

**CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO PER LA DESTINAZIONE
DEL TRATTAMENTO ACCESSORIO DEL PERSONALE TECNICO AMMINISTRATIVO
ANNO 2021**

- **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;
- **VISTA** la delibera del Consiglio di Amministrazione n. 1/2021/09.13 del 29/01/2021 con la quale è stata approvata la quantificazione del Fondo per il salario accessorio relativo all'anno 2021, pari a Euro 987.515,03;
- **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;

- **VISTO** l'“*Accordo integrativo sui criteri per l'erogazione del Fondo Comune di Ateneo (quota 49%) ai percettori diretti di 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*” definito nella seduta di trattativa sindacale del 22/11/2021 definito a seguito di quanto previsto dall'art. 13 del CCI 2020 approvato con delibera CdA n. 12/2021/10.2 del 05/11/2021;

- **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 2021, 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 2021*”, allegata al presente contratto.

Articolo 2 - Durata e decorrenza del contratto

1. Il presente contratto ha validità per il periodo compreso tra il **01/01/2021 al 31/12/2021**.



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 2021 è ancora stato caratterizzato dalla situazione di emergenza epidemiologica da COVID-19 che ha imposto lo svolgimento dell'attività lavorativa parzialmente in modalità agile al fine di evitare il diffondersi del contagio.
3. Durante l'anno 2021 le attività di **formazione** del personale tecnico-amministrativo sono state moderatamente condizionate dalla situazione pandemica e dalla parziale collocazione in lavoro agile dei dipendenti. La formazione, intesa quale momento fondamentale per l'innalzamento del livello qualitativo dei servizi resi all'utenza e per lo sviluppo professionale dei dipendenti, si è svolta quasi esclusivamente in modalità online e attraverso l'erogazione di moduli in e-learning con la realizzazione di percorsi formativi finalizzati allo sviluppo delle competenze necessarie ai cambiamenti in atto e 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 2021"**.



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.

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) 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 effettua servizio di sportello nell'ambito delle attività di "segreteria studenti" viene riconosciuta un'indennità annua pro-capite.
- b) Il responsabile di ciascuna struttura è tenuto a far pervenire l'elenco dei dipendenti che hanno prestato servizio in maniera continuativa allo sportello, per almeno 10 giorni lavorativi al mese.
- c) Per il 2021 è riconosciuta un'indennità annua pro-capite contenuta nel limite stanziato per tale istituto come da Tabella A1, di importo proporzionato ai mesi di attività.



- d) L'indennità verrà corrisposta relativamente al servizio prestato in presenza e, in caso di lavoro a tempo parziale, tale indennità è proporzionata alla percentuale stipendiale percepita.
- e) 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**.
- j) Nell'anno 2021 l'indennità di reperibilità non è stata finanziata perché l'istituto non è stato utilizzato.



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 | (loro dipendente) |
| Gruppo III | Indennità giornaliera | € 0,72304 | (loro dipendente) |
| Gruppo IV | Indennità giornaliera | € 0,46481 | (loro 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);**
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 cui al D.P.R. 567/1987 art. 20 comma 5, 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.
5. Eventuali altre somme 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 2021

1. Il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance 2021 dell'Università del Piemonte Orientale, approvato con delibera CdA n. 14/2020/4 del 18/12/2020, stabilisce che la performance individuale è misurata attraverso apposite schede di valutazione allegata 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.
2. 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.
3. Le schede di valutazione relative a:
 - RESPONSABILI 1° LIVELLO (con collaboratori);
 - RESPONSABILI 2° e 3° LIVELLO (con collaboratori);
 - RESPONSABILI 1°, 2° e 3° LIVELLO (senza collaboratori);
 - Personale senza incaricosono allegata al presente CCI. (All. C1-C4)
4. 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"*.
5. Sono destinate al Sistema di Valutazione della Performance per l'anno 2021 il 51% delle risorse disponibili per il FCA 2020.



6. Le risorse destinate alla valutazione verranno distribuite al Personale Tecnico Amministrativo in base al punteggio ottenuto dal singolo dipendente nella *Scheda individuale di valutazione della Performance* con le regole previste dal Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance (S.M.V.P.) anno 2021, rapportato all'effettiva presenza in servizio utilizzata ai fini del calcolo dell'indennità di Ateneo.
7. Il 51% delle risorse disponibili per il FCA anno 2020 verrà suddiviso tra le diverse sezioni che compongono la *Scheda individuale di valutazione della Performance* con le seguenti percentuali:
 - PERFORMANCE ORGANIZZATIVA DI ATENE0: 15%
 - PERFORMANCE DI UNITÀ ORGANIZZATIVA: 45%
 - PERFORMANCE INDIVIDUALE: 30% + 10% per la Quota premiale per l'eccellenzaSulle 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.
8. La Quota premiale per l'eccellenza verrà suddivisa, in relazione al punteggio attribuito, tra il Personale Tecnico amministrativo che avrà conseguito il punteggio più elevato, comunque superiore a 70, sulla base di schede valutate positivamente, rapportate all'effettiva presenza in servizio.
9. Il Personale Tecnico Amministrativo che potrà accedere alla quota di eccellenza non potrà superare il 10% dei dipendenti, a tempo determinato e indeterminato, in servizio al 31/12/2021, fatti salvi i punteggi a pari merito. La Quota premiale per l'eccellenza non potrà superare, per il singolo dipendente, l'importo di Euro 1.000 (quota comprensiva degli oneri a carico ente). Eventuali residui non utilizzati della Quota premiale per l'eccellenza andranno a incrementare l'importo disponibile per la valutazione della Performance Individuale e verranno suddivisi tra tutti i dipendenti in base all'importo attribuito relativamente alla terza sezione (Performance Individuale) della *Scheda individuale di valutazione della performance*.
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);
 - 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;
 - c) Retribuzione di risultato della categoria EP;



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 C.C.I. anno 2021 verrà effettuata sulla base dei seguenti criteri:

1.1 il personale tecnico-amministrativo avente diritto alla quota del FCA relativa al C.C.I. anno 2021 sarà costituito dai dipendenti, in servizio nel periodo 01/01/2021 – 31/12/2021, che 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 alle soglie di valore previste dall'“*Accordo integrativo sui criteri per l'erogazione del Fondo Comune di Ateneo (quota 49%) ai percettori diretti di 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*”.

La quota 49% di FCA verrà quindi **diminuita** secondo le percentuali sotto riportate:

a) per i percettori di compensi per **prestazioni in conto terzi**, di una somma così calcolata:

- tra Euro 0 e Euro 500 → 0%
- tra Euro 501 e Euro 1.000 → 25% dell'importo percepito come compenso in conto terzi nell'anno di riferimento del C.C.I.
- sopra Euro 1.000 → 50% dell'importo percepito come compenso in conto terzi nell'anno di riferimento del C.C.I.;

(gli importi indicati ai punti a), b) e c) si intendono lordo dipendente);

b) per i percettori di compensi relativi a **incentivi per funzioni tecniche**, di una somma pari al 50% dell'importo percepito come compenso per incentivi per funzioni tecniche nell'anno di riferimento del C.C.I.;

c) per i percettori di compensi aggiuntivi sul **fondo di ateneo per la premialità** di cui all'art. 9 della Legge 240/2010, di una somma pari al 50% dell'importo percepito come compenso aggiuntivo sul fondo di ateneo per la premialità di cui all'art. 9 della Legge 240/2010, nell'anno di riferimento del C.C.I.;

1.2 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;

- 1.3 il calcolo verrà effettuato senza considerare le differenze relative alle diverse categorie di appartenenza;
- 1.4 come previsto dall'art. 2 dell'“*Accordo integrativo sui criteri per l'erogazione del Fondo Comune di Ateneo (quota 49%) ai percettori diretti di 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*”, qualora la quota di FCA non soggetta a valutazione, spettante al dipendente, sia inferiore al totale delle somme da portare in diminuzione, derivanti dall'applicazione delle disposizioni di cui al punto 1.1 lett. a), b), c) la differenza negativa verrà riassorbita con le quote di FCA spettanti al dipendente negli anni successivi. Le somme decurtate ritorneranno al FCA e verranno redistribuite tra tutti i dipendenti.

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 2020 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 22/03/2022

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

f.to Salvatore Panarello

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

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	Fino a	8.150,00	6.269,23	4.112,37	2.156,86	1.880,77
2	VIII	Da 626 a 700		4	Fino a	9.800,00	7.538,46	4.112,37	3.426,09	2.261,54
3	IX	Da 701 a 800		3	Fino a	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

SCHEMA DI VALUTAZIONE INDIVIDUALE DEL PERSONALE CON POSIZIONE DI I LIVELLO CON COLLABORATORI

ANNO DI RIFERIMENTO:	2021							
STRUTTURA DI APPARTENENZA:								
VALUTATO:								
SOGGETTO CHE PROPONE LA VALUTAZIONE:	Dirigente							
VALUTATORE:	Direttore Generale							
CATEGORIA:								
DATA VALUTAZIONE:								
VALUTAZIONE PERFORMANCE ORGANIZZATIVA DI ATENEO	10%	Peso					Punteggio attribuito	Punteggio pesato
Dati di posizionamento dell'Ateneo in relazione ai risultati di Performance Istituzionale 2021		10%						
VALUTAZIONE PERFORMANCE DI UNITA' ORGANIZZATIVA	45%	Peso					Punteggio attribuito	Punteggio pesato
Raggiungimento degli obiettivi della/delle Struttura di appartenenza (inclusi gli incarichi ad interim)		45%						
VALUTAZIONE PERFORMANCE INDIVIDUALE	45%	Peso	Soglia	Target	eccellenz	Risultato	Punteggio attribuito	Punteggio pesato
1) Organizzazione delle attività degli uffici adottando tutte le misure possibili per garantire la piena funzionalità dei servizi anche in situazioni di assenza e/o emergenza temporanea		min 7%	40	70	100			
2) Assegnare obiettivi di performance organizzativa ai propri uffici e gli obiettivi individuali ai propri collaboratori, rivedere gli obiettivi individuali assegnati al PTA delle proprie strutture in modo organico		min 7%	40	70	100			
3) Gestione delle risorse umane a disposizione in relazione alle necessità d'ufficio e alle criticità che si manifestano, anche attraverso l'adibizione temporanea di personale addetto ad altre attività		min 7%	40	70	100			
4) Valutare i propri collaboratori avendo cura di rappresentare le diversità, ove presenti, diversificando le valutazioni e, in caso di valutazione negativa o non pienamente positiva, avendo cura di motivare adeguatamente la valutazione e di prevedere momenti di feedback (formali e informali, nell'ottica del feedback continuo)		min 7%	40	70	100			
5) Revisione annuale dei processi di maggior impatto in cui si opera coerentemente con le esigenze delle unità organizzative a monte e a valle.		min 7%	40	70	100			
Obiettivi individuali		Max 10%						
...								
...								
...								
Incarichi aggiuntivi retribuiti e non								

TOTALE	
--------	--

UNIVERSITA' DEL PIEMONTE ORIENTALE

SCHEDA DI VALUTAZIONE INDIVIDUALE DEL PERSONALE CON POSIZIONE DI II e III LIVELLO CON COLLABORATORI

ANNO DI RIFERIMENTO:	2021							
STRUTTURA DI APPARTENENZA:								
VALUTATO:								
SOGGETTO CHE PROPONE LA VALUTAZIONE:	Responsabile Uff.							
VALUTATORE:	Direttore Generale e Dirigenti							
CATEGORIA:								
DATA VALUTAZIONE:								
VALUTAZIONE PERFORMANCE ORGANIZZATIVA DI ATENEO	10%	Peso					Punteggio attribuito	Punteggi o pesato
Dati di posizionamento dell'Ateneo in relazione ai risultati di Performance Istituzionale 2021		10%						
VALUTAZIONE PERFORMANCE DI UNITA' ORGANIZZATIVA	45%	Peso					Punteggio attribuito	Punteggi o pesato
Raggiungimento degli obiettivi della/delle Struttura di appartenenza (inclusi gli incarichi ad interim)		45%						
VALUTAZIONE PERFORMANCE INDIVIDUALE	45%	Peso	Scopo	Target	Criterio	Risultato	Punteggio attribuito	Punteggi o pesato
Comportamenti attesi								
1) Organizzazione delle attività d'ufficio adottando tutte le misure possibili per garantire la piena funzionalità dei servizi anche in situazioni di assenza o di emergenza temporanea		min 7%	40	70	100			
2) Assegnare obiettivi individuali ai propri collaboratori		min 7%	40	70	100			
3) Organizzare i tempi di lavoro e di riposo, garantendo la corretta fruizione delle ferie obbligatorie		min 7%	40	70	100			
4) Valutare i propri collaboratori avendo cura di rappresentare la diversità, ove presenti, diversificando le valutazioni e, in caso di valutazione negativa o non pienamente positiva, avendo cura di motivare adeguatamente la valutazione e di prevedere momenti di feedback (formali e informali, nell'ottica del feedback continuo)		min 7%	40	70	100			
5) Revisione annuale dei processi di maggior impatto in cui si opera coerentemente con la esigenza delle unità organizzative a monte e a valle.		min 7%	40	70	100			
Obiettivi individuali		Max 10%						
--								
--								
--								
Incarichi aggiuntivi retribuiti e non								

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

UNIVERSITA' DEL PIEMONTE ORIENTALE

SCHEDA DI VALUTAZIONE INDIVIDUALE DEL PERSONALE CON POSIZIONE DI I, II e III LIVELLO SENZA COLLABORATORI

ANNO DI RIFERIMENTO:	2021							
STRUTTURA DI APPARTENENZA:								
VALUTATO:								
SOGGETTO CHE PROPONE LA VALUTAZIONE:	Responsabile gerarchico sup.							
VALUTATORE:	Direttore Generale e Dirigenti							
CATEGORIA:								
DATA VALUTAZIONE:								
VALUTAZIONE PERFORMANCE ORGANIZZATIVA DI ATENEO	10%	Peso				Punteggio attribuito	Punteggio pesato	
Dati di posizionamento dell'Ateneo in relazione ai risultati di Performance Istituzionale 2021		10%						
VALUTAZIONE PERFORMANCE DI UNITA' ORGANIZZATIVA	45%	Peso				Punteggio attribuito	Punteggio pesato	
Raggiungimento degli obiettivi della Struttura di appartenenza		45%						
VALUTAZIONE PERFORMANCE INDIVIDUALE	45%	Peso	Soglia	Target	Eccellenza	Risultato	Punteggio attribuito	Punteggio pesato
Comportamenti attesi								
1) Revisione annuale dei processi in cui si opera coerentemente con le esigenze delle unità organizzative a monte e a valle.		min 7%	40	70	100			
2) Contributo fornito alla unità organizzativa superiore nel raggiungimento degli obiettivi anche attraverso la collaborazione in gruppo e l'instaurazione di relazioni positive		min 7%	40	70	100			
3) Organizzazione del proprio lavoro in relazione agli obiettivi richiesti e al grado di autonomia concesso, garantendo la fruizione delle ferie obbligatorie nei tempi previsti dal CCNI.		min 6%	40	70	100			
Obiettivi individuali ulteriori		Max 25%						
Incarichi aggiuntivi retribuiti e non								

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

UNIVERSITA' DEL PIEMONTE ORIENTALE
SCHEDA DI VALUTAZIONE INDIVIDUALE DEL PERSONALE SENZA INCARICO

ANNO DI RIFERIMENTO:	2021							
STRUTTURA DI APPARTENENZA:								
VALUTATO:								
SOGGETTO CHE PROPONE LA VALUTAZIONE:	Responsabile di II liv							
VALUTATORE:	Direttore Generale e Dirigenti							
CATEGORIA:								
DATA VALUTAZIONE:								
VALUTAZIONE PERFORMANCE ORGANIZZATIVA DI ATENEO	10%	Peso					Punteggio attribuito	Punteggio pesato
Dati di posizionamento dell'Ateneo in relazione ai risultati di Performance Istituzionale 2021		10%						
VALUTAZIONE PERFORMANCE DI UNITA' ORGANIZZATIVA	40%	Peso					Punteggio attribuito	Punteggio pesato
Raggiungimento degli obiettivi della Struttura di appartenenza		40%						
VALUTAZIONE PERFORMANCE INDIVIDUALE	50%	Peso	Soglia	Target	Criterio	Risultato	Punteggio attribuito	Punteggio pesato
Comportamenti attesi								
1) Miglioramento di almeno un processo in cui si opera coerentemente con le esigenze delle unità organizzative a monte e a valle.		min 7%	40	70	100			
2) Contributo fornito alla propria unità organizzativa nel raggiungimento degli obiettivi di performance di struttura anche attraverso la collaborazione in gruppo e l'instaurazione di relazioni positive.		min 7%	40	70	100			
3) Organizzazione del proprio lavoro, in relazione agli obiettivi richiesti e al grado di autonomia concesso, garantendo la fruizione delle ferie obbligatorie nei tempi previsti dal CCNL.		min 6%	40	70	100			
Obiettivi Individuali		Max 30%						
Incarichi aggiuntivi retribuiti e non								
							TOTALE	

