

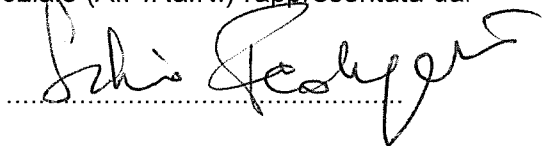
AGENZIA PROVINCIALE PER LA RAPPRESENTANZA NEGOZIALE

A seguito dell'autorizzazione rilasciata dal Consiglio di Amministrazione dell'Università degli Studi di Trento in data 30 aprile 2020 alla sottoscrizione in via definitiva dell'accordo in ordine al Contratto collettivo integrativo di cui al D.R. n. 390 di data 8 luglio 2013, recante "Regolamento disciplinante gli ambiti della contrattazione integrativa provinciale", in attuazione dell'art. 7 del D.Lgs. n. 142/2011, il giorno 12 giugno 2020 le parti, riunite per via telematica tramite la piattaforma Meet, rappresentate:

per la parte pubblica, ai sensi dell'art. 7, comma 1, lettera b), del D.Lgs. n. 142/2011

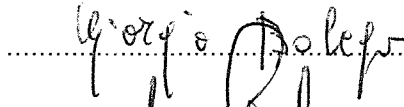
dall'Agenzia provinciale per la rappresentanza negoziale (A.P.Ra.N.) rappresentata da:

dott. Silvio Fedrigotti – Vicario del Presidente

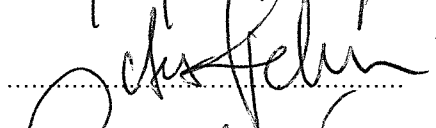


con la partecipazione della delegazione dell'Università degli studi di Trento rappresentata da:

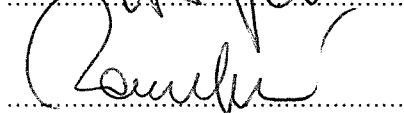
prof. Giorgio Bolego



dott. Alex Pellacani

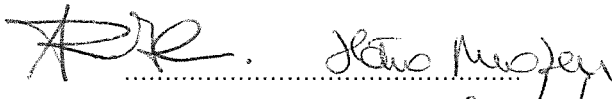


dott. Mario Depaoli

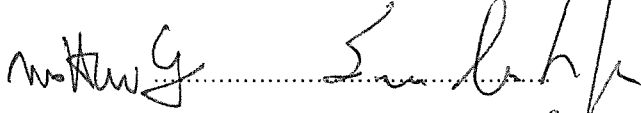


per la parte sindacale, dai rappresentanti delle organizzazioni sindacali:

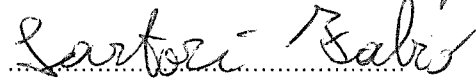
FLC CGIL



FGU GILDA UNAMS Dip. Università..



CISL Università



UIL RUA



CONVENGONO e SOTTOSCRIVONO

l'accordo in ordine al contratto collettivo integrativo 2019-2021 per il personale tecnico amministrativo e collaboratore esperto linguistico dell'Università degli Studi di Trento in attuazione dell'art. 7 del D.Lgs. n. 142/2011.

Contratto Collettivo Integrativo 2019-2021 per il personale tecnico amministrativo e collaboratore esperto linguistico

(Di cui al "Regolamento disciplinante gli ambiti della contrattazione integrativa provinciale"
emanato con D.R. n. 390 di data 8 luglio 2013)

in attuazione dell'art. 7, comma 1, lett. b) del D.Lgs. 142/2011

Sommario

Titolo I.....	4
Disposizioni generali.....	4
Art. 1 - Sfera di applicazione	4
Art. 2 - Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto.....	4
Titolo II.....	5
Gestione del rapporto di lavoro del personale tecnico e amministrativo.....	5
Art. 3 - Norme in materia di contratti a termine	5
Art. 4 – Impegno del personale CEL ed ex lettore alla variazione dell'orario individuale contrattuale	5
Art. 5 - Istituti volti alla flessibilizzazione della prestazione lavorativa e istituti innovativi in tema di svolgimento della prestazione	5
Art. 6 - Assenze dal servizio legate alla fruizione di congedi, permessi e aspettative	9
Art. 7 – Riconoscimento di coperture sanitarie integrative a favore del personale	9
Titolo III.....	10
Adeguamento retributivo e sistema di incentivazione del personale tecnico e amministrativo legato alla valutazione individuale.....	10
Art. 8 – Integrazione procedure d'applicazione del sistema di valutazione	10
Art. 9 - Adeguamento Retributivo Permanente	10
Art. 9_bis - Premio Perequativo Individuale	12
Art. 10 - Premio di Merito Individuale.....	12
Art. 11 - Riconoscimento di particolare Professionalità.....	14
Art. 12 - Incentivi legati a risultati conseguiti da personale inquadrato in particolari posizioni di responsabilità di secondo livello in area tecnica/amministrativa	14
Art. 13 - Quantificazione degli incentivi retributivi individuali.....	15
Art. 13-bis Quantificazione del budget di struttura relativo agli artt. 10 e 11.....	17
Titolo IV	19
Incentivazione per la partecipazione a progetti per il personale collaboratore esperto linguistico ed ex lettore, legato alla valutazione individuale	19
Art. 14 – Partecipazione a progetti di miglioramento servizi	19
Titolo V	19

SSA OR ² A E H MP AS

Norme di raccordo tra sistemi incentivanti, in tema di risorse 19
Art. 15 – Disciplina degli istituti incentivanti legati a specifiche disposizioni normative e raccordo tra i diversi sistemi incentivanti 19
Art. 16 – Risorse destinate al finanziamento dell’insieme degli istituti di cui al presente CCI.... 19

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a circled signature and the number 3.

Titolo I

Disposizioni generali

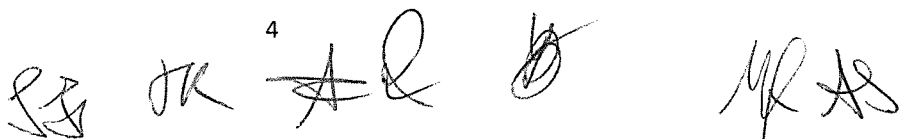
Art. 1 - Sfera di applicazione

1. Il presente Contratto Collettivo disciplina gli istituti incentivanti e quelli relativi alla disciplina del rapporto di lavoro rimessi allo stesso dagli artt. 3 e 4 del Regolamento disciplinante gli ambiti della contrattazione integrativa provinciale emanato con D.R. n. 390 di data 8 luglio 2013.
2. Per il personale tecnico e amministrativo rimane in vigore il sistema di incentivazione di cui al CCI di Ateneo di data 21.12.2001 e successive modifiche ed integrazioni; rimane parimenti in vigore la disciplina degli istituti di cui agli artt. 64 e 66 del CCNL Comparto Istruzione e Ricerca triennio 2016-2018, finanziati sui fondi di cui agli artt. 63 e 65 dello stesso CCNL.
3. Il presente CCI, in continuità con il precedente contratto come indicato dalle Linee di indirizzo approvate dal CdA in data 27 giugno 2019, disciplina istituti innovativi in tema di flessibilizzazione della prestazione lavorativa e di riconoscimento del merito individuale del personale tecnico e amministrativo, compresa anche una specifica disciplina che, ai sensi dell'art. 7 del D.Lgs. n. 142/2011, definisce un sistema di adeguamento retributivo permanente a favore del personale.
4. Per quanto non disciplinato dal presente CCI, ed in quanto compatibile con esso, rimane ferma l'attuale disciplina, contrattuale e regolamentare, del rapporto di lavoro applicata al personale tecnico amministrativo dell'Ateneo.
5. Per il personale collaboratore esperto linguistico, vista la disciplina del CCI di ateneo di data 19 giugno 2008 con particolare riferimento ai progetti di "miglioramento servizi", il presente CCI stabilisce ulteriori misure incentivanti, al fine di garantire elevati standard nei servizi del Centro linguistico, coerentemente con gli obiettivi strategici di ateneo nella formazione in ambito linguistico. Anche per il personale collaboratore esperto linguistico, in analogia a quanto previsto per il personale tecnico amministrativo, il presente CCI prevede una specifica disciplina che, ai sensi dell'art. 7 del D.Lgs. n. 142/2011, definisce un sistema di adeguamento retributivo permanente.

Art. 2 - Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto

1. Il presente contratto collettivo, nel rispetto di quanto previsto dagli accordi interconfederali, ha durata triennale sia per la parte normativa sia per la parte economica.
2. Fatte salve le decorrenze diverse previste per singoli istituti, il presente contratto collettivo decorre dal 1° gennaio 2019 e cessa la propria efficacia il 31 dicembre 2021.
3. Il presente contratto collettivo, alla scadenza, si rinnova tacitamente di tre anni in tre anni qualora non ne sia data disdetta da una delle parti attraverso comunicazione via PEC, almeno tre mesi prima della scadenza. In caso di disdetta, le disposizioni contrattuali rimangono in vigore fino a quando siano sostituite dal successivo contratto integrativo e, in ogni caso, per un periodo massimo di 12 mesi.
4. Il presente CCI è automaticamente emendato nell'eventualità dell'emanazione di norme di legge incompatibili; nel caso sussistano margini d'interpretazione circa le modalità di adeguamento del testo a fronte delle prescrizioni legislativamente introdotte, si procederà con apposita sessione negoziale secondo quanto previsto al comma precedente.
5. Le parti programmano momenti di confronto annuali, a livello decentrato di ateneo, per attuare un processo di monitoraggio relativamente all'applicazione degli istituti previsti dal presente CCI anche al fine di una eventuale rinegoziazione, che dovrà svolgersi

4



con spirito di collaborazione e nel perseguimento dei fini di efficienza ed efficacia delle attività tecnico-amministrative svolte in Ateneo e di ricerca delle ottimali condizioni di lavoro del personale tecnico amministrativo e CEL.

----- o -----

Titolo II

Gestione del rapporto di lavoro del personale tecnico e amministrativo

Art. 3 - Norme in materia di contratti a termine

1. Al fine di garantire adeguato supporto tecnico alle attività di ricerca dei Dipartimenti e dei Centri dell'Ateneo, nell'ambito di progetti di ricerca finanziati dall'Unione europea o da altri enti e organismi pubblici e privati, l'Ateneo ha disciplinato, all'interno del Regolamento per la costituzione di rapporti di lavoro a tempo determinato, l'attuazione delle disposizioni di cui art. 24 bis della L. 240/2010 inerenti la figura del tecnologo. I relativi contratti hanno, ai sensi del sopracitato art. 24 bis, durata minima di 18 mesi e sono prorogabili per una sola volta e per un massimo di un ulteriore triennio. La durata complessiva degli stessi non può in ogni caso essere superiore a cinque anni.
2. Per il caso di nuova assunzione a termine legata all'utilizzo di una graduatoria diversa da quella in esito alla quale il dipendente risulta o risultava già assunto presso UNITN, l'Università può procedere all'assunzione stessa senza che debbano essere osservati i periodi di sospensione indicati dall'art. 21, comma 2 del D.lgs. n. 15 giugno 2015, n. 81; l'assunzione su una diversa graduatoria per contratti a tempo determinato comporta, inoltre, l'azzeramento della durata del contratto precedente ai fini del computo del limite massimo dei 36 mesi previsto dall'art. 19, comma 2 del D.lgs. n. 15 giugno 2015, n. 81.

Art. 4 – Impegno del personale CEL ed ex lettore alla variazione dell'orario individuale contrattuale

1. Al fine di potenziare ulteriormente l'ambito dell'insegnamento linguistico in Ateneo, al personale collaboratore esperto linguistico ed ex lettore, che garantisca la propria disponibilità ad un incremento orario in base alle esigenze didattiche del CLA, potranno essere riconosciuti specifici incentivi una tantum. Detti incentivi potranno essere riconosciuti al personale interessato secondo modalità di cui all'accordo di data 23 marzo 2017 o, eventualmente, ridefinite rispetto a quanto dallo stesso disciplinato, in sede di contrattazione decentrata di Ateneo.
2. Il budget per la copertura dei costi relativi al presente articolo, è compreso in quello complessivo a favore del personale CEL ed ex lettore indicato nella tabella 1.

Art. 5 - Istituti volti alla flessibilizzazione della prestazione lavorativa e istituti innovativi in tema di svolgimento della prestazione

1. Telelavoro

Al fine di cogliere le opportunità derivanti dall'evoluzione dell'organizzazione del lavoro, in funzione dell'ottimizzazione delle risorse e del perseguimento di un più elevato livello motivazionale nonché di favorire forme di conciliazione tra vita lavorativa e personale, in virtù dell'ubiquità di molte attività svolte dai lavoratori che coprono le diverse posizioni lavorative all'interno dell'Ateneo, il presente Contratto prevede la prosecuzione dell'esperienza avviata con i precedenti CCI relativamente all'istituto del telelavoro nonché l'attivazione, a cura dell'Amministrazione, di forme di monitoraggio



degli standard quantitativi e qualitativi riferiti ai servizi presidiati dal personale in telelavoro. Al fine di una maggior completezza delle attività di monitoraggio, nell'ambito delle stesse sarà acquisita anche l'autovalutazione effettuata a cura dei collaboratori con riferimento all'esperienza personale maturata.

I Responsabili delle strutture di I livello individuano, se del caso coinvolgendo anche i Responsabili diretti, i processi la cui gestione può essere effettuata, in tutto o in parte, attraverso un'interazione da postazione remota. Gli stessi Responsabili definiscono parametri oggettivi atti alla verifica delle attività svolte in remoto nonché idonee modalità di raccordo all'interno dei processi. Nel caso in cui l'attività svolta dal lavoratore non sia compatibile con l'istituto del telelavoro, l'interessato potrà avanzare alla Direzione Risorse Umane e Organizzazione istanza di trasferimento, che verrà valutata in base alle esigenze di servizio e alle concrete disponibilità presenti nelle Strutture.

L'Amministrazione cura, in conformità al Regolamento in essere, la realizzazione delle modalità operative e il necessario grado di formalizzazione delle verifiche legate allo svolgimento della prestazione in remoto.

Ricorrendone le condizioni, l'Amministrazione valuta l'eventuale attivazione di un telecentro presso una delle sedi di UniTrento poste nel comune di Rovereto. Nel caso d'attivazione di un telecentro, il Regolamento Telelavoro, emanato con D.R. n. 38 del 29 gennaio 2015, aggiornato con D.R. n. 618 del 31 ottobre 2017 e successive modificazioni, sarà oggetto, previo confronto in sede di contrattazione decentrata, di specifica integrazione in ordine alle modalità di svolgimento delle prestazioni rese dai dipendenti che dovessero operare presso lo stesso telecentro.

L'Amministrazione si impegna a garantire, anche nei confronti del personale che accederà in futuro all'istituto del telelavoro, le opportune attività di formazione iniziale, come già assicurato sino ad ora.

Viene assicurata puntuale informazione a consuntivo alle OOSS.

La prestazione resa in telelavoro non potrà superare i 3/5 dell'orario individuale di lavoro del collaboratore su base mensile.

1-bis **Smart-working**

Il presente CCI conferma la volontà delle parti di proseguire l'esperienza avviata in tema di Smart Working che, al termine della fase biennale di sperimentazione, prevede l'introduzione di apposito regolamento per la disciplina dell'istituto. Tale regolamento terrà conto del confronto realizzato con le OOSS a livello di contrattazione decentrata di Ateneo. L'accesso allo Smart-working è attuato, a regime, attraverso specifico bando interno.

Al termine di ciascun anno d'applicazione dell'istituto, viene assicurata puntuale informazione alle OOSS in merito alla numerosità e alla tipologia delle posizioni attivate.

2. **Chiamata fuori orario**

Al fine di soddisfare esigenze organizzative impreviste che richiedono la presenza del personale al di fuori delle ordinarie fasce, giornaliere e/o settimanali, di apertura delle strutture e/o al di fuori dell'orario individuale standard, i Responsabili di Struttura possono richiamare in servizio i collaboratori che abbiano preventivamente manifestato, in forma scritta, la propria disponibilità; a tali collaboratori saranno erogati, in aggiunta al compenso per lavoro straordinario, i compensi previsti al comma 1 dell'art. 13 del presente Contratto. Nel caso di mancata risposta alla chiamata fuori orario, non giustificata da oggettivi impedimenti del lavoratore, lo stesso potrà essere escluso dalla possibilità di accedere al presente istituto per un periodo pari a 12 mesi a far data dalla manifestazione di indisponibilità. La DRUO attua un



Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the right and several smaller ones below.

monitoraggio dell'istituto al fine di verificarne la corretta ed uniforme applicazione a livello di Ateneo. L'istituto non è incompatibile con il regime a tempo parziale. Al termine di ciascun anno d'applicazione dell'istituto, viene assicurata puntuale informazione alle OOSS in merito alla stessa.

3. **Reperibilità area sistemi informativi d'Ateneo**

Al fine di garantire la continuità operativa dei servizi ICT considerati strategici per UNITrento - con particolare riferimento ad eventuali malfunzionamenti che dovessero manifestarsi al di fuori dell'orario di lavoro - è confermato un compenso da corrispondere al personale che, in possesso delle competenze specifiche richieste, sia inserito, con provvedimento del dirigente della Direzione Sistemi Informativi, Servizi e Tecnologie Informatiche, in uno specifico team destinato ad operare, attraverso interventi in remoto e/o in sede, per garantire la risoluzione dei problemi che implicino l'interruzione nella continuità dei servizi ITC. Ai membri del team sono riconosciuti i compensi previsti al comma 2 dell'art. 13 del presente Contratto; tali compensi sono ridotti in base al mancato rispetto dei livelli di servizio stabiliti (Service level agreement), secondo quanto specificatamente definito dall'apposito accordo concluso in sede decentrata in data 9 dicembre 2014 e che si intende confermato anche per il triennio 2019-21. Rimane valido quanto previsto in materia di monitoraggio, con riferimento anche ai tempi di risoluzione degli eventi critici e non solo dei tempi della presa in carico degli stessi; tale monitoraggio non avrà incidenza sulla decurtazione del compenso di cui all'art. 13, comma 2 del presente Contratto.

Le modalità di organizzazione e svolgimento del servizio, così come i livelli di servizio che debbono essere garantiti, sono determinate dall'Amministrazione previa informazione alle OOSS.

Al termine di ciascun anno d'applicazione dell'istituto, viene assicurata puntuale informazione a consuntivo alle OOSS.

3-bis **Reperibilità per Servizi strategici/essenziali di Ateneo al fine di migliorarne ulteriormente le modalità di erogazione e, in particolare, la continuità**

Le disposizioni di cui al presente articolo riguardano particolari e specifici eventi che possono interessare laboratori o altre strutture di ricerca, con particolare riferimento a quelle dove sono effettuati esperimenti con animali, fuori dell'orario in cui gli stessi sono presidiati.

Al fine di garantire la continuità di Servizi ritenuti strategici e/o essenziali a livello di Ateneo, diversi da quelli di cui al precedente comma 3 e impedire il prodursi di gravi conseguenze dannose, non evitabili attraverso l'utilizzo del servizio generale di reperibilità d'Ateneo, l'Amministrazione, confermando le situazioni già individuate, prosegue nell'identificazione di ulteriori eventuali situazioni concrete che debbano essere tutelate ai sensi del presente articolo. Tali situazioni dovranno essere connotate da caratteri di specialità, tali da richiedere l'intervento di personale altamente qualificato.

Secondo quanto specificatamente definito e disciplinato da apposito accordo di data 14 dicembre 2017, ai membri dei team, coinvolti nella reperibilità prevista dal presente articolo, sono riconosciuti i compensi di cui al comma 3 dell'art. 13 del presente Contratto.

Al termine di ciascun anno d'applicazione dell'istituto, viene assicurata puntuale informazione a consuntivo alle OOSS.

4. **Flessibilità dell'articolazione della prestazione su base giornaliera/settimanale**

Al fine di incrementare i livelli di servizio resi all'utenza interna ed esterna, i Responsabili di Struttura possono ricorrere all'attività dei propri collaboratori al di fuori dell'ordinaria articolazione della prestazione lavorativa. La **contingente e diversa**

UP SPA M

7

l

B

MF

AS

AS

articolazione della prestazione disposta dai Responsabili di struttura e debitamente formalizzata con un preavviso almeno di 20 gg deve riferirsi ad una durata minima pari ad una settimana.

Al collaboratore che acconsente alla modifica dell'articolazione della propria prestazione lavorativa compete un compenso definito al comma 4 dell'art. 13 del presente Contratto e correlato al fatto che la decisione circa le modalità di recupero delle ore conseguenti alla diversa articolazione della prestazione sono stabilite dal Responsabile in base alle esigenze della struttura; in nessun caso potrà essere riconosciuto il pagamento di ore per lavoro straordinario. Le ore in eccesso prestate dal collaboratore secondo le modalità di cui al presente articolo, sono conteggiate separatamente, rispetto al conto ore individuale, e recuperate, in base alle indicazioni del Responsabile, esclusivamente in funzione dell'ottimale perseguimento delle esigenze di funzionamento della struttura. Il compenso spettante dovrà essere proporzionato alla variazione rispetto all'ordinaria modalità di svolgimento della prestazione.

Al termine di ciascun anno d'applicazione dell'istituto, viene assicurata puntuale informazione alle OOSS in merito alla stessa.

4-bis **Specifiche indennità da riconoscere al personale tecnico di laboratorio e afferente ai servizi tecnici di dipartimento**

Nei casi in cui la prestazione lavorativa, svolta nell'ambito delle attività di supporto alla ricerca (compreso il caso delle attività per conto terzi), sia effettuata secondo modalità operative peculiari, che comportino particolari disagi o oggettive difficoltà operative al personale tecnico coinvolto e specificatamente individuato dai direttori di Dipartimento/Centro, allo stesso personale spettano le indennità previste al comma 5 dell'art. 13 del presente Contratto.

La peculiarità, nelle modalità di svolgimento delle attività, dovrà integrare almeno uno dei seguenti caratteri:

- attività particolarmente disagiata e/o oggettivamente difficoltosa per le modalità operative di svolgimento della stessa;
- attività svolta in giornate festive o prefestive ovvero in orario notturno (dalle ore 22 alle ore 6).

Attraverso apposito accordo, da concludersi in sede decentrata di Ateneo, verrà definita una nuova specifica disciplina, rispetto a quella di cui all'accordo di data 20 dicembre 2017, con particolare riguardo ai criteri di individuazione delle attività lavorative particolarmente disagiate e/o oggettivamente difficoltose per le modalità operative di svolgimento delle stesse. Tale disciplina sostituirà, con decorrenza 01.01.2019, quanto stabilito dal sopra citato accordo.

Al termine di ciascun anno d'applicazione dell'istituto, viene assicurata puntuale informazione a consuntivo alle OOSS.

5. **Lavoro straordinario e conto ore individuale**

Al fine di meglio rispondere a particolari e straordinarie esigenze organizzative, si dispone un'integrazione delle risorse, di cui all'art. 86 del CCNL Comparto Università di data 16/10/2008, destinate alla copertura degli oneri per la remunerazione di prestazioni di lavoro straordinario. La misura dell'integrazione è riportata in Tab. 1 allegata al presente CCI.

A far data dal 1° gennaio 2020, il limite delle ore di lavoro straordinario liquidabili, di cui all'art. 5, comma 5 del CCI 2016-18, è ridotto da 220 a 200 ore, fatte salve specifiche eccezioni, in numero massimo di 15 a livello di Ateneo, nei confronti delle quali è mantenuto il limite pari a 220 ore; ulteriori eventuali eccezioni saranno oggetto di specifica deroga motivata da concordare in sede di contrattazione decentrata.

8

Lo straordinario accumulato nel conto ore individuale potrà essere richiesto in pagamento o fruito per compensare giornate a recupero e assenze in fascia obbligatoria con copertura anche dell'orario teorico giornaliero.

Il dato a consuntivo di ciascun anno è oggetto di puntuale informazione alle OOSS.

A valle del processo di liquidazione dei compensi per lavoro straordinario, è consentito al dipendente riportare all'anno successivo un conto ore individuale residuo nella misura massima di 150 ore; gli esiti dell'applicazione di questa clausola sono oggetto di informazione alle OOSS.

Art. 6 - Assenze dal servizio legate alla fruizione di congedi, permessi e aspettative

1. Fino al compimento del 1° anno di vita del bambino ai dipendenti, a tempo pieno, che usufruiscano dei riposi giornalieri di cui all'art. 39 D.lgs. 151/2001, viene attribuito l'orario di lavoro che prevede 7,12 ore giornaliere, senza fasce obbligatorie al fine di garantire, attraverso una personalizzazione dell'orario, la conciliazione tra esigenze organizzative ed esigenze personali del lavoratore. La fascia di presenza in servizio deve essere concordata con il responsabile della Struttura tenendo conto in particolare delle esigenze familiari dei lavoratori.
2. Al fine di evitare che il dipendente accumuli un numero eccessivo di giornate di ferie non godute, prima del rientro da un periodo di lunga assenza (di durata superiore a 4 mesi) a seguito della fruizione di comandi, congedi, permessi e/o aspettative (ad esclusione di quelli effettuati per malattia e/o maternità), durante i quali è avvenuta la maturazione di ferie, il dipendente è tenuto ad esaurire almeno 1/2 delle giornate di ferie (contatore "ferie anni precedenti"), nel rispetto della legislazione vigente. È fatto comunque salvo quanto disposto dall'art. 28 c. 12 del CCNL Comparto Università di data 16/10/2008 relativamente alla possibilità di procrastinarne due settimane di ferie, anno corrente, nei 18 mesi successivi al termine dell'anno di maturazione. La fruizione della restante metà delle ferie pregresse dovrà essere programmata attraverso un apposito piano di recupero triennale, da concordare con il proprio Responsabile.
3. Il dipendente che non abbia esaurito le ferie pregresse (contatore "ferie anni precedenti") è tenuto a giustificare le giornate di assenza, che precedono o seguono le giornate di ferie, unicamente con congedo ordinario e non attraverso l'utilizzo del conto ore individuale.

Art. 7 – Previdenza complementare e riconoscimento di coperture sanitarie integrative a favore del personale

1. Al personale tecnico amministrativo, ai collaboratori esperti linguistici è data facoltà di aderire al Fondo di previdenza integrativa regionale secondo le modalità stabilite dal CCPL del personale del comparto di cui all'art. 2, comma 1, punto 3), del D.P.P. n. 44-7/Leg. di data 20 novembre 2003.
2. L'Amministrazione prevede, per il personale tecnico amministrativo e collaboratore esperto linguistico, forme di copertura sanitaria integrativa da attuarsi attraverso l'adesione al Fondo sanitario integrativo provinciale "Sanifonds".
3. L'adesione al fondo è disposta d'ufficio per i dipendenti assunti con contratto a tempo indeterminato e per i dipendenti con contratto a tempo determinato la cui durata sia superiore al trimestre. Rimane impregiudicata la possibilità del dipendente di manifestare la propria volontà di non aderire al fondo stesso.
4. Le risorse destinate alla copertura degli oneri di cui al presente articolo sono annualmente definite nell'ambito delle risorse stanziare per il presente CCI.
5. A far data dall'01.01.2019 sono allo scopo annualmente destinate, sulla base delle disponibilità accertate dei fondi di cui all'art. 16 del presente CCI, risorse complessive pari a quanto indicato nella Tabella 1 al presente CCI, eventualmente soggette a

9



variazione in rapporto alle concrete disponibilità di bilancio, così come risultanti dall'applicazione dell'insieme delle norme in tema di contenimento e razionalizzazione della spesa pubblica.

6. Le risorse di cui al comma precedente sono automaticamente ridefinite, di anno in anno, in conseguenza di variazioni che intervengano con riferimento alla numerosità del personale in servizio rispetto a quella presente alla data di entrata in vigore del presente CCI.

----- o -----

Titolo III

Adeguamento retributivo e sistema di incentivazione del personale tecnico e amministrativo legato alla performance individuale

Il sistema di incentivazione di cui al CCI di Ateneo di data 21.12.2001 e successive modifiche ed integrazioni rimane in vigore per la disciplina degli istituti di cui all'art. 86 del CCNL Comparto Università di data 16/10/2008 e agli artt. da 63 a 66 del CCNL Comparto Istruzione e Ricerca triennio 2016-2018.

Art. 8 – Integrazione procedure d'applicazione del sistema di valutazione

1. Entro la metà del periodo annuale di valutazione, qualora il Responsabile di struttura ravvisi un andamento fino a quel momento negativo o significativamente peggiorativo della prestazione del dipendente, deve darne preavviso al dipendente stesso. Alla comunicazione farà seguito un colloquio con l'interessato allo scopo di individuare possibili azioni di miglioramento della prestazione.
2. Nel caso in cui, al termine del periodo annuale di valutazione, sia confermata la valutazione negativa, il Responsabile dovrà formalizzare il proprio giudizio nell'apposita scheda che dovrà essere accompagnata da un colloquio in fase di consegna della stessa.
3. Il dipendente può farsi assistere ai colloqui da una persona di sua fiducia, che può essere individuata anche in un rappresentante sindacale.
4. Il dipendente valutato negativamente potrà ricorrere secondo quanto previsto dall'art. 20 del CCI di Ateneo di data 21.12.2001.
5. Tutto il personale dell'Ateneo può in ogni caso rivolgersi al Comitato di Garanzia, la cui composizione prevede anche la partecipazione sindacale, al fine di ricevere adeguato supporto per tutti gli aspetti relativi al processo di valutazione delle prestazioni.
6. Per la corresponsione degli importi incentivanti relativi ai premi di cui ai successivi artt. 9, 9-bis e 10, nonché degli istituti previsti dal vigente CCNL, si fa riferimento al punteggio puntuale ottenuto dal dipendente nella valutazione.

Art. 9 - Adeguamento Retributivo Permanente

1. A valere dall'anno 2019, viene introdotta una specifica disciplina basata sul merito che, ai sensi dell'art. 7 del D. Lgs. n. 142/2011, definisce un sistema di adeguamento retributivo permanente a favore del personale con un'anzianità di servizio minima alla data del 01.01.2019 - in prima applicazione - corrispondente, per il PTA, al requisito di anzianità stabilito dall'art 65 del CCNL 2006-2009 dd 16/10/2008 per accedere ai passaggi di posizione economica all'interno delle categorie e, per il personale CEL, al requisito di anzianità stabilito dal CCI di ateneo 17.07.2001 per il passaggio tra le fasce retributive d'anzianità professionale.



Tale adeguamento viene corrisposto con le spettanze mensili.

2. A far data dal 01.01.2019, sulla base delle disponibilità accertate dei fondi di cui all'art. 16 del presente Contratto, sono allo scopo destinate risorse complessive pari a quanto indicato nella Tabella 1 allegata, soggette a variazione in rapporto alla consistenza degli organici e nel rispetto delle disponibilità di bilancio.

Le risorse destinate all'adeguamento saranno assicurate in via permanente, di anno in anno, sulle disponibilità di bilancio dell'Ateneo e non più definite nei rispettivi Patti di Stabilità.

3. A tutto il personale tecnico e amministrativo in servizio a tempo indeterminato, titolare e non titolare di posizione organizzativa/funzione specialistica, è riconosciuto un compenso di importo fisso legato alla categoria di inquadramento. I valori applicati sono quelli indicati nel comma 6 dell'art. 13.

4. I beneficiari vengono individuati in funzione dei seguenti criteri:

- anzianità di servizio a tempo indeterminato pari o maggiore di anni 2 nella categoria
- valutazione della prestazione pari o superiore all'80%.

Per il personale di categoria EP e D titolare di posizione organizzativa/funzione specialistica, la valutazione della prestazione fa riferimento alla "Scheda Competenze Individuali" (Capacità tecnico-professionali e Comportamenti organizzativi); in prima applicazione viene considerata la valutazione conseguita con riferimento all'anno 2019.

Per il personale di categoria B, C e D non titolare di posizione organizzativa/funzione specialistica, la valutazione della prestazione coincide con la periodica valutazione delle competenze individuali (Capacità tecnico-professionali e Comportamenti organizzativi) di cui alla "Scheda Valutazione Prestazione Individuale sezione B: Competenze Individuali"; in prima applicazione viene considerata la valutazione conseguita con riferimento all'anno 2019.

Annualmente l'Amministrazione procede all'accertamento circa la maturazione dei requisiti di anzianità e merito da parte del personale, procedendo ad effettuare una nuova valutazione:

- alla prima data utile successiva alla data di maturazione dei requisiti di anzianità;
- in caso di punteggio inferiore all'80% conseguito nell'ultima sessione valutativa (in prima applicazione si considera la valutazione con riferimento all'anno 2019).

5. I compensi di cui al presente articolo sono cumulabili con tutti compensi di cui al presente CCI, ad esclusione di quelli di cui al successivo articolo 9_bis.

6. Per il personale CEL i beneficiari vengono individuati in funzione dei seguenti criteri:

- anzianità di servizio a tempo indeterminato pari o maggiore di anni 4 nella fascia retributiva di anzianità professionale;
- valutazione della prestazione pari o superiore a 80% nella specifica procedura di valutazione, (attivata, in prima applicazione, con riferimento all'anno 2019) i cui criteri saranno oggetto di confronto in sede decentrata;

Annualmente l'Amministrazione procede all'accertamento circa la maturazione dei requisiti di anzianità e merito da parte del personale CEL, procedendo ad effettuare una nuova valutazione:

- alla prima data utile successiva alla data di maturazione dei requisiti di anzianità;
- in caso di punteggio inferiore all'80% conseguito nell'ultima sessione valutativa (in prima applicazione si considera la valutazione conseguita nell'anno 2019).

I valori applicati sono quelli indicati nel comma 6 dell'art. 13.

7. L'accertata violazione dei codici di comportamento e di disciplina, da cui sia derivata l'applicazione di sanzioni disciplinari, comporta l'esclusione dall'accesso al compenso,

in presenza di provvedimenti disciplinari più gravi del rimprovero scritto disposti, in prima applicazione negli ultimi 2 anni precedenti la data di sottoscrizione del presente CCI e, successivamente, i 2 anni coincidenti con l'arco temporale di maturazione della prescritta anzianità. Fa fede, a tal fine, la data di applicazione della sanzione.

Per gli anni successivi, si dà luogo all'attivazione di nuova procedura valutativa con tempistiche differenti in proporzione alla gravità della mancanza:

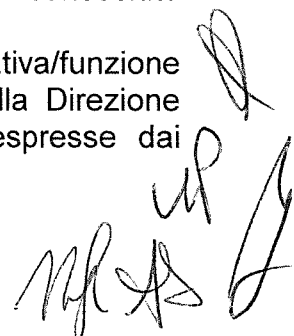
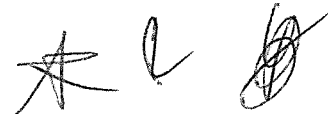
dopo 1 anno, in caso di multa o sospensione fino a 10 giorni; dopo 2 anni in presenza di sospensione maggiore di 10 giorni.

Art. 9-bis - Premio Perequativo Individuale

1. A far data dal 01.01.2019, è introdotto un meccanismo di perequazione a favore del personale in servizio a tempo determinato e del personale non in possesso dei requisiti di anzianità e/o merito individuale previsti per l'accesso all'Adeguamento Retributivo Permanente, di cui al punto 4 del precedente art. 9.
2. Sono allo scopo annualmente destinate, sulla base delle disponibilità accertate dei fondi di cui all'art. 16 del presente Contratto, risorse complessive pari a quanto indicato nella Tabella 1 allegata, soggette a variazione in rapporto alla consistenza degli organici e nel rispetto delle disponibilità di bilancio.
3. Il compenso è definito annualmente attraverso criteri che tengono in considerazione la prestazione individuale, e quantificato in funzione della categoria di inquadramento; i valori massimi delle quote individuali sono quelli indicati al comma 7 dell'art. 13.
4. L'importo viene graduato sulla base dell'esito della valutazione della prestazione individuale, rilevata tramite le stesse schede di valutazione utilizzate per stabilire l'accesso all'Adeguamento Retributivo Permanente, di cui al precedente art. 9, comma 4.
5. Per i dipendenti sottoposti a procedimento disciplinare nel corso del periodo di riferimento vengono applicati i criteri di esclusione/riduzione del Premio annuo, secondo quanto previsto nella Determinazione DRUO n. 207 dd 21.09.2017 (Allegato 2)
6. Le risorse necessarie al finanziamento dell'istituto trovano copertura all'interno del budget complessivo stabilito per il presente CCI.
7. I compensi di cui al presente articolo sono cumulabili con tutti compensi di cui al presente CCI, ad esclusione di quelli di cui al precedente articolo 9.

Art. 10 - Premio di Merito Individuale

1. È istituito un compenso annuale denominato "Premio di Merito Individuale", correlato al conseguimento dei risultati individuali e calcolato secondo quanto specificatamente definito dal comma 5 del presente articolo.
2. A far data dall'01.01.2019 sono allo scopo annualmente destinate, sulla base delle disponibilità accertate dei fondi di cui all'art. 16 del presente Contratto, risorse complessive pari a quanto indicato nella Tabella 1 in allegato, eventualmente soggette a variazione in rapporto alle concrete disponibilità di bilancio, così come risultanti dall'applicazione dell'insieme delle norme in tema di contenimento e razionalizzazione della spesa.
3. Sulla base delle disponibilità definite ai sensi del precedente comma 2, è riconosciuto allo scopo uno specifico budget:
 - 3.a per il personale di categoria EP e D titolare di posizione organizzativa/funzione specialistica, il budget è a valere sul fondo di Ateneo gestito dalla Direzione Risorse Umane e Organizzazione sulla base delle valutazioni espresse dai Responsabili di Struttura.



- 3.b per il personale di categoria B, C e D non titolare di posizione organizzativa/funzione specialistica, è riconosciuto un budget a ciascuna Struttura dell'Ateneo (Dipartimenti, Centri, Scuole, Direzioni), quantificato secondo i parametri indicati all'art. 13-bis del presente Contratto e gestito dal Responsabile di struttura per l'incentivazione del personale afferente; tale budget è destinato all'istituto legato al Merito Individuale, di cui al presente articolo, e all'istituto del riconoscimento di Professionalità, di cui al successivo art. 11.
Eventuali residui di budget, successivi alla liquidazione dei compensi, vengono riportati nella disponibilità della Struttura per l'anno successivo e riservati per le medesime finalità.
4. A tutto il personale tecnico e amministrativo, con l'esclusione del personale che beneficia dei compensi di cui all'art. 12 del presente Contratto, è riconosciuto un compenso annuo, di importo variabile secondo quanto previsto dal successivo comma 5, quantificato in funzione della categoria di inquadramento e del ruolo (posizione organizzativa/funzione specialistica); i valori individuali massimi sono quelli indicati al comma 8 dell'art. 13 del presente Contratto.
5. Il compenso è graduato sulla base dei seguenti criteri:
- 5.a Per il personale di categoria EP e D titolare di posizione organizzativa/funzione specialistica, viene considerato il livello di raggiungimento dei risultati rilevato tramite valutazione annuale degli obiettivi individuali assegnati.
- 5.b Per il personale di categoria B, C e D non titolare di posizione organizzativa/funzione specialistica si considerano:
1. *il livello raggiunto nella valutazione dei risultati individuali (peso 60%)*: viene valutata la prestazione in relazione all'apporto del dipendente nella realizzazione delle attività di competenza della struttura di afferenza, di cui alla "Scheda Valutazione Prestazione Individuale sezione A: apporto alle attività della struttura".
 2. *l'anzianità di servizio presso UniTrento (peso: 20%)*, così calcolata:

20%	anzianità ≥ 20 anni
15%	15 ≤ anni < 20
10%	10 ≤ anni < 15
5%	5 ≤ anni < 10
0%	anni < 5
 3. *il possesso di un titolo di studio, superiore a quello previsto come criterio di accesso dall'esterno per la categoria C (peso: 20%)*.
8. Per i dipendenti sottoposti a procedimento disciplinare nel corso del periodo di riferimento vengono applicati i criteri di esclusione/riduzione del Premio annuo secondo quanto previsto nella Determinazione DRUO n. 207 dd 21.09.2017 (Allegato 2); a tale scopo fa fede la data di applicazione della sanzione.
9. I compensi di cui al presente articolo non sono cumulabili con quelli di cui al successivo articolo 12.

Art. 11 - Riconoscimento di particolare Professionalità

1. Al fine di aumentare la qualità e l'efficacia dei servizi e/o rendere più efficienti i processi di produzione degli stessi e/o promuovere lo sviluppo di nuove infrastrutture tecnico-scientifiche e/o riconoscere l'eccellenza di risultati conseguiti, il Responsabile di Struttura può premiare le performances del personale in possesso di particolari e comprovate competenze e capacità professionali, con riferimento al personale di categoria C e D non titolare di posizione organizzativa/funzione specialistica. Il personale inquadrato in categoria EP e il personale di categoria D responsabile di

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

posizione organizzativa/funzione specialistica non rientra tra i destinatari di tale incentivo.

2. Sulla base dell'andamento della performance rilevato nell'ultimo periodo valutativo di riferimento, il Responsabile potrà individuare singoli collaboratori cui attribuire l'incentivo, garantendo adeguata e trasparente informazione al personale afferente alla Struttura e dandone successiva comunicazione alla DRUO, che informerà a sua volta le Organizzazioni Sindacali.
3. A far data dall'01.01.2019 sono allo scopo annualmente destinate risorse sulla base delle disponibilità accertate dei fondi di cui all'art. 16 del presente Contratto, eventualmente soggette a variazione in rapporto alle concrete disponibilità di bilancio, così come risultanti dall'applicazione dell'insieme delle norme in tema di contenimento e razionalizzazione della spesa.
4. Per l'incentivazione di cui al presente articolo è riconosciuto un budget a ciascuna Struttura dell'Ateneo (Dipartimenti, Centri, Scuole, Direzioni), quantificato secondo i parametri indicati all'art. 13-bis del presente Contratto, gestito dal Responsabile per l'incentivazione di personale afferente alla Struttura; tale budget è destinato all'istituto legato al riconoscimento della Professionalità - di cui al presente articolo - e al merito individuale, di cui al precedente art. 10. La percentuale massima di destinazione per il riconoscimento della Professionalità all'interno del budget complessivo di Struttura, è pari al 16,5%; eventuali residui confluiscono nella quota del budget di Struttura destinata all'istituto del Premio di Merito.
Eventuali residui di budget, successivi alla liquidazione dei compensi, vengono riportati nella disponibilità della Struttura per l'anno successivo e riservati per le medesime finalità.
5. Ai dipendenti individuati è riconosciuto un compenso annuo, di importo fisso quantificato in funzione della categoria di inquadramento; i valori massimi individuali sono quelli indicati al comma 9 dell'art. 13 del presente Contratto. Tale incentivo si somma al Premio di Merito Individuale, di cui al precedente art. 10.
6. In caso di irrogazione di sanzioni disciplinari più gravi del rimprovero scritto nell'ultimo anno di riferimento non si procede alla corresponsione del compenso incentivante; a tale scopo fa fede la data di applicazione della sanzione (decorrenza della stessa).

Art. 12 - Incentivi legati a risultati conseguiti da personale inquadrato in particolari posizioni di responsabilità di secondo livello in area tecnica/amministrativa

1. È confermata la "quota aggiuntiva" di cui all'art. 12 del precedente CCI 2016-2018, da corrispondere in funzione del raggiungimento degli obiettivi individuali da parte del personale inquadrato in posizioni di responsabilità di secondo livello, che percepisce l'indennità di responsabilità di cui all'art. 91 del CCNL comparto Università, misurati nell'ambito del sistema di valutazione dei risultati applicato in Ateneo e secondo quanto specificatamente definito dai successivi commi 4 e 5 del presente articolo.
2. Sono allo scopo annualmente destinate risorse sulla base delle disponibilità accertate dei fondi di cui all'art. 16 del presente Contratto, risorse complessive pari a quanto indicato nella Tabella 1 in allegato, eventualmente soggette a variazione in rapporto alle concrete disponibilità di bilancio, così come risultanti dall'applicazione dell'insieme delle norme in tema di contenimento e razionalizzazione della spesa.
3. Sulla base delle disponibilità definite ai sensi dei precedenti commi, al personale titolare di posizione di responsabilità di secondo livello che, attraverso le risultanze del Sistema di valutazione delle posizioni attualmente vigente in Ateneo, presentino un elevato grado di complessità e rilevanza strategica, è attribuita una quota aggiuntiva obiettivi, da erogarsi in relazione al raggiungimento degli stessi.

14



4. Il valore massimo della quota è indicato, per ciascuna delle 4 fasce individuate in base al vigente sistema di valutazione, al comma 10 dell'art. 13 del presente Contratto.
5. La titolarità di tali posizioni è incompatibile, per ragioni organizzative, con un rapporto di lavoro con orario inferiore alle 30 ore settimanali.
6. L'attribuzione delle quote aggiuntive, di cui al comma 1, è gestita dalla Direzione Risorse Umane e Organizzazione, che garantisce uniformità d'applicazione dell'istituto a livello di Ateneo, in base all'applicazione del sistema di valutazione delle posizioni adottato presso L'Università di Trento. Viene assicurata puntuale informazione a consuntivo alle Organizzazioni Sindacali; l'informazione è resa a livello di corrispettivi individuali per Struttura non nominativi attuata per mezzo di una numerazione progressiva e fissa nel tempo dei dipendenti.

Art. 13 - Quantificazione degli incentivi retributivi individuali

Tutti i valori indicati in riferimento agli incentivi previsti per ciascun istituto corrispondono al trattamento lordo dipendente.

1. Chiamata fuori orario (rif. art. 5 comma 2)
Al personale è riconosciuto, oltre il pagamento della prestazione come lavoro straordinario, un compenso aggiuntivo ragguagliato ad ora, retribuito con una maggiorazione percentuale pari 30 % dello straordinario stesso, ulteriormente maggiorato del 20% in caso di prestazioni effettuate in giornata festiva o nell'intervallo dalle 22.00 alle 6.00.
2. Reperibilità area sistemi informativi d'Ateneo (rif. art. 5 comma 3)
A ciascun membro del team compete un compenso annuo, su 12 mensilità, per un importo a.l. non superiore a € 3.000 e nei limiti del budget destinato a tale istituto come indicato in tab. 1; per il caso di mancato rispetto dei livelli di servizio stabiliti (Service level agreement) si dà luogo ad una decurtazione proporzionale del compenso, riferito al mese in cui si sono verificati gli eventi, secondo le misure indicate nel contratto decentrato di ateneo.
3. Reperibilità servizi strategici o essenziali (rif. art. 5 comma 3-bis)
A ciascun membro dei team compete un compenso di importo annuo lordo compreso tra € 1.000 e € 1500 a seconda del livello di competenze specialistiche richieste, rapportato al periodo di disponibilità, più un compenso collegato al numero di interventi secondo quanto verrà specificatamente definito e disciplinato dall'apposito accordo da concludere in sede decentrata come previsto dall'art. 5, c.3-bis del presente Contratto. Gli importi complessivamente destinati all'istituto dovranno, in ogni caso, essere compresi nei limiti del budget destinato a tale istituto come indicato in tab. 1; per il caso di superamento del budget destinato, si dà luogo ad apposita sessione negoziale in sede decentrata al fine di concordare l'eventuale rideterminazione di altre voci di costo al fine di garantire il complessivo fabbisogno legato all'istituto ovvero al fine di rideterminare il valore delle indennità.
4. Flessibilità dell'articolazione della prestazione su base giornaliera/settimanale (rif. art. 5 comma 4)
L'incentivo è riconosciuto, con riferimento al **delta ore** rispetto alle 36 ore settimanali, in misura fissa, per ogni ora di delta, pari al 30 % dell'importo corrispondente al compenso per un'ora di lavoro straordinario; per prestazioni effettuate nella giornata del sabato, si dà luogo ad una maggiorazione del compenso standard in misura del



50%. Per il caso di preavviso inferiore alle 48 ore si dà luogo ad una maggiorazione del compenso standard in misura del 20 %.

5. Specifiche indennità da riconoscere al personale tecnico di laboratorio (rif. art. 5 comma 4-bis)

Al personale tecnico, individuato dai Direttori di Dipartimento o Centro, che svolga la propria prestazione lavorativa secondo le modalità indicate all'art. 5, c.4-bis del presente Contratto, spetta un'indennità che sarà ridefinita, rispetto al precedente accordo di data 20 dicembre 2017, attraverso apposita sessione negoziale a livello di ateneo. Gli importi complessivamente destinati all'istituto dovranno, in ogni caso, essere compresi nei limiti del budget destinato a tale istituto come indicato in tabella 1.

6. Adeguamento Retributivo Permanente (rif. art. 9 commi 3 e 6)

PTA

Categoria	Importi
B	870 €
C	910 €
D	1.100 €
EP	1.480 €

I compensi di cui sopra sono cumulabili con tutti gli istituti incentivanti previsti dal presente CCI per il PTA.

CEL

Passaggi di fascia	Contratto 500 ore	Contratto 600 ore	Contratto 650 ore	Contratto 700 ore	Contratto 750 ore	Contratto 800 ore
	Importo lordo	Importo lordo	Importo lordo	Importo lordo	Importo lordo	Importo lordo
Da prima a seconda	910,54	1.092,64	1.183,70	1.274,75	1.365,80	1.456,86
Da seconda a terza	607,63	729,16	789,92	850,68	911,45	972,21
Da terza a quarta	803,21	963,84	1.044,16	1.124,48	1.204,80	1.285,12

I compensi di cui sopra sono cumulabili con tutti gli istituti incentivanti previsti dal presente CCI per i CEL.

7. Premio Perequativo Individuale (rif. art. 9-bis comma 3)

Categoria	Importi massimi
B	700 €
C	800 €
D	1.000 €
EP	1.300 €

8. Premio Merito Individuale (rif. art. 10 comma 4)

Personale non titolare di incarico PO/FS

Categoria	Importi massimi
B	600 €
C	640 €

SS JK

AK

AK

AK

C con laurea	800 €
D	880 €

Personale titolare di PO/FS

Categoria	Importi massimi
D - 3° fascia	€ 500
D - 2° fascia	€ 800
D - 1° fascia	€ 1.100
EP - 5° fascia	€ 600
EP - 4° fascia	€ 900
EP - 3° fascia	€ 1.100
EP - 2° fascia	€ 1.400
EP - 1° fascia	€ 1.800

9. Riconoscimento Professionalità (rif. art. 11 comma 5)

Categoria	Importi massimi
C	550 €
D	650 €

10. Incentivi legati a risultati conseguiti da personale inquadrato in particolari posizioni di responsabilità di secondo livello in area tecnica/amministrativa (rif. art. 12 comma 1)

- Compensi annui individuali massimi

La misura massima della quota aggiuntiva all'indennità di risultato è rispettivamente fissata nelle seguenti misure:

Fascia	Importi massimi
Prima	6.000 €
Seconda	5.500 €
Terza	4.500 €
Quarta	3.000 €

Stante ferma la misura massima del budget prevista per tale tipologia di incentivo, tali importi sono, eventualmente, destinati a ridursi negli anni nel caso di esaurimento delle disponibilità a causa dell'aumento dei soggetti beneficiari.


Art. 13-bis Quantificazione del budget di struttura relativo agli artt. 10 e 11

1. Quantificazione budget di Struttura per il Premio di Merito Individuale (rif. art. 10 comma 3)

Ciascun dipendente apporta, alla struttura cui afferisce, una quota di budget che viene così calcolata: il coefficiente derivante dal rapporto fra i compensi individuali massimi per ctg. (art. 13 punto 8.) viene rapportato al TPE del dipendente ed eventualmente maggiorato (in misura massima pari al 20%) della percentuale relativa all'anzianità di servizio (art. 10 comma 5) e della percentuale (pari al 20%) relativa al possesso della laurea per il personale inquadrato in ctg. C (art. 10 comma 5); il budget complessivo viene distribuito proporzionalmente in base al numero di quote del personale afferente a ciascuna struttura.

2. Quantificazione budget di struttura per Riconoscimento Professionalità (rif. art. 11 comma 3)

17



- quota A (95% del totale del budget assegnato all'istituto): ciascun dipendente apporta, alla struttura cui afferisce, una quota di budget che viene così calcolata: il coefficiente di ctg. (0,95 per la ctg. B, 1,20 per la ctg. C e 1,00 per la ctg. D) viene rapportato al TPE del dipendente; il budget complessivo viene distribuito proporzionalmente in base al numero di quote del personale afferente a ciascuna struttura.
- quota B (5% del totale del budget assegnato all'istituto): al fine di consentire omogenee procedure d'applicazione dell'istituto nei confronti delle strutture alle quali afferisca un numero limitato di dipendenti, trova applicazione un algoritmo di distribuzione basato sui seguenti coefficienti, che determina la valorizzazione della quota B:

Coefficienti per la distribuzione alle strutture della quota di riequilibrio del budget ex art. 11	
Quote per struttura (TPE su base annua per coefficienti di ctg.)	Coefficiente
Da 0,01 a 4,99	1
Da 5 a 9,99	0,9
Da 10 a 14,99	0,8
Da 15 a 19,99	0,7
Da 20 a 24,99	0,6
Da 25 a 29,99	0,5
Da 30 a 34,99	0,4
Da 35 a 39,99	0,3
Da 40 a 44,99	0,2
Da 45 a 49,99	0,1
Da 50	0

Il budget totale per ciascuna struttura è definito come somma delle sopra indicate quote A e B.

----- 0 -----

Titolo IV

Incentivazione per il personale collaboratore esperto linguistico ed ex lettore legata alla valutazione individuale

Art. 14 – incentivi a favore del personale CEL ed ex Lettore,

1. Il sistema di incentivazione di cui al CCI di ateneo di data 19 giugno 2008 e successive modifiche ed integrazioni rimane in vigore per la disciplina degli istituti ivi disciplinati.
2. Al fine di garantire elevati standard nei servizi del Centro linguistico, coerentemente con il perseguimento degli obiettivi strategici di ateneo in ambito linguistico, è prevista un'incentivazione economica aggiuntiva, sotto forma di maggiorazione degli importi orari corrisposti, a favore del personale collaboratore esperto linguistico con contratto di lavoro subordinato ed ex lettore da definirsi attraverso apposita sessione di contrattazione in sede decentrata.

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

3. A far data dall'1.1.2019, sono allo scopo annualmente destinate, sulla base delle disponibilità accertate dei fondi di cui all'art. 16 del presente CCI, risorse complessive pari a quanto indicato nella Tabella 1 allegata al presente CCI, eventualmente soggette a variazione in rapporto alle concrete disponibilità di bilancio così come risultanti dall'applicazione dell'insieme delle norme in tema di contenimento e razionalizzazione della spesa pubblica. Tali risorse comprendono gli oneri di spesa relativi al costo dell'istituto di cui all'art.4 del presente CCI.

----- o -----

Titolo V

Norme di raccordo tra sistemi incentivanti, in tema di risorse

Art. 15 – Disciplina degli istituti incentivanti legati a specifiche disposizioni normative e raccordo tra i diversi sistemi incentivanti

1. Al fine di ottimizzare l'impiego delle risorse disponibili e garantire al contempo opportuni meccanismi di bilanciamento nell'erogazione dell'insieme dei compensi incentivanti, il personale che beneficia dei compensi ex Decreto legislativo 18 aprile 2016, n. 50 non accede, per l'anno di riferimento e sino a concorrenza degli importi, ai compensi di cui all'art. 10 del presente CCI.
2. Nel caso in cui il nuovo regolamento, che andrà a disciplinare i compensi ex Fondo per la premialità di cui art. 9 L. Gelmini, prevedesse l'incentivazione di personale tecnico amm.vo, le parti si impegnano a definire, in sede decentrata, specifiche norme di raccordo ed eventuali limiti nei cumuli degli istituti incentivanti.

Art. 16 – Risorse destinate al finanziamento dell'insieme degli istituti di cui al presente CCI

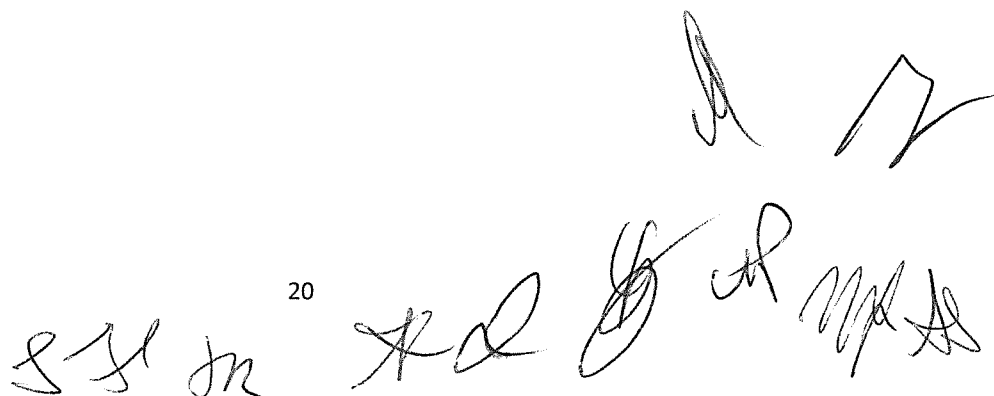
1. Le risorse destinate al finanziamento degli istituti disciplinati dal presente CCI saranno stabilite di anno in anno sulla base di un preciso riscontro dei vincoli di finanza pubblica e nel rispetto del patto di stabilità interno. Fanno eccezione le risorse destinate a finanziare l'istituto di cui all'art. 9 che, ai sensi della Delibera Giunta Provinciale n. 739 del 24.5.2019, saranno assicurate in via permanente, di anno in anno, sulle disponibilità di bilancio dell'Ateneo e non più definite nel Patto di Stabilità.
2. Per l'anno 2019, nel rispetto di quanto indicato dal patto di stabilità di cui alla delibera della Giunta Provinciale di data 24 maggio 2019, all'applicazione del CCI sono destinate, per il personale tecnico amministrativo e per il personale collaboratore esperto linguistico, risorse per un importo complessivo pari a 1.900.000 €.
3. L'Ateneo s'impegna a operare per inserire all'interno dei successivi Patti di Stabilità apposita previsione relativa alle risorse da assicurare per il biennio 2020-2021, in misura pari a quanto concordato per l'anno 2019 al netto di quanto impiegato per finanziare l'istituto di cui all'art. 9 del presente CCI. Le parti concordano che le cifre indicate, di anno in anno all'interno dei relativi Patti di Stabilità, sono suscettibili di variazione in rapporto alle concrete disponibilità di bilancio così come risultanti



dall'applicazione dell'insieme delle norme in tema di contenimento e razionalizzazione della spesa pubblica.

4. A partire dall'anno 2019, i residui, comunque determinatisi relativamente ai diversi istituti previsti nel presente CCI, con riferimento al consuntivo dell'anno precedente, sono utilizzati secondo quanto definito tra le parti in specifica sessione negoziale decentrata.

20

The bottom of the page contains several handwritten signatures and initials in black ink. On the left, there is a signature that appears to be 'S. S. M.'. To its right is another signature, possibly 'R. D.'. Further right, there are several more signatures, including one that looks like 'G. P.' and another that is more stylized. The number '20' is printed in the center of this section.

Allegato (Tabella 1)

Suddivisione delle risorse tra gli istituti di cui al presente CCI (per PTA e CEL)

	Anno 2019	Anno 2020	Anno 2021
Incentivi flessibilizzazione prestazione lavorativa (art. 5, commi 2 e 4)	20.000,00	20.000,00	20.000,00
Reperibilità area sistemi informativi d'Ateneo (art. 5, comma 3)	33.000,00	33.000,00	33.000,00
Reperibilità per Servizi strategici/essenziali di Ateneo (art. 5, comma 3-bis)	25.000,00	25.000,00	25.000,00
Specifiche indennità da riconoscere al personale tecnico di laboratorio e afferente ai servizi tecnici di dipartimento (art. 5, comma 4-bis)	52.000,00	52.000,00	52.000,00
Integrazione fondi lavoro straordinario (art. 5, comma 5)	37.000,00	37.000,00	37.000,00
Copertura sanitaria integrativa (art. 7)	100.000,00	100.000,00	100.000,00
Adeguamento Retributivo Permanente (art. 9)	800.000,00 soggetto a variazione *	810.000,00 soggetto a variazione *	820.000,00 soggetto a variazione *
Premio Perequativo Individuale (art. 9-bis)	100.000,00 soggetto a variazione *	90.000,00 soggetto a variazione *	80.000,00 soggetto a variazione *
Premio di Merito Individuale ctg. B, C e D (art. 10)	400.000,00	400.000,00	400.000,00
Premio di Merito Individuale ctg. D con PO/FS ed EP (art. 10)	190.000,00	190.000,00	190.000,00
Riconoscimento di particolare Professionalità (art. 11)	80.000,00	80.000,00	80.000,00
Quota aggiuntiva obiettivi (art. 12)	50.000,00	50.000,00	50.000,00
Integrativo CEL (art. 4 e art. 14)	57.700,00	60.000,00	67.205,00
TOTALE RISORSE CCI 2019-2021	1.900.000,00	1.900.000,00	1.900.000,00
TOTALE RISORSE compresi residui CCI 2016-2018 GIÀ DESTINATI (pari a 145.905,00 euro)	1.944.700,00	1.947.000,00	1.954.205,00

* soggetto a variazione in base agli esiti del processo di valutazione e alla numerosità del personale in servizio

Le ulteriori eventuali risorse derivanti da residui, relativi al presente CCI, saranno assegnate ai budget degli istituti del CCI secondo le modalità stabilite dall'art. 16, comma 4 del presente contratto integrativo.