

**CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO PER LA DESTINAZIONE
DEL TRATTAMENTO ACCESSORIO DEL PERSONALE TECNICO AMMINISTRATIVO
ANNO 2020**

- **VISTO** l'art. 7 comma 5 del D. Lgs. 165/2001 ai sensi del quale "Le amministrazioni pubbliche non possono erogare trattamenti economici accessori che non corrispondano alle prestazioni effettivamente rese";
- **VISTO** l'art. 40 comma 3 bis del D. Lgs. 30/03/2001 n. 165 che ribadisce innanzitutto il carattere di "doverosità" della contrattazione integrativa e la sua "fisiologica" finalizzazione all'obiettivo del conseguimento di "adeguati livelli di efficienza e produttività dei servizi pubblici, incentivando l'impegno e la qualità della performance, destinandovi, per l'ottimale perseguimento degli obiettivi organizzativi e individuali, una quota prevalente delle risorse finalizzate ai trattamenti economici accessori ...";
- **VISTO** l'art. 40 bis del D. Lgs. 30/03/2001 n. 165 "Controlli in materia di contrattazione integrativa";
- **VISTO** il D. Lgs. 150/2009 e in particolare l'art. 7 in materia di Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance;
- **VISTO** il C.C.N.L. relativo al personale del Comparto Istruzione e Ricerca per il triennio 2016-2018, sottoscritto in data 19.04.2018, e in particolare gli articoli 63 e 64 in materia di costituzione e utilizzo del Fondo risorse decentrate per le categorie B, C e D e gli articoli 65 e 66 in materia di costituzione e utilizzo del Fondo retribuzione di posizione e di risultato per la categoria EP;
- **VISTO** l'art. 42 comma 3 del C.C.N.L. relativo al personale del Comparto Istruzione e Ricerca per il triennio 2016-2018 che definisce le materie oggetto di contrattazione integrativa;
- **VISTO** il verbale n. 37/2021 del Collegio dei Revisori dei Conti con il quale è stato certificato positivamente l'accordo per la ripartizione del Fondo Comune di Ateneo per la valutazione della performance;
- **VISTO** il verbale n. 3/2021 del Collegio dei Revisori dei Conti con il quale è stato ricertificato positivamente il Fondo per il salario accessorio del personale tecnico-amministrativo per gli l'anno 2020;



- **VISTA** la delibera del Consiglio di Amministrazione n. 12/2021/10.2 del 05/11/2021 con la quale è stata approvata la quantificazione del Fondo per il salario accessorio relativo all'anno 2020, pari a Euro 1.352.244,76;
- **VISTO** il DPCM 11/03/2020, recante *"Ulteriori disposizioni attuative del decreto legge 23 febbraio 2020, n. 6 recante misure urgenti in materia di contenimento e gestione dell'emergenza epidemiologica da COVID-19, applicabili sull'intero territorio nazionale"* che all'art. 1 comma 6 recita *"Fermo restando quanto disposto dall'art. 1, lettera e), del decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri dell'8 marzo 2020 e fatte salve le attività strettamente funzionali alla gestione dell'emergenza, le pubbliche amministrazioni, assicurano lo svolgimento in via ordinaria delle prestazioni lavorative in forma agile del proprio personale dipendente, anche in deroga agli accordi individuali e agli obblighi informativi di cui agli articoli da 18 a 23 della legge 22 maggio 2017, n. 81 e individuano le attività indifferibili da rendere in presenza"*;
- **VISTO** l'art. 263 *"Disposizioni in materia di flessibilità del lavoro pubblico e di lavoro agile"* del Decreto Legge 19/05/2020 n. 34 convertito nella Legge 17/07/2020, n. 77 ove è previsto che le pubbliche amministrazioni *"fino al 31/12/2020 ... organizzano il lavoro dei propri dipendenti e l'erogazione dei servizi attraverso la flessibilità dell'orario di lavoro rivedendone l'articolazione giornaliera e settimanale, introducendo modalità di interlocuzione programmata, anche attraverso soluzioni digitali e non in presenza con l'utenza, applicando il lavoro agile, ... al 50% del personale impiegato nelle attività che possono essere svolte in tale modalità"*;
- **VISTO** l'*"Accordo per la ripartizione del Fondo Comune di Ateneo per gli anni 2019 – 2020 e per la ripartizione del Fondo Comune di Ateneo legato alla valutazione della performance per l'anno 2021"* definito nella seduta di trattativa sindacale del 22/12/2020 e approvato con delibera CdA n. 1/2021/9.7 del 29/01/2021;
- **CONSIDERATO** che nella seduta di trattativa sindacale del 25/05/2021 è stato concordato tra le parti che verrà applicata, alla valutazione della performance per l'anno 2020, la metodologia di calcolo prevista nell'*"Accordo per la ripartizione del Fondo Comune di Ateneo per gli anni 2019 – 2020 e per la ripartizione del Fondo Comune di Ateneo legato alla valutazione della performance per l'anno 2021"* rivedendo le percentuali di distribuzione delle risorse disponibile sulle tre voci di performance (performance istituzionale, performance organizzativa e performance individuale);

TUTTO CIÒ PREMESSO E CONSIDERATO

LE PARTI CONVENGONO



TITOLO I - DISPOSIZIONI GENERALI

Articolo 1 - Campo di applicazione

1. Il presente Contratto Collettivo Integrativo (C.C.I.) si applica, come previsto dall'art. 1 del C.C.N.L. del 19/04/2018 Comparto Istruzione e Ricerca – Sezione Università e aziende ospedaliero-universitarie, a tutto il personale tecnico-amministrativo con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e determinato, dipendente dell'Università del Piemonte Orientale. Sono esclusi i Dirigenti, i collaboratori ed esperti linguistici e i Tecnologi.
2. Tutte le somme relative a ciascun istituto del presente C.C.I., salvo diversa indicazione, sono da intendersi lordo a carico dipendente (al netto degli oneri a carico dell'amministrazione).
3. I pagamenti non potranno superare lo stanziamento previsto per ciascun istituto.
4. Tutte le somme relative a ciascun istituto del presente C.C.I. sono corrisposte nel rispetto di quanto previsto dall'art. 71, comma 1, del D.L. 25/06/2008 n. 112 conv. Legge 06/08/2008 n. 133.
5. Gli stanziamenti dei diversi istituti sono quelli indicati nella **Tabella A1** - denominata "*Distribuzione Fondo Salario Accessorio 2020*", allegata al presente contratto.

Articolo 2 - Durata e decorrenza del contratto

1. Il presente contratto ha validità per il periodo compreso tra il **01/01/2020 al 31/12/2020**.
2. Gli istituti contrattuali si applicano in rapporto al periodo di servizio nell'anno solare.
3. Il contratto conserva la sua efficacia giuridica ed economica fino alla stipula del successivo contratto integrativo così come previsto dall'art. 7, comma 10 del C.C.N.L. 19/04/2018 Comparto Istruzione e Ricerca – Sezione Università e aziende ospedaliero-universitarie. Pertanto in caso di disdetta, che deve essere comunicata tra le Parti mediante raccomandata a/r o mediante PEC, le disposizioni contrattuali rimangono in vigore fino a quando non siano sostituite da successivo Contratto Collettivo Integrativo.

Articolo 3 - Entrata in vigore

1. Il presente C.C.I. entra in vigore a seguito del perfezionamento delle procedure di cui all'art. 40-bis del D. Lgs. 165/2001.

Articolo 4 - Obiettivi

1. Il presente contratto, in relazione alle materie demandate dal C.C.N.L. alla contrattazione integrativa, assume come obiettivo prioritario la valorizzazione delle persone, fondata sul miglioramento delle competenze professionali possedute e sul contributo assicurato da



ciascuno al fine di supportare i processi di innovazione, efficienza, efficacia e di miglioramento dei servizi.

2. Le risorse umane costituiscono un elemento strategico di grande rilievo per gli obiettivi che l'Ateneo si propone, pur in considerazione del fatto che l'anno 2020 è stato caratterizzato dalla situazione di emergenza epidemiologica da COVID-19 che ha imposto lo svolgimento dell'attività lavorativa in modalità agile al fine di evitare il diffondersi del contagio.
3. Durante l'anno 2020 le attività di **formazione** del personale tecnico-amministrativo sono state condizionate dalla situazione pandemica e dalla collocazione in lavoro agile della maggior parte dei dipendenti. Di conseguenza anche la formazione si è svolta quasi esclusivamente in modalità online e attraverso l'erogazione di moduli in e-learning dando particolare attenzione ai temi della dematerializzazione dei documenti e della gestione delle attività in modalità agile al fine di rispondere ai principi guida che hanno sempre informato i Contratti Collettivi Integrativi stipulati nel corso degli anni, quali:
 - a) migliorare l'efficienza del funzionamento e l'efficacia dei servizi resi all'utenza;
 - b) assicurare un'equa distribuzione delle risorse nella fase di orientamento e motivazione del personale sulle azioni necessarie a garantire i risultati da perseguire, che tenga conto, quanto più possibile, del principio di corrispettività;
 - c) valorizzare le peculiarità delle singole realtà operative;
 - d) migliorare la qualità lavorativa e la professionalità dei dipendenti introducendo strumenti diversificati di gestione e motivazione delle risorse umane, con l'intento di rispondere alla maggiore complessità organizzativa derivante dalle nuove modalità di svolgimento dell'attività lavorativa (lavoro agile) imposte dalla situazione di emergenza epidemiologica, coinvolgendo adeguatamente coloro i quali hanno responsabilità di tipo organizzativo – gestionale;
 - e) aumentare il grado di coinvolgimento del personale nei processi di miglioramento dell'Ateneo assumendo il riconoscimento delle competenze professionali dei dipendenti quale valore irrinunciabile, con la consapevolezza che la qualità dei servizi erogati dall'Amministrazione è in larga misura determinata dalla qualità delle prestazioni dei dipendenti.
4. Il presente contratto è altresì finalizzato a perseguire principi di equità retributiva e sociale.



TITOLO II - TRATTAMENTO ACCESSORIO

Articolo 5 - Progressioni Economiche Orizzontali

1. L'importo di Euro 7.384,07 (al netto degli oneri a carico amministrazione), corrispondente allo 0,1% del monte salari 2015 relativo al personale delle categorie B, C e D, viene destinato alle Progressioni Economiche Orizzontali del personale delle stesse categorie.
2. L'importo di Euro 689,31 (al netto degli oneri a carico amministrazione), corrispondente allo 0,1% del monte salari 2015 relativo al personale della categoria EP, viene destinato alle Progressioni Economiche Orizzontali del personale della stessa categoria.
3. In considerazione del fatto che non è possibile attivare Progressioni Economiche Orizzontali con decorrenza anteriore al 1 gennaio dell'anno in cui vengono espletate, le somme su indicate verranno erogate, rispettivamente alle categorie B, C e D e alla categoria EP, con i criteri di cui all'art. 13.

Articolo 6 - Indennità per compiti che comportano oneri, disagi e disponibilità

Le indennità previste nel presente articolo sono corrisposte nei limiti degli stanziamenti previsti nella **Tabella A1** - "Distribuzione Fondo Salario Accessorio 2020".

In considerazione del fatto che il Fondo del salario accessorio è certificato dal Collegio dei Revisori dei Conti sulla base di importi al lordo oneri dipendente, gli importi nella Tabella A1 sono indicati al lordo oneri dipendente.

Per maggiore informazione, si allega anche la **Tabella A2** "Proiezione Spesa Fondo Salario Accessorio 2020 con carico Ente". Gli importi riportati nella Tabella A2 corrispondono a quelli indicati nella Tabella A1 moltiplicati per il coefficiente 1,327 (32,7% percentuale di oneri carico ente per il personale a tempo indeterminato).

6.1 Indennità di turno

- a) Al personale che presta la propria opera, per esigenze di servizio e non per sua scelta, con inizio del lavoro dalle ore 12.00, previa autorizzazione del Dirigente competente, è applicata, limitatamente ai periodi di effettuazione di detto orario per l'intera settimana, una riduzione dell'orario settimanale di lavoro a 35 ore.
- b) Il lavoratore non può effettuare l'orario oggetto del presente istituto per più della metà dei giorni lavorativi nel mese.
- c) Nel caso in cui il lavoratore superi il limite posto dal precedente punto, l'indennità verrà corrisposta per il solo periodo rientrante nel limite suddetto.



- d) Nei giorni in cui viene effettuato detto orario si prevede la corresponsione di un'indennità pari a € 14,00 giornalieri (al lordo degli oneri a carico dell'amministrazione).
- e) L'indennità di cui sopra tende a soddisfare i disagi derivanti al dipendente che deve modificare l'organizzazione della propria attività lavorativa con frequenza giornaliera o settimanale.
- f) I prospetti riepilogativi delle giornate effettuate andranno inviati alla Divisione Risorse – Settore Risorse Umane - PTA **con cadenza mensile**.

6.2 Indennità di disagio orario

- a) Il Personale che per esigenze di servizio e non per sua scelta, inizia il proprio lavoro tra le ore 10.00 e le ore 12.00, previa autorizzazione del Dirigente competente, ha diritto ad un compenso pari a € 7,00 giornalieri (al lordo degli oneri a carico dell'amministrazione) per ogni giorno in cui effettua tale orario, e per non più della metà dei giorni lavorativi nel mese. L'orario settimanale di lavoro è pari a 36 ore.
- b) L'orario delle prestazioni lavorative deve far parte della programmazione almeno mensile delle attività, per consentire una maggior apertura delle strutture.
- c) Il lavoratore non può effettuare l'orario oggetto del presente istituto per più della metà dei giorni lavorativi nel mese.
- d) Nel caso in cui il lavoratore superi il limite posto dal precedente punto, l'indennità verrà corrisposta per il solo periodo rientrante nel limite suddetto.
- e) I prospetti riepilogativi delle giornate effettuate andranno inviati dal Responsabile della Struttura Organizzativa alla Divisione Risorse – Settore Risorse Umane - PTA **con cadenza mensile**.

6.3 Indennità di disponibilità

- a) Al Personale individuato in base al tipo di prestazione ordinariamente effettuata che, con propria disponibilità, contribuisce a garantire il rispetto di scadenze improrogabili e perentorie, o lo svolgimento di attività istituzionali dell'Ente, ovvero, l'apertura e la sorveglianza delle strutture in dette occasioni nei giorni prefestivi (compreso il sabato) e festivi, ovvero negli altri giorni oltre l'orario di lavoro, viene attribuita un'indennità oraria di disponibilità.
- b) L'importo dell'indennità oraria è pari a € 14,00 per i giorni lavorativi ordinari e per i giorni prefestivi e € 16,00 per i giorni festivi. L'importo su indicato è da intendersi **lordo dipendente**.
- c) Detta indennità non compete se la prestazione è effettuata da personale di cat. C e D con incarico di responsabilità ovvero da personale di categoria EP, ad eccezione del caso in cui tale prestazione venga svolta in giorno festivo, compreso il sabato.



- d) Qualora tale prestazione venga remunerata con fondi erogati da parte di soggetti diversi dall'Università del Piemonte Orientale, l'indennità di disponibilità potrà essere corrisposta anche al personale di cat. C e D con incarico di responsabilità e al personale di cat. EP.
- e) Qualora la somma stanziata sia integrata con gli importi erogati da parte di soggetti diversi dall'Università del Piemonte Orientale il pagamento avverrà previo versamento della somma al Bilancio dell'Ateneo. Le prestazioni di cui alla lettera a) del presente punto 6.3 devono essere preventivamente autorizzate dal Dirigente competente.
- f) Il limite massimo di ore annue di indennità di disponibilità retribuibili è definito in 100 ore.

6.4 Indennità di Front-Office

- a) In considerazione del fatto che l'anno 2020 è stato caratterizzato dall'emergenza epidemiologica da COVID-19, che ha comportato il ricorso al lavoro agile come modalità ordinaria di svolgimento dell'attività lavorativa nelle pubbliche amministrazioni al fine di contemperare l'interesse alla salute pubblica con quello alla continuità dell'azione amministrativa, al personale di Didattica e Servizi agli Studenti e al personale delle Scuole di Specializzazione della Scuola di Medicina e del Dipartimento di Scienze del Farmaco che ha effettuato servizio di sportello, anche in modalità di lavoro agile, nell'ambito delle attività di "segreteria studenti", viene riconosciuta un'indennità di front office retribuita con una quota fissa pari a **€ 17,00** (lordo dipendente più oneri a carico ente) per i mesi di marzo, aprile e maggio 2020 e per i rimanenti mesi verrà attribuita una quota aggiuntiva relativa all'effettiva presenza in servizio (maturazione del rateo mensile nel caso di almeno 10 giorni lavorati in presenza) nel limite stanziato per tale istituto come da Tabella A1.
- b) L'indennità corrisposta è proporzionata alla percentuale stipendiale percepita.
- c) Detta indennità non verrà corrisposta ai Responsabili di Didattica e Servizi agli Studenti, al Responsabile di Segreteria Studenti DIGSPES e al Responsabile della Scuola di Medicina.

6.5 Indennità di guida personale autista

- a) Al personale stabilmente addetto e formalmente assegnato alla guida di automezzi di proprietà dell'Amministrazione, inquadrato nella corrispondente categoria, viene attribuita un'indennità annua pari a **€ 753,00 (lordo dipendente)**.

6.6 Indennità di reperibilità

- a) L'indennità di reperibilità è prevista esclusivamente per i settori di attività per i quali è necessario assicurare la continuità dei servizi. Essa si espleta durante le ore o le giornate eccedenti l'orario ordinario di lavoro, soltanto per essenziali ed indifferibili necessità di servizio



che non possono essere coperte attraverso l'adozione di altre forme di articolazione dell'orario, in particolare per far fronte a interventi eccezionali d'urgenza onde garantire la sicurezza delle strutture, degli impianti e per i servizi informatici.

- b) La durata massima giornaliera del periodo di reperibilità è di 12 ore.
- c) In caso di chiamata in servizio, durante il periodo di reperibilità, la prestazione di lavoro non può essere superiore a sei ore.
- d) Ciascun dipendente, di norma, non può essere collocato in reperibilità per più di sei volte in un mese e per non più di due volte in giorni festivi nell'arco del mese.
- e) Con assenso del lavoratore è possibile attivare l'istituto della reperibilità anche durante il godimento delle ferie o del riposo compensativo.
- f) L'intervento del dipendente durante il periodo di reperibilità è pagato come straordinario anche a prescindere dal tetto massimo individuale.
- g) L'intervento si considera effettuato in orario notturno quando viene svolto fra le ore 24 e le ore 5 del mattino.
- h) Dell'attivazione dei servizi in regime di reperibilità viene data informazione alla Delegazione Sindacale.
- i) Il servizio di reperibilità sarà remunerato con un'indennità giornaliera pari a **€ 27,13**. L'importo su indicato è da intendersi **lordo dipendente**.

6.7 Indennità di rischio

- a) L'indennità di rischio viene erogata ai sensi dell'orientamento applicativo ARAN "UNI-040", ove è stato precisato di ritenere non più direttamente applicabile nel comparto Università l'indennità di rischio dall'utilizzo di sostanze pericolose di cui alla Legge 734/1973 ed ha ritenuto che l'Amministrazione, ove applicate le normative in materia di sicurezza sul lavoro, ritenga di erogare un'indennità ai dipendenti esposti a sostanze mutogene e cancerogene, dovrà procedere ai sensi dell'art. 88 comma 2 lett. c) del C.C.N.L. del 16/10/2008.
- b) Al personale in servizio presso i laboratori dell'Ateneo che, nell'ambito della propria attività istituzionale, che sia entrato in contatto con sostanze pericolose, di cui al D.P.R. 146/1975 e ss.mm.ii. e al D.M. 20 luglio 1984, viene riconosciuta un'indennità di rischio giornaliero.
- c) Ai fini dell'erogazione di tale indennità il personale è suddiviso in base ai "Gruppi" di rischio previsti dalla tabella A dei decreti sopra citati.



- d) L'indennità di rischio verrà corrisposta in base al servizio prestato in presenza e a contatto con sostanze mutogene e cancerogene secondo quanto comunicato dal Direttore di ciascun Dipartimento.
- e) Ai fini dell'erogazione dell'indennità al personale avente diritto sono riconosciuti i seguenti importi:
- Gruppo II indennità giornaliera € 1,03291 (lordo dipendente)
 - Gruppo III indennità giornaliera € 0,72304 (lordo dipendente)
 - Gruppo IV indennità giornaliera € 0,46481 (lordo dipendente)

Articolo 7 - Indennità di responsabilità - art. 91 del C.C.N.L. del 16/10/2008 - Comparto Università

1. Al personale appartenente alle categorie C e D che ricopra posizioni organizzative e svolga funzioni specialistiche e di responsabilità formalmente attribuite dall'Amministrazione, ai sensi dell'art. 91 c. 2 del C.C.N.L. del 16/10/2008 - Comparto Università, viene attribuita una indennità di responsabilità, secondo quanto previsto nella **Tabella B1**, allegata al presente contratto.
2. Una quota pari a un terzo della somma da attribuire viene legata al risultato quale indicatore della performance in relazione al raggiungimento di determinati obiettivi assegnati dal Direttore Generale, da rilevarsi con un'apposita Scheda di Valutazione.
3. Al personale appartenente alla categoria D che ricopre posizioni organizzative e svolge funzioni specialistiche e di responsabilità formalmente attribuite dall'Amministrazione, ai sensi dell'art. 91 c. 3 del C.C.N.L. del 16/10/2008 - Comparto Università, viene attribuita una indennità di responsabilità, secondo quanto previsto nella **Tabella B2**, allegata al presente contratto.
4. Una quota pari a un terzo della somma da attribuire viene legata al risultato quale indicatore della performance in relazione al raggiungimento di determinati obiettivi assegnati dal Direttore Generale, da rilevarsi con un'apposita Scheda di Valutazione.
5. Le indennità di responsabilità attribuite ai sensi dell'art. 91 c. 2 e c. 3 del C.C.N.L. del 16/10/2008 - Comparto Università sono incompatibili con la corresponsione dell'Indennità Accessoria Mensile e dell'incentivazione alla Performance.

Articolo 8 - Incarichi Speciali

1. Al personale appartenente alle categorie C e D titolare di Incarico Speciale conferito ai sensi dell'art. 91 c. 2 del C.C.N.L. del 16/10/2008 - Comparto Università, è attribuita la seguente indennità:



- a) Direzione del notiziario periodico Ateneo e Città – **Euro 630,00 annui (lordo dipendente);**
 - b) Esami di Stato – **Euro 565,00 annui (lordo dipendente);**
 - c) Gestione Amministrativa e Contabile CESP A e controllo contabile SIMNOVA – **Euro 753,00 annui (lordo dipendente);**
 - d) Responsabile della conservazione ai sensi dell'art. 7 del D.P.C.M. del 3 dicembre 2013 e dell'art. 44, comma 1-bis, del Decreto Legislativo 7 marzo 2005, n. 82 (per la conservazione informatica) – **Euro 565,00 annui (lordo dipendente);**
 - e) Supporto alla Divisione Amministrazione Decentrata – Sede di Alessandria – (dal 01/01/2020 al 31/10/2020) **Euro 2.185 annui (lordo dipendente);**
2. L'indennità per gli Incarichi Speciali è compatibile con la corresponsione dell'Indennità Accessoria Mensile e dell'Incentivazione alla Performance.

Articolo 9 - Indennità Accessoria Mensile (IAM o IMA)

1. L'Ateneo, ai sensi dell'art. 64 comma 6 del C.C.N.L. 19/04/2018 Comparto Istruzione e Ricerca – Sezione Università e aziende ospedaliero-universitarie che conferma le previsioni dell'art. 41 comma 4 del C.C.N.L. 27/01/2005, eroga al personale delle categorie B-C-D, senza incarico di responsabilità e in servizio nell'anno di riferimento, un'Indennità Accessoria Mensile finalizzata a promuovere un miglioramento dei livelli di efficienza e di efficacia dell'Amministrazione e della qualità dei servizi nonché a incentivare la continuità lavorativa e l'effettività della prestazione.
2. L'Indennità Accessoria Mensile verrà erogata in relazione alla percentuale del trattamento economico fondamentale percepito.
3. Al dipendente che presta l'attività lavorativa presso un'altra PA in posizione di comando non si eroga l'Indennità Accessoria Mensile. Viene invece erogata al dipendente di altra PA che presta l'attività lavorativa presso l'Ateneo in posizione di comando, fermo restando eventuali accordi tra Amministrazioni che prevedano modalità diverse di erogazione.

Articolo 10 - Retribuzione di Posizione e Risultato del personale di categoria EP

1. Il trattamento economico accessorio del personale della categoria EP è composto, come previsto dagli artt. 66 comma 1 lett. a) e 67 comma 3 del C.C.N.L. 19/04/2018 del Comparto Istruzione e Ricerca – Sezione Università e aziende ospedaliero-universitarie, dall'indennità di ateneo, dalla retribuzione di posizione e dalla retribuzione di risultato, come indicato alla **Tabella B3**, allegata al presente contratto.



2. La retribuzione di posizione è articolata su tre fasce. La prima fascia è suddivisa a seconda che il personale di cat. EP sia o meno titolare di incarico.
3. La retribuzione di posizione e di risultato assorbe tutte le competenze accessorie e le indennità, compreso il compenso per il lavoro straordinario e con l'esclusione dell'indennità di ateneo, dei compensi che specifiche disposizioni di legge finalizzano all'incentivazione di prestazioni o risultati del personale e dell'indennità di disponibilità svolta nei giorni festivi ovvero finanziata con risorse provenienti da soggetti esterni.
4. Ai dipendenti di categoria EP è attribuito un importo minimo di posizione pari ad Euro 3.099,00 annui lordi per tredici mensilità. Eventuali residui andranno ad incrementare la retribuzione di risultato in proporzione alle quote indicate in **Tabella B3**.

TITOLO III - VALUTAZIONE DEL PERSONALE

Articolo 11 - Valutazione del personale

1. La valutazione non è rivolta alla persona in quanto tale, ma alle modalità e alle capacità con le quali essa esplica la propria attività lavorativa nel contesto organizzativo di appartenenza: il suo modo di agire e di relazionarsi con gli altri (colleghi, superiori, collaboratori, clienti, utenti), il suo modo di esplicitare le proprie competenze e le proprie capacità gestionali, manageriali, intellettive, la sua capacità di raggiungere o di contribuire al raggiungimento degli obiettivi. Per questa ragione, la valutazione non dovrà riferirsi al carattere del dipendente o alle sue caratteristiche personali, ma alla differenza tra i risultati "attesi" e quelli "effettivi", e sarà relativa esclusivamente al periodo oggetto di valutazione, che, di norma, coincide con l'anno solare.

Articolo 12 - Sistema di valutazione della Performance – anno 2020

1. Il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance 2020 dell'Università del Piemonte Orientale, approvato con delibera CdA n. 12/2019/5 del 20/12/2019, stabilisce che la performance individuale è misurata attraverso apposite schede di valutazione allegate al Piano Integrato delle Performance. Ogni dipendente eredita nella propria scheda di valutazione i risultati ottenuti dalla Performance istituzionale ed organizzativa, a cui ha contribuito:
 - per la componente istituzionale la misurazione avviene tramite l'utilizzo del risultato finale della performance istituzionale, approvato dal Consiglio di Amministrazione nel mese di maggio;



- per la componente organizzativa la misurazione avviene tramite l'utilizzo del risultato finale della performance organizzativa, approvato dal Consiglio di Amministrazione nel mese di maggio;
 - la misurazione del “Comportamento organizzativo” avviene con riferimento ai comportamenti professionali, organizzativi e relazionali del dipendente, in relazione al ruolo ricoperto in Ateneo.
3. Il processo di valutazione del comportamento organizzativo avviene “a cascata”. Ogni dipendente riceve un giudizio da parte del proprio Responsabile di livello superiore in considerazione dei comportamenti professionali, organizzativi e relazionali tenuti.
4. Le schede di valutazione relative a:
- RESP. 1° LIV. - LINE (con collaboratori);
 - RESP. 1° LIV. - STAFF (con collaboratori);
 - RESP. 1° LIV. - STAFF (senza collaboratori);
 - RESP. 2° LIV. (con collaboratori);
 - RESP. 2° LIV. (senza collaboratori);
 - RESP. 3° LIV. (con collaboratori);
 - RESP. 3° LIV. (senza collaboratori);
 - PTA non titolare di posizione organizzativa
- sono allegare al presente CCI. (All. C1-C8)
5. In linea con quanto disposto dall'art. 64 comma 3 del C.C.N.L. relativo al Comparto Istruzione e Ricerca – Sezione Università e Aziende Ospedaliero-Universitarie per il triennio 2016/2018, *“La contrattazione integrativa destina ai trattamenti economici di cui al comma 2 lett. a), b), c) la parte prevalente delle risorse di cui all'art. 63, comma 3, con esclusione delle lettere c), f) e, specificamente, ai premi di cui al comma 2, lett. a) almeno il 30% di tali risorse”.*
6. In considerazione del fatto che nel corso dell'anno 2019 non sono stati definiti i criteri di valutazione dei comportamenti attesi e pertanto non è stato possibile quantificare i risultati raggiunti nell'ambito della performance individuale sono destinate al Sistema di Valutazione della Performance per l'anno 2020 le seguenti voci riportate dal CCI 2019:
- Incentivazione alla Performance (parte fissa e parte variabile): € 71.704,70 al lordo degli oneri riflessi (€ 54.035,19 al netto degli oneri riflessi);
 - 51% del Fondo Comune di Ateneo 2018 (da CCI 2019) quota B, C e D: € 342.665,33 al lordo degli oneri riflessi (€ 258.225,57 al netto degli oneri riflessi);



- 51% del Fondo Comune di Ateneo 2018 (da CCI 2019) quota EP: € 21.318,00 al lordo degli oneri riflessi (€ 16.064,81 al netto degli oneri riflessi);
- Indennità di risultato relativa agli incarichi di responsabilità conferiti ai sensi dell'art. 91 comma 2 (esclusi gli Incarichi Speciali) € 10.666,67 al lordo degli oneri riflessi (€ 8.038,18 al netto degli oneri riflessi);
- Indennità di risultato relativa agli incarichi di responsabilità conferiti ai sensi dell'art. 91 comma 3 del C.C.N.L. 16/10/2008 € 47.333,33 al lordo degli oneri riflessi (€ 35.669,43 al netto degli oneri riflessi);
- Retribuzione di risultato della categoria EP: € 42.150,95 al lordo degli oneri riflessi (€ 31.764,09 al netto degli oneri riflessi).

7. Il 50% della quota delle voci Fondo Comune di Ateneo 2018 rinviato al CCI 2020 quota B, C, D e quota EP, sopra riportate, sarà corrisposta in modo anticipato al momento del pagamento delle quote relative al CCI 2020 non soggette a valutazione utilizzando per la determinazione della quota spettante a ciascun dipendente la percentuale di erogazione (per l'anno 2020) dell'Indennità di Ateneo.

8. Le risorse disponibili relative a:

- a) il 51% del Fondo Comune di Ateneo 2018 rinviato al CCI 2020;
- b) il 51% del Fondo Comune di Ateneo 2019 relativo al CCI 2020;
- c) l'incentivazione alla Performance 2019 rinviata al CCI 2020;
- d) l'incentivazione alla Performance relativo al CCI 2020

verranno erogate, previo recupero dell'anticipo di cui al punto 7, suddividendole tra le diverse sezioni che compongono la Scheda individuale di valutazione della performance sulla base delle seguenti percentuali:

Schede responsabili 1° e 2° livello con collaboratori

✓ Performance Istituzionale	30%
✓ Performance Organizzativa	45%
✓ Comportamento Organizzativo	15%
✓ Eccellenza	10%

Schede responsabili 1°, 2° e 3° livello senza collaboratori e personale senza incarico di responsabilità

✓ Performance Istituzionale	30%
✓ Performance Organizzativa	55%
✓ Comportamento Organizzativo	5%



✓ Eccellenza

10%

Sulle schede di valutazione del personale tecnico amministrativo, allegate al presente contratto, il punteggio totale è dato dalla somma dei punteggi ottenuti in relazione alle 3 diverse tipologie di performance.

Il Personale Tecnico Amministrativo che potrà accedere alla quota di eccellenza è pari al 10% dei dipendenti in servizio al 31/12/2020 prevedendo che la quota premiale per l'eccellenza dia un incremento pari al 30% dell'importo medio distribuito. La quota premiale per l'eccellenza non potrà superare, per il singolo dipendente, l'importo di Euro 2.000 (quota comprensiva degli oneri a carico ente).

9. Per la determinazione delle quote di fondo da destinare alla valorizzazione economica dei due gruppi di schede di valutazione, come indicato al comma 8, verrà utilizzata la somma delle percentuali di erogazione (per l'anno 2020) dell'Indennità di Ateneo dei dipendenti appartenenti ai rispettivi gruppi.

10. L'erogazione delle seguenti indennità:

- a) Indennità di risultato relativa agli incarichi di responsabilità conferiti ai sensi dell'art. 91 comma 2 (esclusi gli Incarichi Speciali) € 10.666,67 al lordo degli oneri riflessi (€ 8.038,18 al netto degli oneri riflessi);
- b) Indennità di risultato relativa agli incarichi di responsabilità conferiti ai sensi dell'art. 91 comma 3 del C.C.N.L. 16/10/2008 € 47.333,33 al lordo degli oneri riflessi (€ 35.669,43 al netto degli oneri riflessi);
- c) Retribuzione di risultato della categoria EP: € 42.150,95 al lordo degli oneri riflessi (€ 31.764,09 al netto degli oneri riflessi)

verrà effettuata in base ai risultati maturati sulla singola scheda di valutazione.

TITOLO IV - FONDO COMUNE DI ATENEO

Articolo 13 - Fondo Comune di Ateneo (QUOTA 49%)

1. La distribuzione del 49% dell'importo del FCA relativo al CCI anno 2020 verrà effettuata sulla base dei seguenti criteri:
 - a) il personale tecnico-amministrativo avente diritto alla quota del FCA relativa al CCI anno 2020 sarà costituito dai dipendenti in servizio che nel periodo 01/01/2020 – 31/12/2020 non abbiano percepito, secondo il principio di cassa, somme per prestazioni in conto terzi, incentivi per funzioni tecniche e compensi aggiuntivi sul Fondo di Ateneo per la premialità di cui all'art. 9



della Legge 240/2010 superiori a una soglia di valore, che sarà determinata, secondo criteri di proporzionalità, da un tavolo tecnico costituito da una rappresentanza datoriale e una rappresentanza sindacale;

- b) la quota del FCA spettante ad ogni singolo dipendente dovrà essere calcolata utilizzando, per il personale di categoria B, C e D, in servizio presso questa Università, con esclusione del personale in comando presso altre Amministrazioni, le disposizioni normative e contrattuali previste per la quantificazione ed erogazione dell'Indennità di Ateneo (art. 85 del C.C.N.L. – Comparto Università – 2006/2009) e per il personale di categoria EP le disposizioni normative e contrattuali previste per la quantificazione ed erogazione dell'indennità di cui al D.P.R. 567/1987 art. 20 comma 5;
- c) il calcolo verrà effettuato senza considerare le differenze relative alle diverse categorie di appartenenza.

Articolo 14 - Norme transitorie e finali

1. Dalla data di entrata in vigore del presente Contratto Collettivo Integrativo, il C.C.I. per l'anno 2019 cessa di essere vigente. Dalla stessa data sono disapplicati gli accordi, o le parti di essi, in contrasto con il presente C.C.I.
2. Per quanto non espressamente previsto dal presente C.C.I., si rinvia alle norme di legge e ai CC.CC.NN.LL. di comparto vigenti nel tempo.

Vercelli, li 02/11/2021

Per la Parte pubblica

Il Rettore

Prof. Gian Carlo Avanzi

F.to Gian Carlo Avanzi

La Direttrice Generale

Dott.ssa Loredana Segreto

F.to Loredana Segreto

Il Direttore Generale Vicario

Dott. Paolo Pasquini

F.to Paolo Pasquini

Per la RSU

Dott. Gianluca Croce

F.to Gianluca Croce

Dott.ssa Chiara Gabellieri

F.to Chiara Gabellieri

Dott.ssa Barbara Nosari

F.to Barbara Nosari



Sig. Salvatore Panarello

NON FIRMATO

Dott.ssa Antonietta Startari

F.to Antonietta Startari

Per le OO.SS.

Dott. Antonio Grassettonio
FLC - CGIL

F.to Antonio Grassettonio

Sig.ra Laura Secchi
CISL Federazione Scuola Università e Ricerca

F.to Laura Secchi

Allegato A1
DISTRIBUZIONE FONDO SALARIO ACCESSORIO 2020 (senza carico Ente)

	TOTALE	PARTE FISSA (PF)	PARTE VARIABILE (PV)	TOTALE (PF + PV)	FCA 2018-19	TOTALE
FONDO SALARIO ACCESSORIO ANNO 2019						
Fondo Cat. B - C - D	974.247,39 €	137.770,15 €	836.477,24 €	740.227,23 €	1.352.244,77 €	
Fondo Cat. B - C - D rinvio dal 2019	353.655,20 €	4.496,87 €	349.158,33 €	444.633,91 €	802.773,98 €	
Strao - Cat. B - C - D	- €	97.742,80 €	- €	97.742,80 €	258.235,37 €	
Fondo Cat. EP	120.582,19 €	3.766,39 €	116.815,80 €	124.348,58 €	145.673,52 €	
Fondo Cat. EP rinvio dal 2019	- €	31.784,09 €	- €	31.784,09 €	15.054,81 €	

Tabella A

DISTRIBUZIONE FONDO SALARIO ACCESSORIO ANNO 2020						
FONDO CAT. B - C - D	PARTE FISSA	PARTE VARIABILE	SOMME RINVIATE AL 2020	TOTALE COMPLESSIVO	FONDO COMUNE DI ATENEI 2019	
Indennità che comportano Oneri, Disagi e Disponibilità:						
Art. 6, comma 1 - Indennità di Turno	- €	- €	- €	- €	3.351,11 €	
Art. 6, comma 2 - Indennità di Disagio Orario	- €	- €	- €	- €	3.767,30 €	
Art. 6, comma 3 - Indennità di Disponibilità	- €	- €	- €	- €	527,51 €	
Art. 6, comma 4 - Indennità di Front-Office	- €	- €	- €	- €	3.767,30 €	
Art. 6, comma 5 - Indennità di Guida personale autista	- €	- €	- €	- €	753,58 €	
Art. 6, comma 6 - Indennità di reperibilità	- €	- €	- €	- €	75,36 €	
Art. 6, comma 7 - Indennità di rischio	- €	- €	- €	- €	3.767,30 €	
RESPONSABILITA' Cat. B - C con risultato + Incarichi speciali (Euro 6.000)	28.636,02 €	- €	8.038,18 €	36.674,20 €	- €	
RESPONSABILITA' Cat. D con risultato	107.008,29 €	- €	35.669,43 €	142.677,72 €	- €	asc un dalle trattativa
INDENNITA' ACCESSORIA MENSILE (I.M.A.)	162.883,50 €	- €	- €	162.883,50 €	- €	asc un dalle trattativa
INCENTIVAZIONE ALLA PERFORMANCE (Valutazione)	47.733,32 €	4.496,87 €	54.035,19 €	106.285,39 €	- €	
0,1% del monte salari anno 2015 relativo al personale delle categorie B, C e D (destinazione vincolata alle Progr. Econ. Orizz.)	7.384,07 €	- €	- €	7.384,07 €	- €	
FCA 2018 - Quota B-C-D (Valutazione)	- €	- €	258.225,57 €	258.225,57 €	- €	
FCA 2019 - Quota B-C-D (51% Valutazione)	- €	- €	- €	- €	428.560,66 €	
Totale B-C-D	353.655,20 €	4.496,87 €	355.868,37 €	714.130,44 €	444.611,91 €	1.158.742,35 €
FONDO CAT. EP						
Ributazione di posizione parte fissa	52.683,60 €	- €	- €	52.683,60 €	- €	
Ributazione di posizione parte variabile	46.551,20 €	- €	- €	46.551,20 €	- €	
Ributazione di risultato	20.648,08 €	- €	- €	20.648,08 €	- €	
Ributazione di risultato - Parte variabile	- €	3.755,39 €	31.764,09 €	35.530,48 €	- €	
0,1% del monte salari anno 2015 relativo al personale della categoria EP (destinazione vincolata alle Progr. Econ. Orizz.)	689,31 €	- €	- €	689,31 €	- €	
FCA 2018 - Quota EP (Valutazione)	- €	- €	16.064,81 €	16.064,81 €	- €	
FCA 2019 - Quota EP (51% Valutazione)	- €	- €	- €	- €	21.324,94 €	
TOTALE EP	120.582,19 €	3.766,39 €	47.828,90 €	172.177,48 €	21.324,94 €	193.502,42 €
Totale complessivo Fondo cat. B - C - D + Fondo cat. EP	474.247,39 €	8.263,26 €	403.797,27 €	886.307,92 €	465.936,84 €	1.352.244,76 €

Allegato A2
PROIEZIONE SPESA FONDO SALARIO ACCESSORIO 2020 con carico Ente

	TOTALE	PARTE FISSA (PF)	PARTE VARIABILE (PV)	TOTALE (PF + PV)	FCA 2018-19	TOTALE
FONDO SALARIO ACCESSORIO ANNO 2019		€ 529.326,29	€ 182.821,00	€ 812.147,28	€ 982.281,52	€ 1.794.428,80
Fondo Cat. B - C - D		€ 469.313,72	€ 5.967,35	€ 475.281,07	€ 590.000,00	€ 1.065.281,07
Fondo Cat. B - C - D (rinnvi dal 2019)		€ -	€ 129.704,70	€ 129.704,70	€ 342.665,33	€ 472.370,03
Strao - Cat. B - C - D		€ -	€ -	€ -	€ -	€ -
Fondo Cat. EP		€ 160.012,57	€ 4.998,00	€ 165.010,57	€ 28.298,19	€ 193.308,76
Fondo Cat. EP rinnvi dal 2019		€ -	€ 42.150,95	€ 42.150,95	€ 21.318,00	€ 63.468,95

Tabella A

PROIEZIONE SPESA FONDO SALARIO ACCESSORIO ANNO 2020

	PARTE FISSA	PARTE VARIABILE	SOMME RINVIATE AL 2020	TOTALE COMPLESSIVO	FONDO COMUNE DI ATENE0 2019
FONDO CAT. B - C - D					
Indennità che comportano Oneri, Disagi e Disponibilità:					
Art. 5, comma 1 - Indennità di Turno	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 4.500,00
Art. 6, comma 2 - Indennità di Disagio Orario	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 5.000,00
Art. 5, comma 3 - Indennità di Disponibilità	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 7.000,00
Art. 6, comma 4 - Indennità di Front-Office	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 5.000,00
Art. 5, comma 5 - Indennità di Guida personale autista	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 1.000,00
Art. 5, comma 6 - Indennità di reperibilità	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 300,00
Art. 5, comma 7 - Indennità di rischio	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 5.000,00
RESPONSABILITA' Cat. B - C con risultato + incanichi speciali (Euro 6.000)	€ 38.000,00	€ -	€ 10.666,67	€ 48.666,67	€ -
RESPONSABILITA' Cat. D con risultato	€ 142.000,00	€ -	€ 47.333,33	€ 189.333,33	€ -
INDENNITA' ACCESSORIA MENSILE (I.M.A.)	€ 216.146,40	€ -	€ -	€ 216.146,40	€ -
INCENTIVAZIONE ALLA PERFORMANCE (Valutazione)	€ 63.368,66	€ 5.967,35	€ 71.704,70	€ 141.040,71	€ -
0,1% del monte salari anno 2015 relativo al personale delle categorie B, C e D (destinazione vincolata alle Progr. Econ. Orizz.)	€ 9.798,66	€ -	€ -	€ 9.798,66	€ -
FCA 2018 - Quota B-C-D (Valutazione)	€ -	€ -	€ 342.665,33	€ 342.665,33	€ -
FCA 2019 - Quota B-C-D (51% Valutazione)	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 568.700,00
Totale B-C-D	€ 469.313,72	€ 5.967,35	€ 472.370,03	€ 947.651,10	€ 590.000,00
FONDO CAT. EP					
Ributazione di posizione parte fissa	€ 69.911,14	€ -	€ -	€ 69.911,14	€ -
Ributazione di posizione parte variabile	€ 61.786,71	€ -	€ -	€ 61.786,71	€ -
Ributazione di risultato	€ 27.400,00	€ -	€ -	€ 27.400,00	€ -
Ributazione di risultato - parte variabile	€ -	€ 4.998,00	€ 42.150,95	€ 47.148,95	€ -
0,1% del monte salari anno 2015 relativo al personale delle categorie EP (destinazione vincolata alle Progr. Econ. Orizz.)	€ 914,71	€ -	€ -	€ 914,71	€ -
FCA 2018 - Quota EP (Valutazione)	€ -	€ -	€ 21.318,00	€ 21.318,00	€ -
FCA 2019 - Quota EP (51% Valutazione)	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 28.298,19
TOTALE EP	€ 160.012,57	€ 4.998,00	€ 63.468,95	€ 228.479,52	€ 28.298,19
Totale complessivo Fondo cat. B - C - D + Fondo cat. EP	€ 629.326,29	€ 10.965,35	€ 595.838,98	€ 1.176.130,61	€ 618.298,19
					€ 1.794.428,80

TABELLA B1 (C-D) - Art. 91 comma 2 CCNL 16/10/2008

FASCIA	PUNTEGGIO	NR. INCARICHI CONFERITI	INDENNITA' DI POSIZIONE	INDENNITA' DI RISULTATO	TOTALE VALORE FASCIA
I	<300	8	666,67	333,33	1.000,00
II	301-350	4	1.333,33	666,67	2.000,00
III	351-400	4	2.000,00	1.000,00	3.000,00
IV	401-450	1	2.666,67	1.333,33	4.000,00

17

Gli importi indicati in tabella sono riferiti ad una annualità completa (01/01-31/12) dell'indennità di responsabilità e sono comprensivi degli oneri a carico ente

TABELLA B2 (D) - Art. 91 comma 3 CCNL 16/10/2008

FASCIA	PUNTEGGIO	NR. INCARICHI CONFERITI	INDENNITA' DI POSIZIONE	INDENNITA' DI RISULTATO	TOTALE VALORE FASCIA
II	301-350	16	1.333,33	666,67	2.000,00
III	351-400	13	2.000,00	1.000,00	3.000,00
IV	401-450	17	2.666,67	1.333,33	4.000,00
V	451-500	-	3.333,33	1.666,67	5.000,00
VI	501-550	1	4.000,00	2.000,00	6.000,00

47

Gli importi indicati in tabella sono riferiti ad una annualità completa (01/01-31/12) dell'indennità di responsabilità e sono comprensivi degli oneri a carico ente

TABELLA B3 (EP)

FASCIA		PUNTEGGIO		NR. INCARICHI CONFERITI	VALORE COMPLESSIVO DELLA FASCIA (POSIZIONE + RISULTATO)	INDENNITA' DI POSIZIONE	Base da CCNL	Retribuzione di posizione correlata alla fascia	RETRIBUZIONE DI RISULTATO
1		Fino a 625	SENZA INCARICO	1	5.000,00	4.112,37	4.112,37	-	887,63
	VII		CON INCARICO	8	8.150,00	6.269,23	4.112,37	2.156,86	1.880,77
2	VIII	Da 626 a 700		4	9.800,00	7.538,46	4.112,37	3.426,09	2.261,54
3	IX	Da 701 a 800		3	11.950,00	9.192,31	4.112,37	5.079,94	2.757,69

16

Gli importi indicati in tabella sono riferiti ad una annualità completa (01/01-31/12) dell'indennità di responsabilità e sono comprensivi degli oneri a carico ente

UNIVERSITA' DEL PIEMONTE ORIENTALE

**SCHEDA DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE DEL PERSONALE TECNICO AMMINISTRATIVO
TITOLARE DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA - RESP. 1° LIV. LINE (con collaboratori)**

ANNO DI RIFERIMENTO:	2020
STRUTTURA DI APPARTENENZA:	
VALUTATORE:	
VALUTATO:	
CATEGORIA:	
DATA VALUTAZIONE:	

Tabella dei punteggi con incentivi:

$0\% \leq \text{Risultato} < 50\%$	<i>Performance insufficiente</i>	0%
$50\% \leq \text{Risultato} < 70\%$	<i>Performance sufficiente</i>	70%
$70\% \leq \text{Risultato} \leq 100\%$	<i>Performance buona</i>	100%
$\text{Risultato} > 100\%$	<i>Performance ottima</i>	100% + bonus

VALUTAZIONE PERFORMANCE ISTITUZIONALE	5%			
		<i>Peso</i>	<i>Punteggio attribuito</i>	<i>Risultato</i>
Dati di posizionamento dell'Ateneo in relazione ai risultati di Performance Istituzionale 2020 così come deliberata dagli organi di Ateneo (<i>Valutazione della Performance Istituzionale</i>)	5%			

VALUTAZIONE PERFORMANCE ORGANIZZATIVA	45%			
		<i>Peso</i>	<i>Punteggio attribuito</i>	<i>Risultato</i>
Raggiungimento degli obiettivi della Struttura di appartenenza (<i>Valutazione della Performance Organizzativa - competenze professionali</i>):	45%			

VALUTAZIONE COMPORTAMENTO ORGANIZZATIVO	50%			
		<i>Peso</i>	<i>Punteggio attribuito</i>	<i>Risultato</i>
1) Capacità di coordinare i propri collaboratori e pianificare l'attività dell'ufficio				

2) Capacità di valutare i propri collaboratori				
--	--	--	--	--

3) Capacità di rispettare le scadenze (<i>puntualità e precisione</i>)				
--	--	--	--	--

4) Disponibilità a partecipare alle attività e agli eventi istituzionali dell'Ateneo (partecipazione in qualità di membro di commissioni di concorso, collaborazione nei seggi elettorali, commissioni di vigilanza, eventi istituzionali UPO, addetto antincendio, addetto pronto soccorso, disponibilità alle aperture extra delle strutture, ecc.) (<i>grado di coinvolgimento e spirito di iniziativa del dipendente</i>)				
---	--	--	--	--

5) Rispetto dei regolamenti interni e in particolare in materia di orario di lavoro (regolarità nella timbratura della pausa pranzo, cartellino senza anomalie, richiesta tempestiva dei giustificativi di assenza)				
---	--	--	--	--

TOTALE	
---------------	--

UNIVERSITA' DEL PIEMONTE ORIENTALE

SCHEDA DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE DEL PERSONALE TECNICO AMMINISTRATIVO
TITOLARE DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA - RESP. 1° LIV. STAFF (con collaboratori)

ANNO DI RIFERIMENTO:	2020
STRUTTURA DI APPARTENENZA:	
VALUTATORE:	
VALUTATO:	
CATEGORIA:	
DATA VALUTAZIONE:	

Tabella dei punteggi con incentivi:

0% ≤ Risultato < 50%	Performance insufficiente	0%
50% ≤ Risultato < 70%	Performance sufficiente	70%
70% ≤ Risultato ≤ 100%	Performance buona	100%
Risultato > 100%	Performance ottima	100% + bonus

VALUTAZIONE PERFORMANCE ISTITUZIONALE	5%			
		Peso	Punteggio attribuito	Risultato
Dati di posizionamento dell'Ateneo in relazione ai risultati di Performance Istituzionale 2020 così come deliberata dagli organi di Ateneo (Valutazione della Performance Istituzionale)		5%		

VALUTAZIONE PERFORMANCE ORGANIZZATIVA	35%			
		Peso	Punteggio attribuito	Risultato
Raggiungimento degli obiettivi della Struttura di appartenenza (Valutazione della Performance Organizzativa – competenze professionali):		35%		

VALUTAZIONE COMPORTAMENTO ORGANIZZATIVO	60%			
		Peso	Punteggio attribuito	Risultato
1) Capacità di coordinare i propri collaboratori e pianificare l'attività dell'ufficio				
2) Capacità di valutare i propri collaboratori				
3) Capacità di rispettare le scadenze (puntualità e precisione)				
4) Disponibilità a partecipare alle attività e agli eventi istituzionali dell'Ateneo (partecipazione in qualità di membro di commissioni di concorso, collaborazione nei seggi elettorali, commissioni di vigilanza, eventi istituzionali UPO, addetto antincendio, addetto pronto soccorso, disponibilità alle aperture extra delle strutture, ecc.) (grado di coinvolgimento e spirito di iniziativa del dipendente)				
5) Rispetto dei regolamenti interni e in particolare in materia di orario di lavoro (regolarità nella timbratura della pausa pranzo, cartellino senza anomalie, richiesta tempestiva dei giustificativi di assenza)				

TOTALE	
--------	--

UNIVERSITA' DEL PIEMONTE ORIENTALE

SCHEDA DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE DEL PERSONALE TECNICO AMMINISTRATIVO
TITOLARE DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA - RESP. 1° LIV. STAFF (senza collaboratori)

ANNO DI RIFERIMENTO:	2020	
STRUTTURA DI APPARTENENZA:		
VALUTATORE:		
VALUTATO:		
CATEGORIA:		
DATA VALUTAZIONE:		

Tabella dei punteggi con incentivi:

0% ≤ Risultato < 50%	Performance insufficiente	0%
50% ≤ Risultato < 70%	Performance sufficiente	70%
70% ≤ Risultato ≤ 100%	Performance buona	100%
Risultato > 100%	Performance ottima	100% + bonus

VALUTAZIONE PERFORMANCE ISTITUZIONALE	5%			
		Peso	Punteggio attribuito	Risultato
Dati di posizionamento dell'Ateneo in relazione ai risultati di Performance Istituzionale 2020 così come deliberata dagli organi di Ateneo (Valutazione della Performance Istituzionale)	5%			

VALUTAZIONE PERFORMANCE ORGANIZZATIVA	15%			
		Peso	Punteggio attribuito	Risultato
Raggiungimento degli obiettivi della Struttura di appartenenza (Valutazione della Performance Organizzativa – competenze professionali):	15%			

VALUTAZIONE COMPORTAMENTO ORGANIZZATIVO	80%			
		Peso	Punteggio attribuito	Risultato
1) Capacità di supportare il Rettore e il Direttore Generale per le attività di propria competenza				

2) Capacità di rispettare le scadenze (puntualità e precisione)				
---	--	--	--	--

3) Disponibilità a partecipare alle attività e agli eventi istituzionali dell'Ateneo (partecipazione in qualità di membro di commissioni di concorso, collaborazione nei seggi elettorali, commissioni di vigilanza, eventi istituzionali UPO, addetto antincendio, addetto pronto soccorso, disponibilità alle aperture extra delle strutture, ecc.) (grado di coinvolgimento e spirito di iniziativa del dipendente)				
--	--	--	--	--

4) Rispetto dei regolamenti interni e in particolare in materia di orario di lavoro (regolarità nella timbratura della pausa pranzo, cartellino senza anomalie, richiesta tempestiva dei giustificativi di assenza)				
---	--	--	--	--

TOTALE	
--------	--

UNIVERSITA' DEL PIEMONTE ORIENTALE

SCHEDA DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE DEL PERSONALE TECNICO AMMINISTRATIVO
TITOLARE DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA - RESP. 2° LIV. (con collaboratori)

ANNO DI RIFERIMENTO:	2020
STRUTTURA DI APPARTENENZA:	
VALUTATORE:	
VALUTATO:	
CATEGORIA:	
DATA VALUTAZIONE:	

Tabella dei punteggi con incentivi:

0% ≤ Risultato < 50%	Performance insufficiente	0%
50% ≤ Risultato < 70%	Performance sufficiente	70%
70% ≤ Risultato ≤ 100%	Performance buona	100%
Risultato > 100%	Performance ottima	100% + bonus

VALUTAZIONE PERFORMANCE ISTITUZIONALE	5%			
		Peso	Punteggio attribuito	Risultato
Dati di posizionamento dell'Ateneo in relazione ai risultati di Performance Istituzionale 2020 così come deliberata dagli organi di Ateneo (Valutazione della Performance Istituzionale)	5%			

VALUTAZIONE PERFORMANCE ORGANIZZATIVA	35%			
		Peso	Punteggio attribuito	Risultato
Raggiungimento degli obiettivi della Struttura di appartenenza (Valutazione della Performance Organizzativa – competenze professionali):	35%			

VALUTAZIONE COMPORTAMENTO ORGANIZZATIVO	60%			
		Peso	Punteggio attribuito	Risultato
1) Capacità di coordinare i propri collaboratori e pianificare l'attività dell'ufficio				
2) Capacità di valutare i propri collaboratori				
3) Capacità di rispettare le scadenze (puntualità e precisione)				
4) Disponibilità a partecipare alle attività e agli eventi istituzionali dell'Ateneo (partecipazione in qualità di membro di commissioni di concorso, collaborazione nei seggi elettorali, commissioni di vigilanza, eventi istituzionali UPO, addetto antincendio, addetto pronto soccorso, disponibilità alle aperture extra delle strutture, ecc.) (grado di coinvolgimento e spirito di iniziativa del dipendente)				
5) Rispetto dei regolamenti interni e in particolare in materia di orario di lavoro (regolarità nella timbratura della pausa pranzo, cartellino senza anomalie, richiesta tempestiva dei giustificativi di assenza)				

TOTALE	
--------	--

UNIVERSITA' DEL PIEMONTE ORIENTALE

**SCHEDA DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE DEL PERSONALE TECNICO AMMINISTRATIVO
TITOLARE DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA - RESP. 2° LIV. (senza collaboratori)**

ANNO DI RIFERIMENTO:	2020
STRUTTURA DI APPARTENENZA:	
VALUTATORE:	
VALUTATO:	
CATEGORIA:	
DATA VALUTAZIONE:	

Tabella dei punteggi con incentivi:

$0\% < Risultato < 50\%$	<i>Performance insufficiente</i>	<i>0%</i>
$50\% \leq Risultato < 70\%$	<i>Performance sufficiente</i>	<i>70%</i>
$70\% \leq Risultato \leq 100\%$	<i>Performance buona</i>	<i>100%</i>
$Risultato > 100\%$	<i>Performance ottima</i>	<i>100% + bonus</i>

VALUTAZIONE PERFORMANCE ISTITUZIONALE	5%			
		<i>Peso</i>	<i>Punteggio attribuito</i>	<i>Risultato</i>
Dati di posizionamento dell'Ateneo in relazione ai risultati di Performance Istituzionale 2020 così come deliberata dagli organi di Ateneo (<i>Valutazione della Performance Istituzionale</i>)		5%		

VALUTAZIONE PERFORMANCE ORGANIZZATIVA	15%			
		<i>Peso</i>	<i>Punteggio attribuito</i>	<i>Risultato</i>
Raggiungimento degli obiettivi della Struttura di appartenenza (<i>Valutazione della Performance Organizzativa – competenze professionali</i>):		15%		

VALUTAZIONE COMPORTAMENTO ORGANIZZATIVO	80%			
		<i>Peso</i>	<i>Punteggio attribuito</i>	<i>Risultato</i>
1) Capacità di pianificare le attività di ufficio				

2) Capacità di rispettare le scadenze (<i>puntualità e precisione</i>)				
--	--	--	--	--

3) Disponibilità a partecipare alle attività e agli eventi istituzionali dell'Ateneo (partecipazione in qualità di membro di commissioni di concorso, collaborazione nei seggi elettorali, commissioni di vigilanza, eventi istituzionali UPO, addetto antincendio, addetto pronto soccorso, disponibilità alle aperture extra delle strutture, ecc.) (<i>grado di coinvolgimento e spirito di iniziativa del dipendente</i>)				
---	--	--	--	--

4) Rispetto dei regolamenti interni e in particolare in materia di orario di lavoro (regolarità nella timbratura della pausa pranzo, cartellino senza anomalie, richiesta tempestiva dei giustificativi di assenza)				
---	--	--	--	--

TOTALE	
---------------	--

UNIVERSITA' DEL PIEMONTE ORIENTALE

**SCHEDA DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE DEL PERSONALE TECNICO AMMINISTRATIVO
TITOLARE DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA - RESP. 3° LIV. (con collaboratori)**

ANNO DI RIFERIMENTO:	2020
STRUTTURA DI APPARTENENZA:	
VALUTATORE:	
VALUTATO:	
CATEGORIA:	
DATA VALUTAZIONE:	

Tabella dei punteggi con incentivi:

<i>0% ≤ Risultato < 50%</i>	<i>Performance insufficiente</i>	<i>0%</i>
<i>50% ≤ Risultato < 70%</i>	<i>Performance sufficiente</i>	<i>70%</i>
<i>70% ≤ Risultato ≤ 100%</i>	<i>Performance buona</i>	<i>100%</i>
<i>Risultato > 100%</i>	<i>Performance ottima</i>	<i>100% + bonus</i>

VALUTAZIONE PERFORMANCE ISTITUZIONALE	5%			
		<i>Peso</i>	<i>Punteggio attribuito</i>	<i>Risultato</i>
Dati di posizionamento dell'Ateneo in relazione ai risultati di Performance Istituzionale 2020 così come deliberata dagli organi di Ateneo (<i>Valutazione della Performance Istituzionale</i>)		5%		

VALUTAZIONE PERFORMANCE ORGANIZZATIVA	15%			
		<i>Peso</i>	<i>Punteggio attribuito</i>	<i>Risultato</i>
Raggiungimento degli obiettivi della Struttura di appartenenza (<i>Valutazione della Performance Organizzativa – competenze professionali</i>):		15%		

VALUTAZIONE COMPORTAMENTO ORGANIZZATIVO	80%			
		<i>Peso</i>	<i>Punteggio attribuito</i>	<i>Risultato</i>
1) Capacità di coordinare i propri collaboratori e pianificare l'attività dell'ufficio				

2) Capacità di valutare i propri collaboratori				
--	--	--	--	--

3) Capacità di rispettare le scadenze (<i>puntualità e precisione</i>)				
--	--	--	--	--

4) Disponibilità a partecipare alle attività e agli eventi istituzionali dell'Ateneo (partecipazione in qualità di membro di commissioni di concorso, collaborazione nei seggi elettorali, commissioni di vigilanza, eventi istituzionali UPO, addetto antincendio, addetto pronto soccorso, disponibilità alle aperture extra delle strutture, ecc.) (<i>grado di coinvolgimento e spirito di iniziativa del dipendente</i>)				
---	--	--	--	--

5) Rispetto dei regolamenti interni e in particolare in materia di orario di lavoro (regolarità nella timbratura della pausa pranzo, cartellino senza anomalie, richiesta tempestiva dei giustificativi di assenza)				
---	--	--	--	--

TOTALE	
---------------	--

UNIVERSITA' DEL PIEMONTE ORIENTALE

**SCHEDA DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE DEL PERSONALE TECNICO AMMINISTRATIVO
TITOLARE DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA - RESP. 3° LIV. (senza collaboratori)**

ANNO DI RIFERIMENTO:	2020
STRUTTURA DI APPARTENENZA:	
VALUTATORE:	
VALUTATO:	
CATEGORIA:	
DATA VALUTAZIONE:	

Tabella dei punteggi con incentivi:

$0\% \leq \text{Risultato} < 50\%$	<i>Performance insufficiente</i>	0%
$50\% \leq \text{Risultato} < 70\%$	<i>Performance sufficiente</i>	70%
$70\% \leq \text{Risultato} \leq 100\%$	<i>Performance buona</i>	100%
$\text{Risultato} > 100\%$	<i>Performance ottima</i>	100% + bonus

VALUTAZIONE PERFORMANCE ISTITUZIONALE	5%			
		<i>Peso</i>	<i>Punteggio attribuito</i>	<i>Risultato</i>
Dati di posizionamento dell'Ateneo in relazione ai risultati di Performance Istituzionale 2020 così come deliberata dagli organi di Ateneo (<i>Valutazione della Performance Istituzionale</i>)		5%		

VALUTAZIONE PERFORMANCE ORGANIZZATIVA	15%			
		<i>Peso</i>	<i>Punteggio attribuito</i>	<i>Risultato</i>
Raggiungimento degli obiettivi della Struttura di appartenenza (<i>Valutazione della Performance Organizzativa – competenze professionali</i>):		15%		

VALUTAZIONE COMPORTAMENTO ORGANIZZATIVO	80%			
		<i>Peso</i>	<i>Punteggio attribuito</i>	<i>Risultato</i>
1) Capacità di pianificare le attività di ufficio				

2) Capacità di rispettare le scadenze (<i>puntualità e precisione</i>)				
--	--	--	--	--

3) Disponibilità a partecipare alle attività e agli eventi istituzionali dell'Ateneo (partecipazione in qualità di membro di commissioni di concorso, collaborazione nei seggi elettorali, commissioni di vigilanza, eventi istituzionali UPO, addetto antincendio, addetto pronto soccorso, disponibilità alle aperture extra delle strutture, ecc.) (<i>grado di coinvolgimento e spirito di iniziativa del dipendente</i>)				
---	--	--	--	--

4) Rispetto dei regolamenti interni e in particolare in materia di orario di lavoro (regolarità nella timbratura della pausa pranzo, cartellino senza anomalie, richiesta tempestiva dei giustificativi di assenza)				
---	--	--	--	--

TOTALE	
---------------	--

UNIVERSITA' DEL PIEMONTE ORIENTALE

SCHEDA DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE DEL PERSONALE TECNICO AMMINISTRATIVO
NON TITOLARE DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA

ANNO DI RIFERIMENTO:	2020
STRUTTURA DI APPARTENENZA:	
VALUTATORE:	
VALUTATO:	
CATEGORIA:	
DATA VALUTAZIONE:	

Tabella dei punteggi con incentivi:

0% ≤ Risultato < 50%	Performance insufficiente	0%
50% ≤ Risultato < 70%	Performance sufficiente	70%
70% ≤ Risultato ≤ 100%	Performance buona	100%
Risultato > 100%	Performance ottima	100% + bonus

VALUTAZIONE PERFORMANCE ISTITUZIONALE	5%			
		Peso	Punteggio attribuito	Risultato
Dati di posizionamento dell'Ateneo in relazione ai risultati di Performance Istituzionale 2020 così come deliberata dagli organi di Ateneo (Valutazione della Performance Istituzionale)	5%			

VALUTAZIONE PERFORMANCE ORGANIZZATIVA	15%			
		Peso	Punteggio attribuito	Risultato
Raggiungimento degli obiettivi della Struttura di appartenenza (Valutazione della Performance Organizzativa – competenze professionali):	15%			

VALUTAZIONE COMPORTAMENTO ORGANIZZATIVO	80%			
		Peso	Punteggio attribuito	Risultato
1) Valutazione del responsabile della struttura sul contributo apportato dal collaboratore				

2) Capacità di rispettare le scadenze (puntualità e precisione)				
---	--	--	--	--

3) Disponibilità a partecipare alle attività e agli eventi istituzionali dell'Ateneo (partecipazione in qualità di membro di commissioni di concorso, collaborazione nei seggi elettorali, commissioni di vigilanza, eventi istituzionali UPO, addetto antincendio, addetto pronto soccorso, disponibilità alle aperture extra delle strutture, ecc.) (grado di coinvolgimento e spirito di iniziativa del dipendente)				
--	--	--	--	--

4) Rispetto dei regolamenti interni e in particolare in materia di orario di lavoro (regolarità nella timbratura della pausa pranzo, cartellino senza anomalie, richiesta tempestiva dei giustificativi di assenza)				
---	--	--	--	--

TOTALE	
--------	--

