista la delibera del Consiglio di Amministrazione del 27 novembre 2019 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”;

Visto il C.C.I. sottoscritto il 26.09.2018 e l'allegato n. 2 relativo al "Protocollo Performance" la cui validità è stata prorogata per il triennio 2019/2021 dall'art. 6 del C.C.I. Anno 2018 del 6.06.2019;

Preso atto della proposta di parte datoriale di modifica del Protocollo Performance adottato in data 26.06.2018, a seguito del biennio di sperimentazione, condivisa dalla delegazione di parte sindacale ed approvata all'unanimità dei componenti della RSU e delle OO.SS;

Visti gli esiti delle trattative intercorse ai fini della sottoscrizione del C.C.I. anno 2019 in particolare nella seduta del 6 febbraio 2020;

Considerato che nella seduta di contrattazione del 6 febbraio 2020 è stata sottoscritta l'ipotesi di Contratto collettivo integrativo – Protocollo Performance di cui agli artt. 7 e 42, comma 3, C.C.N.L. 2016/2018 del 19.04.2018;

Preso atto che il Collegio dei Revisori dei Conti con verbale n. 30 del 17.02.2020 ha dato certificazione positiva ai sensi dell'art. 40 bis del d.lgs. n. 165/2001 in ordine *“all'ipotesi di Contratto collettivo integrativo di cui agli artt. 7 e 42, c.3, CCNL 2016-2018 – Protocollo Performance sottoscritto in data 06.02.2020 e allegata relazione tecnico – finanziaria, subordinando tale certificazione positiva alla sostituzione, all'art. 2 c. 1, dell'ipotesi, della parola "2019" con la parola "2020" dovendo la disciplina della performance, come esplicitato correttamente nel prosieguo di detto comma 1 dell'art. 2, trovare applicazione con riferimento al vigente Sistema di valutazione e misurazione della performance che, nel caso de quo, è quello adottato dal Consiglio di Amministrazione nel dicembre 2019 ed afferente l'anno 2020. Del resto le modalità di erogazione debbono essere predeterminate rispetto all'anno di riferimento e, dunque, non possono avere una decorrenza con effetto retroattivo”;*

Richiamate le motivazioni di cui in premessa, parte integrante della presente delibera;

All'unanimità

DELIBERA

- ❖ **Art. 1** – Di autorizzare la Delegazione trattante di parte pubblica 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, Protocollo Performance, così come risultante nel testo dell'ipotesi sottoscritta in data 06.02.2020, di cui all'allegato sub lett. S) al presente verbale per farne

parte integrante e sostanziale, emendato all'art. 2, comma 1, "Durata e decorrenza" sostituendo la parola "2019" con la parola "2020".

La presente delibera è immediatamente esecutiva e la relativa verbalizzazione è approvata seduta stante.



omissis

Non essendovi altro argomento all'ordine del giorno da trattare, la seduta ordinaria del Consiglio di Amministrazione del 19 febbraio 2020 termina alle ore 12:50.

IL SEGRETARIO VERBALIZZANTE

(Dott.ssa Alessandra De Nunzio)

IL PRESIDENTE

(Rettore Prof. Maurizio Oliviero)



Il presente estratto informatico è conforme al verbale originale informatico ed è composto di n. 9 pagine.

**UFFICIO ORGANI COLLEGIALI
IL RESPONSABILE
(F.to Dott.ssa Antonella Fratini)**

omissis

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

PROTOCOLLO PERFORMANCE

Il giorno 06.02.2020 alle ore 11:30 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. Mario TOSTI – Delegato del Rettore F.to Mario TOSTI

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	ASSENTE
FRITTELLA GIOVANNI	F.to Giovanni FRITTELLA
GIANNONI MAURIZIO	F.to Maurizio GIANNONI
MARINI LUIGI	F.to Luigi MARINI
MASSUCCI M. BEATRICE	F.to M. Beatrice MASSUCCI
MONTANARI CARLO	ASSENTE
NORGINI GIANNI	ASSENTE
PAMPANELLA LUCIA	F.to Lucia PAMPANELLA
PIETROLATA LETIZIA	F.to Letizia PIETROLATA
SERENELLI FRANCESCA	ASSENTE

per le OO.SS. di categoria:

FLC C.G.I.L. ASSENTE

C.I.S.L. SCUOLA F.to Francesco PATERNA

FEDERAZIONE U.I.L. SCUOLA R.U.A. ASSENTE
SNALS CONFISAL F.to Angelo Cavargini
F.G.U. FEDERAZIONE GILDA UNAMS F.to Lorenzo Bocciolesi

Visto il D.Lgs. n. 165 del 30.03.2001 e il D.Lgs. 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 l'art. 23 del D.Lgs. n. 75 del 25.05.2017 e l'art. 11 del D.L. n. 135 del 14.12.2018 convertito dalla L. n. 12 del 11.02.2019;

Visti i Contratti Collettivi Nazionali di lavoro del personale del Comparto Università, sottoscritti a partire dal 9.08.2000, ivi compresi 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;

Visto in particolare il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance Anno 2019 (Rev. n. 5) adottato con delibera del Consiglio di Amministrazione del 18.12.2018 e revisionato con delibera del 20.12.2019, con parere favorevole del Nucleo di Valutazione del 17.12.2019;

Visto il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance Anno 2020) adottato con delibera del Consiglio di Amministrazione del 20.12.2019, con parere favorevole del Nucleo di Valutazione del 12.12.2019;

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;

Visto il Piano integrato 2020/2022 approvato dal Consiglio di Amministrazione in data 28.01.2020;

Vista la delibera del Consiglio di Amministrazione del 27 novembre 2019 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”*;

Visto il C.C.I. Anno 2017 sottoscritto in data 26.09.2018 ed in particolare l'allegato n. 2 relativo al Protocollo performance;

Visto il C.C.I. Anno 2018 sottoscritto in data 6.06.2019 ed in particolare l'art. 6 con cui è stata prorogata per il triennio 2019/2020/2021 la validità del Protocollo performance;

Preso atto delle trattative svoltesi in data 6.02.2020 e dell'esito delle stesse;

Considerato, infine, che la presente Ipotesi di Contratto collettivo integrativo è sottoposta alle procedure di cui all'art. 40-*bis*, comma 1 del D.Lgs. n. 165 del 30.03.2001;

Al termine della riunione

SI CONVIENE E SI STIPULA QUANTO SEGUE

Art. 1

Campo di applicazione ed esclusioni

1. Il presente 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 SSN 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 ha efficacia a decorrere dall'anno 2019 e disciplina le modalità di erogazione dei compensi accessori di produttività e risultato in applicazione del vigente Sistema di valutazione e misurazione della performance adottato dal Consiglio di Amministrazione, in quanto compatibile con le disposizioni normative e contrattuali.
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 CCNL 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 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 destinatario della produttività/risultato 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 sulla base delle risorse annualmente destinate in sede di contrattazione collettiva 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;

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 CCNL 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) L'erogazione della produttività/risultato del personale di categoria B, C, D ed EP, necessita di un periodo minimo di presenza effettiva in servizio nell'anno solare di riferimento pari a 4 (quattro) mesi (requisito di accesso alla distribuzione);
- 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 effettiva presenza 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:

Rapporto effettiva presenza/percentuale di imponibile	
Periodo di effettiva presenza nell'anno	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 è erogata in relazione ai mesi di effettiva presenza secondo la tabella di cui sopra, mentre il risultato è erogato in relazione ai mesi di espletamento dell'incarico. Ai fini del criterio di cui al presente punto, limitatamente alla produttività

non sono utili le frazioni di mese mentre l'erogazione del risultato compete per tutta la durata dell'incarico.

d) Ai fini della effettiva presenza, oltre al servizio effettivo, ai sensi di disposizioni normative e contrattuali vigenti, concorrono i seguenti istituti:

- Ferie;
- Missioni;
- Formazione;
- Maternità obbligatoria (art. 1, comma 183 della L. 208/2015);
- Distacco e aspettativa sindacale (art. 18 CCNL 16.10.2008).

nonché tutti gli altri istituti equiparati al servizio effettivo dalla legge o dalla contrattazione collettiva nazionale.

e) Al personale con rapporto di servizio part-time sono applicati i criteri di cui ai punti precedenti, tuttavia la produttività è erogata in misura correlata alla percentuale della prestazione, mentre la retribuzione di risultato compete con le stesse modalità previste per il personale a tempo pieno.

Art. 5

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. 6

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 CCNL 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. 7

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 integrativa definire preventivamente una limitata quota di personale valutato cui può essere attribuita una maggiorazione dei premi individuali. A tal fine le parti stabiliscono che al 25% (quale percentuale massima) del personale in servizio presso le rispettive strutture (Dipartimenti/Centri/Polo di Terni/Ripartizioni/Rettorato/Direzione Generale), con arrotondamento per difetto, da individuare comunque fra coloro che abbiano conseguito una valutazione di eccellenza pari a 100 nell'ambito della performance annuale spettante, 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 con punteggio pari a 100, nel rispetto di quanto previsto dall'art. 20, comma 2 del CCNL 19.04.2018.
2. Ai fini del calcolo della percentuale del 25% di cui al comma 1, vengono individuati e seguenti criteri:
 - Esclusione del personale universitario non docente in convenzione con il SSN 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, in quanto non destinatario della performance;
 - In caso di personale assegnato a più strutture o con incarichi in più di una struttura, lo stesso è considerato nella struttura di prevalente assegnazione ovvero secondo le regole previste dal vigente Sistema di Misurazione e valutazione della performance.
3. 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 CCNL 2016/2018 del 19.04.2018 per il personale di categoria B, C e D, nel rispetto di quanto previsto dall'art. 64 del CCNL 2016/2018 del 19.04.2018. Per il personale di categoria EP si provvede con le risorse di cui all'art. 65 del suddetto CCNL 2016/2018, nel rispetto di quanto previsto dall'art. 66 del medesimo CCNL.

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

Art. 8

Norma finale

1. Per tutto quanto non previsto dal presente protocollo si rinvia al Sistema di misurazione e valutazione della performance - Metodologia di valutazione vigente nonché alle disposizioni normative e contrattuali vigenti in materia.

*Per copia conforme all'allegato informatico sub lett. S)
al verbale informatico del Consiglio di Amministrazione
del 19 febbraio 2020 composto di n. 9 pagine*