

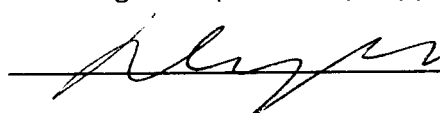
**AGENZIA PROVINCIALE  
PER LA RAPPRESENTANZA NEGOZIALE**

A seguito dell'autorizzazione, rilasciata dal Consiglio di Amministrazione dell'Università degli Studi di Trento in data 19 luglio 2016, alla sottoscrizione in via definitiva del 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 20 luglio 2016, alle ore \_\_\_\_\_, nella sala riunioni grande al 4° piano del Dipartimento Organizzazione, personale e affari generali – Palazzo Verdi, Via don G. Grazioli n. 1, a Trento, le parti rappresentate:

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

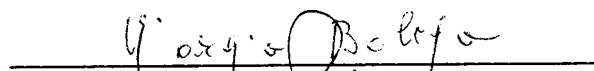
costituita dall'Agenzia provinciale per la rappresentanza negoziale (A.P.Ra.N.), rappresentata da:

dott. Luca Comper – Vicario del Presidente

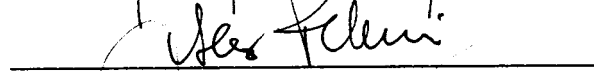
  
\_\_\_\_\_ 21/07/2016

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

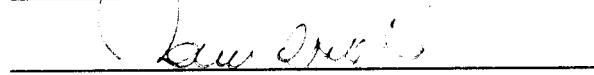
prof. Giorgio Bolego

  
\_\_\_\_\_

dott. Alex Pellacani

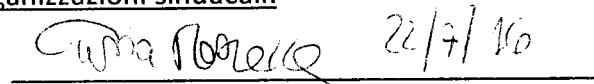
  
\_\_\_\_\_

dott. Mario Depaoli

  
\_\_\_\_\_

per la parte sindacale, dai rappresentanti delle organizzazioni sindacali:

FLC CGIL

  
\_\_\_\_\_ 22/7/16

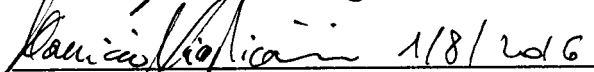
CSA della CISAL

  
\_\_\_\_\_ 22/7/16

CISL Università

  
\_\_\_\_\_ 25/7/2016

UIL RUA

  
\_\_\_\_\_ 1/8/2016

Al termine dell'incontro le parti

**CONVENGONO E SOTTOSCRIVONO**

il 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.



# **Contratto Collettivo Integrativo 2016-2018 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

<b>Titolo I - Disposizioni generali</b> .....	<b>3</b>
<b>Art. 1 - Sfera di applicazione</b> .....	<b>3</b>
<b>Art. 2 - Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto</b> .....	<b>3</b>
<b>Titolo II - Gestione del rapporto di lavoro del personale tecnico e amministrativo</b> .....	<b>4</b>
<b>Art. 3 - Norme in materia di contratti a termine</b> .....	<b>4</b>
<b>Art. 4 – Impegno del personale CEL ed ex lettore alla variazione dell’orario individuale contrattuale</b> ....	<b>4</b>
<b>Art. 5 - Istituti volti alla flessibilizzazione della prestazione lavorativa e istituti innovativi in tema di svolgimento della prestazione</b> .....	<b>4</b>
<b>Art. 6 - Assenze dal servizio legate alla fruizione di congedi, permessi e aspettative</b> .....	<b>8</b>
<b>Art. 7 – Previdenza complementare e riconoscimento di coperture sanitarie integrative a favore del personale</b> .....	<b>8</b>
<b>Titolo III - Adeguamento retributivo, del personale tecnico e amministrativo, legato alla valutazione individuale</b> .....	<b>9</b>
<b>Art. 8 – Integrazione procedure d’applicazione del sistema di valutazione.</b> .....	<b>9</b>
<b>Art. 9 - Istituti premiali collettivi collegati alla quota premiale ex art.2, c1 D.Lgs. 142/2011. Conseguimento di obiettivi generali di riorganizzazione e/o migliore posizionamento dell’Ateneo in ambito nazionale e/o internazionale</b> .....	<b>9</b>
<b>Art. 10 – Premio di ateneo personale collaboratore esperto linguistico ed ex lettore</b> .....	<b>10</b>
<b>Art. 11 - Istituto premiale individuale collegato allo svolgimento di attività finalizzate al miglioramento dei servizi e/o all’ottimizzazione dei processi e/o allo sviluppo di infrastrutture tecniche o scientifiche</b> .....	<b>10</b>
<b>Art. 12 - Incentivi legati a risultati conseguiti da personale inquadrato in particolari posizioni di responsabilità di secondo livello in area tecnica/amministrativa</b> .....	<b>11</b>
<b>Art. 13 - Quantificazione degli incentivi retributivi collegati ad un maggior grado di flessibilità e/o impegno orario e/o articolazione oraria e/o diversa modalità di fruizione dei congedi e/o specifiche vicende contrattuali inerenti i rapporti a part-time</b> .....	<b>12</b>
<b>Titolo IV – Incentivazione per la partecipazione a progetti per il personale collaboratore esperto linguistico ed ex lettore, legato alla valutazione individuale</b> .....	<b>16</b>
<b>Art. 14 – Partecipazione a progetti di miglioramento servizi</b> .....	<b>16</b>
<b>Titolo V – Norme di raccordo tra sistemi incentivanti, in tema di risorse</b> .....	<b>17</b>
<b>Art. 15 – Disciplina degli istituti incentivanti legati a specifiche disposizioni normative e raccordo tra i diversi sistemi incentivanti</b> .....	<b>17</b>
<b>Art. 16 – Risorse destinate al finanziamento dell’insieme degli istituti di cui al presente CCI</b> .....	<b>17</b>

## 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 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 agli artt. da 86 a 91 del CCNL Comparto Università, finanziati sui fondi di cui agli artt. 86, 87 e 90 dello stesso CCNL.
3. Il presente CCI, in continuità con il precedente secondo quanto indicato dalle Linee di indirizzo approvate dal CdA il 15 gennaio 2016, disciplina istituti innovativi in tema di flessibilizzazione della prestazione lavorativa e riconoscimento del merito individuale del personale tecnico e amministrativo ulteriori e diversi rispetto a quelli di cui al comma precedente.
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.
6. Nei progetti di "miglioramento servizi" di cui al comma precedente potrà essere inserito, secondo la disciplina di specifico accordo o regolamento, anche il personale ex Lettore.

### **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 2016 e cessa la propria efficacia il 31 dicembre 2018.
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 con lettera raccomandata o 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 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 amm.vo e CEL.

----- 0 -----



## **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 disciplina, nell'ambito della revisione 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 che saranno definite in sede di contrattazione decentrata di Ateneo.

### **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 lo scorso 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. Il Monitoraggio è attuato secondo modalità standard e riguarderà anche le posizioni attivate nell'iniziale fase sperimentale d'avvio dell'istituto. 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. Anche sulla base degli esiti di tale monitoraggio, da effettuarsi entro il 31.12.2016, l'Amministrazione valuta la possibilità di un quanto più ampio possibile allargamento del numero di postazioni attivabili.

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 sarà oggetto, previo confronto con i Rappresentanti Sindacali 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**

Al fine di ampliare ulteriormente le opportunità derivanti dall'evoluzione tecnologica e dell'organizzazione del lavoro, anche in funzione dell'ottimizzazione delle risorse e dell'evoluzione delle competenze manageriali, in particolare del middle-management, il presente Contratto riconosce la possibilità di attivare forme sperimentali di Smart-working, coinvolgendo prevalentemente, anche se non in via esclusiva, il personale che opera per obiettivi, come evoluzione del telelavoro tradizionale. Al termine di una fase sperimentale, che si prevede di durata biennale, da avviarsi a seguito di specifica intesa in sede decentrata, l'Amministrazione valuterà l'introduzione di apposito regolamento per la disciplina del nuovo 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; per l'avvio della fase sperimentale, l'individuazione delle posizioni di lavoro da coinvolgere, a valle di specifica analisi organizzativa, è oggetto di informazione preventiva alle OOSS.

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 dall'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 monitoraggio dell'istituto al fine di verificarne la corretta ed uniforme applicazione a livello di Ateneo.

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 UNITN –, con particolare riferimento ad eventuali malfunzionamenti che dovessero manifestarsi al di fuori dell'orario di lavoro, è istituito un compenso da corrispondere al personale che, in possesso delle competenze specifiche richieste, sia inserito, con provvedimento del dirigente della D.S.I.S. e T. I., in uno specifico team destinato ad operare, attraverso interventi in remoto e/o in sede, per garantire la risoluzione dei problemi che implicano l'interruzione nella continuità dei servizi ITC. Ai membri del team sono riconosciuti i compensi previsti dall'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 2016-18, salvo la specifica previsione di introduzione di un sistema di monitoraggio anche dei 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 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 di reperibilità d'Ateneo già attivo, l'Amministrazione individua le 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 da concludere in sede decentrata, ai membri dei team, coinvolti nella reperibilità prevista dal presente articolo, sono riconosciuti i compensi di cui al successivo 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 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 dall'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 dall'art. 13 del presente Contratto.

La peculiarità, nelle modalità di svolgimento delle attività, dovrà integrare almeno 1 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).

L'Amministrazione provvederà all'emanazione di una specifica disciplina regolamentare con particolare riguardo ai criteri di individuazione delle attività lavorative particolarmente disagiate e/o oggettivamente difficoltose per le modalità operative di svolgimento delle stesse, tenendo conto del confronto da realizzarsi con le OOSS a livello di contrattazione decentrata di Ateneo.

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

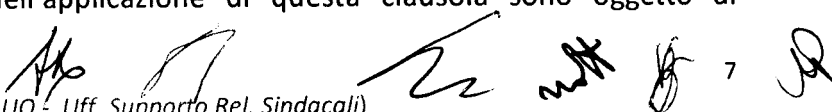
#### **5. Lavoro straordinario e conto ore individuale**

Al fine di meglio rispondere a particolari e straordinarie esigenze organizzative, si dispone un'integrazione delle risorse, di cui all'art. 86 del CCNL, 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.

Il limite individuale delle ore di prestazione lavorativa straordinaria, preventivamente autorizzata dai singoli Responsabili, liquidabile nel corso dell'anno solare, è portato a 220 ore. Il recupero delle ore di straordinario confluite nel conto ore individuale può essere effettuato anche a giornata intera dietro autorizzazione preventiva del responsabile, valutate le esigenze di servizio.

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 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 individua, 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";  
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.
3. Le risorse destinate alla copertura degli oneri di cui al presente articolo sono annualmente definite nell'ambito delle risorse stanziate per il presente CCI. Gli eventuali residui, quantificati a consuntivo in relazione alla effettiva numerosità del personale e alla percentuale di adesione da parte dello stesso, confluiranno, nell'anno successivo, all'interno del budget dell'art. 9 del presente CCI.
4. A far data dall'1.1.2016 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 Tab. 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.
5. 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.

### **Titolo III - Adegumento retributivo, del personale tecnico e amministrativo, legato alla valutazione 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 agli artt. da 86 a 91 del CCNL.

#### **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.

#### **Art. 9 - Istituti premiali collettivi collegati alla quota premiale ex art.2, c1 D.Lgs. 142/2011. Conseguimento di obiettivi generali di riorganizzazione e/o migliore posizionamento dell'Ateneo in ambito nazionale e/o internazionale**

1. Al fine di favorire la coerenza e l'omogeneità dei comportamenti da orientare verso il perseguimento della mission di Unitn è istituito un compenso, denominato premio di Ateneo, volto ad incentivare il conseguimento di obiettivi generali di riorganizzazione e/o miglior posizionamento dell'Ateneo in ambito nazionale e internazionale.
2. A far data dall'1.1.2016 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 Tab. 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.
3. Le risorse, stabilite nella misura di cui al precedente comma, sono riproporzionate in base agli esiti della valutazione riferita alla performance complessiva dell'Ateneo nell'anno precedente a quello di riferimento avendo riguardo al contesto del sistema universitario italiano e internazionale. La "qualità dei servizi" dovrà essere elemento di valutazione preponderante tra quelli individuati ai fini del processo di valutazione, ciò in ragione della stretta correlazione esistente con la qualità delle prestazioni rese dal personale tecnico e amministrativo.
4. Al personale tecnico e amministrativo è riconosciuto un compenso annuo da erogarsi attraverso criteri che tengano in considerazione l'apporto individuale dei dipendenti al raggiungimento della complessiva performance positiva dell'Ateneo.
5. L'apporto individuale è quantificato entro dei range prestabiliti e modulati con riferimento alla valutazione espressa dal Responsabile di Struttura nell'ambito della valutazione periodica delle performance individuali (risultati quantitativi conseguiti e/o comportamenti organizzativi azionati); i valori applicati sono quelli indicati in tab. 2 allegata. Per il

personale, di categoria D con responsabilità ed EP la valutazione coincide con la periodica valutazione relativa agli obiettivi assegnati. La DRUO attua un monitoraggio degli esiti dei processi di valutazione dei Responsabili ed eventualmente opera, anche attraverso l'applicazione di criteri di correzione su base statistica, al fine di garantire un'applicazione omogenea, a livello di Ateneo, dei criteri di valutazione adottati.

6. I coefficienti per la determinazione degli importi individuali massimi, riferiti alla ctg. di inquadramento ed al ruolo organizzativo, sono indicati nell'art. 13 del presente CCI. I compensi individuali massimi sono determinati applicando i coefficienti sopra indicati e sino ad esaurimento del fondo eventualmente ridotto in proporzione all'esito della valutazione di cui al precedente comma 3.
7. A valle del processo di valutazione e determinati i residui (distinti tra Direzioni da un lato e Dipartimenti e Centri dall'altro), si procederà alla riattribuzione degli stessi sui singoli fondi di provenienza; si procederà, quindi, alla loro suddivisione tra il personale attraverso l'attribuzione di una quota aggiuntiva a quella già determinata, proporzionale alla valutazione individuale ottenuta, sino ad esaurimento dei fondi.
8. Viene assicurata puntuale informazione a consuntivo alle OOSS; l'informazione è resa a livello di corrispettivi individuali non nominativi attuata per mezzo di una numerazione progressiva e fissa nel tempo dei dipendenti.

#### **Art. 10 – Premio di ateneo personale collaboratore esperto linguistico ed ex lettore**

1. Al fine di garantire al personale collaboratore esperto linguistico con contratto di lavoro subordinato un premio in analogia a quello riconosciuto al PTA dall'art. 9 del presente contratto, allo stesso è riconosciuto un compenso da definire in sede di contrattazione decentrata di ateneo.
2. A far data dall'1.1.2016, 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 Tab. 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.

#### **Art. 11 - Istituto premiale individuale collegato allo svolgimento di attività finalizzate al miglioramento dei servizi e/o all'ottimizzazione dei processi e/o allo sviluppo di infrastrutture tecniche o scientifiche**

1. E' istituito un compenso annuale denominato premio performance individuali da corrispondere secondo quanto specificatamente definito dal successivo comma 4 del presente articolo. Il grado di raggiungimento degli obiettivi individuali è unicamente correlato all'effettivo conseguimento dei risultati indipendentemente dagli eventuali periodi di assenza (maternità, malattia, ecc).
2. A far data dall'1.1.2016 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 Tab. 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.
3. Sulla base delle disponibilità, definite ai sensi del precedente comma 2, è riconosciuto a ciascuna Struttura dell'ateneo (Dipartimenti, Centri, Scuole, Direzioni) un budget quantificato secondo i parametri indicati all'art. 13 del presente CCI. Il budget è direttamente utilizzato dal Responsabile, secondo quanto previsto ai successivi commi 4, 5 e 6 del presente articolo, per l'incentivazione di personale afferente alla Struttura. Il

budget che residua, dopo la liquidazione dei compensi, è riportato nella disponibilità della Struttura nell'anno successivo, per le medesime finalità.

4. Al fine di aumentare la qualità ed efficacia dei servizi e/o rendere più efficienti i processi di produzione degli stessi e/o promuovere lo sviluppo di nuove infrastrutture tecniche o scientifiche e/o riconoscere l'eccellenza di risultati conseguiti, il Responsabile di Struttura, può:
  1. assegnare specifici obiettivi di miglioramento di servizi o ottimizzazione/implementazione di processi o innovazione degli stessi;
  2. affidare specifici obiettivi di sviluppo di nuove infrastrutture tecniche o scientifiche;
  3. premiare le performances del personale in possesso di particolari e comprovate competenze, con particolare riferimento al personale non titolare di posizione di responsabilità organizzativa. Il personale titolare di funzione tecnico-specialistica e il personale inquadrato in categoria EP non può essere destinatario di tale incentivo.
5. Il Responsabile, anche tenendo conto di proposte formulate da singoli collaboratori o gruppi di lavoratori, potrà individuare singoli collaboratori e/o team di dipendenti con riferimento a una o più attività e dovrà garantire una trasparente informazione in merito al personale afferente alla Struttura attraverso modalità di coinvolgimento dello stesso personale. Salvo casi eccezionali, i Responsabili dovranno fornire la sopra citata informazione entro il mese di giugno di ciascun anno, dandone successiva comunicazione alla DRUeO, che informerà le OOSS fornendo anche l'indicazione nominativa dei collaboratori coinvolti.

Il Responsabile della Struttura, nel rispetto del principio di trasparenza, dovrà indicare: il servizio/ il processo/ l'infrastruttura / i criteri di misurazione e i relativi tempi di realizzazione del progetto, nonché il personale coinvolto. In fase di monitoraggio il Responsabile potrà rivedere indicatori e target relativi al progetto nel caso in cui siano intervenuti eventi non prevedibili al momento di assegnazione degli obiettivi progettuali. Per il caso di cui al punto 3, il Responsabile avrà cura di indicare la particolare capacità professionale dimostrata accompagnando l'indicazione stessa con una sintetica descrizione qualitativa. La DRUO attua un monitoraggio dell'insieme degli strumenti di gestione di cui al presente articolo e ne dà comunicazione alle OOSS RSU.
6. I compensi individuali per i dipendenti coinvolti, da graduare in base all'effettivo apporto all'attività e ai risultati conseguiti, non potranno essere superiori ai valori indicati all'art. 13 del presente Contratto e sono corrisposti sulla base della valutazione effettuata dal Responsabile della struttura di primo livello interessata. Viene assicurata puntuale informazione a consuntivo alle OOSS.
7. Al fine di promuovere una cultura diffusa di partecipazione ai risultati, il Responsabile, nell'individuazione del personale da inserire nei progetti di miglioramento, potrà tenere in considerazione chi, a vario titolo, sarà coinvolto nell'attività progettuale commisurandone opportunamente l'incentivazione in rapporto all'effettivo contributo apportato.

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

1. E' istituita una **quota aggiuntiva obiettivi** 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 attualmente applicato in ateneo e secondo quanto specificatamente definito dai successivi commi 4 e 5 del presente articolo.

2. A far data dall'1.1.2016 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 Tab. 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.
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 applicato in Ateneo, presentino un elevato grado di complessità e di rilevanza strategica, è attribuita una quota aggiuntiva obiettivi, da erogarsi in relazione al raggiungimento degli stessi.  
Il valore massimo della quota è indicato, per ciascuna delle 4 fasce individuate in base al vigente sistema di valutazione, all'art. 13 del presente Contratto.  
La titolarità di tali posizioni è incompatibile, per ragioni organizzative, con un rapporto di lavoro con orario inferiore alle 30 ore settimanali.
4. 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 UNITN. Viene assicurata puntuale informazione a consuntivo alle OOSS; 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 collegati ad un maggior grado di flessibilità e/o impegno orario e/o articolazione oraria e/o diversa modalità di fruizione dei congedi e/o specifiche vicende contrattuali inerenti i rapporti a part-time**

**Definizione degli incentivi (in relazione a ciascun istituto):**

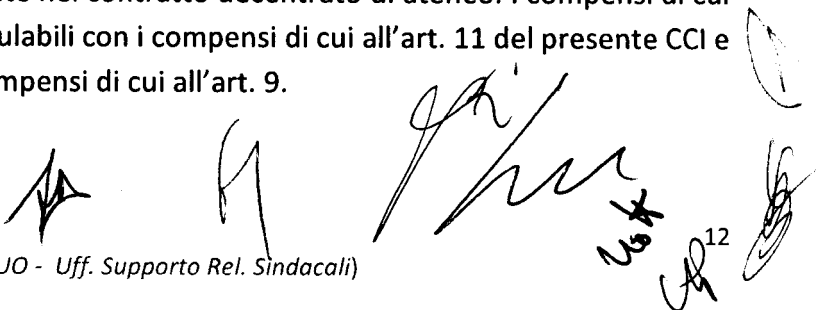
Tutti i valori indicati corrispondono al trattamento lordo dipendente.

- **Art. 5 c.2**

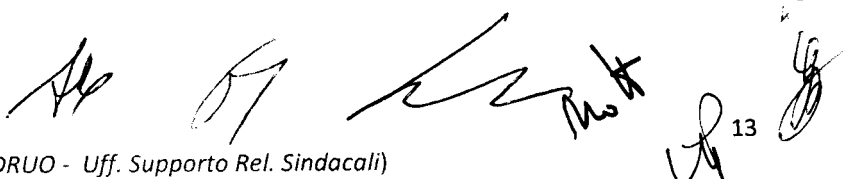
- Chiamata fuori orario: al personale è riconosciuto, oltre il pagamento della prestazione come lavoro straordinario, un compenso aggiuntivo ragguagliato ad ora, retribuito con una maggiorazione percentuale pari 30 % dello straordinario stesso, ulteriormente maggiorato del 20% in caso di prestazioni effettuate in giornata festiva o nell'intervallo dalle 22.00 alle 6.00.

- **Art. 5 c.3**

- Reperibilità area sistemi informativi d'ateneo: 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. I compensi di cui sopra sono eventualmente cumulabili con i compensi di cui all'art. 11 del presente CCI e comunque si cumulano con i compensi di cui all'art. 9.



- **Art. 5 c.3-bis**
  - Reperibilità servizi strategici o essenziali: 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. I compensi di cui sopra sono eventualmente cumulabili con i compensi di cui all'art. 11 del presente CCI e comunque si cumulano con i compensi di cui all'art. 9.
  
- **Art. 5 c.4**
  - Flessibilità dell'articolazione della prestazione su base giornaliera/settimanale: 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 %.
  
- **Art. 5 c.4-bis**
  - Specifiche indennità da riconoscere al personale tecnico di laboratorio: 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 così come specificate nell'apposito Regolamento, spetta un'indennità che sarà definita 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 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. I compensi di cui sopra sono eventualmente cumulabili con i compensi di cui all'art. 11 del presente CCI e comunque si cumulano con i compensi di cui all'art. 9.
  
- **Art. 9 c.5**
  - I coefficienti per la determinazione degli importi individuali (per valutazione pari al 100%) spettanti a titolo di compenso premio di Ateneo sono i seguenti:



Categoria e fasce di valutazione	Coefficienti corrispondenti al 100% (premio art. 9)
B	0,95
C	1,00
D	1,11
D resp. III livello fascia 3	1,17
D resp. III livello fascia 2	1,22
D resp. III livello fascia 1	1,28
D resp. II livello	1,28
EP fascia 5	1,28
EP fascia 4	1,33
EP fascia 3	1,39
EP fascia 2	1,44
EP fascia 1	1,50

- **Art. 11 c.3**

- **Determinazione budget di Struttura (Dipartimenti, Centri, Direzioni) quota A):** gli importi spettanti a ciascuna Struttura sono calcolati, utilizzando il valore in TPE riferito alla consistenza del personale afferente e con l'applicazione dei coefficienti di cui alla tabella sopra riportata, sul 95% del totale del finanziamento dell'istituto di cui all'art. 11.
- 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	
Personale afferente (TPE della struttura)	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

La percentuale di risorse da assegnare in quota B) è pari al 5% del totale del finanziamento dell'istituto di cui all'art. 11.

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

- **Art. 11 c.5**

- **Compensi annui individuali massimi** (si possono sommare a quelli percepiti ex artt. 5, 9)

- Ctg. C = € 1.480
- Ctg. D = € 1.920
- Ctg. D Resp. = € 2.510
- Ctg. EP = € 3.550

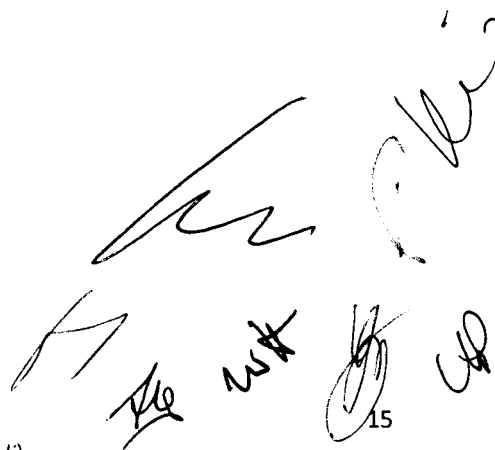


- **Art. 12 c.4**
- **Compensi annui individuali massimi** (si sommano a quelli percepiti ex artt. 9)

La misura massima della quota aggiuntiva all'indennità di risultato è fissata per il personale inquadrato in Ctg. D:

- (titolare di posizione organizzativa di II livello di prima fascia = € 6.000
- (titolare di posizione organizzativa di II livello di seconda fascia = € 5.500
- (titolare di posizione organizzativa di II livello di terza fascia = € 4.500
- (titolare di posizione organizzativa di II livello di quarta fascia = € 3.000

----- o -----



## **Titolo IV – Incentivazione per la partecipazione a progetti per il personale collaboratore esperto linguistico ed ex lettore, legato alla valutazione individuale**

### **Art. 14 – Partecipazione a progetti di miglioramento servizi**

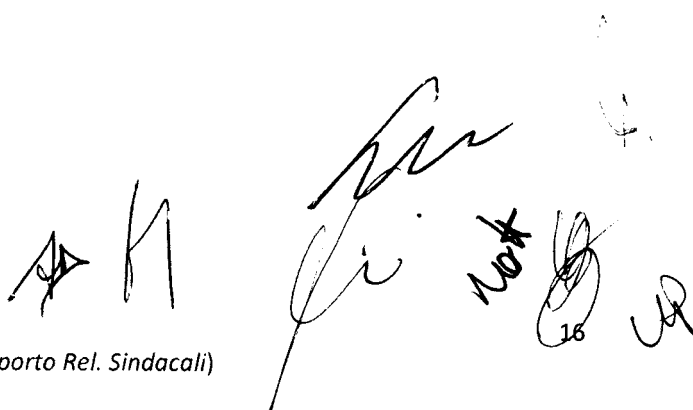
Il sistema di incentivazione di cui al CCI di ateneo di data 19 giugno 2008 e successive modifiche ed integrazioni rimane in vigore per la disciplina degli istituti ivi disciplinati.

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 che partecipi alla realizzazione di progetti di miglioramento servizi.

1. Attraverso apposito regolamento, oggetto di confronto in sede di contrattazione di Ateneo, verranno definiti i criteri specifici da adottare nella definizione dei progetti di miglioramento servizi e nell'individuazione delle forme di partecipazione agli stessi.
2. Il regolamento di cui al punto 1 definirà inoltre le modalità operative con cui il Presidente del Centro linguistico, d'intesa con il Comitato didattico:
  - a) verifica la disponibilità degli insegnanti a partecipare all'istituto dell'incentivazione aggiuntiva;
  - b) fissa gli obiettivi e li assegna, previa accettazione, singolarmente agli insegnanti;
  - c) valuta il grado di raggiungimento degli obiettivi ai fini della determinazione dell'incentivo.

A far data dall'1.1.2016, 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 Tab. 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.

----- o -----

The bottom of the page features several handwritten signatures and initials in black ink. From left to right, there is a signature that appears to be 'A. H.', a large signature that looks like 'P. C.', a signature that looks like 'M. C.', a signature that looks like 'S. C.', and a signature that looks like 'C. P.'. There is also a small number '16' written near the bottom right.

## **Titolo V – Norme di raccordo tra sistemi incentivanti, in tema di risorse**

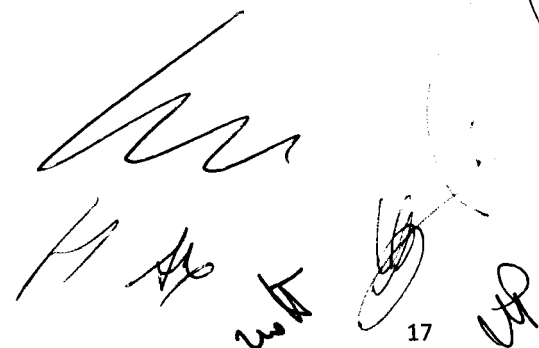
### **Art. 15 – Disciplina degli istituti incentivanti legati a specifiche disposizioni normative e raccordo tra i diversi sistemi incentivanti**

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. 9 del presente CCI.

### **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.
2. Per l'anno 2016, nel rispetto di quanto indicato dal patto di stabilità di cui alla delibera della Giunta Provinciale di data 31 maggio 2016, 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 1.380.000 €.
3. L'Ateneo s'impegna a operare per inserire all'interno del patto di stabilità apposita previsione relativa alle risorse da assicurare per il biennio 2017-2018, in misura pari a 1.380.000 € per ciascuno degli anni 2017 e 2018; le parti concordano che le cifre indicate 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 2016, i residui, comunque determinatisi relativamente ai diversi istituti previsti nel presente CCI, con riferimento al consuntivo dell'anno precedente, sono utilizzati secondo quanto disposto dal presente CCI o, in assenza di previsione specifica, secondo quanto definito tra le parti in specifica sessione negoziale decentrata.
5. Attraverso apposita sessione negoziale, da svolgere a livello decentrato d'ateneo, le parti possono concordare l'eventuale ridefinizione, rispetto alla suddivisione delle risorse di cui alla Tab. 1 allegata al presente CCI, della destinazione delle stesse con riferimento ai singoli istituti, di cui al presente CCI, tenendo conto dell'effettiva disponibilità come sopra quantificata.

----- o -----



**Allegato (Tabella 1)**

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

	Anno 2016(*)	Anno 2017(*)	Anno 2018(*)
Art. 4 Incentivi per remunerare l'impegno del personale CEL ed ex lettore alla variazione dell'orario individuale contrattuale	€ 5.000	€ 5.000	€ 5.000
Art. 5, commi 2 e 4 e 4-bis Incentivi legati alla flessibilizzazione della prestazione lavorativa e specifiche indennità da riconoscere al personale tecnico di laboratorio	€ 15.000 (c. 2 e 4) € 40.000 (c. 4-bis)	€ 15.000 (c. 2 e 4) € 40.000 (c. 4-bis)	€ 15.000 (c. 2 e 4) € 40.000 (c. 4-bis)
Art. 5, comma 3 e 3-bis (reperibilità sistemi informativi e reperibilità servizi strategici o essenziali)	€ 33.000 (c. 3) € 25.000 (c. 3-bis)	€ 33.000 (c. 3) € 25.000 (c. 3-bis)	€ 33.000 (c. 3) € 25.000 (c. 3-bis)
Art. 5, comma 6 Integrazione fondi Lavoro straordinario	€ 37.000	€ 37.000	€ 37.000
Art. 7 Copertura sanitaria integrativa	€ 90.000	€ 90.000	€ 90.000
Art. 9 Premio di ateneo	€ 670.000	€ 670.000	€ 670.000
Art. 10 Premio Ateneo personale collaboratore esperto linguistico ed ex lettore (**)	€ 15.000	€ 15.000	€ 15.000
Art. 11 Premio performance individuale correlata al miglioramento dei servizi e/o all'ottimizzazione dei processi	€ 420.000	€ 415.000	€ 415.000
Art. 12 Quota aggiuntiva obiettivi	€ 45.000	€ 45.000	€ 45.000
Art. 14 – Premio progetti personale collaboratore esperto linguistico ed ex lettore (**)	€ 15.000	€ 20.000	€ 20.000
<b>Totale costo (comprensivo degli oneri a carico amm.ne)</b>	<b>1.410.000</b>	<b>1.400.000</b>	<b>1.400.000</b>

(\*) **NB** Le risorse indicate in tabella comprendono complessivi € 70.000 derivanti da residui delle risorse garantite sul precedente CCI già precedentemente certificati (in particolare € 30.000 sul 2016, € 20.000 sul 2017 ed € 20.000 sul 2018).

Relativamente alle risorse determinatesi come residui negli anni 2014 e 2015, ulteriori rispetto a quelle indicate al paragrafo precedente, le stesse (pari a complessivi 69.000 euro) sono destinate come di seguito (e si sommano agli importi indicati in tabella 1):

Anno 2016

- euro 20.000 all'indennità di cui all'art. 9
- euro 10.000 all'indennità di cui all'art. 5, comma 4 bis
- euro 9.000 ai compensi per lavoro straordinario

Anno 2017

- euro 20.000 all'indennità di cui all'art. 9 e euro
- euro 10.000 all'indennità di cui all'art. 5, comma 4 bis

Anno 2018

- Le risorse derivanti dai residui relativi ai consuntivi per gli anni 2016 e 2017 saranno destinati ai sopra indicati istituti attraverso le medesime percentuali relative all'anno 2016.

Le ulteriori eventuali risorse derivanti da residui, relativi al precedente CCI e non ancora certificati alla data di sottoscrizione del presente CCI, saranno assegnate ai budget degli istituti del presente CCI secondo le modalità stabilite dall'art. 16, comma 4 del presente CCI.

(\*\*) Le risorse complessive destinate dal presente CCI al personale CEL ed ex lettore, ad eccezione delle risorse garantite per i compensi ex art. 4 che si sommano, sono garantite in misura pari a quella già stabilita dal CCI 2013-15 per il personale CEL, in base a quanto indicato nell'allegato (tabella 3).

**Allegato (Tabella 2)**

Valori di riferimento ai fini della corresponsione dei compensi di cui all'art. 9 del presente CCI e dell'incentivo ex comma 2, lettera d) dell'art. 87 CCNL comparto Università in relazione agli esiti della valutazione individuale (applicata a far data dal 1.1.2016)

<b>Giudizio sintetico corrispondente</b>	<b>% quota attribuita</b>
Ottimo	100%
Più che buono	95%
Buono	90%
Discreto	80%
Sufficiente	60%
Insufficiente	0%

Le quote saranno, proporzionalmente, ridotte in tutti i casi di assenze che comportino la riduzione anche del trattamento economico fondamentale; fanno eccezione le assenze per malattia, per le quali non è prevista alcuna riduzione.

A far data dall'1.1.2016 la valutazione individuale, annuale, del personale di ctg. B, C e D verrà effettuata con cadenza biennale, ferma restando la possibilità in capo al Responsabile di differenziare le valutazioni sul periodo annuale.

Per il primo anno di ciascun biennio di applicazione della previsione di cui al comma precedente, verrà utilizzata la valutazione dell'anno precedente e sarà quindi corrisposto l'ammontare incentivante corrispondente; lo stesso sarà eventualmente conguagliato in sede di valutazione di fine periodo biennale.

Per il caso di conseguimento di una valutazione negativa o sufficiente, il collaboratore sarà oggetto di valutazione con cadenza annuale.

Handwritten signatures and initials, including a large signature on the left, a signature in the center, and several smaller signatures and initials on the right side of the page.

**Allegato (Tabella 3)**

Determinazione proporzionale delle risorse incentivanti destinate al personale CEL ed ex lettore (calcolo legato a quanto storicamente assicurato dal CCI per gli anni dal 2013-15)

Risorse precedente CCI	30.000 €/anno
Risorse in base al nuovo TPE CEL (previsione 2016)  Nuovo CCI anno 2016	30.000 €
Risorse in base al nuovo TPE CEL (previsione 2017/18)  Nuovo CCI biennio 2017-18	35.000 €/anno

L'Amministrazione si impegna a calcolare in sede di consuntivo e sulla base del reale andamento del TPE riferito al personale CEL, l'eventuale scostamento rispetto alle cifre sopra indicate.

A fronte di eventuali scostamenti si darà luogo ad apposita sessione negoziale in sede decentrata al fine di concordare l'eventuale rideterminazione di altre voci di spesa, o l'utilizzazione di residui, per garantire il complessivo fabbisogno legato all'istituto.