



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

PROTOCOLLO PERFORMANCE

Il giorno 25.02.2020 alle ore 12:30 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	_____
CICIONI ROBERTO	_____
FERRANTI ADRIANO	f.to Adriano FERRANTI
FRITTELLA GIOVANNI	f.to Giovanni FRITTELLA
GIANNONI MAURIZIO	ASSENTE
MARINI LUIGI	f.to Luigi MARINI
MASSUCCI M. BEATRICE	f.to Maria Beatrice MASSUCCI
MONTANARI CARLO	f.to Carlo MONTANARI
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.	f.to Giuseppa FAGOTTI
C.I.S.L. SCUOLA	f.to Francesco PATERNA
FEDERAZIONE U.I.L. SCUOLA R.U.A.	ASSENTE
SNALS CONFSAL	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.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 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, 20, 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;

Rilevato che il Collegio dei Revisori con verbale n. 30 del 17.02.2020 ha reso 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 per l'anno 2019, sottoscritto in data 6.02.2020 ed alla relativa relazione tecnico-finanziaria allegata subordinando la stessa *“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 (si veda al riguardo il d.lgs. n. 150/2009 ed il CCNL 2016-2018)”*;

Vista la delibera del Consiglio di Amministrazione n. 26 del 19.02.2020 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, Protocollo performance, *«emendato all'art. 2, comma 1, “Durata e decorrenza” sostituendo la parola “2019” con la parola “2020”»*;

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. n. 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 vigente Sistema di misurazione e valutazione approvato dal Consiglio di Amministrazione.
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 2020 e disciplina le modalità di erogazione dei compensi accessori di produttività e risultato in applicazione del vigente Sistema di misurazione e valutazione 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. 7, comma 3 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 vigente nonché alle disposizioni normative e contrattuali vigenti in materia.